



# Bundesanzeiger

Herausgegeben vom  
Bundesministerium der Justiz

Die auf den folgenden Seiten gedruckte Bekanntmachung entspricht der Veröffentlichung im Bundesanzeiger.

## Daten zur Veröffentlichung:

Veröffentlichungsmedium: Internet  
Internet-Adresse: [www.bundesanzeiger.de](http://www.bundesanzeiger.de)  
Veröffentlichungsdatum: 17. März 2022  
Rubrik: Aktiengesellschaften  
Art der Bekanntmachung: Hauptversammlung  
Veröffentlichungspflichtiger: Mercedes-Benz Group AG , Stuttgart  
Fondsname:  
ISIN:  
Auftragsnummer: 220312037459  
Verlagsadresse: Bundesanzeiger Verlag GmbH, Amsterdamer Straße 192,  
50735 Köln

Dieser Beleg über eine Veröffentlichung im Bundesanzeiger hat Dokumentencharakter für Nachweiszwecke. Wir empfehlen daher, diesen Beleg aufzubewahren. Zusätzliche beim Verlag angeforderte Belege sind **kostenpflichtig**.



**Mercedes-Benz Group AG**

**Stuttgart**

- ISIN DE 000 710 000 0 -

Wir laden unsere Aktionärinnen und Aktionäre ein zur

**virtuellen ordentlichen Hauptversammlung  
der Mercedes-Benz Group AG**

**am Freitag, dem 29. April 2022, um 10:00 Uhr (MESZ).**

Die ordentliche Hauptversammlung wird **ausschließlich als virtuelle Hauptversammlung ohne physische Präsenz der Aktionärinnen und Aktionäre (nachfolgend jeweils „Aktionäre“<sup>1</sup>) oder ihrer Bevollmächtigten** (mit Ausnahme der Stimmrechtsvertreter der Gesellschaft) abgehalten. Die virtuelle Hauptversammlung wird in voller Länge für im Aktienregister eingetragene Aktionäre über den e-service unter

**[investorregister.mercedes-benz.com](https://investorregister.mercedes-benz.com)**

**in Bild und Ton live im Internet übertragen.** Die einleitenden Ausführungen des Aufsichtsratsvorsitzenden und die Rede des Vorstandsvorsitzenden kann auch die interessierte Öffentlichkeit im Internet unter

## **group.mercedes-benz.com/hv-2022**

verfolgen. Die Stimmrechtsausübung der Aktionäre und ihrer Bevollmächtigten erfolgt ausschließlich über Briefwahl oder Vollmachterteilung an die von der Gesellschaft benannten Stimmrechtsvertreter. Ort der Hauptversammlung im Sinne des Aktiengesetzes ist die Carl Benz-Arena, Mercedesstraße 73d, 70372 Stuttgart.

<sup>1</sup> Ausschließlich aus Gründen leichterer Lesbarkeit wird in dieser Einberufung für natürliche Personen die männliche Form verwendet. Sie steht stets stellvertretend für Personen aller geschlechtlichen Identitäten.

### **ABSCHNITT A**

#### **Tagesordnung**

- 1. Vorlage des festgestellten Jahresabschlusses der Mercedes-Benz Group AG (vormals: Daimler AG), des gebilligten Konzernabschlusses und des zusammengefassten Lageberichts für die Mercedes-Benz Group AG (vormals: Daimler AG) und den Konzern sowie des Berichts des Aufsichtsrats für das Geschäftsjahr 2021**

Die genannten Unterlagen enthalten auch den erläuternden Bericht zu den Angaben nach §§ 289a, 315a des Handelsgesetzbuches zum Geschäftsjahr 2021. Sie sind einschließlich der nichtfinanziellen Erklärung für die Gesellschaft und den Konzern und der Erklärung zur Unternehmensführung, jedoch mit Ausnahme des Jahresabschlusses der Mercedes-Benz Group AG (vormals: Daimler AG), im Geschäftsbericht 2021 enthalten. Der Geschäftsbericht und der Jahresabschluss der Mercedes-Benz Group AG (vormals: Daimler AG) sind ab Einberufung der Hauptversammlung unter

**group.mercedes-benz.com/hv-2022**

zugänglich. Sie werden auch während der Hauptversammlung zugänglich sein und näher erläutert.

Der Aufsichtsrat hat den vom Vorstand aufgestellten Jahresabschluss und Konzernabschluss zum 31. Dezember 2021 gebilligt; der Jahresabschluss ist damit festgestellt. Gemäß den gesetzlichen Bestimmungen ist demzufolge zu Tagesordnungspunkt 1 keine Beschlussfassung der Hauptversammlung vorgesehen.

- 2. Beschlussfassung über die Verwendung des Bilanzgewinns**

Vorstand und Aufsichtsrat schlagen vor, den Bilanzgewinn des Geschäftsjahres 2021 in Höhe von 5.349.187.235,00 € wie folgt zu verwenden:

Ausschüttung einer Dividende von 5,00 € je dividendenberechtigter Stückaktie	5.349.187.235,00 €
--	--------------------

Gemäß § 58 Abs. 4 Satz 2 Aktiengesetz ist der Anspruch auf Auszahlung der Dividende am dritten auf den Hauptversammlungsbeschluss folgenden Geschäftstag fällig, mithin am 4. Mai 2022.

Für den Fall, dass die Gesellschaft zum Zeitpunkt der Hauptversammlung unmittelbar oder mittelbar eigene Aktien hält, die gemäß § 71b Aktiengesetz nicht dividendenberechtigt sind, wird der Hauptversammlung vorgeschlagen, bei einer unveränderten Dividende von 5,00 € je dividendenberechtigter Stückaktie den auf nicht dividendenberechtigte Stückaktien entfallenden Teilbetrag des Bilanzgewinns in die Gewinnrücklagen einzustellen.



**3. Beschlussfassung über die Entlastung der Mitglieder des Vorstands für das Geschäftsjahr 2021**

Vorstand und Aufsichtsrat schlagen vor, den im Geschäftsjahr 2021 amtierenden Mitgliedern des Vorstands für diesen Zeitraum Entlastung zu erteilen.

**4. Beschlussfassung über die Entlastung der Mitglieder des Aufsichtsrats für das Geschäftsjahr 2021**

Vorstand und Aufsichtsrat schlagen vor, den im Geschäftsjahr 2021 amtierenden Mitgliedern des Aufsichtsrats für diesen Zeitraum Entlastung zu erteilen.

**5. Beschlussfassung über die Bestellung des Abschlussprüfers und Konzernabschlussprüfers**

- a) Gestützt auf die Empfehlung des Prüfungsausschusses schlägt der Aufsichtsrat vor, die KPMG AG Wirtschaftsprüfungsgesellschaft, Berlin, zum Abschlussprüfer, zum Konzernabschlussprüfer und zum Prüfer für die prüferische Durchsicht von Zwischenfinanzberichten für das Geschäftsjahr 2022 zu bestellen.
- b) Gestützt auf die Empfehlung des Prüfungsausschusses schlägt der Aufsichtsrat vor, die KPMG AG Wirtschaftsprüfungsgesellschaft, Berlin, zum Prüfer für die prüferische Durchsicht von Zwischenfinanzberichten für das Geschäftsjahr 2023 im Zeitraum bis zur nächsten ordentlichen Hauptversammlung im Geschäftsjahr 2023 zu bestellen.

Der Prüfungsausschuss hat erklärt, dass seine Empfehlung frei von ungebührlicher Einflussnahme durch Dritte ist und ihm keine Klausel der in Art. 16 Abs. 6 der EU-Abschlussprüferverordnung (Verordnung (EU) Nr. 537/2014 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 16. April 2014 über spezifische Anforderungen an die Abschlussprüfung bei Unternehmen von öffentlichem Interesse und zur Aufhebung des Beschlusses 2005/909/EG der Kommission) genannten Art auferlegt wurde.

Es ist beabsichtigt, über Tagesordnungspunkt 5 lit. a) und b) einzeln abstimmen zu lassen.

**6. Beschlussfassung über Wahlen zum Aufsichtsrat**

Mit Beendigung der ordentlichen Hauptversammlung 2022 endet die Amtszeit von Dr. Clemens Börsig und Bader M. Al Saad als Anteilseignervertreter im Aufsichtsrat.

Der Aufsichtsrat setzt sich nach §§ 96 Abs. 1, 101 Abs. 1 Aktiengesetz und § 7 Abs. 1 Satz 1 Nr. 3 des Gesetzes über die Mitbestimmung der Arbeitnehmer aus je zehn Mitgliedern der Anteilseigner und der Arbeitnehmer und gemäß § 96 Abs. 2 Satz 1 Aktiengesetz zu mindestens 30 % aus Frauen (also mindestens sechs) und zu mindestens 30 % aus Männern (also mindestens sechs) zusammen. Die Geschlechterquote ist vom Aufsichtsrat insgesamt zu erfüllen, wenn nicht gemäß § 96 Abs. 2 Satz 3 Aktiengesetz die Seite der Anteilseigner- oder Arbeitnehmervertreter der Gesamterfüllung widerspricht. Der Gesamterfüllung wurde nicht widersprochen.

Zum Zeitpunkt der Veröffentlichung dieser Einberufung gehören dem Aufsichtsrat insgesamt sechs Frauen an, davon jeweils drei auf Anteilseigner- und auf Arbeitnehmerseite. Das Mindestanteilsgebot ist damit sowohl zu diesem Zeitpunkt als auch nach der Wahl der vom Aufsichtsrat vorgeschlagenen Kandidaten erfüllt.

Die nachfolgenden Wahlvorschläge beruhen auf der Empfehlung des Nominierungsausschusses des Aufsichtsrats und streben die Ausfüllung des vom Aufsichtsrat erarbeiteten Anforderungsprofils mit Kompetenzprofil und Diversitätskonzept für das Gesamtgremium an. Das Anforderungsprofil sowie der Stand seiner Umsetzung zum 31. Dezember 2021 sind in der Erklärung zur Unternehmensführung veröffentlicht, die im Internet unter

**[group.mercedes-benz.com/erklaerung-unternehmensfuehrung](https://group.mercedes-benz.com/erklaerung-unternehmensfuehrung)**

als separates Dokument und unter

**[group.mercedes-benz.com/hv-2022](https://group.mercedes-benz.com/hv-2022)**



als Bestandteil des Geschäftsberichts zur Verfügung steht.

Die Wahl der vorgeschlagenen Kandidaten soll für eine Amtszeit von vier Jahren erfolgen. Ohne Satzungsregelung zur Dauer der Amtszeit von Aufsichtsratsmitgliedern soll damit von der Möglichkeit Gebrauch gemacht werden, Anteilseignervertreter für eine kürzere Amtszeit als die gesetzliche Höchstdauer von fünf Jahren zu wählen. Hierdurch soll den Erwartungen insbesondere institutioneller Investoren und den Anforderungen moderner Corporate Governance Rechnung getragen werden.

Der Aufsichtsrat schlägt vor,

die nachfolgend unter lit. a) und b) genannten Kandidaten mit Wirkung ab Beendigung der ordentlichen Hauptversammlung 2022 zu Aufsichtsratsmitgliedern der Aktionäre zu wählen. Die Bestellung erfolgt für eine Amtszeit bis zur Beendigung der Hauptversammlung, die über die Entlastung für das dritte Geschäftsjahr nach dem Beginn der Amtszeit beschließt. Das Geschäftsjahr, in dem die Amtszeit beginnt, wird nicht mitgerechnet.

- a) Dame Veronica Anne („Polly“) Courtice, Cambridge, Vereinigtes Königreich,  
ehemals Direktorin des University of Cambridge Institute for Sustainability Leadership
- b) Marco Gobetti, Florenz, Italien,  
Vorstandsvorsitzender der Salvatore Ferragamo S.p.A.

Es ist beabsichtigt, die Hauptversammlung im Wege der Einzelabstimmung über die Kandidaten entscheiden zu lassen.

Weitere Angaben über die zur Wahl vorgeschlagenen Kandidaten einschließlich der Angaben zu Mitgliedschaften in weiteren gesetzlich zu bildenden Aufsichtsräten und vergleichbaren Kontrollgremien sind im Anschluss an diese Tagesordnung wiedergegeben und auf der Internetseite der Gesellschaft unter

**[group.mercedes-benz.com/hv-2022](https://group.mercedes-benz.com/hv-2022)**

abrufbar.

## **7. Beschlussfassung über die Billigung des Vergütungsberichts**

Erstmals für das Geschäftsjahr 2021 ist ein Vergütungsbericht gemäß § 162 Aktiengesetz in der Fassung des Gesetzes zur Umsetzung der zweiten Aktionärsrechterrichtlinie (ARUG II) von Vorstand und Aufsichtsrat zu erstellen und gemäß § 120a Abs. 4 Aktiengesetz der Hauptversammlung zur Billigung vorzulegen.

Der Vergütungsbericht wurde gemäß § 162 Abs. 3 Aktiengesetz durch den Abschlussprüfer, die KPMG AG Wirtschaftsprüfungsgesellschaft, Berlin, daraufhin geprüft, ob die gesetzlich geforderten Angaben nach § 162 Abs. 1 und 2 des Aktiengesetzes gemacht wurden. Über die gesetzlichen Anforderungen hinaus erfolgte die Prüfung durch den Abschlussprüfer auch nach inhaltlichen Kriterien. Der Vermerk über die Prüfung ist dem Vergütungsbericht beigelegt.

Vorstand und Aufsichtsrat schlagen vor, den gemäß § 162 Aktiengesetz erstellten und geprüften Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2021 zu billigen.

Der Vergütungsbericht ist im Anschluss an die Tagesordnung im Abschnitt B wiedergegeben und ab Einberufung und auch während der Hauptversammlung unter

**[group.mercedes-benz.com/hv-2022](https://group.mercedes-benz.com/hv-2022)**



zugänglich.

**Zu Punkt 6 der Tagesordnung:**

**Angaben zu den zur Wahl vorgeschlagenen Aufsichtsratskandidaten**

- a) **Dame Veronica Anne („Polly“) Courtice, Cambridge, Vereinigtes Königreich, ehemals Direktorin des University of Cambridge Institute for Sustainability Leadership**

**Nationalitäten: Britisch, Südafrikanisch**

Dame Veronica Anne ("Polly") Courtice wurde 1952 in Johannesburg geboren. Sie erwarb einen Bachelor of Arts in afrikanischer Geschichte und Archäologie an der Universität Kapstadt und einen Master of Arts in Geschichte an der Universität Cambridge.

Dame Polly Courtice begann ihre Karriere 1974 als Kuratorin am südafrikanischen Naturkundemuseum. Später schlug sie eine Marketing-Karriere im Verlagswesen im Vereinigten Königreich ein, bevor sie eine Position an der Universität Cambridge antrat. Ab 1989 war Dame Polly Courtice stellvertretende Direktorin und von 2000 bis 2021 Direktorin des University of Cambridge Institute for Sustainability Leadership (CISL). Heute ist sie emeritierte Direktorin und Senior Ambassador des Instituts und sitzt im Beirat des Aviation Impact Accelerator. Darüber hinaus ist Dame Polly Courtice Vorsitzende des Fakultätsrats für Ingenieurwesen, Fellow des Churchill College und Honorary Fellow des Murray Edwards College, Cambridge.

Dame Polly Courtice ist derzeit als Board Advisor für das British Standards Institute tätig und engagiert sich in den Sustainability Advisory Boards von AstraZeneca und Nespresso.

Dame Polly Courtice ist Mitglied in folgenden weiteren gesetzlich zu bildenden Aufsichtsräten und vergleichbaren Kontrollgremien:

- Jupiter Green Investment Trust PLC, London, Vereinigtes Königreich (börsennotiert)
- Anglian Water Services Ltd., Huntingdon, Vereinigtes Königreich (nicht börsennotiert)

- b) **Marco Gobbetti, Florenz, Italien,  
Vorstandsvorsitzender der Salvatore Ferragamo S.p.A.**

**Nationalität: Italienisch**

Marco Gobbetti wurde 1958 in Vicenza, Italien, geboren. Er erwarb einen Bachelor of Arts in Business Administration an der American University in Washington, D.C., USA und einen Master of Arts in International Management an der American Graduate School of International Management in Glendale, Arizona, USA.

Marco Gobbetti begann seine berufliche Laufbahn als Sales Director bei Bottega Veneta, wo er später zum Group Marketing und Sales Director ernannt wurde. Von 1989 bis 1993 war Marco Gobbetti Vorstandsvorsitzender bei Valextra und im Anschluss, von 1993 bis 2004, Vorstandsvorsitzender bei Moschino. Im Jahr 2004 wurde Marco Gobbetti Vorstandsvorsitzender von Givenchy und war von 2008 bis 2016 als Vorstandsvorsitzender von Céline tätig; beide Unternehmen sind Teil des französischen Luxusgüter-Konzerns LVMH. Im Jahr 2017 trat Marco Gobbetti der Burberry Gruppe als Vorstandsvorsitzender bei.

Seit Januar 2022 ist Marco Gobbetti Vorstandsvorsitzender von Salvatore Ferragamo S.p.A.

Marco Gobbetti ist Mitglied in folgenden weiteren gesetzlich zu bildenden Aufsichtsräten und vergleichbaren Kontrollgremien:

- Spring Place One Ltd., Delaware, USA (nicht börsennotiert)

Die Lebensläufe der Kandidaten stehen auch im Internet unter

**[group.mercedes-benz.com/hv-2022](https://group.mercedes-benz.com/hv-2022)**

zur Verfügung.

Nach Einschätzung der Anteilseignervertreter im Aufsichtsrat sind beide vorgeschlagenen Kandidaten unabhängig im Sinne des Deutschen Corporate Governance Kodex und stehen in keiner weiteren persönlichen oder geschäftlichen Beziehung zur Mercedes-Benz Group AG oder deren Konzernunternehmen, den Organen der Mercedes-Benz Group AG oder einem wesentlich an der Mercedes-Benz Group AG beteiligten Aktionär, deren Offenlegung vom Deutschen Corporate Governance Kodex empfohlen wird.

Der Aufsichtsrat hat sich bei den vorgeschlagenen Kandidaten zudem vergewissert, dass sie den für das Amt zu erwartenden Zeitaufwand erbringen können.

Der Aufsichtsrat ist überzeugt, dass Dame Polly Courtice als eine der renommiertesten ESG-Expertinnen weltweit und Marco Gobbetti mit seiner jahrzehntelangen Erfahrung in der Luxusgüterindustrie die Gesellschaft bei ihrer strategischen Neuausrichtung maßgeblich unterstützen können.

### **Gesamtzahl der Aktien und Stimmrechte**

Im Zeitpunkt der Einberufung der Hauptversammlung ist das Grundkapital der Gesellschaft eingeteilt in 1.069.837.447 Aktien, die jeweils eine Stimme gewähren.

### **Weitere Angaben und Hinweise**

#### **Informationen zur Durchführung der virtuellen Hauptversammlung**

Der Vorstand der Mercedes-Benz Group AG hat mit Zustimmung des Aufsichtsrats entschieden, die Hauptversammlung ohne physische Präsenz der Aktionäre oder ihrer Bevollmächtigten als virtuelle Hauptversammlung abzuhalten. Diese Entscheidung beruht auf § 1 des Gesetzes über Maßnahmen im Gesellschafts-, Genossenschafts-, Vereins-, Stiftungs- und Wohnungseigentumsrecht zur Bekämpfung der Auswirkungen der COVID-19-Pandemie vom 27. März 2020 (Bundesgesetzblatt I Nr. 14 2020, S. 570), das zuletzt durch Artikel 15 des Gesetzes zur Errichtung eines Sondervermögens "Aufbauhilfe 2021" und zur vorübergehenden Aussetzung der Insolvenzantragspflicht wegen Starkregenfällen und Hochwassern im Juli 2021 sowie zur Änderung weiterer Gesetze vom 10. September 2021 (Bundesgesetzblatt I Nr. 63, S. 4147) geändert wurde (nachfolgend »COVID-19-Gesetz«).

Die Durchführung der Hauptversammlung als virtuelle Hauptversammlung führt zu Modifikationen in den Abläufen und bei den Rechten der Aktionäre. Die gesamte Hauptversammlung wird für im Aktienregister eingetragene Aktionäre vollständig in Bild und Ton im Internet übertragen. Eine physische Teilnahme der Aktionäre oder ihrer Bevollmächtigten (mit Ausnahme der Stimmrechtsvertreter der Gesellschaft) ist ausgeschlossen. Die Stimmrechtsausübung der Aktionäre oder ihrer Bevollmächtigten erfolgt ausschließlich im Wege der Briefwahl oder durch Vollmachts- und Weisungserteilung an die von der Gesellschaft benannten Stimmrechtsvertreter. Eine elektronische Teilnahme an der Versammlung im Sinne von § 118 Abs. 1 Satz 2 Aktiengesetz ist nicht möglich. Den Aktionären wird ein Fragerecht im Wege der elektronischen Kommunikation eingeräumt. Schließlich können Aktionäre, die ihr Stimmrecht ausgeübt haben, über elektronische Kommunikation Widerspruch gegen Beschlüsse der Hauptversammlung zur Niederschrift erklären.

**Im Hinblick auf die Besonderheiten der virtuellen Hauptversammlung bitten wir unsere Aktionäre um besondere Beachtung der nachstehenden Hinweise zur Anmeldung, zur Ausübung des Stimmrechts, zu weiteren Aktionärsrechten sowie zur Möglichkeit der Verfolgung der Hauptversammlung in Bild und Ton.**

**Voraussetzungen für die Ausübung von Aktionärsrechten, insbesondere des Stimmrechts**

Zur Ausübung von Aktionärsrechten, insbesondere des Stimmrechts, sind diejenigen Aktionäre – selbst oder durch Bevollmächtigte – berechtigt, die am Tage der Hauptversammlung im Aktienregister der Gesellschaft als Aktionäre eingetragen sind und sich bei der Gesellschaft in Textform oder auf elektronischem Weg so rechtzeitig angemeldet haben, dass der Gesellschaft die Anmeldung **spätestens bis Sonntag, 24. April 2022, 24:00 Uhr (MESZ), zugegangen ist.**

Aktionäre, die im Aktienregister eingetragen sind, können sich beim Aktionärsservice der Mercedes-Benz Group AG unter

Mercedes-Benz Aktionärsservice  
Postfach 1460  
61365 Friedrichsdorf  
E-Mail: mercedes-benz.hv@linkmarketservices.de

oder ab dem 1. April 2022 unter Nutzung des zugangsgeschützten e-service unter der Internetadresse

**[investorregister.mercedes-benz.com](https://investorregister.mercedes-benz.com)**

anmelden.

Die Aktien werden durch die Anmeldung nicht blockiert. Die Aktionäre können über ihre Aktien auch nach erfolgter Anmeldung verfügen. Für das Stimmrecht ist der am Tag der Hauptversammlung im Aktienregister eingetragene Aktienbestand maßgebend. Dieser wird dem Bestand zum Anmeldeschluss am 24. April 2022, 24:00 Uhr (MESZ) entsprechen, da aus arbeitstechnischen Gründen im Zeitraum vom Ablauf des 24. April 2022 (MESZ), bis zum Schluss der Hauptversammlung keine Umschreibungen im Aktienregister vorgenommen werden (Umschreibestopp). Technisch maßgeblicher Bestandsstichtag (sogenannter Technical Record Date) ist daher der Ablauf des 24. April 2022 (MESZ).

**Details zum e-service**

Die Mitteilung über die Einberufung der virtuellen ordentlichen Hauptversammlung auf den 29. April 2022 mit den Informationen gemäß § 125 Abs. 5 Aktiengesetz i. V. m. der Durchführungsverordnung (EU) 2018/1212 wird per Post an alle im Aktienregister eingetragenen Aktionäre übersandt, die bislang einer Übermittlung per E-Mail nicht zugestimmt haben. Diejenigen Aktionäre, die dem E-Mail-Versand der Hauptversammlungsunterlagen ausdrücklich zugestimmt haben bzw. nicht innerhalb eines angemessenen Zeitraums widersprochen haben, erhalten die Mitteilung über die Einberufung der virtuellen ordentlichen Hauptversammlung per E-Mail mit einem Link auf die Einberufung sowie einem weiteren Link auf den e-service.

Den Zugang zum e-service erhalten im Aktienregister eingetragene Aktionäre durch Eingabe der mit der Mitteilung über die Einberufung der Hauptversammlung übermittelten Anmeldedaten, d. h. der Aktionärsnummer und der individuellen Zugangsdaten. Bereits registrierte Nutzer des e-service können ihre selbst vergebene Benutzerkennung und ihr selbst vergebenes Passwort verwenden.



Innerhalb der dafür jeweils vorgesehenen Fristen können sich die Aktionäre mit diesen Daten ab dem 1. April 2022 im e-service anmelden, Vollmacht und Weisung an die Stimmrechtsvertreter der Gesellschaft erteilen oder ihre Stimme per Briefwahl abgeben, Fragen einreichen oder während der Hauptversammlung Widerspruch gegen einen Beschluss der Hauptversammlung einlegen. Über den e-service wird zudem am 29. April 2022 die gesamte virtuelle ordentliche Hauptversammlung ab 10:00 Uhr (MESZ) in Bild und Ton übertragen.

Die Nutzung des e-service durch einen Bevollmächtigten setzt voraus, dass der Bevollmächtigte die entsprechenden Anmeldedaten vom Vollmachtgeber erhält.

### **Verfahren für die Stimmabgabe durch Briefwahl**

Aktionäre, die am Tag der Hauptversammlung im Aktienregister eingetragen sind, können ihre Stimme per Briefwahl abgeben. Auch dafür ist die rechtzeitige Anmeldung (wie oben im Abschnitt »Voraussetzungen für die Ausübung von Aktionärsrechten, insbesondere des Stimmrechts« beschrieben) unerlässlich.

Briefwahlstimmen können über den e-service ab dem 1. April 2022 abgegeben und auf diesem Weg noch bis zum 27. April 2022, 24:00 Uhr (MESZ, Zugang), widerrufen und noch während der virtuellen ordentlichen Hauptversammlung bis zum Beginn der Abstimmungen über die Tagesordnungspunkte geändert werden.

Briefwahlstimmen können der Gesellschaft auch in Textform unter der oben im Abschnitt »Voraussetzungen für die Ausübung von Aktionärsrechten, insbesondere des Stimmrechts« für die Anmeldung genannten Anschrift oder E-Mail-Adresse bis zum 24. April 2022, 24:00 Uhr (MESZ, Zugang), übermittelt werden. Im Vorfeld der Hauptversammlung können rechtzeitig eingegangene Briefwahlstimmen auf diesen Wegen, eingehend bis zum 24. April 2022, 24:00 Uhr (MESZ, Zugang), auch widerrufen oder geändert werden. Nach diesem Zeitpunkt ist ein Widerruf oder eine Änderung von Abstimmungsentscheidungen in der Briefwahl über den e-service möglich. Bitte beachten Sie, dass nach dem 27. April 2022, 24:00 Uhr (MESZ), auch über den e-service nicht mehr die Möglichkeit besteht, die Form der Stimmrechtsausübung durch Wechsel zwischen elektronischer Briefwahl und elektronischer Vollmacht und Weisung an den Stimmrechtsvertreter zu ändern.

Soweit für die Stimmabgabe durch Briefwahl nicht der e-service genutzt wird, bitten wir, den zusammen mit dem Einladungsschreiben versandten Antwortbogen zu verwenden.

Auch bevollmächtigte Kreditinstitute, Aktionärsvereinigungen sowie sonstige von § 135 Aktiengesetz erfasste Intermediäre und diesen gemäß § 135 Abs. 8 Aktiengesetz gleichgestellte Personen oder Institutionen können sich der Briefwahl bedienen. Die Gesellschaft stellt ihnen auf Wunsch entsprechende Formulare und Übermittlungswege zur Verfügung.

### **Stimmrechtsausübung durch Bevollmächtigung der Stimmrechtsvertreter der Gesellschaft**

Aktionäre, die am Tag der Hauptversammlung im Aktienregister eingetragen sind, können sich nach Maßgabe ihrer Weisungen auch durch von der Gesellschaft benannte Stimmrechtsvertreter bei der Stimmrechtsausübung in der virtuellen ordentlichen Hauptversammlung vertreten lassen. Auch dafür ist die rechtzeitige Anmeldung (wie oben im Abschnitt »Voraussetzungen für die Ausübung des Stimmrechts« beschrieben) unerlässlich.

Die Erteilung der Vollmacht, die Erteilung von Weisungen und deren Änderung sowie der Widerruf der Vollmacht sind auf den nachfolgend beschriebenen Wegen möglich:

Vollmacht und Weisungen an die Stimmrechtsvertreter der Gesellschaft können über den e-service ab dem 1. April 2022 erteilt und auf diesem Weg noch bis zum 27. April 2022, 24:00 Uhr (MESZ, Zugang), widerrufen und noch während der virtuellen ordentlichen Hauptversammlung bis zum Beginn der Abstimmungen über die Tagesordnungspunkte geändert werden.

Vollmacht und Weisungen an die Stimmrechtsvertreter der Gesellschaft können der Gesellschaft auch in Textform unter der oben im Abschnitt »Voraussetzungen für die Ausübung von Aktionärsrechten, insbesondere des Stimmrechts« für die Anmeldung genannten Anschrift oder E-Mail-Adresse bis spätestens 24. April 2022, 24:00 Uhr (MESZ, Zugang), übermittelt werden.

Im Vorfeld der Hauptversammlung können rechtzeitig eingegangene Vollmachten und Weisungen an die Stimmrechtsvertreter der Gesellschaft auf diesen Wegen, eingehend bis zum 24. April 2022, 24:00 Uhr (MESZ), auch widerrufen oder geändert werden. Nach diesem Zeitpunkt ist ein Widerruf oder eine Änderung über den e-service möglich. Bitte beachten Sie, dass nach dem

27. April 2022, 24:00 Uhr (MESZ), auch über den e-service nicht mehr die Möglichkeit besteht, die Form der Stimmrechtsausübung durch Wechsel zwischen elektronischer Briefwahl und elektronischer Vollmacht und Weisung an den Stimmrechtsvertreter zu ändern.

Soweit für Vollmachts- und Weisungserteilung an die Stimmrechtsvertreter der Gesellschaft nicht der e-service genutzt wird, bitten wir, den zusammen mit dem Einladungsschreiben versandten Antwortbogen zu verwenden.

Die Stimmrechtsvertreter der Gesellschaft werden die Stimmrechte der Aktionäre entsprechend den ihnen erteilten Weisungen ausüben; sie sind auch bei erteilter Vollmacht nur zur Stimmrechtsausübung befugt, soweit eine ausdrückliche Weisung zu den einzelnen in der Hauptversammlung zur Abstimmung gebrachten Beschlussvorschlägen vorliegt.

Auch bevollmächtigte Kreditinstitute, Aktionärsvereinigungen sowie sonstige von § 135 Aktiengesetz erfasste Intermediäre und diesen gemäß § 135 Abs. 8 Aktiengesetz gleichgestellte Personen oder Institutionen können Vollmacht und Weisungen an die Stimmrechtsvertreter der Gesellschaft erteilen. Die Gesellschaft stellt ihnen auf Wunsch entsprechende Formulare und Übermittlungswege zur Verfügung.

#### **Verfahren für die Stimmabgabe durch Bevollmächtigte**

Aktionäre, die am Tag der Hauptversammlung im Aktienregister eingetragen sind, können ihr Stimmrecht auch durch andere Bevollmächtigte als die Stimmrechtsvertreter der Gesellschaft, zum Beispiel ein Kreditinstitut oder eine Aktionärsvereinigung, ausüben lassen. Auch in diesen Fällen ist für die rechtzeitige Anmeldung (wie oben im Abschnitt »Voraussetzungen für die Ausübung von Aktionärsrechten, insbesondere des Stimmrechts« beschrieben) durch den Aktionär oder durch einen Bevollmächtigten Sorge zu tragen.

**Wenn weder ein Kreditinstitut noch eine Aktionärsvereinigung noch** ein sonstiger von § 135 Aktiengesetz erfasster Intermediär noch eine andere diesen nach § 135 Abs. 8 Aktiengesetz gleichgestellte Person oder Institution bevollmächtigt wird, bedürfen die Erteilung der Vollmacht, ihr Widerruf und der Nachweis der Bevollmächtigung gegenüber der Gesellschaft der Textform. Der Nachweis der Bevollmächtigung gegenüber der Gesellschaft kann der Gesellschaft unter der oben im Abschnitt »Voraussetzungen für die Ausübung von Aktionärsrechten, insbesondere des Stimmrechts« für die Anmeldung genannten Anschrift oder E-Mail-Adresse übermittelt werden.

Für die Bevollmächtigung von **Kreditinstituten, Aktionärsvereinigungen**, sonstigen von § 135 Aktiengesetz erfassten **Intermediären** oder anderen diesen nach § 135 Abs. 8 Aktiengesetz gleichgestellten Personen oder Institutionen sowie für den Widerruf und den Nachweis einer solchen Bevollmächtigung oder des Widerrufs gelten die gesetzlichen Bestimmungen, insbesondere § 135 Aktiengesetz. Bitte beachten Sie auch die von den Kreditinstituten, Aktionärsvereinigungen, sonstigen von § 135 Aktiengesetz erfassten Intermediären und anderen gleichgestellten Personen und Institutionen insofern gegebenenfalls vorgegebenen Regelungen.

Sind im vorstehenden Absatz genannte Personen oder Institutionen im Aktienregister eingetragen, so können diese das Stimmrecht für Aktien, die ihnen nicht gehören, nur aufgrund einer Ermächtigung ausüben.

Auch Bevollmächtigte (mit Ausnahme der Stimmrechtsvertreter der Gesellschaft) können nicht physisch an der Hauptversammlung teilnehmen. Sie können das Stimmrecht für die von ihnen vertretenen Aktionäre lediglich im Wege der Briefwahl oder durch Erteilung von (Unter-)Vollmacht und Weisung an die Stimmrechtsvertreter der Gesellschaft ausüben.

#### **Hinweis für im US-Aktienregister eingetragene Aktionäre**

Im US-Aktienregister eingetragene Aktionäre können sich auch über

Mercedes-Benz Group AG  
c/o American Stock Transfer & Trust Company, LLC

6201 15<sup>th</sup> Avenue 3<sup>rd</sup> Floor  
Brooklyn, NY 11219  
USA  
help@astfinancial.com

anmelden und dort weitere Informationen erhalten.

### **Weitere Informationen zur Stimmrechtsausübung**

Wenn auf unterschiedlichen Übermittlungswegen voneinander abweichende Erklärungen eingehen und nicht erkennbar ist, welche zuletzt abgegeben wurde, werden diese in folgender Reihenfolge berücksichtigt: 1. elektronisch über den e-service, 2. gemäß § 67c Abs. 1 und Abs. 2 Satz 3 AktG in Verbindung mit Artikel 2 Absatz 1 und 3 und Artikel 9 Absatz 4 der Durchführungsverordnung (EU) 2018/1212), 3. per E-Mail und 4. per Post.

Sollten auf dem gleichen Weg Erklärungen mit mehr als einer Form der Stimmrechtsausübung eingehen und sollte nicht erkennbar sein, welche zuletzt abgegeben wurde, gilt: Briefwahlstimmen haben Vorrang gegenüber der Erteilung von Vollmacht und Weisungen an die Stimmrechtsvertreter der Gesellschaft und letztere haben Vorrang gegenüber der Erteilung von Vollmacht und Weisungen an einen Intermediär, eine Aktionärsvereinigung, einen Stimmrechtsberater gemäß § 134a AktG sowie einer diesen gemäß § 135 Abs. 8 AktG gleichgestellten Person.

Sollte ein Intermediär, eine Aktionärsvereinigung, ein Stimmrechtsberater gemäß § 134a AktG sowie eine diesen gemäß § 135 Abs. 8 AktG gleichgestellte Person zur Vertretung nicht bereit sein, werden die Stimmrechtsvertreter der Gesellschaft zur Vertretung entsprechend der Weisungen bevollmächtigt.

Sollte zu einem Tagesordnungspunkt statt einer Sammel- eine Einzelabstimmung durchgeführt werden, so gilt die zu diesem Tagesordnungspunkt abgegebene Briefwahlstimme bzw. Weisung entsprechend für jeden Punkt der Einzelabstimmung.

Die Stimmabgaben per Briefwahlstimmen bzw. Vollmachten und ggf. Weisungen zu Tagesordnungspunkt 2 (Verwendung des Bilanzgewinns) behalten ihre Gültigkeit auch im Falle der Anpassung des Gewinnverwendungsvorschlags infolge einer Änderung der Zahl dividendenberechtigter Aktien.

### **Weitere Angaben zu den Rechten und Möglichkeiten der Aktionäre**

#### **Tagesordnungsergänzungsverlangen (§ 122 Abs. 2 Aktiengesetz)**

Aktionäre, deren Anteile zusammen den anteiligen Betrag von 500.000,00 € des Grundkapitals der Mercedes-Benz Group AG erreichen (entsprechend 174.216 Aktien), können verlangen, dass Gegenstände auf die Tagesordnung gesetzt und bekannt gemacht werden. Jedem neuen Gegenstand muss eine Begründung oder eine Beschlussvorlage beiliegen. Das Verlangen ist schriftlich an den Vorstand der Mercedes-Benz Group AG zu richten. Gemäß § 122 Abs. 2 Aktiengesetz muss das Verlangen der Gesellschaft mindestens 30 Tage vor der Hauptversammlung, also spätestens am 29. März 2022, 24:00 Uhr (MESZ), zugehen. Bitte richten Sie entsprechende Verlangen an die nachfolgende Adresse:

Mercedes-Benz Group AG  
Vorstand  
z. Hdn. Dr. Michael Hörting, COB/CO  
HPC 096 - F600  
70546 Stuttgart

Die betreffenden Aktionäre haben gemäß § 122 Abs. 2 i. V. m. Abs. 1 Aktiengesetz nachzuweisen, dass sie seit mindestens 90 Tagen vor dem Tag des Zugangs des Verlangens Inhaber der erforderlichen Zahl an Aktien sind und dass sie die Aktien bis zur Entscheidung des Vorstands über das Verlangen halten. Für die Berechnung der Aktienbesitzzeit findet § 70 Aktiengesetz Anwendung, für die Fristberechnung gilt § 121 Abs. 7 Aktiengesetz entsprechend.

Bekannt zu machende Ergänzungen der Tagesordnung werden, soweit sie nicht bereits mit der Einberufung der Hauptversammlung bekannt gemacht wurden, unverzüglich nach Zugang des Verlangens im Bundesanzeiger veröffentlicht. Sie werden außerdem unter der Internetadresse

**[group.mercedes-benz.com/hv-2022](https://group.mercedes-benz.com/hv-2022)**

bekannt gemacht und den im Aktienregister eingetragenen Aktionären mitgeteilt.

**Gegenanträge und Wahlvorschläge (§§ 126, 127 Aktiengesetz, § 1 Abs. 2 Satz 3 COVID-19-Gesetz)**

Gegenanträge gegen Vorschläge von Vorstand und/oder Aufsichtsrat zu bestimmten Punkten der Tagesordnung sowie Wahlvorschläge, die vor der Hauptversammlung zugänglich gemacht werden sollen, sind ausschließlich zu richten an:

Mercedes-Benz Group AG  
Investor Relations  
HPC 096 – F342  
70546 Stuttgart

oder via E-Mail an:  
[ir.mbg@mercedes-benz.com](mailto:ir.mbg@mercedes-benz.com)

Zugänglich zu machende Gegenanträge und Wahlvorschläge, die bis spätestens 14 Tage vor der Hauptversammlung, d. h. bis zum 14. April 2022, 24:00 Uhr (MESZ), bei der im vorstehenden Absatz genannten Adresse eingehen, werden wir unverzüglich nach ihrem Eingang einschließlich des Namens des Aktionärs sowie zugänglich zu machender Begründungen – gegebenenfalls versehen mit den nach § 127 Satz 4 Aktiengesetz zu ergänzenden Inhalten – unter der Internetadresse

**[group.mercedes-benz.com/hv-2022](https://group.mercedes-benz.com/hv-2022)**

veröffentlichen. Eventuelle Stellungnahmen der Verwaltung werden ebenfalls unter der genannten Internetadresse veröffentlicht.

Gegenanträge und Wahlvorschläge sowie die Begründung von Gegenanträgen müssen unter den Voraussetzungen des § 126 Abs. 2 Aktiengesetz nicht zugänglich gemacht werden. Ein Wahlvorschlag muss auch dann nicht zugänglich gemacht werden, wenn er nicht Namen, ausgeübten Beruf und Wohnort der vorgeschlagenen Person und bei Vorschlägen zur Wahl von Aufsichtsratsmitgliedern keine Angaben zu Mitgliedschaften des vorgeschlagenen Kandidaten in anderen gesetzlich zu bildenden Aufsichtsräten im Sinne von § 125 Abs. 1 Satz 5 Aktiengesetz enthält.

Ein nach den §§ 126, 127 Aktiengesetz zugänglich zu machender Gegenantrag oder Wahlvorschlag gilt als in der virtuellen Hauptversammlung gestellt, wenn der antragstellende oder den Wahlvorschlag unterbreitende Aktionär ordnungsgemäß zur Hauptversammlung angemeldet ist. Das Recht des Versammlungsleiters, zuerst über die Vorschläge der Verwaltung abstimmen zu lassen, bleibt hiervon unberührt.

### **Fragerecht des Aktionärs im Wege der elektronischen Kommunikation (§ 1 Abs. 2 Satz 1 Nr. 3, Satz 2 COVID-19-Gesetz)**

Aktionären wird nach Maßgabe von § 1 Abs. 2 Satz 1 Nr. 3, Satz 2 COVID-19 Gesetz ein Fragerecht im Wege der elektronischen Kommunikation eingeräumt.

Der Vorstand hat mit Zustimmung des Aufsichtsrats beschlossen, dass zur Hauptversammlung angemeldete Aktionäre oder deren Bevollmächtigte ihre Fragen bis zum 27. April 2022, 24:00 Uhr (MESZ, Zugang), über den e-service unter

### **[investorregister.mercedes-benz.com](https://investorregister.mercedes-benz.com)**

an die Gesellschaft übermitteln können. Bitte beachten Sie hierzu die oben im Abschnitt »Details zum e-service« beschriebenen Hinweise zur Anmeldung für den e-service.

Auch bevollmächtigte Intermediäre, Aktionärsvereinigungen und diesen gemäß § 135 Abs. 8 Aktiengesetz gleichgestellte Personen oder Institutionen können unter Einhaltung der genannten Frist im Wege elektronischer Kommunikation Fragen einreichen. Die Gesellschaft stellt ihnen auf Wunsch einen entsprechenden Einreichungsweg zur Verfügung.

Nach diesem Zeitpunkt und insbesondere während der virtuellen Hauptversammlung können keine Fragen oder Nachfragen gestellt werden.

Der Vorstand entscheidet nach pflichtgemäßem, freien Ermessen, wie er Fragen beantwortet (§ 1 Abs. 2 Satz 2 1. Halbs. COVID-19-Gesetz). Er kann dabei insbesondere mehrere Fragen zusammengefasst beantworten. Fragen in anderer als deutscher Sprache werden nicht berücksichtigt. Bei der Beantwortung von Fragen während der Hauptversammlung oder im Falle einer etwaigen Vorabveröffentlichung von Fragen und Antworten auf der Internetseite der Gesellschaft wird die Gesellschaft die Namen der Fragesteller nur dann offenlegen, wenn diese bei Übersendung ihrer Fragen ausdrücklich darum bitten.

### **Einreichen von Videobotschaften zur Veröffentlichung über den e-service**

Während der virtuellen Hauptversammlung haben die Aktionäre oder deren Bevollmächtigte nicht die Möglichkeit, sich zur Tagesordnung zu äußern. Den Aktionären soll daher – über die Vorgaben des COVID-19-Gesetzes hinaus – die Möglichkeit gegeben werden, sich durch Stellungnahmen in Form von Videobotschaften zur Tagesordnung zu äußern.

Zur Hauptversammlung angemeldete Aktionäre oder deren Bevollmächtigte haben daher die Möglichkeit, elektronisch über den e-service unter

### **[investorregister.mercedes-benz.com](https://investorregister.mercedes-benz.com)**

bis zum 22. April 2022, 24:00 Uhr (MESZ), Stellungnahmen mit Bezug zur Tagesordnung als Videobotschaft einzureichen. Die Dauer einer solchen Videobotschaft soll drei Minuten nicht überschreiten. Ferner sind nur solche Videobotschaften zulässig, in denen der Aktionär oder dessen Bevollmächtigter persönlich in Erscheinung treten.

Hinweise zu den technischen und rechtlichen Voraussetzungen für das Einreichen von Videobotschaften finden Sie im e-service.

Es ist beabsichtigt, die übersandten Videobotschaften vor der Hauptversammlung im e-service zu veröffentlichen. Es besteht jedoch kein Rechtsanspruch auf die Veröffentlichung einer Videobotschaft. Die Gesellschaft behält sich vor, insbesondere Videobotschaften mit beleidigendem, diskriminierendem oder strafrechtlich relevantem oder offensichtlich falschem oder

irreführendem Inhalt sowie solche ohne jeglichen Bezug zur Tagesordnung oder in anderer als deutscher Sprache nicht zu veröffentlichen. Dies gilt auch für Videobotschaften, die die Dauer von drei Minuten überschreiten oder die die technischen Voraussetzungen nicht erfüllen. Pro Aktionär wird nur eine Videobotschaft veröffentlicht.

Mit den Videobotschaften wird den Aktionären oder ihren Bevollmächtigten die Möglichkeit gegeben, sich zur Tagesordnung zu äußern. Sollte eine Videobotschaft Fragen, Gegenanträge oder Wahlvorschläge enthalten, die nicht auch entsprechend der Beschreibungen in den Abschnitten »Fragerecht des Aktionärs« und »Gegenanträge und Wahlvorschläge« eingereicht wurden, finden diese in der virtuellen Hauptversammlung keine Berücksichtigung.

#### **Möglichkeit des Widerspruchs gegen Beschlüsse der Hauptversammlung (§ 1 Abs. 2 Satz 1 Nr. 4 COVID-19-Gesetz)**

Aktionäre, die ihr Stimmrecht persönlich oder durch Bevollmächtigte ausgeübt haben, haben die Möglichkeit, im Wege der elektronischen Kommunikation Widerspruch gegen Beschlüsse der Hauptversammlung einzulegen.

Entsprechende Erklärungen sind der Gesellschaft über den e-service unter

**[investorregister.mercedes-benz.com](https://investorregister.mercedes-benz.com)**

zu übermitteln. Die Erklärung ist ab Beginn der virtuellen Hauptversammlung bis zu deren Schließung durch den Versammlungsleiter möglich. Bitte beachten Sie hierzu die oben im Abschnitt »Details zum e-service« beschriebenen Hinweise zur Anmeldung für den e-service.

#### **Bild- und Tonübertragung der Hauptversammlung**

Für im Aktienregister eingetragene Aktionäre wird die gesamte Hauptversammlung am 29. April 2022 ab 10:00 Uhr (MESZ) über den e-service unter

**[investorregister.mercedes-benz.com](https://investorregister.mercedes-benz.com)**

in Bild und Ton übertragen. Den Zugang erhalten im Aktienregister eingetragene Aktionäre durch Eingabe der Aktionärsnummer und der individuellen Zugangsdaten; Bevollmächtigte haben die gleiche Möglichkeit durch Eingabe der Aktionärsnummer und der individuellen Zugangsdaten des Aktionärs. Bereits registrierte Nutzer des e-service verwenden ihre selbst vergebene Benutzerkennung und ihr selbst vergebenes Passwort. Die Verfolgung der Hauptversammlung im Internet ermöglicht keine Teilnahme im Sinne von § 118 Abs. 1 Satz 2 Aktiengesetz.

Die einleitenden Ausführungen des Aufsichtsratsvorsitzenden und die Rede des Vorstandsvorsitzenden können auch sonstige Interessierte unter

**[group.mercedes-benz.com/hv-2022](https://group.mercedes-benz.com/hv-2022)**

live verfolgen; sie stehen dort nach der virtuellen Hauptversammlung auch als Aufzeichnung zur Verfügung.

#### **Internetseite mit Informationen und Unterlagen zur Hauptversammlung**

Die Einberufung der Hauptversammlung mit den weiteren gesetzlich geforderten Angaben und Erläuterungen einschließlich der Informationen gemäß § 124a Aktiengesetz, die Informationen gemäß § 125 Aktiengesetz in Verbindung mit der Durchführungsverordnung (EU 2018/1212) sowie weitergehender Erläuterungen zu den vorgenannten Rechten der Aktionäre stehen auf der Internetseite unter

**[group.mercedes-benz.com/hv-2022](https://group.mercedes-benz.com/hv-2022)**

zur Verfügung. Dort finden Sie auch die derzeit gültige Fassung der Satzung der Mercedes-Benz Group AG.

Unter dieser Internetadresse können auch weitere Informationen zur Hauptversammlung und später die Abstimmungsergebnisse abgerufen werden.

#### **UTC Zeiten**

Sämtliche Zeitangaben sind in der für Deutschland im relevanten Zeitraum maßgeblichen mitteleuropäischen Sommerzeit (MESZ) angegeben. Dies entspricht mit Blick auf die koordinierte Weltzeit (UTC) dem Verhältnis  $UTC = MESZ$  minus zwei Stunden.

#### **Hinweise zum Datenschutz**

Wenn Sie und/oder Ihre Bevollmächtigten sich zur virtuellen Hauptversammlung anmelden, eine Stimmrechtsvollmacht erteilen, Ihre Aktionärsrechte ausüben, den e-service nutzen oder die Übertragung der virtuellen Hauptversammlung in Bild und Ton verfolgen, verarbeiten wir personenbezogene Daten über Sie und/oder Ihre(n) Bevollmächtigten (z.B. Name und Vorname, Anschrift, E-Mail-Adresse, Aktienanzahl, Besitzart der Aktien und individuelle Zugangsdaten für die Nutzung des e-service). Dies geschieht, um Ihnen und Ihren Bevollmächtigten die Ausübung Ihrer Rechte im Zusammenhang mit der virtuellen Hauptversammlung und deren Verfolgung zu ermöglichen. Außerdem verarbeiten wir Ihre personenbezogenen Daten zur Führung des Aktienregisters und zur Erfüllung unserer rechtlichen Verpflichtungen im Zusammenhang mit der Durchführung der virtuellen Hauptversammlung.

Die Mercedes-Benz Group AG, Mercedesstraße 120, 70372 Stuttgart, [dialog@mercedes-benz.com](mailto:dialog@mercedes-benz.com), verarbeitet diese Daten als datenschutzrechtlich Verantwortliche unter Beachtung der datenschutzrechtlichen Bestimmungen, insbesondere solcher der EU-Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO).

Soweit wir zur Durchführung der virtuellen Hauptversammlung Dienstleister einsetzen, verarbeiten diese Ihre personenbezogenen Daten nur in unserem Auftrag und sind im Übrigen zur Vertraulichkeit verpflichtet.

Bei Vorliegen der gesetzlichen Voraussetzungen steht jedem Betroffenen ein jederzeitiges Auskunfts-, Berichtigungs-, Einschränkung-, Löschungs- und ggf. Widerspruchsrecht bezüglich der Verarbeitung seiner personenbezogenen Daten sowie ein Recht auf Datenübertragung und auf Beschwerde bei einer zuständigen Aufsichtsbehörde zu.

Weitergehende Informationen zum Umgang mit Ihren personenbezogenen Daten und zu Ihren Rechten gemäß der DSGVO im Zusammenhang mit der Hauptversammlung und dem Aktienregister finden Sie im Internet unter

**[group.mercedes-benz.com/hv-2022](https://group.mercedes-benz.com/hv-2022)**

oder können Sie über die oben genannten Kontaktdaten vom Verantwortlichen anfordern.

## ABSCHNITT B

### Vergütungsbericht 2021 (zu TOP 7 der Tagesordnung)

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

Das Vergütungssystem der Vorstandsmitglieder ist auf die Förderung der Geschäftsstrategie und die nachhaltige und langfristige Entwicklung des Unternehmens ausgerichtet und wurde durch die Hauptversammlung gemäß § 120a Abs. 1 AktG am 8. Juli 2020 mit einer Zustimmungsquote von 95,33 % gebilligt. Es ist auf der Internetseite der Gesellschaft unter

[group.mercedes-benz.com/verguetung-vorstand](http://group.mercedes-benz.com/verguetung-vorstand)

abrufbar. Die Vergütung des Aufsichtsrats sowie die entsprechende Satzungsänderung wurde durch die Hauptversammlung am 31. März 2021 gemäß § 113 Abs. 3 AktG mit einer Zustimmungsquote von 95,39 % beschlossen. Das Vergütungssystem des Aufsichtsrats ist auf der Internetseite der Gesellschaft unter

[group.mercedes-benz.com/verguetung-ar](http://group.mercedes-benz.com/verguetung-ar)

abrufbar.

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

#### **Rückblick auf das Geschäftsjahr 2021**

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

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





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

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

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

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

## **Grundsätze der Vergütung des Vorstands**

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

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

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

### **Leitlinien zur Vergütung**

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

### **Überprüfung und Festlegung der Vorstandsvergütung**

Für jedes anstehende Geschäftsjahr bereitet der Präsidialausschuss die Überprüfung des Vergütungssystems und der individuellen Vergütungshöhe durch den Aufsichtsrat vor und unterbreitet ihm gegebenenfalls Änderungsvorschläge. Dabei nehmen Präsidialausschuss und Aufsichtsrat bei Bedarf die Beratung durch unabhängige externe Vergütungsexperten in Anspruch, so auch im Berichtszeitraum. Gestützt auf die Vorbereitung und Empfehlung des Präsidialausschusses hat der Aufsichtsrat für das Geschäftsjahr 2021 keine Änderung des von der Hauptversammlung 2020 gebilligten Systems zur Vergütung der Vorstandsmitglieder beschlossen. Im Falle wesentlicher Änderungen, mindestens jedoch alle vier Jahre, wird das Vergütungssystem der Hauptversammlung erneut zur Billigung vorgelegt. Billigt die Hauptversammlung das Vergütungssystem nicht, so wird ihr spätestens in der darauffolgenden ordentlichen Hauptversammlung ein überprüftes Vergütungssystem zum Beschluss vorgelegt.

Auf Basis des gebilligten Vergütungssystems und der Vorschläge des Präsidialausschusses legt der Aufsichtsrat für jedes bevorstehende Geschäftsjahr die Höhe der Ziel-Gesamtvergütung für die einzelnen Vorstandsmitglieder fest. Diese sollen in einem angemessenen Verhältnis zu den Aufgaben und Leistungen des Vorstandsmitglieds sowie zur Lage des Unternehmens. Darüber hinaus trägt der Aufsichtsrat Sorge für die Marktüblichkeit der Ziel-Gesamtvergütung. Hierfür zieht er sowohl einen Horizontal- als auch einen Vertikalvergleich heran. Im horizontalen – externen – Vergleich der Ziel-Gesamtvergütung wird im Hinblick auf die Marktstellung des Unternehmens (insbesondere Branche, Größe, Land) zum einen eine geeignete Gruppe von Unternehmen des DAX und vergleichbarer Unternehmen aus Deutschland sowie zum anderen eine internationale Wettbewerbsgruppe bestehend aus börsennotierten Fahrzeugherstellern (im Berichtszeitraum BMW, GM, Honda, Hyundai, Kia, Mazda, Nissan, Subaru, Suzuki, Toyota, Volkswagen) herangezogen. Die Zusammensetzung der internationalen Vergleichsgruppe des Horizontalvergleichs entspricht zu großen Teilen der Wettbewerbergruppe, die ebenso im Rahmen der Leistungskriterien für die langfristige variable Vergütungskomponente (Performance Phantom Share Plan (PPSP)) berücksichtigt wird.

Neben dem Horizontalvergleich berücksichtigt der Aufsichtsrat die Entwicklung der Vorstandsvergütung im vertikalen – internen – Vergleich zur Vergütung des oberen Führungskreises und der Gesamtbelegschaft (tarifliche und außertarifliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter inkl. des oberen Führungskreises) des Konzerns in Deutschland. Dies erfolgt über einen Vergleich der Relation der Vorstandsvergütung zu den Vergütungen der definierten Personengruppen. Darüber hinaus erfolgt ein Vergleich der Relation der Vorstandsvergütung zur Gesamtbelegschaft

auch gegenüber den im DAX vertretenen und vergleichbaren Unternehmen. Den oberen Führungskreis hat der Aufsichtsrat zu diesem Zweck wie folgt definiert: Er besteht aus den beiden Führungsebenen unterhalb des Vorstands der Mercedes-Benz Group AG innerhalb des Konzerns in Deutschland. Im Falle von wesentlichen Verschiebungen der Relationen zwischen der Vergütung des Vorstands und den horizontalen und vertikalen Vergleichsgruppen prüft der Aufsichtsrat die Ursachen und nimmt bei Fehlen sachlicher Gründe für solche Verschiebungen gegebenenfalls eine Anpassung der Vorstandsvergütung vor.

### Überblick über die Bestandteile des Vergütungssystems

Das Vergütungssystem besteht grundsätzlich aus festen erfolgsunabhängigen und variablen erfolgsabhängigen Vergütungsbestandteilen, deren Summe die Gesamtvergütung eines Vorstandsmitglieds bestimmt. Die feste, erfolgsunabhängige Vergütung setzt sich dabei aus der Grundvergütung, den Nebenleistungen (geldwerte Vorteile, im Wesentlichen durch die Gesellschaft übernommene Aufwendungen für Sicherheitsleistungen und die Gestellung von Dienstwagen), die personen- und ereignisbezogen jährlich unterschiedlich hoch ausfallen können, sowie den jährlichen Beiträgen für die Versorgungszusagen eines jeden Vorstandsmitglieds zusammen.

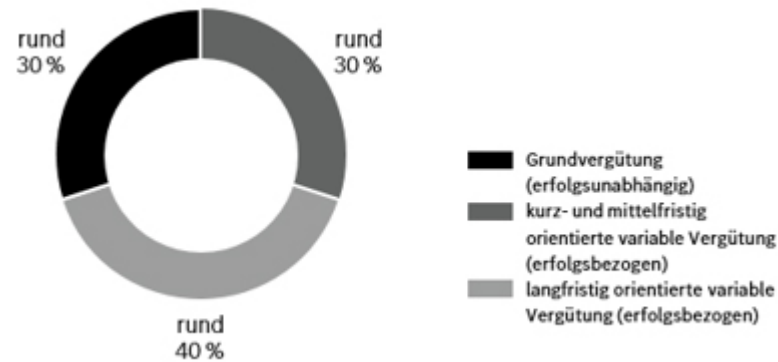
Die variable erfolgsabhängige Vergütung ist in eine kurz- und mittelfristige variable Vergütung (Jahresbonus) und eine langfristige variable Vergütung (Performance Phantom Share Plan (PPSP)) aufgeteilt. Der Jahresbonus wird zu 50 % nach Abschluss des Geschäftsjahres und zu 50 % nach Ablauf eines weiteren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

<b>Feste Vergütung</b>	Grundvergütung	–Fixe vertraglich vereinbarte Vergütung, die in zwölf Monatsraten ausbezahlt wird	
	Nebenleistungen	–Im Wesentlichen Aufwendungen für Sicherheitsleistungen und die Gestellung von Dienstwagen	
	Versorgungszusage	–Jährlicher Beitrag i. H. v. 15 % der Summe aus Grundvergütung und dem zum Abschlussstichtag ermittelten gesamten Jahresbonus	
<b>Variable Vergütung</b>	Kurz- und mittel- fristige variable Vergütung	Typ	–Jahresbonus
		Begrenzung / Cap	–200 % der Grundvergütung
		Leistungskriterien	–Finanzielle Leistungskriterien:
			–50 % EBIT Ziel-/Ist-Vergleich
			–50 % Free Cash Flow des Industriegeschäfts Ziel-/Ist-Vergleich
			–Bandbreite der Zielerreichung: 0 % – 200 %
			–Nichtfinanzielle Leistungskriterien (bis zu 10 % Zu-/Abschlag auf den Zielerreichungsgrad für die finanziellen Leistungskriterien)
			–Transformationsziele (bis zu 25 % Zuschlag auf den Zielerreichungsgrad für die finanziellen Leistungskriterien)

	Auszahlung	–50 % nach einem Jahr
		–50 % Deferral um ein weiteres Jahr gekoppelt an Aktienkurs-Performance gegenüber Wettbewerbern
Langfristige variable Vergütung	Plantyp	–Performance Phantom Share Plan
	Begrenzung / Cap	–250 % des Zuteilungswerts
	Leistungskriterien	–50 % Umsatzrendite
		–50 % Relative Aktien-Performance
	Auszahlung	–Nach der dreijährigen Performanceperiode sowie einer einjährigen Haltepflicht
<b>Malus / Clawback</b>	–Teilweise oder vollständige Reduzierung bzw. Rückforderung der variablen Vergütung möglich	
<b>Stock Ownership Guidelines</b>	–Die Anzahl der zu haltenden Aktien liegt zwischen 20.000 und 75.000 Aktien	
	–Grundsätzlich bis zu 25 % der Bruttovergütung aus den Performance Phantom Share Plänen zum Erwerb echter Aktien zu verwenden	

### Struktur der Ziel-Gesamtvergütung der Vorstandsmitglieder

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



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

#### **Ziel-Gesamtvergütung der Vorstandsmitglieder für das Geschäftsjahr 2021**

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

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

#### **Zielvergütung**

2021	Ola Källenius Vorsitzender des Vorstandes		Dr. Jörg Burzer <sup>2</sup> Produktion & Supply Chain Management (seit 1. Dezember 2021)		Martin Daum <sup>3</sup> Daimler Trucks & Buses (bis 9. Dezember 2021)	
	in T€	2020 in T€	2021 in T€	2020 in T€	2021 in T€	2020 in T€
<b>Grundvergütung<sup>1</sup></b>	<b>1.664</b>	<b>1.415</b>	<b>69</b>	<b>-</b>	<b>763</b>	<b>707</b>
Steuerpflichtige geldwerte Vorteile und sonstige Nebenleistungen	96	72	3	-	91	115
<b>Summe fixe Vergütung</b>	<b>1.760</b>	<b>1.487</b>	<b>72</b>	<b>0</b>	<b>854</b>	<b>822</b>
Kurzfristige variable Vergütung						
Einjährige variable Vergütung 2021 (50 % vom Jahresbonus 2021)	832		35	-	382	
Einjährige variable Vergütung 2020 (50 % vom Jahresbonus 2020)		832		-		416
Mittelfristige variable Vergütung						
Deferral 2021 (50 % vom Jahresbonus 2021)	832		35	-		382



2021	Ola Källenius Vorsitzender des Vorstandes		Dr. Jörg Burzer <sup>2</sup> Produktion & Supply Chain Management (seit 1. Dezember 2021)		Martin Daum <sup>3</sup> Daimler Trucks & Buses (bis 9. Dezember 2021)	
	in T€	2020 in T€	2021 in T€	2020 in T€	2021 in T€	2020 in T€
Deferral 2020 (50 % vom Jahresbonus 2020)		832		-		416
Langfristige variable Vergütung						
PPSP Tranche 2021 <sup>4</sup>	2.200			-		1.008
PPSP Tranche 2020 <sup>4</sup>		2.200		-		1.100
<b>Summe variable Ver- gütung</b>	<b>3.864</b>	<b>3.864</b>	<b>70</b>	<b>0</b>	<b>1.772</b>	<b>1.932</b>
Versorgungsaufwand (Dienstzeitaufwand)	518	520	-	-	250	250
<b>Zielgesamtvergütung</b>	<b>6.142</b>	<b>5.871</b>	<b>142</b>	<b>0</b>	<b>2.876</b>	<b>3.004</b>

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

<sup>2</sup> Dr. Jörg Burzer wurde zum 1. Dezember 2021 in den Vorstand bestellt.

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

<sup>4</sup> PPSP 2021 und 2020: Zielwert entspricht dem Zuteilungswert.

**Zielvergütung**

	Renata Jungo Brünnger Integrität & Recht		Sabine Kohleisen <sup>2</sup> Personal und Arbeitsdirektor (seit 1. Dezember 2021)		Wilfried Porth <sup>3</sup> Personal und Arbeitsdirektor (bis 30. November 2021)	
	2021	2020	2021	2020	2021	2020
	in T€	in T€	in T€	in T€	in T€	in T€
<b>Grundvergütung<sup>1</sup></b>	<b>832</b>	<b>707</b>	<b>69</b>	<b>-</b>	<b>763</b>	<b>707</b>
Steuerpflichtige geldwerte Vorteile und sonstige Nebenleistungen	94	96	4	-	61	88
<b>Summe fixe Vergütung</b>	<b>926</b>	<b>803</b>	<b>73</b>	<b>0</b>	<b>824</b>	<b>795</b>
<b>Kurzfristige variable Vergütung</b>						
Einjährige variable Vergütung 2021 (50 % vom Jahresbonus 2021)	416		35	-	382	
Einjährige variable Vergütung 2020 (50 % vom Jahresbonus 2020)		416		-		416
<b>Mittelfristige variable Vergütung</b>						
Deferral 2021 (50 % vom Jahresbonus 2021)	416		35	-	382	
Deferral 2020 (50 % vom Jahresbonus 2020)		416		-		416



	Renata Jungo Brünnger Integrität & Recht		Sabine Kohleisen <sup>2</sup> Personal und Arbeitsdirektor (seit 1. Dezember 2021)		Wilfried Porth <sup>3</sup> Personal und Arbeitsdirektor (bis 30. November 2021)	
	2021	2020	2021	2020	2021	2020
	in T€	in T€	in T€	in T€	in T€	in T€
Langfristige variable Vergütung						
PPSP Tranche 2021 <sup>4</sup>	1.100			-	1.054	
PPSP Tranche 2020 <sup>4</sup>		1.100		-		1.150
<b>Summe variable Vergütung</b>	<b>1.932</b>	<b>1.932</b>	<b>70</b>	<b>0</b>	<b>1.818</b>	<b>1.982</b>
Versorgungsaufwand (Dienstzeitaufwand)	251	252	-	-	-	-
<b>Zielgesamtvergütung</b>	<b>3.109</b>	<b>2.987</b>	<b>143</b>	<b>0</b>	<b>2.642</b>	<b>2.777</b>

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

<sup>2</sup> Sabine Kohleisen wurde zum 1. Dezember 2021 in den Vorstand bestellt.

<sup>3</sup> Darstellung für den Zeitraum 1. Januar bis 30. November 2021.

<sup>4</sup> PPSP 2021 und 2020: Zielwert entspricht dem Zuteilungswert.

#### Zielvergütung

	Markus Schäfer Chief Technology Officer, Entwicklung & Einkauf		Britta Seeger Vertrieb		Hubertus Troska <sup>2</sup> Greater China	
	2021	2020	2021	2020	2021	2020
	in T€	in T€	in T€	in T€	in T€	in T€
<b>Grundvergütung<sup>1</sup></b>	<b>832</b>	<b>707</b>	<b>832</b>	<b>707</b>	<b>832</b>	<b>707</b>



	Markus Schäfer Chief Technology Officer, Entwicklung & Einkauf		Britta Seeger Vertrieb		Hubertus Troska <sup>2</sup> Greater China	
	2021	2020	2021	2020	2021	2020
	in T€	in T€	in T€	in T€	in T€	in T€
Steuerpflichtige geldwerte Vorteile und sonstige Nebenleistungen	88	96	87	86	728	748
<b>Summe fixe Vergütung</b>	<b>920</b>	<b>803</b>	<b>919</b>	<b>793</b>	<b>1.560</b>	<b>1.455</b>
<b>Kurzfristige variable Vergütung</b>						
Einjährige variable Vergütung 2021 (50 % vom Jahresbonus 2021)	416		416		416	
Einjährige variable Vergütung 2020 (50 % vom Jahresbonus 2020)		416		416		416
<b>Mittelfristige variable Vergütung</b>						
Deferral 2021 (50 % vom Jahresbonus 2021)	416		416		416	
Deferral 2020 (50 % vom Jahresbonus 2020)		416		416		416
<b>Langfristige variable Vergütung</b>						

	<b>Markus Schäfer</b> Chief Technology Officer, Entwicklung & Einkauf		<b>Britta Seeger</b> Vertrieb		<b>Hubertus Troska<sup>2</sup></b> Greater China	
	<b>2021</b>	<b>2020</b>	<b>2021</b>	<b>2020</b>	<b>2021</b>	<b>2020</b>
	<b>in T€</b>	<b>in T€</b>	<b>in T€</b>	<b>in T€</b>	<b>in T€</b>	<b>in T€</b>
PPSP Tranche 2021 <sup>3</sup>	1.100		1.100		1.100	
PPSP Tranche 2020 <sup>3</sup>		1.100		1.100		1.100
<b>Summe variable Ver- gütung</b>	<b>1.932</b>	<b>1.932</b>	<b>1.932</b>	<b>1.932</b>	<b>1.932</b>	<b>1.932</b>
Versorgungsaufwand (Dienstzeitaufwand)	253	254	255	256	250	250
<b>Zielgesamtvergütung</b>	<b>3.105</b>	<b>2.989</b>	<b>3.106</b>	<b>2.981</b>	<b>3.742</b>	<b>3.637</b>

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

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

<sup>3</sup> PPSP 2021 und 2020: Zielwert entspricht dem Zuteilungswert.

#### Zielvergütung

	<b>Harald Wilhelm</b> Finanzen & Controlling/ Mercedes-Benz Mobility	
	<b>2021</b>	<b>2020</b>
	<b>in T€</b>	<b>in T€</b>
<b>Grundvergütung<sup>1</sup></b>	<b>850</b>	<b>723</b>
Steuerpflichtige geldwerte Vorteile und sonstige Nebenleistungen	59	77
<b>Summe fixe Vergütung</b>	<b>909</b>	<b>800</b>
Kurzfristige variable Vergütung		
Einjährige variable Vergütung 2021	425	

	<b>Harald Wilhelm</b>	
	<b>Finanzen &amp; Controlling/ Mercedes-Benz Mobility</b>	
	<b>2021</b>	<b>2020</b>
	<b>in T€</b>	<b>in T€</b>
(50 % vom Jahresbonus 2021)"		
Einjährige variable Vergütung 2020 (50 % vom Jahresbonus 2020)"		425
Mittelfristige variable Vergütung		
Deferral 2021 (50 % vom Jahresbonus 2021)	425	
Deferral 2020 (50 % vom Jahresbonus 2020)		425
Langfristige variable Vergütung		
PPSP Tranche 2021 <sup>2</sup>	1.100	
PPSP Tranche 2020 <sup>2</sup>		1.100
<b>Summe variable Vergütung</b>	<b>1.950</b>	<b>1.950</b>
Versorgungsaufwand (Dienstzeitaufwand)	278	291
<b>Zielgesamtvergütung</b>	<b>3.137</b>	<b>3.041</b>

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

<sup>2</sup> PPSP 2021 und 2020: Zielwert entspricht dem Zuteilungswert

#### **Betragsmäßige Höchstgrenzen und Maximal-Gesamtvergütung**

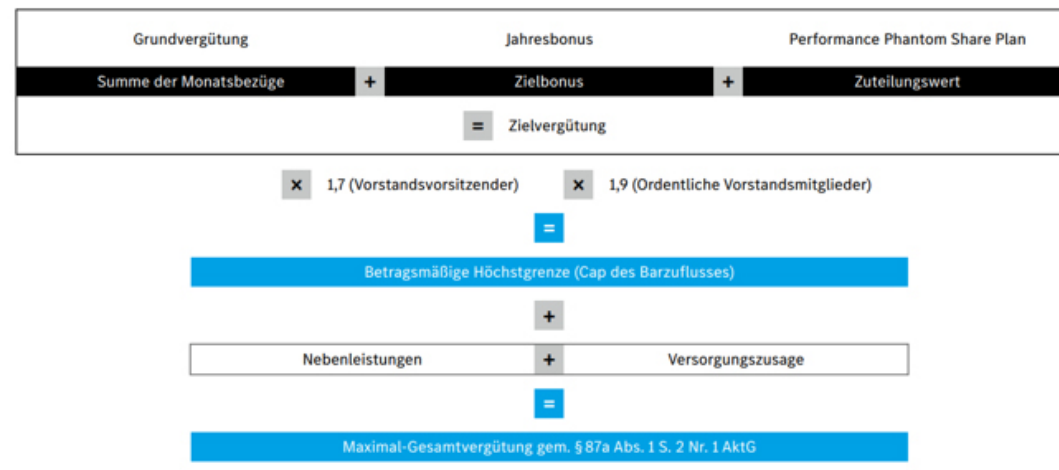
Das Vergütungssystem des Vorstands sieht gemäß § 87a Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 AktG eine Maximalvergütung für die Mitglieder des Vorstands vor. Die für ein Geschäftsjahr erreichbare Maximalvergütung, einschließlich Grundvergütung, variablen Vergütungskomponenten, Versorgungsaufwand und Nebenleistungen, ist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

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

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

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

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



### Vergütungsbestandteile des Vorstands im Geschäftsjahr 2021 im Detail

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

#### Feste Vergütungsbestandteile

##### Grundvergütung

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

### **Nebenleistungen**

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

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

### **Altersversorgung**

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

Der Aufsichtsrat hat die Übernahme dieses Altersversorgungssystems für alle seit 2012 neu bestellten Vorstandsmitglieder beschlossen. Die Höhe der jährlichen Beiträge resultiert aus einem festgelegten Prozentsatz, bezogen auf die Grundvergütung und auf den zum Abschlusstichtag ermittelten gesamten Jahresbonus für das jeweilige Geschäftsjahr. Dieser Prozentsatz beträgt im Geschäftsjahr 2021 15 %. Die Beiträge zur Altersversorgung werden bis zum Alter von 62 Jahren gewährt. Der Daimler Pensions Plan kommt im Erlebensfall, unabhängig von einer früheren Beendigung des Dienstverhältnisses, frühestens mit Vollendung des 62. Lebensjahres zur Auszahlung. Endet das Dienstverhältnis aufgrund von Dienstunfähigkeit, erfolgt die Auszahlung auch bis zur Vollendung des 62. Lebensjahres als Erwerbsminderungsrente.

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

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

Die Auszahlung im Altersversorgungssystem des Pension Capital wie auch des Daimler Pensions Plan kann in drei Varianten erfolgen: als Einmalbetrag oder in zwölf Jahresraten, wobei jeder Teilbetrag vom Eintritt des Versorgungsfalls bis zur Auszahlung verzinst wird (Pension Capital: 6 % beziehungsweise 5 %; Daimler Pensions Plan: gemäß den gesetzlichen Regelungen) bzw. als Rente mit einer jährlichen Erhöhung (Pension Capital: 3,5 % beziehungsweise gemäß den gesetzlichen Regelungen; Daimler Pensions Plan: gemäß den gesetzlichen Regelungen).

Die Verträge enthalten Regelungen, nach denen bei Ableben des Vorstandsmitglieds vor Erreichen des altersbedingten Versorgungsfalls dem Ehepartner/eingetragenen Lebenspartner beziehungsweise den unterhaltsberechtigten Kindern beim Pension Capital der gesamte Zusagebetrag, beim Daimler Pensions Plan der erreichte Guthabenstand zuzüglich eines Aufschlags für den verbleibenden Zeitraum bis zur rechnerischen Vollendung des 62. Lebensjahres des Vorstandsmitglieds zusteht. Bei einem Ableben nach Eintritt des altersbedingten Versorgungsfalls

sind im Falle der Auszahlungsvariante von zwölf Jahresraten die Erben bezugsberechtigt. Im Falle der Auszahlungsvariante Verrentung mit Hinterbliebenenversorgung stehen dem Ehepartner/eingetragenen Lebenspartner oder den unterhaltsberechtigten Kindern 60 % des Restbarwertes (Pension Capital) beziehungsweise dem Ehepartner/eingetragenen Lebenspartner 60 % der Eigenrente (Daimler Pensions Plan) zu.

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

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

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

Der Dienstzeitaufwand für die Pensionsverpflichtungen gegenüber im Berichtszeitraum amtierenden Vorstandsmitgliedern nach IAS 19 lag im Geschäftsjahr 2021 bei 2,1 (i. V. 2,1) Mio. €. Der Barwert der Gesamtverpflichtung (Defined Benefit Obligation) nach IAS 19 betrug zum 31. Dezember 2021 32,9 (i. V. 31,6) Mio. €. Unter Berücksichtigung von Lebensalter und Dienstjahren ergeben sich die in der folgenden Tabelle dargestellten individuellen Ansprüche, Dienstzeitaufwendungen und Barwerte:

#### Individuelle Versorgungsansprüche, Dienstzeitaufwendungen und Barwerte der Vorstandsmitglieder

in T€	Jahr	Jährliches Ruhegehalt (aus Regelung bis 2005) bei Erreichen des 60. Lebens- jahres	Dienstzeitaufwand (für Ruhegehalt, Pension Ca- pital und Daimler Pensions Plan)	Barwert <sup>1</sup> der Verpflichtungen (für Ruhegehalt, Pension Ca- pital und Daimler Pensions Plan)
Ola Källenius	2021	-	518	5.013
	2020	-	520	4.378
Dr. Jörg Burzer <sup>2</sup>	2021	-	-	16
	2020	-	-	-
Martin Daum <sup>3</sup>	2021	-	250	4.227
	2020	-	250	3.993
Renata Jungo Brüngger	2021	-	251	2.211
	2020	-	252	1.840

in T€	Jahr	Jährliches Ruhegehalt (aus Regelung bis 2005) bei Erreichen des 60. Lebens- jahres	Dienstzeitaufwand (für Ruhegehalt, Pension Ca- pital und Daimler Pensions Plan)	Barwert <sup>1</sup> der Verpflichtungen (für Ruhegehalt, Pension Ca- pital und Daimler Pensions Plan)
Sabine Kohleisen <sup>2</sup>	2021	-	-	11
	2020	-	-	-
Wilfried Porth <sup>3</sup>	2021	156	-	11.661
	2020	156	-	12.684
Markus Schäfer	2021	-	253	2.853
	2020	-	254	2.720
Britta Seeger	2021	-	255	2.520
	2020	-	256	2.231
Hubertus Troska	2021	-	250	3.724
	2020	-	250	3.383
Harald Wilhelm	2021	-	278	659
	2020	-	291	325

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

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

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

#### Variable Vergütungsbestandteile

Die variable Vergütung soll die richtigen Anreize für den Vorstand setzen, im Sinne der Unternehmensstrategie, der Aktionärinnen und Aktionäre, Kundinnen und Kunden und Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie der weiteren Stakeholder zu handeln. Um die Umsetzung der Unternehmensstrategie im Sinne der langfristigen und nachhaltigen Entwicklung des Unternehmens sicherzustellen, werden daraus operative jährliche Ziele finanzieller und nichtfinanzieller Art abgeleitet, deren Erreichung über den Jahresbonus als kurz- und mittelfristig orientierte variable Vergütung incentiviert wird. Daneben tritt die langfristig orientierte variable Vergütung, der Performance Phantom Share Plan (PPSP), der den langfristigen Unternehmenserfolg im Vergleich zum Wettbewerb und die langfristige Kursentwicklung der Mercedes-Benz Aktie und damit auch die nachhaltige Rendite für die Aktionäre honoriert.

#### Jahresbonus



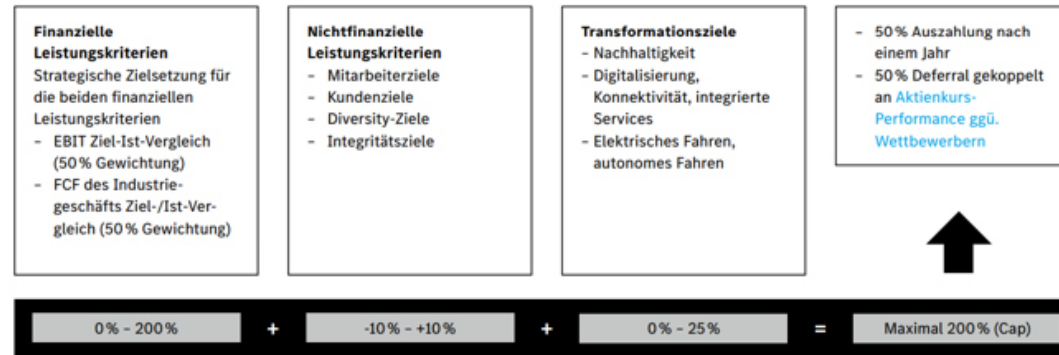


Der Jahresbonus ist eine kurz- und mittelfristig orientierte variable Vergütung und incentiviert den im Geschäftsjahr geleisteten Beitrag zur operativen Umsetzung der Unternehmensstrategie, insbesondere die zukunftssichernde Transformation durch technologische und nachhaltige Neuausrichtung des Konzerns hin zu Elektromobilität und umfassender Digitalisierung sowie die Erweiterung des Geschäftsmodells als Automobilhersteller und Mobilitätsdienstleister. Zu diesem Zweck leitet der Aufsichtsrat für das jeweils bevorstehende Geschäftsjahr aus den strategischen Unternehmenszielen anspruchsvolle und ambitionierte operative Ziele ab. Neben finanziellen Leistungskriterien sind dies auch nichtfinanzielle Leistungskriterien und Transformationsziele.

## Übersicht: Bezug des Jahresbonus zur Geschäftsstrategie

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

Der Zieljahresbonus, der bei einer Zielerreichung von 100 % zur Auszahlung kommt, ist auf 100 % der Grundvergütung festgelegt. Der Gesamtauszahlungsbetrag aus dem Jahresbonus ist begrenzt auf das 2-Fache der jeweiligen Grundvergütung des entsprechenden Geschäftsjahres und berechnet sich wie folgt:



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

### Wert bei 100 %-Zielerreichung (Zieljahresbonus)

Im Geschäftsjahr 2021 entspricht dieser der jeweiligen Grundvergütung.

### Begrenzung des Jahresbonus

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

### Finanzielle Leistungskriterien

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

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

Leistungskriterien im Geschäftsjahr 2021:

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

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



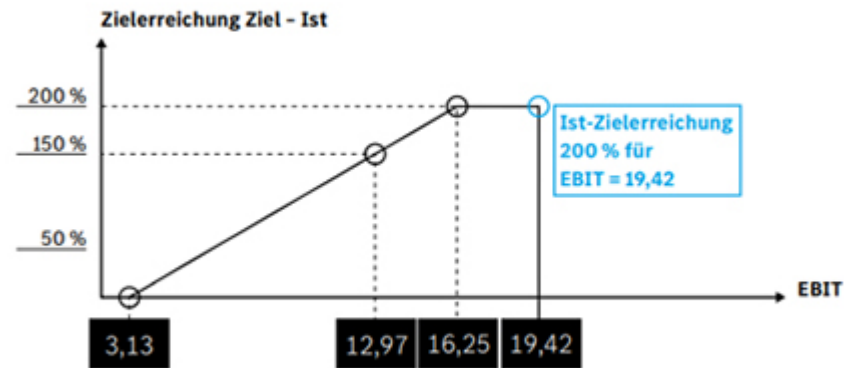
Das EBIT wird als operative Ergebnisgröße für die Geschäftsfelder herangezogen. Als Ergebnis vor Zinsergebnis und Ertragsteuern reflektiert das EBIT die Ergebnisverantwortung der Geschäftsfelder. Der EBIT-Zielwert für das jeweilige Geschäftsjahr wird auf Basis des vom Aufsichtsrat festgelegten und am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

Der FCF IB umfasst neben den Cash Flows der automobilen Geschäftsfelder auch Cash Flows aus Steuern und sonstigen, nicht den Geschäftsfeldern zuzuordnenden Überleitungsstellen und ist von besonderer Bedeutung für die Finanzkraft des Konzerns. Der Zielwert für den FCF IB für das jeweilige Geschäftsjahr wird auf Basis des definierten EBIT-Zielwertes der Segmente des Automobilgeschäfts und einer strategischen Zielsetzung für die sogenannte Cash Conversion Rate ermittelt. Die Cash Conversion Rate stellt den Anteil des Periodenergebnisses dar, der nach Berücksichtigung der Auszahlungen für die im Rahmen des strategischen Wachstumsziels erforderlichen Investitionen in Forschung und Entwicklung, Sachanlagevermögen und Working Capital der Liquidität zufließen soll. Für den Ziel-Ist-Vergleich werden bei der Ermittlung der Zielerreichung des FCF IB 2021 Anpassungen für bestimmte, bereits im Geschäftsjahr 2020 oder früher in der Zielerreichung des Jahresbonus berücksichtigte Sachverhalte vorgenommen.

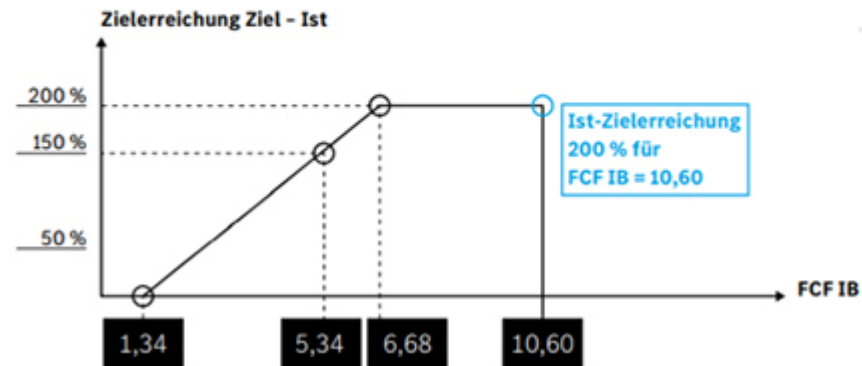
Die Bandbreite der möglichen Zielerreichung der beiden finanziellen Ziele EBIT und FCF IB liegt zwischen 0 % und 200 %. Die Untergrenze dieser Bandbreite markieren 25 % des Zielwertes, die Obergrenze bilden 125 % des Zielwertes. Liegt der tatsächlich erreichte Wert auf oder unter dem unteren Wert der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

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

**Finanzielle Ziele Jahresbonus: EBIT (in Milliarden €)**



**Finanzielle Ziele Jahresbonus: FCF IB (in Milliarden €)**



## Nichtfinanzielle Leistungskriterien

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

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

Im Einzelnen:

### Übersicht: Nichtfinanzielle Leistungskriterien im Jahresbonus

Nicht-finanzielle Leistungskriterien	Ausgestaltung	Zielerreichung 2021
<b>Integrity</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>–Die auf Konzernebene definierten Ziele zur Weiterentwicklung und Verstetigung des Themas Integrität wurden auf Basis bestimmter standardisierter Fragestellungen in einer globalen Mitarbeiterbefragung gemessen.</li> <li>–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.</li> </ul>	2 %
<b>Quality</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>–Die Zielerreichung wird am Ende des Geschäftsjahres auf Konzernebene abgeleitet.</li> <li>–Von den einzelnen Geschäftsfeldern wurden für das Geschäftsjahr Qualitäts- und/oder Kundenzufriedenheitsziele (Quality KPIs of all Divisions) definiert.</li> <li>–Fahrzeugbezogen erfolgte ein Ziel-/Ist-Vergleich anhand der Anzahl an Schadensfällen über einen definierten Zeitraum ›MIS‹ (Months in Service), dienstleistungsbezogen über einen Kundenzufriedenheitsindex.</li> <li>–Der Zielerreichungsgrad wird am Ende des Geschäftsjahres auf Konzernebene als gewichteter Durchschnitt der einzelnen divisionalen Zielerreichungen abgeleitet.</li> </ul>	-2,5 %

Nicht-finanzielle Leistungskriterien	Ausgestaltung	Zielerreichung 2021
<b>Employee Engagement</b>	<p>–Auf Basis bestimmter standardisierter Fragestellungen in unserer globalen Mitarbeiterbefragung ließ sich der Bindungsgrad der Mitarbeiter an das Unternehmen (Employee Engagement) ermitteln.</p> <p>–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.</p>	2 %
<b>Diversity</b>	<p>–Über die gesetzlich verpflichtenden Zielvorgaben hinaus wurde im Rahmen von unternehmensinternen Leitlinien zum Frauenanteil in Führungspositionen (Gender Diversity Aspirational Guidelines) für einen Zeitraum von mehreren Jahren auf Konzernebene ein angestrebter Frauenanteil an leitenden Führungspositionen definiert.</p> <p>–Die Zielerreichung wird am Ende des Geschäftsjahres mittels eines Ziel-/Ist-Vergleichs ermittelt.</p>	2 %

Für die Bewertung werden die folgenden Ausprägungen zugrunde gelegt:

Integrity		Employee Engagement				Participation-rate	
Zielerreichungsgrad	Zu- oder Abschlag	Integrity Indikator	Approval rate of any question	Zielerreichungsgrad	Zu- oder Abschlag	Employee Engagement	Participation-rate
rateexcellent	2,5 %	> 80 %	> 74 %	excellent	2,5 %	> 35 %	> 70 %
good	2,0 %	71–80 %	65-74 %	good	2,0 %	31-35 %	66-70 %
average	1,0 %	61–70 %	60-64 %	average	1,0 %	25-30 %	61-65 %
low	-2,5 %	≤ 60 %	≤ 59 %	low	-2,5 %	≤ 25 %	≤ 60 %

Quality		Quality KPIs of all Divisions	Diversity		Gender Diversity Aspirational Guidelines
Zielerreichungsgrad	Zu- oder Abschlag		Zielerreichungsgrad	Zu- oder Abschlag	
rateexcellent	2,5 %	Der Zu- oder Abschlagswert ist abhängig vom jeweiligen Zielwert, der divisions- und produkt-spezifisch definiert ist.	excellent	2,5 %	Target overachieved $\geq 10$ %
good	2,0 %		good	2,0 %	Target overachieved $< 10$ %
average	1,0 %		average	1,0 %	Target achieved
low	-2,5 %		low	-2,5 %	Target not achieved

### Transformationsziele

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

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

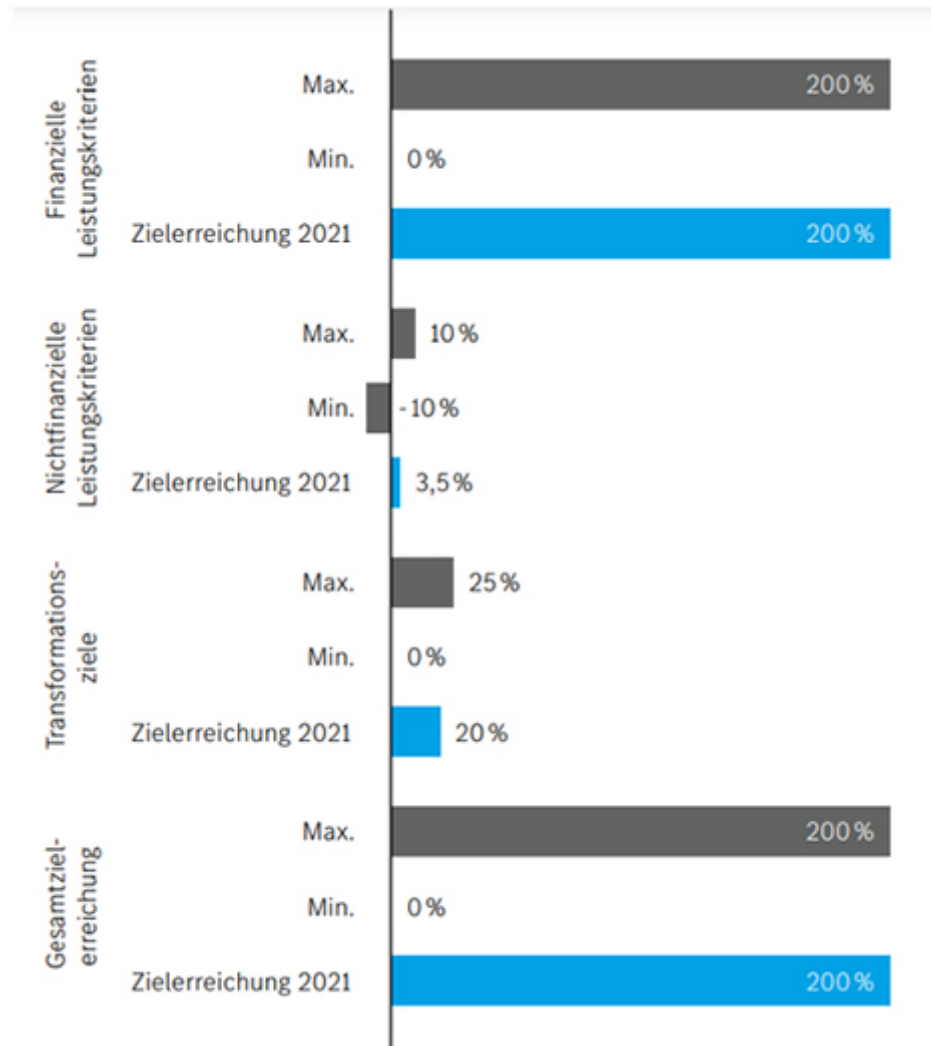
Für das Geschäftsjahr 2021 hat der Aufsichtsrat Transformationsziele aus den Themengebieten »Sustainability / Digitalization / Connectivity / Integrated Service / Electric Driving / Autonomous Driving« festgelegt. Diese umfassen unter anderem die folgenden Aspekte:

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

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

### Gesamtzielerreichung Jahresbonus 2021

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





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

### Gesamtzielerreichung Jahresbonus 2021

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

<sup>1</sup> Maximale Zielerreichung 200 % (Addition der drei Leistungskriterien).

### Deferral

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

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

### Performance Phantom Share Plan (PPSP)

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

### Übersicht: Bezug des Performance Phantom Share Plans zur Geschäftsstrategie

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

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

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

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

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

### **Wert bei Zuteilung**

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

### **Bandbreite der möglichen Zielerreichung**

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

### **Wert der Phantom Shares bei Auszahlung**

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

### **Leistungskriterien für den PPSP 2021**

Umsatzrendite (50 %):

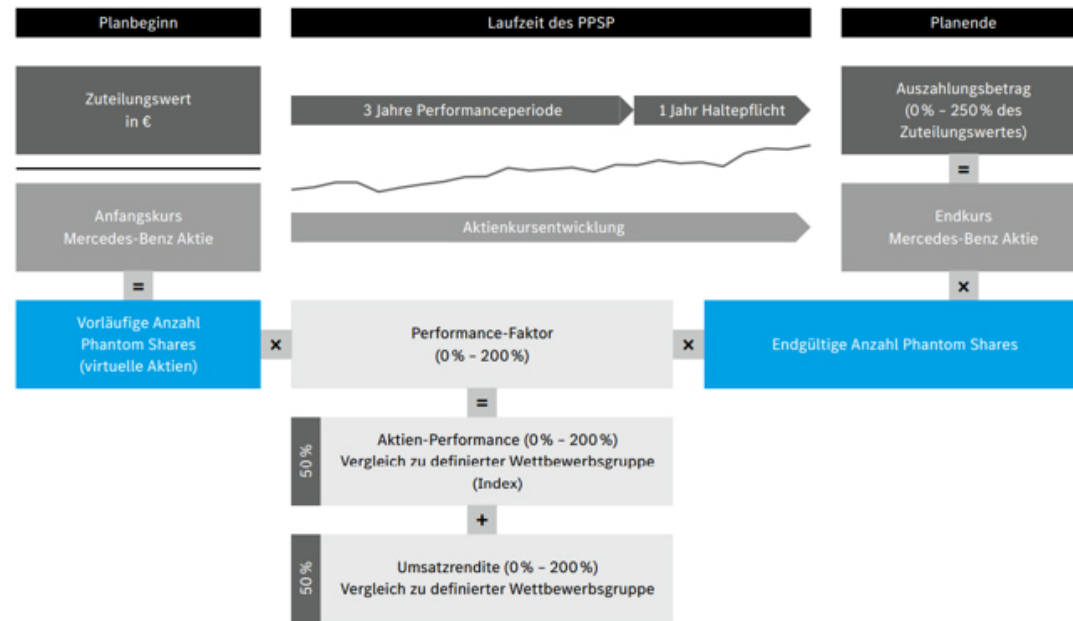
Die erreichte Umsatzrendite wird im dreijährigen Vergleich zur Wettbewerbsgruppe, bestehend aus börsennotierten Fahrzeugherstellern mit einem Automotive-Anteil von mehr als 70 % vom Umsatz und einem Rating im Investment-Grade-Bereich (BMW, GM, Honda, Hyundai, Kia, Mazda, Nissan, PSA Peugeot/Stellantis, Subaru, Suzuki, Toyota, Volvo, Volkswagen), ermittelt. Für die Erfolgsmessung wird über drei Jahre hinweg die durchschnittliche Umsatzrendite der Wettbewerber ermittelt. In dem Maß, in dem die Umsatzrendite der Mercedes-Benz Group um maximal +/- 2 Prozentpunkte von 105 % des ermittelten Durchschnitts der Wettbewerber abweicht, ist das Ziel erreicht.

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

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

Relative Aktien-Performance (50 %):

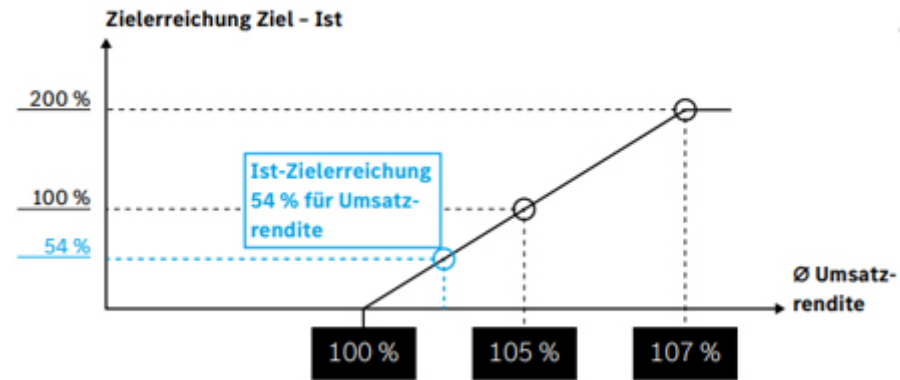
Die relative Aktien-Performance bemisst sich an der Performance-Entwicklung der Mercedes-Benz Aktie im dreijährigen Vergleich zur Performance-Entwicklung der definierten Wettbewerbsgruppe. Entspricht die Performance-Entwicklung der Mercedes-Benz Aktie (in %) der Entwicklung des Index (in %), liegt der Zielerreichungsgrad bei 100 %. Liegt die Performance-Entwicklung der Aktie (in %) 50 Prozentpunkte oder mehr oberhalb (unterhalb) der Entwicklung des Index, liegt der Zielerreichungsgrad bei 200 % (0 %). In der Bandbreite von +/- 50 Prozentpunkten Abweichung entwickelt sich der Erfolgsfaktor proportional zur Abweichung. Der PPSP 2021 wurde in 2021 ausgegeben, jedoch erst in 2025 berichtet.



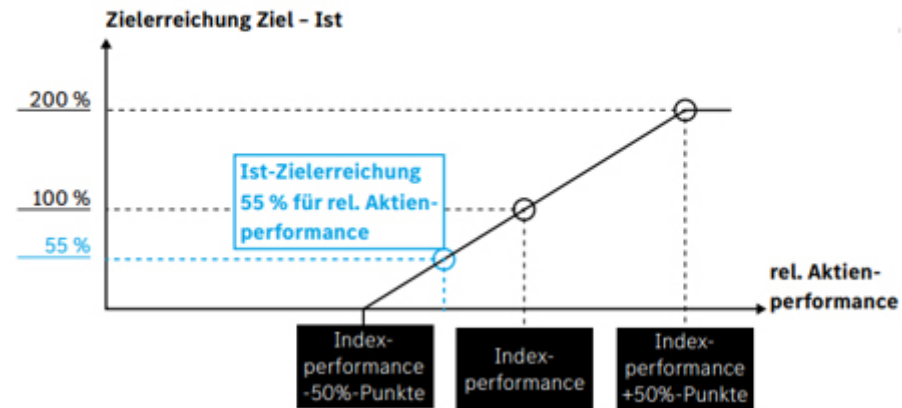
### Zielerreichung für den PPSP 2017

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

### Finanzielle Ziele PSSP: Umsatzrendite



### Finanzielle Leistungskriterien PSSP: relative Aktienperformance

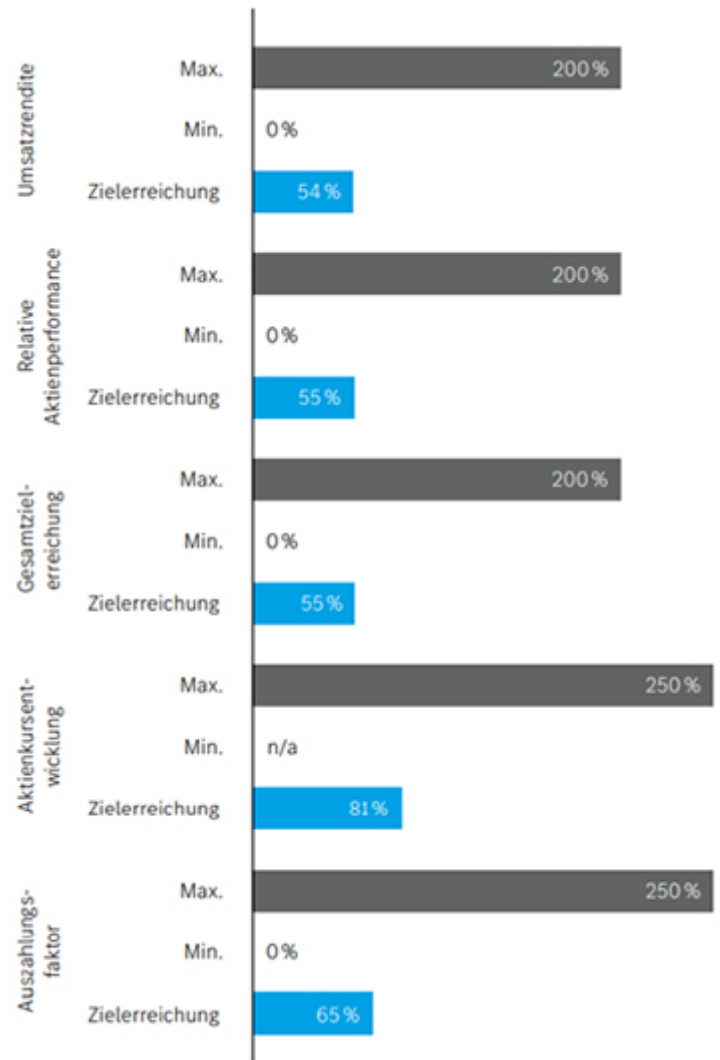




Die Ende 2021 vollzogene Abspaltung des Nutzfahrzeuggeschäfts hatte keine Auswirkungen auf den PPSP 2017, da dessen Auszahlung bereits vor dem Spin-Off erfolgte. Die Auszahlung des PPSP 2018 wird auf Basis eines kombinierten Endkurses der Daimler-/Mercedes-Benz Aktie und der Daimler Truck Holding Aktie im Zeitraum zwischen dem 1. Januar 2022 und dem Tag vor der ersten ordentlichen Sitzung des Präsidialausschusses des Aufsichtsrats der Mercedes-Benz Group AG in 2022, spätestens jedoch dem Tag vor der Aufsichtsratssitzung der Mercedes-Benz Group AG zur Feststellung des Jahresabschlusses für 2021 und dem für die Aktionäre definierten Zuteilungsverhältnis erfolgen. Die PPSP 2019 bis 2021 werden nach der erfolgreichen Abspaltung des Nutzfahrzeuggeschäfts als konzernspezifische Pläne weitergeführt. Im Gegensatz zu echten Aktien ergab sich bei Phantom Shares keine zwangsläufige Auswirkung der Abspaltung dergestalt, dass in einem definierten Umtauschverhältnis zusätzliche Aktien der Daimler Truck Holding AG gewährt wurden. Um den aus der Abspaltung resultierenden Wertverlust der Daimler-/Mercedes-Benz Aktie auszugleichen, wurde die Anzahl der gewährten vorläufigen Phantom Shares mit Hilfe eines Umrechnungsfaktors angepasst. Der Umrechnungsfaktor erhöhte die Anzahl der (vorläufig) zugeteilten Mercedes-Benz Phantom Shares, indem die fiktive Zuteilung von Aktien der Daimler Truck Holding AG auf der Basis des im Spaltungsvertrag für die Aktionäre definierten Zuteilungsverhältnisses in zusätzliche Mercedes-Benz Phantom Shares umgetauscht wurde. Aus dem für die Aktionäre definierten Zuteilungsverhältnis 1:2 und den Börsenkursen der damaligen Daimler AG und der Daimler Truck Holding AG im Zeitraum vom 10. bis 31. Dezember 2021 wurde für die Phantom Shares der Mercedes-Benz Group AG ein Umrechnungsfaktor von 1,2199 ermittelt. Dieser wurde auf die bisherige Anzahl Phantom Shares angewendet, um eine wertgleiche Fortführung der PPSP zu ermöglichen.

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

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



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

#### Gesamtzielerreichung PPSP 2017

	Zuteilungswert in T€	Kurs bei Zuteilung in €	Vorläufige Anzahl		Finale Anzahl		Auszahlungsbetrag in €
			Phantom Shares	Zielerreichung in %	Phantom Shares	Kurs bei Auszahlung in €	
Ola Källenius	1.100		15.446	55 %	8.496		495.317
Martin Daum	1.100		15.446	55 %	8.496		495.317
Renata Jungo Brüngger	1.100		15.446	55 %	8.496		495.317
Wilfried Porth	1.150	71,22	16.148	55 %	8.882	58,30	517.821
Markus Schäfer <sup>1</sup>	380		5.336	61 %	3.255		189.767
Britta Seeger	1.100		15.446	55 %	8.496		495.317
Hubertus Troska	1.100		15.446	55 %	8.496		495.317

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

#### Übertragung von PPSP Tranchen auf Daimler Truck

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

#### Richtlinien für den Aktienbesitz

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



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

### Stock Ownership Guidelines

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

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

### Malus/Clawback

Im Rahmen der Dienstverträge sowie der PPSP-Planbedingungen sind sogenannte Malus- bzw. Clawback-Regelungen implementiert.

Danach kann ein Verstoß in der Funktion als Mitglied des Vorstands der Gesellschaft gegen die Pflichten des § 93 AktG sowie insbesondere die in der Verhaltensrichtlinie der Gesellschaft festgelegten Handlungsgrundsätze zu einer teilweisen oder vollständigen Reduzierung des Jahresbonus führen. Ist ein Abzug des Reduzierungsbetrages von noch nicht ausbezahlten oder von künftigen Boni nicht möglich, besteht in Höhe des Reduzierungsbetrages eine Verpflichtung zur Rückzahlung bereits ausbezahlter Boni. Über eine Reduzierung entscheidet der Aufsichtsrat.

Nach den PPSP-Bedingungen ist für den Fall eines nachweislichen Verstoßes gegen die in der Verhaltensrichtlinie der Gesellschaft festgelegten Handlungsgrundsätze oder gegen andere Dienstpflichten bis zum Zeitpunkt der Auszahlung des Planerlöses eine teilweise oder vollständige Reduzierung möglich. Über eine Reduzierung entscheidet der Aufsichtsrat.

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

### Vorzeitige Beendigung der Tätigkeit

Die Laufzeiten der Dienstverträge der Vorstandsmitglieder entsprechenden Bestellungszeiträumen.

Wird die Bestellung zum Vorstandsmitglied nach § 84 Abs. 3 AktG widerrufen und liegt ein wichtiger Grund i. S. d. § 626 BGB vor, endet auch der Dienstvertrag zum Zeitpunkt des Wirksamwerdens des Widerrufs der Bestellung. In diesem Fall erfolgen für die Zeit ab Wirksamwerden des Widerrufs keine Zahlungen an das Vorstandsmitglied.

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

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

Sowohl der kurzfristige als auch der verzögert ausbezahlte, mittelfristige Teil des Jahresbonus (Deferral) und der Zahlungsbetrag 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 vererblich.

Ein nachvertragliches Wettbewerbsverbot ist in den Verträgen der Mitglieder des Vorstandes nicht beinhaltet. Zusagen für den Fall einer vorzeitigen Beendigung der Vorstandstätigkeit infolge eines Kontrollwechsels (Change of Control) oder Zusagen von Entlassungsschädigungen bestehen ebenfalls nicht.

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

#### **Nebentätigkeiten der Vorstandsmitglieder**

Die Vorstandsmitglieder sollen Vorstands- oder Aufsichtsratsmandate und/oder sonstige administrative oder ehrenamtliche Funktionen außerhalb des Unternehmens nur in begrenztem Umfang übernehmen. Zudem benötigen sie zur Aufnahme von Nebentätigkeiten die Zustimmung des Aufsichtsrats. So ist sichergestellt, dass weder der zeitliche Aufwand noch die dafür gewährte Vergütung zu einem Konflikt mit den Aufgaben für das Unternehmen führt. Soweit es sich bei den Nebentätigkeiten um Mandate in gesetzlich zu bildenden Aufsichtsräten oder in vergleichbaren Kontrollgremien von Wirtschaftsunternehmen handelt, sind diese im Jahresabschluss der Mercedes-Benz Group AG aufgeführt, der im Internet veröffentlicht wird. Für die Wahrnehmung von Mandaten in Konzerngesellschaften besteht grundsätzlich kein Anspruch auf eine gesonderte Vergütung. Bei der Übernahme konzernfremder Aufsichtsratsmandate entscheidet der Aufsichtsrat, ob und inwieweit die Vergütung anzurechnen ist.

#### **Vergütung von Dritten**

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

#### **Vergütung der im Geschäftsjahr 2021 amtierenden Mitglieder des Vorstands**

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

Der Ausweis entspricht dem bereits in der Vergangenheit vorgenommenen Ausweis gemäß der Mustertabelle »Zufluss« des DCGK in seiner Fassung vom 7. Februar 2017 und stellt somit eine gleichbleibend transparente und vergleichbare Darstellung der individuellen Vorstandsvergütung der Mercedes-Benz Group AG sicher. Hierfür wurden für die einzelnen Vergütungsbestandteile Cluster gebildet, denen nachfolgend dargestellte Ausweislogik zugrunde liegt: Für die erste Hälfte der einjährigen variablen Vergütung (Short Term Incentive) 2021 erfolgt ein Ausweis gemäß einer erdienungsorientierten Auslegung. Diese bedeutet, dass die einjährige variable Vergütung für das Geschäftsjahr ausgewiesen wird, in dem die Leistungsmessung abgeschlossen wurde und diese somit verdient ist. Die einjährige variable Vergütung wird daher für das Geschäftsjahr 2021 ausgewiesen, obwohl der tatsächliche Zufluss erst zu Beginn des Geschäftsjahres 2022 stattfindet. Für das Deferral (Mid Term Incentive) und den PPSP (Long Term Incentive) wird hingegen eine Ausweislogik gewählt, die einer zuflussorientierten Auslegung entspricht.

Dies stellt sicher, dass alle auflösenden oder aufschiebenden Bedingungen der mittel- und langfristigen variablen Vergütung weggefallen bzw. erfüllt sind und die tatsächliche Höhe der Vergütungsinstrumente gemäß des tatsächlichen Zuflusses berichtet werden kann.

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

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

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

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

#### Gewährte und geschuldete Vergütung

	Ola Källenius Vorsitzender des Vorstandes				Dr. Jörg Burzer Produktion & Supply Chain Management (seit 1. Dezember 2021)			
	2021 in T€	2021 in %	2020 in T€	2020 in %	2021 in T€	2021 in %	2020 in T€	2020 in %
Grundvergütung	1.664	39 %	1.415	39 %	69	49 %	-	-
Steuerpflichtige geldwerte Vorteile und sonstige Nebenleistungen	96	2 %	72	2 %	3	2 %	-	-
<b>Summe fixe Vergütung</b>	<b>1.760</b>		<b>1.487</b>		<b>72</b>		<b>0</b>	

	Ola Källenius Vorsitzender des Vorstandes				Dr. Jörg Burzer Produktion & Supply Chain Management (seit 1. Dezember 2021)			
	in T€	2021 in %	in T€	2020 in %	in T€	2021 in %	in T€	2020 in %
Kurzfristige variable Vergütung								
Einjährige variable Vergütung 2021 (50 % vom Jahresbonus 2021) <sup>1</sup>	1.664	39 %	-	-	69	49 %	-	-
Einjährige variable Vergütung 2020 (50 % vom Jahresbonus 2020)	-	-	1.232	34 %	-	-	-	-
Mittelfristige variable Vergütung <sup>2</sup>								
Deferral 2019 (50 % vom Jahresbonus 2019)	189	4 %	-	-	-	-	-	-
Deferral 2018 (50 % vom Jahresbonus 2018)	-	-	242	7 %	-	-	-	-
Langfristige variable Vergütung								
PPSP 2017	495	13 %	-	-	-	-	-	-
PPSP 2016	-	-	565	16 %	-	-	-	-

	Ola Källenius Vorsitzender des Vorstandes				Dr. Jörg Burzer Produktion & Supply Chain Management (seit 1. Dezember 2021)			
	in T€	2021 in %	in T€	2020 in %	in T€	2021 in %	in T€	2020 in %
Dividendenäqui- valente PPSP 2021	51	1 %	-	-	-	-	-	-
Dividendenäqui- valente PPSP 2020	64	1 %	43	1 %	-	-	-	-
Dividendenäqui- valente PPSP 2019	50	1 %	33	1 %	-	-	-	-
Dividendenäqui- valente PPSP 2018	11	0 %	13	0 %	-	-	-	-
Dividendenäqui- valente PPSP 2017	-	-	8	0 %	-	-	-	-
<b>Summe variable Vergütung</b>	<b>2.524</b>		<b>2.136</b>		<b>69</b>		<b>0</b>	
<b>Gesamtvergü- tung i. S. des § 162 AktG</b>	<b>4.284</b>	100 %	<b>3.623</b>	100 %	<b>141</b>	100 %	<b>0</b>	-
Versorgungsauf- wand (Dienstzeit- aufwand)	518	-	520	-	-	-	-	-
<b>Gesamtvergü- tung (inkl. Ver-</b>	<b>4.802</b>		<b>4.143</b>		<b>141</b>		<b>0</b>	

	<b>Ola Källenius</b> <b>Vorsitzender des Vorstandes</b>				<b>Dr. Jörg Burzer</b> <b>Produktion &amp; Supply Chain Management</b> <b>(seit 1. Dezember 2021)</b>			
	<b>2021</b>		<b>2020</b>		<b>2021</b>		<b>2020</b>	
	<b>in T€</b>	<b>in %</b>	<b>in T€</b>	<b>in %</b>	<b>in T€</b>	<b>in %</b>	<b>in T€</b>	<b>in %</b>

**sorgungsaufwand)**

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

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

**Gewährte und geschuldete Vergütung**

	<b>Martin Daum</b> <b>Daimler Trucks &amp; Buses</b> <b>(bis 9. Dezember 2021)</b>				<b>Renata Jungo Brüniger</b> <b>Integrität &amp; Recht</b>			
	<b>2021</b>		<b>2020</b>		<b>2021</b>		<b>2020</b>	
	<b>in T€</b>	<b>in %</b>	<b>in T€</b>	<b>in %</b>	<b>in T€</b>	<b>in %</b>	<b>in T€</b>	<b>in %</b>
Grundvergütung	763	33 %	707	36 %	832	34 %	707	31 %
Steuerpflichtige geldwerte Vorteile und sonstige Nebenleistungen	91	4 %	115	6 %	94	4 %	96	4 %

	<b>Martin Daum</b>				<b>Renata Jungo Brünnger</b>			
	<b>Daimler Trucks &amp; Buses</b>				<b>Integrität &amp; Recht</b>			
	<b>2021</b>		<b>2020</b>		<b>2021</b>		<b>2020</b>	
	<b>in T€</b>	<b>in %</b>	<b>in T€</b>	<b>in %</b>	<b>in T€</b>	<b>in %</b>	<b>in T€</b>	<b>in %</b>
<b>Summe fixe Vergütung</b>	<b>854</b>		<b>822</b>		<b>926</b>		<b>803</b>	
<b>Kurzfristige variable Vergütung</b>								
Einjährige variable Vergütung 2021 (50 % vom Jahresbonus 2021) <sup>1</sup>	763	33 %	-	-	832	34 %	-	-
Einjährige variable Vergütung 2020 (50 % vom Jahresbonus 2020)	-	-	616	32 %	-	-	616	27 %
<b>Mittelfristige variable Vergütung</b> <sup>2</sup>								
Deferral 2019 (50 % vom Jahresbonus 2019)	118	5 %	-	-	118	5 %	-	-
Deferral 2018 (50 % vom Jahresbonus 2018)	-	-	242	12 %	-	-	242	11 %
<b>Langfristige variable Vergütung</b>								

	Martin Daum Daimler Trucks & Buses (bis 9. Dezember 2021)				Renata Jungo Brünnger Integrität & Recht			
	in T€	2021 in %	in T€	2020 in %	in T€	2021 in %	in T€	2020 in %
PPSP 2017	495	22 %	-	-	495	20 %	-	-
PPSP 2016	-	-	225	11 %	-	-	565	24 %
Dividendenäqui- valente PPSP 2021	25	1 %	-	-	25	1 %	-	-
Dividendenäqui- valente PPSP 2020	32	1 %	21	1 %	32	1 %	21	1 %
Dividendenäqui- valente PPSP 2019	30	1 %	20	1 %	30	1 %	20	1 %
Dividendenäqui- valente PPSP 2018	11	0 %	13	1 %	11	0 %	13	1 %
Dividendenäqui- valente PPSP 2017	-	-	8	0 %	-	-	8	0 %
<b>Summe varia- ble Vergütung</b>	<b>1.474</b>		<b>1.145</b>		<b>1.543</b>		<b>1.485</b>	
<b>Gesamtvergü- tung i. S. des § 162 AktG</b>	<b>2.328</b>	100 %	<b>1.967</b>	100 %	<b>2.469</b>	100 %	<b>2.288</b>	100 %
Versorgungsauf- wand (Dienst- zeitaufwand)	250	-	250	-	251	-	252	-



	<b>Martin Daum</b> <b>Daimler Trucks &amp; Buses</b> <b>(bis 9. Dezember 2021)</b>				<b>Renata Jungo Brüngger</b> <b>Integrität &amp; Recht</b>			
	<b>2021</b>		<b>2020</b>		<b>2021</b>		<b>2020</b>	
	<b>in T€</b>	<b>in %</b>	<b>in T€</b>	<b>in %</b>	<b>in T€</b>	<b>in %</b>	<b>in T€</b>	<b>in %</b>
<b>Gesamtvergütung (inkl. Versorgungsaufwand)</b>	<b>2.578</b>		<b>2.217</b>		<b>2.720</b>		<b>2.540</b>	

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

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

#### **Gewährte und geschuldete Vergütung**

	<b>Sabine Kohleisen</b> <b>Personal &amp; Arbeitsdirektor</b> <b>(seit 1. Dezember 2021)</b>				<b>Wilfried Porth</b> <b>Personal &amp; Arbeitsdirektor</b> <b>(bis 30. November 2021)</b>			
	<b>2021</b>		<b>2020</b>		<b>2021</b>		<b>2020</b>	
	<b>in T€</b>	<b>in %</b>	<b>in T€</b>	<b>in %</b>	<b>in T€</b>	<b>in %</b>	<b>in T€</b>	<b>in %</b>
Grundvergütung	69	49 %	-	-	763	33 %	707	31 %
Steuerpflichtige geldwerte Vorteile und sonstige Nebenleistungen	4	2 %	-	-	61	3 %	88	4 %

	Sabine Kohleisen Personal & Arbeitsdirektor (seit 1. Dezember 2021)				Wilfried Porth Personal & Arbeitsdirektor (bis 30. November 2021)			
	in T€	2021 in %	in T€	2020 in %	in T€	2021 in %	in T€	2020 in %
<b>Summe fixe Vergütung</b>	73		0		824		795	
Kurzfristige variable Vergütung								
Einjährige variable Vergütung 2021								
(50 % vom Jahresbonus 2021) <sup>1</sup>	69	49 %	-	-	763	33%	-	-
Einjährige variable Vergütung 2020								
(50 % vom Jahresbonus 2020)	-	-	-	-	-	-	616	26 %
Mittelfristige variable Vergütung <sup>2</sup>								
Deferral 2019 (50 % vom Jahresbonus 2019)	-	-	-	-	118	5 %	-	-
Deferral 2018 (50 % vom Jahresbonus 2018)	-	-	-	-	-	-	242	10 %
Langfristige variable Vergütung								

	Sabine Kohleisen Personal & Arbeitsdirektor (seit 1. Dezember 2021)				Wilfried Porth Personal & Arbeitsdirektor (bis 30. November 2021)			
	in T€	2021 in %	in T€	2020 in %	in T€	2021 in %	in T€	2020 in %
PPSP 2017	-	-	-	-	518	23 %	-	-
PPSP 2016	-	-	-	-	-	-	591	26 %
Dividendenäqui- valente PPSP 2021	-	-	-	-	27	1 %	-	-
Dividendenäqui- valente PPSP 2020	-	-	-	-	34	1 %	22	1 %
Dividendenäqui- valente PPSP 2019	-	-	-	-	31	1 %	21	1 %
Dividendenäqui- valente PPSP 2018	-	-	-	-	11	0 %	14	1 %
Dividendenäqui- valente PPSP 2017	-	-	-	-	-	-	8	0 %
<b>Summe varia- ble Vergütung</b>	<b>69</b>		<b>0</b>		<b>1.502</b>		<b>1.514</b>	
<b>Gesamtvergü- tung i. S. des § 162 AktG</b>	<b>142</b>	100 %	<b>0</b>	-	<b>2.326</b>	100 %	<b>2.309</b>	100 %
Versorgungsauf- wand (Dienst- zeitaufwand)	-	-	-	-	-	-	-	-

	Sabine Kohleisen Personal & Arbeitsdirektor (seit 1. Dezember 2021)				Wilfried Porth Personal & Arbeitsdirektor (bis 30. November 2021)			
	2021		2020		2021		2020	
	in T€	in %	in T€	in %	in T€	in %	in T€	in %
<b>Gesamtvergütung (inkl. Versorgungsaufwand)</b>	<b>142</b>		<b>0</b>		<b>2.326</b>		<b>2.309</b>	

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

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

#### Gewährte und geschuldete Vergütung

	Markus Schäfer Chief Technology Officer, Entwicklung & Einkauf				Britta Seeger Vertrieb			
	2021		2020		2021		2020	
	in T€	in %	in T€	in %	in T€	in %	in T€	in %
Grundvergütung	832	40 %	707	43 %	832	34 %	707	40 %
Steuerpflichtige geldwerte Vorteile und sonstige Nebenleistungen	88	4 %	96	6 %	87	4 %	86	5 %

	Markus Schäfer Chief Technology Officer, Entwicklung & Einkauf				Britta Seeger Vertrieb			
	2021	2020	2021	2020	2021	2020	2021	2020
	in T€	in %	in T€	in %	in T€	in %	in T€	in %
<b>Summe fixe Vergütung</b>	<b>920</b>		<b>803</b>		<b>919</b>		<b>793</b>	
<b>Kurzfristige variable Vergütung</b>								
Einjährige variable Vergütung 2021 (50 % vom Jahresbonus 2021) <sup>1</sup>	832	40 %	-	-	832	34 %	-	-
Einjährige variable Vergütung 2020 (50 % vom Jahresbonus 2020)	-	-	616	37 %	-	-	616	35 %
<b>Mittelfristige variable Vergütung</b> <sup>2</sup>								
Deferral 2019 (50 % vom Jahresbonus 2019)	72	4 %	-	-	118	5 %	-	-
Deferral 2018 (50 % vom Jahresbonus 2018)	-	-	-	-	-	-	242	14 %
<b>Langfristige variable Vergütung</b>								

	Markus Schäfer Chief Technology Officer, Entwicklung & Einkauf				Britta Seeger Vertrieb			
	2021	2020	2021	2020	2021	2020	2021	2020
	in T€	in %	in T€	in %	in T€	in %	in T€	in %
PPSP 2017 <sup>3</sup>	190	8 %	-	-	495	20 %	-	-
PPSP 2016 <sup>3,4</sup>	-	-	185	12 %	-	-	59	3 %
Dividendenäqui- valente PPSP 2021	25	1 %	-	-	25	1 %	-	-
Dividendenäqui- valente PPSP 2020	32	2 %	21	1 %	32	1 %	21	1 %
Dividendenäqui- valente PPSP 2019	24	1 %	16	1 %	30	1 %	20	1 %
Dividendenäqui- valente PPSP 2018	5	0 %	5	0 %	11	0 %	13	1 %
Dividendenäqui- valente PPSP 2017	-	-	3	0 %	-	-	8	0 %
<b>Summe varia- ble Vergütung</b>	<b>1.180</b>		<b>846</b>		<b>1.543</b>		<b>979</b>	
<b>Gesamtvergü- tung i. S. des § 162 AktG</b>	<b>2.100</b>	100 %	<b>1.649</b>	100 %	<b>2.462</b>	100 %	<b>1.772</b>	100 %
Versorgungsauf- wand (Dienst- zeitaufwand)	253	-	254	-	255	-	256	-

	<b>Markus Schäfer</b> <b>Chief Technology Officer,</b> <b>Entwicklung &amp; Einkauf</b>				<b>Britta Seeger</b> <b>Vertrieb</b>			
	<b>2021</b>		<b>2020</b>		<b>2021</b>		<b>2020</b>	
	<b>in T€</b>	<b>in %</b>	<b>in T€</b>	<b>in %</b>	<b>in T€</b>	<b>in %</b>	<b>in T€</b>	<b>in %</b>
<b>Gesamtvergütung (inkl. Versorgungsaufwand)</b>	<b>2.353</b>		<b>1.903</b>		<b>2.717</b>		<b>2.028</b>	

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

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

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

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

#### **Gewährte und geschuldete Vergütung**

	<b>Hubertus Troska</b> <b>Greater China</b>				<b>Harald Wilhelm</b> <b>Finanzen &amp; Controlling/</b> <b>Mercedes-Benz Mobility</b>			
	<b>2021</b>		<b>2020</b>		<b>2021</b>		<b>2020</b>	
	<b>in T€</b>	<b>in %</b>	<b>in T€</b>	<b>in %</b>	<b>in T€</b>	<b>in %</b>	<b>in T€</b>	<b>in %</b>
Grundvergütung	832	27 %	707	24 %	850	44 %	723	49 %
Steuerpflichtige geldwerte Vor-	728	23 %	748	25 %	59	3 %	77	5 %

	Hubertus Troska Greater China				Harald Wilhelm Finanzen & Controlling/ Mercedes-Benz Mobility			
	2021		2020		2021		2020	
	in T€	in %	in T€	in %	in T€	in %	in T€	in %
teile und sonstige Nebenleistungen <sup>1</sup>								
<b>Summe fixe Vergütung</b>	<b>1.560</b>		<b>1.455</b>		<b>909</b>		<b>800</b>	
Kurzfristige variable Vergütung								
Einjährige variable Vergütung 2021 (50 % vom Jahresbonus 2021) <sup>2</sup>	832	27 %	-	-	850	44 %	-	-
Einjährige variable Vergütung 2020 (50 % vom Jahresbonus 2020)	-	-	616	21 %	-	-	629	44 %
Mittelfristige variable Vergütung <sup>3</sup>								
Deferral 2019 (50 % vom Jahresbonus 2019)	118	4 %	-	-	90	5 %	-	-



	Hubertus Troska Greater China				Harald Wilhelm Finanzen & Controlling/ Mercedes-Benz Mobility			
	in T€	2021 in %	in T€	2020 in %	in T€	2021 in %	in T€	2020 in %
Deferral 2018 (50 % vom Jahresbonus 2018)	-	-	242	8 %	-	-	-	-
Langfristige variable Vergütung								
PPSP 2017	495	16 %	-	-	-	-	-	-
PPSP 2016	-	-	565	20 %	-	-	-	-
Dividendenäquivalente PPSP 2021	25	1 %	-	-	25	1 %	-	-
Dividendenäquivalente PPSP 2020	32	1 %	21	1 %	32	2 %	21	1 %
Dividendenäquivalente PPSP 2019	30	1 %	20	1 %	22	1 %	15	1 %
Dividendenäquivalente PPSP 2018	11	0 %	13	0 %	-	-	-	-
Dividendenäquivalente PPSP 2017	-	-	8	0 %	-	-	-	-
<b>Summe variable Vergütung</b>	<b>1.543</b>		<b>1.485</b>		<b>1.019</b>		<b>665</b>	

	Hubertus Troska Greater China				Harald Wilhelm Finanzen & Controlling/ Mercedes-Benz Mobility			
	2021		2020		2021		2020	
	in T€	in %	in T€	in %	in T€	in %	in T€	in %
<b>Gesamtvergütung i. S. des § 162 AktG</b>	<b>3.103</b>	100 %	<b>2.940</b>	100 %	<b>1.928</b>	100 %	<b>1.465</b>	100 %
Versorgungsaufwand (Dienstzeitaufwand)	250	-	250	-	278	-	291	-
<b>Gesamtvergütung (inkl. Versorgungsaufwand)</b>	<b>3.353</b>		<b>3.190</b>		<b>2.206</b>		<b>1.756</b>	

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

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

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

#### Vergütung ehemaliger Mitglieder des Vorstands im Geschäftsjahr 2021

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

Wilfried Porth hat sein Mandat als Mitglied des Vorstands, verantwortlich für das Ressort Personal und Arbeitsdirektor, mit Ablauf des 30. November 2021 niedergelegt. Sein Dienstvertrag endet mit Ablauf des 30. April 2022. Während der Restlaufzeit seines Dienstvertrages erhält Herr Porth weiterhin die vertraglich zugesagte Vergütung. Für das restliche Geschäftsjahr 2021

im Anschluss an seine Mandatsniederlegung (1. Dezember 2021 bis 31. Dezember 2021) belief sich dieser Betrag auf 73.000 € und setzt sich aus den folgenden Bestandteilen zusammen: 69.300 € Grundvergütung und 3.700 € Nebenleistungen. Die festen Vergütungsbestandteile machen demnach 100 % der Vergütung aus.

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

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

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

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

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

### **Vergütung des Aufsichtsrats**

#### **Grundsätze der Vergütung des Aufsichtsrats**

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

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

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

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



Mitgliedschaft und Vorsitz im Prüfungsausschuss werden mit zusätzlich 72.000 € bzw. 144.000 € honoriert. Die Mitgliedschaft im Präsidialausschuss wird mit zusätzlich 57.600 € honoriert. Für den Vorsitz im Präsidialausschuss wird keine darüberhinausgehende Vergütung gewährt, da diese Tätigkeit grundsätzlich von der Vergütung des Aufsichtsratsvorsitzenden mit umfasst ist, der kraft Geschäftsordnung des Aufsichtsrats und seiner Ausschüsse den Vorsitz im Präsidialausschuss innehat. Die Mitgliedschaft in sonstigen Ausschüssen des Aufsichtsrats wird mit zusätzlich 28.800 € vergütet; Für den Vorsitz im Vermittlungsausschuss und Nominierungsausschuss wird keine darüberhinausgehende Vergütung gewährt, da diese Tätigkeit grundsätzlich von der Vergütung des Aufsichtsratsvorsitzenden mit umfasst ist, der kraft Gesetzes bzw. gemäß Geschäftsordnung des Aufsichtsrats und seiner Ausschüsse diese Funktionen ebenfalls übernimmt. Abweichend davon wurde mit Wirkung zum 1. Januar 2021 der Ausweitung der Aufgaben und dem damit verbundenen erhöhten zeitlichen Aufwand der Mitglieder und des Vorsitzenden des Ausschusses für Rechtsangelegenheiten durch eine zusätzliche funktionsbezogene Vergütung in Höhe von 57.600 € bzw. 115.200 € Rechnung getragen.

Ausschusstätigkeiten werden für höchstens drei Ausschüsse berücksichtigt, wobei bei Überschreiten dieser Zahl die drei höchstdotierten Funktionen maßgeblich sind. Die Vergütung von Ausschusstätigkeiten für ein Geschäftsjahr setzt voraus, dass der betreffende Ausschuss in diesem Zeitraum zur Erfüllung seiner Aufgaben getagt hat.

Die Mitglieder des Aufsichtsrats und seiner Ausschüsse erhalten für jede Aufsichtsrats- und Ausschusssitzung, an der sie als Mitglieder teilnehmen, ein Sitzungsgeld von 1.100 €, wobei auch die Teilnahme über Telefon oder Videokonferenz oder unter Nutzung anderer vergleichbarer gebräuchlicher Telekommunikationsmittel zu Sitzungsgeld berechtigt. Für mehrere Sitzungen des Aufsichtsrats und/oder seiner Ausschüsse an einem Kalendertag wird das Sitzungsgeld nur einmal gezahlt.

Ferner werden den Mitgliedern des Aufsichtsrats die ihnen für die Aufsichtsrats Tätigkeit zur Last fallende Umsatzsteuer und ihre Auslagen erstattet.

Die Mitglieder des Aufsichtsrats waren im Berichtszeitraum darüber hinaus in eine im Interesse der Gesellschaft von dieser abgeschlossenen Vermögensschadens-Haftpflichtversicherung für Organe und bestimmte Führungskräfte einbezogen. Die Prämien entrichtete die Gesellschaft. Alle Aufsichtsratsmitglieder haben im Rahmen einer Selbstverpflichtung erklärt, jährlich für jeweils 20 % ihrer Brutto-Jahresvergütung (exklusiv Ausschussvergütung und Sitzungsgeld) Aktien der Gesellschaft zu erwerben und dauerhaft bis zum Ablauf eines Jahres nach ihrem Ausscheiden aus dem Aufsichtsrat der Gesellschaft zu halten (Selbstverpflichtung nach dem Prinzip comply or explain). Dies gilt nicht für Aufsichtsratsmitglieder, deren Aufsichtsratsvergütung aufgrund verpflichtender oder freiwilliger Anwendung den Richtlinien des Deutschen Gewerkschaftsbundes zur Abführung an die Hans-Böckler-Stiftung unterliegt oder in entsprechendem Umfang aufgrund Dienst- oder Arbeitsvertrages an den Arbeitgeber abzuführen oder auf den vertraglichen Entgeltanspruch anzurechnen ist. Wird ein geringerer Betrag der Aufsichtsratsvergütung abgeführt oder angerechnet, bezieht sich die Selbstverpflichtung auf 20 % des nicht abgeführten beziehungsweise des nicht verrechneten Teils. Mit dieser Selbstverpflichtung bringen die Aufsichtsratsmitglieder ihre Orientierung an und ihren Einsatz für einen langfristigen nachhaltigen Unternehmenserfolg zum Ausdruck.

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

## **Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats im Geschäftsjahr 2021**

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

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

### **Festvergütung**

Vorsitz  
 432.000 €

 Stellvertreter  
 288.000 €

 Mitglied  
 144.000 €

**Ausschussvergütung**

Prüfungsausschuss

Ausschuss für Rechtsangelegenheiten

 Präsidial-  
 ausschuss

 Vermittlungs-  
 ausschuss

 Nominierungs-  
 ausschuss

 Vorsitz  
 144.000 €

 Mitglied  
 72.000 €

 Vorsitz  
 115.200 €

 Mitglied  
 57.600 €

57.600 €

 Vorsitz / Mitglied  
 28.800 €

28.800 €

**Sitzungsgeld**

1.100 €

**Aufsichtsratsvergütung**

	Festvergütung		Ausschussvergütung		Sitzungsgeld		Gesamtvergütung	
	2021	2020	2021	2020	2021	2020	2021	2020
	in T€		in T€		in T€		in T€	
Dr. Manfred Bischoff (bis 31.3.2021) <sup>1, 22</sup>	107	367	28	98	3	18	138	483
Dr. Bernd Pischetsrieder <sup>2, 23</sup>	362	122	72	11	15	11	449	144
Bader M. Al Saad <sup>3, 24</sup>	144	122	0	0	10	6	154	128
Sari Baldauf <sup>4, 33</sup>	144	122	68	24	15	8	227	154
Ben van Beurden (ab 31.3.2021) <sup>5</sup>	109	0	65	0	12	0	186	0
Michael Bettag	144	122	0	0	10	10	154	132
Dr. Clemens Börsig <sup>6, 25</sup>	144	122	259	147	17	15	420	284

	Festvergütung		Ausschussvergütung		Sitzungsgeld		Gesamtvergütung	
	2021	2020	2021	2020	2021	2020	2021	2020
Nadine Boguslawski (ab 1.8.2021) <sup>7</sup>	<b>60</b>	0	<b>0</b>	0	<b>3</b>	0	<b>63</b>	0
Michael Brecht <sup>8, 26</sup>	<b>288</b>	245	<b>187</b>	135	<b>19</b>	18	<b>494</b>	398
Dr. Martin Brudermüller (ab 31.3.2021) <sup>9</sup>	<b>109</b>	0	<b>0</b>	0	<b>7</b>	0	<b>116</b>	0
Elizabeth Centoni (ab 31.3.2021) <sup>10</sup>	<b>109</b>	0	<b>0</b>	0	<b>8</b>	0	<b>117</b>	0
Michael Häberle <sup>11, 27</sup>	<b>144</b>	122	<b>58</b>	24	<b>14</b>	12	<b>216</b>	158
Dr. Jürgen Hambrecht (bis 31.3.2021) <sup>28</sup>	<b>36</b>	122	<b>14</b>	49	<b>3</b>	10	<b>53</b>	181
Petraea Heynike (bis 31.3.2021) <sup>12, 29</sup>	<b>36</b>	122	<b>0</b>	0	<b>2</b>	6	<b>38</b>	128
Timotheus Höttges <sup>13</sup>	<b>144</b>	56	<b>0</b>	0	<b>10</b>	6	<b>154</b>	62
Joe Kaeser (bis 1.10.2021) <sup>14, 30</sup>	<b>109</b>	122	<b>54</b>	61	<b>9</b>	14	<b>172</b>	197
Olaf Koch (ab 1.10.2021) <sup>15</sup>	<b>36</b>	0	<b>33</b>	0	<b>6</b>	0	<b>75</b>	0
Ergun Lümali <sup>16, 31</sup>	<b>144</b>	122	<b>96</b>	61	<b>15</b>	14	<b>255</b>	197

	Festvergütung		Ausschussvergütung		Sitzungsgeld		Gesamtvergütung	
	2021	2020	2021	2020	2021	2020	2021	2020
Roman Romanowski (ab 6.9.2021) <sup>17</sup>	46	0	0	0	3	0	49	0
Prof. Dr. Helene Svahn (ab 1.10.2021) <sup>18</sup>	36	0	0	0	3	0	39	0
Monika Tielsch (ab 9.12.2021)	9	0	0	0	0	0	9	0
Elke Tönjes-Werner	144	122	0	0	10	10	154	132
Sibylle Wankel (bis 31.7.2021) <sup>19, 32</sup>	84	122	33	24	9	12	126	158
Dr. Frank Weber <sup>20, 34</sup>	144	122	0	0	10	10	154	132
Marie L. Wieck (bis 1.10.2021) <sup>21, 35</sup>	108	122	43	24	10	7	161	153
Dr. Sabine Zimmer (bis 08.12.2021)	135	122	0	0	10	10	145	132
Roman Zitzelberger <sup>36</sup>	144	122	58	49	14	12	216	183
Raymond Curry (bis 31.8.2021)	96	122	0	0	7	8	103	130

<sup>1</sup> Zusätzlich in 2021 von Tochtergesellschaften TEUR: 94

<sup>2</sup> Zusätzlich in 2021 von Tochtergesellschaften TEUR: 257



- <sup>3</sup> Zusätzlich in 2021 von Tochtergesellschaften TEUR: 40
- <sup>4</sup> Zusätzlich in 2021 von Tochtergesellschaften TEUR: 24
- <sup>5</sup> Zusätzlich in 2021 von Tochtergesellschaften TEUR: 93
- <sup>6</sup> Zusätzlich in 2021 von Tochtergesellschaften TEUR: 24
- <sup>7</sup> Zusätzlich in 2021 von Tochtergesellschaften TEUR: 140
- <sup>8</sup> Zusätzlich in 2021 von Tochtergesellschaften TEUR: 78
- <sup>9</sup> Zusätzlich in 2021 von Tochtergesellschaften TEUR: 65
- <sup>10</sup> Zusätzlich in 2021 von Tochtergesellschaften TEUR: 39
- <sup>11</sup> Zusätzlich in 2021 von Tochtergesellschaften TEUR: 93
- <sup>12</sup> Zusätzlich in 2021 von Tochtergesellschaften TEUR: 71
- <sup>13</sup> Zusätzlich in 2021 von Tochtergesellschaften TEUR: 23
- <sup>14</sup> Zusätzlich in 2021 von Tochtergesellschaften TEUR: 28
- <sup>15</sup> Zusätzlich in 2021 von Tochtergesellschaften TEUR: 24
- <sup>16</sup> Zusätzlich in 2021 von Tochtergesellschaften TEUR: 224
- <sup>17</sup> Zusätzlich in 2021 von Tochtergesellschaften TEUR: 40
- <sup>18</sup> Zusätzlich in 2021 von Tochtergesellschaften TEUR: 24
- <sup>19</sup> Zusätzlich in 2021 von Tochtergesellschaften TEUR: 53
- <sup>20</sup> Zusätzlich in 2021 von Tochtergesellschaften TEUR: 93
- <sup>21</sup> Zusätzlich in 2021 von Tochtergesellschaften TEUR: 53
- <sup>22</sup> Zusätzlich in 2020 von Tochtergesellschaften TEUR: 262
- <sup>23</sup> Zusätzlich in 2020 von Tochtergesellschaften TEUR: 115
- <sup>24</sup> Zusätzlich in 2020 von Tochtergesellschaften TEUR: 65





- <sup>25</sup> Zusätzlich in 2020 von Tochtergesellschaften TEUR: 65
- <sup>26</sup> Zusätzlich in 2020 von Tochtergesellschaften TEUR: 243
- <sup>27</sup> Zusätzlich in 2020 von Tochtergesellschaften TEUR: 77
- <sup>28</sup> Zusätzlich in 2020 von Tochtergesellschaften TEUR: 104
- <sup>29</sup> Zusätzlich in 2020 von Tochtergesellschaften TEUR: 77
- <sup>30</sup> Zusätzlich in 2020 von Tochtergesellschaften TEUR: 77
- <sup>31</sup> Zusätzlich in 2020 von Tochtergesellschaften TEUR: 253
- <sup>32</sup> Zusätzlich in 2020 von Tochtergesellschaften TEUR: 77
- <sup>33</sup> Zusätzlich in 2020 von Tochtergesellschaften TEUR: 64
- <sup>34</sup> Zusätzlich in 2020 von Tochtergesellschaften TEUR: 77
- <sup>35</sup> Zusätzlich in 2020 von Tochtergesellschaften TEUR: 77
- <sup>36</sup> Zusätzlich in 2020 von Tochtergesellschaften TEUR: 104

## **Vergleichende Darstellung der Vergütungs- und Ertragsentwicklung**

Die folgende Darstellung gibt einen Überblick über die Ertragsentwicklung der Gesellschaft, der Entwicklung der durchschnittlichen Vergütung der Arbeitnehmer und der Vergütung der Vorstands- und Aufsichtsratsmitglieder über die letzten fünf Geschäftsjahre. Die Ertragsentwicklung der Gesellschaft wird anhand der finanziellen Kennzahlen Jahresüberschuss der Gesellschaft nach HGB sowie EBIT und FCF IB des Konzerns dargestellt. Die durchschnittliche Entwicklung der Vergütung der Arbeitnehmer berücksichtigt den jährlichen Personalaufwand in Relation zur Anzahl der Arbeitnehmer auf Vollzeitäquivalentbasis (FTE) der Mercedes-Benz Group AG. Darüber hinaus wird die im Geschäftsjahr und im Vorjahr gewährte und geschuldete Vergütung der gegenwärtigen und ehemaligen Vorstands- und Aufsichtsratsmitglieder in ihrer Entwicklung aufgezeigt.

## **Vergleichende Darstellung**

	2021	2020	Ver- änderung 2021/ 2020	2019	Ver- änderung 2020/ 2019	2018	Ver- änderung 2019/ 2018	2017	Ver- änderung 2018/ 2017
	in T€	in T€	in %	in T€	in %	in T€	in %	in T€	in %
<b>Ertragsent- wicklung</b>									
Jahresüber- schuss der Gesellschaft (HGB) in Mio. €	9.538	2.133	347%	-1.678	-227%	5.022	-133%	4.982	1%
EBIT des Kon- zerns in Mio. € 1	29.069	6.603	340%	4.313	53%	11.132	-61%	14.348	-22%
FCF IB des Konzerns in Mio. €	8.606	8.259	4%	1.368	504%	2.898	-53%	2.005	45%
<b>Arbeitnehmer</b>									
Relative Ver- änderung der Vergütung der Arbeitnehmer der									
Merce- des-Benz Group AG <sup>2</sup>	-	-	6%	-	-	-	-	-	-
<b>Im Geschäfts- jahr amtie- rende Vor-</b>									

	2021	2020	Ver- änderung 2021/ 2020	2019	Ver- änderung 2020/ 2019	2018	Ver- änderung 2019/ 2018	2017	Ver- änderung 2018/ 2017
	in T€	in T€	in %	in T€	in %	in T€	in %	in T€	in %
<b>standsmitglie- der<sup>3</sup></b>									
Ola Källenius	4.284	3.623	18%	3.335	9%	2.405	39%	3.179	-24%
Dr. Jörg Burzer (seit 1. Dezem- ber 2021)	141	-	-	-	-	-	-	-	-
Martin Daum (bis 9. Dezem- ber 2021)	2.328	1.967	18%	2.126	-7%	1.875	13%	1.687	11%
Renata Jungo Brüngger	2.469	2.288	8%	2.089	10%	2.097	0%	2.327	-10%
Sabine Kohlei- sen (seit 1. De- zember 2021)	142	-	-	-	-	-	-	-	-
Wilfried Porth (bis 30. No- vember 2021)	2.326	2.309	1%	2.756	-16%	3.389	-19%	5.298	-36%
Markus Schä- fer <sup>4</sup>	2.100	1.649	27%	736	124%	-	-	-	-
Britta Seeger <sup>4</sup>	2.462	1.772	39%	1.969	-10%	1.431	38%	2.160	-34%
Hubertus Tros- ka	3.103	2.940	6%	3.019	-3%	3.721	-19%	5.612	-34%
Harald Wil- helm	1.928	1.465	32%	834	76%	-	-	-	-
<b>Durchschnitt</b>	<b>2.128</b>	<b>2.252</b>	<b>-5%</b>	<b>2.108</b>	<b>7%</b>	<b>2.486</b>	<b>-15%</b>	<b>3.377</b>	<b>-26%</b>

	2021	2020	Ver- änderung 2021/ 2020	2019	Ver- änderung 2020/ 2019	2018	Ver- änderung 2019/ 2018	2017	Ver- änderung 2018/ 2017
	in T€	in T€	in %	in T€	in %	in T€	in %	in T€	in %
<b>Frühere Vorstandsmitglieder</b>									
Dr. Manfred Bischoff	814	828	-2%	797	4%	764	4%	742	3%
Dr. Dieter Zetsche <sup>5</sup>	3.539	3.878	-9%	6.580	-41%	8.264	-20%	13.043	-37%
Bodo Uebber <sup>6</sup>	1.087	9.834	-89%	3.135	214%	3.982	-21%	6.201	-36%
Prof. Dr. Thomas Weber <sup>7</sup>	798	763	5%	1.175	-35%	2.453	-52%	4.047	-39%
Wilfried Porth (seit 1. Dezember 2021)	73	-	-	-	-	-	-	-	-
<b>Summe weiterer früherer Vorstandsmitglieder</b>									
(länger als 10 Jahre ausgeschieden)	15.266	15.065	1%	15.419	-2%	15.148	2%	17.847	-15%
<b>Durchschnitt</b>	<b>744</b>	<b>1.047</b>	<b>-29%</b>	<b>904</b>	<b>16%</b>	<b>1.093</b>	<b>-17%</b>	<b>1.496</b>	<b>-27%</b>

#### Vergleichende Darstellung

	2021	2020	Ver- änderung 2021/ 2020	2019	Ver- änderung 2020/ 2019	2018	Ver- änderung 2019/ 2018	2017	Ver- änderung 2018/ 2017
	in T€	in T€	in %	in T€	in %	in T€	in %	in T€	in %
<b>Im Geschäfts- jahr amtie- rende Auf- sichtsratsmit- glieder <sup>8</sup></b>									
Dr. Manfred Bischoff (bis 31.3.2021)	138	483	-71%	603	-20%	534	13%	536	0%
Dr. Bernd Pi- schetsrieder	449	144	212%	176	-18%	154	14%	153	1%
Bader M. Al Saad	154	128	20%	165	-22%	153	8%	115	33%
Sari Baldauf	227	154	47%	195	-21%	185	5%	185	0%
Ben van Be- urden (ab 31.3.2021)	186	-	-	-	-	-	-	-	-
Michael Bettag	154	132	17%	153	-14%	154	-1%	154	0%
Dr. Clemens Börsig	420	284	48%	331	-14%	302	10%	302	0%
Nadine Bo- guslawski (ab 1.8.2021)	63	-	-	-	-	-	-	-	-
Michael Brecht	494	398	24%	499	-20%	435	15%	436	0%

	2021	2020	Ver- änderung 2021/ 2020	2019	Ver- änderung 2020/ 2019	2018	Ver- änderung 2019/ 2018	2017	Ver- änderung 2018/ 2017
	in T€	in T€	in %	in T€	in %	in T€	in %	in T€	in %
Dr. Martin Brudermüller (ab 31.3.2021)	116	-	-	-	-	-	-	-	-
Elizabeth Centoni (ab 31.3.2021)	117	-	-	-	-	-	-	-	-
Michael Hä- berle	216	158	37%	185	-15%	-	-	-	-
Dr. Jürgen Hambrecht (bis 31.3.2021)	53	181	-71%	237	-24%	215	10%	216	-1%
Petraea Heynike (bis 31.3.2021)	38	128	-70%	167	-23%	154	9%	154	0%
Timotheus Höttges	154	62	148%	-	-	-	-	-	-
Joe Kaeser (bis 1.10.2021)	172	197	-13%	240	-18%	229	5%	230	0%
Olaf Koch (ab 1.10.2021)	75	-	-	-	-	-	-	-	-
Ergun Lümali	255	197	29%	280	-30%	230	21%	230	0%
Roman Ro- manowski (ab 6.9.2021)	49	-	-	-	-	-	-	-	-

	2021	2020	Ver- änderung 2021/ 2020	2019	Ver- änderung 2020/ 2019	2018	Ver- änderung 2019/ 2018	2017	Ver- änderung 2018/ 2017
	in T€	in T€	in %	in T€	in %	in T€	in %	in T€	in %
Prof. Dr. Hele- ne Svahn (ab 1.10.2021)	39	-	-	-	-	-	-	-	-
Monika Ti- elsch (ab 9.12.2021)	9	-	-	-	-	-	-	-	-
Elke Tön- jes-Werner	154	132	17%	153	-14%	154	-1%	154	0%
Sibylle Wankel (bis 31.7.2021)	126	158	-20%	185	-14%	154	20%	154	0%
Dr. Frank We- ber	154	132	17%	168	-21%	154	9%	154	0%
Marie L. Wieck (bis 1.10.2021)	161	153	5%	184	-17%	114	62%	-	-
Dr. Sabine Zimmer (bis 8.12.2021)	145	132	10%	153	-14%	114	35%	-	-
Roman Zit- zelsberger	216	183	18%	236	-22%	214	11%	217	-2%
Raymond Curry (bis 31.8.2021)	103	130	-22%	151	-13%	114	33%	-	-
<b>Durchschnitt</b>	<b>166</b>	<b>183</b>	<b>-10%</b>	<b>235</b>	<b>-22%</b>	<b>209</b>	<b>12%</b>	<b>226</b>	<b>-8%</b>

<sup>1</sup> EBIT und FCF IB 2021: Inkl. aufgegebenen Geschäftsbereiche. EBIT 2017: die Werte wurden aufgrund der erstmaligen Anwendung von IFRS 15 und IFRS 9 angepasst.



<sup>2</sup> Personalaufwand: bereinigt um Sondereffekte und ohne Long Term Incentive.

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

<sup>4</sup> 2020: Die Zuflüsse aus der langfristig orientierten variablen Vergütung enthalten auch Umfänge, die vor der Vorstandstätigkeit begeben wurden.

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

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

<sup>7</sup> Enthält Zahlungen aus Ruhegehaltsregelungen sowie nachlaufende Zahlungen.

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

*Für den Vorstand*

*Ola Källenius*  
*Vorsitzender des Vorstands*

*Harald Wilhelm*  
*Finanzen & Controlling*  
*Mercedes-Benz Mobility*

*Für den Aufsichtsrat*

*Dr. Bernd Pischetsrieder*  
*Vorsitzender des Aufsichtsrats*

**Prüfungsvermerk des Wirtschaftsprüfers**

An die Mercedes-Benz Group AG, Stuttgart

**Vermerk über die Prüfung des Vergütungsberichts**

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

**Verantwortung der gesetzlichen Vertreter und des Aufsichtsrats**

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

**Verantwortung des Wirtschaftsprüfers**





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

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

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

## **Prüfungsurteil**

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

## **Sonstiger Sachverhalt – Formelle Prüfung des Vergütungsberichts**

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

## **Hinweis zur Haftungsbeschränkung**

Dem Auftrag, in dessen Erfüllung wir vorstehend benannte Leistungen für die Mercedes-Benz Group AG erbracht haben, lagen die Allgemeinen Auftragsbedingungen für Wirtschaftsprüfer und Wirtschaftsprüfungsgesellschaften in der Fassung vom 1. Januar 2017 zugrunde. Durch Kenntnisnahme und Nutzung der in diesem Prüfungsvermerk enthaltenen Informationen bestätigt jeder Empfänger, die dort getroffenen Regelungen (einschließlich der Haftungsbeschränkung auf Mio. € 4 für Fahrlässigkeit in Ziffer 9 der AAB) zur Kenntnis genommen zu haben, und erkennt deren Geltung im Verhältnis zu uns an.

**Stuttgart, den 10. März 2022**

**KPMG AG**  
**Wirtschaftsprüfungsgesellschaft**



*Bock*  
*Wirtschaftsprüfer*

*Engelmann*  
*Wirtschaftsprüfer*

Anlagen

Vergütungsbericht der Mercedes-Benz Group AG, Stuttgart, für das Geschäftsjahr  
vom 1. Januar bis zum 31. Dezember 2021

Anlage 1

Allgemeine Auftragsbedingungen

Anlage 2

Stuttgart, im März 2022

**Mercedes-Benz Group AG**

*Der Vorstand*