

Vergütungsbericht 2022

Mercedes-Benz Group AG



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 Zustimmungquote 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 Zustimmungquote von 95,39% beschlossen. Das Vergütungssystem des Aufsichtsrats ist auf der Internetseite der Gesellschaft unter <https://group.mercedes-benz.com/unternehmen/unternehmensfuehrung/aufsichtsrat/verguetung.html> abrufbar. Der Vergütungsbericht 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 weiterentwickelte 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)
	Langfristige variable Vergütung	Auszahlung	- 50 % nach einem Jahr - 50 % Deferral um ein weiteres Jahr gekoppelt an Aktienkurs-Performance gegenüber Wettbewerbern
		Plantyp	- Performance Phantom Share Plan
		Begrenzung / Cap	- 250 % des Zuteilungswerts
		Leistungskriterien	- 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

Zielvergütung	in %	in Tsd. €	Laufzeit			
	ca. 40%	VV: 2.200 OVM: 1.100	Performance Phantom Share Plan 3 Jahre Performanceperiode		Performance Phantom Share Plan 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

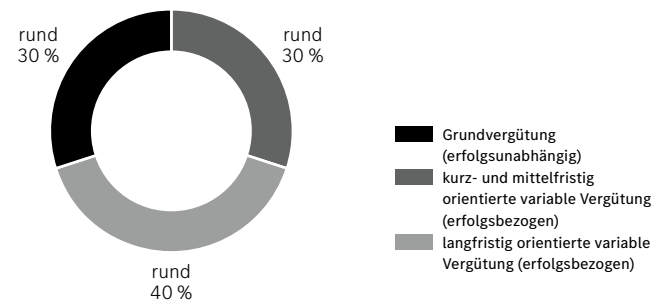
VV: Vorstandsvorsitz OVM: Ordentliches Vorstandsmitglied

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 ¹ Produktion & Supply Chain Management		Renata Jungo Brünegger Integrität & Recht	
	2022 in T€	2021 in T€	2022 in T€	2021 in T€	2022 in T€	2021 in T€
Grundvergütung	1.664	1.664	832	69	832	832
Steuerpflichtige geldwerte Vorteile und sonstige Nebenleistungen	70	96	261	3	93	94
Summe fixe Vergütung	1.734	1.760	1.093	72	925	926
Kurzfristige variable Vergütung						
Einjährige variable Vergütung 2022 (50 % vom Jahresbonus 2022)	832	-	416	-	416	-
Einjährige variable Vergütung 2021 (50 % vom Jahresbonus 2021)	-	832	-	35	-	416
Mittelfristige variable Vergütung						
Deferral 2022 (50 % vom Jahresbonus 2022)	832	-	416	-	416	-
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
Summe variable Vergütung	3.864	3.864	1.932	70	1.932	1.932
Versorgungsaufwand (Dienstzeitaufwand)	510	518	288	-	250	251
Zielgesamtvergütung	6.108	6.142	3.313	142	3.107	3.109

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

Zielvergütung

	Sabine Kohleisen¹ 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
Summe fixe Vergütung	1.026	73	923	920	907	919
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
Summe variable Vergütung	1.932	70	1.932	1.932	1.932	1.932
Versorgungsaufwand (Dienstzeitaufwand)	252	-	251	253	254	255
Zielgesamtvergütung	3.210	143	3.106	3.105	3.093	3.106

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

Zielvergütung

	Hubertus Troska¹ 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
Summe fixe Vergütung	1.394	1.560	915	909
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
Summe variable Vergütung	1.932	1.932	1.950	1.950
Versorgungsaufwand (Dienstzeitaufwand)	250	250	268	278
Zielgesamtvergütung	3.576	3.742	3.133	3.137

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

Betragsmäßige Höchstgrenzen und Maximal-Gesamtvergütung

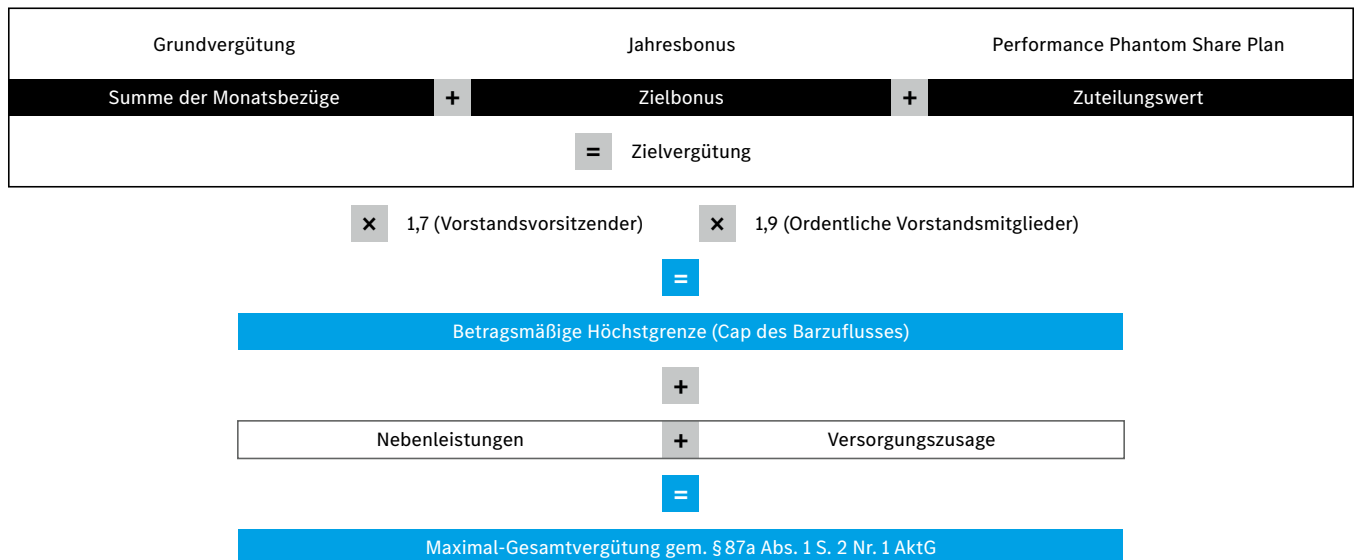
Das Vergütungssystem des Vorstands sieht gemäß § 87a Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 AktG eine Maximalvergütung für die Mitglieder des Vorstands vor. Die für ein Geschäftsjahr erreichbare Maximalvergütung, einschließlich Grundvergütung, variablen Vergütungskomponenten, Versorgungsaufwand und Nebenleistungen, ist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

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

Die mögliche Kappung des die Maximal-Gesamtvergütung für das Geschäftsjahr 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 Abschlussstichtag 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
	2022	510	4.767
Ola Källenius	2021	518	5.013
	2022	288	191
Dr. Jörg Burzer ¹	2021	-	16
	2022	250	2.240
Renata Jungo Brüngger	2021	251	2.211
	2022	252	158
Sabine Kohleisen ¹	2021	-	11
	2022	251	2.716
Markus Schäfer	2021	253	2.853
	2022	254	2.389
Britta Seeger	2021	255	2.520
	2022	250	3.554
Hubertus Troska	2021	250	3.724
	2022	268	951
Harald Wilhelm	2021	278	659

¹ 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 Vorjahresgesamtschichten können daher variieren.

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

Variable Vergütungsbestandteile

Die variable Vergütung soll die richtigen Anreize für den Vorstand setzen, im Sinne der Unternehmensstrategie, der Aktionärinnen und Aktionäre, Kundinnen und Kunden und Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie der weiteren Stakeholder zu handeln. Um die Umsetzung der Unternehmensstrategie im Sinne der langfristigen und nachhaltigen Entwicklung des Unternehmens sicherzustellen, werden daraus operative jährliche Ziele finanzieller und nichtfinanzieller Art abgeleitet, deren Erreichung über den Jahresbonus als 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 zukunftsichernde Transformation durch technologische und nachhaltige Neuausrichtung des Konzerns hin zu Elektromobilität und umfassender Digitalisierung sowie die Erweiterung des

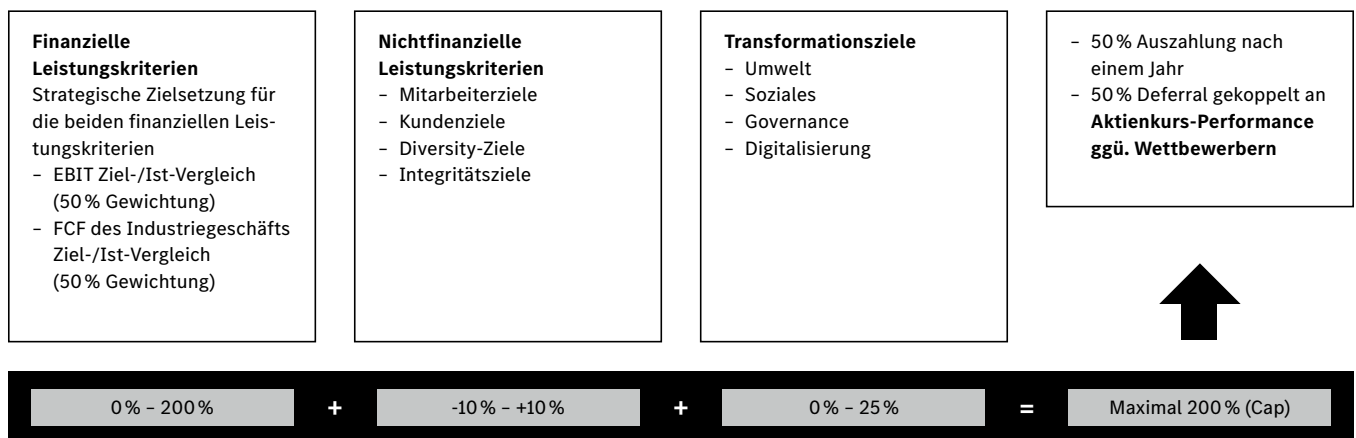
Geschäftsmodells als Automobilhersteller und Mobilitätsdienstleister. Zu diesem Zweck leitet der Aufsichtsrat für das jeweils bevorstehende Geschäftsjahr aus den strategischen Unternehmenszielen anspruchsvolle und ambitionierte operative Ziele ab. Neben finanziellen Leistungskriterien sind dies auch 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 - FCF IB	Ausrichtung der Vergütung auf den im Rahmen der Konzerntransformation anfallenden umfassenden Investitionsbedarf sowie Incentivierung einer weiteren Optimierung des Cash Flow Managements
Nichtfinanzielle Leistungskriterien	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

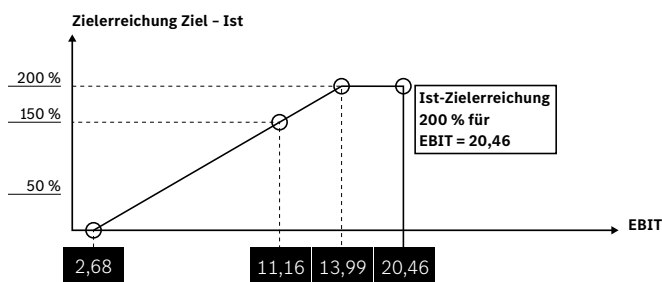
Das EBIT wird als operative Ergebnisgröße für die Geschäftsfelder herangezogen. Als Ergebnis vor Zinsergebnis und Ertragsteuern reflektiert das EBIT die Ergebnisverantwortung der Geschäftsfelder. Der EBIT-Zielwert für das jeweilige Geschäftsjahr wird vom Aufsichtsrat auf Basis des festgelegten, anspruchsvollen 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-Zielwerts der Segmente des Automobilgeschäfts und einer strategischen Zielsetzung für die sogenannte Cash Conversion Rate ermittelt. Die Cash Conversion Rate stellt den Anteil des Periodenergebnisses dar, der nach Berücksichtigung der Auszahlungen für die im Rahmen des strategischen Wachstumsziels erforderlichen Investitionen in Forschung und Entwicklung, Sachanlagevermögen und Working Capital der Liquidität zufließen soll. Für den Ziel-/Ist-Vergleich werden bei der Ermittlung der Zielerreichung des FCF IB 2022 Anpassungen für bestimmte, bereits im Geschäftsjahr 2021 oder früher in der Zielerreichung des Jahresbonus berücksichtigte Sachverhalte vorgenommen.

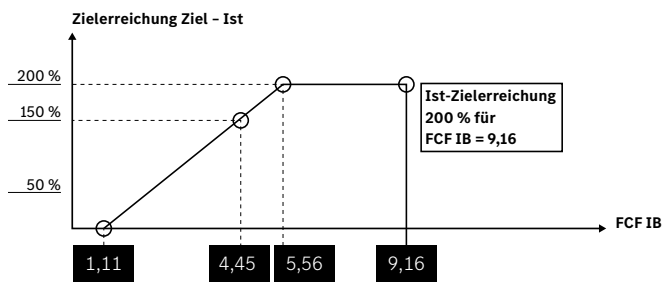
Die Bandbreite der möglichen Zielerreichung der beiden finanziellen Ziele EBIT und FCF IB liegt zwischen 0 % und 200 %. Die Untergrenze dieser Bandbreite markieren 25 % des Zielwertes, die Obergrenze bilden 125 % des Zielwertes. Liegt der tatsächlich erreichte Wert auf oder unter dem unteren Wert der 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"> Die auf Konzernebene definierten Ziele zur Weiterentwicklung und Verstetigung des Themas Integrität wurden auf Basis bestimmter standardisierter Fragestellungen in einer globalen Mitarbeiterbefragung gemessen. Grundlage hierfür waren einerseits der erreichte Zustimmungsgrad zu den Einzelfragen (Approval rate of any question), andererseits der erreichte, durchschnittliche Zustimmungsgrad über alle Fragen (Integrity Indicator) hinweg. Die Zielerreichung wird am Ende des Geschäftsjahres auf Konzernebene abgeleitet. 	2%
Kundenziele/Qualität	<ul style="list-style-type: none"> Von den einzelnen Geschäftsfeldern wurden für das Geschäftsjahr Qualitäts- und/oder Kundenzufriedenheitsziele (Quality KPIs of all Divisions) definiert. Fahrzeugbezogen erfolgte ein Ziel-/Ist-Vergleich anhand der Anzahl an Schadensfällen über einen definierten Zeitraum »MIS« (Months in Service), dienstleistungsbezogen über einen Kundenzufriedenheitsindex. Der Zielerreichungsgrad wird am Ende des Geschäftsjahres auf Konzernebene als gewichteter Durchschnitt der einzelnen divisionalen Zielerreichungen abgeleitet. 	1%
Mitarbeiterbindung	<ul style="list-style-type: none"> Auf Basis bestimmter standardisierter Fragestellungen in unserer globalen Mitarbeiterbefragung ließ sich der Bindungsgrad der Mitarbeiter an das Unternehmen (Employee Engagement) ermitteln. Zusammen mit der in der Mitarbeiterbefragung erreichten Beteiligungsquote (Participation rate) wird die Zielerreichung hinsichtlich der auf Konzernebene definierten Ziele zum Erhalt und zur Steigerung einer hohen Zufriedenheit und Motivation der Mitarbeiter am Ende des Geschäftsjahres ermittelt. 	2%
Vielfalt & Chancengleichheit	<ul style="list-style-type: none"> Über die gesetzlich verpflichtenden Zielvorgaben hinaus wurde im Rahmen von unternehmensinternen Leitlinien zum Frauenanteil in Führungspositionen (Gender Diversity Aspirational Guidelines) für einen Zeitraum von mehreren Jahren auf Konzernebene ein angestrebter Frauenanteil an leitenden Führungspositionen definiert. Die Zielerreichung wird am Ende des Geschäftsjahres mittels eines Ziel-/Ist-Vergleichs ermittelt. 	2%

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%

Mitarbeiterbindung

Zielerreichungsgrad	Zu- oder Abschlag	Mitarbeiterbindung +	Teilnahmequote
Exzellent	2,5%	> 35%	> 70%
Gut	2,0%	31-35%	66-70%
Durchschnitt	1,0%	25-30%	61-65%
Niedrig	-2,5%	≤ 25%	≤ 60%

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%	

Vielfalt & Chancengleichheit

Zielerreichungsgrad	Zu- oder Abschlag	Leitlinien zum Frauenanteil in Führungspositionen
Exzellent	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:

- CO₂-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

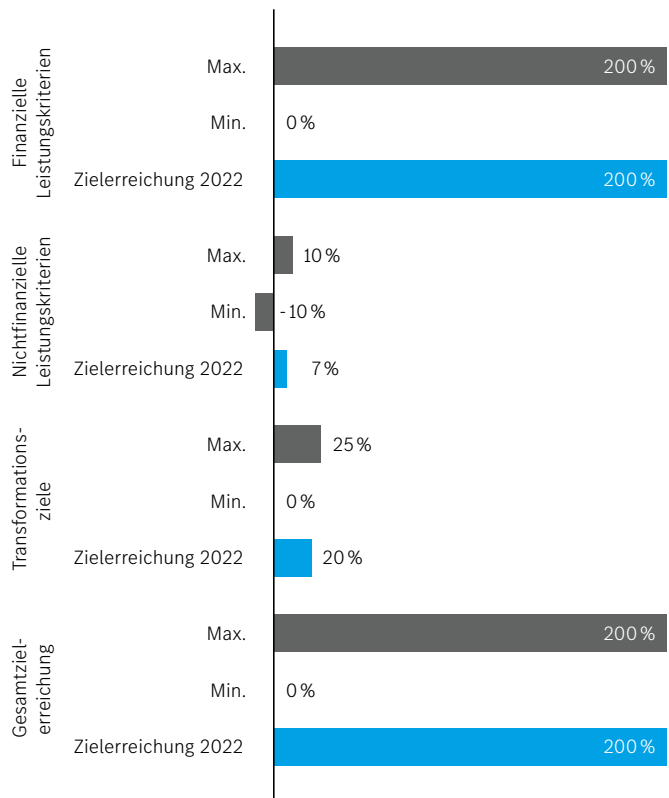
Aus den divisionalen Zielerreichungen und dem strategischen, organisatorischen und strukturellen Beitrag des Gesamtvorstands unter Würdigung des wirtschaftlichen Umfelds und der Wettbewerbssituation/-positionierung hat der Aufsichtsrat einen gemeinsamen Zielerreichungsgrad für den Vorstand abgeleitet. 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.

Gesamtzieelerreichung Jahresbonus 2022

	Zielbetrag	Finanzielle Leistungs- kriterien	Nichtfinanzielle Leistungs- kriterien	Trans- formationsziele	Gesamt- zieelerreichung ¹	Auszahlungs- betrag
	in T€	Zielerreichung in %	Zielerreichung in %	Zielerreichung in %	in %	in T€
Ola Källenius	1.664					3.328
Dr. Jörg Burzer	832					1.664
Renata Jungo Brünger	832					1.664
Sabine Kohleisen	832					1.664
Markus Schäfer	832	200%	7%	20%	200%	1.664
Britta Seeger	832					1.664
Hubertus Troska	832					1.664
Harald Wilhelm	850					1.700

¹ 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

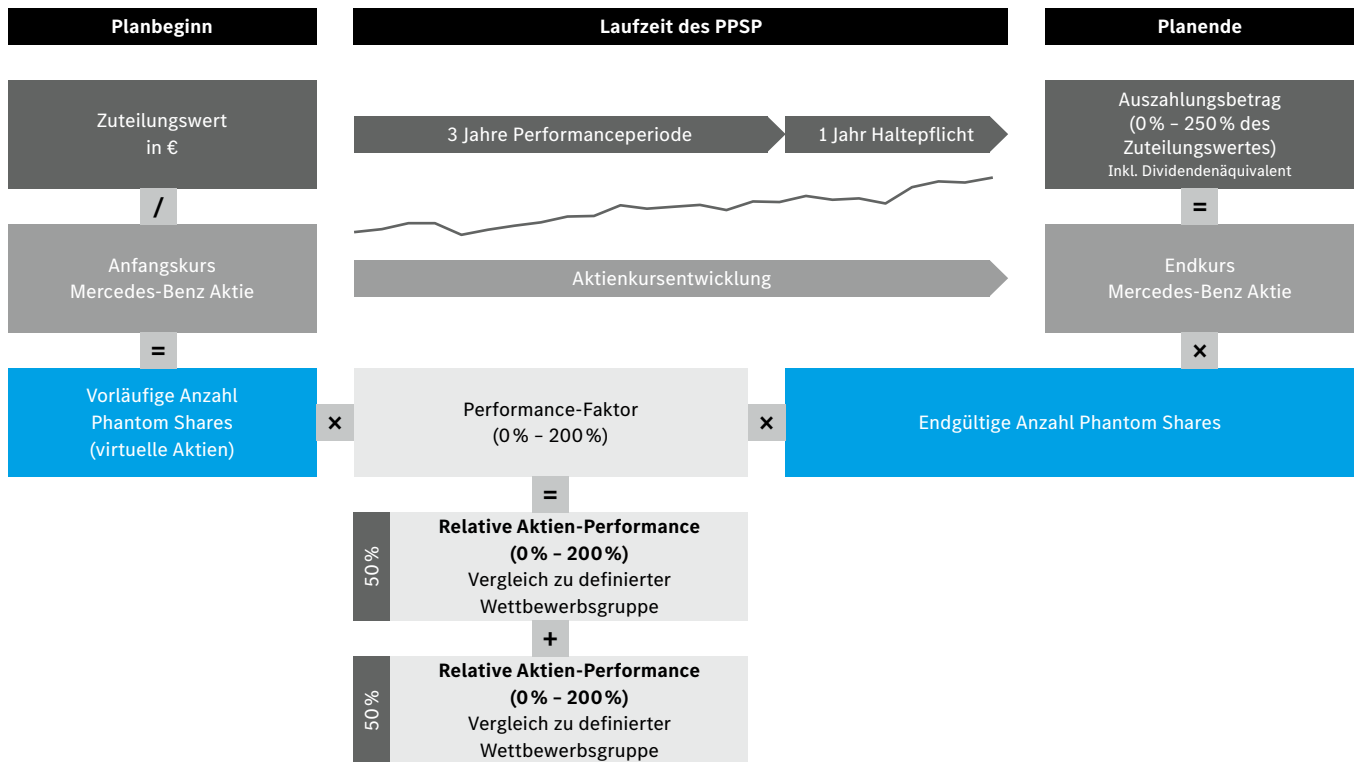
Jährliche Festlegung durch den Aufsichtsrat; im Geschäftsjahr 2022 rund das 1,3-fache der Grundvergütung.

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

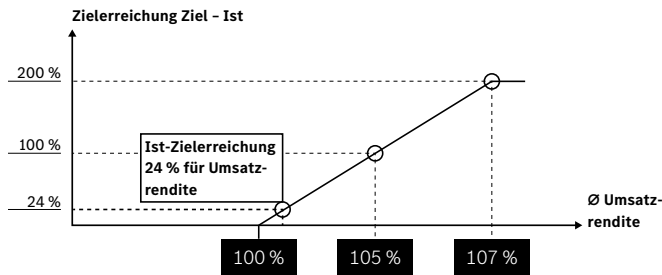
Relative Aktien-Performance (50%):

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.

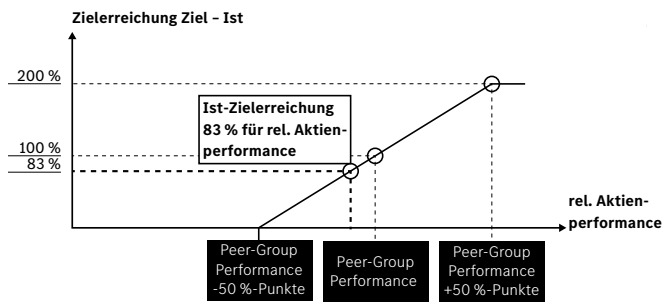
Zielerreichung für den PPSP 2018

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

Finanzielle Ziele PPSP: Umsatzrendite



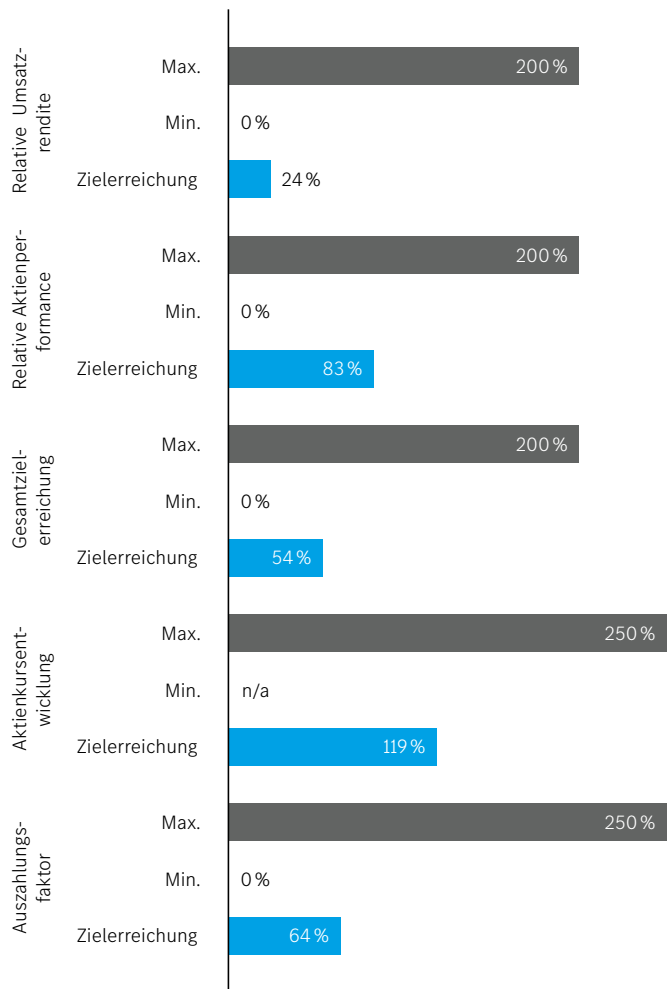
Finanzielle Leistungskriterien PPSP: relative Aktienperformance



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	Kurs bei Zuteilung	Vorläufige Anzahl Phantom Shares	Gesamtzielerreichung	Finale Anzahl Phantom Shares	Kurs bei Auszahlung	Auszahlungsbetrag
	in T€	in €		in %		in €	in T€
Ola Källenius	1.100		14.896	54 %	8.044		710
Dr. Jörg Burzer ¹	125		1.693	59 %	999		88
Renata Jungo Brüngger	1.100		14.896	54 %	8.044		710
Sabine Kohleisen ¹	95	73,85	1.287	59 %	760	88,23	67
Markus Schäfer ¹	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

¹ 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 Zielsprungsgrad.

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 Aktienwerb 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 Brüngger	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 ¹	25.000	-	-

¹ 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 verdient 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

	Ola Källenius Vorsitzender des Vorstandes				Dr. Jörg Burzer Produktion & Supply Chain Management			
	2022		2021		2022		2021	
	in T€	in %	in T€	in %	in T€	in %	in T€	in %
Grundvergütung	1.664	25%	1.664	39%	832	37%	69	49%
Steuerpflichtige geldwerte Vorteile und sonstige Nebenleistungen	70	1%	96	2%	261	11%	3	2%
Summe fixe Vergütung	1.734		1.760		1.093		72	
Kurzfristige variable Vergütung								
Einjährige variable Vergütung 2022 (50 % vom Jahresbonus 2022) ¹	1.664	25%	-	-	832	37%	-	-
Einjährige variable Vergütung 2021 (50 % vom Jahresbonus 2021)	-	-	1.664	39%	-	-	69	49%
Anrechnungen aus Mandatsvergütungen	-	-	-	-	-	-	-	-
Mittelfristige variable Vergütung ²								
Deferral 2020 (50 % vom Jahresbonus 2020)	1.379	23%	-	-	-	-	-	-
Deferral 2019 (50 % vom Jahresbonus 2019)	-	-	189	4%	-	-	-	-
Langfristige variable Vergütung								
PPSP 2018	710	11%	-	-	88	4%	-	-
PPSP 2017	-	-	495	13%	-	-	-	-
Dividendenäquivalente PPSP 2022	153	2%	-	-	76	3%	-	-
Dividendenäquivalente PPSP 2021	230	3%	51	1%	52	2%	-	-
Dividendenäquivalente PPSP 2020	291	4%	64	1%	66	3%	-	-
Dividendenäquivalente PPSP 2019	420	6%	50	1%	58	3%	-	-
Dividendenäquivalente PPSP 2018	-	-	11	0%	-	-	-	-
Summe variable Vergütung	4.847		2.524		1.172		69	
Gesamtvergütung i. S. des §162 AktG	6.581	100%	4.284	100%	2.265	100%	141	100%
Versorgungsaufwand (Dienstzeitaufwand)	510	-	518	-	288	-	-	-
Gesamtvergütung (inkl. Versorgungsaufwand)	7.091		4.802		2.553		141	

1 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.

2 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 aufgeschobenem Betrag in Höhe von 1.664 T€ bzw. 69 T€ sowie um das Deferral 2022 mit einem aufgeschobenem Betrag in Höhe von 1.664 T€ für Ola Källenius und 832 T€ für Dr. Jörg Burzer.

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

Gewährte und geschuldete Vergütung

	Renata Jungo Brüngger Integrität & Recht				Sabine Kohleisen Personal & Arbeitsdirektorin			
	2022		2021		2022		2021	
	in T€	in %	in T€	in %	in T€	in %	in T€	in %
Grundvergütung	832	23 %	832	34 %	832	39 %	69	49 %
Steuerpflichtige geldwerte Vorteile und sonstige Nebenleistungen	93	3 %	94	4 %	194	9 %	4	2 %
Summe fixe Vergütung	925		926		1.026		73	
Kurzfristige variable Vergütung								
Einjährige variable Vergütung 2022 (50 % vom Jahresbonus 2022) ¹	832	23 %	-	-	832	39 %	-	-
Einjährige variable Vergütung 2021 (50 % vom Jahresbonus 2021)	-	-	832	34 %	-	-	69	49 %
Anrechnungen aus Mandatsvergütungen	-51	-1 %	-	-	-	-	-	-
Mittelfristige variable Vergütung²								
Deferral 2020 (50 % vom Jahresbonus 2020)	690	19 %	-	-	-	-	-	-
Deferral 2019 (50 % vom Jahresbonus 2019)	-	-	118	5 %	-	-	-	-
Langfristige variable Vergütung								
PPSP 2018	710	17 %	-	-	67	3 %	-	-
PPSP 2017	-	-	495	20 %	-	-	-	-
Dividendenäquivalente PPSP 2022	76	2 %	-	-	76	4 %	-	-
Dividendenäquivalente PPSP 2021	115	3 %	25	1 %	42	2 %	-	-
Dividendenäquivalente PPSP 2020	145	4 %	32	1 %	40	2 %	-	-
Dividendenäquivalente PPSP 2019	252	7 %	30	1 %	32	2 %	-	-
Dividendenäquivalente PPSP 2018	-	-	11	0 %	-	-	-	-
Summe variable Vergütung	2.769		1.543		1.089		69	
Gesamtvergütung i. S. des §162 AktG	3.694	100 %	2.469	100 %	2.115	100 %	142	100 %
Versorgungsaufwand (Dienstzeitaufwand)	250	-	251	-	252	-	-	-
Gesamtvergütung (inkl. Versorgungsaufwand)	3.944		2.720		2.367		142	

1 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.

2 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 aufgeschobenem Betrag in Höhe von 832 T€ bzw. 69 T€ sowie um das Deferral 2022 mit einem aufgeschobenem Betrag jeweils in Höhe von 832 T€.

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

Gewährte und geschuldete Vergütung

	Markus Schäfer Chief Technology Officer, Entwicklung & Einkauf				Britta Seeger Vertrieb			
	2022		2021		2022		2021	
	in T€	in %	in T€	in %	in T€	in %	in T€	in %
Grundvergütung	832	25 %	832	40 %	832	22 %	832	34 %
Steuerpflichtige geldwerte Vorteile und sonstige Nebenleistungen	91	3 %	88	4 %	75	2 %	87	4 %
Summe fixe Vergütung	923		920		907		919	
Kurzfristige variable Vergütung								
Einjährige variable Vergütung 2022 (50 % vom Jahresbonus 2022) ¹	832	25 %	-	-	832	22 %	-	-
Einjährige variable Vergütung 2021 (50 % vom Jahresbonus 2021)	-	-	832	40 %	-	-	832	34 %
Anrechnungen aus Mandatsvergütungen	-	-	-	-	-	-	-	-
Mittelfristige variable Vergütung ²								
Deferral 2020 (50 % vom Jahresbonus 2020)	690	22 %	-	-	690	19 %	-	-
Deferral 2019 (50 % vom Jahresbonus 2019)	-	-	72	3 %	-	-	118	5 %
Langfristige variable Vergütung								
PPSP 2018	303	9 %	-	-	710	19 %	-	-
PPSP 2017	-	-	190	8 %	-	-	495	20 %
Dividendenäquivalente PPSP 2022	76	2 %	-	-	76	2 %	-	-
Dividendenäquivalente PPSP 2021	115	4 %	25	1 %	115	3 %	25	1 %
Dividendenäquivalente PPSP 2020	145	4 %	32	2 %	145	4 %	32	1 %
Dividendenäquivalente PPSP 2019	201	6 %	24	1 %	252	7 %	30	1 %
Dividendenäquivalente PPSP 2018	-	-	5	0 %	-	-	11	0 %
Summe variable Vergütung	2.362		1.180		2.820		1.543	
Gesamtvergütung i. S. des §162 AktG	3.285	100 %	2.100	100 %	3.727	100 %	2.462	100 %
Versorgungsaufwand (Dienstzeitaufwand)	251	-	253	-	254	-	255	-
Gesamtvergütung (inkl. Versorgungsaufwand)	3.536		2.353		3.981		2.717	

1 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.

2 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 aufgeschobenem Betrag jeweils in Höhe von 832 T€ sowie das Deferral 2022 mit einem aufgeschobenem Betrag jeweils in Höhe von 832 T€.

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

Gewährte und geschuldete Vergütung

	Hubertus Troska Greater China				Harald Wilhelm Finanzen & Controlling / Mercedes-Benz Mobility			
	2022		2021		2022		2021	
	in T€	in %	in T€	in %	in T€	in %	in T€	in %
Grundvergütung	832	20%	832	27%	850	29%	850	44%
Steuerpflichtige geldwerte Vorteile und sonstige Nebenleistungen	562	13%	728	23%	65	2%	59	3%
Summe fixe Vergütung	1.394		1.560		915		909	
Kurzfristige variable Vergütung								
Einjährige variable Vergütung 2022 (50 % vom Jahresbonus 2022) ¹	832	20%	-	-	850	29%	-	-
Einjährige variable Vergütung 2021 (50 % vom Jahresbonus 2021)	-	-	832	27%	-	-	850	44%
Anrechnungen aus Mandatsvergütungen	-	-	-	-	-71	-2%	-	-
Mittelfristige variable Vergütung²								
Deferral 2020 (50 % vom Jahresbonus 2020)	690	16%	-	-	704	24%	-	-
Deferral 2019 (50 % vom Jahresbonus 2019)	-	-	118	4%	-	-	90	5%
Langfristige variable Vergütung								
PPSP 2018	710	17%	-	-	-	-	-	-
PPSP 2017	-	-	495	16%	-	-	-	-
Dividendenäquivalente PPSP 2022	76	2%	-	-	76	3%	-	-
Dividendenäquivalente PPSP 2021	115	3%	25	1%	115	4%	25	1%
Dividendenäquivalente PPSP 2020	145	3%	32	1%	145	5%	32	2%
Dividendenäquivalente PPSP 2019	252	6%	30	1%	189	6%	22	1%
Dividendenäquivalente PPSP 2018	-	-	11	0%	-	-	-	-
Summe variable Vergütung	2.820		1.543		2.008		1.019	
Gesamtvergütung i. S. des §162 AktG	4.214	100%	3.103	100%	2.923	100%	1.928	100%
Versorgungsaufwand (Dienstzeitaufwand)	250	-	250	-	268	-	278	-
Gesamtvergütung (inkl. Versorgungsaufwand)	4.464		3.353		3.191		2.206	

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

2 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 dar. 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.

3 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 € ausgezahlt. 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 Zustimmungsquote 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	Nominierungs-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 darüberhinausgehende Vergütung gewährt, da diese Tätigkeit grundsätzlich von der Vergütung des Aufsichtsratsvorsitzenden mitumfasst ist, der kraft Gesetzes bzw. gemäß Geschäftsordnung des Aufsichtsrats und seiner Ausschüsse diese Funktionen ebenfalls übernimmt.
- 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 Aufsichtsratsstätigkeit 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 Pischetsrieder (Vorsitzender) ¹	432	362	86	72	13	15	532	449
Ergun Lümali (Stellv. Vorsitzender) ²	241	144	169	96	19	15	429	255
Bader M. Al Saad (bis 29.04.2022) ³	47	144	0	0	3	10	50	154
Sari Baldauf ⁴	144	144	29	68	9	15	182	227
Michael Bettag ⁵	144	144	0	0	8	10	152	154
Ben van Beurden ⁶	144	109	86	65	10	12	240	186
Dr. Clemens Börsig (bis 29.04.2022) ³	47	144	85	259	6	17	137	420
Nadine Boguslawski ⁷	144	60	0	0	7	3	151	63
Michael Brecht	191	288	110	187	15	19	316	494
Dr. Martin Bruder Müller ⁴	144	109	0	0	7	7	151	116
Elizabeth Centoni ⁸	144	109	58	0	8	8	209	117
Dame Polly Courtice (seit 29.04.2022) ⁹	97	0	39	0	7	0	143	0
Marco Gobetti (seit 29.04.2022) ⁹	97	0	0	0	4	0	102	0
Michael Häberl ¹⁰	144	144	58	58	11	14	213	216
Timotheus Höttges ⁴	144	144	49	0	11	10	204	154
Olaf Koch ¹⁰	144	36	217	33	17	6	378	75
Roman Romanowski ¹⁰	144	46	39	0	10	3	193	49
Prof. Dr. Helene Svahn ¹⁰	144	36	0	0	8	3	152	39
Monika Tielsch ¹¹	144	9	0	0	8	0	152	9
Elke Tönjes-Werner	144	144	0	0	8	10	152	154
Dr. Frank Weber ¹¹	144	144	0	0	8	10	152	154
Roman Zitzelsberger	144	144	58	58	9	14	210	216

1 Zusätzlich in 2022 von der Mercedes-Benz AG EUR: 311.200

2 Zusätzlich in 2022 von der Mercedes-Benz AG EUR: 224.800

3 Zusätzlich in 2022 von der Mercedes-Benz AG EUR: 31.469

4 Zusätzlich in 2022 von der Mercedes-Benz AG EUR: 91.900

5 Zusätzlich in 2022 von der Mercedes-Benz AG EUR: 83.768

6 Zusätzlich in 2022 von der Mercedes-Benz AG EUR: 136.200

7 Zusätzlich in 2022 von der Mercedes-Benz AG EUR: 137.300

8 Zusätzlich in 2022 von der Mercedes-Benz AG EUR: 90.800

9 Zusätzlich in 2022 von der Mercedes-Benz AG EUR: 61.768

10 Zusätzlich in 2022 von der Mercedes-Benz AG EUR: 93.000

11 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	Veränderung		Veränderung		Veränderung		Veränderung	
	2022	2021	2022/2021	2020	2021/2020	2019	2020/2019	2018	2019/2018
	in T€	in T€	in %	in T€	in %	in T€	in %	in T€	in %
Ertragsentwicklung									
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. € ¹	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									
Relative Veränderung der Vergütung der Arbeitnehmer der Mercedes-Benz Group AG ²	-	-	5%	-	6%	-	-	-	-
Im Geschäftsjahr amtierende Vorstandsmitglieder³									
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 Kohleisen	2.115	142	1389%	-	-	-	-	-	-
Markus Schäfer ⁴	3.285	2.100	56%	1.649	27%	736	124%	-	-
Britta Seeger ⁴	3.727	2.462	51%	1.772	39%	1.969	-10%	1.431	38%
Hubertus Troska	4.214	3.103	35%	2.940	6%	3.019	-3%	3.721	-19%
Harald Wilhelm	2.923	1.928	52%	1.465	32%	834	76%	-	-
Durchschnitt	3.601	2.079	73%	2.290	-9%	1.997	15%	2.414	-17%
Frühere Vorstandsmitglieder									
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 Uebber (bis 22.05.2019) ⁵	2.652	1.087	144%	9.834	-89%	3.135	214%	3.982	-21%
Prof. Dr. Thomas Weber (bis 31.12.2016) ⁶	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) ⁷	4.394	3.539	24%	3.878	-9%	6.580	-41%	8.264	-20%
Summe weiterer früherer Vorstandsmitglieder (länger als 10 Jahre ausgeschieden)	11.752	15.266	-23%	15.065	1%	15.419	-2%	15.148	2%
Durchschnitt	1.123	744	51%	1.047	-29%	904	-16%	1.093	-17%

Vergleichende Darstellung

	2022	Veränderung		Veränderung		Veränderung		Veränderung	
	in T€	2021 in T€	2022/2021 in %	2020 in T€	2021/2020 in %	2019 in T€	2020/2019 in %	2018 in T€	2019/2018 in %
Im Geschäftsjahr amtierende Aufsichtsratsmitglieder⁸									
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 Bruder Müller	151	116	29 %	-	-	-	-	-	-
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 Tielsch	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 %
Durchschnitt	209	185	13 %	175	5 %	231	-24 %	213	8 %

1 EBIT und FCF IB 2021: Inkl. aufgebener Geschäftsbereiche.

2 Personalaufwand: bereinigt um Sondereffekte und ohne Long Term Incentive.

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

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

5 2020: enthält Einmalzahlungen aus Pensionszusagen. Von 1.1.2019-22.5.2019 Zahlungen aus dem aktiven Dienstverhältnis, ab 23.5.2019 Zahlungen aus Ruheregelungen sowie nachlaufende Zahlungen.

6 Enthält Zahlungen aus Ruhegehaltsregelungen sowie nachlaufende Zahlungen.

7 Von 1.1.2019-22.5.2019 Zahlungen aus dem aktiven Dienstverhältnis, ab 23.5.2019 Zahlungen aus Ruheregelungen sowie nachlaufende Zahlungen.

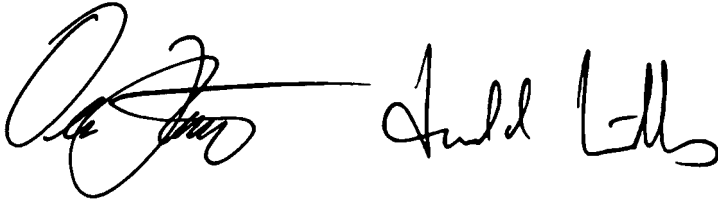
8 2020: Unter Berücksichtigung des freiwilligen Verzichts des Aufsichtsrats in Höhe von 20 % der festen Vergütung und des Sitzungsgelds im Zeitraum 1. April bis 31. Dezember 2020.

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

Für den Aufsichtsrat

The image shows two handwritten signatures in black ink. The first signature on the left is highly stylized and cursive, belonging to Ola Källenius. The second signature on the right is more legible and also cursive, belonging to Harald Wilhelm.

Ola Källenius
Vorsitzender
des Vorstandes

Harald Wilhelm
Finanzen & Controlling
Mercedes-Benz Mobility

The image shows a single handwritten signature in black ink, which is cursive and legible, belonging to Dr. Bernd Pischetsrieder.

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

