



Vergütungssystem 2026

Mercedes-Benz Group

Mercedes-Benz Group AG – Vergütungssystem für die Mitglieder des Vorstands ab 2026

I. Weiterentwicklung des Vergütungssystems

Das bisherige System zur Vergütung des Vorstands der Mercedes-Benz Group AG wurde der Hauptversammlung im Jahr 2023 vorgelegt und von dieser mit einer Zustimmungsquote von 91 % gebilligt. Der Aufsichtsrat hat dieses Vergütungssystem vor dem Hintergrund des Marktumfelds und unter Berücksichtigung der Marktposition des Unternehmens überprüft. Im Ergebnis soll unter anderem die Gewichtung von finanziellen und nicht-finanziellen Zielen im Rahmen der kurzfristigen variablen Vergütung angepasst und das Erreichen des Cap für diese Vergütungskomponente anspruchsvoller werden.

Das weiterentwickelte Vergütungssystem gilt vorbehaltlich der Billigung durch die Hauptversammlung 2025 ab dem 1. Januar 2026 für alle amtierenden Vorstandsmitglieder sowie für alle Neu- und Wiederbestellungen.

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

Bisherige Ausgestaltung	Anpassung und Hintergrund
<p>Jahresbonus: Finanzielle Ziele</p> <p>Die finanziellen Ziele werden anhand des EBIT und Free Cash Flow des Industriegeschäfts gemessen.</p>	<p>Anpassung: Das EBIT als eines von zwei Messkriterien wird durch die Umsatzrendite (Return on Sales) ersetzt.</p> <p>Hintergrund: Die Ersetzung des EBIT durch die Umsatzrendite bei gleichzeitiger Beibehaltung des Free Cash Flow als weiteres finanzielles Ziel bedeutet, dass sowohl eine relative als auch eine absolute Zahl gemessen wird.</p>
<p>Jahresbonus: Transformationsziele</p> <p>Die Transformationsziele können sich mit einem Zu- oder Abschlag von bis zu 25 %-Punkten auf den Zielerreichungsgrad des Jahresbonus auswirken.</p>	<p>Anpassung: Die Transformationsziele werden aus dem System entfernt.</p> <p>Hintergrund: Die Transformationsziele umfassten sowohl qualitative als auch quantitative Aspekte. Durch die Abschaffung der Transformationsziele entfallen die qualitativen Aspekte zugunsten eines besser messbaren Zielsystems.</p>
<p>Jahresbonus: Nicht-finanzielle Ziele</p> <p>Ein Zu-/Abschlag zum Zielerreichungsgrad von insgesamt bis zu 10 %-Punkten.</p>	<p>Anpassung: Der Grad der Zielerreichung beträgt insgesamt bis zu 10 Prozentpunkte.</p> <p>Hintergrund: Dies ermöglicht eine weitere Vereinfachung und Verringerung der Komplexität innerhalb des Systems.</p>
<p>Jahresbonus: Additive Methode</p> <p>Die Zielerreichung der einzelnen Komponenten (finanzielle und nicht-finanzielle Leistungskriterien, Transformationsziele) wird addiert und auf 200 % begrenzt.</p>	<p>Anpassung: Die finanzielle Zielerreichung wird mit 70 % und die nicht-finanzielle Zielerreichung mit 30 % gewichtet. Diese werden addiert, um die Gesamtzielerreichung zu berechnen.</p> <p>Hintergrund: Künftig ist eine Gesamtzielerreichung von 200 % nur dann möglich, wenn alle Komponenten ihr Ziel vollständig erreicht haben.</p>

II. Grundsätze des Vergütungssystems

Die Automobilindustrie befindet sich weiterhin in einem enormen Wandel, dessen Geschwindigkeit von Marktbedingungen und Kundenpräferenzen bestimmt wird. Die Mercedes-Benz Group AG strebt eine führende Position bei Elektromobilität und digitalen Erlebnissen an, mit dem Fokus auf profitables Wachstum und einer auf Nachhaltigkeit und Luxus ausgerichteten Strategie.

Das Vergütungssystem des Vorstands trägt entscheidend dazu bei, diese Geschäftsstrategie voranzutreiben und das langfristige und nachhaltige Wachstum des Unternehmens zu sichern. Es schafft Anreize für das Erreichen strategischer Ziele und motiviert zur Wertschöpfung für alle Stakeholder: Kunden, Investoren, Mitarbeiter, Geschäftspartner und das Unternehmen als Ganzes. Angesichts der Bedeutung von Nachhaltigkeit, Integrität und Vielfalt in allen Aktivitäten des Mercedes-Benz Konzerns sind ESG-Ziele neben finanziellen und anderen nichtfinanziellen Leistungskriterien maßgeblich in die variable Vergütung integriert.

Die Sicherstellung der Angemessenheit der Vergütung im Hinblick auf die Leistung der Vorstandsmitglieder erfolgt einerseits durch einen hohen Anteil variabler Vergütungsbestandteile und andererseits durch ambitioniert gesetzte Ziele in den Leistungskriterien der variablen Vergütungsbestandteile. Daneben wird der Maßstab der Marktüblichkeit unter Berücksichtigung

von Größe, Komplexität und wirtschaftlicher Lage des Unternehmens herangezogen.

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

Leitlinien des Vergütungssystems

Förderung der Geschäftsstrategie

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

Langfristige und nachhaltige Entwicklung der Gesellschaft

- Das Vergütungssystem und die Leistungskriterien seiner variablen Bestandteile setzen Anreize für eine langfristige und nachhaltige Entwicklung des Konzerns.
- Zur Stärkung der nachhaltigen Entwicklung des Konzerns werden sowohl innerhalb der kurzfristigen als auch innerhalb der langfristigen variablen Vergütung ESG-Ziele berücksichtigt.

Interessensausrichtung

- Das Vergütungssystem leistet einen bedeutenden Beitrag zur Verknüpfung der Interessen von Aktionären, Kunden und anderen Interessengruppen.

Pay for Performance

- Die Leistung der Vorstandsmitglieder wird durch adäquat und ambitioniert gesetzte Leistungskriterien innerhalb der variablen Vergütungsbestandteile angemessen berücksichtigt.
- Ein hoher Anteil der Vergütung setzt sich aus variablen Bestandteilen zusammen.

Nachvollziehbarkeit und Transparenz

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

Durchgängigkeit der Vergütung

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

Berücksichtigung der Marktpraxis

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

III. Vergütungssystem im Überblick

1. Bestandteile des Vergütungssystems

Das Vergütungssystem des Vorstands besteht aus festen und variablen Vergütungsbestandteilen.

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

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

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

Feste Vergütung	Grundvergütung	– Fixe vertraglich vereinbarte Vergütung, die in zwölf Monatsraten ausbezahlt wird	
	Nebenleistungen	– Im Wesentlichen Aufwendungen für Sicherheitsleistungen und die Gestellung von Dienstwagen	
	Versorgungszusage	– Jährlicher Beitrag i.H.v. 15 % der Summe aus Grundvergütung und dem zum Abschlussstichtag ermittelten Jahresbonus – Möglichkeit zur Gewährung eines Versorgungsentgelts statt einer Versorgungszusage	
Variable Vergütung	Kurzfristige variable Vergütung	Typ	– Jahresbonus
		Standardverfahren Leistungskriterien	– Finanzielle Leistungskriterien – RoS (50 %) und FCF (50 %) – Bandbreite der Zielerreichung: 0 % – 200 % – Gewichtung: 70 % – Nicht-finanzielle Leistungskriterien – Qualität, Kundenzufriedenheit, Integrität & Engagement, xEV-Anteil, Arbeitssicherheit – Bandbreite der Zielerreichung: 0 % – 200 % – Gewichtung: 30 %
	Begrenzung/Cap	– 200 % des Zielbetrags	
	Auszahlung	– Nach dem Geschäftsjahr	
	Langfristige variable Vergütung	Typ	– Virtueller Performance Share Plan (PPSP)
		Laufzeit	– Vier Jahre (drei Jahre Performance Periode und ein Jahr Halteperiode)
		Standardverfahren Leistungskriterien	– 80 % Relative Umsatzrendite und Relative Aktien-Performance – 20 % ESG-Ziele
		Begrenzung/Cap	– 250 % des Zuteilungswerts
		Auszahlung	– Nach der vierjährigen Laufzeit
	Malus / Clawback	– Teilweise oder vollständige Reduzierung bzw. Rückforderung der variablen Vergütung möglich	
Stock Ownership Guidelines	– Die Anzahl der Aktien, die bis zu zwei Jahre nach Beendigung des Dienstverhältnisses gehalten werden sollen, liegt zwischen 20.000 und 75.000 Aktien – Grundsätzlich bis zu 25 % der Bruttovergütung aus den PPSP zum Erwerb echter Aktien zu verwenden		

2. Vergütungsstruktur

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

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

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

Als weiterer Bestandteil der Ziel-Gesamtvergütung belaufen sich die Nebenleistungen (geldwerte Vorteile, im Wesentlichen durch die Gesellschaft übernommene Aufwendungen für Sicherheitsleistungen und die Gestellung von Dienstwagen). Die Versorgungszusage bzw. das Versorgungsentgelt beläuft sich derzeit auf 15 % der Summe aus der jeweiligen Grundvergütung und des zum Abschlussstichtag ermittelten Jahresbonus für das jeweilige Geschäftsjahr.

IV. Bestandteile des Vergütungssystems im Detail

1. Feste Vergütungsbestandteile

1.1. Grundvergütung

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

1.2. Nebenleistungen

Nebenleistungen umfassen im Wesentlichen Aufwen- dungen für Sicherheitsleistungen und die Gestellung von Dienstwagen. Bei Vorstandsmitgliedern mit Dienst- sitz im Ausland, können zudem spezielle Standortlei- stungen anfallen. Darüber hinaus können im Rahmen von Neueintritten in den Vorstand in Ausnahmefällen Ausgleichszahlungen gewährt werden.

1.3. Versorgungszusage/-entgelt

Mitgliedern des Vorstands kann eine beitragsorientierte Versorgungszusage gewährt werden; maßgeblich ist dabei das betriebliche Altersversorgungssystem, das auch für den Tarifbereich und Leitende Führungskräfte gilt (»Mercedes-Benz Pensions Plan«). Der Mercedes-Benz Pensions Plan sieht jährliche Beiträge durch das Unternehmen vor und ist in seiner Ausrichtung kapital- marktorientiert. Das Unternehmen gewährt lediglich

eine Zusagegarantie auf die Summe der eingezahlten Beiträge, die nach einem vorsorgeorientierten Anlagekonzept am Kapitalmarkt investiert werden.

Die Höhe der jährlichen Beiträge für die Mitglieder des Vorstands resultiert aus einem festgelegten Prozentsatz, bezogen auf die Summe aus Grundvergütung und auf den zum Abschlussstichtag ermittelten Jahresbonus für das jeweilige Geschäftsjahr. Dieser Prozentsatz beträgt derzeit 15 %. Die Beiträge zur Altersversorgung werden bis zum Alter von 62 Jahren gewährt. Der Mercedes-Benz Pensions Plan kommt im Erlebensfall, unabhängig von einer früheren Beendigung des Dienstverhältnisses, frühestens mit Vollendung des 62. Lebensjahres zur Auszahlung.

Endet das Dienstverhältnis aufgrund von Dienstunfähigkeit vor diesem Zeitpunkt, erfolgt die Auszahlung auch bis zur Vollendung des 62. Lebensjahres als Erwerbsminderungsrente. Die Auszahlung aus dem Daimler Pensions Plan kann in drei Varianten erfolgen: als Einmalbetrag, in zwölf Jahresraten, wobei jeder Teilbetrag vom Eintritt des Versorgungsfalls bis zur Auszahlung gemäß den gesetzlichen Regelungen verzinst wird, bzw. als Rente mit einer jährlichen Erhöhung gemäß den gesetzlichen Regelungen.

Die Verträge der Vorstandsmitglieder enthalten Regelungen, nach denen bei Ableben des Vorstandsmitglieds vor Erreichen des altersbedingten Versorgungsfalls dem Ehepartner/eingetragenen Lebenspartner beziehungsweise den unterhaltsberechtigten Kindern

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

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

2. Variable Vergütungsbestandteile

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

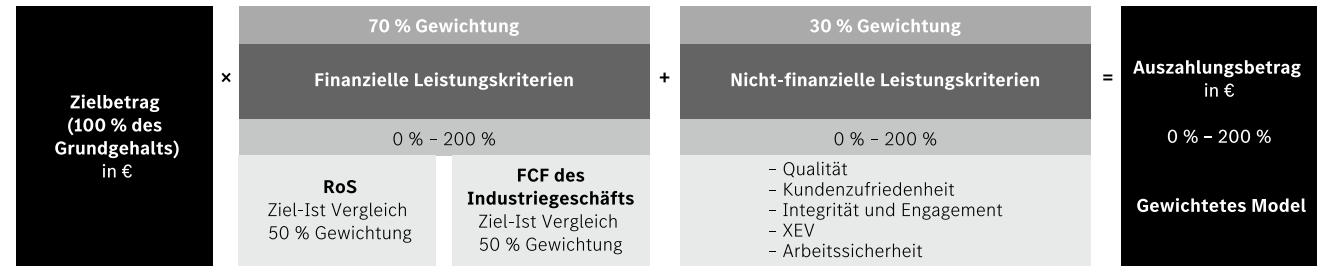
Leistungskriterien	Bezug zur Geschäftsstrategie/Anreizwirkung
Jahresbonus	Return on Sales <ul style="list-style-type: none"> – Berücksichtigung einer der wichtigsten finanziellen Steuerungsgrößen und Indikatoren für die operative Effizienz – Incentivierung von operativer Effizienz zur erfolgreichen Bewältigung einer beschleunigten Transformation in eine vollständig elektrische und softwaregesteuerte Zukunft
	FCF IB <ul style="list-style-type: none"> – Ausrichtung auf den im Rahmen der Konzerntransformation anfallenden umfassenden Investitionsbedarf – Anreizsetzung zur Optimierung des Cashflow Managements
	Nicht-finanzielle Leistungskriterien <ul style="list-style-type: none"> – Inkludierung wichtiger nicht-finanzieller Ziele, die zur erfolgreichen Umsetzung der Unternehmensstrategie von Bedeutung sind
PPSP	Relative Umsatzrendite <ul style="list-style-type: none"> – Integration einer der zentralen internen Steuerungsgrößen zur Sicherung des angestrebten nachhaltigen und profitablen Wachstums – Vergleich mit relevanten Wettbewerbern und somit Berücksichtigung einer relativen Erfolgsmessung
	Relative Aktien-Performance <ul style="list-style-type: none"> – Stärkung des Aktienkursbezugs und Verknüpfung der Interessen von Vorstand und Aktionären – Anreizsetzung zur langfristigen Outperformance relevanter Wettbewerber am Kapitalmarkt
	ESG-Ziele <ul style="list-style-type: none"> – Implementierung von strategisch wichtigen langfristigen ESG-Zielen zur Betonung der Bedeutung von Nachhaltigkeit in der Mercedes-Benz Group und zur ganzheitlichen Betrachtung des Unternehmenserfolgs über die Performance Periode – Sicherstellung der nachhaltigen Entwicklung der Mercedes-Benz Group

2.1. Jahresbonus

2.1.1. Grundzüge des Jahresbonus

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

Zu diesem Zweck leitet der Aufsichtsrat für das jeweils bevorstehende Geschäftsjahr aus den strategischen Unternehmenszielen anspruchsvolle und ambitionierte operative Ziele ab. Der Zielbetrag des Jahresbonus, der bei einer Zielerreichung von 100 % zur Auszahlung kommt, ist derzeit auf 100 % der Grundvergütung festgelegt. Der Auszahlungsbetrag aus dem Jahresbonus ist auf 200 % des Zielbetrags begrenzt, wobei die finanziellen Leistungskriterien mit 70 % und die nicht-finanziellen Leistungskriterien mit 30 % gewichtet werden. Der Auszahlungsbetrag berechnet sich wie folgt:



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

2.1.2. Leistungskriterien des Jahresbonus

a. Finanzielle Leistungskriterien

Bei den finanziellen Leistungskriterien des Jahresbonus handelt es sich um den Return on Sales (RoS) sowie den Free Cashflow des Industriegeschäfts (FCF IB), die beide jeweils mit 50 % gewichtet werden. Der RoS ist die Kennzahl, die die operative Ergebnisgröße (z.B. EBIT) und den Umsatz des Konzerns ins Verhältnis setzt. Zusammen mit dem FCF IB stellen sie die bedeutsamsten finanziellen Leistungsindikatoren für die operative finanzielle Leistung der Mercedes-Benz Group dar.

Die operative Ergebnisgröße innerhalb des RoS-Zielwerts für jedes Geschäftsjahr leitet sich aus den anspruchsvollen und wettbewerbsorientierten mittelfristigen Renditeanforderungen der Segmente sowie einem Zielwert für die Überleitungspositionen ab, die alle vom Aufsichtsrat festgelegt werden. Ausgangspunkt der Berechnung ist das Geschäftsvolumen (z.B. Umsatz) des Vorjahres.

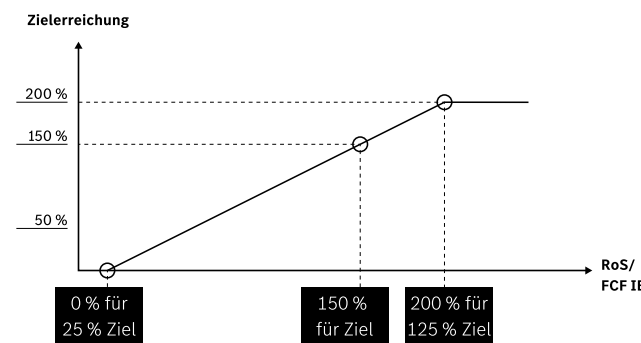
Der FCF IB umfasst neben den Cashflows der automobilen Geschäftsfelder auch Cashflows aus Zinsen und Steuern sowie sonstigen nicht den Geschäftsfeldern zuzuordnenden Überleitungspositionen und ist von herausragender Bedeutung für die Finanzkraft der Mercedes-Benz Group. Der Zielwert für den FCF IB für das jeweilige Geschäftsjahr wird auf Basis des definierten Zielwerts für die operative Ergebnisgröße der Segmente des Automobilgeschäfts (z.B. EBIT, abgeleitet aus strategischen Wachstums- und Renditezielen) und einer strategischen Zielsetzung für die sogenannte Cash Conversion Rate ermittelt. Die Cash Conversion Rate stellt den Anteil des Periodenergebnisses dar, der nach

Berücksichtigung der Auszahlungen für die im Rahmen des strategischen Wachstumsziels erforderlichen Investitionen in Forschung und Entwicklung, Sachanlagevermögen und Working Capital sowie für Zinsen, Steuerun und sonstige Überleitungspositionen der Liquidität zufließen soll.

Für den Ziel-Ist-Vergleich werden bei der Ermittlung der Zielerreichung des FCF IB für bestimmte Positionen Anpassungen des tatsächlich erreichten Werts vorgenommen, die bereits in Vorjahren in der Zielerreichung des Jahresbonus berücksichtigt wurden. Diese Positionen umfassen bestimmten Vorjahren gebildete Rückstellungen, die sich bereits zum Zeitpunkt ihrer Buchung auf das Konzernergebnis ausgewirkt haben, und die finanzielle Komponente des Jahresbonus war vollständig ergebnisabhängig.

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

Für die Berechnung der Zielerreichung werden die tatsächlichen RoS und FCF IB-Werte grundsätzlich um Wirkungen aus Investitionen und Desinvestitionen aus M&A-Projekten oberhalb einer bestimmten Wertgrenze bereinigt, um die Kongruenz von Zielsetzung und Zielerreichung vorbehaltlich der Entscheidung des Aufsichtsrats sicherzustellen.



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

b. Nicht-finanzielle Leistungskriterien

Die auf Nachhaltigkeit und kulturelle Aspekte ausgerichteten nicht-finanziellen Leistungskriterien gelten einheitlich für den gesamten Vorstand und werden standardmäßig in fünf Kategorien eingeteilt. Diese Kategorien bilden weitere zentrale Bausteine der

Unternehmensstrategie, z. B. Integrität und Mitarbeiterzufriedenheit als unverzichtbare Bestandteile einer agilen, zukunftsorientierten und sozialen Werten und Sicherheit verpflichteten Unternehmenskultur oder Qualität als unverzichtbare Voraussetzung von Kundenzufriedenheit und langfristigem und nachhaltigem Verkaufserfolg. Auch für die nicht-finanziellen Ziele sind messbare Kriterien hinterlegt, die nach Abschluss des Geschäftsjahres durch einen Ziel-/Ist-Vergleich eine klare Zielerreichung aufweisen. Methodisch werden hierfür z. B. Umfragen mit der Belegschaft und mit Kunden herangezogen. Ferner werden branchenübliche statistische Erhebungen und Messungen über z. B. die Qualität der Produkte. oder Arbeitssicherheit durchgeführt, um die Zielerreichungen zu ermitteln.

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

Kriterienkatalog für die Auswahl der nicht-finanziellen Leistungskriterien

Nachhaltigkeit	Gesundheit & Arbeitssicherheit	Integrität & Compliance	Qualität
Kundenbefragungen	Mitarbeiterzufriedenheit	Mitarbeiterengagement	Unternehmens- und Führungskultur

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

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

2.2 Performance Phantom Share Plan (PPSP)

2.2.1 Grundzüge des PPSP

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

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

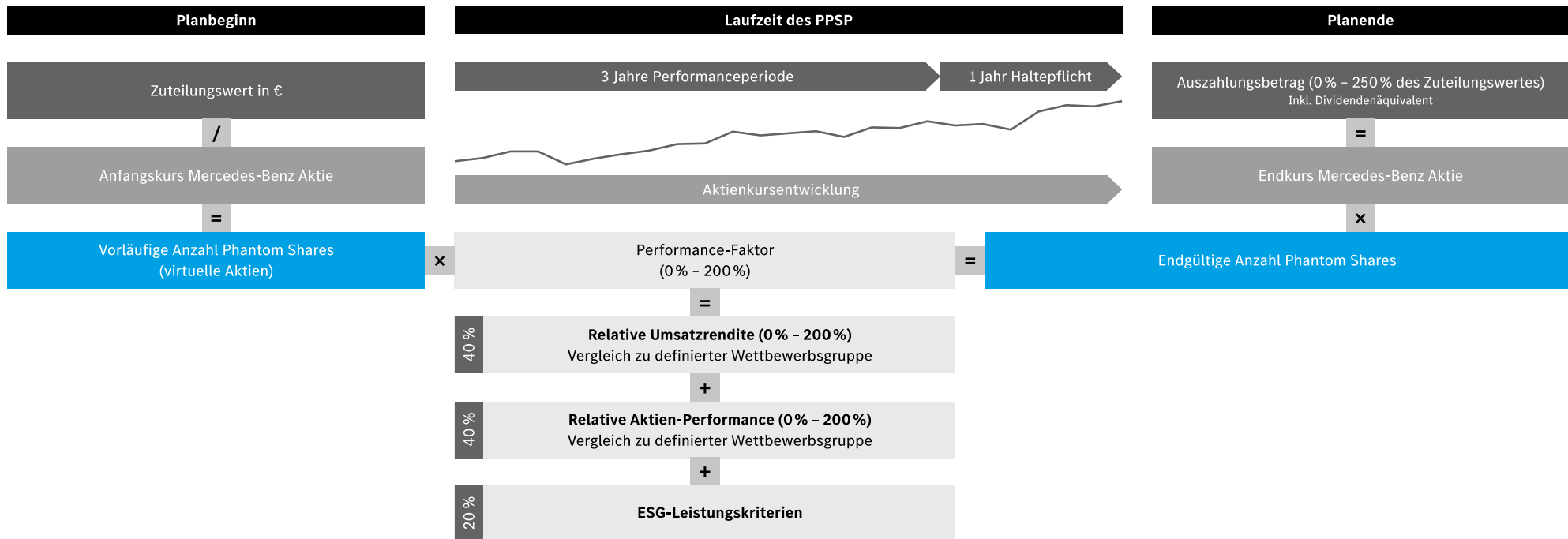
Die Zuflüsse aus den Phantom Shares hängen von drei vorab vom Aufsichtsrat festgelegten, über einen Zeitraum von drei Jahren (Performance Periode) gemessenen Leistungskriterien (Relative Umsatzrendite, Relative Aktien-Performance und ESG-Ziele), sowie von der Kursentwicklung der Mercedes-Benz Aktie ab.

Abhängig von der Gesamtzielerreichung der Leistungskriterien werden die zu Planbeginn vorläufig zugeteilten Phantom Shares nach Ablauf der Performance Periode zunächst in die endgültige Zahl der Phantom Shares umgerechnet. Die Bandbreite der möglichen Zielerreichung in den Leistungskriterien beträgt dabei 0 % bis 200 %.

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

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

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



2.2.2 Leistungskriterien des PPSP

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

a. Relative Umsatzrendite

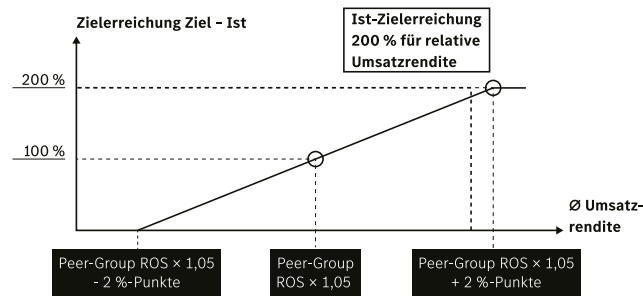
Das Leistungskriterium Umsatzrendite wird im dreijährigen Vergleich zur Wettbewerbergruppe, bestehend aus börsennotierten Fahrzeugherstellern mit einem Automotive-Anteil von derzeit mehr als 70 % vom Umsatz und einem Rating im Investment-Grade-Bereich,

ermittelt. Durch die Berücksichtigung der Umsatzrendite werden Anreize gesetzt, nachhaltiges und profitables Wachstum sicherzustellen und eine Steigerung der Effizienz zu erzielen. Die relative Erfolgsmessung incentiviert zugleich eine Outperformance relevanter Wettbewerber.

Entspricht die Umsatzrendite der Mercedes-Benz Group der durchschnittlichen Umsatzrendite der Wettbewerber über die dreijährige Performance Periode (Zielwert), liegt der Zielerreichungsgrad bei 100 %. Liegt

die Umsatzrendite der Mercedes-Benz Group 2 %-Punkte unterhalb des Zielwerts, beträgt der Zielerreichungsgrad 0 %. Liegt die Umsatzrendite der Mercedes-Benz Group 2 %-Punkte oberhalb des Zielwerts, beträgt der Zielerreichungsgrad 200 %. Innerhalb der Bandbreite von 2 %-Punkten unter oder oberhalb des Zielwerts entwickelt sich der Zielerreichungsgrad linear.

Finanzielle Ziele PPSP: relative Umsatzrendite



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

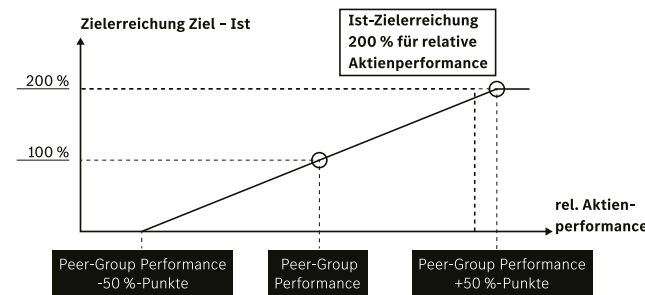
b. Relative Aktien-Performance

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

Entspricht die prozentuale Entwicklung der Mercedes-Benz Aktie der prozentualen Entwicklung des Index, liegt der Zielerreichungsgrad bei 100 %. Liegt die prozentuale Entwicklung der Mercedes-Benz Aktie 50 %-Punkte oder mehr oberhalb der prozentualen

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

Finanzielle Leistungskriterien PPSP: relative Aktienperformance



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

c. ESG-Ziele

ESG-Aspekte haben als integraler Bestandteil der Unternehmensstrategie einen großen Stellenwert im unternehmerischen Handeln der Mercedes-Benz Group. Vor diesem Hintergrund hat der Aufsichtsrat mit den ESG-Zielen im PPSP ein zusätzliches Leistungskriterium in der Vorstandsvergütung implementiert. Hierdurch

sollen noch stärkere Anreize für ein nachhaltiges Wirtschaften gesetzt werden, um Maßstäbe für die nachhaltige Mobilität von morgen zu setzen.

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

Werden mehrere ESG-Ziele ausgewählt, legt der Aufsichtsrat vor Beginn der Planlaufzeit auch deren Gewichtung zueinander fest. Die ESG-Ziele stammen dabei aus einer oder mehreren der folgenden Kategorie:

Kriterienkatalog für die Auswahl der ESG-Ziele

Klimaschutz & Luftreinhaltung	Verkehrssicherheit	Vielfalt & Chancengleichheit	Integrität & Compliance
Nachhaltige urbane Mobilität & Elektromobilität	Kundenorientierung	Mitarbeiterengagement	Datenverantwortung
Ressourcenschonung	Aus- und Weiterbildung der Mitarbeiter	Gesundheit & Arbeitssicherheit	Gesellschaftliches Engagement & Stakeholderbeziehungen
Nachhaltige Lieferketten	Wahrung der Menschenrechte	Führungskultur	Nachhaltige Unternehmensführung

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

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

3. Betragsmäßige Höchstgrenzen und Maximalvergütung

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

Um die Höhe des Barzuflusses für ein Geschäftsjahr zu begrenzen, hat der Aufsichtsrat eine betragsmäßige Höchstgrenze (Cap des Barzuflusses) für die Mitglieder des Vorstands festgelegt. Diese beträgt für den Vorstandsvorsitzenden das 1,7-fache und für die ordent-

lichen Vorstandsmitglieder das 1,9-fache der Summe aus Grundvergütung, Zielbetrag des Jahresbonus und Zuteilungswert des PPSP.

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

Grundvergütung		Jahresbonus		Performance Phantom Share Plan
Summe der Monatsbezüge	+	Zielbonus	+	Zuteilungswert
		=	Zielvergütung	

x 1,7 (Vorstandsvorsitzender)
 x 1,9 (Ordentliche Vorstandsmitglieder)

=

Betragsmäßige Höchstgrenze (Cap des Barzuflusses)

+

Nebenleistungen	+	Versorgungszusage
-----------------	--	-------------------

=

Maximal-Gesamtvergütung gem. § 87a Abs. 1 S. 2 Nr. 1 AktG

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

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

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

5. Malus- und Clawback-Regelungen

Im Rahmen der vertraglichen Vereinbarungen sind sogenannte Malus- bzw. Clawback-Regelungen implementiert.

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

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

V. Vergütungsbezogene Rechtsgeschäfte

1. Laufzeiten der Dienstverträge

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

2. Unterjähriger Ein- und Austritt

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

3. Vorzeitige Beendigung des Dienstvertrags

3.1. Vorzeitige Beendigung des Dienstvertrags ohne wichtigen Grund

Für den Fall der vorzeitigen Beendigung des Dienstvertrags ohne wichtigen Grund im Sinne von § 626 BGB enthalten die Dienstverträge der Vorstandsmitglieder Zusagen auf die Auszahlung der Grundvergütung maximal bis zum Ende der ursprünglichen Vertragslaufzeit.

In Ausnahmefällen besteht ein Anspruch auf Auszahlung des anteiligen Jahresbonus für den Zeitraum bis zum Ende des Dienstvertrags.

Der Anspruch auf Auszahlung bereits zugeteilter Tranchen des PPSP bemisst sich nach den Bedingungen der jeweiligen Pläne.

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

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

3.2. Vorzeitige Beendigung des Dienstvertrags aus wichtigem Grund

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

zahlungen aus dem Jahresbonus oder PPSP verfallen ersatzlos.

4. Keine weiteren Abfindungsregelungen

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

5. Nebentätigkeiten der Vorstandsmitglieder

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

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

1. Fest- und Umsetzung sowie Überprüfung des Vergütungssystems

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

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

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

gen. Im Falle wesentlicher Änderungen, mindestens jedoch alle vier Jahre, wird das Vergütungssystem der Hauptversammlung erneut zur Billigung vorgelegt.

Billigt die Hauptversammlung das Vergütungssystem nicht, so wird ihr spätestens in der darauffolgenden ordentlichen Hauptversammlung ein überprüftes Vergütungssystem zum Beschluss vorgelegt.

2. Festlegung und Angemessenheit der individuellen Ziel-Gesamtvergütung

Der Aufsichtsrat legt jeweils für das bevorstehende Geschäftsjahr auf Basis des Vergütungssystems die Höhe der Ziel-Gesamtvergütung für die einzelnen Vorstandsmitglieder fest. Diese steht in einem angemessenen Verhältnis zu den Aufgaben und Leistungen des Vorstandsmitglieds sowie zur Lage des Unternehmens steht.

Darüber hinaus stellt der Aufsichtsrat die Marktüblichkeit der Ziel-Gesamtvergütung sicher. Hierfür zieht er sowohl einen Horizontal- als auch einen Vertikalvergleich heran.

2.1. Horizontalvergleich

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

Unternehmen des DAX und zum anderen um eine Gruppe von nationalen und internationalen Wettbewerbern.

2.2. Vertikalvergleich

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

Neben der Relation zwischen der Vergütung des Vorstands und der Vergleichsgruppen berücksichtigt der Aufsichtsrat im Rahmen seiner Prüfung auch, wie sich diese Relation in den letzten Jahren entwickelt hat.

Zudem vergleicht der Aufsichtsrat die Relation der Vorstandsvergütung zur Vergütung der Gesamtbelegschaft mit den entsprechenden Relationen bei anderen im DAX vertretenen und vergleichbaren Unternehmen.

Im Falle von wesentlichen Verschiebungen der Relationen zwischen der Vergütung des Vorstands und der

Vergleichsgruppen prüft der Aufsichtsrat die Ursachen und nimmt bei Fehlen sachlicher Gründe gegebenenfalls eine Anpassung der Vorstandsvergütung vor.

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

3. Maßnahmen zur Vermeidung von Interessenkonflikten

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

VII. Vorübergehende Abweichung vom Vergütungssystem

Der Aufsichtsrat kann gemäß § 87a Abs. 2 Satz 2 AktG vorübergehend von dem Vergütungssystem abweichen, wenn dies im Interesse des langfristigen Wohlergehens der Gesellschaft notwendig ist. Außergewöhnliche Umstände, die eine vorübergehende Abweichung vom Vergütungssystem ermöglichen, können etwa schwere Unternehmens- oder Wirtschaftskrisen sein. Ungünstige Marktentwicklungen rechtfertigen dagegen keine vorübergehende Abweichung vom Vergütungssystem.

Auch im Falle einer Abweichung muss die Vergütung weiterhin an der langfristigen und nachhaltigen Entwicklung der Mercedes-Benz Group ausgerichtet sein und mit dem Erfolg des Unternehmens und der Leistung des Vorstandsmitglieds im Einklang stehen.

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

Eine vorübergehende Abweichung vom Vergütungssystem ist bei Vorliegen der Voraussetzungen in Bezug auf die Leistungskriterien der variablen Vergütung und die Bandbreiten möglicher Zielerreichungen der einzelnen Bestandteile der variablen Vergütung möglich. Kann die

Anreizwirkung der Vergütung durch eine Anpassung der bestehenden Vergütungsbestandteile nicht angemessen wiederhergestellt werden, ist der Aufsichtsrat bei Vorliegen der Voraussetzungen für eine vorübergehende Abweichung vom Vergütungssystem berechtigt, vorübergehend zusätzliche Vergütungsbestandteile zu gewähren oder einzelne Vergütungsbestandteile durch andere Vergütungsbestandteile zu ersetzen.

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

