



# Erklärung zur Unternehmensführung

In der Erklärung zur Unternehmensführung gemäß §§ 289f, 315d HGB erläutern Vorstand und Aufsichtsrat die Corporate Governance des Unternehmens im Berichtsjahr 2024. Die Ausführungen gelten für die Mercedes-Benz Group AG und den Konzern, soweit nachfolgend nicht anders dargestellt. Gemäß § 317 Abs. 2 Satz 6 HGB ist die Prüfung der Erklärung zur Unternehmensführung durch den Abschlussprüfer darauf zu beschränken, ob die gesetzlich geforderten Angaben gemacht wurden.

Die aktuelle Erklärung zur Unternehmensführung sowie die aktuelle Entsprechenserklärung gemäß § 161 AktG zum Deutschen Corporate Governance Kodex sind neben den nicht mehr aktuellen Erklärungen der vergangenen fünf Jahre auf der Internetseite der Gesellschaft unter [group.mercedes-benz.com/euf](https://group.mercedes-benz.com/euf) verfügbar.

## Erklärung von Vorstand und Aufsichtsrat der Mercedes-Benz Group AG gemäß § 161 AktG zum Deutschen Corporate Governance Kodex

Die Mercedes-Benz Group AG entspricht den vom Bundesministerium der Justiz und für Verbraucherschutz im amtlichen Teil des Bundesanzeigers am 27. Juni 2022 bekannt gemachten Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex in der Fassung vom 28. April 2022 (»Kodex«) mit Ausnahme der Empfehlungen C.4 und C.5 (Höchstzahl von Aufsichtsratsmandaten) und wird diesen Empfehlungen mit den genannten Ausnahmen auch künftig entsprechen. Seit Abgabe der letzten Entsprechenserklärung im Dezember 2023 hat die Mercedes-Benz Group AG den Empfehlungen des Kodex ebenfalls mit den genannten Abweichungen entsprochen.

### Höchstzahl von Aufsichtsratsmandanten (C.4 und C.5)

Nach der Empfehlung C.4 soll ein Aufsichtsratsmitglied, das keinem Vorstand einer börsennotierten Gesellschaft angehört, insgesamt nicht mehr als fünf Aufsichtsratsmandate bei konzernexternen börsen-

notierten Gesellschaften oder vergleichbare Funktionen wahrnehmen, wobei ein Aufsichtsratsvorsitz doppelt zählt. Nach der Empfehlung C.5 sollen Vorstandsmitglieder börsennotierter Gesellschaften insgesamt nicht mehr als zwei Aufsichtsratsmandate in konzernexternen börsennotierten Gesellschaften oder vergleichbare Funktionen und keinen Aufsichtsratsvorsitz in einer konzernexternen börsennotierten Gesellschaft wahrnehmen. Ob die Gesamtzahl der von Vorstands- und Aufsichtsratsmitgliedern wahrgenommenen Mandate in konzernexternen börsennotierten Gesellschaften und vergleichbaren Funktionen noch angemessen erscheint, ist im Wege der Einzelfallbetrachtung sachgerechter zu bewerten als durch eine starre Obergrenze, zumal die Abgrenzung der in die Betrachtung einzubeziehenden Mandate nicht immer trennscharf möglich ist. Im Übrigen erhöht sich die individuell zu erwartende Arbeitsbelastung durch die Summe der wahrgenommenen Mandate nicht zwingend proportional zu deren Zahl.

Stuttgart, im Dezember 2024

Für den Aufsichtsrat

Dr. Martin Bruder Müller  
Vorsitzender

Für den Vorstand

Ola Källenius  
Vorsitzender



## Vergütungsbericht, Vergütungssystem

Unter [group.mercedes-benz.com/verguetung-vorstand](https://group.mercedes-benz.com/verguetung-vorstand) ist der Vergütungsbericht für das Jahr 2024 mit dem Vermerk des Abschlussprüfers gemäß § 162 Aktiengesetz zugänglich. Dort kann auch das für das Jahr 2024 geltende Vergütungssystem für die Mitglieder des Vorstands gemäß § 87a Abs. 1 und 2 Satz 1 Aktiengesetz abgerufen werden, das von der Hauptversammlung am 3. Mai 2023 gebilligt wurde. Der ebenfalls von der Hauptversammlung am 3. Mai 2023 gefasste Beschluss gemäß § 113 Abs. 3 Aktiengesetz über die Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats steht unter [group.mercedes-benz.com/verguetung-ar](https://group.mercedes-benz.com/verguetung-ar) zur Verfügung.

## Wesentliche Grundsätze und Praktiken der Unternehmensführung

### Deutscher Corporate Governance Kodex

Über die gesetzlichen Anforderungen des deutschen Aktien-, Mitbestimmungs- und Kapitalmarktrechts hinaus entsprach und entspricht die Mercedes-Benz Group AG den Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex («Kodex») mit den in der Entsprechenserklärung gemäß § 161 AktG genannten und begründeten Ausnahmen.

Den Anregungen des Kodex entsprach und entspricht die Mercedes-Benz Group AG vollumfänglich.

### Grundsätze des unternehmerischen Handelns

Die Mercedes-Benz Group richtet ihr geschäftliches Handeln an konzernweiten Standards aus, die über die Anforderungen von Gesetz und Deutschem Corporate Governance Kodex hinausgehen. Die Mercedes-Benz Group ist überzeugt, dass dauerhaft erfolgreich nur bleibt, wer ethisch und rechtlich verantwortungsvoll handelt – das gilt insbesondere in Zeiten des Umbruchs und Wandels. Integrität und Compliance nehmen bei der Mercedes-Benz Group daher einen hohen Stellenwert ein. Um auf diesem Fundament einen langfristigen und nachhaltigen Unternehmenserfolg zu erreichen, ist es ihr Ziel, dass ihre Aktivitäten im Einklang mit den Belangen der Umwelt und der Gesellschaft stehen. Denn die Mercedes-Benz Group will als einer der

weltweit führenden Automobilhersteller auch in Sachen Nachhaltigkeit an der Spitze stehen. Die wichtigsten Grundsätze seines Handelns definiert das Unternehmen in seiner Verhaltensrichtlinie, die allen Beschäftigten der Mercedes-Benz Group AG und des Konzerns Orientierung bietet und sie dabei unterstützt, auch in schwierigen Geschäftssituationen richtige Entscheidungen zu treffen.

### Die Verhaltensrichtlinie

Die Verhaltensrichtlinie ist für alle Führungskräfte und Beschäftigten der Mercedes-Benz Group AG und auch der konsolidierten Konzerngesellschaften weltweit gültig. Ende 2024 wurde die im Jahr 2024 überarbeitete Verhaltensrichtlinie an die Beschäftigten kommuniziert. Die Richtlinie legt die zentralen Unternehmensgrundsätze für das Verhalten im Geschäftsalltag, den Umgang miteinander im Unternehmen, mit Geschäftspartnern und Kunden fest. Zu diesen Unternehmensgrundsätzen gehören neben der Achtung von Recht und Gesetz zum Beispiel auch Fairness, Transparenz, gelebte Vielfalt und Verantwortung. Ergänzend zu den Unternehmensgrundsätzen enthält die Verhaltensrichtlinie unter anderem Regelungen zur Achtung und Wahrung der Menschenrechte sowie zum Umgang mit Interessenkonflikten und untersagt Korruption in jeder Form. Sie ist im Internet unter [group.mercedes-benz.com/compliance/verhaltensrichtlinie](https://group.mercedes-benz.com/compliance/verhaltensrichtlinie) zugänglich.



### Die Grundsaterklärung für soziale Verantwortung und Menschenrechte

Die Grundsaterklärung für soziale Verantwortung und Menschenrechte ergänzt und konkretisiert die Verhaltensrichtlinie zu Menschenrechten und guten Arbeitsbedingungen und ist für alle Führungskräfte und Beschäftigten der Mercedes-Benz Group AG sowie der konsolidierten Konzerngesellschaften weltweit verbindlich. Die Mercedes-Benz Group verpflichtet sich mit der Grundsaterklärung zudem dazu, weltweit negativen Auswirkungen auf die Menschenrechte innerhalb ihres eigenen Geschäftsbereichs sowie gegenüber ihren Partnern und Lieferanten vorzubeugen und diese negativen Auswirkungen zu reduzieren beziehungsweise, soweit möglich, zu beenden. Die Grundsaterklärung ist in verschiedenen Sprachen [🌐 group.mercedes-benz.com/menschenrechte/grundsaterklaerung](https://group.mercedes-benz.com/menschenrechte/grundsaterklaerung) öffentlich verfügbar.

### Erwartungen an Geschäftspartner

Die Mercedes-Benz Group formuliert klare Anforderungen auch an ihre Geschäftspartner, denn integriertes und regelkonformes Verhalten ist Voraussetzung jeder vertrauensvollen Zusammenarbeit. Deshalb achtet sie bei der Auswahl der Geschäftspartner darauf, dass sie die Gesetze einhalten, ethische Grundsätze befolgen, diese Vorgaben auch an ihre Lieferanten weitergeben und sich für deren Einhaltung einsetzen. Zu den Erwartungen der Mercedes-Benz Group an ihre Geschäftspartner siehe auch [🌐 group.mercedes-benz.com/nh/ugb](https://group.mercedes-benz.com/nh/ugb).

### Beirat für Integrität und Nachhaltigkeit

Die Mercedes-Benz Group hat einen Beirat für Integrität und Nachhaltigkeit eingerichtet. Seine Mitglieder sind unabhängige Expertinnen und Experten aus den Bereichen Umwelt- und Sozialpolitik, Verkehrs- und Mobilitätsentwicklung sowie Menschenrechte und Ethik und begleiten die Mercedes-Benz Group konstruktiv-kritisch in Fragen der Integrität, Nachhaltigkeit und Unternehmensverantwortung. Der Beirat trifft sich unter der Leitung des zuständigen Vorstandsmitglieds der Mercedes-Benz Group AG für Integrität, Governance & Nachhaltigkeit zu mehreren Sitzungen jährlich. Zudem finden mehrmals im Jahr bilaterale Diskussionen und ein jährlicher Austausch mit den Mitgliedern des Aufsichtsrats und des Vorstands der Mercedes-Benz Group AG statt. Zusätzlich gab es einen Austausch mit Mitarbeitenden am Arbeitertag im Rahmen des Sustainability Dialogue 2024.

Während der Überarbeitung der nachhaltigen Geschäftsstrategie im Berichtszeitraum wurde in mehreren Runden Feedback des Beirats eingeholt und im Prozess integriert. Darüber hinaus setzte sich der Beirat im Geschäftsjahr 2024 unter anderem mit den Themen Marktadaption von Elektrofahrzeugen, Menschenrechte, Whistleblower-Konzept und der Kreislaufwirtschafts-Strategie auseinander.

### Internes Risikomanagementsystem, internes Kontroll- und Compliance Management System im Konzern

Die Mercedes-Benz Group verfügt über interne Kontroll-, Risiko- und Compliance Management Systeme, die der Größe und globalen Präsenz des Unternehmens, dem Umfang seiner Geschäftstätigkeit sowie seiner Risikolage gerecht werden und auf das kontinuierliche und systematische Management unternehmerischer Risiken und Chancen ausgerichtet sind. Diese Prozesse und Systeme unterliegen der fortlaufenden Überwachung, um identifizierte Schwächen zu beheben und die Prozesse und Systeme fortlaufend zu verbessern. Dabei werden auch mit Sozial- und Umweltfaktoren verbundene Risiken und Chancen berücksichtigt. Deren Identifikation erfolgt über den regulären Risikomanagementprozess und die Wesentlichkeitsanalyse. Für das Geschäftsjahr 2024 führte die Mercedes-Benz Group erstmals die Wesentlichkeitsanalyse gemäß den Anforderungen der CSRD und ESRS durch, um wesentliche nachhaltigkeitsbezogene Auswirkungen, Risiken und Chancen zu identifizieren. Die neu identifizierten wesentlichen nachhaltigkeitsbezogenen kurz- und mittelfristigen Risiken und Chancen wurden nach Abschluss der Analyse in das Risikomanagementsystem überführt. Darüber hinaus prüft die Mercedes-Benz Group die Weiterentwicklung der Prozesse und Systeme im Hinblick auf die gesamthafte Betrachtung der nachhaltigkeitsbezogenen Auswirkungen, Risiken und Chancen.

Im Berichtsjahr hat die Mercedes-Benz Group mit einem umfassenden, mehrstufigen Analyseprozess die



strategischen Schwerpunktthemen der Nachhaltigkeit überarbeitet, auf die sich der Konzern fokussieren will. Diese sind mit konkreten Zielen belegt. In die Analyse sind u. a. auch die Ergebnisse der Wesentlichkeitsanalyse mit eingeflossen. Die Veränderungen, die sich im regelmäßigen Zyklus der Wesentlichkeitsanalyse nach CSRD und ESRS ergeben, plant die Mercedes-Benz Group, in den zukünftigen Updates ihrer strategischen Fokusfelder zu berücksichtigen.

Das Risikomanagementsystem ist Bestandteil des gesamten Planungs-, Steuerungs- und Berichterstattungsprozesses. Damit soll sichergestellt werden, dass die Unternehmensleitung wesentliche Risiken frühzeitig erkennt und Maßnahmen zur Gegensteuerung rechtzeitig einleiten kann. Die Interne Revision kontrolliert die Einhaltung gesetzlicher Rahmenbedingungen und der Unternehmensstandards mit zielgerichteten Prüfungen und initiiert bei Bedarf angemessene Maßnahmen. Weitergehende Informationen zum Risikomanagement sind im Kapitel »[Risiko- und Chancenbericht](#)« im zusammengefassten Lagebericht 2024 enthalten.

Das interne Kontrollsystem beinhaltet neben dem rechnungslegungsbezogenen internen Kontrollsystem insbesondere auch das Compliance Management System, andere vergleichbare Systeme oder Rahmenwerke wie das Human Rights Respect System sowie eine unabhängige und risikoorientierte Prüfung des Aufbaus und der Prozesse des internen Kontrollsystems durch die Interne Revision im Rahmen verschiedener Prozessprüfungen. Weitergehende Erläuterungen zum internen Kontrollsystem sind im Kapitel »[Risiko- und Chancenbericht](#)« im zusammengefassten Lagebericht 2024 verfügbar.

Ziel des Compliance Management Systems (CMS) ist es, auf dem Fundament der Integritätskultur die Einhaltung von Gesetzen und Richtlinien im Unternehmen sowie bei seinen Mitarbeitenden zu fördern, Fehlverhalten vorzubeugen und Compliance-Risiken systematisch zu reduzieren. Ausführliche Informationen zum Mercedes-Benz Compliance Management System stehen im Kapitel »[Nachhaltigkeitsbericht](#)« des Geschäftsberichts 2024 zur Verfügung.

Mindestens einmal jährlich diskutiert der Prüfungsausschuss des Aufsichtsrats der Mercedes-Benz Group AG mit dem Vorstand die Wirksamkeit und Funktionsfähigkeit des internen Kontroll- und Risikomanagementsystems, des internen Revisionssystems und des Compliance Management Systems. Dies schließt jeweils in diesen oder in vergleichbaren Systemen oder Prozessen abgedeckte Nachhaltigkeitsrisiken und -chancen, auch unter Berücksichtigung der Handlungsfelder der nachhaltigen Geschäftsstrategie sowie der ökologischen und sozialen Auswirkungen der Unternehmertätigkeit der Mercedes-Benz Group AG und des Konzerns, mit ein. Der Vorsitzende des Prüfungsausschusses der Mercedes-Benz Group AG berichtet dem Aufsichtsrat spätestens in der nächstfolgenden Aufsichtsratssitzung über die Arbeit des Ausschusses. Der Aufsichtsrat der Mercedes-Benz Group AG behandelt das Risikomanagementsystem auch anlässlich der Prüfung des Jahres- und Konzernabschlusses. Der Aufsichtsratsvorsitzende hält zwischen den Sitzungen des Aufsichtsrats Kontakt mit dem Vorstand, insbesondere mit dem Vorsitzenden des Vorstands, um mit ihm zusätzlich zur Strategie und Geschäftsentwicklung des Konzerns auch Fragen des Risikomanagements und der Compliance zu erörtern.

Zudem informiert der Vorstand Prüfungsausschuss und Aufsichtsrat regelmäßig über wesentliche Risiken der Gesellschaft und des Konzerns.



Der Aufsichtsratsausschuss für Rechtsangelegenheiten unterstützt den Aufsichtsrat bei der Wahrnehmung seiner Aufgaben im Hinblick auf die komplexen Verfahren im Zusammenhang mit kartellrechtlichen Fragestellungen und Fragen bezüglich Abgasemissionen, mit denen die Mercedes-Benz Group AG und ihre Tochterunternehmen konfrontiert sind.

### **Rechnungslegung und Abschlussprüfung**

Die Mercedes-Benz Group erstellt den Konzernabschluss und die Zwischenfinanzberichte (Halbjahresfinanzbericht sowie Quartalsfinanzberichte) nach den Grundsätzen der International Financial Reporting Standards (IFRS), wie sie in der Europäischen Union anzuwenden sind. Der Jahresabschluss der Mercedes-Benz Group AG wird nach den Rechnungslegungsvorschriften des deutschen Handelsgesetzbuchs (HGB) erstellt. Konzernabschluss und Jahresabschluss der Mercedes-Benz Group AG werden von einem Abschlussprüfer geprüft, Zwischenfinanzberichte einer prüferischen Durchsicht unterzogen. Der Konzernabschluss und die Konzernlageberichte sind binnen 90 Tagen, die Zwischenfinanzberichte binnen 45 Tagen nach Ende des jeweiligen Berichtszeitraums über die Homepage der Gesellschaft öffentlich zugänglich.

Gestützt auf die Empfehlung des Prüfungsausschusses unterbreitet der Aufsichtsrat der Mercedes-Benz Group AG der Hauptversammlung einen Vorschlag für die Bestellung des Abschlussprüfers, des Konzernabschlussprüfers und des Prüfers für die prüferische Durchsicht der Zwischenfinanzberichte.

Vor Abgabe seiner Empfehlung für den Wahlvorschlag an die Hauptversammlung holt der Prüfungsausschuss des Aufsichtsrats eine Erklärung des vorgesehenen Prüfers darüber ein, ob und gegebenenfalls welche geschäftlichen, finanziellen oder persönlichen Beziehungen zwischen dem Prüfer, seinen Organen und Prüfungsleitern einerseits sowie dem Unternehmen und seinen Organmitgliedern andererseits bestehen, die die Besorgnis der Befangenheit begründen könnten.

Der Abschlussprüfer unterrichtet den Aufsichtsrat der Mercedes-Benz Group AG unverzüglich über alle für dessen Aufgaben wesentlichen Feststellungen und Vorkommnisse, die bei der Durchführung der Abschlussprüfung zur Kenntnis des Abschlussprüfers gelangen. Der Abschlussprüfer informiert den Aufsichtsrat und vermerkt im Prüfungsbericht, wenn er bei Durchführung der Abschlussprüfung Tatsachen feststellt, die eine Unrichtigkeit der von Vorstand und Aufsichtsrat abgegebenen Erklärung zum Deutschen Corporate Governance Kodex ergeben.

Nach Durchführung eines Auswahl- und Vorschlagverfahrens gemäß EU-Abschlussprüferverordnung zur Einhaltung der Rotationspflicht der Prüfungsgesellschaft wurde bereits in der ordentlichen Hauptversammlung am 3. Mai 2023 erstmals die PricewaterhouseCoopers GmbH Wirtschaftsprüfungsgesellschaft, Frankfurt am Main, zum Abschlussprüfer und Konzernabschlussprüfer für das Geschäftsjahr 2024 und zum Prüfer für die prüferische Durchsicht von Zwischenfinanzberichten für das Geschäftsjahr 2024 bestellt. Verantwortlicher Abschlussprüfer ist seit dem Geschäftsjahr 2024 Thomas Tandetzki.



## Zusammensetzung und Arbeitsweise des Vorstands

Der Mercedes-Benz Group AG ist durch das deutsche Aktiengesetz ein duales Führungssystem vorgegeben, das zwischen dem Vorstand als Leitungsorgan und dem Aufsichtsrat als Überwachungsorgan eine strikte personelle und funktionale Trennung vorsieht (Two-Tier Board). Der Vorstand leitet das Unternehmen, während der Aufsichtsrat den Vorstand überwacht und berät.

### Vorstand

Gemäß Satzung der Mercedes-Benz Group AG besteht der Vorstand aus mindestens zwei Mitgliedern. Die genaue Zahl bestimmt der Aufsichtsrat. Zum 31. Dezember 2024 bestand der Vorstand aus acht Mitgliedern.

Für den Frauenanteil im Vorstand bestimmte der Aufsichtsrat im Dezember 2020 eine Zielgröße und eine Frist für deren Erreichung. Im August 2021 trat das Zweite Führungspositionen-Gesetz (FüPoG II) in Kraft. Danach müssen in paritätisch mitbestimmten börsennotierten Unternehmen mit mehr als drei Vorstandsmitgliedern mindestens eine Frau und mindestens ein Mann Mitglieder des Vorstands sein. Der Festlegung einer Zielquote für den Frauenanteil im Vorstand bedarf es bei den dem Mindestanteilsgebot unterliegenden Unternehmen nicht mehr. Gleichwohl galt die im Jahr 2020 bestimmte Zielquote als ein Aspekt des gesamthaften Anforderungsprofils für die Besetzung des Vorstands im Berichtszeitraum fort.

Die Einzelheiten zur Beteiligung von Frauen im Vorstand und zum gesamthaften Anforderungsprofil sind in eigenen Abschnitten dieser Erklärung zur Unternehmensführung dargestellt.

Unbeschadet der Gesamtverantwortung des Vorstands führen die einzelnen Vorstandsmitglieder der Mercedes-Benz Group AG ihre Ressorts im Rahmen der vom Gesamtvorstand beschlossenen Vorgaben in eigener Verantwortung. Bestimmte, vom Gesamtvorstand definierte Angelegenheiten werden gleichwohl im Gesamtvorstand behandelt und bedürfen seiner Zustimmung. Darüber hinaus ist jedes Vorstandsmitglied berechtigt, zu ihm wichtig erscheinenden Angelegenheiten eine vorherige Behandlung oder Beschlussfassung im Gesamtvorstand zu verlangen. Die Arbeit im Vorstand koordiniert der Vorstandsvorsitzende. Ausschüsse des Vorstands bestanden im Berichtszeitraum nicht.

Informationen über Aufgabenbereiche und Lebensläufe der Vorstandsmitglieder sind auf der Internetseite der Mercedes-Benz Group AG unter [group.mercedes-benz.com/vorstand](https://group.mercedes-benz.com/vorstand) verfügbar.

Der Vorstand leitet die Mercedes-Benz Group AG und den Konzern unter Berücksichtigung der Belange der Aktionäre, der Arbeitnehmer und der übrigen Stakeholder mit dem Ziel nachhaltiger Wertschöpfung. Mit Zustimmung des Aufsichtsrats bestimmt er die strategische Ausrichtung des Unternehmens, die neben den langfristigen wirtschaftlichen Zielen auch ökologische und soziale Ziele berücksichtigt. So sind die strate-

gischen Handlungsfelder Dekarbonisierung, Ressourcennutzung und Kreislaufwirtschaft, Beschäftigte, Menschenrechte, digitales Vertrauen und Verkehrssicherheit Bestandteile der nachhaltigen Geschäftsstrategie. Auch die vom Vorstand mit Zustimmung des Aufsichtsrats beschlossene Unternehmensplanung umfasst – neben finanziellen Zielen – entsprechende nachhaltigkeitsbezogene Ziele.

Das vom Vorstand eingerichtete interne Kontroll- und Risikomanagementsystem deckt ebenfalls nachhaltigkeitsbezogene Ziele ab. Weitere Informationen zur Nachhaltigkeit finden sich im Kapitel »Nachhaltigkeitsbericht« des Geschäftsberichts 2024.

Der Vorstand hat für die Einhaltung der gesetzlichen Bestimmungen und der internen Richtlinien in der Gesellschaft zu sorgen und wirkt darauf hin, dass sie auch von den Konzernunternehmen beachtet werden (Compliance). Er hat ein umfassendes, an der Risikolage des Unternehmens ausgerichtetes Compliance Management System etabliert, dessen Grundzüge im Kapitel »Governance-Informationen« im Nachhaltigkeitsbericht dieses Geschäftsberichts dargestellt sind. Bestandteil des Compliance Management Systems ist auch das Hinweisgebersystem BPO (Business & People Protection Office), das weltweit Mitarbeitenden und externen Hinweisgebern die Möglichkeit eröffnet, Regelverstöße zu melden.



Der Vorstand stellt die Zwischenfinanzberichte des Unternehmens, den Jahresabschluss der Mercedes-Benz Group AG, den Konzernabschluss sowie den zusammengefassten Lagebericht einschließlich Nachhaltigkeitsberichterstattung der Gesellschaft und des Konzerns auf. Gemeinsam mit dem Aufsichtsrat erstellt er den Vergütungsbericht und gibt jährlich die Entsprechenserklärung zum Deutschen Corporate Governance Kodex ab.

Vorstand und Aufsichtsrat arbeiten zum Wohl des Unternehmens vertrauensvoll zusammen. Regelmäßig, zeitnah und umfassend informiert der Vorstand den Aufsichtsrat über alle für das Gesamtunternehmen relevanten Fragen der Strategie einschließlich der Nachhaltigkeitsstrategie, der Planung, der Rentabilität, der Geschäftsentwicklung, der Lage des Unternehmens sowie über das interne Kontrollsystem, das Risikomanagementsystem und Compliance-Fragen. Der Aufsichtsrat hat die Informations- und Berichtspflichten des Vorstands näher festgelegt.

Für bestimmte, vom Aufsichtsrat der Mercedes-Benz Group AG definierte Arten von Geschäften bedarf der Vorstand der vorherigen Zustimmung des Aufsichtsrats.

Die Vorstandsmitglieder sind dem Unternehmensinteresse verpflichtet und unterliegen während ihrer Tätigkeit für das Unternehmen einem umfassenden Wettbewerbsverbot. Sie dürfen bei ihren Entscheidungen keine persönlichen Interessen verfolgen und Geschäftschancen, die dem Unternehmen zustehen, nicht für sich nutzen. Jegliches persönliche Interesse

an Geschäften des Unternehmens und alle sonstigen Interessenkonflikte haben sie unverzüglich dem Aufsichtsratsvorsitzenden und dem Vorstandsvorsitzenden offenzulegen und alle anderen Vorstandsmitglieder darüber zu informieren. Die Vorstandsmitglieder dürfen konzernexterne Nebentätigkeiten nur mit Zustimmung des Präsidialausschusses des Aufsichtsrats übernehmen.

Der Vorstand der Mercedes-Benz Group AG hat sich eine auf der Internetseite der Gesellschaft unter [group.mercedes-benz.com/corpgov/de](https://group.mercedes-benz.com/corpgov/de) verfügbare Geschäftsordnung gegeben, die unter anderem das bei Beschlussfassungen zu beachtende Verfahren regelt und Bestimmungen enthält, die Interessenkonflikte vermeiden sollen.

### **Vielfalt und Chancengleichheit**

Die Mercedes-Benz Group bekennt sich zu Toleranz, Offenheit und Fairness und fördert Vielfalt und Chancengleichheit, weil sie die Grundlage eines leistungsfähigen und erfolgreichen Unternehmens bilden. Diversität ist fest verankert in der Geschäftsstrategie der Mercedes-Benz Group und fokussiert auf die übergreifenden strategischen Handlungsfelder »Frauenförderung«, »Internationalität« und »Chancengleichheit«.

Mit entsprechenden Rahmenbedingungen und Maßnahmen fördert die Mercedes-Benz Group ein Arbeitsumfeld, in dem Beschäftigte unabhängig von Alter, ethnischer Herkunft und Nationalität, Geschlecht und geschlechtlicher Identität, körperlichen und geistigen Fähigkeiten, Religion und Weltanschauung, sexueller

Orientierung und sozialer Herkunft ihre Talente entfalten können. Hierzu gehören neben der Etablierung chancengerechter Rahmenbedingungen und Prozesse sowie dem Abbau unbewusster Vorurteile auch die Förderung einer wertschätzenden Arbeitskultur, die individuelle Lebensentwürfe respektiert, sowie Informations-, Sensibilisierungs- und Qualifizierungsangebote für Mitarbeitende und Führungskräfte. Damit trägt Vielfalt, Chancengleichheit und Inklusion maßgeblich zur Weiterentwicklung der Unternehmenskultur der Mercedes-Benz Group bei.

Die gezielte Förderung von Frauen war bereits vor Inkrafttreten des Gesetzes für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen ein zentraler Handlungsschwerpunkt im Diversity-Management. In Erfüllung der gesetzlichen Vorgaben hat der Vorstand der Mercedes-Benz Group AG für den Frauenanteil auf den beiden Managementebenen der Mercedes-Benz Group AG unterhalb des Vorstands Zielgrößen und eine Frist für deren Erreichung bestimmt. Die Einzelheiten hierzu sind in einem eigenen Abschnitt dieser Erklärung zur Unternehmensführung dargestellt.

Unabhängig von gesetzlichen Vorgaben setzte sich das Unternehmen das Ziel, bis 2030 leitende Führungspositionen zu mindestens 30 % mit Frauen zu besetzen. Der Anteil von Frauen in leitenden Führungspositionen bei der Mercedes-Benz Group weltweit lag zum 31. Dezember 2024 bei 26,4 % (bezogen auf die aktive Belegschaft ohne Ferienbeschäftigte).



## Zusammensetzung und Arbeitsweise des Aufsichtsrats und seiner Ausschüsse

### Aufsichtsrat

Der Aufsichtsrat der Mercedes-Benz Group AG besteht nach dem deutschen Mitbestimmungsgesetz aus 20 Mitgliedern. Sie werden jeweils zur Hälfte von den Aktionären in der Hauptversammlung und von den Arbeitnehmern der deutschen Betriebe des Konzerns gewählt. Anteilseignervertreter und Arbeitnehmervertreter sind gesetzlich gleichermaßen dem Unternehmensinteresse verpflichtet.

Lebensläufe der einzelnen Aufsichtsratsmitglieder und ihre sonstigen Mandate werden im Internet unter [group.mercedes-benz.com/aufsichtsrat](https://group.mercedes-benz.com/aufsichtsrat) veröffentlicht und jährlich aktualisiert.

Der Aufsichtsrat ist so zusammengesetzt, dass seine Mitglieder in ihrer Gesamtheit mit dem Sektor vertraut sind, in dem die Gesellschaft tätig ist, und über die Kenntnisse, Fähigkeiten und fachlichen Erfahrungen verfügen, die zur ordnungsgemäßen Wahrnehmung der Aufgaben erforderlich sind. Kraft Gesetzes muss sich der Aufsichtsrat der Mercedes-Benz Group AG zu mindestens 30 % aus Frauen und zu mindestens 30 % aus Männern zusammensetzen. Die Einzelheiten hierzu sind in einem eigenen Abschnitt dieser Erklärung zur Unternehmensführung dargestellt.

Darüber hinaus hat der Aufsichtsrat der Mercedes-Benz Group AG für seine eigene Zusammensetzung ein gesamthaftes Anforderungsprofil erarbeitet, das ein Kompetenzprofil und ein Diversitätskonzept für das Gesamtgremium einschließlich einer Altersgrenze beinhaltet. Die Einzelheiten des gesamthaften Anforderungsprofils sind ebenfalls in einem eigenen Abschnitt dieser Erklärung zur Unternehmensführung zusammengefasst. Wahlvorschläge des Aufsichtsrats für die Wahl von Anteilseignervertretern durch die Hauptversammlung, für die der Nominierungsausschuss Empfehlungen unterbreitet, streben die Ausfüllung des gesamthaften Anforderungsprofils für den Gesamtaufichtsrat an.

Die für ihre Aufgaben erforderlichen Aus- und Fortbildungsmaßnahmen wie beispielsweise zu Änderungen rechtlicher Rahmenbedingungen und zu neuen, zukunftsweisenden Technologien nehmen die Mitglieder des Aufsichtsrats der Mercedes-Benz Group AG eigenverantwortlich wahr und werden dabei von der Gesellschaft unterstützt. Im Berichtszeitraum wurden von Seiten der Gesellschaft beispielsweise Informationsveranstaltungen zum Thema »Digitales Vertrauen« als Teil der nachhaltigen Geschäftsstrategie sowie zum Mercedes-Benz Betriebssystem MB.OS durchgeführt. Hierbei wurden interne wie externe Experten eingebunden. Zudem haben neue Mitglieder des Aufsichtsrats in einem eigens dafür vorgesehenen Onboarding-Programm Gelegenheit, die Mitglieder des Vorstands und fachverantwortliche Führungskräfte zu einem bilateralen Austausch über grundsätzliche und aktuelle Themen der jeweiligen Vorstandsbereiche zu treffen und sich so einen Überblick über die relevanten

Themen des Unternehmens sowie die Governance-Struktur zu verschaffen. Fester Bestandteil dieses Programms sind auch ESG- (Environmental, Social, Governance) bzw. nachhaltigkeitsbezogene Themenblöcke.

Der Aufsichtsrat überwacht und berät den Vorstand bei der Führung der Geschäfte. Überwachung und Beratung umfassen auch Nachhaltigkeitsfragen. In regelmäßigen Abständen erörtert der Aufsichtsrat die Geschäftsentwicklung, die Lage des Unternehmens, die Planung und die Strategie einschließlich der Nachhaltigkeitsstrategie sowie deren Umsetzung. Der Aufsichtsrat befasst sich ferner mit dem internen Kontroll- und dem Risikomanagementsystem sowie der Überwachung der Einhaltung von Rechtsvorschriften, behördlichen Regelungen und unternehmensinternen Richtlinien (Compliance).

Die Informations- und Berichtspflichten des Vorstands gegenüber dem Aufsichtsrat, dem Prüfungsausschuss und – zwischen den Sitzungen des Aufsichtsrats – gegenüber dem Aufsichtsratsvorsitzenden hat der Aufsichtsrat der Mercedes-Benz Group AG näher festgelegt. Für Geschäfte von grundlegender Bedeutung hat er sich Zustimmungsrechte vorbehalten.



Überwachung und Beratung durch den Aufsichtsrat umfassen auch Nachhaltigkeitsfragen entlang der ESG-Dimensionen Umwelt, Soziales und Unternehmensführung. Der Aufsichtsrat lässt sich regelmäßig vom Vorstand über den Stand der Umsetzung der nachhaltigen Unternehmensstrategie informieren und befasst sich sowohl mit aus Umwelt- und Sozialfaktoren resultierenden Chancen und Risiken für das Unternehmen als auch zunehmend mit den ökologischen und sozialen Auswirkungen der Unternehmens-tätigkeit. Darüber hinaus behandelt der Aufsichtsrat die Nachhaltigkeitsberichterstattung im Rahmen der Erörterung des zusammengefassten Lageberichts..

Zu den Aufgaben des Aufsichtsrats der Mercedes-Benz Group gehört es, die Mitglieder des Vorstands zu bestellen und gegebenenfalls abuberufen. Erstbestellungen erfolgen längstens für drei Jahre. Darüber hinaus beschloss der Aufsichtsrat für Bestellungen und Wiederbestellungen ab einem Alter von 58 Jahren zu Beginn einer Amtszeit eine flexibel ausgestaltete weitere Verkürzung der Bestelldauer.

Im Hinblick auf die Zusammensetzung des Vorstands beachtet der Aufsichtsrat die gesetzlichen Vorgaben für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern. Die Einzelheiten hierzu sind in einem eigenen Abschnitt dieser Erklärung zur Unternehmensführung dargestellt. Darüber hinaus verabschiedete der Aufsichtsrat für die Zusammensetzung des Vorstands ein in ein gesamthafte Anforderungsprofil eingebettetes Diversitätskonzept. Dessen Einzelheiten sind ebenfalls in einem eigenen Abschnitt dieser Erklärung zur Unternehmensführung zusammengefasst.

Der Aufsichtsrat der Mercedes-Benz Group AG legt auf Vorschlag des Präsidialausschusses das System der Vorstandsvergütung fest, definiert die Zielvorgaben für die variablen Vergütungsbestandteile einschließlich nichtfinanzieller, auch nachhaltigkeitsorientierter Parameter und legt das Vergütungssystem der Hauptversammlung zur Billigung vor. Die individuelle Vergütung der Vorstandsmitglieder setzt der Aufsichtsrat in Übereinstimmung mit einem der Hauptversammlung zur Billigung vorgelegten Vergütungssystem fest. Er überprüft sowohl das Vergütungssystem als auch die individuellen Gesamtvergütungen regelmäßig auf ihre Angemessenheit. Das von der Hauptversammlung 2023 mit einer Mehrheit von 91 % gebilligte angepasste Vergütungssystem des Vorstands steht unter [🌐 group.mercedes-benz.com/verguetung-vorstand](https://group.mercedes-benz.com/verguetung-vorstand) zur Verfügung. Dort wird auch der von Vorstand und Aufsichtsrat gemeinsam erstellte Vergütungsbericht nebst Vermerk des Abschlussprüfers gemäß § 162 Aktiengesetz bereitgestellt.

Der Aufsichtsrat prüft den Jahresabschluss, den Konzernabschluss, den zusammengefassten Lagebericht einschließlich der Nachhaltigkeitsberichterstattung der Gesellschaft und des Konzerns sowie den Vorschlag für die Verwendung des Bilanzgewinns. Nach Erörterung mit dem Abschlussprüfer und unter Berücksichtigung der Prüfungsberichte des Abschlussprüfers und der Prüfungsergebnisse des Prüfungsausschusses erklärt der Aufsichtsrat, ob nach dem abschließenden Ergebnis seiner eigenen Prüfung Einwendungen zu erheben sind. Ist dies nicht der Fall, billigt der Aufsichtsrat die Abschlüsse und den zusammengefassten Lagebericht; mit der Billigung des Aufsichtsrats ist der Jahresabschluss festgestellt. Der Aufsichtsrat berichtet der Hauptversammlung über die Ergebnisse seiner eigenen Prüfung sowie über Art und Umfang der Überwachung des Vorstands während des zurückliegenden Geschäftsjahres. Der Bericht des Aufsichtsrats zum Berichtsjahr 2024 steht im Geschäftsbericht und unter [🌐 group.mercedes-benz.com/aufsichtsrat](https://group.mercedes-benz.com/aufsichtsrat) zur Verfügung.

Der Aufsichtsrat der Mercedes-Benz Group AG hat sich eine Geschäftsordnung gegeben, die neben seinen Aufgaben und Zuständigkeiten insbesondere die Einberufung und Vorbereitung seiner Sitzungen sowie das Prozedere der Beschlussfassung regelt und Bestimmungen enthält, die Interessenkonflikte vermeiden sollen. Die Geschäftsordnung des Aufsichtsrats ist im Internet unter [🌐 group.mercedes-benz.com/corpgov/de](https://group.mercedes-benz.com/corpgov/de) verfügbar.



Für die Sitzungen des Aufsichtsrats im Berichtszeitraum wurden erneut regelmäßig Executive Sessions anberaumt, um Themen auch in Abwesenheit des Vorstands besprechen zu können. Der Vorstand nimmt insoweit nicht an Sitzungen des Aufsichtsrats und seiner Ausschüsse teil, als der Abschlussprüfer als Sachverständiger zugezogen wird, es sei denn, der Aufsichtsrat oder der Ausschuss erachtet seine Teilnahme für erforderlich. Sitzungen des Aufsichtsrats und seiner Ausschüsse sollen in der Regel als Präsenzsitzung stattfinden. In begründeten Ausnahmefällen können die Sitzungen im Wege der Video- oder Telefonkonferenz oder unter Nutzung anderer vergleichbarer Telekommunikationsmittel durchgeführt werden oder es können einzelne Mitglieder auf diesem Weg an einer Sitzung teilnehmen.

Jedes Aufsichtsratsmitglied hat Interessenkonflikte unverzüglich gegenüber dem Aufsichtsratsvorsitzenden offenzulegen. Über aufgetretene Interessenkonflikte und deren Behandlung wird im Bericht des Aufsichtsrats informiert.

Der Aufsichtsrat beurteilt regelmäßig, wie wirksam er selbst und seine Ausschüsse ihre Aufgaben erfüllen. Im Geschäftsjahr 2023 erfolgte unter Einbindung eines externen Beraters auf Basis eines umfangreichen Fragebogens und zusätzlich geführter Interviews eine umfassende Selbstbeurteilung des Aufsichtsrats und seiner Ausschüsse, bei der auch die Perspektive des Vorstands einbezogen wurde. Der Aufsichtsrat befasste sich in seiner Sitzung am 21. Februar 2024 ausführlich mit den Ergebnissen. Sie bestätigen eine sehr gute,

professionelle und in hohem Maß von Vertrauen geprägte Zusammenarbeit sowohl innerhalb des Aufsichtsrats und seiner Ausschüsse als auch mit dem Vorstand. Grundsätzlicher Änderungsbedarf hat sich nicht gezeigt. Einzelne Anregungen und Empfehlungen wurden aufgegriffen. Zusätzlich führte der Prüfungsausschuss auch im Jahr 2024 auf Grundlage eines umfangreichen unternehmensspezifischen Fragebogens eine Selbstevaluierung seiner Tätigkeit durch. Die positiven Ergebnisse dieser Selbstbeurteilung wurden in der Sitzung des Prüfungsausschusses am 19. Februar 2025 vorgestellt und diskutiert.

Zum 31. Dezember 2024 bestehen neben dem kraft Gesetzes einzurichtenden Vermittlungsausschuss vier weitere Ausschüsse des Aufsichtsrats der Mercedes-Benz Group AG, die im Namen und in Vertretung des Gesamtaufichtsrats die ihnen übertragenen Aufgaben erfüllen, soweit dies gesetzlich zulässig ist. Über die Arbeit der Ausschüsse berichten die jeweiligen Ausschussvorsitzenden dem Aufsichtsratsplenium spätestens in der nächsten Aufsichtsratssitzung, die auf die Ausschusssitzung folgt. Der Aufsichtsrat hat für alle seine Ausschüsse eigene Geschäftsordnungen erlassen. Diese stehen im Internet unter [group.mercedes-benz.com/corpgov/de](https://group.mercedes-benz.com/corpgov/de) zur Verfügung.

### Präsidialausschuss

Der Präsidialausschuss besteht aus dem Aufsichtsratsvorsitzenden, dem stellvertretenden Aufsichtsratsvorsitzenden sowie zwei weiteren, vom Aufsichtsrat gewählten Mitgliedern. Zum 31. Dezember 2024 gehören dem Präsidialausschuss Dr. Martin Brudermüller (Vorsitzender), Ergun Lümalı (stellvertretender Vorsitzender), Ben van Beurden und Roman Zitzelsberger an.

Der Präsidialausschuss gibt dem Aufsichtsrat Empfehlungen für die Bestellung von Vorstandsmitgliedern und berücksichtigt dabei das vom Aufsichtsrat definierte gesamthafte Anforderungsprofil mit dem Diversitätskonzept einschließlich der Vorgaben für den Frauenanteil im Vorstand. Er unterbreitet dem Aufsichtsrat Vorschläge zur Gestaltung des Vergütungssystems für den Vorstand und für die angemessene individuelle Gesamtvergütung der einzelnen Vorstandsmitglieder. Der Präsidialausschuss ist für die vertraglichen Angelegenheiten der Vorstandsmitglieder verantwortlich und entscheidet über die Erteilung der Zustimmung zu konzernexternen Nebentätigkeiten von Vorstandsmitgliedern.

Darüber hinaus berät und entscheidet der Präsidialausschuss über Fragen der Corporate Governance, zu der er auch Empfehlungen an den Aufsichtsrat gibt. Er unterstützt und berät den Vorsitzenden des Aufsichtsrats sowie dessen Stellvertreter und bereitet im Rahmen seiner Zuständigkeit die Sitzungen des Aufsichtsrats vor.



### Nominierungsausschuss

Der Nominierungsausschuss besteht aus dem Aufsichtsratsvorsitzenden und zwei weiteren Mitgliedern, die von den Anteilseignervertretern im Aufsichtsrat mit der Mehrheit der abgegebenen Stimmen gewählt werden. Zum 31. Dezember 2024 sind dies Dr. Martin Brudermüller (Vorsitzender des Nominierungsausschusses), Ben van Beurden und Liz Centoni. Der Nominierungsausschuss ist der einzige Ausschuss des Aufsichtsrats, der ausschließlich mit Vertretern der Anteilseigner besetzt ist. Er unterbreitet dem Aufsichtsrat Empfehlungen für die Vorschläge an die Hauptversammlung zur Wahl von Aufsichtsratsmitgliedern der Anteilseignerseite. Dabei berücksichtigt er die gesetzlichen Anforderungen für die Teilhabe von Frauen und strebt die Ausfüllung des gesamthaften Anforderungsprofils für den Gesamtaufichtsrat an.

### Prüfungsausschuss

Der Prüfungsausschuss besteht aus vier Mitgliedern, die vom Aufsichtsrat der Mercedes-Benz Group AG mit der Mehrheit der abgegebenen Stimmen gewählt werden. Zum 31. Dezember 2024 sind dies die Anteilseignervertreter Olaf Koch (Vorsitzender des Prüfungsausschusses) und Timotheus Höttges sowie die Arbeitnehmervertreter Ergun Lümalı und Sebastian Fay.

Die Mitglieder des Prüfungsausschusses sind in ihrer Gesamtheit mit dem Sektor, in dem die Gesellschaft tätig ist, bestens vertraut.

Nach dem Aktiengesetz muss mindestens ein Mitglied des Prüfungsausschusses über Sachverstand auf dem Gebiet Rechnungslegung und mindestens ein weiteres Mitglied über Sachverstand auf dem Gebiet Abschlussprüfung verfügen. Nach dem Deutschen Corporate Governance Kodex sollen der Sachverstand auf dem Gebiet Rechnungslegung in besonderen Kenntnissen und Erfahrungen in der Anwendung von Rechnungslegungsgrundsätzen sowie internen Kontroll- und Risikomanagementsystemen und der Sachverstand auf dem Gebiet Abschlussprüfung in besonderen Kenntnissen und Erfahrungen derselben bestehen. Zur Rechnungslegung und Abschlussprüfung sollen danach auch die Nachhaltigkeitsberichterstattung und deren Prüfung gehören. Der Vorsitzende des Prüfungsausschusses soll zumindest auf einem der beiden Gebiete entsprechend sachverständig sein.

Olaf Koch war im Lauf seines beruflichen Werdegangs nach Führungspositionen im Finanz- und Controllingbereich als Finanzvorstand und anschließend über viele Jahre als Vorstandsvorsitzender der Metro AG und darüber hinaus als Vorsitzender des Prüfungsausschusses der Hugo Boss AG tätig. Dem Prüfungsausschuss der Mercedes-Benz Group AG gehört er seit 2021 an, seit 2022 als dessen Vorsitzender. Er verfügt daher über besondere Kenntnisse und Erfahrungen sowohl in der Anwendung von Rechnungslegungsgrundsätzen und internen Kontroll- und Risikomanagementsystemen als auch in der Abschlussprüfung. Dies schließt fundierte Kenntnisse der Nachhaltigkeitsberichterstattung und ihrer Prüfung ein. So führte Olaf Koch beispielsweise bei der Metro AG ein Nachhaltig-

keitszielsystem und die Nachhaltigkeitsberichterstattung ein, die mit langjähriger Führerschaft der Metro AG im Dow Jones Sustainability Index honoriert wurde. Er verfolgt und begleitet die Entwicklungen auf dem Gebiet der Nachhaltigkeitsberichterstattung und deren Prüfung im Allgemeinen und bei der Mercedes-Benz Group AG im Besonderen und bringt seine Expertise aktiv in den Prüfungsausschuss ein.

Aufgrund seiner langjährigen Tätigkeit in leitenden Positionen im Finanzbereich, zuletzt als Finanzvorstand der Deutschen Telekom AG und seit 2014 als deren Vorstandsvorsitzender, verfügt auch Timotheus Höttges über besondere Kenntnisse und Erfahrungen sowohl in der Anwendung von Rechnungslegungsgrundsätzen und internen Kontroll- und Risikomanagementsystemen als auch in der Abschlussprüfung. Dies schließt auch in seiner Person vertiefte Kenntnisse der Nachhaltigkeitsberichterstattung und ihrer Prüfung ein, die seine hauptamtliche Tätigkeit als Vorstandsvorsitzender der Deutschen Telekom AG mit sich bringt. Auch er verfolgt und begleitet die Entwicklungen auf dem Gebiet der Nachhaltigkeitsberichterstattung und deren Prüfung und bringt seine Expertise aktiv in den Prüfungsausschuss ein, dem er seit 2022 angehört.



Sowohl Olaf Koch, der Vorsitzende des Prüfungsausschusses, als auch Timotheus Höttges als weiterer Anteilseignervertreter im Prüfungsausschuss sind unabhängig von der Gesellschaft und vom Vorstand. Weitergehende Informationen zur Bewertung der Unabhängigkeit der Aufsichtsratsmitglieder sind im Abschnitt »[Gesamthafte Anforderungsprofile für die Zusammensetzung von Vorstand und Aufsichtsrat](#)« in dieser Erklärung zur Unternehmensführung zusammengefasst.

Der Prüfungsausschuss befasst sich mit der Überwachung der Rechnungslegung sowie des Rechnungslegungsprozesses und mit der Abschlussprüfung, hier insbesondere der Auswahl und Unabhängigkeit des Abschlussprüfers sowie der Qualität der Abschlussprüfung. Er diskutiert mindestens einmal jährlich mit dem Vorstand die Wirksamkeit und Funktionsfähigkeit des internen Kontroll- und Risikomanagementsystems, des internen Revisionsystems und des Compliance Management Systems, jeweils einschließlich der dort adressierten Themen mit Nachhaltigkeitsbezug. Über die Arbeit der Internen Revision und der Compliance-Organisation lässt er sich regelmäßig berichten. Darüber hinaus kann jedes Mitglied des Prüfungsausschusses über den Ausschussvorsitzenden unmittelbar bei den Leitern derjenigen Zentralbereiche, die in der Gesellschaft für die Aufgaben zuständig sind, die den Prüfungsausschuss nach seiner Geschäftsordnung betreffen, Auskünfte einholen. Der Ausschussvorsitzende hat die eingeholte Auskunft allen Mitgliedern des Prüfungsausschusses mitzuteilen. Werden solche

Auskünfte eingeholt, ist der Vorstand hierüber unverzüglich zu unterrichten.

Mindestens vierteljährlich nimmt der Prüfungsausschuss den Bericht des Hinweisgebersystems BPO (Business & People Protection Office) über Beschwerden und Informationen zu etwaigen Regelverstößen oberster Führungskräfte und zu Verstößen sonstiger Mitarbeiter gegen einen definierten Katalog von Rechtsvorschriften entgegen. Er lässt sich regelmäßig über die Behandlung dieser Beschwerden und Hinweise informieren.

Die Zwischenfinanzberichte und die Erläuterungen des Abschlussprüfers über deren prüferische Durchsicht erörtert der Prüfungsausschuss mit dem Vorstand und dem Abschlussprüfer. Auf der Grundlage des Berichts des Abschlussprüfers prüft der Prüfungsausschuss den Jahres- und Konzernabschluss sowie den Lagebericht der Gesellschaft und des Konzerns einschließlich der Nachhaltigkeitsberichterstattung und erörtert diese gemeinsam mit dem Abschlussprüfer. Der Prüfungsausschuss unterbreitet dem Aufsichtsrat seine Empfehlungen zur Feststellung des Jahresabschlusses der Mercedes-Benz Group AG, zur Billigung des Konzernabschlusses und zum Gewinnverwendungsvorschlag. Der Ausschuss gibt ferner Empfehlungen für den Vorschlag des Aufsichtsrats zur Wahl des Abschlussprüfers, beurteilt dessen Eignung, Qualifikation sowie Unabhängigkeit und erteilt ihm nach Bestellung durch die Hauptversammlung den Auftrag für die Konzern- und Jahresabschlussprüfung sowie für

die prüferische Durchsicht von Zwischenfinanzberichten. Dabei vereinbart er das Honorar und stimmt die Prüfungsschwerpunkte mit dem Abschlussprüfer ab.

Der Vorsitzende des Prüfungsausschusses tauscht sich mit dem Abschlussprüfer regelmäßig über den Fortgang der Prüfung aus und berichtet dem Ausschuss darüber. Der Prüfungsausschuss berät regelmäßig auch ohne den Vorstand mit dem Abschlussprüfer.

Der Abschlussprüfer berichtet dem Prüfungsausschuss über alle als kritisch angesehenen Vorgänge bei der Rechnungslegung und über eventuelle, im Rahmen der Prüfung festgestellte wesentliche Schwächen des internen Kontroll- und Risikomanagementsystems bezogen auf den Rechnungslegungsprozess. Der Prüfungsausschuss befasst sich darüber hinaus mit der Nachhaltigkeitsberichterstattung im Lagebericht.

Schließlich billigt der Prüfungsausschuss vorab auch zulässige Leistungen, die der Abschlussprüfer oder mit ihm verbundene Unternehmen für die Mercedes-Benz Group AG oder deren Konzernunternehmen erbringen und die nicht in direktem Zusammenhang mit der Prüfung des Abschlusses bzw. der prüferischen Durchsicht von Zwischenfinanzberichten stehen.



Geschäfte zwischen der Mercedes-Benz Group AG und ihr nahestehenden Personen im Sinne von § 111b Aktiengesetz bedürfen der vorherigen Zustimmung des Prüfungsausschusses, soweit nicht nach Gesetz oder Bestimmung des Aufsichtsrats ein Zustimmungsvorbehalt des Gesamtaufichtsrats oder eines anderen Ausschusses begründet ist.

### **Ausschuss für Rechtsangelegenheiten**

Der Ausschuss für Rechtsangelegenheiten setzt sich aus sechs Mitgliedern zusammen, die vom Aufsichtsrat mit der Mehrheit der abgegebenen Stimmen gewählt werden. Mitglieder des Ausschusses sind zum 31. Dezember 2024 die Anteilseignervertreter Olaf Koch (Vorsitzender), Dame Polly Courtice und Dr. Doris Höpke sowie die Arbeitnehmervertreter Ergun Lümalı, Sebastian Fay und Michael Häberle. Der Ausschuss koordiniert die Wahrnehmung der Rechte und Pflichten des Aufsichtsrats im Hinblick auf die laufenden emissions- und kartellbezogenen Verfahren gegen die Gesellschaft und Konzerngesellschaften. Er bereitet diesbezügliche Beschlussfassungen des Aufsichtsrats vor und spricht entsprechende Beschlussempfehlungen aus. Im Rahmen der im Jahr 2020 erzielten Grundsatzvereinigung mit verschiedenen US-Behörden zur Beendigung zivil- und umweltrechtlicher Verfahren im Zusammenhang mit Emissionskontrollsystemen bestimmter Dieselfahrzeuge wurden dem Ausschuss weitere Aufgaben und Entscheidungskompetenzen im Hinblick auf die Erledigung der in der Grundsatzvereinigung übernommenen Verpflichtungen übertragen. Zu diesen weiteren Aufgaben zählen unter anderem die Steuerung und Überwachung des im Rahmen der

Grundsatzvereinigung eingerichteten Post-Settlement-Audit-Teams.

### **Vermittlungsausschuss**

Der Vermittlungsausschuss besteht kraft Gesetzes aus dem Aufsichtsratsvorsitzenden Dr. Martin Brudermüller, dem stellvertretenden Aufsichtsratsvorsitzenden Ergun Lümalı sowie je einem Mitglied, das jeweils von den Arbeitnehmer- beziehungsweise Anteilseignervertretern im Aufsichtsrat mit der Mehrheit der abgegebenen Stimmen gewählt wird. Zum 31. Dezember 2024 sind dies Ben van Beurden für die Anteilseigner und Roman Zitzelsberger für die Arbeitnehmerseite. Der Ausschuss ist ausschließlich zu dem Zweck gebildet, die in § 31 Abs.3 Mitbestimmungsgesetz genannte Aufgabe wahrzunehmen. Wie in den Vorjahren hatte der Vermittlungsausschuss auch im Jahr 2024 keinen Anlass, tätig zu werden.

## **Gesetz für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen in der Fassung des Zweiten Führungspositionen-Gesetzes**

Die Anforderungen des Gesetzes für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen sind auf Gesellschaftsebene zu erfüllen. Nachfolgende Angaben beziehen sich mithin auf den Vorstand der Mercedes-Benz Group AG, zwei Managementebenen der Mercedes-Benz Group AG unterhalb ihres Vorstands sowie den Aufsichtsrat der Mercedes-Benz Group AG.

Mit Beschluss vom 3. Dezember 2020 bestimmte der Aufsichtsrat der Mercedes-Benz Group AG eine Zielgröße für den Frauenanteil im Vorstand von mindestens 25 % bis zum 31. Dezember 2025. Seit August 2022 gilt für die Bestellung von Vorstandsmitgliedern in paritätisch mitbestimmten börsennotierten Unternehmen, deren Vorstand aus mehr als drei Personen besteht, ein gesetzliches Mindestbeteiligungsgebot von einer Frau und einem Mann. Die Pflicht zur Festlegung einer Zielquote entfiel für diese Unternehmen. Gleichwohl galt die 2020 bestimmte Zielquote als ein Aspekt des gesamthaften Anforderungsprofils für die Besetzung des Vorstands neben dem gesetzlichen Mindestbeteiligungsgebot im Berichtszeitraum fort. Mit Renata Jungo Brüngger,



Sabine Kohleisen und Britta Seeger sind zum 31. Dezember 2024 drei der acht Mitglieder des Vorstands Frauen. Mit 37,5 % übertrifft der Frauenanteil im Vorstand damit die gesetzte Zielgröße.

Mit Beschluss vom 25. November 2020 bestimmte der Vorstand bei einem Frauenanteil von 11,8 % auf der ersten (zwei Frauen von insgesamt 17 Führungskräften) und 22,5 % (16 Frauen von insgesamt 71 Führungskräften) auf der zweiten Managementebene der Mercedes-Benz Group AG unterhalb des Vorstands im Zeitpunkt der Beschlussfassung eine Zielgröße für den Frauenanteil von mindestens 20 % für die erste und mindestens 25 % für die zweite Ebene der Mercedes-Benz Group AG unterhalb des Vorstands bis zum 31. Dezember 2025. Zum 31. Dezember 2024 besteht die erste Managementebene der Mercedes-Benz Group AG unterhalb des Vorstands aus 11 Führungskräften, davon 5 Frauen, entsprechend einem prozentualen Frauenanteil von 45,5 %. Auf der zweiten Managementebene der Mercedes-Benz Group AG unterhalb des Vorstands sind zum 31. Dezember 2024 15 von insgesamt 48 Führungskräften Frauen, entsprechend 31,3 %.

Die Veränderung der Gesamtzahl der Führungskräfte der jeweiligen Managementebene der Mercedes-Benz Group AG zwischen dem 25. November 2020 und dem 31. Dezember 2024 beruht im Wesentlichen auf der zwischenzeitlichen Abspaltung und Ausgliederung des Daimler-Nutzfahrzeuggeschäfts und damit verbundenen Wechseln zu Daimler Truck.

Ausgehend von der Annahme von insgesamt 11 Führungskräften auf der ersten Managementebene unterhalb des Vorstands der Mercedes-Benz Group AG zum 31. Dezember 2025 ergibt sich für diese Ebene bei der gesetzten Zielquote von mindestens 20 % eine Zielgröße von 3 Frauen. Ausgehend von der Annahme von insgesamt 48 Führungskräften der zweiten Managementebene der Mercedes-Benz Group AG unterhalb des Vorstands zum 31. Dezember 2025 ermittelt sich für diese Ebene bei der gesetzten Zielquote von mindestens 25 % eine Zielgröße von 12 Frauen.

Paritätisch mitbestimmte Aufsichtsräte börsennotierter Unternehmen müssen sich zu mindestens 30 % aus Frauen und zu mindestens 30 % aus Männern zusammensetzen. Die Quote ist vom Aufsichtsrat insgesamt zu erfüllen. Widerspricht die Seite der Anteilseigner oder Arbeitnehmervertreter vor der Wahl der Gesamterfüllung gegenüber dem Aufsichtsratsvorsitzenden, so ist der Mindestanteil für diese Wahl von der Seite der Anteilseigner und der Seite der Arbeitnehmer getrennt zu erfüllen. Im Hinblick auf die Wahl von Anteilseignervertretern durch die Hauptversammlung vom 8. Mai 2024 wurde der Gesamterfüllung nicht widersprochen.

Im Aufsichtsrat der Mercedes-Benz Group AG sind auf Anteilseignerseite mit Liz Centoni, Dame Polly Courtice, Dr. Doris Höpke und Prof. Dr. Helene Svahn zum 31. Dezember 2024 40 % Frauen und 60 % Männer vertreten. Auf Arbeitnehmerseite sind es zu diesem Zeitpunkt mit Nadine Boguslawski, Gabriela Neher, Pia

Simon und Monika Tielsch ebenfalls 40 % Frauen und 60 % Männer. Die gesetzliche Frauenquote für den Aufsichtsrat ist damit zum 31. Dezember 2024 erfüllt.

Im Falle der Wahl der in der ordentlichen Hauptversammlung 2025 vom Aufsichtsrat vorgeschlagenen Kandidatinnen und Kandidaten bleibt die Geschlechterquote auf Anteilseignerseite unverändert bei 40 % Frauen und 60 % Männern. Im Hinblick auf diese Wahl wurde der Gesamterfüllung nicht widersprochen. Auf Arbeitnehmerseite hat sich der Frauenanteil durch die gerichtliche Bestellung von Barbara Resch als Nachfolgerin von Roman Zitzelsberger mit Wirkung zum 1. Januar 2025 auf 50 % erhöht.

Außer der Mercedes-Benz Group AG selbst unterliegen weitere Konzerngesellschaften der Mitbestimmung. Sie legen eigene Zielgrößen für den Frauenanteil in den jeweiligen Aufsichtsräten, Geschäftsleitungsorganen und auf den jeweiligen beiden Ebenen unterhalb des Geschäftsleitungsorgans sowie eine Frist für deren Erreichung fest und veröffentlichen diese entsprechend den gesetzlichen Vorgaben.

Die Richtlinie (EU) 2022/2381 zur Gewährleistung einer ausgewogeneren Vertretung von Frauen und Männern unter den Direktoren börsennotierter Gesellschaften und über damit zusammenhängende Maßnahmen sieht für große börsennotierte Unternehmen in der EU ein Ziel von 40 % des unterrepräsentierten Geschlechts unter den nicht geschäftsführenden Direktoren und von 33 % unter allen Direktoren vor. Die Ziele sind bis zum



30. Juni 2026 zu erreichen. Die Frist zur Umsetzung der Richtlinie in nationales Recht ist am 28. Dezember 2024 ausgelaufen. Die Bundesregierung hat im November 2024 sowohl die verbindlichen Ziele für Unternehmen als auch die Mittel zu deren Erreichung gemäß Richtlinie ausgesetzt.

## Gesamthafte Anforderungsprofile für die Zusammensetzung von Vorstand und Aufsichtsrat

Die Mercedes-Benz Group AG verfolgt im Hinblick auf die Zusammensetzung ihres Vorstands und ihres Aufsichtsrats neben Kompetenzprofilen Diversitätskonzepte in Bezug auf Aspekte wie beispielsweise Alter und Geschlecht. Diese Profile und Konzepte führte der Aufsichtsrat in den nachstehend beschriebenen gesamthafte Anforderungsprofilen für Vorstand und Aufsichtsrat zusammen. Die Anforderungsprofile werden jährlich überprüft und dienen auch als Basis für eine langfristige Nachfolgeplanung.

### Vorstand

Ziel des Anforderungsprofils für den Vorstand ist es, eine möglichst vielfältige, sich gegenseitig ergänzende Zusammensetzung eines führungsstarken Vorstands sicherzustellen. Der Vorstand soll in seiner Gesamtheit über die zur ordnungsgemäßen Wahrnehmung seiner Aufgaben erforderlichen Kenntnisse, Fähigkeiten und Erfahrungen verfügen und zugleich aufgrund unterschiedlicher persönlicher Prägungen und Kompetenzen seiner Mitglieder die Managementphilosophie des Unternehmens verkörpern. Maßgeblich für die Entscheidung über die Besetzung einer konkreten Vorstandsposition ist stets das Unternehmensinteresse unter Berücksichtigung aller Umstände des Einzelfalls.

Das Anforderungsprofil für den Vorstand umfasste im Berichtszeitraum unverändert gegenüber dem Vorjahr die nachfolgenden Aspekte:

- Die Mitglieder des Vorstands sollen über **unterschiedliche Ausbildungs- und Berufshintergründe** verfügen, wobei möglichst mindestens zwei Mitglieder einen technischen Hintergrund haben sollen. Mit Markus Schäfer und Dr. Jörg Burzer gehören dem Vorstand zum 31. Dezember 2024 zwei Diplom-Ingenieure an. Ola Källenius stellte seit Übernahme des Ressorts Konzernforschung & Mercedes-Benz Cars Entwicklung zum 1. Januar 2017 seine technische Expertise nachhaltig unter Beweis.
- Der Aufsichtsrat legte am 3. Dezember 2020 eine Zielgröße für den **Frauenanteil** im Vorstand von mindestens 25 % bis zum 31. Dezember 2025 fest. Im August 2022 wurde für Vorstände börsennotierter, paritätisch mitbestimmter Unternehmen, die aus mehr als drei Personen bestehen, die vormalige gesetzliche Verpflichtung zur Festlegung einer Zielquote für den Frauenanteil durch ein gesetzliches Mindestbeteiligungsgebot von einer Frau (und einem Mann) ersetzt. Für den Berichtszeitraum galt gleichwohl die 2020 bestimmte Zielquote als ein Aspekt des gesamthafte Anforderungsprofils für die Besetzung des Vorstands neben dem gesetzlichen Mindestbeteiligungsgebot im Berichtszeitraum fort. Mit Renata Jungo Brüngger, Sabine Kohleisen und Britta Seeger sind zum 31. Dezember 2024 drei der acht Mitglieder des



- Vorstands Frauen. Mit 37,5 % übertrifft der Frauenanteil im Vorstand damit die gesetzte Zielgröße.
- Für die **altersbedingt letztmögliche Bestellung bzw. Wiederbestellung** eines Vorstandsmitglieds dient in der Regel die Vollendung des 62. Lebensjahrs im Zeitpunkt des Beginns einer (neuen) Amtszeit als Orientierung. Bei Festlegung dieser Altersgrenze entschied sich der Aufsichtsrat bewusst für eine flexible Orientierungsgröße, um den notwendigen Spielraum für angemessene Einzelfallentscheidungen zu wahren. Diese Regelaltersgrenze wird zum 31. Dezember 2024 mit Ausnahme von Renata Jungo Brüngger von allen Vorstandsmitgliedern unterschritten.
  - Ergänzend soll auf einen hinreichenden **Generationsmix** unter den Vorstandsmitgliedern geachtet werden, wobei nach Möglichkeit mindestens drei Mitglieder des Vorstands zu Beginn des jeweiligen Bestellungszeitraums 57 Jahre alt oder jünger sein sollen. Das trifft zum 31. Dezember 2024 auf Ola Källenius, Dr. Jörg Burzer, Britta Seeger und Harald Wilhelm zu.
  - Bei der Zusammensetzung des Vorstands soll auch auf **Internationalität** im Sinne unterschiedlicher kultureller Hintergründe oder internationaler Erfahrungen durch mehrjährige Auslandsaufenthalte geachtet werden, wobei nach Möglichkeit mindestens ein Mitglied des Vorstands internationaler Herkunft sein soll. Ungeachtet der mehrjährigen internationalen Erfahrung der überwiegenden Mehrheit der Vorstandsmitglieder ist dieses Ziel zum 31. Dezem-

- ber 2024 schon allein aufgrund der internationalen Herkunft von Ola Källenius und Renata Jungo Brüngger und des Tätigkeitsschwerpunkts von Hubertus Troska in China erreicht.
- Vorstandsmitglieder sollen in der Regel und vorbehaltlich der Offenlegung einer Abweichung in der jährlichen Entsprechenserklärung zum Deutschen Corporate Governance Kodex **nicht mehr als zwei Aufsichtsratsmandate in konzernexternen börsennotierten Gesellschaften oder vergleichbare Funktionen** und keinen Aufsichtsratsvorsitz in einer konzernexternen börsennotierten Gesellschaft wahrnehmen. Aufsichtsratsmandate in Gemeinschaftsunternehmen, deren Wahrnehmung zur Ressortverantwortung eines Vorstandsmitglieds zählt, gelten für die Zwecke des Anforderungsprofils nicht als vergleichbare Funktionen.
- Von den konzernexternen Mitgliedschaften in Aufsichtsräten und anderen Kontrollgremien, die Hubertus Troska innehat, ist allein die BAIC Motor Corporation Ltd. börsennotiert. Dieses Mandat wurde zum 22. März 2024 beendet. Bei seinen übrigen konzernexternen Mandaten handelt es sich mit Ausnahme des Mandats bei der Beijing Foton Daimler Automotive Co., Ltd. um Mandate in nicht börsennotierten Gemeinschaftsunternehmen innerhalb seiner Ressortverantwortung. Diese Mandate stellen nach Einschätzung des Aufsichtsrats im Sinne des Anforderungsprofils keine mit Aufsichtsratsmandaten bei börsennotierten konzernexternen Gesellschaften vergleichbaren Anforderungen. Dies gilt nach Einschätzung des

Aufsichtsrats auch für das zum 1. Oktober 2024 beendete Mandat von Hubertus Troska bei der Beijing Foton Daimler Automotive Co., Ltd., die zum Daimler Truck-Konzern gehört, sowie für die konzernexternen Mandate von Markus Schäfer.

Von den konzernexternen Mitgliedschaften in Aufsichtsräten und anderen Kontrollgremien, die Britta Seeger innehat, ist allein die Deutsche Lufthansa AG börsennotiert. Bei ihren übrigen konzernexternen Mandaten handelt es sich nach Einschätzung des Aufsichtsrats um Mandate innerhalb ihrer Ressortverantwortung, die im Sinne des Anforderungsprofils keine mit einem Aufsichtsratsmandat in einer konzernexternen börsennotierten Gesellschaft vergleichbaren Anforderungen stellen.

Renata Jungo Brüngger ist Mitglied des Aufsichtsrats der börsennotierten Münchener Rückversicherungs-Gesellschaft Aktiengesellschaft, und Harald Wilhelm gehörte bis zum 22. März 2024 dem Kontrollgremium der ebenfalls börsennotierten BAIC Motor Corporation Ltd. an. Darüber hinaus sind beide sowohl im Aufsichtsrat der konzernexternen börsennotierten Daimler Truck Holding AG als auch im Aufsichtsrat der nicht börsennotierten Daimler Truck AG, einem 100%-Tochterunternehmen der Daimler Truck Holding AG vertreten. Die Anteilseigenseite der Aufsichtsräte der Daimler Truck Holding AG und der Daimler Truck AG ist personidentisch besetzt. Vor diesem Hintergrund stellt die Mitgliedschaft im Aufsichtsrat der Daimler Truck AG nach Einschätzung des Aufsichtsrats im Sinne des



Anforderungsprofils keine mit dem Mandat bei der Daimler Truck Holding AG vergleichbaren zusätzlichen Anforderungen. Von der Empfehlung des Deutschen Corporate Governance Kodex, dass Vorstandsmitglieder börsennotierter Gesellschaften nicht mehr als zwei Aufsichtsratsmandate in konzernexternen börsennotierten Gesellschaften oder vergleichbare Funktionen und keinen Aufsichtsratsvorsitz wahrnehmen sollen, wird ungeachtet der Bewertungen des Aufsichtsrats für die Zwecke des Anforderungsprofils in der Entsprechenserklärung 2024 eine Abweichung erklärt und begründet.

Mit Wirkung zum 1. Januar 2025 hat der Aufsichtsrat eine Anpassung des gesamthaften Anforderungsprofils des Vorstands beschlossen:

- Der Aspekt des Geschlechterverhältnisses wurde an die 2020 geänderte Gesetzeslage angepasst. Dem Vorstand hat entsprechend der gesetzlichen Vorgabe mindestens eine Frau und mindestens ein Mann anzugehören. Die Frauenzielquote entfällt.
- Der Aspekt des Generationenmix wurde dahingehend nachgeschärft, dass nach Möglichkeit mindestens zwei Mitglieder des Vorstands zu Beginn ihres laufenden Bestellungszeitraums 52 Jahre oder jünger sein sollen. Damit soll auch mit Blick auf die Altersstruktur im Vorstand Diversität und die Berücksichtigung unterschiedlicher Perspektiven gefördert werden.

- Der Aspekt der Mandatshöchstzahl wurde gestrichen. Dafür wurde ein neuer Aspekt Nachhaltigkeit/ESG in das Anforderungsprofil des Vorstands aufgenommen, wonach die Vorstandsmitglieder in ihrer Gesamtheit über Kenntnisse und Erfahrungen im Bereich Nachhaltigkeit/ESG verfügen sollen, die für das Unternehmen von Relevanz sind. Damit soll der zunehmenden regulatorischen und praktischen Bedeutung dieses Themas Rechnung getragen werden.

Die übrigen Aspekte des gesamthaften Anforderungsprofils für den Vorstand bleiben unverändert. Bei der Besetzung von Vorstandspositionen sollen die Kriterien des Anforderungsprofils berücksichtigt werden. Der Präsidialausschuss erstellt auf Basis eines Sollprofils unter Berücksichtigung der konkreten Qualifikationsanforderungen und des Anforderungsprofils eine engere Auswahl verfügbarer Kandidaten und unterbreitet dem Aufsichtsrat im Anschluss einen Kandidatenvorschlag nebst Begründung seiner Empfehlung zur Beschlussfassung. Maßgeblich ist dabei stets das Unternehmensinteresse unter Berücksichtigung aller Umstände des Einzelfalls.

Grundlegende individuelle Eignungskriterien für eine Vorstandsposition sind aus Sicht des Aufsichtsrats insbesondere Persönlichkeit, Integrität, überzeugende Führungsqualitäten, die fachliche Qualifikation für das zu übernehmende Ressort, die bisherigen Leistungen, Kenntnisse über das Unternehmen sowie die Fähigkeit zur Anpassung von Geschäftsmodellen und Prozessen in einer sich verändernden Welt.

Gemeinsam mit dem Vorstand sorgt der Aufsichtsrat unter Berücksichtigung des Anforderungsprofils und der Umstände des Einzelfalls auch für eine langfristige Nachfolgeplanung für den Vorstand. Der Präsidialausschuss des Aufsichtsrats befasst sich regelmäßig mit Talenten und außergewöhnlichen Führungspersönlichkeiten des Unternehmens. Dabei werden die Vertragslaufzeiten und Verlängerungsmöglichkeiten aktueller Vorstandsmitglieder besprochen und mögliche Nachfolger diskutiert. Anhand einer Potenzialanalyse und unter Berücksichtigung der Kriterien des Anforderungsprofils werden Führungskräfte aus der Managementebene unterhalb des Vorstands sowie besondere Potenzialträgerinnen und -träger bewertet und nächste Entwicklungsschritte gemeinsam mit dem Vorstand erörtert und festgelegt. Zum Prozess der Nachfolgeplanung gehört auch der regelmäßige Bericht des Vorstands über den Anteil und die Entwicklung der weiblichen Führungskräfte, insbesondere auf der ersten und zweiten Führungsebene unterhalb des Vorstands. Aufgabe des Vorstands ist es, dem Aufsichtsrat eine ausreichende Anzahl geeigneter Kandidatinnen und Kandidaten vorzuschlagen. Die Mercedes-Benz Group AG strebt an, Vorstandspositionen überwiegend mit im Unternehmen entwickelten Führungskräften zu besetzen. Gleichwohl werden fallbezogen, mit Unterstützung durch externe Personalberatungen, auch potenzielle externe Kandidatinnen und Kandidaten bewertet und in die Auswahl einbezogen.



## Aufsichtsrat

Der Aufsichtsrat muss in seiner Gesamtheit mit dem Sektor, in dem die Gesellschaft tätig ist, vertraut sein.

Ziel des Anforderungsprofils für den Gesamtauf-sichtsrat ist es, darüber hinaus eine möglichst vielfältige, sich gegenseitig ergänzende Zusammensetzung des Aufsichtsrats sicherzustellen. Der Aufsichtsrat soll in seiner Gesamtheit das Geschäftsmodell des Unter-nehmens verstehen und über die zur ordnungsgemäßen Wahrnehmung einer qualifizierten Aufsicht und Beratung des Vorstands erforderlichen Kenntnisse, Fähigkeiten und Erfahrungen einschließlich Expertise zu den für das Unternehmen bedeutsamen Nach-haltungsfragen verfügen.

In Summe sollen sich die Mitglieder des Aufsichtsrats im Hinblick auf ihre Fachkenntnisse und beruflichen Erfahrungen so ergänzen, dass das Gremium auf einen möglichst breit gefächerten Erfahrungsfundus und unterschiedliche Spezialkenntnisse zurückgreifen kann. Darüber hinaus betrachtet der Aufsichtsrat die Vielfalt seiner Mitglieder bezüglich Alter, Geschlecht, Inter-nationalität und anderer persönlicher Eigenschaften als wichtige Voraussetzung für die effektive Zusammen-arbeit. Maßgeblich für die Entscheidung des Aufsichtsrats über einen Wahlvorschlag an die Hauptversamm-lung ist stets das Unternehmensinteresse unter Berücksichtigung aller Umstände des Einzelfalls.

Das Anforderungsprofil für den Aufsichtsrat umfasste im Berichtszeitraum unverändert gegenüber dem Vor-jahr die nachfolgenden Aspekte:

- **Regelgrenze für die Zugehörigkeitsdauer**  
Zur Wahl in den Aufsichtsrat für eine volle Amtszeit sollen in der Regel nur solche Kandidaten vor-geschlagen werden, die dem Aufsichtsrat zum Zeit-punkt ihrer (Wieder-)Wahl nicht bereits zwölf Jahre angehören. Diese Anforderung ist für alle am 31. Dezember 2024 amtierenden Aufsichtsrats-mitglieder erfüllt.
- **Diversität**
  - **Geschlechterverhältnis:** Kraft Gesetzes müssen mindestens 30 % der Mitglieder des Aufsichtsrats Frauen und mindestens 30 % Männer sein. Die Quote ist vom Aufsichtsrat insgesamt zu erfüllen, wenn nicht die Seite der Anteilseigner-vertreter oder der Arbeitnehmervertreter der Gesamterfüllung widerspricht. In diesem Fall ist der Mindestanteil für die jeweils nächste Wahl von jeder Seite getrennt zu erfüllen. Zum 31. Dezember 2024 sind aufseiten der Anteils-eigner und aufseiten der Arbeitnehmervertreter jeweils vier Frauen vertreten. Damit beträgt der Frauenanteil sowohl der Anteilseigner- und Arbeitnehmerseite als auch für den Gesamt-aufsichtsrat 40 %. Im Hinblick auf die Wahl von Anteilseignervertretern durch die Hauptversam-mlung am 8. Mai 2024 wurde der Gesamterfü-lung nicht widersprochen. Im Falle der Wahl der

in der ordentlichen Hauptversammlung 2025 vom Aufsichtsrat vorgeschlagenen Kandidatin-nen und Kandidaten bleibt die Geschlechter-quote auf Anteilseignerseite unverändert bei 40 % Frauen und 60 % Männern. Auch im Hin-blick auf diese Wahl wurde der Gesamterfüllung nicht widersprochen. Auf Arbeitnehmerseite hat sich der Frauenanteil durch die gerichtliche Bestellung von Barbara Resch als Nachfolgerin von Roman Zitzelsberger mit Wirkung zum 1. Januar 2025 auf 50 % erhöht.

- **Generationenmix:** Mindestens 30 % der Auf-sichtsratsmitglieder sollen zum Zeitpunkt ihrer Wahl beziehungsweise Wiederwahl 62 Jahre alt oder jünger sein. Von den zum 31. Dezember 2024 amtierenden Aufsichtsratsmitgliedern waren außer Dr. Martin Brudermüller, Dame Polly Courtice, Marco Gobbetti und Stefan Pierer alle anderen, mithin 16 Mitglieder, also mehr als 30 %, zum Zeitpunkt ihrer Wahl bzw. Wiederwahl für die laufende Amtsdauer 62 Jahre alt oder jünger.
- **Internationalität:** Mindestens 30 % der Anteilseignervertreter sollen internationaler Herkunft (Staatsangehörigkeit) sein oder über internationale Erfahrung verfügen. Alle zum 31. Dezember 2024 amtierenden Anteils-eignervertreter verfügen über internationale Erfahrung. Zudem ist die Zielvorgabe schon allein aufgrund der internationalen Herkunft



von Ben van Beurden, Liz Centoni, Dame Polly Courtice, Marco Gobetti, Stefan Pierer und Prof. Dr. Helene Svahn mit sechs Anteilseignervertretern, entsprechend 60 %, übertroffen.

- **Ausbildungs-/Berufshintergrund:** Die Mitglieder des Aufsichtsrats sollen über unterschiedliche Ausbildungs- und Berufshintergründe verfügen. Im Aufsichtsrat ist zum 31. Dezember 2024 ein breites Spektrum an Ausbildungs- und Berufshintergründen vertreten. Dr. Martin Brudermüller, Ben van Beurden, Liz Centoni, Stefan Pierer, Prof. Dr. Helene Svahn sowie Roman Zitzelsberger verfügen über Hochschulabschlüsse in Chemie, Betriebs- und Energiewirtschaft, Biotechnologie bzw. Elektrotechnik. Weitere Arbeitnehmervertreter haben verschiedene technische Berufsausbildungen absolviert. Unter anderem mit Timotheus Höttges und Olaf Koch auf Anteilseigner- sowie Pia Simon und Michael Bettag auf Arbeitnehmerseite sind mehrere Hochschulabsolventen der Wirtschaftswissenschaften vertreten. Dame Polly Courtice und Marco Gobetti sind ausgewiesene Experten im Bereich Nachhaltigkeit bzw. im Luxussegment. Sowohl der Anteilseigner- als auch der Arbeitnehmerseite gehört jeweils eine Juristin bzw. ein Jurist an. Eine Sozialökonomin und eine Fertigungsmechanikerin runden die diversen Ausbildungs- und Berufshintergründe im Aufsichtsrat ab.

#### - **Formelle Eignung**

- **Unabhängigkeit:** Um eine unabhängige Beratung und Überwachung des Vorstands durch den Aufsichtsrat zu gewährleisten, sollen vorbehaltlich der Offenlegung einer Abweichung von der entsprechenden Empfehlung des Deutschen Corporate Governance Kodex in der Entsprechenserklärung gemäß § 161 Aktiengesetz mehr als die Hälfte der Anteilseignervertreter im Aufsichtsrat unabhängig von der Gesellschaft und dem Vorstand sein.

Ein Anteilseignervertreter im Aufsichtsrat ist unabhängig von der Gesellschaft und deren Vorstand, wenn er in keiner persönlichen oder geschäftlichen Beziehung zu der Gesellschaft oder zu deren Vorstand steht, die einen wesentlichen und nicht nur vorübergehenden Interessenkonflikt begründen kann. Die Einschätzung der Unabhängigkeit obliegt den Anteilseignervertretern im Aufsichtsrat selbst. Zu berücksichtigen sind dabei vier Indikatoren, die auf fehlende Unabhängigkeit hindeuten können (Mitgliedschaft im Vorstand innerhalb der letzten zwei Jahre vor der Ernennung zum Mitglied des Aufsichtsrats; wesentliche geschäftliche Beziehung mit der Gesellschaft oder einem von ihr abhängigen Unternehmen, z. B. als Kunde, Lieferant, Kreditgeber oder Berater; nahe Familienangehörigkeit in Bezug auf ein Vorstandsmitglied; Mitgliedschaft im Aufsichtsrat seit mehr als zwölf Jahren – sämtliche Kriterien gelten sowohl in Bezug auf

das Aufsichtsratsmitglied selbst als auch auf seine nahen Familienangehörigen). Es ist der Anteilseignerseite aber ausdrücklich unbenommen, das betreffende Aufsichtsratsmitglied auch bei Erfüllung eines oder sogar mehrerer dieser Negativindikatoren als unabhängig anzusehen – nur soll diese Einschätzung dann in der Erklärung zur Unternehmensführung begründet werden.

Auf Grundlage der dem Aufsichtsrat bekannten Informationen sind nach Einschätzung der Anteilseignervertreter keine konkreten Anhaltspunkte für relevante persönliche oder geschäftliche Beziehungen oder Umstände, insbesondere in Bezug auf die Gesellschaft, Mitglieder des Vorstands oder andere Aufsichtsratsmitglieder ersichtlich, die einen wesentlichen und nicht nur vorübergehenden Interessenkonflikt begründen könnten und deshalb gegen die Unabhängigkeit eines Anteilseignervertreters im Aufsichtsrat sprechen würden. Insbesondere unterhielten die Anteilseignervertreter Dr. Martin Brudermüller, Liz Centoni und Timotheus Höttges im Berichtszeitraum in ihren verantwortlichen Funktionen bei konzernfremden Unternehmen keine solchermaßen wesentliche geschäftliche Beziehung zur Mercedes-Benz Group AG oder zu einem von der Mercedes-Benz Group AG abhängigen Unternehmen (etwa als Lieferant, Kunde, Kreditgeber oder Berater). Entsprechendes gilt auch unter Berücksichtigung der im Kapitel »Konzernabschluss« in der Anmerkung »[Beziehungen zu nahestehenden Unternehmen und Personen](#)«



gemachten Angaben für Stefan Pierer in seiner Eigenschaft als Gesellschafter und/oder Organmitglied von Gesellschaften der Pierer-Gruppe. Die Mehrheit der LEONI-Gruppe hat Stefan Pierer im September 2024 abgegeben. Die Transaktion wurde noch nicht vollzogen. Dem Aufsichtsrat gehörte im Berichtszeitraum kein ehemaliges Mitglied des Vorstands an. Kein Mitglied des Aufsichtsrats übt Organfunktionen oder Beratungsaufgaben bei wesentlichen Wettbewerbern aus.

Im Ergebnis sind deshalb nach Einschätzung der Anteilseignerseite sämtliche zum 31. Dezember 2024 amtierenden Anteilseignervertreter im Aufsichtsrat als unabhängig einzuschätzen, namentlich Dr. Martin Brudermüller, Ben van Beurden, Liz Centoni, Dame Polly Courtice, Marco Gobetti, Dr. Doris Höpke, Timotheus Höttges, Olaf Koch, Stefan Pierer und Prof. Dr. Helene Svahn.

- **Regelaltersgrenze:** Zur Wahl als Mitglied des Aufsichtsrats für eine volle Amtszeit sollen in der Regel nur Kandidaten vorgeschlagen werden, die zum Zeitpunkt der Wahl für eine volle Amtszeit nicht älter als 72 Jahre sind. Bei der Festlegung dieser Altersgrenze entschied sich der Aufsichtsrat bewusst gegen eine starre Höchstaltersgrenze und für eine flexible Regelgrenze, die den notwendigen Spielraum für eine angemessene Würdigung der Umstände des Einzelfalls erhält, den Kreis potenzieller Kandidaten hinreichend weit fasst und auch die Wiederwahl ermöglicht. Kein am 31. Dezember

2024 amtierendes Mitglied des Aufsichtsrats überschritt zum Zeitpunkt seiner Wahl für eine volle Amtszeit die Regelaltersgrenze.

#### - **Kompetenzen/Erfahrungen**

- **Zwei Finanzexperten:** Mindestens ein Mitglied des Prüfungsausschusses verfügt über Sachverstand auf dem Gebiet der Rechnungslegung und mindestens ein weiteres Mitglied des Prüfungsausschusses über Sachverstand auf dem Gebiet der Abschlussprüfung. Dabei besteht der Sachverstand auf dem Gebiet der Rechnungslegung in besonderen Kenntnissen und Erfahrungen in der Anwendung von Rechnungslegungsgrundsätzen sowie internen Kontroll- und Risikomanagementsystemen, der Sachverstand auf dem Gebiet der Abschlussprüfung in besonderen Kenntnissen und Erfahrungen derselben. Zur Rechnungslegung und Abschlussprüfung sollen danach auch die Nachhaltigkeitsberichterstattung und deren Prüfung zählen. Mit Olaf Koch und Timotheus Höttges gehören dem Prüfungsausschuss auf Anteilseignerseite zwei Finanzexperten an, die aufgrund ihrer aktuellen bzw. früheren einschlägigen Tätigkeiten bei anderen (börsennotierten) Unternehmen und laufender Fortbildung jeweils sowohl über besondere Kenntnisse und Erfahrungen auf dem Gebiet der Rechnungslegung als auch auf dem Gebiet der Abschlussprüfung verfügen. Entsprechendes gilt auch in Bezug auf die besonderen Kenntnisse und Erfahrungen in der Nachhaltigkeitsbericht-

erstattung und deren Prüfung. Weitere Einzelheiten zur Expertise der beiden Finanzexperten sind in den Angaben zur Zusammensetzung und Arbeitsweise des Prüfungsausschusses in dieser Erklärung zur Unternehmensführung zusammengefasst.

- **Weitere besondere Kompetenzfelder:** Der Aufsichtsrat soll in seiner Gesamtheit über Kompetenzen/Erfahrungen in den für das Unternehmen besonders relevanten Bereichen verfügen. So sollen jeweils mindestens drei Mitglieder des Aufsichtsrats Kenntnisse/ Erfahrungen in den folgenden Bereichen mitbringen:
  - Finanzen (z. B. Rechnungslegung, Controlling, Risikomanagement, Abschlussprüfung, M&A)
  - Strategie
  - Digitalisierung/IT (z. B. Software, Prozesse, Datensicherheit)
  - Transformation (z. B. Produkt, Arbeitsmodelle)
  - Personal (z. B. Personalmanagement, Arbeitnehmerbelange, Arbeitswelt)
  - Nachhaltigkeit/ESG (insbesondere: Environment – grüne Produktion und Logistik, Klima- und Dekarbonisierungsstrategie; Social – People Plan, nachhaltige Lieferketten; Governance – nachhaltige Corporate Governance, nachhaltige Finanzen)



- Industrie (z. B. Produktion, Einkauf)
- Innovation, Forschung und Entwicklung, Technik
- Vertrieb/Marke
- Kapitalmarkt

Die beispielhafte Konkretisierung der vorstehend aufgeführten Bereiche in den Klammerzusätzen ist nicht abschließend; zugleich ist es für die Kompetenz in dem jeweiligen Bereich nicht erforderlich, dass Expertise in Bezug auf sämtliche Konkretisierungen besteht.

Gemäß der Tabelle »Qualifikationsmatrix der Aufsichtsratsmitglieder« erfüllt der Gesamtaufwandsrat in seiner Zusammensetzung zum 31. Dezember 2024 die definierten Anforderungen an seine Kompetenzen/Erfahrungen. In jedem der oben aufgeführten Kompetenzfelder verfügen mehr als drei Aufsichtsratsmitglieder über einschlägige Kenntnisse und/oder Erfahrungen. Die nachfolgenden Erläuterungen zu namentlich genannten Aufsichtsratsmitgliedern sind insofern beispielhaft zu verstehen.

Im Bereich **Finanzen** verfügen neben den beiden Finanzexperten Olaf Koch und Timotheus Höttges sowie den weiteren Mitgliedern des Prüfungsausschusses Ergun Lümali und Sebastian Fay insbesondere Ben van Beurden und Dr. Doris Höpke über besondere Expertise.

Im Bereich **Strategie** weist insbesondere Dr. Martin Bruder Müller aufgrund seiner beruflichen Vorerfahrungen ausgewiesene Kenntnisse auf. Zudem sind bei der auf Nachhaltigkeit und Luxus ausgerichteten Unternehmensstrategie die ESG-Expertise von Dame Polly Courtice und die unternehmerische Erfahrung in der Luxusgüterindustrie von Marco Gobetti hervorzuheben. Ferner verfügen insbesondere Roman Zitzelsberger aufgrund seiner Mandate in verschiedenen Aufsichtsräten und Ergun Lümali aufgrund seiner langjährigen Tätigkeit im Aufsichtsrat der Gesellschaft über ausgeprägte Erfahrung in Strategiefragen.

Im Bereich **Digitalisierung/IT** bringen unter anderem Liz Centoni sowie Timotheus Höttges ihre Erfahrungen ein, die sie im Rahmen ihrer beruflichen Tätigkeit für Cisco bzw. Deutsche Telekom erwarben. Entsprechendes gilt unter anderem für Monika Tielsch aufgrund ihrer Tätigkeit als Betriebsrätin im Bereich R&D, in welchem auch die Entwicklung des Betriebssystems MB.OS verortet ist.

Im Bereich **Transformation** verfügen insbesondere Dr. Martin Bruder Müller und Ben van Beurden über umfangreiche Expertise. Als Vorstandsvorsitzende waren sie in besonderer Weise für die Transformation der von ihnen geleiteten Unternehmen verantwortlich. Mit einschlägigem Sachverstand begleiten auch Ergun Lümali und Michael Häberle als Betriebs-

ratsvorsitzende wichtiger Produktionsstandorte die Transformation bei der Mercedes-Benz Group.

Im Bereich **Personal** verfügt unter anderem Dr. Doris Höpke aufgrund ihrer Vorerfahrungen als Personalvorständin und Arbeitsdirektorin eines börsennotierten Unternehmens über profunde Kenntnisse. Als Vertreterin der leitenden Angestellten verfügt zudem Pia Simon über entsprechenden Sachverstand. Ferner sind insbesondere die einschlägigen Kenntnisse und Erfahrungen, die seitens der IG-Metall-Vertreter Nadine Boguslawski, Sebastian Fay und Roman Zitzelsberger im Bereich Personal eingebracht werden, wertvoll für die Arbeit des Aufsichtsrats.

Im Bereich **Nachhaltigkeit/ESG** ist Dame Polly Courtice aufgrund ihrer langjährigen Tätigkeit als Direktorin des University of Cambridge Institute for Sustainability Leadership eine Expertin mit Sachverstand in den unter ESG zusammengefassten Themenfeldern. Kenntnisse und Erfahrungen zu den für das Unternehmen unter »E« wie »Environment« relevanten Themen bringen insbesondere Dr. Martin Bruder Müller, Ben van Beurden und Timotheus Höttges mit. Sie alle sind beziehungsweise waren in den Unternehmen, welchen sie als Vorstandsvorsitzende vorstehen beziehungsweise vorstanden, ganz maßgeblich mit Nachhaltigkeitsthemen (insbesondere Klima und Dekarbonisierung) befasst. Über Sachverstand in Bezug auf die



unter »S« wie »Social« fallenden besonders relevanten Themen verfügen neben Dame Polly Courtice insbesondere auch die Vertreter der Arbeitnehmer im Aufsichtsrat. Für die unter »G« wie »Governance« aufgeführten Themen bringen auch Olaf Koch und Sebastian Fay aufgrund ihrer jeweiligen beruflichen Tätigkeit Expertise in den Aufsichtsrat ein.

Im Bereich **Industrie** ist insbesondere die langjährige Erfahrung von Dr. Martin Bruder-müller in der chemischen Industrie hervorzuheben. Seine branchenspezifischen Kenntnisse hat er seit der Übernahme des Aufsichtsratsvorsitzes weiter vertieft. Über fundierte Industriekenntnisse verfügt auch Stefan Pierer. Darüber hinaus ist für das Kompetenzfeld Industrie unter anderem die Expertise von Ergun Lümali als langjährigem Vorsitzenden des Betriebsrats des Mercedes-Benz Werks Sindelfingen zu nennen.

Im Bereich **Innovation, Forschung und Entwicklung** ist zunächst die ausgewiesene Expertise von Prof. Dr. Helene Svahn heraus-zustellen. Außerdem verfügt Liz Centoni aufgrund ihrer langjährigen Tätigkeit bei Cisco über besondere Kenntnisse auf diesem Gebiet. Schließlich bringen unter anderem auch Monika Tielsch und Michael Häberle aufgrund ihrer beruflichen Tätigkeit einschlägigen Sachverstand in den Aufsichtsrat ein.

Im Bereich **Vertrieb/Marke** sind zunächst die branchennahen Kenntnisse von Stefan Pierer hervorzuheben. Zudem bereichert Marco Gobetti mit besonderer Expertise im Bereich Marke den Aufsichtsrat. Michael Bettag verfügt über langjährige berufliche Erfahrungen im Vertrieb.

Mit dem Bereich **Kapitalmarkt** sind insbesondere Dr. Martin Bruder-müller, Ben van Beurden, Olaf Koch und Timotheus Höttges als (ehemalige) Vorstandsvorsitzende börsennotierter Unternehmen bestens vertraut. Zudem sind unter anderem Ergun Lümali und Roman Zitzelsberger zu nennen, die aufgrund ihrer langjährigen Mitgliedschaft im Aufsichtsrat ebenfalls über einschlägigen Sachverstand verfügen.

Mit Wirkung zum 1. Januar 2025 hat der Aufsichtsrat eine Anpassung seines gesamthaften Anforderungsprofils beschlossen:

- Der Aspekt der Regelaltersgrenze wurde dahingehend nachgeschärft, dass bereits eine vierjährige Amtszeit als eine volle Amtszeit im Sinne der Regelaltersgrenze gelten soll. Das entspricht der Praxis des Aufsichtsrats, der Hauptversammlung Aufsichtsratskandidaten nur noch für eine Amtszeit von höchstens vier Jahren statt für die gesetzlich zulässigen fünf Jahre vorzuschlagen.
- Industrie sowie Digitalisierung/IT, zwei der bislang zehn besonderen Kompetenzfelder, in denen jeweils

mindestens drei Mitglieder des Aufsichtsrats über Kompetenzen/Erfahrungen verfügen sollen, werden zu einem Kompetenzfeld zusammengelegt. Dadurch soll der engen Verknüpfung dieser beiden Kompetenzfelder Rechnung getragen werden.

- Neu in das gesamthafte Anforderungsprofil des Aufsichtsrats aufgenommen wird, dass der Aufsichtsrat in seiner Gesamtheit über Kompetenzen/Erfahrungen in den für das Unternehmen besonders relevanten Regionen Deutschland, Europa, Amerika, Asien-Pazifik (insbesondere China) verfügen soll. Regionale Kompetenzen in diesem Sinne sind eine berufliche Tätigkeit in der Region oder berufliche Erfahrungen die Region betreffend.

Die übrigen Aspekte des gesamthaften Anforderungsprofils für den Aufsichtsrat bleiben unverändert.

Wahlvorschläge des Aufsichtsrats für die Wahl von Anteilseignervertretern durch die Hauptversammlung, für die der Nominierungsausschuss Empfehlungen unterbreitet, sollen die oben dargestellten Aspekte berücksichtigen und die Erfüllung des Anforderungsprofils für das Gesamtgremium anstreben. Der Nominierungsausschuss soll auf Basis eines Sollprofils unter Berücksichtigung der konkreten Qualifikationsanforderungen und der genannten Kriterien eine engere Auswahl verfügbarer Kandidaten erstellen und sich dabei auch Gewissheit verschaffen, dass der vorgeschlagene Kandidat ausreichend Zeit hat, um das Mandat mit der gebotenen Sorgfalt ausüben zu können. Im Anschluss unterbreitet der Nominierungsausschuss dem Auf-



sichtsrat einen Kandidatenvorschlag nebst Begründung seiner Empfehlung zur Beschlussfassung. Maßgeblich für die Entscheidung des Aufsichtsrats über den Wahlvorschlag an die Hauptversammlung ist stets das Unternehmensinteresse unter Berücksichtigung aller Umstände des Einzelfalls.

Die Amtszeiten der Anteilseignervertreter im Aufsichtsrat der Mercedes-Benz Group AG enden zu unterschiedlichen Zeitpunkten (»Staggered Board«). Jährlich wählt die Hauptversammlung einen oder mehrere Anteilseignervertreter. Das Staggered Board eröffnet zum einen die Möglichkeit, die Zusammensetzung des Aufsichtsrats flexibler an ein sich veränderndes Umfeld anzupassen. Zum anderen erleichtert es die Suche nach geeigneten Kandidatinnen und Kandidaten, weil nicht alle Sitze der Anteilseignerseite in einer einzigen Hauptversammlung zu besetzen sind. Der Nominierungsausschuss des Aufsichtsrats überprüft regelmäßig, welche Mandate zu welchem Zeitpunkt enden und ob die jeweiligen Mandatsinhaber unter Berücksichtigung der dargestellten Kriterien für eine weitere Amtszeit in Betracht kommen und dazu auch bereit sind. Bei der Suche nach neuen Kandidatinnen und Kandidaten kann der Nominierungsausschuss unabhängige externe Personalberatung in Anspruch nehmen.

## Aktionäre und Hauptversammlung

Die Aktionäre üben ihre mitgliedschaftlichen Rechte, insbesondere ihr Stimmrecht, in der Hauptversammlung aus. Jede Aktie der Mercedes-Benz Group AG gewährt eine Stimme. Dokumente und Informationen zur Hauptversammlung sind unter [group.mercedes-benz.com/hv](https://group.mercedes-benz.com/hv) verfügbar.

Im Rahmen umfassender Investor-Relations- und Öffentlichkeitsarbeit steht das Unternehmen in enger Verbindung mit seinen Anteilseignern. Aktionäre, Finanzanalysten, Aktionärsvereinigungen, Medien und die interessierte Öffentlichkeit werden umfassend und regelmäßig über die Lage des Unternehmens und unverzüglich über wesentliche geschäftliche Veränderungen informiert. Auch der Aufsichtsratsvorsitzende ist in angemessenem Rahmen bereit, mit Investoren über aufsichtsratspezifische Themen Gespräche zu führen, wie z. B. zur Vorstandsvergütung sowie zur Arbeit und Zusammensetzung des Aufsichtsrats und seiner Ausschüsse. Solche Gespräche fanden im Vorfeld der Hauptversammlung 2024 und im Nachgang zur Wahl des neuen Aufsichtsratsvorsitzenden im September 2024 statt.

Zusätzlich zu anderen Kommunikationswegen nutzt das Unternehmen für seine Investor-Relations-Arbeit intensiv die Internetseite der Gesellschaft. Unter [group.mercedes-benz.com/investoren](https://group.mercedes-benz.com/investoren) sind alle wesentlichen im Jahr 2024 veröffentlichten Informationen einschließlich Jahres-, Quartals- und Halbjahresfinanzberichten, Pressemitteilungen,

Stimmrechtsmitteilungen bedeutender Aktionäre, Präsentationen und Audioaufzeichnungen aus Analysten- und Investorenveranstaltungen und Telefonkonferenzen sowie der Finanzkalender abrufbar. Im Finanzkalender werden die Termine wesentlicher Veröffentlichungen, beispielsweise des Geschäftsberichts und der Zwischenfinanzberichte, sowie die Termine der Hauptversammlung, der Jahrespressekonferenz und der Analystenkonferenzen frühzeitig bekannt gegeben.



## Qualifikationsmatrix der Aufsichtsratsmitglieder

|   | Dr. Martin Bruder Müller | Ben van Beurden      | Liz Centoni                     | Dame Polly Courtice                     | Marco Gobbetti                          |
|---|--------------------------|----------------------|---------------------------------|---|---|
| <b>Zugehörigkeitsdauer</b>  |                          |                      |                                 |   |   |
| Mitglied seit   | 2021                     | 2021                 | 2021                            | 2022                                    | 2022                                    |
| Regelgrenze Zugehörigkeit   | ✓                        | ✓                    | ✓                               | ✓                                       | ✓                                       |
| <b>Diversität</b>   |                          |                      |                                 |   |   |
| Geschlecht  | männlich                 | männlich             | weiblich                        | weiblich                                | männlich                                |
| Geburtsjahr   | 1961                     | 1958                 | 1964                            | 1952                                    | 1958                                    |
| Staatsangehörigkeit   | deutsch                  | niederländisch       | US-amerikanisch                 | britisch/südafrikanisch                 | italienisch                             |
| Internationale Erfahrung <sup>1</sup>   | ✓                        | ✓                    | ✓                               | ✓                                       | ✓                                       |
| Ausbildungs-/Berufshintergrund  | Chemie                   | Chemieingenieurwesen | Chemie/MBA/Software-Engineering | Geschichte/Marketing/<br>Nachhaltigkeit | Internationales Management/<br>Vertrieb |
| <b>Formelle Eignung</b>   |                          |                      |                                 |   |   |
| Unabhängigkeit <sup>2</sup>   | ✓                        | ✓                    | ✓                               | ✓                                       | ✓                                       |
| Regelaltersgrenze   | ✓                        | ✓                    | ✓                               | ✓                                       | ✓                                       |
| <b>Kompetenzen/Erfahrung</b>  |                          |                      |                                 |   |   |
| <b>Finanzen</b>   |                          |                      |                                 |   |   |
| (z. B. Rechnungslegung, Controlling,<br>Risikomanagement, Abschlussprüfung,<br>M&A) | ✓                        | ✓                    | ✓                               |   | ✓                                       |
| <b>Strategie</b>  | ✓                        | ✓                    | ✓                               | ✓                                       | ✓                                       |
| <b>Digitalisierung/IT</b>   |                          |                      |                                 |   |   |
| (z. B. Software, Prozesse, Datensicherheit)   | ✓                        | ✓                    | ✓                               |   |   |
| <b>Transformation</b>   |                          |                      |                                 |   |   |
| (z. B. Produkt, Arbeitsmodelle)   | ✓                        | ✓                    | ✓                               | ✓                                       | ✓                                       |
| <b>Personal</b>   |                          |                      |                                 |   |   |
| (z. B. Personalmanagement,<br>Arbeitnehmerbelange, Arbeitswelt)                     | ✓                        | ✓                    | ✓                               | ✓                                       | ✓                                       |
| <b>Nachhaltigkeit/ESG<sup>4</sup></b>   |                          |                      |                                 |   |   |
|   | ✓                        | ✓                    | ✓                               | ✓                                       | ✓                                       |
| <b>Industrie</b>  |                          |                      |                                 |   |   |
| (z. B. Produktion, Einkauf)   | ✓                        | ✓                    |                                 |   |   |
| <b>Innovation, Forschung und<br/>Entwicklung, Technik</b>                           |                          |                      |                                 |   |   |
|   | ✓                        | ✓                    | ✓                               | ✓                                       | ✓                                       |
| <b>Vertrieb/Marke</b>   |                          |                      |                                 |   |   |
|   |                          |                      | ✓                               | ✓                                       | ✓                                       |
| <b>Kapitalmarkt</b>   |                          |                      |                                 |   |   |
|   | ✓                        | ✓                    |                                 |   | ✓                                       |

Fußnoten siehe am Ende der Tabelle



|  | Dr. Doris Höpke                | Timotheus Höttges                            | Olaf Koch          | Stefan Pierer  | Prof. Dr. Helene Svahn        |
|--|--------------------------------|--|--------------------|--|-------------------------------|
| <b>Zugehörigkeitsdauer</b>   |                                |  |                    |  |                               |
| Mitglied seit  | 2024                           | 2020   | 2021               | 2023   | 2021                          |
| Regelgrenze Zugehörigkeit  | ✓                              | ✓  | ✓                  | ✓  | ✓                             |
| <b>Diversität</b>  |                                |  |                    |  |                               |
| Geschlecht   | weiblich                       | männlich                                     | männlich           | männlich   | weiblich                      |
| Geburtsjahr  | 1966                           | 1962   | 1970               | 1956   | 1974                          |
| Staatsangehörigkeit  | deutsch                        | deutsch                                      | deutsch            | österreichisch   | schwedisch                    |
| Internationale Erfahrung <sup>1</sup>  |                                | ✓  | ✓                  | ✓  | ✓                             |
| Ausbildungs-/Berufshintergrund   | Rechtswissenschaften/Mediation | Betriebswirtschaftslehre/<br>Diplom-Kaufmann | Betriebswirtschaft | Diplom-Ingenieur in<br>Betriebs- und Energiewirtschaft | Biotechnologie/Elektrotechnik |
| <b>Formelle Eignung</b>  |                                |  |                    |  |                               |
| Unabhängigkeit <sup>2</sup>  | ✓                              | ✓  | ✓                  | ✓  | ✓                             |
| Regelaltersgrenze  | ✓                              | ✓  | ✓                  | ✓  | ✓                             |
| <b>Kompetenzen/Erfahrung</b>   |                                |  |                    |  |                               |
| <b>Finanzen</b><br>(z. B. Rechnungslegung, Controlling,<br>Risikomanagement, Abschlussprüfung,<br>M&A) | ✓                              | ✓ <sup>3</sup>                               | ✓ <sup>3</sup>     | ✓  | ✓                             |
| <b>Strategie</b>   | ✓                              | ✓  | ✓                  | ✓  | ✓                             |
| <b>Digitalisierung/IT</b><br>(z. B. Software, Prozesse, Datensicherheit)                               | ✓                              | ✓  | ✓                  |  |                               |
| <b>Transformation</b><br>(z. B. Produkt, Arbeitsmodelle)   | ✓                              | ✓  | ✓                  | ✓  | ✓                             |
| <b>Personal</b><br>(z. B. Personalmanagement,<br>Arbeitnehmerbelange, Arbeitswelt)                     | ✓                              | ✓  | ✓                  | ✓  | ✓                             |
| <b>Nachhaltigkeit/ESG<sup>4</sup></b>  | ✓                              | ✓  | ✓                  | ✓  | ✓                             |
| <b>Industrie</b><br>(z. B. Produktion, Einkauf)  |                                |  |                    | ✓  | ✓                             |
| <b>Innovation, Forschung und<br/>Entwicklung, Technik</b>  | ✓                              | ✓  | ✓                  | ✓  | ✓                             |
| <b>Vertrieb/Marke</b>  |                                | ✓  | ✓                  | ✓  |                               |
| <b>Kapitalmarkt</b>  | ✓                              | ✓  | ✓                  | ✓  | ✓                             |

Fußnoten siehe am Ende der Tabelle



|  | Ergun Lümalı  | Michael Bettag     | Nadine Boguslawski      | Sebastian Fay        | Michael Häberle                        |
|--|---|--------------------|-------------------------|----------------------|--|
| <b>Zugehörigkeitsdauer</b>   |   |                    |                         |                      |  |
| Mitglied seit  | 2014  | 2015               | 2021                    | 2024                 | 2018                                   |
| Regelgrenze Zugehörigkeit  | ✓   | ✓                  | ✓                       | ✓                    | ✓                                      |
| <b>Diversität</b>  |   |                    |                         |                      |  |
| Geschlecht   | männlich  | männlich           | weiblich                | männlich             | männlich                               |
| Geburtsjahr  | 1962  | 1961               | 1977                    | 1984                 | 1969                                   |
| Staatsangehörigkeit  | deutsch   | deutsch            | deutsch                 | deutsch              | deutsch                                |
| Ausbildungs-/Berufshintergrund   | Konstruktionsmechaniker/<br>Entgelt- und Leistungspolitik | Betriebswirtschaft | Industrieelektronikerin | Rechtswissenschaften | Maschinenbautechniker/<br>Betriebswirt |
| <b>Formelle Eignung</b>  |   |                    |                         |                      |  |
| Regelaltersgrenze  | ✓   | ✓                  | ✓                       | ✓                    | ✓                                      |
| <b>Kompetenzen/Erfahrung</b>   |   |                    |                         |                      |  |
| <b>Finanzen</b><br>(z. B. Rechnungslegung, Controlling,<br>Risikomanagement, Abschlussprüfung,<br>M&A) | ✓   | ✓                  | ✓                       | ✓                    | ✓                                      |
| <b>Strategie</b>   | ✓   | ✓                  | ✓                       | ✓                    | ✓                                      |
| <b>Digitalisierung/IT</b><br>(z. B. Software, Prozesse, Datensicherheit)                               |   |                    |                         |                      |  |
| <b>Transformation</b><br>(z. B. Produkt, Arbeitsmodelle)   | ✓   | ✓                  | ✓                       | ✓                    | ✓                                      |
| <b>Personal</b><br>(z. B. Personalmanagement,<br>Arbeitnehmerbelange, Arbeitswelt)                     | ✓   | ✓                  | ✓                       | ✓                    | ✓                                      |
| <b>Nachhaltigkeit/ESG<sup>4</sup></b>  | ✓   | ✓                  | ✓                       | ✓                    | ✓                                      |
| <b>Industrie</b><br>(z. B. Produktion, Einkauf)  | ✓   |                    | ✓                       | ✓                    | ✓                                      |
| <b>Innovation, Forschung und<br/>Entwicklung, Technik</b>  | ✓   |                    | ✓                       |                      | ✓                                      |
| <b>Vertrieb/Marke</b>  |   | ✓                  |                         |                      |  |
| <b>Kapitalmarkt</b>  | ✓   |                    |                         |                      |  |

Fußnoten siehe am Ende der Tabelle



|  | Gabriela Neher                              | Michael Peters | Pia Simon          | Monika Tielsch            | Roman Zitzelsberger         |
|--|---|----------------|--------------------|---------------------------|-----------------------------|
| <b>Zugehörigkeitsdauer</b>   |   |                |                    |                           |                             |
| Mitglied seit  | 2023  | 2023           | 2024               | 2021                      | 2015                        |
| Regelgrenze Zugehörigkeit  | ✓   | ✓              | ✓                  | ✓                         | ✓                           |
| <b>Diversität</b>  |   |                |                    |                           |                             |
| Geschlecht   | weiblich                                    | männlich       | weiblich           | weiblich                  | männlich                    |
| Geburtsjahr  | 1995  | 1968           | 1971               | 1967                      | 1966                        |
| Staatsangehörigkeit  | deutsch                                     | deutsch        | deutsch            | deutsch                   | deutsch                     |
| Ausbildungs-/Berufshintergrund   | Fertigungsmechanikerin/<br>Grafikdesignerin | Feinblechner   | Betriebswirtschaft | Sozialökonomie/Mediatorin | Maschinentechnik/Management |
| <b>Formelle Eignung</b>  |   |                |                    |                           |                             |
| Regelaltersgrenze  | ✓   | ✓              | ✓                  | ✓                         | ✓                           |
| <b>Kompetenzen/Erfahrung</b>   |   |                |                    |                           |                             |
| <b>Finanzen</b><br>(z. B. Rechnungslegung, Controlling,<br>Risikomanagement, Abschlussprüfung,<br>M&A) |   | ✓              | ✓                  |                           | ✓                           |
| <b>Strategie</b>   |   | ✓              | ✓                  | ✓                         | ✓                           |
| <b>Digitalisierung/IT</b><br>(z. B. Software, Prozesse, Datensicherheit) ✓                             |   |                |                    | ✓                         |                             |
| <b>Transformation</b><br>(z. B. Produkt, Arbeitsmodelle)   | ✓   | ✓              | ✓                  | ✓                         | ✓                           |
| <b>Personal</b><br>(z. B. Personalmanagement,<br>Arbeitnehmerbelange, Arbeitswelt)                     | ✓   | ✓              | ✓                  | ✓                         | ✓                           |
| <b>Nachhaltigkeit/ESG<sup>4</sup></b>  | ✓   | ✓              | ✓                  | ✓                         | ✓                           |
| <b>Industrie</b><br>(z. B. Produktion, Einkauf)  | ✓   | ✓              | ✓                  | ✓                         | ✓                           |
| <b>Innovation, Forschung und<br/>Entwicklung, Technik</b>  |   |                |                    | ✓                         | ✓                           |
| <b>Vertrieb/Marke</b>  |   |                |                    | ✓                         |                             |
| <b>Kapitalmarkt</b>  |   |                |                    |                           | ✓                           |

1 Nur für Anteilseignervertreter relevant.

2 Im Sinne des DCGK (Deutscher Governance Kodex); nur für Anteilseignervertreter relevant.

3 Finanzexperte gem. §100 Abs.5 AktG, Empfehlung D.3 DCGK (Deutscher Corporate Governance (Kodex)).

4 Insbesondere: Environment - grüne Produktion und Logistik, Klima- und Dekarbonisierungsstrategie; Social - People Plan, nachhaltige Lieferketten; Governance - nachhaltige Corporate Governance, nachhaltige Finanzen.