



# 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: 21. März 2023  
Rubrik: Aktiengesellschaften  
Art der Bekanntmachung: Hauptversammlung  
Veröffentlichungspflichtiger: Mercedes-Benz Group AG , Stuttgart  
Fondsname:  
ISIN:  
Auftragsnummer: 230312018907  
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 -

**Einberufung der ordentlichen Hauptversammlung 2023**

Wir laden unsere Aktionärinnen und Aktionäre ein zur

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

**am Mittwoch, dem 3. Mai 2023, um 10:00 Uhr (MESZ)**

Die ordentliche Hauptversammlung wird auf der Grundlage von § 26n Abs. 1 des Einführungsgesetzes zum Aktiengesetz als **virtuelle Hauptversammlung** gemäß § 118a Abs. 1 Satz 1 Aktiengesetz ohne physische Präsenz der Aktionärinnen und Aktionäre (nachfolgend jeweils „Aktionäre“<sup>1</sup>) oder ihrer Bevollmächtigten (mit Ausnahme der Stimmrechtsvertreter der Gesellschaft) am Ort der Hauptversammlung abgehalten. Ort der Hauptversammlung im Sinne des Aktiengesetzes ist die Carl Benz-Arena, Mercedesstraße 73d, 70372 Stuttgart.

Ordnungsgemäß angemeldete Aktionäre und ihre Bevollmächtigten können sich im Wege der elektronischen Kommunikation über das InvestorPortal unter

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

zur virtuellen Hauptversammlung zuschalten. Unabhängig von einer Anmeldung und der Ausübung von Aktionärsrechten im Wege der elektronischen Zuschaltung wird die Hauptversammlung in voller Länge für im Aktienregister eingetragene Aktionäre der Mercedes-Benz Group AG und ihre Bevollmächtigten in Bild und Ton live im InvestorPortal unter

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

übertragen.

Die Eröffnung der Hauptversammlung, die einleitenden Ausführungen des Aufsichtsratsvorsitzenden sowie die Rede des Vorstandsvorsitzenden kann auch die interessierte Öffentlichkeit im Internet unter

**[group.mercedes-benz.com/hv-2023](https://group.mercedes-benz.com/hv-2023)**

verfolgen. Die Stimmrechtsausübung der Aktionäre und ihrer Bevollmächtigten erfolgt – auch im Wege elektronischer Kommunikation - ausschließlich über Briefwahl oder Vollmachtserteilung an die von der Gesellschaft benannten Stimmrechtsvertreter.

<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, des gebilligten Konzernabschlusses und des zusammengefassten Lageberichts für die Mercedes-Benz Group AG und den Konzern sowie des Berichts des Aufsichtsrats für das Geschäftsjahr 2022**

Die genannten Unterlagen enthalten auch den erläuternden Bericht zu den Angaben nach §§ 289a, 315a des Handelsgesetzbuches zum Geschäftsjahr 2022. 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 im Geschäftsbericht 2022 enthalten. Der Geschäftsbericht und der Jahresabschluss der Mercedes-Benz Group AG für das Geschäftsjahr 2022 sind ab Einberufung der Hauptversammlung unter

**group.mercedes-benz.com/hv-2023**

zugänglich. Sie werden auch während der Hauptversammlung zugänglich sein und in der Hauptversammlung näher erläutert. Auf der genannten Internetseite steht auch der Vergütungsbericht zur Verfügung.

Der Aufsichtsrat hat den vom Vorstand aufgestellten Jahresabschluss und Konzernabschluss zum 31. Dezember 2022 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 2022 in Höhe von 5.563.154.724,40 € wie folgt zu verwenden:

Ausschüttung einer Dividende von 5,20 € je dividendenberechtigter Stückaktie	5.563.154.724,40 €
--	--------------------

Gemäß § 58 Abs. 4 Satz 2 Aktiengesetz ist der Anspruch auf Auszahlung der Dividende am dritten auf den Hauptversammlungsbeschluss folgenden Geschäftstag fällig, mithin am 8. Mai 2023.

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 5,20 € 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 2022**

Vorstand und Aufsichtsrat schlagen vor, den im Geschäftsjahr 2022 amtierenden Mitgliedern des Vorstands für diesen Zeitraum Entlastung zu erteilen.

**4. Beschlussfassung über die Entlastung der Mitglieder des Aufsichtsrats für das Geschäftsjahr 2022**

Vorstand und Aufsichtsrat schlagen vor, den im Geschäftsjahr 2022 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 2023 zu bestellen.
- b) Nach der EU-Abschlussprüferverordnung (Verordnung (EU) Nr. 537/2014) ist die Mercedes-Benz Group AG verpflichtet, den Abschlussprüfer in bestimmten Zeitabständen zu wechseln, erstmals spätestens für das Geschäftsjahr 2024.

Auf der Grundlage eines gemäß Artikel 16 der EU-Abschlussprüferverordnung durchgeführten Auswahlverfahrens hat der Prüfungsausschuss dem Aufsichtsrat empfohlen, der Hauptversammlung als Abschlussprüfer, Konzernabschlussprüfer und Prüfer für die prüferische Durchsicht von Zwischenfinanzberichten für das Geschäftsjahr 2024 entweder die PricewaterhouseCoopers GmbH Wirtschaftsprüfungsgesellschaft, Frankfurt am Main, oder die Ernst & Young GmbH Wirtschaftsprüfungsgesellschaft, Stuttgart, vorzuschlagen. Dabei hat der Prüfungsausschuss angegeben, die PricewaterhouseCoopers GmbH Wirtschaftsprüfungsgesellschaft, Frankfurt am Main, zu präferieren.



Gestützt auf die Empfehlung und Präferenz des Prüfungsausschusses schlägt der Aufsichtsrat vor, die PricewaterhouseCoopers GmbH Wirtschaftsprüfungsgesellschaft, Frankfurt am Main, zum Prüfer für die prüferische Durchsicht von Zwischenfinanzberichten für das Geschäftsjahr 2024 im Zeitraum bis zur nächsten ordentlichen Hauptversammlung im Geschäftsjahr 2024 zu bestellen.

- c) Die Überleitung des Prüfungsmandats bedarf bei einem global aufgestellten Unternehmen wie der Mercedes-Benz Group umfangreicher Vorbereitungen sowohl auf Seiten des Unternehmens als auch auf Seiten des Abschlussprüfers. Im Sinne der Rechts- und Planungssicherheit beider Seiten soll bereits in der ordentlichen Hauptversammlung 2023 der neue Abschlussprüfer und Konzernabschlussprüfer für das Geschäftsjahr 2024 und der Prüfer für die prüferische Durchsicht von Zwischenfinanzberichten für das Geschäftsjahr 2024 im Zeitraum nach der ordentlichen Hauptversammlung 2024 bestellt werden.

Auf der Grundlage eines gemäß Artikel 16 der EU-Abschlussprüferverordnung durchgeführten Auswahlverfahrens hat der Prüfungsausschuss dem Aufsichtsrat empfohlen, der Hauptversammlung als Abschlussprüfer, Konzernabschlussprüfer und Prüfer für die prüferische Durchsicht von Zwischenfinanzberichten für das Geschäftsjahr 2024 entweder die PricewaterhouseCoopers GmbH Wirtschaftsprüfungsgesellschaft, Frankfurt am Main, oder die Ernst & Young GmbH Wirtschaftsprüfungsgesellschaft, Stuttgart, vorzuschlagen. Dabei hat der Prüfungsausschuss angegeben, die PricewaterhouseCoopers GmbH Wirtschaftsprüfungsgesellschaft, Frankfurt am Main, zu präferieren.

Gestützt auf die Empfehlung und Präferenz des Prüfungsausschusses schlägt der Aufsichtsrat vor, die PricewaterhouseCoopers GmbH Wirtschaftsprüfungsgesellschaft, Frankfurt am Main, zum Abschlussprüfer und Konzernabschlussprüfer für das Geschäftsjahr 2024 und zum Prüfer für die prüferische Durchsicht von Zwischenfinanzberichten für das Geschäftsjahr 2024 im Zeitraum nach der ordentlichen Hauptversammlung 2024 zu bestellen.

Der Prüfungsausschuss hat erklärt, dass seine Empfehlungen an den Aufsichtsrat für die Beschlussvorschläge 5 a) bis c) 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), b) und c) einzeln abstimmen zu lassen.

## 6. **Beschlussfassung über die Wahl eines Aufsichtsratsmitglieds**

Mit Beendigung der ordentlichen Hauptversammlung 2023 endet die Amtszeit von Sari Baldauf als Anteilseignervertreterin 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 im Hinblick auf die Wahl durch die ordentliche Hauptversammlung 2023 nicht widersprochen.

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

Der nachfolgende Wahlvorschlag beruht auf der Empfehlung des Nominierungsausschusses des Aufsichtsrats und strebt 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 2022 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-2023](https://group.mercedes-benz.com/hv-2023)

als Bestandteil des Geschäftsberichts zur Verfügung steht.

Die Wahl des 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. Hiermit soll den Erwartungen insbesondere institutioneller Investoren und den Anforderungen moderner Corporate Governance Rechnung getragen werden.

Der Aufsichtsrat schlägt vor,

Stefan Pierer,  
Wels, Österreich, Vorsitzender des Vorstands der Pierer Industrie AG,

mit Wirkung ab Beendigung der ordentlichen Hauptversammlung 2023 zum Aufsichtsratsmitglied 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.

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

[group.mercedes-benz.com/hv-2023](https://group.mercedes-benz.com/hv-2023)

abrufbar und werden dort auch während der Hauptversammlung abrufbar sein.

#### **7. Beschlussfassung über die Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats und entsprechende Änderung von § 10 der Satzung**

Die derzeit geltende, in § 10 der Satzung der Gesellschaft geregelte Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats der Mercedes-Benz Group AG und das zugrundeliegende Vergütungssystem wurden von der ordentlichen Hauptversammlung vom 31. März 2021 beschlossen.

Auf der Grundlage des Systems zur Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder gemäß untenstehender lit. a) in Verbindung mit Abschnitt C soll § 10 der Satzung gemäß untenstehender lit. b) geändert und die Vergütung entsprechend angepasst werden. Damit soll den stetig wachsenden Anforderungen unter herausfordernden wirtschaftlichen und immer komplexeren regulatorischen Rahmenbedingungen Rechnung getragen werden.

Vorstand und Aufsichtsrat – letzterer gestützt auf die Empfehlung des Präsidialausschusses – schlagen vor, folgenden Beschluss zu fassen:

- a) Das Vergütungssystem für die Mitglieder des Aufsichtsrats der Mercedes-Benz Group AG wird wie im Anschluss an die Tagesordnung unter Abschnitt C wiedergegeben angepasst. Das Vergütungssystem für die Mitglieder des Aufsichtsrats ist auch unter

**group.mercedes-benz.com/hv-2023**

verfügbar und wird dort auch während der Hauptversammlung verfügbar sein.

b) § 10 der Satzung wird wie folgt neu gefasst:

**„§ 10 Aufsichtsratsvergütung, Haftpflichtversicherung**

- (1) Die Mitglieder des Aufsichtsrats erhalten für jedes volle Geschäftsjahr eine feste Grundvergütung, die für das einzelne Mitglied 200.000,00 € beträgt.
- (2) Der Vorsitzende des Aufsichtsrats erhält 600.000,00 €, der stellvertretende Vorsitzende 475.000,00 € für jedes volle Geschäftsjahr.
- (3) Der Vorsitzende des Prüfungsausschusses erhält 450.000,00 €, jedes andere Mitglied des Prüfungsausschusses 400.000,00 € und jedes Mitglied eines sonstigen Ausschusses 300.000,00 € (jeweils einschließlich der Grundvergütung) für jedes volle Geschäftsjahr. Ausschusstätigkeiten werden dabei nur berücksichtigt, wenn der betreffende Ausschuss zur Erfüllung seiner Aufgaben mindestens zweimal im Geschäftsjahr getagt hat. Soweit ein Mitglied des Aufsichtsrats mehrere nach Abs. 2 oder Abs. 3 Satz 1 höher vergütete Funktionen wahrnimmt, bemisst sich die Vergütung ausschließlich nach der am höchsten vergüteten Funktion.
- (4) Die Vergütung ist zahlbar innerhalb von zwei Monaten nach Ende des Geschäftsjahres.
- (5) Scheiden Mitglieder des Aufsichtsrats im Laufe eines Geschäftsjahres aus dem Aufsichtsrat aus, erhalten sie die Vergütung zeitanteilig. Wenn ein Mitglied des Aufsichtsrats aus einer mit einer höheren Vergütung verbundenen Funktion ausscheidet, findet in Ansehung der mit der betreffenden Funktion verbundenen höheren Vergütung der vorstehende Satz entsprechende Anwendung. Eine zeitanteilige Vergütung für Ausschusstätigkeiten setzt voraus, dass der betreffende Ausschuss im entsprechenden Zeitraum zur Erfüllung seiner Aufgaben zweimal getagt hat.
- (6) Neben der Vergütung erhalten die Mitglieder des Aufsichtsrats Ersatz ihrer angemessenen Auslagen und der auf die Aufsichtsratsbezüge entfallenden Umsatzsteuer. Darüber hinaus werden etwaige nach ausländischen Gesetzen für die Aufsichtsratsstätigkeit entstehende Arbeitgeberbeiträge für Sozialversicherungen bezahlt oder erstattet. Ferner werden die Mitglieder des Aufsichtsrats in eine im Interesse der Gesellschaft von dieser in angemessener Höhe unterhaltene Vermögensschaden-Haftpflichtversicherung für Organe und bestimmte Führungskräfte einbezogen, soweit eine solche besteht. Die Prämien hierfür entrichtet die Gesellschaft.

Die derzeit gültige Fassung der Satzung ist unter

**group.mercedes-benz.com/hv-2023**

zugänglich und wird dort auch während der Hauptversammlung zugänglich sein.

**8. Beschlussfassung über die Billigung des Vergütungssystems für die Mitglieder des Vorstands**

Gemäß § 120a Abs. 1 Aktiengesetz beschließt die Hauptversammlung einer börsennotierten Gesellschaft bei jeder wesentlichen Änderung, mindestens jedoch alle vier Jahre, über die Billigung des vom Aufsichtsrat nach den Vorgaben des § 87a Aktiengesetz beschlossenen Vergütungssystems für die Vorstandsmitglieder. Das derzeit geltende Vergütungssystem für die Mitglieder des Vorstands der Mercedes-Benz Group AG wurde von der ordentlichen Hauptversammlung am 8. Juli 2020 gebilligt.



Der Aufsichtsrat hat dieses Vergütungssystem anlässlich der Abspaltung und Ausgliederung des Nutzfahrzeugbereichs unter Berücksichtigung der Marktpraxis und der Investorenerwartungen einer Überprüfung unterzogen und dabei neben der strategischen Neuausrichtung der Mercedes-Benz Group Transformations- und Nachhaltigkeitsziele stärker in den Fokus gerückt.

Gestützt auf die Empfehlung des Präsidialausschusses schlägt der Aufsichtsrat vor, das im Anschluss an die Tagesordnung im Abschnitt D beschriebene Vergütungssystem für die Vorstandsmitglieder der Mercedes-Benz Group AG zu billigen. Das Vergütungssystem für die Mitglieder des Vorstands ist auch unter

**[group.mercedes-benz.com/hv-2023](https://group.mercedes-benz.com/hv-2023)**

zugänglich und wird dort auch während der Hauptversammlung zugänglich sein.

#### **9. Beschlussfassung über die Billigung des Vergütungsberichts für das Geschäftsjahr 2022**

Vorstand und Aufsichtsrat haben gemäß § 162 Aktiengesetz einen Bericht über die den Mitgliedern des Vorstands und des Aufsichtsrats im Geschäftsjahr 2022 gewährte und geschuldete Vergütung erstellt, der der Hauptversammlung gemäß § 120a Abs. 4 Aktiengesetz zur Billigung vorgelegt wird.

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 2022 zu billigen.

Der Vergütungsbericht ist im Anschluss an die Tagesordnung im Abschnitt E wiedergegeben. Er ist auch unter

**[group.mercedes-benz.com/hv-2023](https://group.mercedes-benz.com/hv-2023)**

zugänglich und wird dort auch während der Hauptversammlung zugänglich sein.

#### **10. Beschlussfassung über die Schaffung eines neuen Genehmigten Kapitals 2023 und entsprechende Änderung von § 3 Abs. 2 der Satzung**

Der Vorstand der Gesellschaft wurde durch Beschluss der Hauptversammlung vom 5. April 2018 ermächtigt, das Grundkapital der Gesellschaft bis zum 4. April 2023 mit Zustimmung des Aufsichtsrats ganz oder in Teilbeträgen, einmal oder mehrmals um insgesamt bis zu 1.000.000.000,00 € durch Ausgabe neuer, auf den Namen lautender Stückaktien gegen Bar- und/oder Sacheinlagen zu erhöhen und hierbei auch in bestimmten Fällen das gesetzliche Bezugsrecht der Aktionäre auszuschließen (Genehmigtes Kapital 2018, § 3 Abs. 2 der Satzung). Von dieser Ermächtigung wurde bisher kein Gebrauch gemacht.

Da die Ermächtigungsfrist des Genehmigten Kapitals 2018 vor der ordentlichen Hauptversammlung 2023 endet, soll ein neues Genehmigtes Kapital 2023 mit unverändertem Volumen geschaffen werden, um zu gewährleisten, dass die Gesellschaft kontinuierlich über ein genehmigtes Kapital verfügt. Ein weiteres genehmigtes Kapital besteht nicht.

Vorstand und Aufsichtsrat schlagen vor, zu beschließen:

Der Vorstand wird ermächtigt, das Grundkapital der Gesellschaft bis zum 2. Mai 2028 mit Zustimmung des Aufsichtsrats ganz oder in Teilbeträgen, einmal oder mehrmals um bis zu insgesamt 1.000.000.000,00 € durch Ausgabe neuer, auf den Namen lautender Stückaktien gegen Bar- und/oder Sacheinlagen zu erhöhen (Genehmigtes Kapital 2023). Die

neuen Aktien sind grundsätzlich den Aktionären zum Bezug (auch im Wege des mittelbaren Bezugs gemäß § 186 Abs. 5 Satz 1 Aktiengesetz) anzubieten. Der Vorstand wird jedoch ermächtigt, das Bezugsrecht unter bestimmten Voraussetzungen mit Zustimmung des Aufsichtsrats auszuschließen. Hierzu wird § 3 Abs. 2 der Satzung wie folgt neu gefasst:

„(2) Der Vorstand ist ermächtigt, das Grundkapital der Gesellschaft bis zum 2. Mai 2028 mit Zustimmung des Aufsichtsrats ganz oder in Teilbeträgen, einmal oder mehrmals um bis zu insgesamt 1.000.000.000,00 € durch Ausgabe neuer, auf den Namen lautender Stückaktien gegen Bar- und/oder Sacheinlagen zu erhöhen (Genehmigtes Kapital 2023). Die neuen Aktien sind grundsätzlich den Aktionären zum Bezug (auch im Wege des mittelbaren Bezugs gemäß § 186 Abs. 5 Satz 1 Aktiengesetz) anzubieten.

Der Vorstand ist jedoch ermächtigt, mit Zustimmung des Aufsichtsrats das gesetzliche Bezugsrecht der Aktionäre in folgenden Fällen auszuschließen:

- um Spitzenbeträge vom Bezugsrecht auszunehmen;
- bei Kapitalerhöhungen gegen Sacheinlage zum Zwecke des (auch mittelbaren) Erwerbs von Unternehmen, Unternehmensteilen, Beteiligungen an Unternehmen oder von sonstigen Vermögensgegenständen oder Ansprüchen auf den Erwerb von Vermögensgegenständen einschließlich Forderungen gegen die Gesellschaft oder ihre Konzerngesellschaften, beispielsweise zur Durchführung einer Aktiendividende, bei der den Aktionären angeboten wird, ihren Dividendenanspruch wahlweise ganz oder teilweise als Sacheinlage gegen Gewährung neuer Aktien aus dem Genehmigten Kapital 2023 in die Gesellschaft einzulegen;
- soweit es erforderlich ist, um Inhabern von Schuldverschreibungen mit Wandlungs- oder Optionsrechten bzw. mit Wandlungs- oder Optionspflichten, die von der Gesellschaft oder ihren unmittelbaren oder mittelbaren Tochtergesellschaften ausgegeben wurden oder noch werden, ein Bezugsrecht auf neue auf den Namen lautende Stückaktien der Gesellschaft in dem Umfang zu gewähren, wie es ihnen nach Ausübung der Options- oder Wandlungsrechte bzw. nach Erfüllung der Wandlungs- oder Optionspflichten als Aktionär zustehen würde;
- bei Barkapitalerhöhungen, wenn der Ausgabebetrag der neuen Aktien den Börsenpreis der bereits börsennotierten Aktien zum Zeitpunkt der endgültigen Festlegung des Ausgabepreises nicht wesentlich unterschreitet und der rechnerische Anteil der unter Ausschluss des Bezugsrechts gemäß § 186 Abs. 3 Satz 4 Aktiengesetz ausgegebenen Aktien am Grundkapital insgesamt 10 % des Grundkapitals nicht überschreitet, und zwar weder im Zeitpunkt des Wirksamwerdens noch im Zeitpunkt der Ausübung dieser Ermächtigung. Auf diese Begrenzung auf 10 % des Grundkapitals sind Aktien anzurechnen, die (i) während der Laufzeit dieser Ermächtigung unter Ausschluss des Bezugsrechts in direkter oder entsprechender Anwendung des § 186 Abs. 3 Satz 4 Aktiengesetz ausgegeben oder veräußert werden und die (ii) zur Bedienung von Schuldverschreibungen mit Wandlungs- oder Optionsrechten bzw. Wandlungs- oder Optionspflichten ausgegeben werden bzw. ausgegeben werden können oder müssen, sofern die Schuldverschreibungen nach dem Wirksamwerden dieser Ermächtigung in entsprechender Anwendung des § 186 Abs. 3 Satz 4 Aktiengesetz unter Ausschluss des Bezugsrechts der Aktionäre ausgegeben werden.

Auf die Summe der nach dieser Ermächtigung unter Ausschluss des Bezugsrechts der Aktionäre gegen Bar- und/oder Sacheinlagen ausgegebenen Aktien darf rechnerisch ein Anteil am Grundkapital von insgesamt nicht mehr als 10 % des Grundkapitals zum Zeitpunkt des Wirksamwerdens dieser Ermächtigung entfallen. Auf diese Grenze werden Aktien angerechnet, die

- während der Laufzeit dieser Ermächtigung unter Ausschluss des Bezugsrechts in direkter oder entsprechender Anwendung des § 186 Abs. 3 Satz 4 Aktiengesetz ausgegeben oder veräußert werden;
- zur Bedienung von Schuldverschreibungen mit Wandlungs- oder Optionsrechten bzw. Wandlungs- oder Optionspflichten ausgegeben werden bzw. ausgegeben werden können oder müssen, sofern die Schuldverschreibungen nach dem Wirksamwerden dieser Ermächtigung in entsprechender Anwendung des § 186 Abs. 3 Satz 4 Aktiengesetz unter Ausschluss des Bezugsrechts der Aktionäre ausgegeben werden.

Die neuen Aktien nehmen vom Beginn des Geschäftsjahres ihrer Ausgabe an am Gewinn teil. Soweit rechtlich zulässig, kann der Vorstand mit Zustimmung des Aufsichtsrats hiervon und von § 60 Abs. 2 Aktiengesetz abweichend festlegen, dass die neuen Aktien vom Beginn eines bereits abgelaufenen Geschäftsjahres an, für das zum Zeitpunkt ihrer Ausgabe noch kein Beschluss der Hauptversammlung über die Verwendung des Bilanzgewinns gefasst worden ist, am Gewinn teilnehmen. Der Vorstand ist ermächtigt, mit Zustimmung des Aufsichtsrats den weiteren Einzelheiten der Durchführung von Kapitalerhöhungen aus dem Genehmigten Kapital 2023, insbesondere den Ausgabebetrag, festzulegen. Der Aufsichtsrat ist ermächtigt, die Fassung der Satzung nach vollständiger oder teilweiser Durchführung der Erhöhung des Grundkapitals durch Ausübung des Genehmigten Kapitals 2023 und nach Ablauf der Ermächtigungsfrist zu ändern.“

Der Bericht des Vorstands über den Ausschluss des Bezugsrechts bei Verwendung des Genehmigten Kapitals 2023 gemäß § 203 Abs. 1 und 2 Satz 2 i. V. m. § 186 Abs. 4 Satz 2, § 186 Abs. 3 Satz 4 Aktiengesetz ist im Anschluss an Tagesordnung im Abschnitt F wiedergegeben. Er ist auch unter

**[group.mercedes-benz.com/hv-2023](https://group.mercedes-benz.com/hv-2023)**

zugänglich und wird dort auch während der Hauptversammlung zugänglich sein.

#### **11. Beschlussfassung über die Ergänzung von § 11 der Satzung um eine Ermächtigung des Vorstands, die Abhaltung einer virtuellen Hauptversammlung vorzusehen**

Mit dem Gesetz zur Einführung virtueller Hauptversammlungen von Aktiengesellschaften und Änderung genossenschafts- sowie insolvenz- und restrukturierungsrechtlicher Vorschriften (Bundesgesetzblatt I Nr. 27 2022, S. 1166 ff.) wurde die virtuelle Hauptversammlung dauerhaft im Aktiengesetz verankert. Gemäß § 118a Abs. 1 Satz 1 Aktiengesetz kann die Satzung vorsehen oder den Vorstand dazu ermächtigen vorzusehen, dass die Hauptversammlung als virtuelle Hauptversammlung, das heißt ohne physische Präsenz der Aktionäre oder ihrer Bevollmächtigten am Ort der Hauptversammlung, abgehalten wird. Im Hinblick auf die fortschreitende Digitalisierung aller Lebensbereiche soll von dieser Möglichkeit Gebrauch gemacht und eine entsprechende Ermächtigung des Vorstands beschlossen werden. Dabei soll die gesetzlich vorgesehene maximale Laufzeit von fünf Jahren nicht ausgenutzt werden. Vielmehr soll zunächst nur eine Ermächtigung für die Abhaltung virtueller Hauptversammlungen in einem Zeitraum von zwei Jahren nach Eintragung der Satzungsänderung beschlossen werden. Für künftige Hauptversammlungen soll stets gesondert im Interesse der Gesellschaft und ihrer Aktionäre und ausschließlich nach sachlichen Kriterien unter Berücksichtigung der Umstände des Einzelfalls entschieden werden, ob von der Ermächtigung Gebrauch gemacht und eine Hauptversammlung als virtuelle Hauptversammlung abgehalten werden soll. Zu diesen Entscheidungskriterien zählen z. B. die jeweilige Tagesordnung, äußere Rahmenbedingungen wie Herausforderungen des Gesundheitsschutzes der Beteiligten oder Energieengpässe, vereinfachte Ausübung der Aktionärsrechte für alle Aktionäre sowie Nachhaltigkeitserwägungen. Sofern der Vorstand nach pflichtgemäßem Ermessen von der Ermächtigung Gebrauch macht und sich für die Abhaltung einer Hauptversammlung als virtuelle Hauptversammlung entscheidet, werden die Aktionärsrechte aus der physischen Hauptversammlung auf die virtuelle Durchführung übertragen und gleichermaßen gewahrt.

Vorstand und Aufsichtsrat schlagen vor, folgenden Beschluss zu fassen:

Der bisherige § 11 der Satzung der Mercedes-Benz Group AG wird zu § 11 Abs. 1, um einen zweiten Absatz ergänzt und wie folgt neu gefasst:

#### **„§ 11 Einberufung der Hauptversammlung**

- (1) Die Hauptversammlung wird durch den Vorstand oder den Aufsichtsrat einberufen. Sie findet am Sitz der Gesellschaft oder an einem deutschen Börsenplatz statt. Die Hauptversammlung kann ferner an einem inländischen Ort mit mehr als 250.000 Einwohnern abgehalten werden.

- (2) Der Vorstand ist ermächtigt, vorzusehen, dass die Hauptversammlung ohne physische Präsenz der Aktionäre oder ihrer Bevollmächtigten am Ort der Hauptversammlung abgehalten wird (virtuelle Hauptversammlung). Die vorstehende Ermächtigung ist befristet und gilt für Hauptversammlungen, die in einem Zeitraum von zwei Jahren nach Eintragung dieser Satzungsregelung im Handelsregister der Gesellschaft durchgeführt werden. Die Ermächtigung kann durch Beschluss der Hauptversammlung (auch mehrmals) verlängert oder erneuert werden.“

Die derzeit gültige Fassung der Satzung ist unter

**[group.mercedes-benz.com/hv-2023](https://group.mercedes-benz.com/hv-2023)**

zugänglich und wird dort auch während der Hauptversammlung zugänglich sein.

12. **Beschlussfassung über eine Ergänzung von § 11a der Satzung um einen neuen Abs. 3 zur Ermöglichung der Teilnahme von Aufsichtsratsmitgliedern an einer virtuellen Hauptversammlung im Wege der Bild- und Tonübertragung**

Grundsätzlich nehmen die Mitglieder des Aufsichtsrats persönlich an der Hauptversammlung teil. Nach § 118 Abs. 3 Satz 2 Aktiengesetz, § 11a Abs. 2 der Satzung ist ihnen in Abstimmung mit dem Versammlungsleiter die Teilnahme an der Hauptversammlung im Wege der Bild- und Tonübertragung ausnahmsweise in den Fällen gestattet, in denen ihnen aufgrund gesetzlicher Einschränkungen oder aufgrund ihres Dienst- oder Wohnsitzes im Ausland die persönliche Teilnahme nicht oder nur mit erheblichem Aufwand möglich ist. Bei Abhalten einer virtuellen Hauptversammlung soll die Teilnahme von Aufsichtsratsmitgliedern grundsätzlich im Wege der Bild- und Tonübertragung erfolgen dürfen, auch wenn kein vorgenannter Fall vorliegt. Sofern eine unmittelbare Interaktion aller oder einzelner Mitglieder des Aufsichtsrats mit der Hauptversammlung erforderlich sein sollte, wird dies durch die direkte Zuschaltung dieser Aufsichtsratsmitglieder im Wege der vorgesehenen Zwei-Wege-Kommunikation ermöglicht. Die Erfahrungen, die Vorstand und Aufsichtsrat bereits im Rahmen der Durchführung virtueller Hauptversammlungen in den Jahren 2020 bis 2022 sammeln konnten, haben gezeigt, dass durch die digitale Zuschaltung von Aufsichtsratsmitgliedern keine Nachteile für die Gesellschaft oder die Aktionäre entstehen.

Vorstand und Aufsichtsrat schlagen vor, folgenden Beschluss zu fassen:

§ 11a der Satzung der Mercedes-Benz Group AG zur Bild- und Tonübertragung wird um einen dritten Absatz ergänzt:

- (3) „Im Falle einer virtuellen Hauptversammlung ist den Mitgliedern des Aufsichtsrats, mit Ausnahme des Vorsitzenden der Hauptversammlung (Versammlungsleiter) und, sofern ein solcher gemäß § 15 Abs. 1 der Satzung bestimmt bzw. gewählt wurde, dessen Stellvertreter, die Teilnahme an der virtuellen Hauptversammlung im Wege der Bild- und Tonübertragung auch dann gestattet, wenn kein Fall des vorstehenden § 11a Abs. 2 vorliegt.“

Die derzeit gültige Fassung der Satzung ist unter

**[group.mercedes-benz.com/hv-2023](https://group.mercedes-benz.com/hv-2023)**

zugänglich und wird dort auch während der Hauptversammlung zugänglich sein.

## **ABSCHNITT B**

### **Angaben zu dem zur Wahl vorgeschlagenen Aufsichtsratskandidaten**

**(zu Tagesordnungspunkt 6)**

**Stefan Pierer, Wels, Österreich**  
**Vorsitzender des Vorstands der Pierer Industrie AG**  
**Nationalität:** Österreich

Stefan Pierer wurde 1956 in Bruck an der Mur in Österreich geboren. Er erwarb 1982 den Diplom-Ingenieur in Betriebs- und Energiewirtschaft an der Montanuniversität Leoben in Österreich.

Stefan Pierer begann seine berufliche Laufbahn als Assistent der Geschäftsführung von HOVAL (GmbH), bei welcher er ab 1984 auch als Vertriebsvorstand tätig war. Im Jahr 1987 gründete er die Pierer Industrie AG, eine Beteiligungsgruppe mit Sitz in Österreich, die er als Vorstandsvorsitzender in mehr als 3 Jahrzehnten zu einer führenden europäischen Industriegruppe aufbaute. Der Unternehmensfokus richtet sich dabei insbesondere auf den automotiven High-Tech-Komponentenbereich sowie auf das globale „Powered-Two-Wheeler-Segment“. Zu den hergestellten und vertriebenen Motorradmarken zählen insbesondere KTM, Husqvarna, GASGAS und MV Agusta.

Stefan Pierer ist Mitglied in folgenden weiteren gesetzlich zu bildenden Aufsichtsräten und vergleichbaren Kontrollgremien:

- Pankl AG, Kapfenberg, Österreich\* (nicht börsennotiert – Vorsitz)
- Pankl Racing Systems AG, Kapfenberg, Österreich\* (nicht börsennotiert – Vorsitz)
- SHW AG, Aalen, Deutschland\* (börsennotiert)
- Schwäbische Hüttenwerke Automotive GmbH, Aalen, Deutschland\* (nicht börsennotiert)
- Oberbank AG, Linz Österreich (börsennotiert)

\* Konzernmandat der Pierer Industrie AG.

Der Lebenslauf des Kandidaten steht auch im Internet unter

**[group.mercedes-benz.com/hv-2023](https://group.mercedes-benz.com/hv-2023)**

zur Verfügung.

Nach Einschätzung der Anteilseignervertreter im Aufsichtsrat ist der vorgeschlagene Kandidat unabhängig im Sinne des Deutschen Corporate Governance Kodex und steht 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 dem vorgeschlagenen Kandidaten zudem vergewissert, dass er den für das Amt zu erwartenden Zeitaufwand erbringen kann.

Der Aufsichtsrat ist überzeugt, dass Stefan Pierer die Gesellschaft bei ihrer Transformation mit seinem profunden Industrie Know-how und seiner Expertise für Produkt- und Markenentwicklung maßgeblich unterstützen kann.

## **ABSCHNITT C**

### **Vergütungssystem für die Mitglieder des Aufsichtsrats der Mercedes-Benz Group AG (zu Tagesordnungspunkt 7 a)**

Das System zur Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder erfüllt die gesetzlichen Anforderungen und entspricht den Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex. Die Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder soll insgesamt ausgewogen sein und in einem angemessenen Verhältnis zu den Aufgaben und zur Lage der Gesellschaft stehen, wobei auch die Vergütungsregelungen anderer großer deutscher börsennotierter Gesellschaften Berücksichtigung finden. Zugleich leistet eine angemessene und sachgerechte Vergütung einen wichtigen Beitrag im Wettbewerb, um qualifizierte Persönlichkeiten zur Besetzung des Aufsichtsrats zu gewinnen und so die bestmögliche Überwachung und Beratung des Vorstands sicherzustellen. Dies wiederum ist Voraussetzung für die erfolgreiche Umsetzung der Geschäftsstrategie und den langfristigen Unternehmenserfolg.

Entsprechend der Anregung des Deutschen Corporate Governance Kodex erhalten die Mitglieder des Aufsichtsrats eine Festvergütung ohne variable Anteile, um ihre Unabhängigkeit bei Wahrnehmung der Kontroll- und Beratungsaufgaben und bei Personal- und Vergütungsentscheidungen zu stärken. Gerade in wirtschaftlich angespannten Situationen, in denen variable Vergütungsbestandteile in der Regel zurückgehen, bedarf es einer intensivierten Überwachung und Beratung des Vorstands, die häufig mit einer stärkeren Arbeitsbelastung und einem erhöhten Haftungsrisiko für die Aufsichtsratsmitglieder einhergeht.

Darüber hinaus empfiehlt der Deutsche Corporate Governance Kodex, bei der Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder den höheren zeitlichen Aufwand des Vorsitzenden und des stellvertretenden Vorsitzenden des Aufsichtsrats sowie der Vorsitzenden und der Mitglieder von Ausschüssen angemessen zu berücksichtigen. § 10 der Satzung der Gesellschaft sieht dementsprechend funktionsbezogen erhöhte Vergütungen vor.

Gemäß § 10 der Satzung in der von der Hauptversammlung am 31. März 2021 beschlossenen Fassung beträgt die seit dem Beschluss der Hauptversammlung vom 29. März 2017 unveränderte feste Grundvergütung für die Mitgliedschaft im Aufsichtsrat für jedes volle Geschäftsjahr 144.000,00 €. Für den Vorsitz im Aufsichtsrat werden danach zusätzlich 288.000,00 € und für den stellvertretenden Vorsitz zusätzlich 144.000,00 € gewährt.

Mit Wirkung zum 1. Januar 2023 soll die jährliche Grundvergütung für die Mitgliedschaft im Aufsichtsrat 200.000,00 € betragen. Der Vorsitzende des Aufsichtsrats soll jährlich 600.000,00 €, der stellvertretende Vorsitzende 475.000,00 € erhalten (jeweils einschließlich der Grundvergütung).

Gemäß § 10 der Satzung in der von der Hauptversammlung am 31. März 2021 beschlossenen Fassung werden Mitgliedschaft und Vorsitz im Prüfungsausschuss mit zusätzlich 72.000,00 € bzw. 144.000,00 € und die Mitgliedschaft im Präsidialausschuss mit zusätzlich 57.600,00 € vergütet. Mitgliedschaft und Vorsitz im Ausschuss für Rechtsangelegenheiten werden mit zusätzlich 57.600,00 € bzw. 115.200,00 € honoriert und Mitglieder des Vermittlungs- und des Nominierungsausschusses erhalten bislang zusätzlich 28.800,00 €. Ausschusstätigkeiten werden bisher für höchstens drei Ausschüsse berücksichtigt, wobei bei Überschreiten dieser Höchstzahl die drei höchst dotierten Ausschusstätigkeiten maßgeblich sind.

Mit Wirkung zum 1. Januar 2023 soll die funktionsbezogen erhöhte Vergütung für Vorsitz und Mitgliedschaft in Ausschüssen des Aufsichtsrats dahingehend angepasst und vereinfacht werden, dass der Vorsitzende des Prüfungsausschusses 450.000,00 €, jedes andere Mitglied des Prüfungsausschusses 400.000,00 € und jedes Mitglied eines sonstigen Ausschusses 300.000,00 € für jedes volle Geschäftsjahr (jeweils einschließlich der Grundvergütung) erhält. Ausschusstätigkeiten werden dabei nur berücksichtigt, wenn der betreffende Ausschuss zur Erfüllung seiner Aufgaben mindestens zweimal im Geschäftsjahr getagt hat. Soweit ein Mitglied des Aufsichtsrats mehrere höher vergütete Funktionen wahrnimmt, bemisst sich die Vergütung ausschließlich nach der am höchsten vergüteten Funktion.



Für den Vorsitz im Präsidial- und im Nominierungsausschuss wird keine erhöhte Vergütung gewährt, da diese Funktionen kraft Geschäftsordnung des Aufsichtsrats und seiner Ausschüsse vom Aufsichtsratsvorsitzenden wahrgenommen werden. Entsprechendes gilt für den Vorsitz im Vermittlungsausschuss, den der Aufsichtsratsvorsitzende kraft Gesetzes bekleidet. Die erhöhte Vergütung des Aufsichtsratsvorsitzes deckt diese Ausschussvorsitze mit ab. Für den Vorsitz im Ausschuss für Rechtsangelegenheiten wird über die höhere Vergütung der Mitgliedschaft in diesem Ausschuss hinaus ebenfalls keine nochmals erhöhte Vergütung gewährt.

Das Sitzungsgeld (bisher 1.100,00 € für jede Aufsichtsrats- und Ausschusssitzung) entfällt.

Scheiden Mitglieder des Aufsichtsrats im Laufe eines Geschäftsjahres aus dem Aufsichtsrat aus, erhalten sie die Vergütung zeitanteilig. Dies gilt entsprechend, wenn ein Mitglied des Aufsichtsrats aus einer mit einer erhöhten Vergütung verbundenen Funktion ausscheidet. Eine zeitanteilige Vergütung für Ausschusstätigkeiten setzt voraus, dass der betreffende Ausschuss im entsprechenden Zeitraum zur Erfüllung seiner Aufgaben zweimal getagt hat.

Die Vergütung ist zahlbar innerhalb von zwei Monaten nach Ende des jeweiligen Geschäftsjahres, für das die Vergütung gewährt wird.

Über die funktionsbezogene fixe Vergütung hinaus sollen den Aufsichtsratsmitgliedern nach wie vor ihre angemessenen Auslagen sowie die auf ihre Aufsichtsratsbezüge entfallende Umsatzsteuer erstattet werden. Im Hinblick auf die Internationalisierung des Aufsichtsrats werden ferner etwaige nach ausländischen Gesetzen für die Aufsichtsrats Tätigkeit entstehende Arbeitgeberbeiträge für Sozialversicherungen bezahlt.

Darüber hinaus werden die Mitglieder des Aufsichtsrats in eine im Interesse der Gesellschaft von dieser in angemessener Höhe unterhaltene Vermögensschaden-Haftpflichtversicherung für Organe und bestimmte Führungskräfte einbezogen, soweit eine solche besteht. Die Prämien hierfür entrichtet die Gesellschaft.

2017 wurde die Selbstverpflichtung der Mitglieder des Aufsichtsrats eingeführt, nach dem Prinzip Comply or Explain für jeweils 20 % ihrer jährlichen Aufsichtsratsvergütung (exklusiv Ausschussvergütung und seinerzeitigem Sitzungsgeld und vor Abzug von Steuern und vorbehaltlich Abführungs- oder Anrechnungspflichten) Aktien der Gesellschaft zu erwerben und mindestens bis zum Ablauf eines Jahres nach ihrem Ausscheiden aus dem Aufsichtsrat der Gesellschaft zu halten. Um den damit verbundenen organisatorischen Aufwand, u. a. im Hinblick auf die Berücksichtigung sogenannter Closed Periods und Director's Dealings zu eliminieren, wird diese Selbstverpflichtung mit Wirkung zum 1. Januar 2023 aufgehoben. Damit entfallen auch die Selbstverpflichtung zum Aktienwerb aus der 2023 ausgezahlten Aufsichtsratsvergütung für das Geschäftsjahr 2022 und die Haltefrist für die aufgrund der Selbstverpflichtung in der Vergangenheit erworbenen Aktien.

Das Vergütungssystem des Aufsichtsrats und die Regelungen zur Vergütung im Einzelnen werden regelmäßig durch den Präsidialausschuss des Aufsichtsrats auf ihre Angemessenheit überprüft. Zu der Überprüfung können unabhängige externe Vergütungsberater hinzugezogen werden.

Mindestens alle vier Jahre sowie im Fall von Vorschlägen zur Änderung der Vergütungsregelungen fasst die Hauptversammlung Beschluss über die Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder. Die Hauptversammlung kann das jeweils bestehende System der Aufsichtsratsvergütung bestätigen oder einen Beschluss zur Änderung fassen. Entsprechende Beschlussvorschläge an die Hauptversammlung werden gemäß der gesetzlichen Kompetenzordnung von Vorstand und Aufsichtsrat unterbreitet. Die Entscheidung über die Ausgestaltung des Vergütungssystems und die Höhe der Vergütung des Aufsichtsrats obliegt der Hauptversammlung.

## **ABSCHNITT D**

### **Vergütungssystem für die Mitglieder des Vorstands** **(zu Tagesordnungspunkt 8)**

## I. Weiterentwicklung des Vergütungssystems

Das bisherige System zur Vergütung des Vorstands der Mercedes-Benz Group AG wurde der Hauptversammlung im Jahr 2020 vorgelegt und von dieser mit einer Zustimmungsquote von 95,33 % gebilligt. Der Aufsichtsrat hat dieses Vergütungssystem anlässlich der Abspaltung und Ausgliederung des Nutzfahrzeugbereichs unter Berücksichtigung der Marktpraxis und der Investorenerwartungen einer Überprüfung unterzogen und dabei neben der strategischen Neuausrichtung der Mercedes-Benz Group Transformations- und Nachhaltigkeitsziele stärker in den Fokus gerückt. Auf Basis seiner Analyse hat der Aufsichtsrat Anpassungen am Vergütungssystem beschlossen.

Das weiterentwickelte Vergütungssystem gilt vorbehaltlich der Billigung durch die Hauptversammlung 2023 ab dem 1. Januar 2023 für alle amtierenden Vorstandsmitglieder sowie für alle Neu- und Wiederbestellungen.

Die nachfolgende Darstellung gibt einen Überblick über die wesentlichen Anpassungen sowie deren Hintergrund:

Bisherige Ausgestaltung	Anpassung und Hintergrund
<p><b>Jahresbonus:</b> <b>Transformationsziele</b></p> <p>Die Transformationsziele können sich mit einem Zuschlag von bis zu 25 %-Punkten auf den Zielerreichungsgrad des Jahresbonus auswirken.</p>	<p><b>Anpassung:</b> Im weiterentwickelten Vergütungssystem können sich die Transformationsziele nicht nur mit einem Zuschlag von bis zu 25 %-Punkten, sondern auch mit einem Abschlag von ebenfalls bis zu 25 %-Punkten auf den Zielerreichungsgrad des Jahresbonus auswirken.</p> <p><b>Hintergrund:</b> Durch die neue Bandbreite von -25 %-Punkten bis +25 %-Punkten erhalten die Transformationsziele eine Malus-Funktion, die bisher nur für die nichtfinanziellen Leistungskriterien des Jahresbonus vorgesehen war.</p>
<p><b>Jahresbonus:</b> <b>Deferral</b></p> <p>50% des Auszahlungsbetrags des Jahresbonus werden zu Beginn des folgenden Geschäftsjahres ausbezahlt; die zweiten 50% kommen erst ein Jahr später in Abhängigkeit von der Entwicklung der Mercedes-Benz Group Aktie im Vergleich zu einem automobilbezogenen Index zur Auszahlung (Deferral).</p>	<p><b>Anpassung:</b> Der Auszahlungsbetrag aus dem Jahresbonus wird zukünftig gesamthaft nach dem abgelaufenen Geschäftsjahr ausbezahlt und ist somit auch nicht mehr von der Entwicklung der Mercedes-Benz Group Aktie abhängig.</p> <p><b>Hintergrund:</b> Grundlage für eine breite Akzeptanz der Vorstandsvergütung ist neben einer hohen Transparenz die Nachvollziehbarkeit des Vergütungssystems. Vor diesem Hintergrund hat der Aufsichtsrat mit der Abschaffung des Deferrals die Komplexität des Vergütungssystems verringert. Ungeachtet dessen bemisst sich die langfristige variable Vergütung (PPSP) auch weiterhin nach dem Unternehmenserfolg im Vergleich zum Wettbewerb sowie nach der Kursentwicklung der Mercedes-Benz Group Aktie. Damit wird unverändert für den überwiegenden Teil der variablen Vergütung ein Anreiz zur langfristigen Outperformance relevanter Wettbewerber und ein starker Aktienkursbezug gesetzt.</p>
<p><b>Performance Phantom Share Plan (PPSP):</b> <b>ESG-Ziele</b></p>	<p><b>Anpassung:</b></p>



## Bisherige Ausgestaltung

Die Leistungskriterien des PPSP umfassen gleichgewichtet relative Umsatzrendite und relative Aktien-Performance.

## Stock Ownership Guidelines (SOG)

Die Vorstandsmitglieder sind verpflichtet, Mercedes-Benz Group Aktien in signifikanter Höhe zu erwerben und diese Aktien bis zur Beendigung des Dienstverhältnisses zu halten.

## Anpassung und Hintergrund

Neben der relativen Umsatzrendite und der relativen Aktien-Performance, die mit einer Gewichtung von 80 % auch weiterhin den Schwerpunkt der Leistungskriterien bilden, werden ESG-Ziele (Environmental/Social/Governance) als Leistungskriterien in den PPSP integriert und mit 20 % gewichtet.

### Hintergrund:

Nachhaltigkeit ist im Fundament der Unternehmensstrategie der Mercedes-Benz Group fest verankert. Vor diesem Hintergrund sollen ESG-Ziele nicht nur im Jahresbonus, sondern auch im PPSP als Leistungskriterien zur Anwendung kommen. Dabei wird darauf geachtet, dass sich die ESG-Ziele des Jahresbonus und des PPSP bestmöglich ergänzen und es insofern zu keiner doppelten Berücksichtigung kommt. Hierdurch wird eine ganzheitliche Incentivierung nachhaltigen Wirtschaftens der Mercedes-Benz Group AG und des Konzerns sichergestellt.

### Anpassung:

Die Haltedauer der erworbenen Mercedes-Benz Group Aktien wird ausgeweitet. Zukünftig müssen die Vorstandsmitglieder die Aktien nicht nur bis zur Beendigung des Dienstverhältnisses, sondern bis zwei Jahre nach diesem Zeitpunkt halten.

### Hintergrund:

Die Stock Ownership Guidelines stellen einen wesentlichen Bestandteil des Vergütungssystems dar, um einen starken Aktienkursbezug der Vorstandsvergütung herzustellen und die Interessen des Vorstands mit denen der Aktionäre eng zu verknüpfen. Durch die Verlängerung der Haltedauer wird diese Interessenverknüpfung verstärkt, das Vergütungssystem noch weiter auf den langfristigen Unternehmenserfolg der Mercedes-Benz Group AG und des Konzerns ausgerichtet und das Commitment der Vorstandsmitglieder verstärkt.

## II. Grundsätze des Vergütungssystems

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

Das Vergütungssystem des Vorstands leistet einen wesentlichen Beitrag zur Förderung unserer Geschäftsstrategie sowie der langfristigen und nachhaltigen Entwicklung der Gesellschaft. Es incentiviert die Erreichung unserer strategischen Ziele und setzt wirksame Anreize zur langfristigen wertschaffenden Entwicklung des Unternehmens im Interesse aller Stakeholder: Kunden, Investoren, Mitarbeiter, Geschäftspartner und die Gesellschaft als Ganzes. Vor dem Hintergrund der zentralen Bedeutung der Themen Nachhaltigkeit, Integrität und Diversität, die die Grundlage des Handelns der Mercedes-Benz Group bilden, werden neben finanziellen Leistungskriterien auch ESG-Ziele innerhalb der variablen Vergütung in signifikantem Maße berücksichtigt.

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

Grundsätzlich orientiert sich der Aufsichtsrat bei der Festsetzung des Vergütungssystems an folgenden Leitlinien:

#### **Leitlinien des Vergütungssystems**

##### **Förderung der Geschäftsstrategie**

–Das Vergütungssystem leistet in seiner Gesamtheit einen wesentlichen Anteil zur Förderung der Geschäftsstrategie.

##### **Langfristige und nachhaltige Entwicklung der Gesellschaft**

–Das Vergütungssystem und die Leistungskriterien seiner variablen Bestandteile setzen Anreize für eine langfristige und nachhaltige Entwicklung des Konzerns.

–Zur Stärkung der nachhaltigen Entwicklung des Konzerns werden sowohl innerhalb der kurzfristigen als auch innerhalb der langfristigen variablen Vergütung ESG-Ziele berücksichtigt.

##### **Pay for Performance**

–Die Leistung der Vorstandsmitglieder wird durch adäquat und ambitioniert gesetzte Leistungskriterien innerhalb der variablen Vergütungsbestandteile angemessen berücksichtigt.

–Ein hoher Anteil der Vergütung setzt sich aus variablen Bestandteilen zusammen.

##### **Nachvollziehbarkeit und Transparenz**

–Das Vergütungssystem ist nachvollziehbar und transparent für alle Stakeholder ausgestaltet.

##### **Durchgängigkeit der Vergütung**

–Der Aufsichtsrat achtet darauf, dass das Vergütungssystem des Vorstands und das der oberen Führungskräfte gleichgerichtete Anreize setzt.

##### **Berücksichtigung der Marktpraxis**

–Bei der Gestaltung des Vergütungssystems wird die aktuelle Marktpraxis berücksichtigt.

### **III. Vergütungssystem im Überblick**

#### **1. Bestandteile des Vergütungssystems**

Das Vergütungssystem des Vorstands besteht aus festen und variablen Vergütungsbestandteilen.

Die festen Vergütungsbestandteile setzen sich aus der Grundvergütung, den Nebenleistungen sowie der Versorgungszusage bzw. alternativ dem Versorgungsentgelt zusammen.

Die variablen Vergütungsbestandteile bestehen aus der kurzfristigen variablen Vergütung (Jahresbonus) sowie der langfristigen variablen Vergütung (Performance Phantom Share Plan; PPSP).

Weitere zentrale Bestandteile des Vergütungssystems des Vorstands sind Malus- und Clawback-Regelungen sowie Stock Ownership Guidelines (SOG).



<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 Jahresbonus  –Möglichkeit zur Gewährung eines Versorgungsentgelts statt einer Versorgungszusage	
<b>Variable Vergütung</b>	Kurz- und mittelfristige variable Vergütung	Typ	–Jahresbonus
		Leistungskriterien	–Finanzielle Leistungskriterien
			–50 % EBIT
			–50 % Free Cash Flow des Industriegeschäfts
			–Bandbreite der Zielerreichung: 0 % - 200 %
	–Nicht-finanzielle Leistungskriterien		
	–Bis zu 10 %-Punkte Zu-/Abschlag auf den Zielerreichungsgrad		
	–Transformationsziele		
	–Bis zu 25 %-Punkte Zu-/Abschlag auf den Zielerreichungsgrad		
	Begrenzung/ Cap	–200 % des Zielbetrags	
Auszahlung	–Nach dem Geschäftsjahr		
Langfristige variable Vergütung	Typ	–Virtueller Performance Share Plan („Performance Phantom Share Plan“)	
	Laufzeit	–Vier Jahre (drei Jahre Performance Periode und ein Jahr Halteperiode)	
	Leistungskriterien	–80 % Relative Umsatzrendite und Relative Aktien-Performance	
		–20 % ESG-Ziele	
	Begrenzung/ Cap	–250 % des Zuteilungswerts	
Auszahlung	–Nach der vierjährigen Laufzeit		
<b>Malus / Clawback</b>		–Teilweise oder vollständige Reduzierung bzw. Rückforderung der variablen Vergütung möglich	
<b>Stock Ownership</b>		–Die Anzahl der zu haltenden Aktien liegt zwischen 20.000 und 75.000 Aktien	

## Guidelines

–Grundsätzlich bis zu 25 % der Bruttovergütung aus den PPSP zum Erwerb befreiter Aktien zu verwenden

### 2. Vergütungsstruktur

Die Ziel-Gesamtvergütung besteht aus der Ziel-Direktvergütung, Nebenleistungen und Versorgungszusage bzw. Versorgungsentgelt.

Um der Leistungsorientierung und somit dem Pay for Performance-Gedanken der Vorstandsvergütung Rechnung zu tragen, setzt sich die Ziel-Direktvergütung mehrheitlich aus variablen Vergütungsbestandteilen zusammen. Die Ziel-Direktvergütung ergibt sich dabei aus der Summe aus Grundvergütung, Zielbetrag des Jahresbonus sowie Zuteilungswert des PPSP. Dabei tragen Grundvergütung und Jahresbonus jeweils rund 25 % bis 35 % zur Ziel-Direktvergütung bei, während der PPSP rund 35 % bis 50 % der Ziel-Direktvergütung entspricht.

Durch die stärkere Gewichtung der langfristigen variablen Vergütung im Vergleich zur kurzfristigen variablen Vergütung wird sichergestellt, dass die Vergütungsstruktur im Einklang mit den aktienrechtlichen Vorgaben auf eine nachhaltige und langfristige Entwicklung der Mercedes-Benz Group ausgerichtet ist. Zudem soll sichergestellt werden, dass gemäß der Empfehlung des Deutschen Corporate Governance Kodex (DCGK) die variable Vergütung, die sich aus dem Erreichen langfristiger orientierter Ziele ergibt, den Anteil aus kurzfristig orientierten Zielen übersteigt. Gleichzeitig wird durch die weiterhin signifikante Gewichtung des Jahresbonus darauf geachtet, wichtige operative jährliche Ziele nicht zu vernachlässigen.

Als weiterer Bestandteil der Ziel-Gesamtvergütung belaufen sich die Nebenleistungen (geldwerte Vorteile, im Wesentlichen durch die Gesellschaft übernommene Aufwendungen für Sicherheitsleistungen und die Gestellung von Dienstwagen, ohne etwaige Ausgleichszahlungen im Falle von Neueintritten in den Vorstand) regelmäßig durchschnittlich auf rund 8 % der jeweiligen Grundvergütung. Im Falle einer Auslandstätigkeit können die Nebenleistungen aufgrund von speziellen Standortleistungen oberhalb dieses relativen Anteils liegen. Die Versorgungszusage bzw. das Versorgungsentgelt beläuft sich derzeit auf 15 % der Summe aus der jeweiligen Grundvergütung und des zum Abschlussstichtag ermittelten Jahresbonus für das jeweilige Geschäftsjahr. Die dargestellten relativen Anteile können beispielweise aufgrund von Entwicklungen der Kosten der vertraglich vereinbarten Nebenleistungen abweichen.

## IV. Bestandteile des Vergütungssystems im Detail

### 1. Feste Vergütungsbestandteile

#### 1.1. Grundvergütung

Die Grundvergütung ist eine fixe, auf das Gesamtjahr bezogene Vergütung, die sich an Verantwortungsbereich und Erfahrung des jeweiligen Vorstandsmitglieds orientiert und in zwölf Monatsraten ausbezahlt wird. Sie wird für jedes Geschäftsjahr im Rahmen der Bestimmung der individuellen Ziel-Gesamtvergütung vom Aufsichtsrat festgelegt.

#### 1.2. Nebenleistungen

Nebenleistungen umfassen im Wesentlichen Aufwendungen für Sicherheitsleistungen und die Gestellung von Dienstwagen. Bei Vorstandsmitgliedern mit Dienstsitz im Ausland, können zudem spezielle Standortleistungen anfallen. Darüber hinaus können im Rahmen von Neueintritten in den Vorstand in Ausnahmefällen Ausgleichszahlungen zur Abgeltung entfallender Zahlungen aus dem vorangehenden Dienstverhältnis gewährt werden.

#### 1.3. Versorgungszusage/-entgelt

Mitgliedern des Vorstands kann eine beitragsorientierte Versorgungszusage gewährt werden; maßgeblich ist dabei das betriebliche Altersversorgungssystem, das auch für den Tarifbereich und Leitende Führungskräfte gilt („Daimler Pensions Plan“). Der Daimler Pensions Plan 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.

Die Höhe der jährlichen Beiträge für die Mitglieder des Vorstands resultiert aus einem festgelegten Prozentsatz, bezogen auf die Summe aus Grundvergütung und auf den zum Abschlussstichtag ermittelten Jahresbonus für das jeweilige Geschäftsjahr. Dieser Prozentsatz beträgt derzeit 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 vor diesem Zeitpunkt, erfolgt die Auszahlung auch bis zur Vollendung des 62. Lebensjahres als Erwerbsminderungsrente. Die Auszahlung aus dem Daimler Pensions Plan kann in drei Varianten erfolgen: als Einmalbetrag, in zwölf Jahresraten, wobei jeder Teilbetrag vom Eintritt des Versorgungsfalls bis zur Auszahlung gemäß den gesetzlichen Regelungen verzinst wird, bzw. als Rente mit einer jährlichen Erhöhung gemäß den gesetzlichen Regelungen.

Die Verträge der Vorstandsmitglieder enthalten Regelungen, nach denen bei Ableben des Vorstandsmitglieds vor Erreichen des altersbedingten Versorgungsfalls dem Ehepartner/eingetragenen Lebenspartner beziehungsweise den unterhaltsberechtigten Kindern der erreichte Guthabenstand zuzüglich eines Aufschlags für den verbleibenden Zeitraum bis zur rechnerischen Vollendung des 62. Lebensjahres des Vorstandsmitglieds zusteht. Bei einem Ableben nach Eintritt des altersbedingten Versorgungsfalls sind im Falle der Auszahlungsvariante von zwölf Jahresraten die Erben bezugsberechtigt. Im Falle der Auszahlungsvariante Rente mit Hinterbliebenenversorgung stehen dem Ehepartner/eingetragenen Lebenspartner oder den unterhaltsberechtigten Kindern 60 % der Eigenrente zu.

Der Aufsichtsrat behält sich das Recht vor, zukünftig Vorstandsmitgliedern anstelle der Versorgungszusage einen fixen Betrag zur privaten Eigenvorsorge zu gewähren (Versorgungsentgelt).

## 2. Variable Vergütungsbestandteile

Die variablen Vergütungsbestandteile sollen die richtigen Anreize für den Vorstand setzen, im Sinne der Unternehmensstrategie, der Kunden, Aktionäre, Mitarbeiter und weiteren Interessengruppen zu handeln und die gesetzten langfristigen Zielsetzungen nachhaltig zu verfolgen und zu erreichen. Um die Umsetzung der Unternehmensstrategie im Sinne der langfristigen und nachhaltigen Entwicklung der Mercedes-Benz Group sicherzustellen, werden aus den strategischen Zielsetzungen operative jährliche Ziele finanzieller und nichtfinanzieller Art abgeleitet, deren Erreichung über den Jahresbonus incentiviert wird. Daneben honoriert der PPSP den langfristigen Unternehmenserfolg im Vergleich zu relevanten Wettbewerbern – sowohl im Hinblick auf den Kapitalmarkt als auch in Bezug auf die Rentabilität. Zudem wird durch die Implementierung von ESG-Zielen in den PPSP der Unternehmenserfolg ganzheitlich betrachtet.

Leistungskriterien	Bezug zur Geschäftsstrategie/Anreizwirkung
<b>Jahresbonus</b>	<b>EBIT</b>
	–Berücksichtigung einer der wichtigsten finanziellen Steuerungsgrößen und Indikatoren für die operative finanzielle Leistung
	–Incentivierung von profitabilem Wachstum, um die beschleunigte Transformation in eine voll-elektrische Zukunft erfolgreich zu gestalten
	<b>FCF IB</b>
	–Ausrichtung auf den im Rahmen der Konzerntransformation anfallenden umfassenden Investitionsbedarf
	–Anreizsetzung zur Optimierung des Cash Flow Managements
<b>Nicht-finanzielle Leistungskriterien</b>	–Inkludierung wichtiger nicht-finanzieller Ziele, die zur erfolgreichen Umsetzung der Unternehmensstrategie von Bedeutung sind
	–Fokus auf jährlich zu messende Ziele

Leistungskriterien	Bezug zur Geschäftsstrategie/Anreizwirkung	
PPSP	<b>Transformationsziele</b>	–Fokussierung auf zentrale Zukunftsfelder, um die Transformation des Konzerns weiter voranzutreiben
	<b>Relative Umsatzrendite</b>	–Integration einer der zentralen internen Steuerungsgrößen zur Sicherung des angestrebten nachhaltigen und profitablen Wachstums  –Vergleich mit relevanten Wettbewerbern und somit Berücksichtigung einer relativen Erfolgsmessung
	<b>Relative Aktien-Performance</b>	–Stärkung des Aktienkursbezugs und Verknüpfung der Interessen von Vorstand und Aktionären  –Anreizsetzung zur langfristigen Outperformance relevanter Wettbewerber am Kapitalmarkt
	<b>ESG-Ziele</b>	–Implementierung von strategisch wichtigen langfristigen ESG-Zielen zur Betonung der Bedeutung von Nachhaltigkeit in der Mercedes-Benz Group und zur ganzheitlichen Betrachtung des Unternehmenserfolgs über die Performance Periode  –Sicherstellung der nachhaltigen Entwicklung der Mercedes-Benz Group

## 2.1. Jahresbonus

### 2.1.1. Grundzüge des Jahresbonus

Der Jahresbonus incentiviert die Umsetzung operativer Ziele, deren Erreichung für die langfristige Entwicklung der Mercedes-Benz Group von zentraler Bedeutung ist. Hierbei liegt ein besonderer Fokus auf der zukunftsichernden Erweiterung des Geschäftsmodells als Automobilhersteller und Mobilitätsdienstleister. Vor dem Hintergrund der beschleunigten Transformation in eine vollelektrische und software-getriebene Zukunft ist es von besonderer Bedeutung, die richtigen Anreize im Vergütungssystem auf die erforderlichen Investitionen für die Zukunft auszurichten.

Zu diesem Zweck leitet der Aufsichtsrat für das jeweils bevorstehende Geschäftsjahr aus den strategischen Unternehmenszielen anspruchsvolle und ambitionierte operative Ziele ab. Der Zielbetrag des Jahresbonus, der bei einer Zielerreichung von 100 % zur Auszahlung kommt, ist derzeit auf 100 % der Grundvergütung festgelegt. Der Auszahlungsbetrag aus dem Jahresbonus ist auf 200 % des Zielbetrags begrenzt und berechnet sich wie folgt:



Der so ermittelte Auszahlungsbetrag des Jahresbonus wird zu Beginn des nachfolgenden Geschäftsjahres ausbezahlt.

## 2.1.2. Leistungskriterien des Jahresbonus

### a. Finanzielle Leistungskriterien

Bei den finanziellen Leistungskriterien des Jahresbonus handelt es sich um das operative Ergebnis der Mercedes-Benz Group (EBIT) sowie den Free Cash Flow des Industriegeschäfts (FCF IB), die beide jeweils mit 50 % gewichtet werden. Das EBIT und der FCF IB stellen zwei der bedeutsamsten finanziellen Leistungsindikatoren für die operative finanzielle Leistung der Mercedes-Benz Group dar.

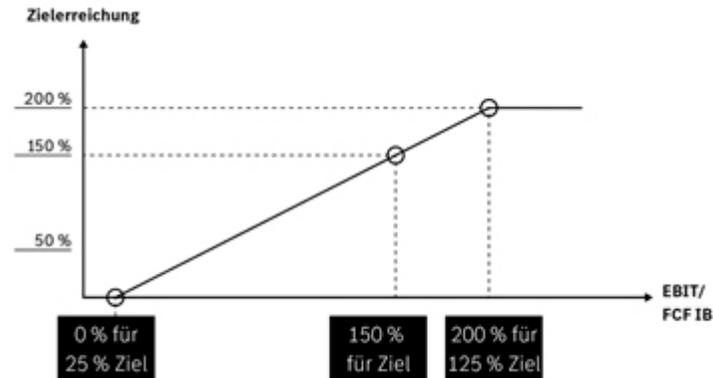
Das EBIT wird als operative Ergebnisgröße herangezogen. Als Ergebnis vor Zinsergebnis und Ertragsteuern reflektiert das EBIT die Ergebnisverantwortung der Geschäftsfelder. Der EBIT-Zielwert für das jeweilige Geschäftsjahr wird dabei auf Basis des vom Aufsichtsrat festgelegten, anspruchsvollen und am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

Der FCF IB umfasst neben den Cash Flows der automobilen Geschäftsfelder auch Cash Flows aus Zinsen und Steuern sowie sonstigen nicht den Geschäftsfeldern zuzuordnenden Überleitungsposten und ist von herausragender Bedeutung für die Finanzkraft der Mercedes-Benz Group. Der Zielwert für den FCF IB für das jeweilige Geschäftsjahr wird auf Basis des definierten EBIT-Zielwerts der Segmente des Automobilgeschäfts (abgeleitet aus strategischen Wachstums- und Renditezielen) 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 für bestimmte Sachverhalte Anpassungen des tatsächlich erreichten Werts vorgenommen, die bereits in Vorjahren in der Zielerreichung des Jahresbonus berücksichtigt wurden. Diese Sachverhalte können z.B. bereits in Vorjahren gebildete Rückstellungen sein, die bereits zum Zeitpunkt ihrer Buchung das Konzernergebnis – und damit den Jahresbonus – beeinflusst haben.

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

Für die Berechnung der Zielerreichung werden die tatsächlichen EBIT und FCF IB-Werte grundsätzlich um Wirkungen aus Investitionen und Desinvestitionen oberhalb einer bestimmten Wertgrenze bereinigt, um die Kongruenz von Zielsetzung und Zielerreichung sicherzustellen.



Für die finanziellen Leistungskriterien werden die Zielwerte, der untere und obere Schwellenwert sowie die tatsächliche Zielerreichung für das jeweilige Geschäftsjahr im Vergütungsbericht ex-post offengelegt.

#### b. Nicht-finanzielle Leistungskriterien

Die auf Nachhaltigkeit und kulturelle Aspekte ausgerichteten nicht-finanziellen Leistungskriterien sind derzeit drei Kategorien zugeordnet und gelten einheitlich für den gesamten Vorstand. Diese Kategorien bilden weitere zentrale Bausteine der Unternehmensstrategie, z. B. Integrität und Mitarbeiterzufriedenheit als unverzichtbare Bestandteile einer agilen, zukunftsorientierten und sozialen Werten verpflichteten Unternehmenskultur oder Qualität als unverzichtbare Voraussetzung von Kundenzufriedenheit und langfristigem und nachhaltigem Verkaufserfolg. Auch für die nicht-finanziellen Ziele sind messbare Kriterien hinterlegt, die nach Abschluss des Geschäftsjahres durch einen Ziel-/Ist-Vergleich eine klare Zielerreichung aufweisen. Methodisch werden hierfür z.B. Umfragen mit der Belegschaft und mit Kunden herangezogen. Ferner werden branchenübliche statistische Erhebungen über z.B. die Qualität der Produkte bzw. Serviceleistungen verwendet um die Zielerreichungen festzulegen. Dabei ist ein Zu- oder Abschlag auf den Zielerreichungsgrad für die finanziellen Leistungskriterien des Jahresbonus von insgesamt bis zu 10 %-Punkten möglich.

Der Aufsichtsrat behält sich das Recht vor, andere als die genannten Kategorien als nicht-finanzielle Leistungskriterien auszuwählen, wenn dies vor dem Hintergrund der Umsetzung der Unternehmensstrategie geboten ist. Die nicht-finanziellen Leistungskriterien stammen auch dann aus einer oder mehreren der folgenden Kategorien:

#### Kriterienkatalog für die Auswahl der nichtfinanziellen Leistungskriterien

Nachhaltigkeit

Gesundheit & Arbeitssicherheit

Integrität & Compliance

Qualität

## Kundenbefragungen

## Mitarbeiterzufriedenheit

## Mitarbeiterengagement

## Unternehmens- und Führungskultur

Die nicht-finanziellen Leistungskriterien werden für jedes Geschäftsjahr klar definiert und im Vergütungsbericht offengelegt. Zudem wird ex-post die Zielerreichung veröffentlicht.

### c. Transformationsziele

Zur Berücksichtigung der Umsetzung der zukunftsorientierten Maßnahmen zur technologischen und nachhaltigen Neuausrichtung der Mercedes-Benz Group werden zudem jährlich Leistungskennzahlen aus den Zukunftsfeldern definiert.

Die Themencluster innerhalb der Transformationsziele werden jährlich vom Aufsichtsrat diskutiert und für das bevorstehende Geschäftsjahr festgelegt. Bei der Auswahl der Transformationsziele bzw. der entsprechenden Leistungskriterien wird darauf geachtet, dass diese im thematischen Einklang mit der Transformation des Unternehmens stehen, möglichst messbar sind und eine transparente Ermittlung der jeweiligen Zielerreichung möglich ist. Derzeit hat der Aufsichtsrat die Themencluster „CO2“, „Sicherheitsinnovationen“ und „ESG-Stakeholdermanagement“ als relevant für die Transformationsziele festgelegt.

Aus dem Zielerreichungsgrad für die Transformationsziele und dem strategischen, organisatorischen und strukturellen Beitrag des Gesamtvorstands leitet der Aufsichtsrat unter Würdigung des wirtschaftlichen Umfelds und der Wettbewerbssituation/-positionierung einen gemeinsamen Zielerreichungsgrad des Vorstands ab. Hierbei ist ein Zu- oder Abschlag auf den Zielerreichungsgrad für die finanziellen Leistungskriterien des Jahresbonus von bis zu 25 %-Punkten möglich.

Die zu Beginn des Geschäftsjahres festgelegten Ziele werden ebenso wie die Zielerreichung im Vergütungsbericht ex-post offengelegt.

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

## 2.2. Performance Phantom Share Plan (PPSP)

### 2.2.1. Grundzüge des PPSP

Die langfristige variable Vergütung ist als Performance Phantom Share Plan (PPSP) mit einer vierjährigen Laufzeit ausgestaltet.

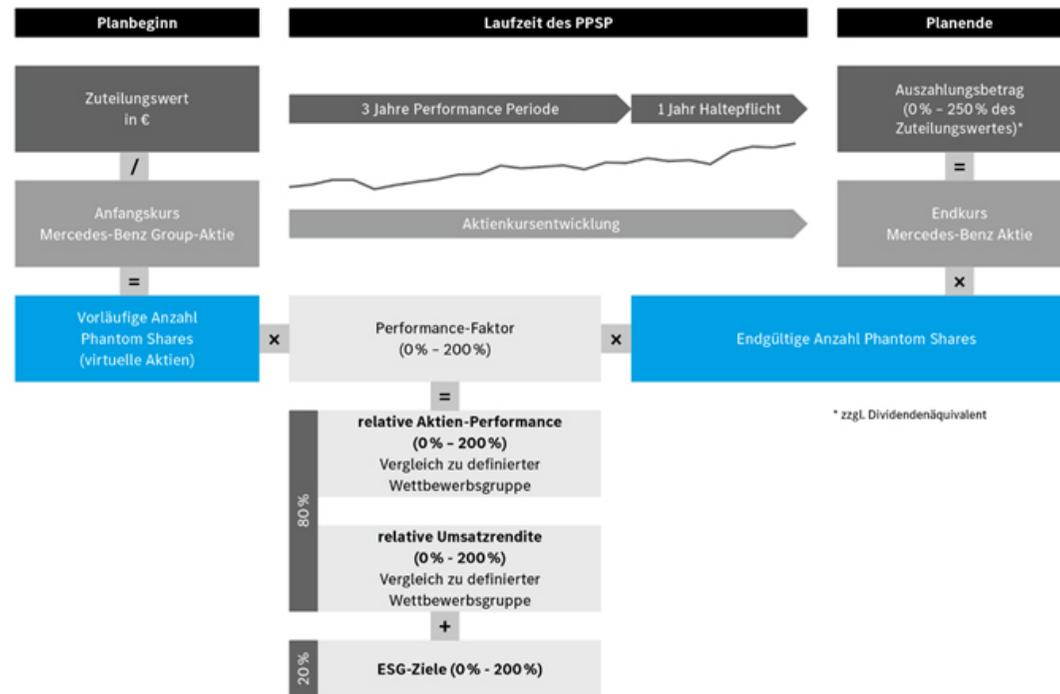
Für jedes Geschäftsjahr legt der Aufsichtsrat im Rahmen der Bestimmung der individuellen Ziel-Gesamtvergütung einen Zuteilungswert in Euro fest. Dafür wird den Vorstandsmitgliedern im Rahmen des PPSP eine vorläufige Anzahl von Phantom Shares zugeteilt. Die Anzahl der vorläufig zugeteilten Phantom Shares errechnet sich aus dem individuellen Zuteilungswert, der durch den relevanten, über einen vorab festgelegten längeren Zeitraum ermittelten Durchschnittskurs der Mercedes-Benz Aktie dividiert wird.

Die Zuflüsse aus den Phantom Shares hängen von drei vorab vom Aufsichtsrat festgelegten, über einen Zeitraum von drei Jahren (Performance Periode) gemessenen Leistungskriterien (Relative Umsatzrendite, Relative Aktien-Performance und ESG-Ziele), sowie von der Kursentwicklung der Mercedes-Benz Aktie ab. Abhängig von der Gesamtzielerreichung der Leistungskriterien werden die zu Planbeginn vorläufig zugeteilten Phantom Shares nach Ablauf der Performance Periode zunächst in die endgültige Zahl der Phantom Shares umgerechnet. Die Bandbreite der möglichen Zielerreichung in den Leistungskriterien beträgt dabei 0 % bis 200 %.

Nach Ablauf eines weiteren Jahres (Halteperiode) wird der Auszahlungsbetrag ermittelt, indem die endgültige Zahl der Phantom Shares mit dem dann geltenden, ebenfalls über einen vorab festgelegten längeren Zeitraum ermittelten Durchschnittskurs der Mercedes-Benz Aktie multipliziert wird. Der für die Auszahlung des Plans maßgebliche Aktienkurs ist zugleich maßgeblich für die Zuteilung der vorläufigen Zahl an Phantom Shares für den im jeweiligen Jahr neu begebenen Plan.

Neben dem Auszahlungsbetrag nach Ablauf der insgesamt vierjährigen Laufzeit wird während der Laufzeit der Pläne für die vorläufige und die endgültige Zahl der noch nicht zur Auszahlung gelangten Phantom Shares ein Dividendenäquivalent in Höhe der für die Mercedes-Benz Aktie ausgeschütteten Dividende gezahlt. Der finale Auszahlungsbetrag ist auf 250 % des individuellen Zuteilungswerts zu Planbeginn begrenzt. Dieser Höchstbetrag beinhaltet auch die während der Planlaufzeit ausbezahlten Dividendenäquivalente.

Die Auszahlung aus dem PPSP erfolgt nach Ablauf der Halteperiode und somit mehr als vier Jahre nach Planbeginn. Da der Anteil des PPSP an der Summe aller variablen Vergütungsbestandteile den Anteil des Jahresbonus übersteigt, wird im Sinne des DCGK der überwiegende Teil der variablen Vergütung aktienbasiert gewährt. Der Aufsichtsrat behält sich im Übrigen das Recht vor, den Auszahlungsbetrag statt in bar in Aktien der Mercedes-Benz AG zu bedienen.



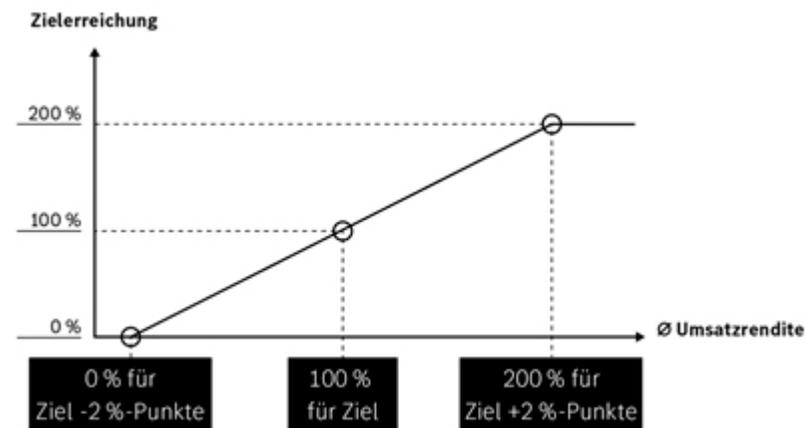
### 2.2.2. Leistungskriterien des PPSP

Die Gesamtzieelerreichung des PPSP bemisst sich zu 80 % an der relativen Umsatzrendite und der relativen Aktien-Performance sowie zu 20 % an ESG-Zielen.

#### a. Relative Umsatzrendite

Das Leistungskriterium Umsatzrendite wird im dreijährigen Vergleich zur Wettbewerbergruppe, bestehend aus börsennotierten Fahrzeugherstellern mit einem Automotive-Anteil von derzeit mehr als 70 % vom Umsatz und einem Rating im Investment-Grade-Bereich, ermittelt. Durch die Berücksichtigung der Umsatzrendite werden Anreize gesetzt, nachhaltiges und profitables Wachstum sicherzustellen und eine Steigerung der Effizienz zu erzielen. Die relative Erfolgsmessung incentiviert zugleich eine Outperformance relevanter Wettbewerber.

Entspricht die Umsatzrendite der Mercedes-Benz Group der durchschnittlichen Umsatzrendite der Wettbewerber über die dreijährige Performance Periode (Zielwert), liegt der Zielerreichungsgrad bei 100 %. Liegt die Umsatzrendite der Mercedes-Benz Group 2 %-Punkte unterhalb des Zielwerts, beträgt der Zielerreichungsgrad 0 %. Liegt die Umsatzrendite der Mercedes-Benz Group 2 %-Punkte oberhalb des Zielwerts, beträgt der Zielerreichungsgrad 200 %. Innerhalb der Bandbreite von 2 %-Punkten unter- oder oberhalb des Zielwerts entwickelt sich der Zielerreichungsgrad linear.

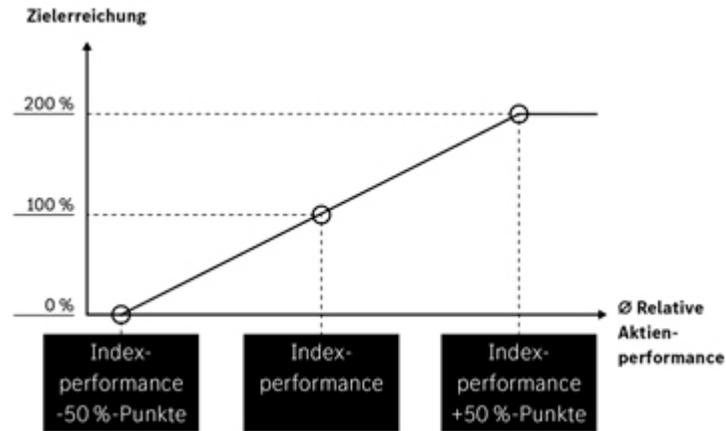


Nach Planende wird die Zielerreichung aus dem Leistungskriterium relative Umsatzrendite ex-post im Vergütungsbericht veröffentlicht.

#### b. Relative Aktien-Performance

Die relative Aktien-Performance bemisst sich an der Entwicklung der Mercedes-Benz Aktie im dreijährigen Vergleich zur Entwicklung der auch im Rahmen der Umsatzrendite genutzten Wettbewerbergruppe. Durch die relative Aktien-Performance wird ein Leistungskriterium herangezogen, welches die Interessen der Aktionäre in besonderem Maße abbildet und eine Outperformance relevanter Wettbewerber am Kapitalmarkt incentiviert.

Entspricht die prozentuale Entwicklung der Mercedes-Benz Aktie der prozentualen Entwicklung des Index, liegt der Zielerreichungsgrad bei 100 %. Liegt die prozentuale Entwicklung der Mercedes-Benz Aktie 50 %-Punkte oder mehr oberhalb der prozentualen Entwicklung des Index, liegt der Zielerreichungsgrad bei 200 %. Liegt die prozentuale Entwicklung der Mercedes-Benz Aktie 50 %-Punkte oder mehr unterhalb der prozentualen Entwicklung des Index, liegt der Zielerreichungsgrad bei 0 %. In der Bandbreite von 50 %-Punkten ober- oder unterhalb des Zielwerts entwickelt sich der Zielerreichungsgrad linear.



Nach Planende wird die Zielerreichung aus dem Leistungskriterium relative Aktien-Performance ex-post im Vergütungsbericht veröffentlicht.

### c. ESG-Ziele

ESG-Aspekte haben als integraler Bestandteil der Unternehmensstrategie einen großen Stellenwert im unternehmerischen Handeln der Mercedes-Benz Group. Vor diesem Hintergrund hat der Aufsichtsrat mit den ESG-Zielen im PPSP ein zusätzliches Leistungskriterium in der Vorstandsvergütung implementiert. Hierdurch sollen noch stärkere Anreize für ein nachhaltiges Wirtschaften gesetzt werden, um Maßstäbe für die nachhaltige Mobilität von morgen zu setzen.

Vor Beginn der Planlaufzeit legt der Aufsichtsrat messbare und quantifizierbare ESG-Ziele fest. In der Regel wählt der Aufsichtsrat zwischen einem und bis zu vier ESG-Ziele für die Planlaufzeit aus, die er aus der Unternehmensstrategie der Mercedes-Benz Group ableitet und die für deren Förderung und Umsetzung relevant sind. Werden mehrere ESG-Ziele ausgewählt, legt der Aufsichtsrat vor Beginn der Planlaufzeit auch deren Gewichtung zueinander fest. Die ESG-Ziele stammen dabei aus einer oder mehreren der folgenden Kategorien:

#### Kriterienkatalog für die Auswahl der ESG-Ziele

Klimaschutz & Luftreinhaltung	Verkehrssicherheit	Vielfalt & Chancengleichheit	Integrität & Compliance
Nachhaltige urbane Mobilität & Elektromobilität	Kundenorientierung	Mitarbeiterengagement	Datenverantwortung
Ressourcenschonung	Aus- und Weiterbildung	Gesundheit &	Gesellschaftliches

	der Mitarbeiter	Arbeitssicherheit	Engagement & Stakeholderbeziehungen
Nachhaltige Lieferketten	Wahrung der Menschenrechte	Führungskultur	Nachhaltige Unternehmensführung

Für die PPSP-Tranche 2023, deren Zuteilung zu Beginn des Geschäftsjahres 2023 erfolgte und deren Planlaufzeit am Ende des Geschäftsjahres 2026 endet, hat der Aufsichtsrat ESG-Ziele aus den Kategorien „Nachhaltige urbane Mobilität & Elektromobilität“, „Achtung der Menschenrechte“ bzw. „Nachhaltige Lieferketten“ und „Vielfalt & Chancengleichheit“ ausgewählt:

### ESG-Ziele PPSP-Tranche 2023

<b>Kategorie</b>	Nachhaltige urbane Mobilität & Elektromobilität	Wahrung der Menschenrechte / Nachhaltige Lieferketten	Vielfalt & Chancengleichheit
<b>Ziel</b>	Anteil PHEV/BV am Absatz	Überprüfung hochriskante Produktionsstoffe	Diversität

Für jedes ESG-Ziel bestimmt der Aufsichtsrat einen Zielwert, der einer Zielerreichung von 100 % entspricht sowie einen unteren Schwellenwert, der einer Zielerreichung von 0 % und einen oberen Schwellenwert, der einer Zielerreichung von 200 % entspricht. Zwischen dem Zielwert und dem unteren oder oberen Schwellenwert entwickelt sich der Zielerreichungsgrad in definierten Intervallen.

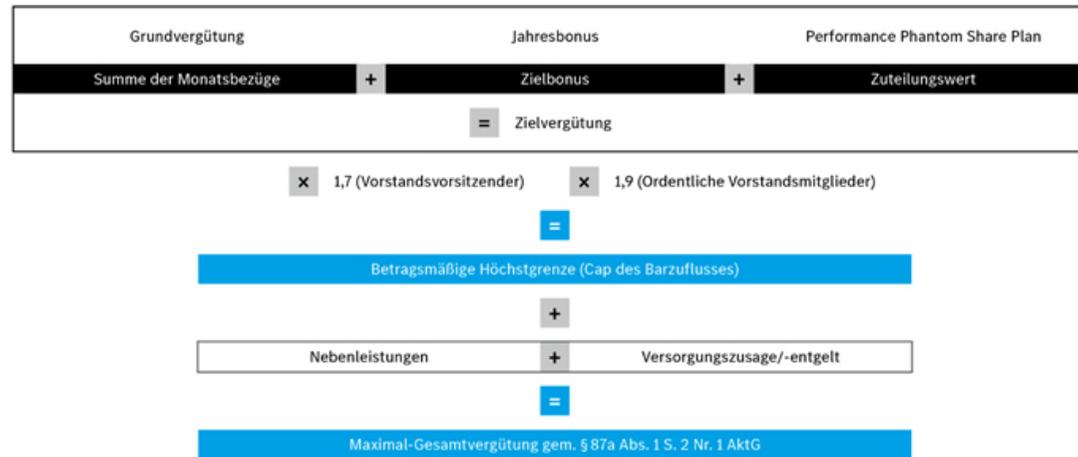
Die für die Planlaufzeit festgelegten ESG-Ziele werden im Vergütungsbericht über das erste Jahr der Performance-Periode offengelegt. Die für jedes ESG-Ziel festgelegten Zielwerte, der obere und untere Schwellenwert sowie die Zielerreichungen werden nach Ablauf der Planlaufzeit im Vergütungsbericht offengelegt.

### 3. Betragsmäßige Höchstgrenzen und Maximalvergütung

Um ein ausgewogenes Chancen-Risiko-Profil zu erreichen und eine entsprechende Anreizwirkung des Vergütungssystems zu erzielen, sind die variablen Vergütungsbestandteile so ausgestaltet, dass der Auszahlungsbetrag auf null sinken kann. Andererseits sind sowohl für den Jahresbonus als auch für den PPSP Höchstbeträge (Caps) definiert.

Um die Höhe des Barzuflusses für ein Geschäftsjahr zu begrenzen, hat der Aufsichtsrat eine betragsmäßige Höchstgrenze (Cap des Barzuflusses) für die Mitglieder des Vorstands festgelegt. Diese beträgt für den Vorstandsvorsitzenden das 1,7-fache und für die ordentlichen Vorstandsmitglieder das 1,9-fache der Summe aus Grundvergütung, Zielbetrag des Jahresbonus und Zuteilungswert des PPSP.

Daneben hat der Aufsichtsrat gemäß § 87a Abs. 1 Satz 2 Nummer 1 AktG eine auf ihre Angemessenheit geprüfte Maximalvergütung einschließlich Nebenleistungen und Versorgungsaufwand/-entgelt für die Vorstandsmitglieder festgelegt. Die für ein Geschäftsjahr erreichbare Maximalvergütung beträgt für den Vorstandsvorsitzenden 12.000.000 € und für die ordentlichen Vorstandsmitglieder 7.200.000 €. Die mögliche Kappung des die Maximalvergütung überschreitenden Betrags erfolgt mit der Auszahlung des im relevanten Geschäftsjahr zugeteilten, vier Jahre später zur Auszahlung fälligen PPSP.



#### 4. Richtlinien für den Aktienbesitz (Stock Ownership Guidelines; SOG)

Für die Vorstandsmitglieder bestehen Richtlinien für den Aktienbesitz (Stock Ownership Guidelines; SOG). Diese verpflichten die Mitglieder des Vorstands, über mehrere Jahre hinweg eine substantielle Anzahl von Mercedes-Benz Aktien zu erwerben und bis zwei Jahre nach Beendigung ihres Dienstverhältnisses zu halten. Die Stock Ownership Guidelines tragen dazu bei, dass die Vorstandsmitglieder eine langfristige Beteiligung am Unternehmen aufbauen und aufrechterhalten sowie die finanziellen Interessen des Vorstands mit denen der Aktionäre eng verknüpft werden. Die Halteverpflichtung über die Dauer des Dienstverhältnisses hinaus stärkt das Engagement der Vorstandsmitglieder und soll zum langfristigen Erfolg der Mercedes-Benz Group beitragen.

Die Anzahl der zu haltenden Aktien liegt, abhängig von der Funktion des jeweiligen Vorstandsmitglieds, zwischen 20.000 und 75.000 Aktien. Bis die vorgegebene Aktienanzahl erreicht ist, sind grundsätzlich bis zu 25 % der tatsächlich ausbezahlten Bruttovergütung (ggf. also der um einen Kappungsbetrag verkürzte Bruttobetrag) aus dem PPSP zum Erwerb von Aktien der Mercedes-Benz Group AG zu verwenden. Der Aktienerwerb kann aber auch anderweitig erfolgen. In Härtefällen kann der Aufsichtsrat ein Vorstandsmitglied von der Verpflichtung zum Halten der Aktien bis zwei Jahre nach Beendigung des Dienstverhältnisses befreien.

#### 5. Malus- und Clawback-Regelungen

Im Rahmen der vertraglichen Vereinbarungen 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 Reduzierungsbetrags von noch nicht ausbezahlten oder von künftigen Boni nicht möglich, besteht in Höhe des Reduzierungsbetrags eine Verpflichtung zur Rückzahlung bereits ausbezahlter Boni. Über eine Reduzierung entscheidet der Aufsichtsrat.

Nach den PPSP-Planbedingungen ist zudem 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.

## V. Vergütungsbezogene Rechtsgeschäfte

### 1. Laufzeiten der Dienstverträge

Die Dienstverträge der Vorstandsmitglieder werden für die Dauer der Bestellung abgeschlossen und verlängern sich jeweils für die Dauer der Wiederbestellung. Bei Erstbestellung eines Vorstandsmitglieds betragen Bestell- und Vertragsdauer drei Jahre. Bei Wiederbestellung beträgt die Bestellperiode und Vertragsverlängerung bis zu fünf Jahre.

### 2. Unterjähriger Ein- und Austritt

Im Falle eines unterjährigen Ein- und Austritts eines Vorstandsmitglieds während eines laufenden Geschäftsjahrs wird die Vergütung für das entsprechende Geschäftsjahr (einschließlich des Zielbetrags des Jahresbonus und des Zuteilungswerts des PPSP) pro rata temporis entsprechend der Dauer des Dienstverhältnisses im relevanten Geschäftsjahr reduziert.

### 3. Vorzeitige Beendigung des Dienstvertrags

#### 3.1. Vorzeitige Beendigung des Dienstvertrags ohne wichtigen Grund

Für den Fall der vorzeitigen Beendigung des Dienstvertrags ohne wichtigen Grund im Sinne von § 626 BGB enthalten die Dienstverträge der Vorstandsmitglieder 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 Beendigung der Organstellung. Der Anspruch auf Auszahlung bereits zugeteilter Tranchen des PPSP bemisst sich nach den Bedingungen der jeweiligen Pläne.

Soweit die vorstehend beschriebenen Leistungen der Regelung zum sogenannten Abfindungs-Cap 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 Dienstvertrags.

Sowohl der Jahresbonus als auch der Zahlungsbetrag aus dem PPSP werden bei vorzeitiger und regulärer Vertragsbeendigung nicht vorzeitig, sondern zu den im Dienstvertrag beziehungsweise in den PPSP-Planbedingungen vereinbarten Zeitpunkten ausbezahlt. Eine vorzeitige Auszahlung erfolgt nicht. Die Ansprüche sind vererbbar.

#### 3.2. Vorzeitige Beendigung des Dienstvertrags aus wichtigem Grund

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

### 4. Keine weiteren Abfindungsregelungen

Zusagen für den Fall einer vorzeitigen Beendigung der Vorstandstätigkeit infolge eines Kontrollwechsels (Change of Control) oder Zusagen von Entlassungsentschädigungen bestehen nicht.

### 5. Nebentätigkeiten der Vorstandsmitglieder



Die Vorstandsmitglieder sollen Vorstands- oder Aufsichtsratsmandate und/oder sonstige administrative oder ehrenamtliche Funktionen außerhalb des Unternehmens nur in sehr begrenztem Umfang übernehmen. Zudem benötigen sie zur Aufnahme von Nebentätigkeiten die Zustimmung des Aufsichtsrats. Für die Wahrnehmung von Mandaten in börsennotierten Gesellschaften, an denen die Mercedes-Benz Group AG eine unmittelbare oder mittelbare Beteiligung hält, findet bis zu einem bestimmten Betrag keine Anrechnung statt. Oberhalb dieses Betrags wird die Vergütung teilweise auf die Vorstandsvergütung angerechnet. Bei der Übernahme von Mandaten in Unternehmen, an denen die Mercedes-Benz Group keine unmittelbare oder mittelbare Beteiligung hält, erfolgt in der Regel keine Anrechnung auf die Vergütung.

## **VI. Verfahren zur Festlegung, Überprüfung und Umsetzung des Vergütungssystems sowie zur Festlegung und Überprüfung der individuellen Ziel-Gesamtvergütung**

### **1. Fest- und Umsetzung sowie Überprüfung des Vergütungssystems**

Gemäß § 87 Abs. 1 AktG erfolgt die Festsetzung der Vergütung durch den Aufsichtsrat. Dabei wird der Aufsichtsrat von seinem Präsidialausschuss unterstützt. Der Präsidialausschuss entwickelt Empfehlungen zum Vergütungssystem des Vorstands unter Berücksichtigung der dargestellten Leitlinien und der Empfehlungen des DCGK in seiner jeweils geltenden Fassung, über die der Aufsichtsrat intensiv berät und beschließt. Präsidialausschuss und Aufsichtsrat können bei Bedarf die Beratung durch externe Vergütungsexperten in Anspruch nehmen, die von Zeit zu Zeit gewechselt werden. Dabei wird auf deren Unabhängigkeit vom Vorstand und vom Unternehmen geachtet und die Vorlage einer Unabhängigkeitsbestätigung verlangt.

Das vom Aufsichtsrat beschlossene Vergütungssystem wird der Hauptversammlung zur Billigung vorgelegt.

Gestützt auf die Vorbereitung und Empfehlung des Präsidialausschusses überprüft der Aufsichtsrat das System zur Vergütung der Vorstandsmitglieder regelmäßig. Bei Bedarf beschließt der Aufsichtsrat Änderungen. 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.

### **2. Festlegung und Angemessenheit der individuellen Ziel-Gesamtvergütung**

Der Aufsichtsrat legt jeweils für das bevorstehende Geschäftsjahr auf Basis des Vergütungssystems die Höhe der Ziel-Gesamtvergütung für die einzelnen Vorstandsmitglieder fest. Diese steht in einem angemessenen Verhältnis zu den Aufgaben und Leistungen des Vorstandsmitglieds sowie zur Lage des Unternehmens. Darüber hinaus stellt der Aufsichtsrat die Marktüblichkeit der Ziel-Gesamtvergütung sicher. Hierfür zieht er sowohl einen Horizontal- als auch einen Vertikalvergleich heran.

#### **2.1. Horizontalvergleich**

Im Rahmen des Horizontalvergleichs der individuellen Ziel-Gesamtvergütung werden vor dem Hintergrund der Marktstellung der Mercedes-Benz Group insbesondere unter Berücksichtigung der Kriterien Land, Größe und Branche verschiedene Vergleichsgruppen herangezogen. Hierbei handelt es sich derzeit zum einen um die Unternehmen des DAX und zum anderen um eine Gruppe von nationalen und internationalen Wettbewerbern.

#### **2.2. Vertikalvergleich**

Bei der Festsetzung der individuellen Ziel-Gesamtvergütung der Vorstandsmitglieder berücksichtigt der Aufsichtsrat die Vergütungs- und Beschäftigungsbedingungen der Arbeitnehmer der Mercedes-Benz Group. Hierzu führt der Aufsichtsrat einen Vertikalvergleich zur durchschnittlichen Vergütung des oberen Führungskreises sowie zur durchschnittlichen Vergütung der Gesamtbelegschaft (tarifliche und außertarifliche Mitarbeiter inkl. des oberen Führungskreises) der Mercedes-Benz Group in Deutschland durch. Als oberen Führungskreis hat der Aufsichtsrat zu diesem Zweck die beiden Führungsebenen unterhalb des Vorstands der Mercedes-Benz Group in Deutschland definiert.

Neben der Relation zwischen der Vergütung des Vorstands und der Vergleichsgruppen berücksichtigt der Aufsichtsrat im Rahmen seiner Prüfung auch, wie sich diese Relation in den letzten Jahren entwickelt hat. Zudem vergleicht der Aufsichtsrat die Relation der Vorstandsvergütung zur Vergütung der Gesamtbelegschaft mit den entsprechenden Relationen bei anderen im DAX vertretenen und vergleichbaren Unternehmen.

Im Falle von wesentlichen Verschiebungen der Relationen zwischen der Vergütung des Vorstands und der Vergleichsgruppen prüft der Aufsichtsrat die Ursachen und nimmt bei Fehlen sachlicher Gründe gegebenenfalls eine Anpassung der Vorstandsvergütung vor.

Darüber hinaus stellt der Aufsichtsrat sicher, dass das Vergütungssystem des Vorstands einerseits und das Vergütungssystem des oberen Führungskreises andererseits, insbesondere im Hinblick auf die variablen Vergütungsbestandteile, gleichgerichtete Anreize setzt und die Systeme somit aufeinander abgestimmt sind. Beispielsweise ist die Durchgängigkeit des Vergütungssystems hinsichtlich Struktur und Methodik ein Hauptkriterium in der Konzernvergütungsstrategie.

### 3. Maßnahmen zur Vermeidung von Interessenkonflikten

Bei der Festlegung, Überprüfung und Umsetzung des Vergütungssystems werden für die Behandlung von Interessenkonflikten der Mitglieder des Aufsichtsrats die Empfehlungen des DCGK und die Regelungen der Geschäftsordnung des Aufsichtsrats und seiner Ausschüsse eingehalten. Die Mitglieder des Aufsichtsrats sind verpflichtet, etwaige Interessenkonflikte unverzüglich offenzulegen. Im Falle eines Interessenkonflikts nimmt das betroffene Aufsichtsrats- bzw. Ausschussmitglied nicht an der davon betroffenen Diskussion und Abstimmung im Aufsichtsrat beziehungsweise im Präsidialausschuss teil. Der Aufsichtsrat berichtet der Hauptversammlung über auftretende Interessenkonflikte nebst ihrer Behandlung.

### **VII. Vorübergehende Abweichung vom Vergütungssystem**

Der Aufsichtsrat kann gemäß § 87a Abs. 2 Satz 2 AktG vorübergehend von dem Vergütungssystem abweichen, wenn dies im Interesse des langfristigen Wohlergehens der Gesellschaft notwendig ist. Außergewöhnliche Umstände, die eine vorübergehende Abweichung vom Vergütungssystem ermöglichen, können etwa schwere Unternehmens- oder Wirtschaftskrisen sein. Ungünstige Marktentwicklungen rechtfertigen dagegen keine vorübergehende Abweichung vom Vergütungssystem. Auch im Falle einer Abweichung muss die Vergütung weiterhin an der langfristigen und nachhaltigen Entwicklung der Mercedes-Benz Group ausgerichtet sein und mit dem Erfolg des Unternehmens und der Leistung des Vorstandsmitglieds im Einklang stehen.

Eine vorübergehende Abweichung vom Vergütungssystem ist nur nach sorgfältiger Analyse der außergewöhnlichen Umstände und auf Vorschlag des Präsidialausschusses durch einen entsprechenden Aufsichtsratsbeschluss möglich, der auch die außergewöhnlichen, einer Abweichung zugrundeliegenden und diese erfordernden Umstände feststellen muss.

Eine vorübergehende Abweichung vom Vergütungssystem ist bei Vorliegen der Voraussetzungen in Bezug auf die Leistungskriterien der variablen Vergütung und die Bandbreiten möglicher Zielerreichungen der einzelnen Bestandteile der variablen Vergütung möglich. Kann die Anreizwirkung der Vergütung durch eine Anpassung der bestehenden Vergütungsbestandteile nicht angemessen wiederhergestellt werden, ist der Aufsichtsrat bei Vorliegen der Voraussetzungen für eine vorübergehende Abweichung vom Vergütungssystem berechtigt, vorübergehend zusätzliche Vergütungsbestandteile zu gewähren oder einzelne Vergütungsbestandteile durch andere Vergütungsbestandteile zu ersetzen.

Im Fall einer vorübergehenden Abweichung vom Vergütungssystem werden im Vergütungsbericht des Folgejahres Angaben zu den Abweichungen, einschließlich einer Erläuterung der Notwendigkeit der Abweichungen, und der Angabe der konkreten Bestandteile des Vergütungssystems, von denen abgewichen wurde, gemacht.

## **ABSCHNITT E** **Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2022** **(zu Tagesordnungspunkt 9)**

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

Das Vergütungssystem der Vorstandsmitglieder ist 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 08. Juli 2020 mit einer Zustimmungsquote von 95,33 % gebilligt. Es ist auf der Internetseite der Gesellschaft unter

**<https://group.mercedes-benz.com/unternehmen/unternehmensfuehrung/vorstand/verguetung/>**

abrufbar. Die Vergütung des Aufsichtsrats sowie die entsprechende Satzungsänderung wurde durch die Hauptversammlung am 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

**<https://group.mercedes-benz.com/unternehmen/unternehmensfuehrung/aufsichtsrat/verguetung/>**

abrufbar. Der Vergütungsbericht 2021 wurde der Hauptversammlung gemäß § 120a Abs. 4 AktG am 29. April 2022 zur Billigung vorgelegt und mit 90,24 % Ja-Stimmen gebilligt.

Der Vergütungsbericht 2022 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 2022 beigefügt.

### **Rückblick auf das Geschäftsjahr 2022**

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 globalen wirtschaftlichen Herausforderungen und der Knappheit an Halbleitern, konnte der Konzern im Geschäftsjahr 2022 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 - nach Auffassung des Aufsichtsrats - die im Geschäftsjahr 2022 gewährte und geschuldete variable Vergütung der Vorstandsmitglieder die guten Ergebnisse des abgelaufenen Geschäftsjahres. Dabei finden neben der finanziellen Performance auch die erreichten nichtfinanziellen und Transformationsziele Berücksichtigung.

Auch im Geschäftsjahr 2022 stellte die Marke Mercedes-Benz weiterhin die Weichen für eine vollelektrische Zukunft: Bis zum Ende des Jahrzehnts wird 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, wenngleich das Erreichen der finanziellen Ziele eine wesentliche Bedingung darstellt.

Vorstand und Aufsichtsrat haben die Abstimmungsergebnisse der Hauptversammlung über das Vergütungssystem als auch über den Vergütungsbericht im Detail beleuchtet. Die hohe Zustimmung bestärkt den Aufsichtsrat in seiner Vorgehensweise, ein zukunftsweisendes Vergütungssystem zu etablieren, das die nachhaltige und langfristige Entwicklung der Mercedes-Benz Group AG bestärkt. Darüber hinaus wird die, aus Sicht des Aufsichtsrats, transparente und über das gesetzlich geforderte hinausgehende, Vergütungsberichterstattung positiv bewertet und in bewährter Weise fortgeführt. Dennoch wurden aufgrund der strategischen Neuausrichtung der Mercedes-Benz Group AG und unter Berücksichtigung der Abstimmungsergebnisse, der Erkenntnisse aus dem Investorendialog und den Entwicklungen im Markt im Geschäftsjahr 2022 Überlegungen vorgenommen, das Vergütungssystem des Vorstands zu überarbeiten. Dieses soll einfacher und leichter verständlich werden und zudem noch stärker auf Nachhaltigkeit, insbesondere der langfristigen Berücksichtigung von ESG-Zielen, ausgerichtet werden. Der Aufsichtsrat hat daher im Geschäftsjahr 2022 Anpassungen am Vergütungssystem beschlossen; das so überarbeitete Vergütungssystem soll der Hauptversammlung am 3. Mai 2023 vorgelegt werden und – vorbehaltlich der Billigung durch die Hauptversammlung – rückwirkend ab dem 1. Januar 2023 für alle aktiven Vorstandsmitglieder sowie für alle Neu- und Wiederbestellungen gelten.

## **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 Sicht des Aufsichtsrats, ausgewogenen Kombination von erfolgsunabhängigen (fixen) und erfolgsabhängigen (variablen) Vergütungskomponenten unter Heranziehung geeigneter, anspruchsvoller Erfolgsparameter und Leistungskennzahlen werden die Umsetzung der Konzernstrategie sowie die Ausrichtung auf den langfristigen und nachhaltigen Unternehmenserfolg nachvollziehbar incentiviert. Dadurch sollen 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 werden.

Ein starker Fokus liegt auf der Durchgängigkeit des Vergütungssystems des Vorstands zum Vergütungssystem des Führungskreises. Dies 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 gemeinsam 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).

### **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 2023 Änderungen am von der Hauptversammlung 2020 gebilligten Systems zur Vergütung der Vorstandsmitglieder beschlossen. Das überarbeitete Vergütungssystem soll gemäß § 120a Abs. 1 AktG der Hauptversammlung am 3. Mai 2023 zur Billigung vorgelegt werden und soll die strategische Neuausrichtung der Mercedes-Benz Group AG noch stärker reflektieren. Billigt die Hauptversammlung das Vergütungssystem nicht, so soll ihr spätestens in der darauffolgenden ordentlichen Hauptversammlung ein überarbeitetes Vergütungssystem zum Beschluss vorgelegt werden.

Auf Basis des gebilligten Vergütungssystems und der Vorschläge des Präsidialausschusses legt der Aufsichtsrat für jedes bevorstehende Geschäftsjahr die Höhe der Ziel-Gesamtvergütung für die einzelnen Vorstandsmitglieder fest. Diese soll in einem angemessenen Verhältnis zu den Aufgaben und Leistungen des Vorstandsmitglieds sowie zur Lage des Unternehmens stehen. Darüber hinaus trägt der Aufsichtsrat Sorge für die Marktüblichkeit der Ziel-Gesamtvergütung. Hierfür zieht er sowohl einen Horizontal- als auch einen Vertikalvergleich heran. Im horizontalen – externen – Vergleich der Ziel-Gesamtvergütung wird im Hinblick auf die Marktstellung des Unternehmens (insbesondere Branche, Größe, Land) zum einen der DAX sowie zum anderen eine internationale Wettbewerbsgruppe bestehend aus börsennotierten Fahrzeugherstellern (im Berichtszeitraum BMW, GM, Honda, Hyundai, Kia, Mazda, Nissan, Stellantis, Subaru, Suzuki, Toyota und VW) herangezogen. Die Zusammensetzung der internationalen Vergleichsgruppe des Horizontalvergleichs entspricht der Wettbewerbergruppe, die im Rahmen der Leistungskriterien für die langfristige variable Vergütungskomponente (Performance Phantom Share Plan (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, auch in ihrer Entwicklung. Darüber hinaus erfolgt ein Marktvergleich der Relation der Vorstandsvergütung zur Gesamtbelegschaft gegenüber den DAX-Unternehmen. Den oberen Führungskreis hat der Aufsichtsrat zu diesem Zweck wie folgt definiert: Er besteht aus den beiden Führungsebenen unterhalb des Vorstands der Mercedes-Benz Group AG innerhalb des Konzerns in Deutschland. Im Falle von wesentlichen Verschiebungen im Horizontalvergleich oder wesentlichen Veränderungen der Relationen zwischen der Vergütung des Vorstands und den vertikalen Vergleichsgruppen prüft der Aufsichtsrat die Ursachen und nimmt bei Fehlen sachlicher Gründe für solche Verschiebungen gegebenenfalls eine Anpassung der Vorstandsvergütung vor.

### **Überblick über die Bestandteile des Vergütungssystems**

Das Vergütungssystem (welches in 2020 von der Hauptversammlung gebilligt wurde, findet auf alle Komponenten der Vergütung Anwendung, außer auf den PPSP 2018) besteht grundsätzlich aus festen erfolgsunabhängigen und variablen erfolgsabhängigen Vergütungsbestandteilen, deren Summe die Gesamtvergütung eines Vorstandsmitglieds bestimmt. Die feste, erfolgsunabhängige Vergütung setzt sich dabei aus der Grundvergütung, den Nebenleistungen (geldwerte Vorteile, im Wesentlichen durch die Gesellschaft übernommene Aufwendungen für Sicherheitsleistungen und die Bereitstellung von Dienstwagen), die personen- und ereignisbezogen jährlich unterschiedlich hoch ausfallen können, sowie den jährlichen Beiträgen für die Versorgungszusagen eines jeden Vorstandsmitglieds zusammen.

Die variable erfolgsabhängige Vergütung ist in eine kurz- und mittelfristige variable Vergütung (Jahresbonus mit Deferral) 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.

Feste Vergütung	Grundvergütung	–Fixe vertraglich vereinbarte Vergütung, die in zwölf Monatsraten ausbezahlt wird	
	Nebenleistungen	–Im Wesentlichen Aufwendungen für Sicherheitsleistungen und die Bereitstellung von Dienstwagen	
	Versorgungszusage	–Jährlicher Beitrag i.H.v. 15 % der Summe aus Grundvergütung und auf den zum Abschlussstichtag ermittelten gesamten Jahresbonus	
Variable Vergütung	Kurz- und mittelfristige variable Vergütung	Typ	–Jahresbonus
		Begrenzung/ Cap	–200 % der Grundvergütung
		Leistungskriterien	–Finanzielle Leistungskriterien: –50 % EBIT Ziel-/Ist-Vergleich –50 % Free Cash Flow des Industriegeschäfts Ziel-/Ist-Vergleich –Bandbreite der Zielerreichung: 0 % – 200 % –Nichtfinanzielle Leistungskriterien (bis zu 10 % Zu-/Abschlag auf den Zielerreichungsgrad für die finanziellen Leistungskriterien) –Transformationsziele (bis zu 25 % Zuschlag auf den Zielerreichungsgrad für die finanziellen Leistungskriterien)
		Auszahlung	–50 % nach einem Jahr –50 % Deferral um ein weiteres Jahr gekoppelt an Aktienkurs-Performance gegenüber Wettbewerbern
	Langfristige variable Vergütung	Plantyp	–Performance Phantom Share Plan
		Begrenzung/ Cap	–250 % des Zuteilungswerts
		Leistungs-kriterien	–50 % Relative Umsatzrendite



	-50 % Relative Aktien-Performance
Auszahlung	-Nach der dreijährigen Performanceperiode sowie einer einjährigen Haltepflicht
Malus / Clawback	-Teilweise oder vollständige Reduzierung bzw. Rückforderung der variablen Vergütung möglich
Stock Ownership Guidelines	-Die Anzahl der zu haltenden Aktien liegt zwischen 20.000 und 75.000 Aktien -Grundsätzlich bis zu 25 % der Bruttovergütung aus den Performance Phantom Share Plänen zum Erwerb echter Aktien zu verwenden

**Struktur und Laufzeit der Zielvergütung**

	in %	in Tsd. €	Laufzeit			
Zielvergütung	ca. 40 %	VV <sup>1</sup> : 2.200 OVM <sup>1</sup> : 1.100	<b>Performance Phantom Share Plan</b> 3 Jahre Performanceperiode		<b>Performance Phantom Share Plan</b> 1 Jahr Haltepflicht	
	ca. 15 %	VV: 832 OVM: 416 – 425	Jahresbonus 50 % Deferral			
	ca. 15 %	VV: 832 OVM: 416 – 425	Jahresbonus 50 % Auszahlung			
	ca. 30 %	VV: 1.664 OVM: 832 – 850	Grundvergütung			
	Auszahlungs-, Leistungs- bzw. Zusagezeitpunkt		Nebenleistungen	Versorgungszusage		
			Jahr 1	Jahr 2	Jahr 3	Jahr 4

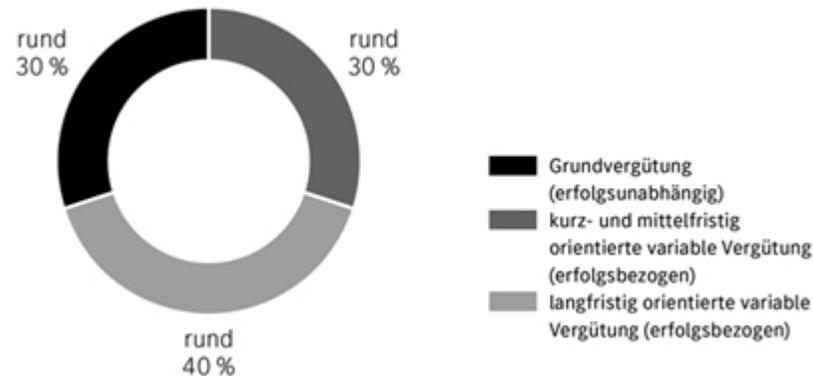
<sup>1</sup> VV: Vorstandsvorsitz OVM: Ordentliches Vorstandsmitglied

### 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 entspricht. Somit übersteigt die langfristige variable Vergütungskomponente die kurzfristige variable Komponente, so dass der Fokus auf der langfristigen und nachhaltigen Entwicklung des Unternehmens liegt, ohne dass die operativen jährlichen Ziele vernachlässigt werden. Sowohl der verzögert ausgezahlte Anteil des Jahresbonus als auch die langfristige variable Vergütung aus dem PPSP mit ihrer Anbindung an zusätzliche, aus Sicht des Aufsichtsrats, anspruchsvolle Vergleichsparameter und den Aktienkurs tragen der Empfehlung des DCGK Rechnung, nach der die variable Vergütung, die sich aus dem Erreichen mittel- und langfristig orientierter Ziele ergibt, den Anteil aus kurzfristig orientierten Zielen übersteigen soll.

### Vergütungsstruktur

Die Zielvergütung setzt sich aus erfolgsunabhängigen und erfolgsbezogenen Komponenten zusammen.



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

### Ziel-Gesamtvergütung der Vorstandsmitglieder für das Geschäftsjahr 2022

Im Geschäftsjahr 2022 hat der Aufsichtsrat die folgende Ziel-Gesamtvergütung für die Mitglieder des Vorstands festgelegt, die sich berechnet aus

–der Grundvergütung 2022,



- den steuerpflichtigen geldwerten Vorteilen und sonstigen Nebenleistungen im Geschäftsjahr 2022
- dem hälftigen Anteil des Jahresbonus für 2022 mit dem Wert bei Zielerreichung von 100 % (einjährige variable Vergütung 2022), der im Geschäftsjahr 2023 zur Auszahlung kommen wird
- dem hälftigen mittelfristig orientierten Anteil des Jahresbonus für 2022 mit dem Wert bei Zielerreichung von 100 % (Deferral 2022), der im Geschäftsjahr 2024 zur Auszahlung kommen wird
- dem Zuteilungswert (dieser entspricht auch dem Zielwert) der langfristigen variablen Vergütung (PPSP Tranche 2022-2025) zum Zuteilungszeitpunkt im Geschäftsjahr 2022 (Auszahlung im Geschäftsjahr 2026) und
- dem Versorgungsaufwand im Geschäftsjahr 2022 (Dienstzeitaufwand für das Geschäftsjahr 2022).

**Zielvergütung**

	Ola Källenius Vorsitzender des Vorstandes		Dr. Jörg Burzer <sup>1</sup> Produktion & Supply Chain Management		Renata Jungo Brünnger Integrität & Recht	
	2022	2021	2022	2021	2022	2021
	in T€	in T€	in T€	in T€	in T€	in T€
Grundvergütung	1.664	1.664	832	69	832	832
Steuerpflichtige geldwerte Vorteile und sonstige -Nebenleistungen	70	96	261	3	93	94
<b>Summe fixe Vergütung</b>	<b>1.734</b>	<b>1.760</b>	<b>1.093</b>	<b>72</b>	<b>925</b>	<b>926</b>
<b>Kurzfristige variable Vergütung</b>						
Einjährige variable Vergütung 2022 (50 % vom Jahresbonus 2022)	832	-	416	-	416	-
Einjährige variable Vergütung 2021 (50 % vom Jahresbonus 2021)	-	832	-	35	-	416
<b>Mittelfristige variable Vergütung</b>						
Deferral 2022	832	-	416	-	416	-

	Ola Källenius Vorsitzender des Vorstandes		Dr. Jörg Burzer <sup>1</sup> Produktion & Supply Chain Management		Renata Jungo Brüngger Integrität & Recht	
	2022	2021	2022	2021	2022	2021
	in T€	in T€	in T€	in T€	in T€	in T€
(50 % vom Jahresbonus 2022)						
Deferral 2021 (50 % vom Jahresbonus 2021)	-	832	-	35	-	416
Langfristige variable Vergütung						
PPSP Tranche 2022	2.200	-	1.100	-	1.100	-
PPSP Tranche 2021	-	2.200	-	-	-	1.100
<b>Summe variable Vergütung</b>	<b>3.864</b>	<b>3.864</b>	<b>1.932</b>	<b>70</b>	<b>1.932</b>	<b>1.932</b>
Versorgungsaufwand (Dienstzeitaufwand)	510	518	288	-	250	251
<b>Zielgesamtvergütung</b>	<b>6.108</b>	<b>6.142</b>	<b>3.313</b>	<b>142</b>	<b>3.107</b>	<b>3.109</b>

<sup>1</sup> Dr. Jörg Burzer wurde zum 1. Dezember 2021 zum Vorstand bestellt. Demzufolge sind in den Nebenleistungen einmalige Kosten enthalten.

#### Zielvergütung

	Sabine Kohleisen <sup>1</sup> Personal & Arbeitsdirektorin		Markus Schäfer Chief Technology Officer, Entwicklung & Einkauf		Britta Seeger Vertrieb	
	2022	2021	2022	2021	2022	2021
	in T€	in T€	in T€	in T€	in T€	in T€
Grundvergütung	832	69	832	832	832	832
Steuerpflichtige geldwerte Vorteile und sonstige -Nebenleistungen	194	4	91	88	75	87

	Sabine Kohleisen <sup>1</sup> Personal & Arbeitsdirektorin		Markus Schäfer Chief Technology Officer, Entwicklung & Einkauf		Britta Seeger Vertrieb	
	2022	2021	2022	2021	2022	2021
	in T€	in T€	in T€	in T€	in T€	in T€
<b>Summe fixe Vergütung</b>	<b>1.026</b>	<b>73</b>	<b>923</b>	<b>920</b>	<b>907</b>	<b>919</b>
Kurzfristige variable Vergütung						
Einjährige variable Vergütung 2022 (50 % vom Jahresbonus 2022)	416	-	416	-	416	-
Einjährige variable Vergütung 2021 (50 % vom Jahresbonus 2021)	-	35	-	416	-	416
Mittelfristige variable Vergütung						
Deferral 2022 (50 % vom Jahresbonus 2022)	416	-	416	-	416	-
Deferral 2021 (50 % vom Jahresbonus 2021)	-	35	-	416	-	416
Langfristige variable Vergütung						
PPSP Tranche 2022	1.100	-	1.100	-	1.100	-
PPSP Tranche 2021	-	-	-	1.100	-	1.100
<b>Summe variable Vergütung</b>	<b>1.932</b>	<b>70</b>	<b>1.932</b>	<b>1.932</b>	<b>1.932</b>	<b>1.932</b>
Versorgungsaufwand (Dienstzeitaufwand)	252	-	251	253	254	255
<b>Zielgesamtvergütung</b>	<b>3.210</b>	<b>143</b>	<b>3.106</b>	<b>3.105</b>	<b>3.093</b>	<b>3.106</b>

<sup>1</sup> Sabine Kohleisen wurde zum 1. Dezember 2021 zum Vorstand bestellt. Demzufolge sind in den Nebenleistungen einmalige Kosten enthalten.

#### Zielvergütung

	Hubertus Troska <sup>1</sup> Greater China		Harald Wilhelm Finanzen & Controlling / Mercedes-Benz Mobility	
	2022	2021	2022	2021
	in T€	in T€	in T€	in T€
Grundvergütung	832	832	850	850
Steuerpflichtige geldwerte Vorteile und sonstige -Nebenleistungen	562	728	65	59
<b>Summe fixe Vergütung</b>	<b>1.394</b>	<b>1.560</b>	<b>915</b>	<b>909</b>
Kurzfristige variable Vergütung				
Einjährige variable Vergütung 2022 (50 % vom Jahresbonus 2022)	416	-	425	-
Einjährige variable Vergütung 2021 (50 % vom Jahresbonus 2021)	-	416	-	425
Mittelfristige variable Vergütung				
Deferral 2022 (50 % vom Jahresbonus 2022)	416	-	425	-
Deferral 2021 (50 % vom Jahresbonus 2021)	-	416	-	425
Langfristige variable Vergütung				
PPSP Tranche 2022	1.100	-	1.100	-
PPSP Tranche 2021	-	1.100	-	1.100
<b>Summe variable Vergütung</b>	<b>1.932</b>	<b>1.932</b>	<b>1.950</b>	<b>1.950</b>
Versorgungsaufwand (Dienstzeitaufwand)	250	250	268	278
<b>Zielgesamtvergütung</b>	<b>3.576</b>	<b>3.742</b>	<b>3.133</b>	<b>3.137</b>

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

### Betragsmäßige Höchstgrenzen und Maximal-Gesamtvergütung

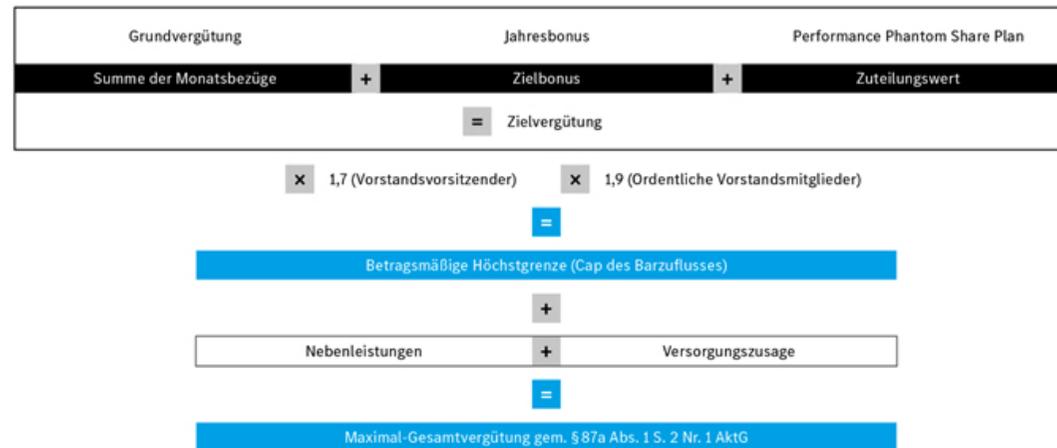
Das Vergütungssystem des Vorstands sieht gemäß § 87a Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 AktG eine Maximalvergütung für die Mitglieder des Vorstands vor. Die für ein Geschäftsjahr erreichbare Maximalvergütung, einschließlich Grundvergütung, variablen Vergütungskomponenten, Versorgungsaufwand und Nebenleistungen, ist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

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

Die mögliche Kappung des die Maximal-Gesamtvergütung für das Geschäftsjahr 2022 und/oder die betragsmäßige Höchstgrenze des Barzuflusses überschreitenden Betrages erfolgt mit der Auszahlung des im relevanten Geschäftsjahr begebenen PPSP, das heißt für das Geschäftsjahr 2022 mit der Auszahlung des PPSP 2022 im Geschäftsjahr 2026.

Der Aufsichtsrat hat im Geschäftsjahr 2022 sichergestellt, dass die Höchstgrenzen des Barzuflusses eingehalten wurden. Eine finale Aussage zur Einhaltung der Maximal-Gesamtvergütung sowie der betragsmäßigen Höchstgrenze des Barzuflusses für das Geschäftsjahr 2022 ist erst möglich, wenn die Zielerreichung und Auszahlung des im Geschäftsjahr 2022 begebenen PPSP im Geschäftsjahr 2026 feststeht.

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



## **Vergütungsbestandteile des Vorstands im Geschäftsjahr 2022 im Detail**

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

### **Feste Vergütungsbestandteile**

#### **Grundvergütung**

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

#### **Nebenleistungen**

Einen weiteren festen Vergütungsbestandteil stellen die Nebenleistungen dar. Diese enthalten im Wesentlichen Aufwendungen für Sicherheitsleistungen und die Bereitstellung von Dienstwagen. Im Zusammenhang mit Vorstandsmitgliedern, deren Dienstsitz im Ausland liegt, fallen zudem spezielle Standortleistungen an. So sind bspw. für Herrn Troska im Zusammenhang mit seiner Auslandstätigkeit nachlaufende zu versteuernde geldwerte Vorteile für Vorjahre entstanden.

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

#### **Altersversorgung**

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

Der Aufsichtsrat hat die Übernahme dieses Altersversorgungssystems für alle seit 2012 neu bestellten Vorstandsmitglieder beschlossen. Die Höhe der jährlichen Beiträge resultiert aus einem festgelegten Prozentsatz, bezogen auf die Grundvergütung und auf den zum Abschlusstichtag ermittelten gesamten Jahresbonus für das jeweilige Geschäftsjahr. Dieser Prozentsatz beträgt im Geschäftsjahr 2022 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 als Invalidenleistung auch vor Vollendung des 62. Lebensjahres.

Die Auszahlung im Altersversorgungssystem DPP kann in drei Varianten erfolgen:

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

Die Verträge enthalten Regelungen, nach denen bei Ableben des Vorstandsmitglieds vor Erreichen des altersbedingten Versorgungsfalls dem Ehepartner/eingetragenen Lebenspartner/benannten Lebensgefährten beziehungsweise den §32 EStG unterfallenden Kindern beim DPP 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/ benannten Lebensgefährten/eingetragenen Lebenspartner 60 % der Eigenrente zu.

Von Anfang 2006 bis Ende 2011 bestand das sogenannte „Pension Capital“, wo jährlich ein Kapitalbaustein gutgeschrieben wurde. Die in 2022 aktiven Vorstandsmitglieder haben – teilweise – noch zahlungsfrei gestellte Altzusagen aus diesem Modell. 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 kann ebenfalls 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 %) bzw. als Rente mit einer jährlichen Erhöhung (Pension Capital: 3,5 %).

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

Der Dienstzeitaufwand für die Pensionsverpflichtungen gegenüber im Berichtszeitraum amtierenden Vorstandsmitgliedern nach IAS 19 lag im Geschäftsjahr 2022 bei 2,3 (i. V. 2,1) Mio. €. Der Barwert der Gesamtverpflichtung (Defined Benefit Obligation) nach IAS 19 betrug zum 31. Dezember 2022 17,0 (i. V. 17,0) Mio. €. Unter Berücksichtigung von Lebensalter und Dienstjahren ergeben sich die in der folgenden Tabelle dargestellten Dienstzeitaufwendungen und Barwerte:

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

in T€	Jahr	Dienstzeitaufwand	Barwert der Verpflichtungen
Ola Källenius	2022	510	4.767
	2021	518	5.013
Dr. Jörg Burzer <sup>1</sup>	2022	288	191
	2021	-	16
Renata Jungo Brüngger	2022	250	2.240
	2021	251	2.211
Sabine Kohleisen <sup>1</sup>	2022	252	158
	2021	-	11
Markus Schäfer	2022	251	2.716
	2021	253	2.853
Britta Seeger	2022	254	2.389

in T€	Jahr	Dienstzeitaufwand	Barwert der Verpflichtungen
	2021	255	2.520
Hubertus Troska	<b>2022</b>	<b>250</b>	<b>3.554</b>
	2021	250	3.724
Harald Wilhelm	<b>2022</b>	<b>268</b>	<b>951</b>
	2021	278	659

<sup>1</sup> Dr. Jörg Burzer und Sabine Kohleisen wurden zum 1. Dezember 2021 zu Mitgliedern des Vorstands bestellt. Darstellung schließt alle in 2022 aktiven Vorstände ein. Die Vorjahresgesamtsommen können daher variieren.

Anmerkung: Teilweise handelt es sich bei den Zusagen um Ansprüche die vor der Vorstandstätigkeit verdient wurden.

### Variable Vergütungsbestandteile

Die variable Vergütung soll die richtigen Anreize für den Vorstand setzen, im Sinne der Unternehmensstrategie, der Aktionärinnen und Aktionäre, Kundinnen und Kunden und Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie der weiteren Stakeholder zu handeln. Um die Umsetzung der Unternehmensstrategie im 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 in den Fokus stellt.

### Jahresbonus

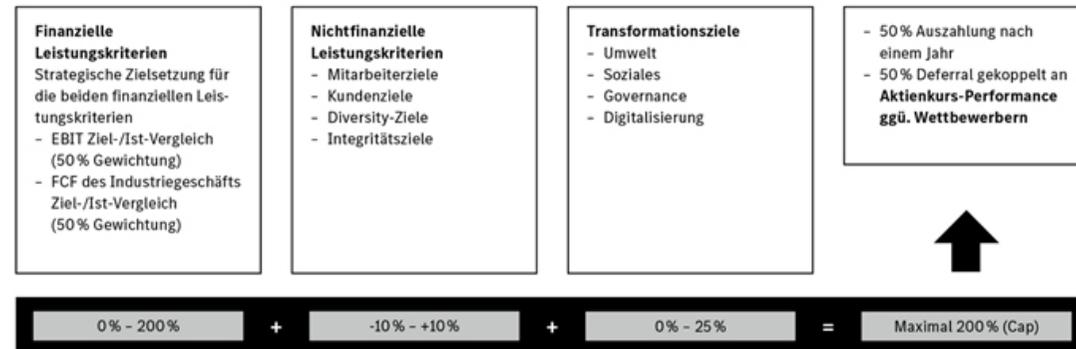
Der Jahresbonus ist eine kurz- und mittelfristig orientierte variable Vergütung und incentiviert den im Geschäftsjahr geleisteten Beitrag zur operativen Umsetzung der Unternehmensstrategie, insbesondere die zukunftssichernde Transformation durch technologische und nachhaltige Neuausrichtung des Konzerns 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
Finanzielle Leistungskriterien – EBIT	Starke Ausrichtung des operativen Geschäfts auf die Stärkung des globalen Kerngeschäfts und die Bereitstellung der finanziellen Mittel zur Erreichung der Unternehmensstrategie
Finanzielle Leistungskriterien –	Ausrichtung der Vergütung auf den im Rahmen der Konzerntransformation anfallenden umfassenden Investitionsbedarf sowie Incentivierung einer weiteren Optimierung des Cash Flow Managements

Elemente des Jahresbonus	Bezug zur Geschäftsstrategie / Anreizwirkung
FCF IB	
Nichtfinanzielle Leistungskriterien	Inkludierung wichtiger nichtfinanzieller strategischer Ziele und somit der Bausteine wie z. B. »Stärkung des Kerngeschäfts«, »Anpassung der Unternehmenskultur« und »Stärkung der kunden- und marktorientierten Struktur«
Transformationsziele	Klare Fokussierung der Cluster- / Zielkriterien auf definierte Zukunftsfelder und Nachhaltigkeits- und ESG-Aspekte als Teil der Unternehmensstrategie
Deferral	Verlängerung der Performance-Periode des hälftigen Jahresbonus durch eine zusätzliche aktienorientierte Komponente sowie einen Wettbewerbsvergleich und dadurch Förderung des Nachhaltigkeitsaspektes des Vergütungssystems
Berücksichtigung der Wettbewerber	Integration einer relativen Erfolgsmessung und Schaffung von Anreizen zur Outperformance relevanter Wettbewerber

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



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

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

Im Geschäftsjahr 2022 entspricht dieser der jeweiligen Grundvergütung.

### **Begrenzung des Jahresbonus**

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

### **Finanzielle Leistungskriterien**

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

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

Leistungskriterien im Geschäftsjahr 2022:

–50 % Vergleich EBIT Istwert 2022 zu Zielwert 2022

–50 % Vergleich FCF IB Istwert 2022 zu Zielwert 2022

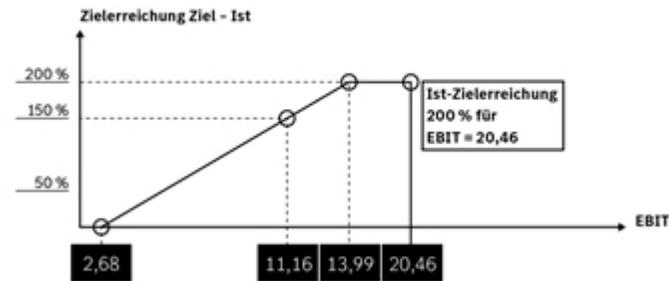
Das EBIT wird als operative Ergebnisgröße für die Geschäftsfelder herangezogen. Als Ergebnis vor Zinsergebnis und Ertragsteuern reflektiert das EBIT die Ergebnisverantwortung der Geschäftsfelder. Der EBIT-Zielwert für das jeweilige Geschäftsjahr wird vom Aufsichtsrat auf Basis des festgelegten, anspruchsvollen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

Der FCF IB umfasst neben den Cash Flows der automobilen Geschäftsfelder auch Cash Flows aus Steuern und sonstigen, nicht den Geschäftsfeldern zuzuordnenden Überleitungsposten und ist von besonderer Bedeutung für die Finanzkraft des Konzerns. Der Zielwert für den FCF IB für das jeweilige Geschäftsjahr wird auf Basis des definierten EBIT-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 2022 Anpassungen für bestimmte, bereits im Geschäftsjahr 2021 oder früher in der Zielerreichung des Jahresbonus berücksichtigte Sachverhalte vorgenommen.

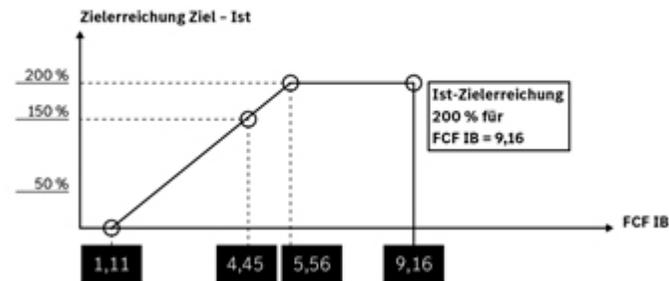
Die Bandbreite der möglichen Zielerreichung der beiden finanziellen Ziele EBIT und FCF IB liegt zwischen 0 % und 200 %. Die Untergrenze dieser Bandbreite markieren 25 % des Zielwertes, die Obergrenze bilden 125 % des Zielwertes. Liegt der tatsächlich erreichte Wert auf oder unter dem unteren Wert der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

Für das Geschäftsjahr 2022 hat der Aufsichtsrat die folgenden finanziellen Zielwerte festgelegt, die wie folgt erreicht wurden:

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



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



### Nichtfinanzielle Leistungskriterien

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 bilden weitere Bausteine der Unternehmensstrategie ab 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 der finanziellen Leistungskriterien von jeweils bis zu 2,5 Prozentpunkten versehen. Über alle vier Kategorien hinweg führen die nichtfinanziellen Leistungskriterien demzufolge zu einem Zu- oder Abschlag von bis zu 10 Prozentpunkten auf den Zielerreichungsgrad der finanziellen Leistungskriterien. Der Zu- oder Abschlag wird mittels messbarer Kriterien berechnet, die nach Abschluss des Geschäftsjahres durch einen Ziel-/Ist-Vergleich eine klare Zielerreichung ermitteln lassen. Hierdurch wird eine diskretionäre Ermittlung durch den Aufsichtsrat vermieden. Bei Ermittlung der Summe des Zu- oder Abschlags aus den nichtfinanziellen Zielen wird kaufmännisch gerundet. Für das Geschäftsjahr 2022 ergibt sich ein Zuschlag von 7,0 Prozentpunkten (gerundet).

Im Einzelnen:

### Übersicht: Bezug des Jahresbonus zur Geschäftsstrategie

Nichtfinanzielle Leistungskriterien	Ausgestaltung	Zielerreichung 2022
Integrität	<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> <li>–Die Zielerreichung wird am Ende des Geschäftsjahres auf Konzernebene abgeleitet.</li> </ul>	2 %
Kundenziele/ Qualität	<ul style="list-style-type: none"> <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>	1 %
Mitarbeiter- bindung	<ul style="list-style-type: none"> <li>–Auf Basis bestimmter standardisierter Fragestellungen in unserer globalen Mitarbeiterbefragung ließ sich der Bindungsgrad der Mitarbeiter an das Unternehmen (Employee Engagement) ermitteln.</li> <li>–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.</li> </ul>	2 %
Vielfalt & Chancengleichheit	<ul style="list-style-type: none"> <li>–Über die gesetzlich verpflichtenden Zielvorgaben hinaus wurde im Rahmen von unternehmensinternen Leitlinien zum Frauenanteil in Führungspositionen (Gender Diversity Aspirational Guide-lines) für einen Zeitraum von mehreren Jahren auf Konzernebene ein angestrebter Frauenanteil an leitenden Führungspositionen definiert.</li> </ul>	2 %



Nichtfinanzielle Leistungskriterien	Ausgestaltung	Zielerreichung 2022
–Die Zielerreichung wird am Ende des Geschäftsjahres mittels eines Ziel-/Ist-Vergleichs ermittelt.		

Für die Bewertung werden die folgenden Ausprägungen zugrunde gelegt:

### Integrität

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

### Kundenziele/Qualität

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

### Mitarbeiterbindung

Zielerreichungsgrad	Zu- oder Abschlag	Mitarbeiterbindung	+	Teilnahme- quote
Exzellent	2,5 %	> 35 %		> 70 %
Gut	2,0 %	31-35 %		66-70 %

Zielerreichungsgrad	Zu- oder Abschlag	Mitarbeiter- bindung	+	Teilnahme- quote
Durchschnitt	1,0 %	25-30 %		61-65 %
Niedrig	-2,5 %	≤ 25 %		≤ 60 %

### Vielfalt & Chancengleichheit

Zielerreichungsgrad	Zu- oder Abschlag	Leitlinien zum Frauenanteil in Führungspositionen
Exzellente	2,5 %	Ziel übertroffen ≥10 %
Gut	2,0 %	Ziel übertroffen < 10 %
Durchschnitt	1,0 %	Ziel erreicht
Niedrig	-2,5 %	Ziel nicht erreicht

### Transformationsziele

Zur Umsetzung der zukunftsorientierten Maßnahmen zur technologischen und nachhaltigen Neuausrichtung des Konzerns wurden zu Beginn des Geschäftsjahres 2022 Leistungskriterien und Kennzahlen aus den wichtigsten Zukunftsfeldern definiert. Dabei haben als integraler Bestandteil der Unternehmensstrategie Nachhaltigkeits-/Environment-Social-Governance (ESG)-Aspekte einen expliziten Stellenwert im Rahmen des unternehmerischen Handelns der Mercedes-Benz Group AG.

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

Für das Geschäftsjahr 2022 hat der Aufsichtsrat Transformationsziele aus den Themengebieten »Umwelt / Social / Governance / Digitalisierung« festgelegt. Diese umfassen unter anderem die folgenden Aspekte:

- CO<sub>2</sub>-Emissionen »Tank-to-Wheel« und Produktion
- den Fortschritt des Mercedes-Benz Operating Systems
- Anpassung der Lieferkette insbesondere hinsichtlich hochriskanter Materialien
- Anteil des Online-Geschäfts
- Sicherheitsinnovationen



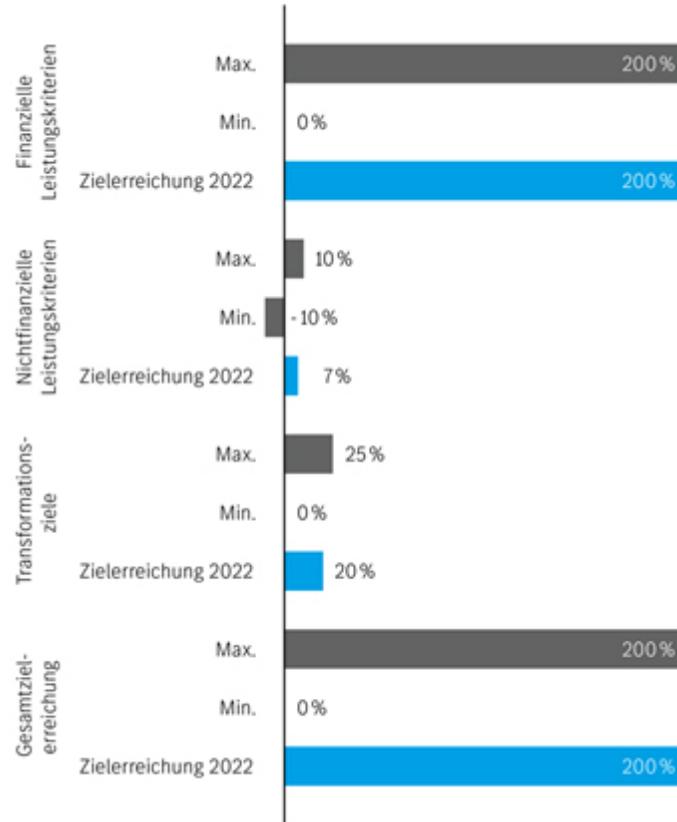
Aus den divisionalen Zielerreichungen und dem strategischen, organisatorischen und strukturellen Beitrag des Gesamtvorstands unter Würdigung des wirtschaftlichen Umfelds und der Wettbewerbssituation/-positionierung hat der Aufsichtsrat einen gemeinsamen Zielerreichungsgrad für den Vorstand abgeleitet. Dieser führt für das Geschäftsjahr 2022 zu einem Zuschlag von +20 Prozentpunkten auf den Zielerreichungsgrad für die finanziellen Leistungskriterien.

Der Zuschlag wurde sowohl im Präsidialausschuss, als auch im Aufsichtsrat selbst, besprochen und diskutiert und die Wertung der quantitativen und qualitativen Aspekte dieser Kategorie führten in Summe zu einem Zuschlag von +20 Prozentpunkten.

Der Transformationszuschlag wurde aus Sicht des Präsidialausschusses, als auch aus Sicht des Aufsichtsrats, hinreichend thematisiert und trägt den erneut nicht einfachen Bedingungen Rechnung.

### **Gesamtzielerreichung Jahresbonus 2022**

Die Gesamtzielerreichung des Jahresbonus 2022 setzt sich aus den Zielerreichungen der finanziellen Leistungskriterien, der nichtfinanziellen Leistungskriterien und der Transformationsziele zusammen und beträgt im Geschäftsjahr 2022 200 %.



Für die Mitglieder des Vorstands ergibt sich hieraus der folgende Auszahlungsbetrag des Jahresbonus 2022. Dieser soll zu 50 % im März des Geschäftsjahres 2023 und zu 50 % (Deferral) im Geschäftsjahr 2024 in Abhängigkeit der relativen Aktienkursentwicklung ausbezahlt werden.

**Gesamtzielerreichung Jahresbonus 2022**

	Zielbetrag	Finanzielle Leistungs- kriterien	Nicht- finanzielle Leistungs- kriterien	Trans- formations- ziele	Gesamt- ziel- erreichung <sup>1</sup>	Auszahlungs- betrag
	in T€	Ziel- erreichung in %	Ziel- erreichung in %	Ziel- erreichung in %	in %	in T€
Ola Källenius	1.664	200 %	7 %	20 %	200 %	<b>3.328</b>
Dr. Jörg Burzer	832					<b>1.664</b>
Renata Jungo Brüng- ger	832					<b>1.664</b>
Sabine Kohleisen	832					<b>1.664</b>
Markus Schäfer	832					<b>1.664</b>
Britta Seeger	832					<b>1.664</b>
Hubertus Troska	832					<b>1.664</b>
Harald Wilhelm	850					<b>1.700</b>

<sup>1</sup> Maximale Zielerreichung 200 %

### 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 2022 kam das Deferral aus dem Jahresbonus 2020 zur Auszahlung. Die relative Entwicklung der Aktie der Gesellschaft im Vergleich zum STOXX Europe Auto Index beträgt für das Deferral 2020 für den Zeitraum 31. Dezember 2020 – 31. Dezember 2021 112 %.

Sollte die Zielerreichung des Jahresbonus eines Geschäftsjahres bereits 200% betragen, erfolgt die Auszahlung des Deferrals zum Nominalwert.

### Performance Phantom Share Plan (PPSP)

Der PPSP ist ein langfristig orientierter variabler Vergütungsbestandteil der den langfristigen Unternehmenserfolg im Vergleich zum Wettbewerb und die langfristige Kursentwicklung der Mercedes-Benz Aktie und damit auch die nachhaltige Rendite für die Aktionärinnen und Aktionäre in den Fokus stellen soll. Dabei bemisst sich die Zielerreichung des PPSP anhand von zwei Leistungskriterien, die jeweils mit 50 % gewichtet werden.

–Zum einen wird mit der »relativen Umsatzrendite« im dreijährigen Vergleich zum Wettbewerb ein Leistungskriterium genutzt, welches Anreize setzen soll, nachhaltiges und profitables Wachstum und Effizienzsteigerung sicherzustellen.

–Zum anderen wird mit der »relativen Aktien-Performance« ein Leistungskriterium herangezogen, das die Interessen von Vorstand und Aktionären verknüpft.

Die Relevanz des Aktienkurses und damit die Angleichung der Interessen von Vorstand und Aktionären wird noch verstärkt durch die erst nach dem vierten Jahr der Planlaufzeit zum dann gültigen Aktienkurs vorgenommene Berechnung des Auszahlungsbetrags.

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

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

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**

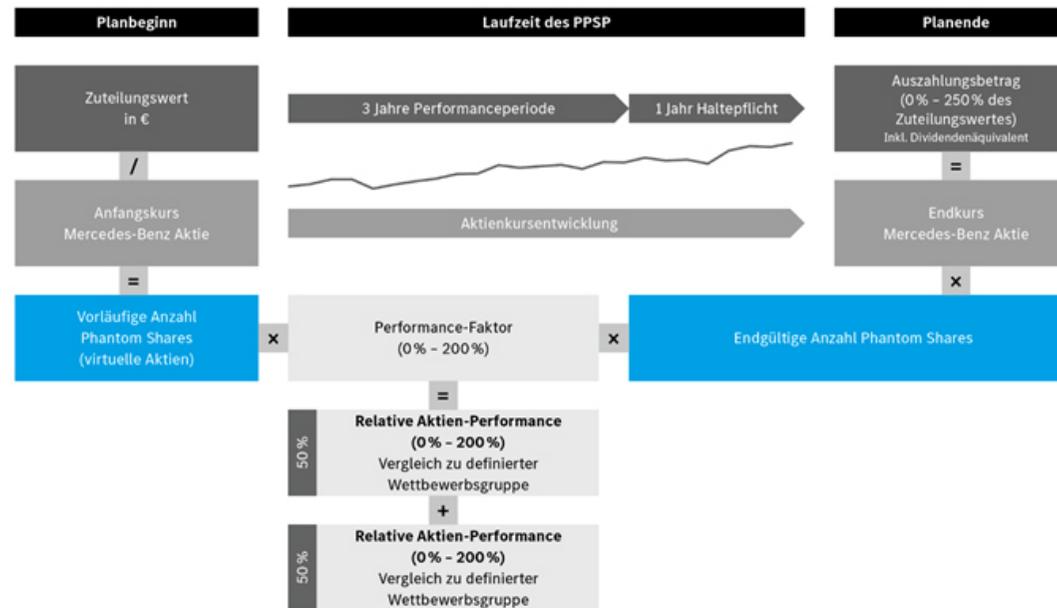
Jährliche Festlegung durch den Aufsichtsrat; im Geschäftsjahr 2022 rund das 1,3-fache der Grundvergütung.

## **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 auszahlende Wert der Phantom Shares ist abhängig von der nach den nachfolgend genannten Leistungskriterien gemessenen Zielerreichung und dem für die Auszahlung maßgeblichen Aktienkurs. Dieser Kurs ist auf das 2,5-fache des Kurses bei Planbeginn begrenzt. Ferner ist der finale Auszahlungsbetrag auf das 2,5-fache des Zuteilungswerts zu Planbeginn begrenzt. Dieser Höchstbetrag beinhaltet auch die während der vierjährigen Planlaufzeit ausbezahlten Dividendenäquivalente. Die Summe für das Dividendenäquivalent ist die Addition der Dividendenäquivalentenzahlung von 5 EUR je virtueller Aktie, welche für die Pläne 2019 bis 2022 im Geschäftsjahr 2022 ausbezahlt wurde.



## Leistungskriterien für den PPSP 2022

### Relative 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, Stellantis, Subaru, Suzuki, Toyota und VW) ermittelt. Für die Erfolgsmessung wird über drei Jahre hinweg die durchschnittliche Umsatzrendite der Wettbewerber ermittelt. In dem Maß, in dem die Umsatzrendite der Mercedes-Benz Group AG um maximal +/-2 Prozentpunkte von 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 das Leistungskriterium relative 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 % ergibt sich bei einer Abweichung von 2 oder mehr Prozentpunkten nach unten. In der Bandbreite von +/- 2 Prozentpunkten Abweichung entwickelt sich die Zielerreichung linear.

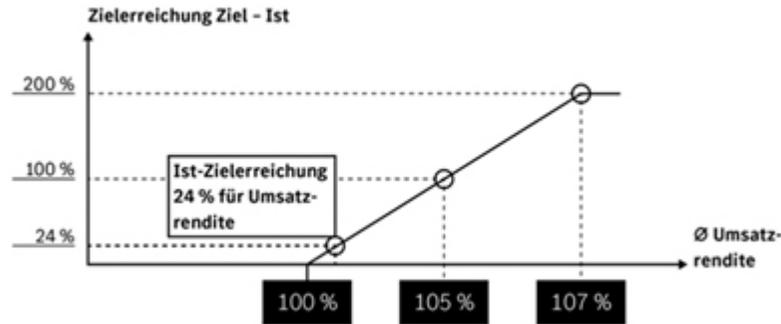
Relative Aktien-Performance (50 %):

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 die Zielerreichung linear.

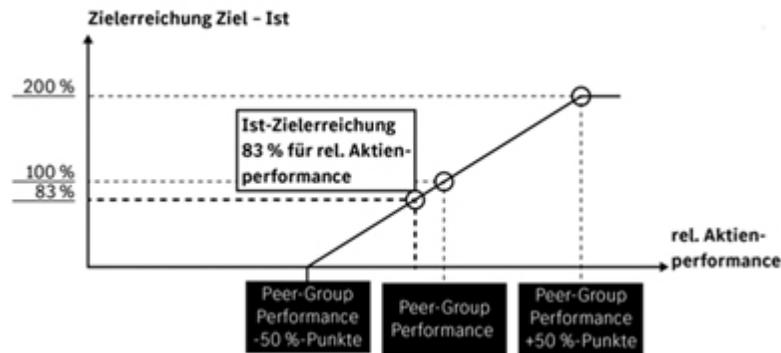
### **Zielerreichung für den PPSP 2018**

Für den PPSP 2018, der im Geschäftsjahr 2022 nach Ablauf der vierjährigen Planlaufzeit ausgezahlt wurde, ergab sich die folgende Zielerreichung:

**Finanzielle Ziele PPSP: Umsatzrendite**



**Finanzielle Leistungskriterien PPSP: relative Aktienperformance**



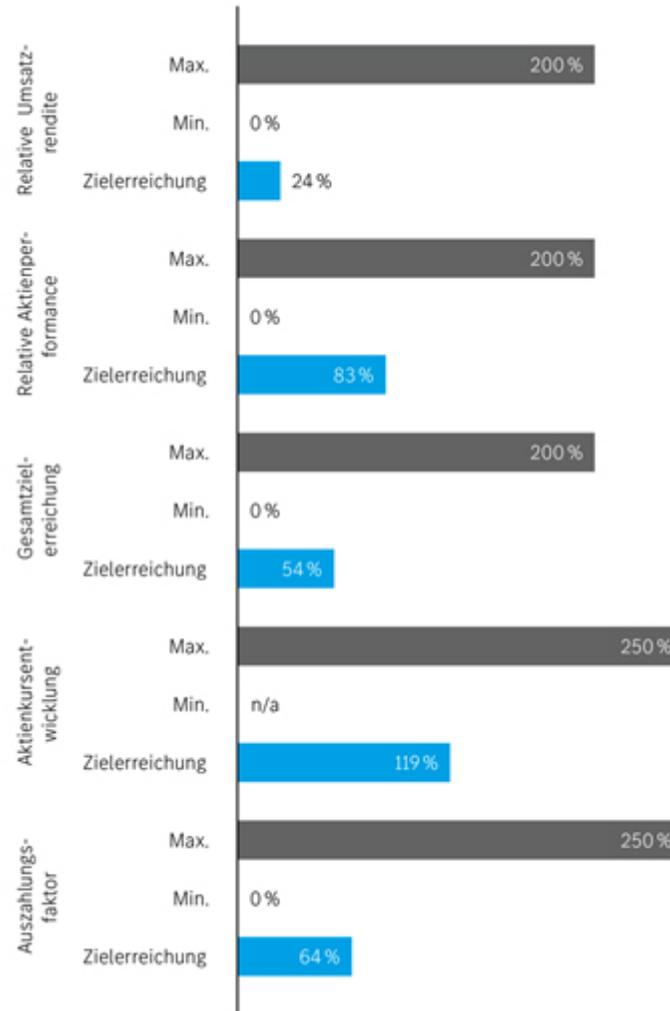
Die am Ende des Geschäftsjahres 2021 vollzogene Abspaltung des Nutzfahrzeuggeschäfts hatte Auswirkung auf den PPSP 2018. Die Auszahlung des PPSP 2018 erfolgte auf Basis eines kombinierten Endkurses der Daimler-/Mercedes-Benz Aktie und der Daimler Truck Aktie. Die PPSP 2019 bis 2021 wurden nach der erfolgreichen Abspaltung des Nutzfahrzeuggeschäfts als konzernspezifische Pläne weitergeführt. Aus dem für die Aktionäre definierten Zuteilungsverhältnis 1:2 und den Börsenkursen der Daimler AG und der Daimler Truck Holding AG im Zeitraum vom 10. bis 31. Dezember 2021 wurde für die Phantom Shares der Mercedes-Benz Group AG ein Umrechnungsfaktor von 1,2199 ermittelt. Dieser wurde auf die bisherige Anzahl



Phantom Shares angewendet, um eine wertgleiche Fortführung der PPSP zu ermöglichen (zur Ermittlung der angepassten Anzahl vorläufiger Phantom Shares nach Wirksamwerden der Abspaltung der Truck Sparte wurde für PPSP 2019-2021 ein Umrechnungsfaktor von 1,2199 verwendet).

Die maximale Zielerreichung der Leistungskriterien relative Umsatzrendite und relative Aktienperformance von 200 % hat der PPSP 2018 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 2018 ebenfalls nicht erreicht.

Die folgende Grafik stellt die Zielerreichungen, die Aktienkursentwicklung sowie den Auszahlungsfaktor des PPSP 2018 gesamthaft dar:



Die folgende Tabelle stellt pro Vorstandsmitglied den Zuteilungswert sowie den aus der Gesamtzielerreichung und der Aktienkursentwicklung resultierenden Auszahlungsbetrag des PPSP 2018 dar:

### Gesamtzielerreichung PPSP 2018

	Zuteilungswert in T€	Kurs bei Zuteilung in €	Vorläufige Anzahl Phantom Shares	Gesamtziel- erreichung in %	Finale Anzahl Phantom Shares	Kurs bei Auszahlung in €	Auszahlungsbetrag in T€
Ola Källenius	1.100	73,85	14.896	54 %	8.044	88,23	710
Dr. Jörg Burzer <sup>1</sup>	125		1.693	59 %	999		88
Renata Jungo Brünger	1.100		14.896	54 %	8.044		710
Sabine Kohleisen <sup>1</sup>	95		1.287	59 %	760		67
Markus Schäfer <sup>1</sup>	430		5.823	59 %	3.436		303
Britta Seeger	1.100		14.896	54 %	8.044		710
Hubertus Troska	1.100		14.896	54 %	8.044		710

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

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

Zum 31. Dezember 2022 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	18.651	25 %
Dr. Jörg Burzer	20.000	1.909	10 %
Renata Jungo Brünger	20.000	12.058	60 %
Sabine Kohleisen	20.000	593	3 %
Markus Schäfer	20.000	9.996	50 %
Britta Seeger	20.000	6.484	32 %
Hubertus Troska	20.000	20.000	100 %
Harald Wilhelm <sup>1</sup>	25.000	-	-

<sup>1</sup> Harald Wilhelm hat bis Ende des Geschäftsjahres 2022 noch keine PPSP-Auszahlung erhalten. Die erste Tranche (Zuteilung 2019) kommt in 2023 zur Auszahlung.

#### **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 2022 lagen keine Gründe für eine Anwendung der Malus- bzw. Clawback-Regelungen vor, weshalb keine Reduzierung oder Rückzahlung erfolgte.

#### **Vorzeitige Beendigung der Tätigkeit**

Die Laufzeiten der Dienstverträge der Vorstandsmitglieder entsprechen den Beststellungszeiträumen.

Wird die Bestellung zum Vorstandsmitglied nach § 84 Abs. 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 Bereitstellung eines Fahrzeugs maximal bis zum Ende der ursprünglichen Vertragslaufzeit. Ein Anspruch auf Auszahlung des Jahresbonus besteht dagegen nur zeitanteilig bis zur Wirksamkeit der Organstellung. Der Anspruch auf Auszahlung bereits zugeteilter erfolgsbezogener Vergütungsbestandteile mit langfristiger Anreizwirkung (PPSP) bemisst sich nach den Bedingungen der jeweiligen Pläne. Bei z.B. Ausscheiden Altershalber oder bei einem einvernehmlichen Ausscheiden, werden die Pläne regulär ausbezahlt. Bei z.B. einer einseitigen Mandatsniederlegung erfolgt ein Verlust bereits zugeteilter Pläne.

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

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

Ein nachvertragliches Wettbewerbsverbot ist in den Verträgen der Mitglieder des 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 börsennotierten Gesellschaften, an denen die Mercedes-Benz Group eine unmittelbare oder mittelbare Beteiligung hält, findet bis zu einem gewissen Betrag keine Anrechnung statt. Oberhalb dieses Betrags wird die Vergütung teilweise auf die Vorstandsvergütung angerechnet. Bei der Übernahme von Mandaten in Unternehmen, an denen die Mercedes-Benz Group keine unmittelbare oder mittelbare Beteiligung hält, erfolgt keine Anrechnung auf die Vergütung. Im Geschäftsjahr 2022 waren Renata Jungo Brüngger und Harald Wilhelm Mitglieder des Aufsichtsrats der Daimler Truck Holding AG. Die hierfür seitens der Daimler Truck Holding AG geschuldete Vergütung (Auszahlung in 2023) wird, gemäß den geltenden Bestimmungen, jeweils anteilig mit dem Jahresbonus für 2022 (ebenfalls Auszahlung in 2023) verrechnet. Die Vorgehensweise ist zudem in der Tabelle »Gewährte und geschuldete Vergütung« nachzuvollziehen.

### **Vergütung von Dritten**

Eine Vergütung von Dritten ist im Geschäftsjahr 2022 für die Mitglieder des Vorstands im Hinblick auf ihre Vorstandstätigkeit bei der Mercedes-Benz Group AG nicht erfolgt.

### **Vergütung der im Geschäftsjahr 2022 amtierenden Mitglieder des Vorstands**

In den nachfolgenden Tabellen ist für jedes einzelne, im Geschäftsjahr 2022 amtierende Mitglied des Vorstands der Mercedes-Benz Group AG die im Geschäftsjahr 2022 gewährte und geschuldete Vergütung gemäß § 162 Abs. 1 Satz 1 AktG inkl. der jeweiligen relativen Anteile ihrer Bestandteile ausgewiesen.

Der Ausweis entspricht dem bereits in der Vergangenheit vorgenommenen Ausweis gemäß der Mustertabelle »Zufluss« des DCGK in seiner Fassung vom 07. Februar 2017 und stellt somit eine gleichbleibend transparente und vergleichbare Darstellung der individuellen Vorstandsvergütung der Mercedes-Benz Group AG sicher. Hierfür wurden für die einzelnen Vergütungsbestandteile Cluster gebildet, denen nachfolgend dargestellte Ausweislogik zugrunde liegt:

Für die einjährige variable Vergütung 2022 erfolgt ein Ausweis gemäß einer erdienungsorientierten Auslegung. Dies bedeutet, dass die einjährige variable Vergütung für das Geschäftsjahr ausgewiesen wird, in dem die Leistungsmessung abgeschlossen und diese somit erdient ist. Die einjährige variable Vergütung wird daher für das Geschäftsjahr 2022 ausgewiesen, wenngleich der tatsächliche Zufluss erst im Geschäftsjahr 2023 stattfindet. Für das Deferral und den PPSP wird hingegen eine Ausweislogik gewählt, die einer zuflussorientierten Auslegung entspricht. Dies stellt sicher, dass alle auflösenden oder aufschiebenden Bedingungen der mittel- und langfristigen variablen Vergütung weggefallen bzw. erfüllt sind und die tatsächliche Höhe der Vergütungsinstrumente gemäß dem tatsächlichen Zufluss berichtet werden kann.

Die Summe der »gewährten und geschuldeten Vergütung« im Geschäftsjahr 2022 berechnet sich aus

- der Grundvergütung 2022,
- den steuerpflichtigen geldwerten Vorteilen und sonstigen Nebenleistungen im Geschäftsjahr 2022,
- dem für das Geschäftsjahr 2022 festgestellten, im Geschäftsjahr 2023 zur Auszahlung kommenden hälftigen Anteil des Jahresbonus für 2022 (einjährige variable Vergütung 2022),
- dem mit Ablauf des Geschäftsjahres 2021 geendeten, im Geschäftsjahr 2022 zur Auszahlung gekommenen hälftigen mittelfristig orientierten Anteil des Jahresbonus für 2020 (Deferral 2020),
- dem im Geschäftsjahr 2022 zur Auszahlung gekommenen Wert der langfristigen aktienorientierten Vergütung (PPSP 2018),
- den im Geschäftsjahr 2022 zur Auszahlung gekommenen Dividendenäquivalenten der laufenden PPSP (2019, 2020, 2021 und 2022).

Zudem wird der Versorgungsaufwand im Geschäftsjahr 2022 (Dienstzeitaufwand für das Geschäftsjahr 2022) dargestellt.

### Gewährte und geschuldete Vergütung

	<b>Ola Källenius</b>			
	<b>2022</b>		<b>2021</b>	
	<b>in T€</b>	<b>in %</b>	<b>in T€</b>	<b>in %</b>
Grundvergütung	1.664	25 %	1.664	39 %
Steuerpflichtige geldwerte Vorteile und sonstige Nebenleistungen	70	1 %	96	2 %
<b>Summe fixe Vergütung</b>	<b>1.734</b>		<b>1.760</b>	
Kurzfristige variable Vergütung				

<b>Ola Källenius</b>					
<b>Vorsitzender des Vorstandes</b>					
	<b>2022</b>		<b>2021</b>		
	<b>in T€</b>	<b>in %</b>	<b>in T€</b>	<b>in %</b>	
Einjährige variable Vergütung 2022 (50 % vom Jahresbonus 2022) <sup>1</sup>	1.664	25 %	-	-	
Einjährige variable Vergütung 2021 (50 % vom Jahresbonus 2021)	-	-	1.664	39 %	
Anrechnungen aus Mandatsvergütungen	-	-	-	-	
<b>Mittelfristige variable Vergütung<sup>2</sup></b>					
Deferral 2020 (50 % vom Jahresbonus 2020)	1.379	23 %	-	-	
Deferral 2019 (50 % vom Jahresbonus 2019)	-	-	189	4 %	
<b>Langfristige variable Vergütung</b>					
PPSP 2018	710	11 %	-	-	
PPSP 2017	-	-	495	13 %	
Dividendenäquivalente PPSP 2022	153	2 %	-	-	
Dividendenäquivalente PPSP 2021	230	3 %	51	1 %	
Dividendenäquivalente PPSP 2020	291	4 %	64	1 %	
Dividendenäquivalente PPSP 2019	420	6 %	50	1 %	

<b>Ola Källenius</b> Vorsitzender des Vorstandes					
	<b>2022</b>		<b>2021</b>		
	<b>in T€</b>	<b>in %</b>	<b>in T€</b>	<b>in %</b>	
Dividendenäquivalente PPSP 2018	-	-	11	0 %	
<b>Summe variable Vergütung</b>	<b>4.847</b>		<b>2.524</b>		
<b>Gesamtvergütung i. S. des § 162 AktG</b>	<b>6.581</b>	<b>100 %</b>	<b>4.284</b>	<b>100 %</b>	
Versorgungsaufwand (Dienstzeitaufwand)	510	-	518	-	
<b>Gesamtvergütung (inkl. Versor- gungsaufwand)</b>	<b>7.091</b>		<b>4.802</b>		
<b>Dr. Jörg Burzer</b> Produktion & Supply Chain Management					
	<b>2022</b>		<b>2021</b>		
	<b>in T€</b>	<b>in %</b>	<b>in T€</b>	<b>in %</b>	
Grundvergütung	832	37 %	69	49 %	
Steuerpflichtige geldwerte Vorteile und sonstige Nebenleistungen	261	11 %	3	2 %	
<b>Summe fixe Vergütung</b>	<b>1.093</b>		<b>72</b>		
Kurzfristige variable Vergütung					
Einjährige variable Vergütung 2022 (50 % vom Jahresbonus 2022) <sup>1</sup>	832	37 %	-	-	
Einjährige variable Vergütung 2021 (50 % vom Jahresbonus 2021)	-	-	69	49 %	

<b>Dr. Jörg Burzer Produktion &amp; Supply Chain Management</b>					
	<b>2022</b>		<b>2021</b>		
	<b>in T€</b>	<b>in %</b>	<b>in T€</b>	<b>in %</b>	
Anrechnungen aus Mandats- vergütungen	-	-	-	-	
<b>Mittelfristige variable Vergütung<sup>2</sup></b>					
Deferral 2020 (50 % vom Jah- resbonus 2020)	-	-	-	-	
Deferral 2019 (50 % vom Jah- resbonus 2019)	-	-	-	-	
<b>Langfristige variable Vergütung</b>					
PPSP 2018	88	4 %	-	-	
PPSP 2017	-	-	-	-	
Dividendenäquivalente PPSP 2022	76	3 %	-	-	
Dividendenäquivalente PPSP 2021	52	2 %	-	-	
Dividendenäquivalente PPSP 2020	66	3 %	-	-	
Dividendenäquivalente PPSP 2019	58	3 %	-	-	
Dividendenäquivalente PPSP 2018	-	-	-	-	
<b>Summe variable Vergütung</b>	<b>1.172</b>		<b>69</b>		
<b>Gesamtvergütung i. S. des § 162 AktG</b>	<b>2.265</b>	<b>100 %</b>	<b>141</b>	<b>100 %</b>	
Versorgungsaufwand	288	-	-	-	

<b>Dr. Jörg Burzer Produktion &amp; Supply Chain Management</b>					
	<b>2022</b>		<b>2021</b>		
	<b>in T€</b>	<b>in %</b>	<b>in T€</b>	<b>in %</b>	
(Dienstzeitaufwand)					
<b>Gesamtvergütung (inkl. Versorgungsaufwand)</b>	<b>2.553</b>		<b>141</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 sicher. Die einjährige variable Vergütung wird daher für das Geschäftsjahr 2022 ausgewiesen, wenngleich der tatsächliche Zufluss erst im Geschäftsjahr 2023 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 2019 bzw. 2020 sind weitere Deferrals ausstehend. Dabei handelt es sich für Ola Källenius und Dr. Jörg Burzer um das Deferral 2021 mit einem aufgeschobenen Betrag in Höhe von 1.664 T€ bzw. 69 T€ sowie um das Deferral 2022 mit einem aufgeschobenen Betrag in Höhe von 1.664 T€ für Ola Källenius und 832 T€ für Dr. Jörg Burzer.

<sup>3</sup> Jörg Burzer die PPSP Zuteilungen 2021 und früher wurden vor der Bestellung in den Vorstand zugeteilt.

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

<b>Renata Jungo Brüngger Integrität &amp; Recht</b>					
	<b>2022</b>		<b>2021</b>		
	<b>in T€</b>	<b>in %</b>	<b>in T€</b>	<b>in %</b>	
Grundvergütung	832	23 %	832	34 %	
Steuerpflichtige geldwerte Vorteile und sonstige Nebenleistungen	93	3 %	94	4 %	
<b>Summe fixe Vergütung</b>	<b>925</b>		<b>926</b>		
Kurzfristige variable Vergütung					

<b>Renata Jungo Brünnger Integrität &amp; Recht</b>					
	<b>2022</b>		<b>2021</b>		
	<b>in T€</b>	<b>in %</b>	<b>in T€</b>	<b>in %</b>	
Einjährige variable Vergütung 2022 (50 % vom Jahresbonus 2022) <sup>1</sup>	832	23 %	-	-	
Einjährige variable Vergütung 2021 (50 % vom Jahresbonus 2021)	-	-	832	34 %	
Anrechnungen aus Mandatsvergütungen	-51	-1 %	-	-	
<b>Mittelfristige variable Vergütung<sup>2</sup></b>					
Deferral 2020 (50 % vom Jahresbonus 2020)	690	19 %	-	-	
Deferral 2019 (50 % vom Jahresbonus 2019)	-	-	118	5 %	
<b>Langfristige variable Vergütung</b>					
PPSP 2018	710	17 %	-	-	
PPSP 2017	-	-	495	20 %	
Dividendenäquivalente PPSP 2022	76	2 %	-	-	
Dividendenäquivalente PPSP 2021	115	3 %	25	1 %	
Dividendenäquivalente PPSP 2020	145	4 %	32	1 %	
Dividendenäquivalente PPSP 2019	252	7 %	30	1 %	

<b>Renata Jungo Brünger</b>					
<b>Integrität &amp; Recht</b>					
	<b>2022</b>		<b>2021</b>		
	<b>in T€</b>	<b>in %</b>	<b>in T€</b>	<b>in %</b>	
Dividendenäquivalente PPSP 2018	-	-	11	0 %	
<b>Summe variable Vergütung</b>	<b>2.769</b>		<b>1.543</b>		
<b>Gesamtvergütung i. S. des § 162 AktG</b>	<b>3.694</b>	100 %	<b>2.469</b>	100 %	
Versorgungsaufwand (Dienstzeitaufwand)	250	-	251	-	
<b>Gesamtvergütung (inkl. Versorgungsaufwand)</b>	<b>3.944</b>		<b>2.720</b>		
<b>Sabine Kohleisen</b>					
<b>Personal &amp; Arbeitsdirektorin</b>					
	<b>2022</b>		<b>2021</b>		
	<b>in T€</b>	<b>in %</b>	<b>in T€</b>	<b>in %</b>	
Grundvergütung	832	39 %	69	49 %	
Steuerpflichtige geldwerte Vorteile und sonstige Nebenleistungen	194	9 %	4	2 %	
<b>Summe fixe Vergütung</b>	<b>1.026</b>		<b>73</b>		
Kurzfristige variable Vergütung					
Einjährige variable Vergütung 2022 (50 % vom Jahresbonus 2022) <sup>1</sup>	832	39 %	-	-	
Einjährige variable Vergütung 2021 (50 % vom Jahresbonus 2021)	-	-	69	49 %	

<b>Sabine Kohleisen</b>					
<b>Personal &amp; Arbeitsdirektorin</b>					
	<b>2022</b>		<b>2021</b>		
	<b>in T€</b>	<b>in %</b>	<b>in T€</b>	<b>in %</b>	
Anrechnungen aus Mandatsvergütungen	-	-	-	-	
<b>Mittelfristige variable Vergütung<sup>2</sup></b>					
Deferral 2020 (50 % vom Jahresbonus 2020)	-	-	-	-	
Deferral 2019 (50 % vom Jahresbonus 2019)	-	-	-	-	
<b>Langfristige variable Vergütung</b>					
PPSP 2018	67	3 %	-	-	
PPSP 2017	-	-	-	-	
Dividendenäquivalente PPSP 2022	76	4 %	-	-	
Dividendenäquivalente PPSP 2021	42	2 %	-	-	
Dividendenäquivalente PPSP 2020	40	2 %	-	-	
Dividendenäquivalente PPSP 2019	32	2 %	-	-	
Dividendenäquivalente PPSP 2018	-	-	-	-	
<b>Summe variable Vergütung</b>	<b>1.089</b>		<b>69</b>		
<b>Gesamtvergütung i. S. des § 162 AktG</b>	<b>2.115</b>	100 %	<b>142</b>	100 %	
Versorgungsaufwand	252	-	-	-	

<b>Sabine Kohleisen</b> <b>Personal &amp; Arbeitsdirektorin</b>					
	<b>2022</b>		<b>2021</b>		
	<b>in T€</b>	<b>in %</b>	<b>in T€</b>	<b>in %</b>	
(Dienstzeitaufwand)					
<b>Gesamtvergütung (inkl. Versorgungs- aufwand)</b>	<b>2.367</b>		<b>142</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 sicher. Die einjährige variable Vergütung wird daher für das Geschäftsjahr 2022 ausgewiesen, wenngleich der tatsächliche Zufluss erst im Geschäftsjahr 2023 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 2019 bzw. 2020 sind weitere Deferrals ausstehend. Dabei handelt es sich für Renata Jungo Brüngger und Sabine Kohleisen um das Deferral 2021 mit einem aufgeschobenen Betrag in Höhe von 832 T€ bzw. 69 T€ sowie um das Deferral 2022 mit einem aufgeschobenen Betrag jeweils in Höhe von 832 T€.

<sup>3</sup> Sabine Kohleisen die PPSP Zuteilungen 2021 und früher wurden vor der Bestellung in den Vorstand zugeteilt.

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

<b>Markus Schäfer</b> <b>Chief Technology Officer,</b> <b>Entwicklung &amp; Einkauf</b>					
	<b>2022</b>		<b>2021</b>		
	<b>in T€</b>	<b>in %</b>	<b>in T€</b>	<b>in %</b>	
Grundvergütung	832	25 %	832	40 %	
Steuerpflichtige geldwerte Vorteile und sonstige Nebenleistungen	91	3 %	88	4 %	
<b>Summe fixe Vergütung</b>	<b>923</b>		<b>920</b>		
Kurzfristige variable Vergütung					

<b>Markus Schäfer</b> <b>Chief Technology Officer,</b> <b>Entwicklung &amp; Einkauf</b>					
	<b>2022</b>		<b>2021</b>		
	<b>in T€</b>	<b>in %</b>	<b>in T€</b>	<b>in %</b>	
Einjährige variable Vergütung 2022 (50 % vom Jahresbonus 2022) <sup>1</sup>	832	25 %	-		
Einjährige variable Vergütung 2021 (50 % vom Jahresbonus 2021)	-	-	832	40 %	
Anrechnungen aus Mandatsvergütungen	-	-	-		
<b>Mittelfristige variable Vergütung<sup>2</sup></b>					
Deferral 2020 (50 % vom Jahresbonus 2020)	690	22 %			
Deferral 2019 (50 % vom Jahresbonus 2019)	-	-	72	3 %	
<b>Langfristige variable Vergütung</b>					
PPSP 2018	303	9 %	-		
PPSP 2017	-	-	190	8 %	
Dividendenäquivalente PPSP 2022	76	2 %	-		
Dividendenäquivalente PPSP 2021	115	4 %	25	1 %	
Dividendenäquivalente PPSP 2020	145	4 %	32	2 %	
Dividendenäquivalente PPSP 2019	201	6 %	24	1 %	

<b>Markus Schäfer</b> <b>Chief Technology Officer,</b> <b>Entwicklung &amp; Einkauf</b>					
	<b>2022</b>		<b>2021</b>		
	<b>in T€</b>	<b>in %</b>	<b>in T€</b>	<b>in %</b>	
Dividendenäquivalente PPSP 2018	-	-	5	0 %	
<b>Summe variable Vergütung</b>	<b>2.362</b>		<b>1.180</b>		
<b>Gesamtvergütung i. S. des § 162 AktG</b>	<b>3.285</b>	100 %	<b>2.100</b>	100 %	
Versorgungsaufwand (Dienstzeitaufwand)	251	-	253	-	
<b>Gesamtvergütung (inkl. Versor- gungsaufwand)</b>	<b>3.536</b>		<b>2.353</b>		
<b>Britta Seeger</b> <b>Vertrieb</b>					
	<b>2022</b>		<b>2021</b>		
	<b>in T€</b>	<b>in %</b>	<b>in T€</b>	<b>in %</b>	
Grundvergütung	832	22 %	832	34 %	
Steuerpflichtige geldwerte Vorteile und sonstige Nebenleistungen	75	2 %	87	4 %	
<b>Summe fixe Vergütung</b>	<b>907</b>		<b>919</b>		
Kurzfristige variable Vergütung					
Einjährige variable Vergütung 2022 (50 % vom Jahresbonus 2022) <sup>1</sup>	832	22 %	-	-	
Einjährige variable Vergütung 2021 (50 % vom Jahresbonus 2021)	-	-	832	34 %	

<b>Britta Seeger Vertrieb</b>					
	<b>2022</b>		<b>2021</b>		
	<b>in T€</b>	<b>in %</b>	<b>in T€</b>	<b>in %</b>	
Anrechnungen aus Mandatsvergütungen	-	-	-	-	
<b>Mittelfristige variable Vergütung<sup>2</sup></b>					
Deferral 2020 (50 % vom Jahresbonus 2020)	690	19 %	-	-	
Deferral 2019 (50 % vom Jahresbonus 2019)	-	-	118	5 %	
<b>Langfristige variable Vergütung</b>					
PPSP 2018	710	19 %	-	-	
PPSP 2017	-	-	495	20 %	
Dividendenäquivalente PPSP 2022	76	2 %	-	-	
Dividendenäquivalente PPSP 2021	115	3 %	25	1 %	
Dividendenäquivalente PPSP 2020	145	4 %	32	1 %	
Dividendenäquivalente PPSP 2019	252	7 %	30	1 %	
Dividendenäquivalente PPSP 2018	-	-	11	0 %	
<b>Summe variable Vergütung</b>	<b>2.820</b>		<b>1.543</b>		
<b>Gesamtvergütung i. S. des § 162 AktG</b>	<b>3.727</b>	<b>100 %</b>	<b>2.462</b>	<b>100 %</b>	
Versorgungsaufwand	254	-	255	-	

<b>Britta Seeger Vertrieb</b>					
	<b>2022</b>		<b>2021</b>		
	<b>in T€</b>	<b>in %</b>	<b>in T€</b>	<b>in %</b>	
(Dienstzeitaufwand)					
<b>Gesamtvergütung (inkl. Versorgungsaufwand)</b>	<b>3.981</b>		<b>2.717</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 sicher. Die einjährige variable Vergütung wird daher für das Geschäftsjahr 2022 ausgewiesen, wenngleich der tatsächliche Zufluss erst im Geschäftsjahr 2023 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 2019 bzw. 2020 sind weitere Deferrals ausstehend. Dabei handelt es sich für Markus Schäfer und Britta Seeger um das Deferral 2021 mit einem aufgeschobenen Betrag jeweils in Höhe von 832 T€ sowie das Deferral 2022 mit einem aufgeschobenen 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.

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

<b>Hubertus Troska Greater China</b>					
	<b>2022</b>		<b>2021</b>		
	<b>in T€</b>	<b>in %</b>	<b>in T€</b>	<b>in %</b>	
Grundvergütung	832	20 %	832	27 %	
Steuerpflichtige geldwerte Vorteile und sonstige Nebenleistungen	562	13 %	728	23 %	
<b>Summe fixe Vergütung</b>	<b>1.394</b>		<b>1.560</b>		
Kurzfristige variable Vergütung					

	<b>Hubertus Troska Greater China</b>			
	<b>2022</b>		<b>2021</b>	
	<b>in T€</b>	<b>in %</b>	<b>in T€</b>	<b>in %</b>
Einjährige variable Vergütung 2022 (50 % vom Jahresbonus 2022) <sup>1</sup>	832	20 %	-	-
Einjährige variable Vergütung 2021 (50 % vom Jahresbonus 2021)	-	-	832	27 %
Anrechnungen aus Mandats- vergütungen	-	-	-	-
<b>Mittelfristige variable Vergütung<sup>2</sup></b>				
Deferral 2020 (50 % vom Jah- resbonus 2020)	690	16 %	-	-
Deferral 2019 (50 % vom Jah- resbonus 2019)	-	-	118	4 %
<b>Langfristige variable Vergütung</b>				
PPSP 2018	710	17 %	-	-
PPSP 2017	-	-	495	16 %
Dividendenäquivalente PPSP 2022	76	2 %	-	-
Dividendenäquivalente PPSP 2021	115	3 %	25	1 %
Dividendenäquivalente PPSP 2020	145	3 %	32	1 %
Dividendenäquivalente PPSP 2019	252	6 %	30	1 %

<b>Hubertus Troska Greater China</b>					
	<b>2022</b>		<b>2021</b>		
	<b>in T€</b>	<b>in %</b>	<b>in T€</b>	<b>in %</b>	
Dividendenäquivalente PPSP 2018	-	-	11	0 %	
<b>Summe variable Vergütung</b>	<b>2.820</b>		<b>1.543</b>		
<b>Gesamtvergütung i. S. des § 162 AktG</b>	<b>4.214</b>	100 %	<b>3.103</b>	100 %	
Versorgungsaufwand (Dienstzeit-aufwand)	250	-	250	-	
<b>Gesamtvergütung (inkl. Versor-gungsaufwand)</b>	<b>4.464</b>		<b>3.353</b>		
<b>Harald Wilhelm Finanzen &amp; Controlling / Mercedes-Benz Mobility</b>					
	<b>2022</b>		<b>2021</b>		
	<b>in T€</b>	<b>in %</b>	<b>in T€</b>	<b>in %</b>	
Grundvergütung	850	29 %	850	44 %	
Steuerpflichtige geldwerte Vorteile und sonstige Nebenleistungen	65	2 %	59	3 %	
<b>Summe fixe Vergütung</b>	<b>915</b>		<b>909</b>		
Kurzfristige variable Vergütung					
Einjährige variable Vergütung 2022 (50 % vom Jahresbonus 2022) <sup>1</sup>	850	29 %	-	-	
Einjährige variable Vergütung 2021 (50 % vom Jahresbonus 2021)	-	-	850	44 %	

<b>Harald Wilhelm</b>					
<b>Finanzen &amp; Controlling /</b>					
<b>Mercedes-Benz Mobility</b>					
	<b>2022</b>		<b>2021</b>		
	<b>in T€</b>	<b>in %</b>	<b>in T€</b>	<b>in %</b>	
Anrechnungen aus Mandatsvergütungen	-71	-2 %	-	-	
<b>Mittelfristige variable Vergütung<sup>2</sup></b>					
Deferral 2020 (50 % vom Jahresbonus 2020)	704	24 %	-	-	
Deferral 2019 (50 % vom Jahresbonus 2019)	-	-	90	5 %	
<b>Langfristige variable Vergütung</b>					
PPSP 2018	-	-	-	-	
PPSP 2017	-	-	-	-	
Dividendenäquivalente PPSP 2022	76	3 %	-	-	
Dividendenäquivalente PPSP 2021	115	4 %	25	1 %	
Dividendenäquivalente PPSP 2020	145	5 %	32	2 %	
Dividendenäquivalente PPSP 2019	189	6 %	22	1 %	
Dividendenäquivalente PPSP 2018	-	-	-	-	
<b>Summe variable Vergütung</b>	<b>2.008</b>		<b>1.019</b>		
<b>Gesamtvergütung i. S. des § 162 AktG</b>	<b>2.923</b>	<b>100 %</b>	<b>1.928</b>	<b>100 %</b>	

<b>Harald Wilhelm Finanzen &amp; Controlling / Mercedes-Benz Mobility</b>					
	<b>2022</b>		<b>2021</b>		
	<b>in T€</b>	<b>in %</b>	<b>in T€</b>	<b>in %</b>	
Versorgungsaufwand (Dienstzeit- aufwand)	268	-	278	-	
<b>Gesamtvergütung (inkl. Versor- gungsaufwand)</b>	<b>3.191</b>		<b>2.206</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 sicher. Die einjährige variable Vergütung wird daher für das Geschäftsjahr 2022 ausgewiesen, wengleich der tatsächliche Zufluss erst im Geschäftsjahr 2023 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 2019 bzw. 2020 sind weitere Deferrals ausstehend. Dabei handelt es sich um das Deferral 2021 mit einem aufgeschobenem Betrag in Höhe von 832 T€ für Hubertus Troska und 850 T€ für Harald Wilhelm sowie das Deferral 2022 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 2022**

Dr. Manfred Bischoff wurden im Geschäftsjahr 2022 Rentenzahlungen in Höhe von 764.524 € ausbezahlt. Zudem erhielt Herr Dr. Manfred Bischoff Nebenleistungen in Höhe von 22.450 €. Die festen Vergütungsbestandteile machen demnach 100 % der Vergütung aus.

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 endete mit Ablauf des 30. April 2022. Während der Restlaufzeit seines Dienstvertrages erhält Wilfried Porth weiterhin die vertraglich zugesagte Vergütung. Für das anteilige Geschäftsjahr 2022 im Anschluss an seine Mandatsniederlegung (1. Januar 2022 bis 30. April 2022) war dies die mittelfristig orientierte variable Vergütung (Deferral) aus dem Jahresbonus 2020 in Höhe von 689.742 € ausgezahlt. Zudem erhielt er Zahlungen aus dem PPSP 2018 in Höhe von 742.014 €, Dividendenäquivalente von 562.015 € aus den laufenden PPSP (2019-2022) sowie Grundvergütung / Rentenzahlungen in Höhe von 381.240 €. Ferner erhielt Wilfried Porth Nebenleistungen in Höhe von 31.265 €. Die festen Vergütungsbestandteile machen demnach 17 %, die variablen Vergütungsbestandteile 83 % der Vergütung aus.

Martin Daum hat sein Mandat als Mitglied des Vorstands, verantwortlich für das damalige Ressort Trucks & Buses, mit Ablauf des 9. Dezember 2021 niedergelegt. Sein Dienstvertrag endete bereits mit Ablauf des 30. November 2021. Für den Zeitraum 1. Dezember bis 9. Dezember hat Martin Daum auf Vergütung durch die damalige Daimler AG verzichtet. Für das anteilige Geschäftsjahr 2021 (1. Januar 2021 bis 30. November 2021) erhielt Herr Daum die mittelfristig orientierte variable Vergütung (Deferral) aus dem Jahresbonus 2020 in Höhe von 689.742 € ausbezahlt. Die festen Vergütungsbestandteile machen demnach 0 %, die variablen Vergütungsbestandteile 100 % der Vergütung aus.

Bodo Uebber erhielt im Geschäftsjahr 2022 Zahlungen aus dem PPSP 2018 in Höhe von 848.420 €, Dividendenäquivalente von 300.670 € aus dem noch laufenden PPSP (2019) sowie Rentenzahlungen in Höhe von 294.672 €. Ferner erhielt Bodo Uebber eine Zahlung in Höhe von 1.188.282 € aus dem betrieblichen Altersvorsorgemodell. Zudem erhielt Herr Bodo Uebber Nebenleistungen in Höhe von 19.753 €. Die festen Vergütungsbestandteile machen demnach 57 %, die variablen Vergütungsbestandteile 43 % der Vergütung aus.

Prof. Dr. Thomas Weber wurden im Geschäftsjahr 2022 Rentenzahlungen in Höhe von 356.415 € ausbezahlt. Ferner erhielt Prof. Dr. Thomas Weber eine Zahlung in Höhe von 465.353 € aus den betrieblichen Altersvorsorgemodellen. Zudem erhielt Prof. Dr. Thomas Weber Nebenleistungen in Höhe von 13.386 €. Die festen Vergütungsbestandteile machen demnach 100 % der Vergütung aus.

Andreas Renschler wurden im Geschäftsjahr 2022 Rentenzahlungen in Höhe von 71.022 € ausbezahlt. Die festen Vergütungsbestandteile machen demnach 100 % der Vergütung aus.

Dr. Dieter Zetsche erhielt im Geschäftsjahr 2022 Zahlungen aus dem PPSP 2018 in Höhe von 1.806.509 €, Dividendenäquivalente von 640.195 € aus dem noch laufenden PPSP (2019) sowie Rentenzahlungen in Höhe von 1.119.461 €. Ferner erhielt Dr. Zetsche eine Zahlung in Höhe von 800.480 € aus dem betrieblichen Altersvorsorgemodell. Zudem erhielt Herr Dr. Dieter Zetsche Nebenleistungen in Höhe von 27.585 €. Die festen Vergütungsbestandteile machen demnach 44 %, die variablen Vergütungsbestandteile 56 % der Vergütung aus.

Die im Geschäftsjahr 2022 weiteren früheren Vorstandsmitgliedern der Mercedes-Benz Group AG, die länger als vor 10 Jahren ausgeschieden sind, gewährte und geschuldete Vergütung belief sich auf insgesamt 11,8 (i. V. 15,2) Mio. €.

### **Vergütung des Aufsichtsrats**

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

Die Hauptversammlung der Mercedes-Benz Group AG hat gem. § 113 Abs. 3 AktG mindestens alle vier Jahre einen Beschluss über die Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder zu fassen. Diesen Beschluss hat die ordentliche Hauptversammlung 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, aus Sicht des Unternehmens, angemessenen Verhältnis zu ihren Aufgaben und zur Lage der Gesellschaft und berücksichtigt die Empfehlungen des DCGK sowie die Aufsichtsratsvergütung anderer großer börsennotierter Gesellschaften. Zugleich leistet eine angemessene und sachgerechte Vergütung einen wichtigen Beitrag im Wettbewerb um herausragende Persönlichkeiten zur Besetzung des Aufsichtsrats und damit für die bestmögliche Überwachung und Beratung des Vorstands. Diese wiederum sind Voraussetzung für den langfristigen Unternehmenserfolg.

Die Mitglieder des Aufsichtsrats erhalten eine funktionsbezogene Festvergütung ohne variable Anteile, um 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.

### **Vergütungshöhe**

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 €.

Festvergütung						
Vorsitz		Stellvertreter			Mitglied	
432.000 €		288.000 €			144.000 €	
Ausschussvergütung						
Prüfungsausschuss		Ausschuss für Rechtsangelegenheiten		Präsidial- ausschuss	Vermittlungs- ausschuss	Nominier- ungs- ausschuss
Vorsitz	Mitglied	Vorsitz	Mitglied		Vorsitz / Mitglied	
144.000 €	72.000 €	115.200 €	57.600 €	57.600 €	28.800 €	28.800 €
Sitzungsgeld						
1.100 €						

### Ausschussvergütung

- 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 mitumfasst ist, der kraft Geschäftsordnung des Aufsichtsrats und seiner Ausschüsse den Vorsitz im Präsidialausschuss innehat.
- Die Mitgliedschaft in sonstigen Ausschüssen des Aufsichtsrats wird mit zusätzlich 28.800 € vergütet.
- Für den Vorsitz im Vermittlungsausschuss und Nominierungsausschuss wird keine darüber hinausgehende Vergütung gewährt, da diese Tätigkeit grundsätzlich von der Vergütung des Aufsichtsratsvorsitzenden mitumfasst ist, der kraft Gesetzes bzw. gemäß Geschäftsordnung des Aufsichtsrats und seiner Ausschüsse diese Funktionen ebenfalls übernimmt.
- Mit Wirkung zum 1. Januar 2021 wurde 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.

### Sitzungsgeld

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.

### Aktienbesitz

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, sehen die entsprechenden Regelungen vor, dass sich die Selbstverpflichtung auf 20 % des nicht abgeführten beziehungsweise des nicht verrechneten Teils bezieht. Mit dieser Selbstverpflichtung bringen die Aufsichtsratsmitglieder ihre Orientierung am und ihren Einsatz für einen langfristigen nachhaltigen Unternehmenserfolg zum Ausdruck.

### Sonstige Leistungen

Mit Ausnahme der Vergütung der betrieblichen Arbeitnehmervertreter aus dem jeweiligen Arbeitsverhältnis wurden im Geschäftsjahr 2022 an Aufsichtsratsmitglieder keine Vergütungen für persönlich erbrachte Leistungen außerhalb der oben beschriebenen Gremientätigkeiten, insbesondere für Beratungs- und Vermittlungsleistungen, gewährt.

Die Mitglieder des Aufsichtsrats waren im Berichtszeitraum darüber hinaus in eine im Interesse der Gesellschaft von dieser abgeschlossenen Vermögensschadens-Haftpflichtversicherung für Organe und bestimmte Führungskräfte einbezogen (Directors & Officers Versicherung). Die Prämien entrichtete die Gesellschaft. Dieses Vorgehen entspricht der Marktpraxis und ist, aus Sicht des Unternehmens, angemessen.

### Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats im Geschäftsjahr 2022

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 2022, da die zugrundeliegende Tätigkeit vollständig erbracht ist, ausgewiesen. Insgesamt lag die Vergütung für die Tätigkeit der Mitglieder des Aufsichtsrats der Mercedes-Benz Group AG im Geschäftsjahr 2022 bei 6,6 (i. V. 5,0) Mio. €.

### Aufsichtsratsvergütung

	Festvergütung		Ausschussvergütung		Sitzungsgeld		Gesamtvergütung	
	2022	2021	2022	2021	2022	2021	2022	2021
in T€								
Dr. Bernd Pi-schetsrieder (Vorsitzender) <sup>1</sup>	432	362	86	72	13	15	532	449



	Festvergütung		Ausschussvergütung		Sitzungsgeld		Gesamtvergütung	
	2022	2021	2022	2021	2022	2021	2022	2021
Ergun Lümali (Stellv. Vorsitzender) <sup>2</sup>	<b>241</b>	144	<b>169</b>	96	<b>19</b>	15	<b>429</b>	255
Bader M. Al Saad (bis 29.04.2022) <sup>3</sup>	<b>47</b>	144	<b>0</b>	0	<b>3</b>	10	<b>50</b>	154
Sari Baldauf <sup>4</sup>	<b>144</b>	144	<b>29</b>	68	<b>9</b>	15	<b>182</b>	227
Michael Bettag <sup>5</sup>	<b>144</b>	144	<b>0</b>	0	<b>8</b>	10	<b>152</b>	154
Ben van Beurden <sup>6</sup>	<b>144</b>	109	<b>86</b>	65	<b>10</b>	12	<b>240</b>	186
Dr. Clemens Börsig (bis 29.04.2022) <sup>3</sup>	<b>47</b>	144	<b>85</b>	259	<b>6</b>	17	<b>137</b>	420
Nadine Boguslawski <sup>7</sup>	<b>144</b>	60	<b>0</b>	0	<b>7</b>	3	<b>151</b>	63
Michael Brecht	<b>191</b>	288	<b>110</b>	187	<b>15</b>	19	<b>316</b>	494
Dr. Martin Brudermüller <sup>4</sup>	<b>144</b>	109	<b>0</b>	0	<b>7</b>	7	<b>151</b>	116
Elizabeth Centoni <sup>8</sup>	<b>144</b>	109	<b>58</b>	0	<b>8</b>	8	<b>209</b>	117
Dame Polly Courtice (seit 29.04.2022) <sup>9</sup>	<b>97</b>	0	<b>39</b>	0	<b>7</b>	0	<b>143</b>	0
Marco Gobetti (seit 29.04.2022) <sup>9</sup>	<b>97</b>	0	<b>0</b>	0	<b>4</b>	0	<b>102</b>	0

	Festvergütung		Ausschussvergütung		Sitzungsgeld		Gesamtvergütung	
	2022	2021	2022	2021	2022	2021	2022	2021
Michael Häberl <sup>10</sup>	<b>144</b>	144	<b>58</b>	58	<b>11</b>	14	<b>213</b>	216
Timotheus Höttges <sup>4</sup>	<b>144</b>	144	<b>49</b>	0	<b>11</b>	10	<b>204</b>	154
Olaf Koch <sup>10</sup>	<b>144</b>	36	<b>217</b>	33	<b>17</b>	6	<b>378</b>	75
Roman Romanowski <sup>10</sup>	<b>144</b>	46	<b>39</b>	0	<b>10</b>	3	<b>193</b>	49
Prof. Dr. Helene Svahn <sup>10</sup>	<b>144</b>	36	<b>0</b>	0	<b>8</b>	3	<b>152</b>	39
Monika Tielsch <sup>11</sup>	<b>144</b>	9	<b>0</b>	0	<b>8</b>	0	<b>152</b>	9
Elke Tönjes-Werner	<b>144</b>	144	<b>0</b>	0	<b>8</b>	10	<b>152</b>	154
Dr. Frank Weber <sup>11</sup>	<b>144</b>	144	<b>0</b>	0	<b>8</b>	10	<b>152</b>	154
Roman Zitzelsberger	<b>144</b>	144	<b>58</b>	58	<b>9</b>	14	<b>210</b>	216

<sup>1</sup> Zusätzlich in 2022 von der Mercedes-Benz AG EUR: 311.200

<sup>2</sup> Zusätzlich in 2022 von der Mercedes-Benz AG EUR: 224.800

<sup>3</sup> Zusätzlich in 2022 von der Mercedes-Benz AG EUR: 31.469

<sup>4</sup> Zusätzlich in 2022 von der Mercedes-Benz AG EUR: 91.900

<sup>5</sup> Zusätzlich in 2022 von der Mercedes-Benz AG EUR: 83.768

<sup>6</sup> Zusätzlich in 2022 von der Mercedes-Benz AG EUR: 136.200

<sup>7</sup> Zusätzlich in 2022 von der Mercedes-Benz AG EUR: 137.300

<sup>8</sup> Zusätzlich in 2022 von der Mercedes-Benz AG EUR: 90.800

<sup>9</sup> Zusätzlich in 2022 von der Mercedes-Benz AG EUR: 61.768

<sup>10</sup> Zusätzlich in 2022 von der Mercedes-Benz AG EUR: 93.000

<sup>11</sup> Zusätzlich in 2022 von der Mercedes-Benz AG EUR: 53.956

Anmerkung: Tabelle stellt die in 2022 aktiven Mitglieder des Aufsichtsrats dar.

### Vergleichende Darstellung der Vergütungs- und Ertragsentwicklung

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

### Vergleichende Darstellung

	2022	2021	Ver- änderung 2022/2021	2020	Ver- änderung 2021/2020	2019	Ver- änderung 2020/2019	2018	Ver- änderung 2019/2018
	in T€	in T€	in %	in T€	in %	in T€	in %	in T€	in %
<b>Ertragsentwicklung</b>									
Jahresüberschuss der Gesellschaft (HGB) in Mio. €	8.877	9.538	-7 %	2.133	347 %	-1.678	-227 %	5.022	-133 %
EBIT des Konzerns in Mio. € <sup>1</sup>	20.458	29.069	-30 %	6.603	340 %	4.313	53 %	11.132	-61 %
FCF IB des Konzerns in Mio. €	9.156	8.606	6 %	8.259	4 %	1.368	504 %	2.898	-53 %

### Arbeitnehmer

	2022	2021	Ver- änderung 2022/2021	2020	Ver- änderung 2021/2020	2019	Ver- änderung 2020/2019	2018	Ver- änderung 2019/2018
	in T€	in T€	in %						
Relative Ver- änderung der Vergütung der Arbeitneh- mer der Mer- cedes-Benz Group AG <sup>2</sup>	-	-	5%	-	6%	-	-	-	-

#### Im Geschäftsjahr amtierende Vorstandsmitglieder<sup>3</sup>

Ola Källenius	6.581	4.284	54 %	3.623	18 %	3.335	9 %	2.405	39 %
Dr. Jörg Burzer	2.265	141	1506 %	-	-	-	-	-	-
Renata Jungo Brüngger	3.694	2.469	50 %	2.288	8 %	2.089	10 %	2.097	0 %
Sabine Kohlei- sen	2.115	142	1389 %	-	-	-	-	-	-
Markus Schä- fer <sup>4</sup>	3.285	2.100	56 %	1.649	27 %	736	124%	-	-
Britta Seeger <sup>4</sup>	3.727	2.462	51 %	1.772	39 %	1.969	-10 %	1.431	38 %
Hubertus Tros- ka	4.214	3.103	35 %	2.940	6 %	3.019	-3 %	3.721	-19 %
Harald Wil- helm	2.923	1.928	52 %	1.465	32 %	834	76%	-	-
<b>Durchschnitt</b>	<b>3.601</b>	<b>2.079</b>	<b>73 %</b>	<b>2.290</b>	<b>-9 %</b>	<b>1.997</b>	<b>15 %</b>	<b>2.414</b>	<b>-17 %</b>

#### Frühere Vorstandsmitglieder

	<b>2022</b>	<b>2021</b>	<b>Ver- änderung 2022/2021</b>	<b>2020</b>	<b>Ver- änderung 2021/2020</b>	<b>2019</b>	<b>Ver- änderung 2020/2019</b>	<b>2018</b>	<b>Ver- änderung 2019/2018</b>
	<b>in T€</b>	<b>in T€</b>	<b>in %</b>						
Dr. Manfred Bischoff (bis 16.12.2003)	787	814	-3 %	828	-2 %	797	4 %	764	4 %
Wilfried Porth (bis 30.11.2021)	2.406	2.399	0 %	2.309	4 %	2.756	-16 %	3.389	-19 %
Martin Daum (bis 9.12.2021)	690	2.328	-70 %	1.967	18 %	2.126	-7 %	1.875	13 %
Bodo Ueber (bis 22.05.2019) <sup>5</sup>	2.652	1.087	144 %	9.834	-89 %	3.135	214 %	3.982	-21 %
Prof. Dr. Thomas Weber (bis 31.12.2016) <sup>6</sup>	835	798	5 %	763	5 %	1.175	-35 %	2.453	-52 %
Andreas Renschler (bis 28.1.2014)	71	-	-	-	-	-	-	-	-
Dr. Dieter Zetsche (bis 22.05.2019) <sup>7</sup>	4.394	3.539	24 %	3.878	-9 %	6.580	-41 %	8.264	-20 %
Summe weiterer früherer - Vorstandsmitglieder (länger als 10 Jah-	11.752	15.266	-23 %	15.065	1 %	15.419	-2 %	15.148	2 %

	2022	2021	Ver- änderung 2022/2021	2020	Ver- änderung 2021/2020	2019	Ver- änderung 2020/2019	2018	Ver- änderung 2019/2018
	in T€	in T€	in %	in T€	in %	in T€	in %	in T€	in %
re ausgeschieden)									
<b>Durchschnitt</b>	<b>1.123</b>	<b>744</b>	51 %	<b>1.047</b>	-29 %	<b>904</b>	-16%	<b>1.093</b>	-17 %
<b>Im Geschäftsjahr amtierende Aufsichtsratsmitglieder<sup>8</sup></b>									
Dr. Bernd Pischetsrieder (Vorsitzender)	532	449	19 %	144	212 %	176	-18 %	154	14 %
Ergun Lümali (Stellv. Vorsitzender)	429	255	68 %	197	29 %	280	-30 %	230	21 %
Bader M. Al Saad (bis 29.04.2022)	50	154	-67 %	128	20 %	165	-22 %	153	8 %
Sari Baldauf	182	227	-20 %	154	47 %	195	-21 %	185	5 %
Michael Bettag	152	154	-1 %	132	16 %	153	-14 %	154	-1 %
Ben van Beurden	240	186	29 %	-	-	-	-	-	-
Dr. Clemens Börsig (bis 29.04.2022)	137	420	-67 %	284	48 %	331	-14 %	302	10 %
Nadine Boguslawski	151	63	138 %	-	-	-	-	-	-
Michael Brecht	316	494	-36 %	398	24 %	499	-20 %	435	15 %
Dr. Martin Brudermüller	151	116	29 %	-	-	-	-	-	-

	2022	2021	Ver- änderung 2022/2021	2020	Ver- änderung 2021/2020	2019	Ver- änderung 2020/2019	2018	Ver- änderung 2019/2018
	in T€	in T€	in %						
Elizabeth Centoni	209	117	80 %	-	-	-	-	-	-
Dame Polly Courtice (seit 29.04.2022)	143	-	-	-	-	-	-	-	-
Marco Gobetti (seit 29.04.2022)	102	-	-	-	-	-	-	-	-
Michael Häberle	213	216	-2 %	158	37 %	185	-15 %	-	-
Timotheus Höttges	204	154	32 %	62	148 %	-	-	-	-
Olaf Koch	378	75	401 %	-	-	-	-	-	-
Roman Romanowski	193	49	290 %	-	-	-	-	-	-
Prof. Dr. Helene Svahn	152	39	293 %	-	-	-	-	-	-
Monika Tielisch	152	9	1.572 %	-	-	-	-	-	-
Elke Tönjes-Werner	152	154	-1 %	132	17 %	153	-14 %	154	-1 %
Dr. Frank Weber	152	154	-1 %	132	16 %	168	-21 %	154	9 %
Roman Zitzelsberger	210	216	-3 %	183	18 %	236	-22 %	214	11 %
<b>Durchschnitt</b>	<b>209</b>	<b>185</b>	<b>13 %</b>	<b>175</b>	<b>5 %</b>	<b>231</b>	<b>-24 %</b>	<b>213</b>	<b>8 %</b>

<sup>1</sup> EBIT und FCF IB 2021: Inkl. aufgebener Geschäftsbereiche.

<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 Umsätze, die vor der Vorstandstätigkeit begeben wurden.

<sup>5</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>6</sup> Enthält Zahlungen aus Ruhegehaltsregelungen sowie nachlaufende Zahlungen.

<sup>7</sup> Von 1.1.2019-22.5.2019 Zahlungen aus dem aktiven Dienstverhältnis, ab 23.5.2019 Zahlungen aus Ruheregelungen 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: grundsätzlich ohne Vergütung von Tochtergesellschaften. 2019: inkl. Vergütung von Tochtergesellschaften. Anmerkung: Dr. Manfred Bischoff war nach seiner Tätigkeit als Vorstand zudem noch Vorsitzender des Aufsichtsrats.

*Für den Vorstand*

*Ola Källenius*  
*Vorsitzender*  
*des Vorstandes*

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

*Für den Aufsichtsrat*  
*Dr. Bernd Pischetsrieder*  
*Vorsitzender*  
*des Aufsichtsrates*

**Prüfungsvermerk des Wirtschaftsprüfers**

An die Mercedes-Benz Group AG, Stuttgart

**VERMERK ÜBER DIE PRÜFUNG DES VERGÜTUNGSBERICHTS**

Wir haben den beigefügten, zur Erfüllung des § 162 AktG aufgestellten Vergütungsbericht der Mercedes-Benz Group AG, Stuttgart für das Geschäftsjahr vom 1. Januar bis zum 31. Dezember 2022 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 2022 einschließlich der dazugehörigen Angaben in allen wesentlichen Belangen den Rechnungslegungsbestimmungen des § 162 AktG.

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

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

### **Hinweis zur Haftungsbeschränkung**

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

**Stuttgart, den 13. März 2023**

**KPMG AG**  
**Wirtschaftsprüfungsgesellschaft**

*Bock*  
*Wirtschaftsprüfer*

*Engelmann*  
*Wirtschaftsprüfer*

## **ABSCHNITT F**

### **Bericht des Vorstands (zu Tagesordnungspunkt 10)**

**über den Ausschluss des Bezugsrechts bei Verwendung des Genehmigten Kapitals 2023 gemäß § 203 Abs. 1 und 2 Satz 2 i. V. m. § 186 Abs. 4 Satz 2, § 186 Abs. 3 Satz 4 Aktiengesetz:**

#### ***Überblick***

Vorstand und Aufsichtsrat schlagen der Hauptversammlung unter Tagesordnungspunkt 10 vor, das am 4. April 2023 auslaufende Genehmigte Kapital 2018 durch ein neues Genehmigtes Kapital 2023 zu ersetzen.

Der Vorstand der Gesellschaft wurde durch Beschluss der Hauptversammlung vom 5. April 2018 ermächtigt, das Grundkapital der Gesellschaft bis zum 4. April 2023 mit Zustimmung des Aufsichtsrats ganz oder in Teilbeträgen, einmal oder mehrmals um insgesamt bis zu 1.000.000.000,00 € durch Ausgabe neuer, auf den Namen lautender Stückaktien gegen Bar- und/oder Sacheinlagen zu erhöhen und hierbei auch in bestimmten Fällen das gesetzliche Bezugsrecht der Aktionäre auszuschließen (Genehmigtes Kapital 2018, § 3 Abs. 2 der Satzung). Von dieser Ermächtigung wurde bisher kein Gebrauch gemacht.

Weitere genehmigte Kapitalia bestehen derzeit nicht. Die Gesellschaft verfügt jedoch über ein bedingtes Kapital in Höhe von 500.000.000,00 € (Bedingtes Kapital 2020, vgl. § 3 Abs. 3 der Satzung der Gesellschaft). Das Bedingte Kapital 2020 dient dazu, Inhabern bzw. Gläubigern von Wandel- und/oder Optionsschuldverschreibungen, die aufgrund der von der Hauptversammlung vom 8. Juli 2020 erteilten, bis zum 7. Juli 2025 befristeten Ermächtigung von der Gesellschaft oder einem mit ihr verbundenen Unternehmen ausgegeben werden, neue, auf den Namen lautende Aktien zu gewähren, wenn und soweit sie von ihrem Wandlungs- bzw. Optionsrecht Gebrauch machen bzw. entsprechenden Wandlungs- oder Optionspflichten genügen oder Andienungen von Aktien erfolgen, und nicht andere Erfüllungsformen zur Bedienung eingesetzt werden. Von dieser Ermächtigung wurde bislang ebenfalls kein Gebrauch gemacht. Bei einer vollständigen Ausnutzung des Bedingten Kapitals 2020 entspräche dies einer Erhöhung des derzeitigen Grundkapitals um rund 16,3 %.

Die Ermächtigungsfrist des Genehmigten Kapitals 2018 endet vor der für den 3. Mai 2023 geplanten ordentlichen Hauptversammlung. Es soll durch ein neues, inhaltlich unverändertes Genehmigtes Kapital 2023 mit fünfjähriger Laufzeit bis zum 2. Mai 2028 ersetzt werden, soweit vom Genehmigten Kapital 2018 vor dem Ende von dessen Befristung kein Gebrauch gemacht wurde.

#### ***Genehmigtes Kapital 2023***

Die gesamte Automobilindustrie befindet sich gegenwärtig in einer Phase des fundamentalen Wandels. Das vorgeschlagene Genehmigte Kapital 2023 soll sicherstellen, dass die Gesellschaft kontinuierlich über die Möglichkeit verfügt, Marktchancen schnell und flexibel zu nutzen und einen künftigen Finanzierungsbedarf gegebenenfalls auch sehr kurzfristig zu decken. Entscheidungen über die Deckung eines Kapitalbedarfs oder die Wahrnehmung strategischer Optionen sind in der Regel kurzfristig zu treffen. Es ist deshalb wichtig, dass die Gesellschaft hierbei nicht vom Rhythmus der jährlichen Hauptversammlungen oder von der Einberufung einer außerordentlichen Hauptversammlung abhängig, sondern ohne Zeitverzug handlungsfähig ist. Mit dem Instrument des genehmigten Kapitals, welches ein Volumen von insgesamt bis zu 50 % des Grundkapitals haben kann, hat der Gesetzgeber diesem Erfordernis Rechnung getragen. Das vorgeschlagene, gegenüber dem Genehmigten Kapital 2018 unveränderte Volumen des Genehmigten Kapitals 2023 von bis zu 1.000.000.000,00 € entspräche bei vollständiger Ausnutzung einer Erhöhung des derzeitigen Grundkapitals um rund 32,6 %.

Den Aktionären steht bei Ausnutzung des Genehmigten Kapitals 2023 grundsätzlich ein Bezugsrecht zu. Die neuen Aktien aus einer Barkapitalerhöhung können auch von Kreditinstituten oder Unternehmen im Sinne von § 186 Abs. 5 Satz 1 Aktiengesetz mit der Verpflichtung übernommen werden, sie den Aktionären zum Bezug anzubieten (sog. mittelbares Bezugsrecht).

Der Vorstand soll jedoch die Möglichkeit erhalten, mit Zustimmung des Aufsichtsrats das Bezugsrecht der Aktionäre in folgenden Fällen auszuschließen:

***Bezugsrechtsausschluss für Spitzenbeträge***

Die Ermächtigung, Spitzenbeträge vom Bezugsrecht auszunehmen, dient dazu, dass im Hinblick auf den Betrag der jeweiligen Kapitalerhöhung ein praktikables Bezugsverhältnis dargestellt werden kann. Ohne den Ausschluss des Bezugsrechts hinsichtlich des Spitzenbetrages würde insbesondere bei einer Kapitalerhöhung um runde Beträge die technische Durchführung der Kapitalerhöhung erheblich erschwert. Die als freie Spitzen vom Bezugsrecht der Aktionäre ausgeschlossenen neuen Aktien werden entweder durch den Verkauf über die Börse oder in sonstiger Weise bestmöglich für die Gesellschaft verwertet. Deshalb halten Vorstand und Aufsichtsrat diese Ermächtigung zum Bezugsrechtsausschluss für sachgerecht.

***Bezugsrechtsausschluss bei Kapitalerhöhungen gegen Sacheinlagen***

Weiterhin soll der Vorstand die Möglichkeit erhalten, das Bezugsrecht der Aktionäre bei Kapitalerhöhungen gegen Sacheinlagen mit Zustimmung des Aufsichtsrats auszuschließen, sofern diese zum Zwecke des (auch mittelbaren) Erwerbs von Unternehmen, Unternehmensteilen, Beteiligungen an Unternehmen oder von sonstigen Vermögensgegenständen oder Ansprüchen auf den Erwerb von Vermögensgegenständen einschließlich Forderungen gegen die Gesellschaft oder ihre Konzerngesellschaften erfolgen, beispielsweise zur Durchführung einer Aktiendividende, bei der den Aktionären angeboten wird, ihren Dividendenanspruch wahlweise ganz oder teilweise als Sacheinlage gegen Gewährung neuer Aktien aus dem Genehmigten Kapital 2023 in die Gesellschaft einzulegen.

Die Gesellschaft steht im gegenwärtigen fundamentalen Wandel in der Automobilindustrie in besonderem Maße im globalen Wettbewerb mit anderen Unternehmen, auch solchen der IT-Branche, und muss daher jederzeit in der Lage sein, an den internationalen und regionalen Märkten im Interesse ihrer Aktionäre schnell und flexibel zu handeln. Dazu gehört auch die Möglichkeit, zur Verbesserung der Wettbewerbssituation andere Unternehmen, Teile von Unternehmen, wie etwa Unternehmensbereiche, Beteiligungen an Unternehmen, aber auch einzelne Rechtspositionen, sonstige Vermögensgegenstände oder Ansprüche auf den Erwerb von Vermögensgegenständen zu erwerben. Vor dem Hintergrund der zunehmenden Konsolidierung auch auf den Märkten, auf denen sich die Gesellschaft bewegt, und der Dynamik des technologischen Fortschritts ist eine flexible und kurzfristige Reaktionsmöglichkeit für den Vorstand besonders wichtig, weshalb eine Hauptversammlung in solchen Fällen in der Regel nicht abgewartet werden kann. Inhaber attraktiver Akquisitionsobjekte verlangen als Gegenleistung für eine Veräußerung oftmals die Verschaffung von stimmberechtigten Aktien, um an dem durch die Akquisition zu schaffenden Mehrwert zu partizipieren und diesen mitgestalten zu können. Darüber hinaus kann die Gewährung von Aktien zweckmäßig oder gar geboten sein, um die Liquidität der Gesellschaft zu schonen.

Die Verwaltung wird im Falle der Ausübung der Ermächtigung sorgfältig prüfen, ob zu diesem Zeitpunkt der Wert der neuen Aktien und der Wert der Gegenleistung in einem angemessenen Verhältnis stehen. Die durch einen Bezugsrechtsausschluss bei Sachkapitalerhöhungen bedingte Verringerung der relativen Beteiligungsquote und des relativen Stimmrechtsanteils der Aktionäre wird dadurch aufgewogen, dass die Geschäftsausweitung im Wege der Eigenkapitalstärkung durch Dritte finanziert wird und die vorhandenen Aktionäre – mit einer zwar geringeren Quote als zuvor – an einem Unternehmenswachstum teilhaben, das sie bei Einräumung eines Bezugsrechts aus eigenen Mitteln finanzieren müssten. Durch die Börsennotierung der Gesellschaft ist jedem Aktionär zudem die grundsätzliche Möglichkeit gegeben, seine Beteiligungsquote durch den Zuerwerb von Aktien wieder zu erhöhen.

Bei einer Aktiendividende wird den Aktionären angeboten, ihren mit dem Gewinnverwendungsbeschluss der Hauptversammlung entstandenen Anspruch auf Auszahlung der Dividende ganz oder teilweise als Sacheinlage in die Gesellschaft einzulegen, um im Gegenzug neue Aktien der Gesellschaft zu beziehen. Die Ausschüttung einer Aktiendividende kann als Bezugsrechtsemission insbesondere unter Beachtung der Bestimmungen in § 186 Abs. 1 Aktiengesetz (Mindestbezugsfrist von zwei Wochen) und § 186 Abs. 2 Aktiengesetz (Bekanntgabe des Ausgabebetrags spätestens drei Tage vor Ablauf der Bezugsfrist) erfolgen. Im Einzelfall kann es je nach Kapitalmarktsituation indes vorzugswürdig sein, die Ausschüttung einer Aktiendividende so auszugestalten, dass der Vorstand zwar allen Aktionären, die dividendenberechtigt sind, unter Wahrung des allgemeinen Gleichbehandlungsgrundsatzes (§ 53a Aktiengesetz) neue Aktien zum



Bezug gegen Einlage ihres Dividendenanspruchs anbietet und damit wirtschaftlich den Aktionären ein Bezugsrecht gewährt, jedoch das Bezugsrecht der Aktionäre auf neue Aktien rechtlich insgesamt ausschließt. Ein Bezugsrechtsausschluss kann auch dann erforderlich werden, wenn nicht alle Aktionäre für ein Geschäftsjahr dividendenberechtigt sind. Ein solcher Ausschluss des Bezugsrechts ermöglicht die Ausschüttung der Aktiendividende ohne die vorgenannten Beschränkungen des § 186 Abs. 1 und 2 Aktiengesetz und damit zu flexibleren Bedingungen. Angesichts des Umstands, dass allen Aktionären die neuen Aktien angeboten werden und überschüssige Dividendenbeträge durch Barzahlung der Dividende abgegolten werden, erscheint ein Bezugsrechtsausschluss in einem solchen Fall als gerechtfertigt und angemessen.

### ***Bezugsrechtsausschluss für ausstehende Options- und Wandelschuldverschreibungen***

Ferner soll der Vorstand ermächtigt werden, das Bezugsrecht mit Zustimmung des Aufsichtsrats auszuschließen, soweit es erforderlich ist, um Inhabern von Schuldverschreibungen mit Wandlungs- oder Optionsrechten bzw. Wandlungs- oder Optionspflichten, die von der Gesellschaft oder deren unmittelbaren oder mittelbaren Tochtergesellschaften ausgegeben wurden oder noch werden, ein Bezugsrecht auf neue auf den Namen lautende Stückaktien der Gesellschaft in dem Umfang zu gewähren, wie es ihnen nach Ausübung der Options- oder Wandlungsrechte bzw. nach Erfüllung der Wandlungs- oder Optionspflichten als Aktionär zustehen würde.

Zur leichteren Platzierbarkeit von Schuldverschreibungen am Kapitalmarkt sehen die entsprechenden Ausgabebedingungen im Regelfall einen Verwässerungsschutz vor. Eine Möglichkeit des Verwässerungsschutzes besteht darin, dass die Inhaber von Schuldverschreibungen mit Wandlungs- oder Optionsrechten bzw. Wandlungs- oder Optionspflichten bei einer Aktienemission, bei der die Aktionäre ein Bezugsrecht haben, ebenfalls ein Bezugsrecht auf die neuen Aktien erhalten. Sie werden damit so gestellt, als ob sie von ihrem Options- oder Wandlungsrecht bereits Gebrauch gemacht hätten bzw. ihre Wandlungs- oder Optionspflichten bereits erfüllt worden wären. Da der Verwässerungsschutz in diesem Fall nicht durch eine Reduzierung des Options- bzw. Wandlungspreises gewährleistet werden muss, lässt sich ein höherer Ausgabekurs für die bei Wandlung oder Optionsausübung auszugebenden auf den Namen lautenden Stückaktien erzielen. Dieses Vorgehen ist jedoch nur möglich, wenn das Bezugsrecht der Aktionäre insoweit ausgeschlossen wird. Da die Platzierung von Schuldverschreibungen mit Wandlungs- oder Optionsrechten bzw. Wandlungs- oder Optionspflichten bei Gewährung eines entsprechenden Verwässerungsschutzes erleichtert wird, dient der Bezugsrechtsausschluss dem Interesse der Aktionäre an einer optimalen Finanzstruktur ihrer Gesellschaft.

### ***Bezugsrechtsausschluss bei Kapitalerhöhungen gegen Bareinlage***

Schließlich soll das Bezugsrecht der Aktionäre gemäß §§ 203 Abs. 1 i. V. m. 186 Abs. 3 Satz 4 Aktiengesetz ausgeschlossen werden können bei Barkapitalerhöhungen, wenn der Ausgabebetrag der neuen Aktien den Börsenpreis der bereits börsennotierten Aktien zum Zeitpunkt der endgültigen Festlegung des Ausgabepreises nicht wesentlich unterschreitet und der rechnerische Anteil der unter Ausschluss des Bezugsrechts gemäß § 186 Abs. 3 Satz 4 Aktiengesetz ausgegebenen Aktien am Grundkapital insgesamt 10 % des Grundkapitals nicht überschreitet, und zwar weder im Zeitpunkt des Wirksamwerdens noch im Zeitpunkt der Ausübung dieser Ermächtigung.

Diese Möglichkeit zum Bezugsrechtsausschluss soll die Verwaltung in die Lage versetzen, zeitnah und flexibel ihren Eigenkapitalbedarf zu decken. Durch den Verzicht auf die sowohl kosten- als auch zeitaufwändige Durchführung des Bezugsrechtsverfahrens wird der Vorstand in die Lage versetzt, auf günstige Marktsituationen kurzfristig zu reagieren. Derartige Kapitalerhöhungen führen wegen der schnelleren Handlungsmöglichkeiten erfahrungsgemäß zu einem höheren Mittelzufluss als eine vergleichbare Kapitalerhöhung mit Bezugsrecht für die Aktionäre und ermöglichen es zudem, neue Aktionärsgruppen im In- und Ausland zu gewinnen. Bei Ausnutzung der Ermächtigung wird der Vorstand den Abschlag so niedrig bemessen, wie dies nach den zum Zeitpunkt der Platzierung vorherrschenden Marktbedingungen möglich ist. Die Abweichung vom Börsenpreis zum Zeitpunkt der Ausnutzung des Genehmigten Kapitals 2023 wird keinesfalls mehr als 5 % des dann aktuellen Börsenpreises betragen.

Der Umfang einer Barkapitalerhöhung unter dem Ausschluss des Bezugsrechts der Aktionäre gemäß §§ 203 Abs. 1 i. V. m. 186 Abs. 3 Satz 4 Aktiengesetz ist zudem begrenzt auf 10 % des Grundkapitals bei Wirksamwerden der Ermächtigung bzw., sofern dieser Betrag niedriger sein sollte, bei Ausnutzung der Ermächtigung zum Bezugsrechtsausschluss. Hierbei sieht der Beschlussvorschlag vor, dass auf diese 10 %-Grenze Aktien anzurechnen sind, die während der Laufzeit dieser Ermächtigung unter Ausschluss des Bezugsrechts in direkter oder entsprechender Anwendung des § 186 Abs. 3 Satz 4 Aktiengesetz ausgegeben oder veräußert werden. Ferner werden auf diese 10 %-Grenze auch diejenigen Aktien angerechnet, die zur Bedienung von

Schuldverschreibungen mit Wandlungs- oder Optionsrechten bzw. Wandlungs- oder Optionspflichten ausgegeben werden bzw. ausgegeben werden können oder müssen, sofern die Schuldverschreibungen nach dem Wirksamwerden dieser Ermächtigung in entsprechender Anwendung des § 186 Abs. 3 Satz 4 Aktiengesetz unter Ausschluss des Bezugsrechts der Aktionäre ausgegeben werden.

Durch diesen Anrechnungsmechanismus wird im Einklang mit der Regelung der §§ 203 Abs. 1 i.V.m. 186 Abs. 3 Satz 4 Aktiengesetz dem Schutzbedürfnis der Aktionäre im Hinblick auf eine Verwässerung Rechnung getragen, indem ihre Beteiligungsquote auch bei einer Kombination von Kapitalmaßnahmen und der Veräußerung eigener Aktien und/oder der Ausgabe von Schuldverschreibungen so weit wie möglich erhalten bleibt. Da sich der Ausgabepreis für die unter vereinfachtem Bezugsrechtsausschluss ausgegebenen neuen Aktien am Börsenkurs zu orientieren und die Ermächtigung nur einen beschränkten Umfang hat, haben die Aktionäre zudem die Möglichkeit, ihre relative Beteiligungsquote und ihren relativen Stimmrechtsanteil durch Zukauf von Aktien über die Börse aufrechtzuerhalten. Es ist daher sichergestellt, dass in Übereinstimmung mit der gesetzlichen Wertung des § 186 Abs. 3 Satz 4 Aktiengesetz sowohl die Vermögens- wie auch die Stimmrechtsinteressen bei einer Ausnutzung des genehmigten Kapitals unter Ausschluss des Bezugsrechts angemessen gewahrt werden, während der Gesellschaft im Interesse aller Aktionäre weitere Handlungsspielräume eröffnet werden.

#### ***Beschränkung des Gesamtvumfangs bezugsrechtsfreier Kapitalerhöhungen***

Auf die Summe der bei Nutzung des Genehmigten Kapitals 2023 unter Ausschluss des Bezugsrechts der Aktionäre gegen Bar- und/oder Sacheinlagen ausgegebenen Aktien darf rechnerisch ein Anteil am Grundkapital von insgesamt nicht mehr als 10 % des Grundkapitals zum Zeitpunkt des Wirksamwerdens dieser Ermächtigung entfallen. Auf diese Grenze werden Aktien angerechnet, die (i) während der Laufzeit dieser Ermächtigung unter Ausschluss des Bezugsrechts in direkter oder entsprechender Anwendung des § 186 Abs. 3 Satz 4 Aktiengesetz ausgegeben oder veräußert werden oder (ii) zur Bedienung von Schuldverschreibungen mit Wandlungs- oder Optionsrechten bzw. Wandlungs- oder Optionspflichten ausgegeben werden bzw. ausgegeben werden können oder müssen, sofern die Schuldverschreibungen nach dem Wirksamwerden dieser Ermächtigung in entsprechender Anwendung des § 186 Abs. 3 Satz 4 Aktiengesetz unter Ausschluss des Bezugsrechts der Aktionäre ausgegeben werden.

#### ***Ausnutzung des Genehmigten Kapitals 2023***

Pläne für die Ausnutzung des Genehmigten Kapitals 2023 bestehen derzeit nicht. Der Vorstand wird in jedem Einzelfall sorgfältig prüfen, ob er von der Ermächtigung zur Kapitalerhöhung unter Ausschluss des Bezugsrechts der Aktionäre Gebrauch machen soll. Er wird dies nur tun und der Aufsichtsrat wird seine Zustimmung nur erteilen, wenn dies nach pflichtgemäßer Prüfung aus Sicht der Organe im wohlverstandenen Interesse der Gesellschaft und ihrer Aktionäre liegt.

Der Vorstand wird die jeweils nächste Hauptversammlung über die Ausnutzung des Genehmigten Kapitals 2023 unterrichten.

## **ABSCHNITT G**

### **Weitere Angaben und Hinweise**

#### **1. Gesamtzahl der Aktien und Stimmrechte**

Im Zeitpunkt der Einberufung der Hauptversammlung ist das Grundkapital der Gesellschaft eingeteilt in 1.069.837.447 auf den Namen lautende Stückaktien, die jeweils eine Stimme gewähren. Die Gesamtzahl der Stimmrechte beläuft sich somit auf 1.069.837.447.

#### **2. Virtuelle Durchführung der Hauptversammlung**



Die Übergangsvorschrift des § 26n Abs. 1 des Einführungsgesetzes zum Aktiengesetz sieht vor, dass für Hauptversammlungen, die bis einschließlich 31. August 2023 einberufen werden, der Vorstand mit Zustimmung des Aufsichtsrats entscheiden kann, dass die Hauptversammlung als virtuelle Hauptversammlung gemäß § 118a Aktiengesetz abgehalten wird. § 118a Aktiengesetz und die weiteren gesetzlichen Neuregelungen zur Abhaltung einer virtuellen Hauptversammlung wurden durch das Gesetz zur Einführung virtueller Hauptversammlungen von Aktiengesellschaften und Änderung genossenschafts- sowie insolvenz- und restrukturierungsrechtlicher Vorschriften (Bundesgesetzblatt I Nr. 27 2022, 1166 ff.) eingeführt und sind am 27. Juli 2022 in Kraft getreten.

Der Vorstand der Mercedes-Benz Group AG hat mit Zustimmung des Aufsichtsrats beschlossen, die ordentliche Hauptversammlung 2023 gemäß § 118a Aktiengesetz i. V. m. § 26n Abs. 1 des Einführungsgesetzes zum Aktiengesetz ohne physische Präsenz der Aktionäre oder ihrer Bevollmächtigten am Ort der Hauptversammlung als virtuelle Hauptversammlung abzuhalten. Eine physische Präsenz der Aktionäre und ihrer Bevollmächtigten (mit Ausnahme der Stimmrechtsvertreter der Gesellschaft) am Ort der Hauptversammlung ist deshalb ausgeschlossen.

**Die Durchführung der Hauptversammlung als virtuelle Hauptversammlung nach der gesetzlichen Neuregelung in § 118a Aktiengesetz führt zu einigen Modifikationen beim Ablauf der Versammlung sowie der Ausübung der Aktionärsrechte sowohl gegenüber einer physischen Hauptversammlung als auch gegenüber der zuletzt abgehaltenen virtuellen Hauptversammlung nach der Sondergesetzgebung im Zusammenhang mit der COVID-19-Pandemie. Daher bitten wir um besondere Beachtung der nachfolgenden Hinweise, insbesondere zur Möglichkeit der Verfolgung der Hauptversammlung in Bild und Ton, zur Ausübung des Stimmrechts, des Rechts zur Einreichung von Stellungnahmen, des Antragsrechts, des Rederechts, des Auskunftsrechts und des Widerspruchsrechts.**

Im Aktienregister eingetragene Aktionäre und ihre Bevollmächtigten können die gesamte Hauptversammlung am 3. Mai 2023 ab 10:00 Uhr (MESZ) über das InvestorPortal unter

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

in Bild und Ton verfolgen. Wie Aktionäre und ihre Bevollmächtigten Zugang zum InvestorPortal erhalten, ist nachfolgend im Abschnitt „Zugang zum InvestorPortal und elektronische Zuschaltung zur Hauptversammlung“ beschrieben. Aktionäre oder ihre Bevollmächtigten können das Stimmrecht ausschließlich über Briefwahl (auch im Wege elektronischer Kommunikation) oder Vollmachterteilung wie nachstehend näher bestimmt ausüben.

### 3. Zugang zum InvestorPortal und elektronische Zuschaltung zur Hauptversammlung

Die Gesellschaft hat ein InvestorPortal eingerichtet. Ordnungsgemäß zur Hauptversammlung angemeldete Aktionäre oder ihre Bevollmächtigten können sich über das zugangsgeschützte InvestorPortal elektronisch zur Hauptversammlung zuschalten und auf diese Weise Aktionärsrechte ausüben sowie im Wege elektronischer Kommunikation die gesamte Hauptversammlung live in Bild und Ton verfolgen. Für Intermediäre (wie etwa Kreditinstitute), Aktionärsvereinigungen, Stimmrechtsberater sowie durch Personen, die sich geschäftsmäßig gegenüber Aktionären zur Ausübung des Stimmrechts in der Hauptversammlung erboten, gelten Besonderheiten in Bezug auf die Nutzung des InvestorPortals.

Das InvestorPortal erreichen Sie unter

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

Zugang zum InvestorPortal erhalten die Aktionäre durch Eingabe ihrer Aktionärsnummer und ihres zugehörigen +Passwortes, die sie den ihnen übersandten Unterlagen entnehmen können. Aktionäre, die sich mit einem selbst vergebenen Passwort für den elektronischen Versand der Einladung zur Hauptversammlung registriert haben, verwenden dieses selbst vergebene Passwort.



Aktionären, die erst nach dem Beginn des 12. April 2023 im Aktienregister eingetragen werden, werden nach den gesetzlichen Vorgaben ohne Anforderung keine Einladungsunterlagen und somit auch keine Zugangsdaten zum InvestorPortal übermittelt. Sie können aber über die nachfolgend im Abschnitt „Anmeldung“ genannte Anmeldeanschrift die Einladungsunterlagen mit der erforderlichen Aktionärsnummer und dem zugehörigen Passwort anfordern. Bevollmächtigte erhalten eigene Zugangsdaten zum InvestorPortal (wie näher im Abschnitt „Verfahren für die Stimmabgabe durch andere Bevollmächtigte“ beschrieben).

Zugang zum InvestorPortal haben auch diejenigen im Aktienregister eingetragenen Aktionäre, die nicht zur Hauptversammlung angemeldet sind. Ohne ordnungsgemäße Anmeldung zur Versammlung können Aktionäre sich jedoch nicht elektronisch zur Hauptversammlung zuschalten und in der Hauptversammlung keine Aktionärsrechte ausüben. Nicht ordnungsgemäß angemeldete Aktionäre können daher die Versammlung nur als Zuschauer in Bild und Ton live verfolgen.

#### 4. **Anmeldung**

Zur elektronischen Zuschaltung zu der Hauptversammlung und zur Ausübung der Aktionärsrechte, insbesondere des Stimmrechts, sind diejenigen Aktionäre – selbst oder durch Bevollmächtigte - berechtigt, die am Tag der Hauptversammlung im Aktienregister der Gesellschaft als Aktionäre eingetragen und rechtzeitig zur Hauptversammlung angemeldet sind.

Die Anmeldung muss spätestens bis

**Freitag, 28. April 2023, 24:00 Uhr (MESZ)**

bei der Gesellschaft eingegangen sein. Aktionäre, die im Aktienregister eingetragen sind, können sich in Textform in deutscher oder englischer Sprache bei der Mercedes-Benz Group AG unter

Mercedes-Benz Group AG  
c/o Computershare Operations Center  
Aktionärsservice  
80249 München

E-Mail: [anmeldestelle@computershare.de](mailto:anmeldestelle@computershare.de)

oder ab dem 5. April 2023 unter Nutzung des zugangsgeschützten InvestorPortals unter der Internetadresse

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

zur Hauptversammlung anmelden.

Für den Zugang zum InvestorPortal siehe bitte die Hinweise oben im Abschnitt „Zugang zum InvestorPortal und elektronische Zuschaltung zur Hauptversammlung“. Ein Antwortbogen, der sowohl für die Anmeldung in Textform als auch für die Vollmachtserteilung und Briefwahl genutzt werden kann, wird zusammen mit der Mitteilung über die Einberufung der Hauptversammlung übermittelt. Ein Muster des Antwortbogens steht auch unter

**[group.mercedes-benz.com/hv-2023](https://group.mercedes-benz.com/hv-2023)**

zur Verfügung.



Die Mitteilung über die Einberufung der virtuellen ordentlichen Hauptversammlung auf den 3. Mai 2023 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, einer Bitte des Unternehmens in Textform um Zustimmung innerhalb eines angemessenen Zeitraums widersprochen oder eine Zustimmung bzw. eine als erteilt geltende Zustimmung zu einem späteren Zeitpunkt widerrufen haben. Diejenigen Aktionäre, die dem E-Mail-Versand der Hauptversammlungsunterlagen ausdrücklich zugestimmt bzw. einer entsprechenden Bitte des Unternehmens in Textform nicht innerhalb eines angemessenen Zeitraums widersprochen haben, erhalten die Mitteilung über die Einberufung der Hauptversammlung per E-Mail mit einem Link auf die Einberufung sowie einem weiteren Link auf das InvestorPortal an die von ihnen hierfür bestimmte E-Mail-Adresse.

Bei oder nach der Anmeldung können Sie auswählen, ob Sie Ihre Stimme durch Briefwahl abgeben oder ob Sie die von der Gesellschaft benannten Stimmrechtsvertreter oder andere Bevollmächtigte – zum Beispiel einen Intermediär (wie etwa ein Kreditinstitut), eine Aktionärsvereinigung, einen Stimmrechtsberater oder eine Person, die sich geschäftsmäßig gegenüber Aktionären zur Ausübung des Stimmrechts in der Hauptversammlung erbietet – bevollmächtigen wollen. Intermediäre (wie etwa Kreditinstitute), Aktionärsvereinigungen, Stimmrechtsberater sowie Personen, die sich geschäftsmäßig gegenüber Aktionären zur Ausübung des Stimmrechts in der Hauptversammlung erbieten, können das Stimmrecht für Aktien, die ihnen nicht gehören, als deren Inhaber sie aber im Aktienregister eingetragen sind, nur aufgrund einer Ermächtigung ausüben. Einzelheiten zu diesen Möglichkeiten werden in den nachfolgenden Abschnitten näher erläutert.

## **Freie Verfügbarkeit der Aktien**

Die Aktien werden durch die Anmeldung nicht blockiert. Die Aktionäre können über ihre Aktien auch nach erfolgter Anmeldung zur Hauptversammlung verfügen. Für die Ausübung der Aktionärsrechte, insbesondere das Stimmrecht ist – unabhängig von etwaigen Depotbeständen – der am Tag der Hauptversammlung im Aktienregister eingetragene Aktienbestand maßgebend. Dieser wird dem Bestand zum Anmeldeschluss am 28. April 2023, 24:00 Uhr (MESZ) entsprechen, da aus arbeitstechnischen Gründen im Zeitraum vom Ablauf des 28. April 2023 (MESZ) bis zum Ende der Hauptversammlung am 3. Mai 2023 keine Umschreibungen im Aktienregister vorgenommen werden (Umschreibestopp). Technisch maßgeblicher Bestandsstichtag (sogenannter Technical Record Date) ist daher der Ablauf des 28. April 2023 (MESZ).

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

Rechtzeitig zur Hauptversammlung angemeldete Aktionäre, die im Aktienregister eingetragen sind, können ihre Stimme durch Briefwahl abgeben. Bevollmächtigte einschließlich bevollmächtigter Intermediäre (wie etwa Kreditinstitute), Aktionärsvereinigungen, Stimmrechtsberater sowie Personen, die sich geschäftsmäßig gegenüber Aktionären zur Ausübung des Stimmrechts in der Hauptversammlung erbieten, können sich ebenfalls der Briefwahl bedienen. Die Stimmabgabe im Wege der Briefwahl erfolgt entweder über das oben im Abschnitt „Zugang zum InvestorPortal und elektronische Zuschaltung zur Hauptversammlung“ genannte InvestorPortal spätestens bis zu dem vom Versammlungsleiter im Rahmen der Abstimmungen festgelegten Zeitpunkt am Tag der Hauptversammlung oder per Brief oder E-Mail. Die Stimmabgabe im Wege der Briefwahl per Brief oder E-Mail soll der Gesellschaft aus organisatorischen Gründen bis spätestens 2. Mai 2023, 24:00 Uhr (MESZ) an die oben im Abschnitt „Anmeldung“ genannte Adresse zugehen.

Soweit für die Stimmabgabe durch Briefwahl nicht das InvestorPortal genutzt wird, bitten wir, den zusammen mit der Mitteilung über die Einberufung der Hauptversammlung übermittelten Antwortbogen zu verwenden. Ein Muster des Antwortbogens steht auch unter

**[group.mercedes-benz.com/hv-2023](https://group.mercedes-benz.com/hv-2023)**

zur Verfügung.



Zur Möglichkeit des Widerrufs und der Änderung der Briefwahl siehe bitte die Hinweise unten im Abschnitt „Letztmöglicher Zeitpunkt für Stimmabgabe, Änderung und Widerruf von Briefwahlstimmen oder erteilten Vollmachten und Weisungen“.

## 6. Verfahren für die Stimmabgabe durch die von der Gesellschaft benannten Stimmrechtsvertreter

Wir bieten Ihnen außerdem an, sich nach Maßgabe Ihrer Weisungen durch von der Gesellschaft benannte Stimmrechtsvertreter bei der Ausübung des Stimmrechts in der virtuellen Hauptversammlung vertreten zu lassen. Auch in diesem Fall ist für eine rechtzeitige Anmeldung zur Hauptversammlung Sorge zu tragen (siehe oben im Abschnitt „Anmeldung“). Bevollmächtigte einschließlich bevollmächtigter Intermediäre (wie etwa Kreditinstitute), Aktionärsvereinigungen, Stimmrechtsberater sowie Personen, die sich geschäftsmäßig gegenüber Aktionären zur Ausübung des Stimmrechts in der Hauptversammlung erbieten, können sich, vorbehaltlich abweichender Bestimmungen des Vertretenen, ebenfalls nach Maßgabe ihrer Weisungen durch die von der Gesellschaft benannten Stimmrechtsvertreter bei der Ausübung des Stimmrechts vertreten lassen.

Die Vollmacht, ihr Widerruf, der Nachweis der Bevollmächtigung gegenüber der Gesellschaft und die Weisungserteilung erfolgen entweder über das oben im Abschnitt „Zugang zum InvestorPortal und elektronische Zuschaltung zur Hauptversammlung“ genannte InvestorPortal spätestens bis zu dem vom Versammlungsleiter im Rahmen der Abstimmungen festgelegten Zeitpunkt am Tag der Hauptversammlung oder per Brief oder E-Mail. Bei Nutzung von Brief oder E-Mail sollen die Vollmacht, ihr Widerruf, der Nachweis der Bevollmächtigung und die Weisungserteilung der Gesellschaft aus organisatorischen Gründen bis spätestens 2. Mai 2023, 24:00 Uhr (MESZ) an die oben im Abschnitt „Anmeldung“ genannte Adresse zugehen.

Mit der Nutzung des InvestorPortals oder der Rücksendung des Antwortbogens wird zugleich gegenüber der Mercedes-Benz Group AG der Nachweis der Bevollmächtigung erbracht.

Soweit für die Erteilung von Vollmacht und Weisung an die Stimmrechtsvertreter der Gesellschaft nicht das InvestorPortal genutzt wird, bitten wir, den zusammen mit der Mitteilung über die Einberufung der Hauptversammlung übermittelten Antwortbogen zu verwenden. Ein Muster des Antwortbogens steht auch unter

**[group.mercedes-benz.com/hv-2023](https://group.mercedes-benz.com/hv-2023)**

zur Verfügung.

Zur Möglichkeit des Widerrufs und der Änderung der Vollmachten- und Weisungserteilung an die Stimmrechtsvertreter der Gesellschaft siehe bitte die Hinweise unten im Abschnitt „Letztmöglicher Zeitpunkt für Stimmabgabe, Änderung und Widerruf von Briefwahlstimmen oder erteilten Vollmachten und Weisungen“.

Wir bitten zu beachten, dass die Stimmrechtsvertreter der Gesellschaft das Stimmrecht nur zu denjenigen Punkten der Tagesordnung, Anträgen und Wahlvorschlägen ausüben können, zu denen Sie Weisungen erteilen, und dass sie das Stimmrecht nicht nach eigenem Ermessen ausüben. Aufträge zu Redebeiträgen und Auskunftsverlangen, zum Stellen von Anträgen und Wahlvorschlägen, zu Verlangen zur Aufnahme von Fragen in die Niederschrift sowie zum Einlegen von Widersprüchen gegen Hauptversammlungsbeschlüsse nehmen die Stimmrechtsvertreter nicht entgegen.

## 7. Verfahren für die Stimmabgabe durch andere Bevollmächtigte

Aktionäre, die am Tag der Hauptversammlung im Aktienregister eingetragen sind, können auch andere Bevollmächtigte – zum Beispiel einen Intermediär (wie etwa ein Kreditinstitut), eine Aktionärsvereinigung, einen Stimmrechtsberater, eine Person, die sich geschäftsmäßig gegenüber Aktionären zur Ausübung des Stimmrechts in der Hauptversammlung erbietet, oder einen anderen Dritten – bevollmächtigen, um ihre Aktionärsrechte, insbesondere ihr Stimmrecht, in der virtuellen Hauptversammlung ausüben zu lassen. Auch in diesem Fall ist



für eine rechtzeitige Anmeldung des Aktionärs Sorge zu tragen (siehe oben im Abschnitt „Anmeldung“). Bevollmächtigt der Aktionär mehr als eine Person, so kann die Gesellschaft eine oder mehrere von diesen zurückweisen.

Eine Vollmacht, die nicht an einen Intermediär oder ihm nach § 135 Abs. 8 Aktiengesetz gleichgestellten Vertreter erteilt wird, ihr Widerruf, der Nachweis der Bevollmächtigung gegenüber der Gesellschaft bedürfen der Textform. Sie erfolgen entweder über das oben im Abschnitt „Zugang zum InvestorPortal und elektronische Zuschaltung zur Hauptversammlung“ genannte InvestorPortal oder per Brief oder E-Mail. Bei Nutzung von Brief oder E-Mail sollen die Vollmacht, ihr Widerruf, der Nachweis der Bevollmächtigung der Gesellschaft aus organisatorischen Gründen bis spätestens 2. Mai 2023, 24:00 Uhr (MESZ) an die oben im Abschnitt „Anmeldung“ genannte Adresse zugehen. Mit der Nutzung des InvestorPortals oder der Rücksendung des Antwortbogens wird zugleich gegenüber der Mercedes-Benz Group AG der Nachweis der Bevollmächtigung erbracht. Soweit für die Bevollmächtigung nicht das InvestorPortal genutzt wird, bitten wir, den zusammen mit der Mitteilung über die Einberufung der Hauptversammlung übermittelten Antwortbogen zu verwenden. Ein Muster des Antwortbogens steht auch unter

**[group.mercedes-benz.com/hv-2023](https://group.mercedes-benz.com/hv-2023)**

zur Verfügung. Zur Möglichkeit des Widerrufs und der Änderung der Vollmachten- und Weisungserteilung an andere Bevollmächtigte als die Stimmrechtsvertreter der Gesellschaft siehe bitte die Hinweise unten im Abschnitt „Letztmöglicher Zeitpunkt für Stimmabgabe, Änderung und Widerruf von Briefwahlstimmen oder erteilten Vollmachten und Weisungen“.

Für die Bevollmächtigung von Intermediären (wie etwa Kreditinstituten) gilt § 135 Abs. 1 bis 7 Aktiengesetz. Insbesondere ist die Vollmachtserklärung von dem Bevollmächtigten nachprüfbar festzuhalten; sie muss zudem vollständig sein und darf nur mit der Stimmrechtsausübung verbundene Erklärungen enthalten. Intermediäre können zum Verfahren für ihre Bevollmächtigung eigene Regelungen vorsehen. Entsprechendes gilt für Aktionärsvereinigungen, Stimmrechtsberater sowie Personen, die sich geschäftsmäßig gegenüber Aktionären zur Ausübung des Stimmrechts in der Hauptversammlung anbieten, es sei denn, derjenige, der das Stimmrecht ausüben will, ist gesetzlicher Vertreter, Ehegatte oder Lebenspartner des Aktionärs oder mit ihm bis zum vierten Grad verwandt oder verschwägert. Aktionäre sollten sich in diesen Fällen mit dem zu Bevollmächtigenden über die Form der Vollmacht abstimmen. Bevollmächtigte (mit Ausnahme der von der Gesellschaft benannten Stimmrechtsvertreter) können ebenso wenig wie Aktionäre physisch in der virtuellen Hauptversammlung präsent sein. Sie können das Stimmrecht für von ihnen vertretene Aktionäre lediglich über Briefwahl (auch im Wege elektronischer Kommunikation) oder die Erteilung von (Unter-) Vollmachten an die von der Gesellschaft benannten Stimmrechtsvertreter ausüben. Insoweit gelten die obigen Hinweise entsprechend.

Für die Nutzung des InvestorPortals werden den Bevollmächtigten nach erfolgter rechtzeitiger Anmeldung durch den Aktionär Zugangsdaten übersandt, die ihnen die Rechtsausübung im Wege der elektronischen Kommunikation über das InvestorPortal ermöglichen. Die Bevollmächtigung sollte daher möglichst frühzeitig erfolgen, um einen rechtzeitigen Zugang der Zugangsdaten bei den Bevollmächtigten zu ermöglichen.

## **8. Letztmöglicher Zeitpunkt für Stimmabgabe, Änderung und Widerruf von Briefwahlstimmen oder erteilten Vollmachten und Weisungen**

Nach erfolgter rechtzeitiger Anmeldung sind Änderungen Ihrer Briefwahl oder Vollmachten- und Weisungserteilung an die Stimmrechtsvertreter der Gesellschaft oder Dritte einschließlich eines Wechsels zwischen diesen Möglichkeiten noch wie folgt möglich: Über das InvestorPortal können sie bis zu dem vom Versammlungsleiter im Rahmen der Abstimmungen festgelegten Zeitpunkt am Tag der Hauptversammlung erfolgen. Bei Nutzung von Brief oder E-Mail sollen sie der Gesellschaft aus organisatorischen Gründen bis spätestens 2. Mai 2023, 24:00 Uhr (MESZ) an die oben im Abschnitt „Anmeldung“ genannte Adresse zugehen. Es gelten die Vorrangregelungen des Abschnitts „Ergänzende Informationen zur Stimmrechtsausübung“.

## **9. Ergänzende Informationen zur Stimmrechtsausübung**



Bitte beachten Sie, dass eine Briefwahl oder Vollmachts- und Weisungserteilung an die Stimmrechtsvertreter der Gesellschaft oder Dritte bzw. ein Widerruf oder eine Änderung derselben über das InvestorPortal stets als vorrangig betrachtet wird und eventuell zusätzlich auf einem anderen zulässigen Übermittlungsweg zugegangene Briefwahl, Vollmachts- und Weisungserteilung bzw. Widerruf oder Änderung derselben mit der gleichen Aktionärsnummer unabhängig vom Zeitpunkt des Zugangs gegenstandslos sind.

Mehrere form- und fristgerechte Erklärungen dieser Art außerhalb des InvestorPortals werden unabhängig von der Reihenfolge ihres zeitlichen Eingangs in folgender Rangfolge berücksichtigt:

1. 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),
2. per E-Mail,
3. per Post.

Sollten auf dem gleichen Übermittlungsweg außerhalb des InvestorPortals Erklärungen mit mehr als einer Form der Stimmrechtsausübung eingehen 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 oder 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.

## 10. **Anträge, Wahlvorschläge, Stellungnahmen, Rederecht, Auskunftsrecht, Widerspruch (Angaben zu den Rechten der Aktionäre nach § 122 Abs. 2, § 126 Abs. 1 und 4, § 127, § 130a, § 131 Abs. 1, § 118a Abs. 1 Satz 2 Nr. 8 in Verbindung mit § 245 Aktiengesetz)**

### 10.1 **Tagesordnungsergänzungsverlangen gemäß § 122 Abs. 2 Aktiengesetz**

Aktionäre, deren Anteile zusammen den zwanzigsten Teil des Grundkapitals der Mercedes-Benz Group AG oder den anteiligen Betrag von 500.000 € (Letzteres entsprechend 174.260 Aktien) erreichen, können verlangen, dass Gegenstände auf die Tagesordnung gesetzt und bekannt gemacht werden. Die Antragsteller 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 den Antrag halten. Für die Berechnung der Aktienbesitzzeit findet § 70 Aktiengesetz Anwendung. Für die Fristberechnung gilt § 121 Abs. 7 Aktiengesetz entsprechend. Der Tag des Zugangs des Verlangens ist nicht mitzurechnen. Eine Verlegung von einem Sonntag, einem Sonnabend oder einem Feiertag auf einen zeitlich vorausgehenden oder nachfolgenden Werktag kommt nicht in Betracht. §§ 187 bis 193 des Bürgerlichen Gesetzbuchs sind nicht entsprechend anzuwenden.

Jedem neuen Gegenstand muss eine Begründung oder eine Beschlussvorlage beiliegen. Das Verlangen ist schriftlich an den Vorstand der Mercedes-Benz Group AG zu richten und muss der Gesellschaft gemäß § 122 Abs. 2 Aktiengesetz mindestens 30 Tage vor der Hauptversammlung, also spätestens am **Sonntag, 2. April 2023, 24:00 Uhr (MESZ)**, zugehen. Bitte richten Sie entsprechende Verlangen an folgende Adresse:



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

Bekannt zu machende Ergänzungen der Tagesordnung werden, soweit dies nicht bereits mit der Einberufung der Hauptversammlung geschehen ist, unverzüglich nach Zugang des Verlangens einschließlich Namen und Wohnort beziehungsweise Sitz des Antragstellers im Bundesanzeiger bekannt gemacht. Sie werden außerdem unter der Internetadresse

**[group.mercedes-benz.com/hv-2023](https://group.mercedes-benz.com/hv-2023)**

veröffentlicht und den im Aktienregister eingetragenen Aktionären mitgeteilt.

#### 10.2 **Gegenanträge und Wahlvorschläge gemäß §§ 126 Abs. 1 und 4, 127, 130a Abs. 5 Satz 3, 118a Abs. 1 Satz 2 Nr. 3 Aktiengesetz**

Aktionäre der Gesellschaft können Gegenanträge gegen Vorschläge von Vorstand und/oder Aufsichtsrat zu bestimmten Punkten der Tagesordnung sowie Wahlvorschläge zur Wahl von Aufsichtsratsmitgliedern oder von Abschlussprüfern übersenden. Gegenanträge (nebst Begründung) und 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:  
[hv2023-gegenantrag@mercedes-benz.com](mailto:hv2023-gegenantrag@mercedes-benz.com)

Zugänglich zu machende Gegenanträge und Wahlvorschläge von Aktionären, die bis spätestens 14 Tage vor der Hauptversammlung, d. h. bis **Dienstag, 18. April 2023, 24:00 Uhr (MESZ)** bei der im vorstehenden Absatz genannten Adresse eingehen, werden unverzüglich nach ihrem Eingang einschließlich des Namens und Wohnorts beziehungsweise Sitzes 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-2023](https://group.mercedes-benz.com/hv-2023)**

veröffentlicht. 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.



Gegenanträge und Wahlvorschläge von Aktionären, die nach § 126 oder § 127 Aktiengesetz zugänglich zu machen sind, gelten gemäß § 126 Abs. 4 Aktiengesetz als im Zeitpunkt der Zugänglichmachung gestellt. Zu ihnen kann das Stimmrecht nach erfolgter rechtzeitiger Anmeldung auf den oben beschriebenen Wegen ausgeübt werden (siehe oben die Abschnitte G.4 bis G.9). Das Recht des Versammlungsleiters, zuerst über die Vorschläge der Verwaltung abstimmen zu lassen, bleibt unberührt. Sofern der Aktionär, der den Antrag gestellt hat, nicht im Aktienregister als Aktionär der Gesellschaft eingetragen ist und nicht ordnungsgemäß zur Hauptversammlung angemeldet ist, muss der Antrag in der Hauptversammlung nicht behandelt werden.

### 10.3 **Recht zur Einreichung von Stellungnahmen gemäß § 130a Abs. 1 bis 4 Aktiengesetz**

Vor der virtuellen Hauptversammlung können im Aktienregister eingetragene Aktionäre unabhängig von einer Anmeldung zur Hauptversammlung im Wege elektronischer Kommunikation in Textform oder in Form einer Videobotschaft Stellungnahmen zu den Gegenständen der Tagesordnung einreichen. Solche Stellungnahmen sind bis **spätestens Donnerstag, 27. April 2023, 24:00 Uhr (MESZ, Zugang)**, einzureichen. Stellungnahmen in Textform sind innerhalb dieser Frist im PDF-Format ausschließlich per E-Mail unter

**[hv2023-stellungnahme@mercedes-benz.com](mailto:hv2023-stellungnahme@mercedes-benz.com)**

einzureichen. Stellungnahmen per Video sind nur zulässig, wenn ein im Aktienregister eingetragener Aktionär selbst oder ein nachweislich von ihm Bevollmächtigter in Erscheinung tritt. Videostellungnahmen sind zunächst per E-Mail unter

**[hv2023-stellungnahme@mercedes-benz.com](mailto:hv2023-stellungnahme@mercedes-benz.com)**

zu avisieren und anschließend über einen Link bis **spätestens Donnerstag, 27. April 2023, 24:00 Uhr (MESZ, Zugang)**, hochzuladen. Hinweise zu den technischen und rechtlichen Voraussetzungen für das Einreichen von Videostellungnahmen stehen unter

**[group.mercedes-benz.com/hv-2023](https://group.mercedes-benz.com/hv-2023)**

zur Verfügung.

Wir bitten den Umfang von Stellungnahmen auf ein angemessenes Maß zu begrenzen. Als Orientierung sollte ein Umfang von 10.000 Zeichen (inklusive Leerzeichen) bzw. im Falle von Videostellungnahmen eine Dauer von drei Minuten dienen.

Zugänglich zu machende Stellungnahmen von Aktionären werden einschließlich des Namens und Wohnorts beziehungsweise Sitzes des einreichenden Aktionärs **spätestens am Freitag, 28. April 2023, 24:00 Uhr (MESZ)**, unter der Internetadresse

**[group.mercedes-benz.com/hv-2023](https://group.mercedes-benz.com/hv-2023)**

veröffentlicht. Unter den Voraussetzungen des § 130a Abs. 3 Satz 4 Aktiengesetz müssen Stellungnahmen der Aktionäre nicht zugänglich gemacht werden. Etwaige Stellungnahmen der Verwaltung zu den Stellungnahmen der Aktionäre werden ebenfalls unter

**[group.mercedes-benz.com/hv-2023](https://group.mercedes-benz.com/hv-2023)**

veröffentlicht.



Die Möglichkeit zur Einreichung von Stellungnahmen begründet keine Möglichkeit zur Vorabreichung von Fragen nach § 131 Abs. 1a Aktiengesetz. Etwaige in Stellungnahmen enthaltene Fragen werden daher in der virtuellen Hauptversammlung nicht beantwortet, es sei denn, sie werden im Wege der Videokommunikation in der Hauptversammlung gestellt. Auch in Stellungnahmen enthaltene Anträge, Wahlvorschläge und Widersprüche gegen Beschlüsse der Hauptversammlung werden nicht berücksichtigt. Diese sind ausschließlich auf den in dieser Einberufung gesondert angegebenen Wegen einzureichen beziehungsweise zu stellen oder zu erklären.

#### 10.4 Rederecht gemäß §§ 118a Abs. 1 Satz 2 Nr. 7, 130a Abs. 5 und 6 Aktiengesetz

Ordnungsgemäß zur Hauptversammlung angemeldete Aktionäre bzw. ihre Bevollmächtigten, die elektronisch zur virtuellen Hauptversammlung zugeschaltet sind, haben ein Rederecht im Wege der Videokommunikation. Anträge und Wahlvorschläge nach § 118a Abs. 1 Satz 2 Nr. 3 Aktiengesetz sowie alle Arten von Auskunftsverlangen nach § 131 Aktiengesetz dürfen Bestandteil des Redebeitrags sein. Redebeiträge sind während der Hauptversammlung nach Aufforderung durch den Versammlungsleiter über das InvestorPortal unter

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

anzumelden. Für den Zugang zum InvestorPortal siehe bitte die Hinweise oben im Abschnitt „Zugang zum InvestorPortal und elektronische Zuschaltung zur Hauptversammlung“.

Der Versammlungsleiter wird das Verfahren der Wortmeldung und Worterteilung in der Hauptversammlung näher erläutern. Gemäß § 15 Abs. 3 der Satzung der Gesellschaft kann der Versammlungsleiter das Frage- und Rederecht der Aktionäre zeitlich angemessen beschränken. Er ist insbesondere berechtigt, zu Beginn der Hauptversammlung oder während ihres Verlaufs einen zeitlich angemessenen Rahmen für den ganzen Hauptversammlungsverlauf, für die Aussprache zu einzelnen Tagesordnungspunkten sowie für einzelne Rede- oder Fragebeiträge festzulegen. Darüber hinaus kann der Vorsitzende den Schluss der Debatte anordnen, soweit dies für eine ordnungsgemäße Durchführung der Hauptversammlung erforderlich ist.

Die Gesellschaft behält sich vor, die Funktionsfähigkeit der Videokommunikation zwischen Aktionär und Gesellschaft in der Hauptversammlung und vor dem Redebeitrag zu überprüfen und diesen zurückzuweisen, sofern die Funktionsfähigkeit nicht sichergestellt ist. Technische Mindestvoraussetzung für eine Live-Videozuschaltung sind daher ein internetfähiges Endgerät mit Kamera und Mikrofon sowie eine stabile Internetverbindung. Hinweise für eine optimale Funktionsfähigkeit der Videokommunikation und zur technischen Prüfung sind unter

**[group.mercedes-benz.com/hv-2023](https://group.mercedes-benz.com/hv-2023)**

verfügbar.

#### 10.5 Auskunftsrecht gemäß §§ 118a Abs. 1 Satz 2 Nr. 4, 131 Abs. 1 Aktiengesetz

In der Hauptversammlung kann jeder ordnungsgemäß angemeldete Aktionär bzw. können Bevollmächtigte, die elektronisch zur virtuellen Hauptversammlung zugeschaltet sind, gemäß § 131 Abs. 1 Aktiengesetz vom Vorstand Auskunft verlangen über Angelegenheiten der Gesellschaft, die rechtlichen und geschäftlichen Beziehungen der Gesellschaft zu verbundenen Unternehmen sowie über die Lage des Konzerns und der in den Konzernabschluss einbezogenen Unternehmen, soweit die Auskunft zur sachgemäßen Beurteilung eines Gegenstands der Tagesordnung erforderlich ist und kein Auskunftsverweigerungsrecht besteht. Es ist vorgesehen, dass der Versammlungsleiter gemäß § 131 Abs. 1f Aktiengesetz anordnet, dass alle Arten des Auskunftsrechts nach § 131 Aktiengesetz in der Hauptversammlung ausschließlich im Wege der Videokommunikation im Rahmen eines Redebeitrags über das InvestorPortal ausgeübt werden können. Eine anderweitige Einreichung von Fragen im Wege der elektronischen oder sonstigen Kommunikation ist weder vor noch während der Hauptversammlung vorgesehen.



10.6 **Widerspruch zur Niederschrift gegen Beschlüsse der Hauptversammlung gemäß § 118a Abs. 1 S. 2 Nr. 8 in Verbindung mit § 245 Aktiengesetz**

Ordnungsgemäß angemeldete und elektronisch zur Hauptversammlung zugeschaltete Aktionäre und ihre Bevollmächtigten haben das Recht, im Wege elektronischer Kommunikation Widerspruch gegen Beschlüsse der Hauptversammlung zu erklären. Ein solcher Widerspruch kann von Beginn der Hauptversammlung bis zu deren Schließung durch den Versammlungsleiter über das InvestorPortal unter

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

erklärt werden. Der die Hauptversammlung protokollierende Notar hat die Gesellschaft zur Entgegennahme von Widersprüchen über das InvestorPortal ermächtigt und hat selbst Einsicht in die dort eingehenden Widersprüche.

Für den Zugang zum InvestorPortal siehe bitte die Hinweise oben im Abschnitt „Zugang zum InvestorPortal und elektronische Zuschaltung zur Hauptversammlung“

11. **Weitergehende Erläuterungen**

**Rechte der Aktionäre.** Weitergehende Erläuterungen zu den Rechten der Aktionäre nach § 122 Abs. 2, § 126 Abs. 1 und 4, § 127, § 130a, § 131 Abs. 1 und § 118a Abs. 1 Satz 2 Nr. 8 in Verbindung mit § 245 Aktiengesetz sind unter

**[group.mercedes-benz.com/hv-2023](https://group.mercedes-benz.com/hv-2023)**

verfügbar.

**Live-Übertragung der Hauptversammlung, Bericht des Vorstandsvorsitzenden und des Aufsichtsratsvorsitzenden.** Für im Aktienregister eingetragene Aktionäre und ihre Bevollmächtigten wird die gesamte Hauptversammlung am **Mittwoch, 3. Mai 2023 ab 10:00 Uhr (MESZ)**, über

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

im InvestorPortal live in Bild und Ton übertragen. Für den Zugang zum InvestorPortal siehe bitte die Hinweise oben im Abschnitt „Zugang zum InvestorPortal und elektronische Zuschaltung zur Hauptversammlung“. Die Eröffnung der Hauptversammlung und die Reden des Aufsichtsrats- und des Vorstandsvorsitzenden können auch von sonstigen Interessierten unter

**[group.mercedes-benz.com/hv-2023](https://group.mercedes-benz.com/hv-2023)**

live über das Internet verfolgt werden. Die Verfolgung der Hauptversammlung über diesen Kanal ermöglicht keine Ausübung von Aktionärsrechten in der Hauptversammlung, insbesondere keine Stimmrechtsausübung. Unter

**[group.mercedes-benz.com/hv-2023](https://group.mercedes-benz.com/hv-2023)**

steht nach der Hauptversammlung auch eine Aufzeichnung dieser Reden, nicht aber der gesamten Hauptversammlung, zur Verfügung. Voraussichtlich ab 28. April 2023 werden unter

**[group.mercedes-benz.com/hv-2023](https://group.mercedes-benz.com/hv-2023)**



auch die wesentlichen Inhalte der Reden des Vorstandsvorsitzenden und des Aufsichtsratsvorsitzenden zugänglich sein, auch wenn keine rechtliche Verpflichtung zu einer solchen Vorabveröffentlichung besteht, da von der Möglichkeit der Vorabreichung von Fragen kein Gebrauch gemacht wird. Modifikationen für den Tag der Hauptversammlung bleiben vorbehalten.

**Internetseite, über die die Informationen gemäß § 124a Aktiengesetz zugänglich sind.** Die Einberufung der Hauptversammlung mit den weiteren gesetzlich geforderten Angaben und Erläuterungen ist ebenfalls über

**[group.mercedes-benz.com/hv-2023](https://group.mercedes-benz.com/hv-2023)**

zugänglich. Dort stehen zudem die Informationen gemäß § 124a Aktiengesetz, die Informationen gemäß § 125 Aktiengesetz in Verbindung mit der Durchführungsverordnung (EU) 2018/1212, die Unterlagen zu den Punkten 1, 6, 7a) und 8 bis 10 der Tagesordnung, die derzeit gültige Fassung der Satzung der Gesellschaft nebst Synopse zu den vorgeschlagenen Satzungsänderungen und im Nachgang zur Hauptversammlung die Abstimmungsergebnisse zur Verfügung. Im zugangsgeschützten InvestorPortal unter

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

wird während der virtuellen Hauptversammlung das Teilnehmerverzeichnis vor der ersten Abstimmung allen ordnungsgemäß angemeldeten und elektronisch zu der Hauptversammlung zugeschalteten Aktionären und ihren Bevollmächtigten zugänglich sein. Für den Zugang zum InvestorPortal siehe bitte die Hinweise oben im Abschnitt „Zugang zum InvestorPortal und elektronische Zuschaltung zur Hauptversammlung“.

**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.** Im Zusammenhang mit der Vorbereitung, Durchführung und Nachbereitung der virtuellen Hauptversammlung, insbesondere wenn Sie und/oder Ihre Bevollmächtigten sich zur virtuellen Hauptversammlung anmelden, eine Stimmrechtsvollmacht erteilen, das InvestorPortal nutzen, die Übertragung der virtuellen Hauptversammlung in Bild und Ton verfolgen, sich in der Hauptversammlung zu Wort melden oder Ihre sonstigen Aktionärsrechte ausüben, verarbeiten wir personenbezogene Daten über Sie und/oder Ihre(n) Bevollmächtigten (z.B. Name und Vorname, Anschrift, E-Mail-Adresse, Telefonnummer, Aktienanzahl, Besitzart der Aktien und individuelle Zugangsdaten für die Nutzung des InvestorPortals). 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 Erfüllung unserer rechtlichen Verpflichtungen im Zusammenhang mit der virtuellen Hauptversammlung. Die Mercedes-Benz Group AG, Mercedesstraße 120, 70372 Stuttgart, [dialog@mercedes-benz.com](mailto:dialog@mercedes-benz.com), verarbeitet ihre personenbezogenen Daten als datenschutzrechtlich Verantwortliche. Soweit wir zur Durchführung der virtuellen Hauptversammlung Dienstleister einsetzen, verarbeiten diese Ihre personenbezogenen Daten nur in unserem Auftrag. Bei Vorliegen der gesetzlichen Voraussetzungen der EU-Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO) steht jedem Betroffenen ein jederzeitiges Auskunfts-, Berichtigungs-, Einschränkungs-, 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-2023](https://group.mercedes-benz.com/hv-2023)**

oder können Sie über die in diesem Absatz genannten Kontaktdaten vom Verantwortlichen anfordern.

Stuttgart, im März 2023

**Mercedes-Benz Group AG**

*Der Vorstand*