

Ereignisse nach dem 31. Dezember 2020

Am 26. Januar 2021 haben die Vorstände der MAN SE und der MAN Truck & Bus SE und die Arbeitnehmervertreter eine Vereinbarung über die wesentlichen Eckpunkte für eine umfassende Neuausrichtung der MAN Truck & Bus SE unterzeichnet. Die erzielte Einigung sieht eine Restrukturierung des MAN Truck & Bus-Geschäfts in allen Bereichen vor. Zu den geplanten Maßnahmen gehören eine Neuaufstellung des Entwicklungs- und Produktionsnetzwerks mit einem starken Fokus auf Zukunftstechnologien sowie der Abbau von rund 3.500 Stellen bis Ende 2022 in Deutschland über alle Unternehmensbereiche hinweg. Für die gesamten Restrukturierungsmaßnahmen (inklusive der noch offenen Maßnahmen im Zusammenhang mit dem Produktionsnetzwerk) wird über den gesamten Restrukturierungszeitraum derzeit ein Aufwand in Höhe eines oberen dreistelligen Millionenbetrags erwartet. Der Großteil wird auf Personalmaßnahmen entfallen.

Im Zusammenhang mit der geplanten Akquisition der Navistar International Corporation („Navistar“) durch die TRATON SE hat am 19. Januar 2021 ein Navistar-Aktionär eine Klage gegen Navistar, dessen Board of Directors sowie gegen die TRATON SE und ihre 100%-Tochtergesellschaft Dusk Inc. im United States District Court for the Southern District of New York eingereicht (Anderson v. Navistar International Corporation, et al., Case No. 21-cv-00453 (S.D.N.Y)). Der Kläger trägt vor, dass das vorläufige sog. Proxy Statement von Navistar in wesentlichen Punkten unvollständig und daher irreführend sei. Die Klage zielt auf Unterlassung (injunctive relief), Feststellung (declaratory relief), Annullierung (rescission), Schadenersatz (monetary damages) sowie Kosten, einschließlich anwaltlicher Honorare. Die Klage wurde bis zum Tag der Aufstellung des Konzernabschlusses weder an die TRATON SE noch an die Dusk Inc. zugestellt.

Ebenfalls im Zusammenhang mit der geplanten Akquisition von Navistar hat ein weiterer Navistar-Aktionär am 20. Januar 2021 eine putative Sammelklage (putative class action complaint) gegen Navistar, dessen Board of Directors sowie die TRATON SE und ihre 100% Tochtergesellschaft TRATON US Inc. im Circuit Court of DuPage County, Illinois, Chancery Division eingereicht (Drulias v. Clarke, et al., Case No. 2021-CH-000022 (Ill. DuPage Cty. Cir. Ct.)). Der Kläger behauptet, dass Navistar und sein Board of Directors gegen Treuepflichten unter Delaware Recht verstoßen habe sowie, dass die TRATON SE sowie die TRATON US Inc. diesen vermeintlichen

Treuepflichtverletzungen Beihilfe geleistet habe. Die Klage zielt auf Zulassung als Sammelklage (class action certification), Unterlassung (injunctive relief), Feststellung (declaratory relief), Annullierung (rescission), Abschöpfung von Vermögensvorteilen (disgorgement), Schadenersatz (monetary damages) sowie Kosten, einschließlich anwaltlicher Honorare. Die Klage wurde bis zum Tag der Aufstellung des Konzernabschlusses weder an die TRATON SE noch an die TRATON US Inc. zugestellt.

Da beide Klagen noch nicht zugestellt worden sind und sich die beiden Verfahren noch in einem frühen Stadium befinden, ist eine Bewertung aktuell nicht möglich.

Weitere Informationen zum Geschäftsjahr 2020

1. Vergütungsbericht

VERGÜTUNG DES VORSTANDS

Der Vergütungsbericht enthält die individualisierte und nach Bestandteilen aufgliederte Aufstellung der Vergütung von Vorstand und Aufsichtsrat der TRATON SE sowie individualisierte Angaben zur Altersversorgung der Mitglieder des Vorstands. Darüber hinaus erläutern wir in diesem Kapitel die Grundzüge des Vergütungssystems des Vorstands.

Grundsätze der Vorstandsvergütung

Über das Vergütungssystem und die jeweilige Gesamtvergütung der einzelnen Vorstandsmitglieder der TRATON SE beschließt das Aufsichtsratsplenum auf Vorschlag des Präsidiums des Aufsichtsrats. Das Vergütungssystem setzt die gesetzlichen Vorgaben des Aktiengesetzes (AktG) um und orientiert sich an den Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex (DCGK).

Der Aufsichtsrat der TRATON SE beschloss das derzeitige Vergütungssystem Ende des Jahres 2018 mit Wirkung ab dem Zeitpunkt des Wirksamwerdens der Umwandlung der TRATON AG in die TRATON SE (17. Januar 2019). Bei der Ausarbeitung des Vorstandsvergütungssystems wurde der Aufsichtsrat von renommierten, unabhängigen externen Vergütungs- und Rechtsberatern unterstützt. Die Höhe der Vorstandsvergütung soll im nationalen und internationalen Vergleich angemessen und attraktiv sein. Kriterien sind sowohl die Aufgaben des einzelnen Vorstandsmitglieds, seine persönliche Leistung, die wirtschaftliche Lage, der Erfolg und die Zukunftsaussichten des Unternehmens als auch die Üblichkeit der Vergütung unter

Berücksichtigung des Vergleichsumfelds. In diesem Zusammenhang werden regelmäßig Vergütungsvergleiche durchgeführt.

Bereits in seiner derzeitigen Form entspricht das Vergütungssystem weitgehend den geänderten Empfehlungen des DCGK in der Fassung vom 16. Dezember 2019. Zur Umsetzung der geänderten Anforderungen an die Vorstandsvergütung nach dem AktG in der Fassung des Gesetzes zur Umsetzung der zweiten Aktionärsrechterichtlinie (ARUG II) sowie der Empfehlungen des DCGK, hat der Aufsichtsrat im Dezember 2020 ein Vergütungssystem gemäß § 87a AktG beschlossen. Dieses Vergütungssystem tritt mit Wirkung zum Beginn des 1. Januar 2021 in Kraft und gilt für Vertragsverlängerungen und für neu bestellte Vorstandsmitglieder. Einige Aspekte des neuen Vergütungssystems gelten jedoch bereits ab dem Geschäftsjahr 2021 für die bereits bestellten Vorstandsmitglieder.

Gemäß dem AktG in der Fassung des ARUG II hat der Aufsichtsrat das Vergütungssystem künftig bei jeder wesentlichen Änderung, mindestens aber alle vier Jahre der Hauptversammlung zur Billigung vorzulegen. Der Aufsichtsrat hat eine solche Vorlage erstmals spätestens in der ersten ordentlichen Hauptversammlung vorzunehmen, die auf den 31. Dezember 2020 folgt.

Bestandteile der Vorstandsvergütung

Die Vergütung der Vorstandsmitglieder bis zum 16. Januar 2019 basiert auf den bis zu diesem Zeitpunkt zugrunde gelegten Vergütungssystemen der jeweiligen Konzerngesellschaften MAN Truck & Bus AG, MAN Latin America Indústria e Comércio de Veículos Ltda., Scania CV AB und TRATON AG und setzen sich zusammen aus fixen und variablen Bestandteilen. Die variablen Bestandteile hängen insbesondere von der Entwicklung der finanziellen Situation der jeweiligen Gesellschaft und des Volkswagen Konzerns sowie in einzelnen Gesellschaften von der Erreichung persönlicher Ziele ab.

Seit dem 17. Januar 2019 setzt sich das Vorstandsvergütungssystem der TRATON zusammen aus fixen und variablen Bestandteilen. Die variable Vergütung besteht aus einer Tantieme mit zweijährigem Bemessungszeitraum sowie einem Long Term Incentive (LTI) in Form eines sogenannten Performance-Share-Plans mit zukunftsbezogener dreijähriger Laufzeit, der sowohl positiven als auch negativen Entwicklungen Rechnung trägt. Der fixe Bestandteil schafft einen Verhaltensanreiz dahingehend, dass die Vorstandsmitglieder ihre Amtsführung an den wohlverstandenen

Interessen des Unternehmens und den Pflichten eines ordentlichen Kaufmanns ausrichten, ohne dabei in Abhängigkeit von lediglich kurzfristigen Erfolgszielen zu geraten. Die variablen Bestandteile, die u.a. vom wirtschaftlichen Ergebnis des Unternehmens abhängen, stellen eine langfristige Wirkung der Verhaltensanreize sicher.

Das Vorstandsvergütungssystem unterscheidet bei den Vergütungsbestandteilen grundsätzlich zwischen den Monaten bzw. Geschäftsjahren, die bis einschließlich des Monats bzw. des Geschäftsjahres des Börsengangs der TRATON SE im Juni 2019 beginnen (Pre-IPO-Phase) und den Monaten bzw. Geschäftsjahren, die nach dem Monat bzw. Geschäftsjahr des Börsengangs der TRATON SE beginnen (Post-IPO-Phase).

Bei den Vorstandsmitgliedern Herren Drees, Professor Dr. Intra, Levin und Schulz wird hinsichtlich der Festvergütung, dem Zielbetrag für die Tantieme und dem Zielbetrag für den Performance-Share-Plan nach Pre- und Post-IPO-Phasen unterschieden.

Auswirkungen hat die Unterscheidung bei allen vom TRATON-Vergütungssystem erfassten Vorstandsmitgliedern beim LTI: Der LTI richtet sich für Performance Shares, die bis einschließlich des Geschäftsjahres des Börsengangs der TRATON SE ausgegeben werden, nach der Wertentwicklung der Volkswagen AG (Geschäftsjahr 2019). Für nach diesem Zeitpunkt ausgegebene Performance Shares richtet sich der LTI ausschließlich nach der Wertentwicklung der TRATON SE (ab dem Geschäftsjahr 2020).

Drei Vorstandsmitglieder üben zusätzlich zu ihrer Tätigkeit als Mitglied des Vorstands der TRATON SE eine Vorstandstätigkeit bei ausländischen Tochtergesellschaften der TRATON SE (Herr Cortes: MAN Latin America Indústria e Comércio de Veículos Ltda.; Herr Henriksson: SCANIA CV AB; Herr Levin: TRATON AB) aus. Sie erhalten 20% der fixen (ohne Nebenleistungen) und variablen Vergütungsbestandteile von der TRATON SE, die übrigen 80% sowie Nebenleistungen von der jeweiligen Tochtergesellschaft.

Die Herren Drees und Professor Dr. Intra üben bis zu ihrem Ausscheiden mit Wirkung zum Ablauf des 15. Juli 2020 zusätzlich zu ihrer Tätigkeit als Mitglied des Vorstands der TRATON SE eine Vorstandstätigkeit bei der MAN SE und der MAN Truck & Bus SE aus. Die MAN Truck & Bus SE erstattet seit dem 17. Januar 2019 der TRATON SE für die Herren Drees und Professor Dr. Intra anteilig die fixen (ohne Nebenleistungen) und variablen Vergütungsbestandteile (Drees in Höhe von 80%, Professor Dr. Intra in Höhe von 20%). Der Aufsichtsrat der MAN Truck & Bus SE hat

entschieden, dass die MAN Truck & Bus SE der TRATON SE die Aufwendungen für die Vergütung von Herrn Drees auch für den Zeitraum bis zum regulären Ende des zwischen Herrn Drees und der MAN Truck & Bus SE ursprünglich bestehenden Dienstvertrags, also bis zum 31. März 2023, in Höhe von 80% erstattet. Herr Dr. Ing. h.c. Tostmann übt seit Beginn des 16. Juli 2020 ebenfalls eine Vorstandstätigkeit für die TRATON SE sowie die MAN SE und die MAN Truck & Bus SE aus. Der Aufsichtsrat der MAN Truck & Bus SE entscheidet für jedes Geschäftsjahr, welchen Anteil die MAN Truck & Bus SE an den Aufwendungen der TRATON SE für die Vergütung von Herrn Dr. Ing. h.c. Tostmann trägt. Dabei berücksichtigt der Aufsichtsrat der MAN Truck & Bus SE insbesondere das Verhältnis des von Herrn Dr. Ing. h.c. Tostmann geleisteten Zeiteinsatzes für die MAN Truck & Bus SE einerseits und die TRATON SE andererseits. Für das Geschäftsjahr 2020 hat der Aufsichtsrat entschieden, dass die MAN Truck & Bus SE ab dem 16. Juli 2020 der TRATON SE anteilig die fixen (ohne Nebenleistungen) und variablen Vergütungsbestandteile für Herrn Dr. Ing. h.c. Tostmann in Höhe von 80% erstattet.

Herr Renschler übt bis zu seinem Ausscheiden mit Wirkung zum Ablauf des 15. Juli 2020 zusätzlich zu seiner Tätigkeit als Vorsitzender des Vorstands der TRATON SE eine Vorstandstätigkeit bei der Volkswagen AG aus. Für die Tätigkeit als Vorstandsmitglied der Volkswagen AG erhält Herr Renschler eine Vergütung aus dem mit der Volkswagen AG bestehenden Dienstvertrag. Die Vergütung, die Herr Renschler bei der Volkswagen AG erhält, wird auf die ihm von der TRATON SE zustehende Vergütung für das Geschäftsjahr 2020 angerechnet. Die TRATON SE erstattet der Volkswagen AG 80% der Aufwendungen für die Vergütung von Herrn Renschler im Geschäftsjahr 2020.

Bei einer Zielerreichung von 100% der jeweils vereinbarten Ziele beträgt die jährliche Zielvergütung für die Herren Drees, Professor Dr. Intra, Levin (auf 100% hochgerechnet), Schulz und Dr. Ing. h.c. Tostmann jeweils insgesamt 2.330 T€. Dies entspricht einer Festvergütung in Höhe von 700 T€, einem Zielbetrag für die Tantieme in Höhe von 700 T€ sowie einem Zielbetrag für den Performance-Share-Plan in Höhe von 930 T€. Für die Herren Cortes und Henriksson beträgt die jährliche Zielvergütung hochgerechnet auf 100% insgesamt 1.240 T€ (Herr Cortes) bzw. 2.496 T€ (Herr Henriksson). Dies entspricht einer Festvergütung in Höhe von 620 T€ bzw. 750 T€, einem Zielbetrag für die Tantieme in Höhe von 310 T€ bzw. 750 T€ sowie einem Zielbetrag für den Performance-Share-Plan in Höhe von 310 T€ bzw.

996 T€. Für die Herren Gründler und Renschler beträgt die jährliche Zielvergütung insgesamt 4.500 T€. Dies entspricht einer Festvergütung in Höhe von 1.350 T€, einem Zielbetrag für die Tantieme in Höhe von 1.350 T€ sowie einem Zielbetrag für den Performance-Share-Plan in Höhe von 1.800 T€.

Mit Herrn Schulz wurde für das Geschäftsjahr 2019 vertraglich eine Zahlung zum Ausgleich von Nachteilen hinsichtlich der Performance-Phantom-Share-Pläne der Daimler AG aufgrund des Arbeitgeberwechsels in Höhe von 59 T€ vereinbart. Daneben erhält Herr Schulz eine Erstattung der Kosten für eine Hotelunterkunft bis 30. Juni 2019 sowie für wöchentliche Familienheimfahrten bis 31. Dezember 2020.

Mit Herrn Cortes wurde vertraglich die Zahlung eines Ausgleichsbetrages zum Ausgleich der höheren Steuerbelastung in Deutschland vereinbart.

Mit Herrn Gründler wurde vertraglich die Erstattung der Kosten für eine Unterkunft am Dienstsitz sowie die Übernahme der auf den geldwerten Vorteil entfallenden Steuern für die Fahrten mit dem Dienstwagen (inklusive Fahrernutzung) zwischen Wohnort und erster Tätigkeitsstätte vereinbart.

Mit Herrn Dr. Ing. h.c. Tostmann wurde vertraglich eine Bestandssicherung der Vergütungsbestandteile Fixum und Tantieme für die Geschäftsjahre 2020 (insgesamt maximal 840 T€) und 2021 (insgesamt 1.638 T€) vereinbart, die aus einer Vergütungsabsicherung aus seiner Zeit bei der Volkswagen AG herrührt. Daneben erhält Herr Dr. Ing. h.c. Tostmann eine Erstattung der Kosten für eine Unterkunft am Dienstsitz sowie für wöchentliche Familienheimfahrten bis 31. Dezember 2021. Daneben übernimmt die Gesellschaft entstehende Relocation-, Umzugs- und Maklerkosten.

Fixe Vergütung

Die fixe/erfolgsunabhängige Vergütung setzt sich aus Festvergütung und Nebenleistungen zusammen. Die Übernahme von Mandaten bei Konzerngesellschaften wird nicht gesondert vergütet, sondern ist mit der Festvergütung abgegolten. Die Nebenleistungen resultieren aus der Gewährung von Sachbezügen. Dazu gehören insbesondere die Überlassung von z.B. Dienstwagen sowie die Übernahme von Versicherungsprämien.

Die Festvergütung wird turnusmäßig überprüft und bei Bedarf angepasst.

Im Geschäftsjahr 2020 haben die Vorstandsmitglieder, die zum 1. Januar 2020 Vorstandsmitglieder waren, als Zeichen der Solidarität mit den von Kurzarbeit oder vergleichbaren Maßnahmen betroffenen Mitarbeitern auf einen Teil ihrer Festvergütung verzichtet bzw. haben diesen an eine wohltätige Organisation gespendet.

Variable Vergütung

Die variable Vergütung setzt sich zusammen aus einer erfolgsabhängigen Tantieme mit zweijährigem Bemessungszeitraum sowie einem Long Term Incentive (LTI) in Form eines sogenannten Performance-Share-Plans mit zukunftsbezogener dreijähriger Laufzeit (Komponente mit langfristiger Anreizwirkung) und virtuellen Vorzugsaktien der Volkswagen AG (Gewährung im Jahr 2019) bzw. virtuellen Aktien der TRATON SE (Gewährung ab dem Jahr 2020). Die Komponenten der variablen Vergütung tragen sowohl positiven als auch negativen Entwicklungen Rechnung.

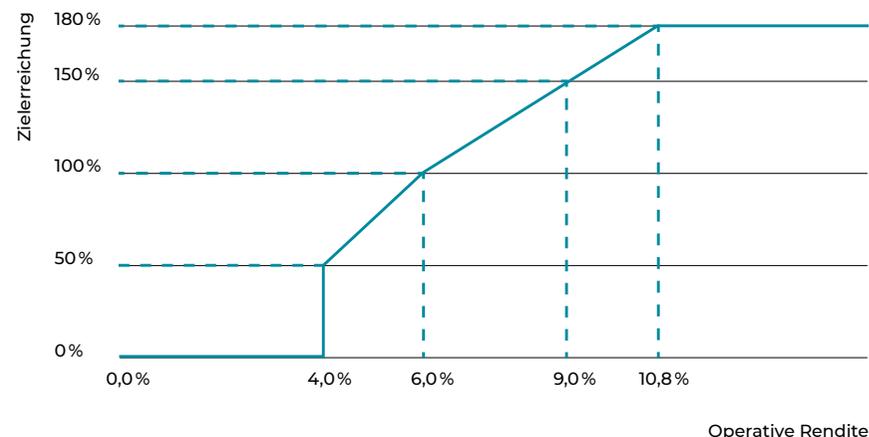
Die Auszahlung der variablen Vergütungsbestandteile hängt von der Einhaltung der im Volkswagen Konzern und bei der TRATON SE bestehenden Kultur- und Integritätsvorgaben ab. Malus- und Clawback-Klauseln erlauben eine nachträgliche Korrektur des Auszahlungsbetrags bei festgestelltem Fehlverhalten der Vorstandsmitglieder. Hat sich das Vorstandsmitglied im jeweils maßgeblichen Bemessungszeitraum selbst schuldhaft sitten- oder pflichtwidrig verhalten oder vorsätzlich oder grob fahrlässig Überwachungs- oder Organisationspflichten verletzt (sogenannter „Malus-Tatbestand“), kann der Aufsichtsrat die variable Vergütung um bis zu 100 % reduzieren oder im Falle des nachträglichen Bekanntwerdens eines Malus-Tatbestands zurückfordern („Clawback“).

Bei außerordentlichen Entwicklungen kann der Aufsichtsrat eine Anpassung der variablen Vergütungsbestandteile vornehmen.

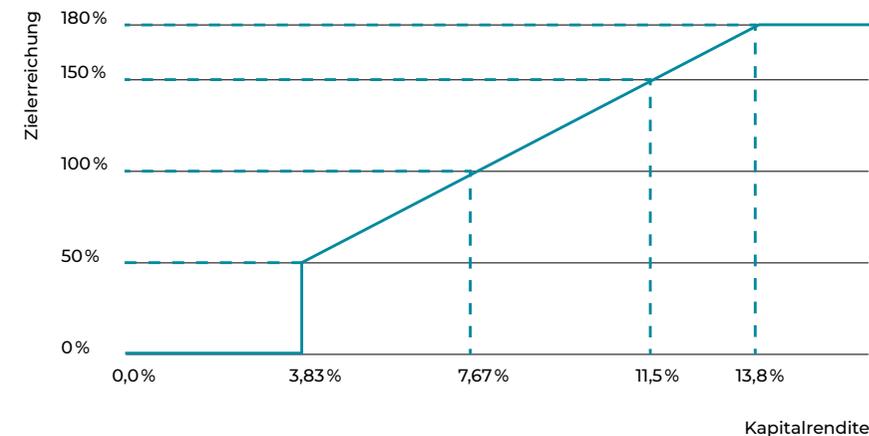
Tantieme

Die Tantieme orientiert sich am Ergebnis des jeweiligen Geschäftsjahres und des vorangegangenen Geschäftsjahres. Sie ist dabei jeweils zur Hälfte abhängig von der durchschnittlichen Operativen Rendite des Industrial Business und der durchschnittlichen Kapitalrendite im Industrial Business. Die beiden Komponenten der Tantieme sind jeweils nur bei Überschreiten bzw. Erreichen bestimmter Schwellenwerte zu zahlen.

**KALIBRIERUNG OPERATIVE RENDITE
(DURCHSCHNITT ÜBER 2 JAHRE)**



**KALIBRIERUNG KAPITALRENDITE
(DURCHSCHNITT ÜBER 2 JAHRE)**



TANTIEME 2020

	Kapitalrendite	Operative Rendite
Durchschnitt 2019/2020	4,8 %	3,2 %
Zielerreichung	62,2 %	– %
Zielerreichung gesamt	31,1 %	

TANTIEME 2019

	Kapitalrendite	Operative Rendite
Durchschnitt 2018/2019	9,1 %	6,0 %
Zielerreichung	118,9 %	100 %
Zielerreichung gesamt	109,5 %	

Der Auszahlungsbetrag für die Tantieme ist auf 180% des Zielbetrags für die Tantieme begrenzt (Cap).

Performance-Share-Plan – Long Term Incentive (LTI)

Der LTI wird den Vorstandsmitgliedern jährlich in Form eines sogenannten Performance-Share-Plans gewährt. Jede Performance-Periode des Performance-Share-Plans hat eine dreijährige Laufzeit. Zum Zeitpunkt der Gewährung des LTI wird der jährliche Zielbetrag aus dem LTI auf Grundlage des Anfangs-Referenzkurses der Vorzugsaktie der Volkswagen AG (Gewährung im Jahr 2019) bzw. der Aktie der TRATON SE (Gewährung ab dem Jahr 2020) in Performance Shares umgerechnet und dem jeweiligen Vorstandsmitglied als reine Rechengröße zugeteilt. Die Umrechnung zu Beginn der Performance-Periode erfolgt auf Basis des ungewichteten Durchschnitts der Schlusskurse der Vorzugsaktie der Volkswagen AG (Gewährung im Jahr 2019) bzw. der Aktie der TRATON SE (Gewährung ab dem Jahr 2020) an den letzten 30 Handelstagen vor dem 1. Januar der jeweiligen Performance-Periode. Die endgültige Festschreibung der Anzahl der Performance Shares erfolgt am Ende der dreijährigen Performance-Periode entsprechend dem durchschnittlichen Grad der Zielerreichung in den drei Geschäftsjahren der Performance-Periode in Bezug auf das jährliche Ergebnis je Vorzugsaktie der Volkswagen AG (Gewährung im Jahr 2019) bzw. das Ergebnis je Aktie der TRATON SE (Gewährung ab dem Jahr 2020) (Earnings per Share/EPS je (Vorzugs-)Aktie in Euro).

Voraussetzung dafür ist das Erreichen eines Mindestwerts beim jährlichen Ergebnis je Aktie.

**PERFORMANCE-PERIODE 2020 – 2022
EPS TRATON-AKTIE (POST-IPO)**

€	2020
Oberer Schwellenwert	4,32
Zielwert 100%-Niveau	2,90
Unterer Schwellenwert	1,95
Ist-Wert	–0,20
Zielerreichung (in %)	–

**PERFORMANCE-PERIODE 2019 – 2021
EPS VOLKSWAGEN-VORZUGSAKTIE (PRE-IPO)**

€	2020	2019
Oberer Schwellenwert	30,00	30,00
Zielwert 100%-Niveau	20,00	20,00
Unterer Schwellenwert	10,00	10,00
Ist-Wert	17,85 ¹	26,66
Zielerreichung (in %)	89,3 ¹	133,3

¹ gemäß aktuell vorliegenden Kennzahlen

Nach Ablauf der dreijährigen Laufzeit des Performance-Share-Plans findet ein Barausgleich statt. Der Auszahlungsbetrag entspricht der finalen Anzahl an festgeschriebenen Performance Shares multipliziert mit dem Schluss-Referenzkurs, der sich am Ende des Dreijahreszeitraums zuzüglich eines Dividendenäquivalents für die betreffende Laufzeit ergibt. Der Schluss-Referenzkurs ist der ungewichtete Durchschnitt der Schlusskurse der Vorzugsaktie der Volkswagen AG (Gewährung aus dem Jahr 2019) bzw. der Aktie der TRATON SE (Gewährung ab dem Jahr 2020) an den letzten 30 Handelstagen vor Ablauf der dreijährigen Performance-Periode. Das Dividendenäquivalent entspricht den während der Haltedauer ausgeschütteten Dividenden auf eine echte Volkswagen Vorzugsaktie bzw. auf eine echte TRATON Aktie.

€	2020 – 2022 ²	2019 – 2021 ³
Anfangs-Referenzkurs	24,58	147,08
Schluss-Referenzkurs ¹	-	-
Dividendenäquivalent		
2019	-	4,86
2020	1,00	4,86

1 wird am Ende der Performance-Periode ermittelt

2 TRATON-Aktie

3 Volkswagen-Vorzugsaktie

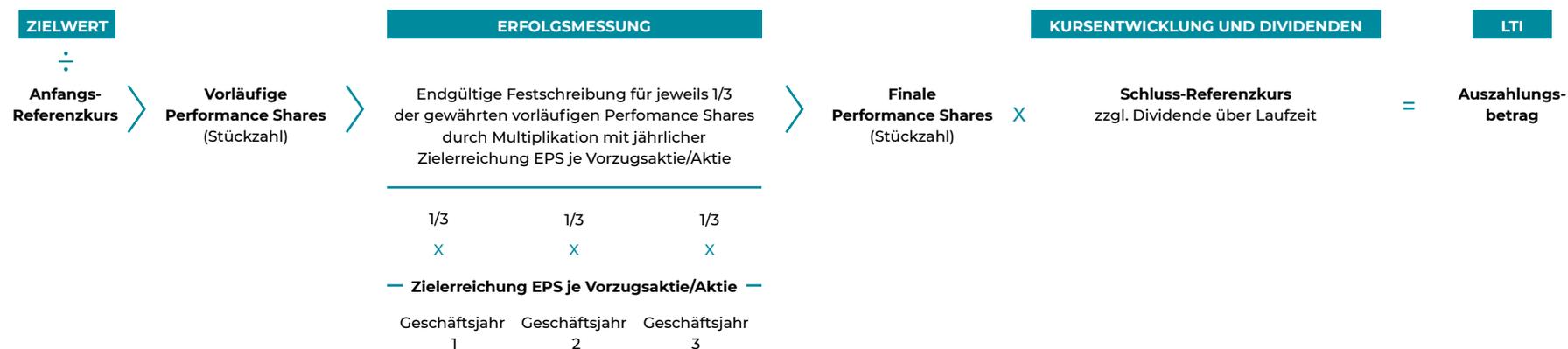
Der Auszahlungsbetrag aus dem Performance-Share-Plan ist auf 200% des Zielbetrags begrenzt. Für die Performance Periode 2019 – 2021 erfolgt ein Abschlag auf den Auszahlungsbetrag von 20%, sofern im Konzernbereich Automobile des Volkswagen Konzerns die durchschnittliche Sachinvestitionsquote oder die durchschnittliche Entwicklungsquote während der Performance-Periode kleiner als 5% ist.

Endet der Dienstvertrag eines Mitglieds des Vorstands vor Ende der Performance-Periode durch außerordentliche Kündigung aus einem vom Mitglied des Vorstands ver-

schuldeten wichtigen Grund oder infolge Widerrufs der Bestellung wegen grober Pflichtverletzung oder infolge einer Amtsniederlegung, Eigenkündigung oder einer vom Vorstandsmitglied gewünschten Aufhebungsvereinbarung, ohne dass dies durch eine Pflichtverletzung der Gesellschaft oder gesundheitliche Beeinträchtigungen des Mitglieds des Vorstands oder eines engen Familienmitglieds veranlasst ist oder verstößt das Vorstandsmitglied gegen das während der Dauer des Dienstverhältnisses bestehende Wettbewerbsverbot oder gegen ein etwaiges nachträgliches Wettbewerbsverbot (sogenannte „Bad-Leaver-Fälle“), verfallen sämtliche Performance Shares einer laufenden Performance-Periode.

In der Einführungsphase des Performance-Share-Plans erhalten die Vorstandsmitglieder, die zum 17. Januar 2019 Vorstandsmitglieder waren, für die ersten beiden Tranchen (Tranche 2019 – 2021 und Tranche 2020 – 2022) des Performance-Share-Plans Abschlagszahlungen in Höhe von jeweils 80% ihres Zielbetrags. Die beiden Abschlagszahlungen werden jeweils nach dem ersten Jahr der Performance-Periode geleistet. Nach Ablauf der jeweils dreijährigen Performance-Periode erfolgt eine Verrechnung auf Basis der tatsächlichen Zielerreichung. Die Abschlagszahlung wird nicht gewährt, sofern in Bezug auf das jeweils erste Jahr der Performance-Periode ein Malus-Tatbestand vorliegt. Aus den Abschlagszahlungen für die Tranche 2019 – 2021 resultierte zum 31. Dezember 2020 bilanziell ein Vorschuss gegenüber den amtierenden Vorständen in Höhe von 106 T€.

BERECHNUNG DES AUSZahlungSBETRAGS AUS DEM PERFORMANCE SHARE PLAN



Nachfolgende Tabelle zeigt die Angaben zu Performance Shares, die den Vorstandsmitgliedern innerhalb der TRATON GROUP gewährt werden. Daher werden bei den Vorstandsmitgliedern, die zugleich auch Mitglied im Vorstand einer ausländischen Tochtergesellschaft sind, die von der TRATON SE und die von der jeweiligen ausländischen Tochtergesellschaft gewährten Performance Shares angegeben.

ANGABEN ZU DEN PERFORMANCE SHARES (TRATON GROUP)

T€	Performance-Periode 2020 – 2022 ¹		Performance-Periode 2019 – 2021 ²	
	Anzahl zugeteilte Performance Shares im Gewährungszeitpunkt	Fair Value im Gewährungszeitpunkt	Anzahl zugeteilte Performance Shares im Gewährungszeitpunkt	Fair Value im Gewährungszeitpunkt
Matthias Gründler (seit 16.07.2020)	33.814	617	–	–
Andreas Renschler (bis 15.07.2020) ³	4.396 ⁴	730 ⁴	–	–
Antonio Roberto Cortes	12.612	295	2.015	259
Joachim Drees (bis 15.07.2020)	20.494 ⁴	479 ⁴	4.226	544
Henrik Henriksson	40.521	947	6.475	833
Carsten Intra (bis 15.07.2020)	20.494 ⁴	479 ⁴	4.226	544
Christian Levin	37.836	884	4.226	544
Christian Schulz	37.836	884	4.226	544
Andreas Tostmann (seit 16.07.2020)	17.471	319	–	–
Summe	225.474	5.632	25.394	3.267

1 Basis ist die TRATON-Aktie.

2 Basis ist die Volkswagen-Vorzugsaktie.

3 Basis ist die Volkswagen-Vorzugsaktie für PSP 2020 – 2022.

4 Anpassung pro rata temporis nach Gewährungszeitpunkt

T€	Gesamtergebnis 2020 aus Performance Shares			Gesamtergebnis 2019 aus Performance Shares		
	Rückstellung zum 31.12.2020	Innerer Wert zum 31.12.2020		Rückstellung zum 31.12.2019	Innerer Wert zum 31.12.2019	
Matthias Gründler (seit 16.07.2020)	51	-	51	-	-	-
Andreas Renschler (bis 15.07.2020)	692	692	692	-	-	-
Antonio Roberto Cortes	34	-	103	155	-	155
Joachim Drees (bis 15.07.2020)	373	-	545	325	-	325
Henrik Henriksson	108	-	332	498	-	498
Carsten Intra (bis 15.07.2020)	373	-	545	325	-	325
Christian Levin	101	-	247	325	-	325
Christian Schulz	101	-	247	325	-	325
Andreas Tostmann (seit 16.07.2020)	26	-	26	-	-	-
Summe	1.859	692	2.771	1.953	-	1.953

Die nachfolgende Tabelle weist allein die von der TRATON SE gewährten Performance Shares aus. Aufgrund der Ausübung der zusätzlichen Vorstandstätigkeiten bei den ausländischen Tochtergesellschaften der TRATON SE ergeben sich daher bei den Herren Cortes, Henriksson und Levin abweichende Werte; die Herren Drees, Professor Dr. Intra und Dr. Ing. h.c. Tostmann üben ebenfalls Vorstandstätigkeiten bei Tochtergesellschaften der TRATON SE aus, sie erhalten ihre Vergütung jedoch in Höhe von 100 % von der TRATON SE mit anschließender anteiliger Erstattung durch die MAN Truck & Bus SE:

ANGABEN ZU DEN PERFORMANCE SHARES (TRATON SE)

T€	Performance-Periode 2020 – 2022 ¹		Performance-Periode 2019 – 2021 ²	
	Anzahl zugeteilte Performance Shares im Gewährungszeitpunkt	Fair Value im Gewährungszeitpunkt	Anzahl zugeteilte Performance Shares im Gewährungszeitpunkt	Fair Value im Gewährungszeitpunkt
Matthias Gründler (seit 16.07.2020)	33.814	617	–	–
Andreas Renschler (bis 15.07.2020) ³	4.396 ⁴	730 ⁴	–	–
Antonio Roberto Cortes	2.522	59	403	52
Joachim Drees (bis 15.07.2020) ⁵	20.494 ⁴	479 ⁴	4.226	544
Henrik Henriksson	8.104	189	1.295	167
Carsten Intra (bis 15.07.2020) ⁶	20.494 ⁴	479 ⁴	4.226	544
Christian Levin	7.567	177	845	109
Christian Schulz	37.836	884	4.226	544
Andreas Tostmann (seit 16.07.2020) ⁷	17.471	319	–	–
Summe	152.698	3.932	15.221	1.958

1 Basis ist die TRATON-Aktie.

2 Basis ist die Volkswagen-Vorzugsaktie.

3 Basis ist die Volkswagen-Vorzugsaktie für PSP 2020 – 2022.

4 Anpassung pro rata temporis nach Gewährungszeitpunkt

5 anteilige Erstattung (80 %) durch die MAN Truck & Bus SE: PSP 2020 – 2022: Anzahl 16.395; Fair Value 383 T€, PSP 2019 – 2021: Anzahl 3.381; Fair Value 435 T€

6 anteilige Erstattung (20 %) durch die MAN Truck & Bus SE: PSP 2020 – 2022: Anzahl 4.099; Fair Value 96 T€, PSP 2019 – 2021: Anzahl 845; Fair Value 109 T€

7 anteilige Erstattung (80 %) durch die MAN Truck & Bus SE: PSP 2020 – 2022: Anzahl 13.976; Fair Value 255 T€

T€	Rückstellung zum 31.12.2020	Innerer Wert zum 31.12.2020	Gesamtergebnis 2020 aus Performance Shares	Rückstellung zum 31.12.2019	Innerer Wert zum 31.12.2019	Gesamtergebnis 2019 aus Performance Shares
Matthias Gründler (seit 16.07.2020)	51	-	51	-	-	-
Andreas Renschler (bis 15.07.2020)	692	692	692	-	-	-
Antonio Roberto Cortes	7	-	21	31	-	31
Joachim Drees (bis 15.07.2020) ¹	373	-	545	325	-	325
Henrik Henriksson	22	-	66	100	-	100
Carsten Intra (bis 15.07.2020) ²	373	-	545	325	-	325
Christian Levin	20	-	49	65	-	65
Christian Schulz	101	-	247	325	-	325
Andreas Tostmann (seit 16.07.2020) ³	26	-	26	-	-	-
Summe	1.665	692	2.243	1.170	-	1.170

1 anteilige Erstattung (80%) durch die MAN Truck & Bus SE: Rückstellung zum 31.12.2020 299 T€; Gesamtergebnis 2020 aus Performance Shares 436 T€ (Rückstellung zum 31.12.2019 260 T€; Gesamtergebnis 2019 aus Performance Shares 260 T€)

2 anteilige Erstattung (20%) durch die MAN Truck & Bus SE: Rückstellung zum 31.12.2020 75 T€; Gesamtergebnis 2020 aus Performance Shares 109 T€ (Rückstellung zum 31.12.2019 65 T€; Gesamtergebnis 2019 aus Performance Shares 65 T€)

3 anteilige Erstattung (80%) durch die MAN Truck & Bus SE: Rückstellung zum 31.12.2020 21 T€; Gesamtergebnis 2020 aus Performance Shares 21 T€ (Rückstellung zum 31.12.2019 – T€; Gesamtergebnis 2019 aus Performance Shares – T€)

Die Anzahl der Performance Shares umfasst die im Gewährungszeitpunkt des Performance-Share-Plans zugeteilten vorläufigen Performance Shares. Der Fair Value im Gewährungszeitpunkt wurde mittels eines anerkannten Bewertungsverfahrens ermittelt.

Die Rückstellung zum 31. Dezember 2020 bildet die Verpflichtung gegenüber den Vorstandsmitgliedern ab. Für ihre Ermittlung wurden neben den für die Performance-Perioden 2019 bis 2021 und 2020 bis 2022 festgeschriebenen bzw. zugeteilten vorläufigen Performance Shares auch die für künftige Performance-Perioden erwarteten Performance Shares berücksichtigt. Die Höhe hängt somit insbesondere von der individuellen Vertragslaufzeit ab. Der innere Wert wurde gemäß IFRS 2 ermittelt und entspricht dem Betrag, den die Vorstandsmitglieder erhalten hätten, wenn sie am 31. Dezember 2020 ausgeschieden wären. In seine Ermittlung sind lediglich die am Bilanzstichtag unverfallbar erdienten Performance Shares eingeflossen. Der innere Wert wurde auf Basis des ungewichteten durchschnittlichen Aktienkurses der letzten 30 Handelstage (Xetra-Schlusskurse der Volkswagen Vor-

zugsaktie bzw. TRATON-Aktie) vor dem 31. Dezember 2020 unter Berücksichtigung der während der Performance-Periode je Volkswagen Vorzugsaktie bzw. TRATON-Aktie gezahlten Dividenden ermittelt. Im „Gesamtergebnis 2020 aus Performance Shares“ nach IFRS wird der Saldo aller erfolgswirksamen Beträge für die Performance Shares im Geschäftsjahr 2020 ausgewiesen.

Gesamtvergütungs-Cap

Über die Begrenzung der einzelnen variablen Bestandteile der Vorstandsvergütung hinaus darf der jährliche Zufluss gemäß DCGK aus Festvergütung, variablen Vergütungsbestandteilen (Tantieme und Performance-Share-Plan), Beiträgen zur betrieblichen Altersversorgung und Nebenleistungen für ein Geschäftsjahr für das jeweilige Mitglied des Vorstands einen auf 100 % hochgerechneten Betrag in Höhe von 5.500 T€ (Herren Gründler und Renschler), 1.750 T€ (Herr Cortes), 3.700 T€ (Herren Drees, Professor Dr. Intra, Levin, Schulz und Dr. Ing. h.c. Tostmann) bzw. 4.000 T€ (Herr Henriksson) nicht übersteigen. Im Falle eines Überschreitens des Gesamtvergütungs-Caps werden die variablen Bestandteile proportional gekürzt.

Regelmäßige Überprüfung und Anpassung

Die Höhe des Gesamtvergütungs-Caps sowie der einzelnen Zielsetzungen wird vom Aufsichtsrat regelmäßig überprüft und ggf. angepasst.

Sonstige Vereinbarungen

Im Krankheitsfall besteht ein Anspruch auf eine zwölfmonatige Fortzahlung der Festvergütung und der variablen Vergütung.

Nachfolgende Tabelle zeigt die Angaben zu der Vergütung gemäß HGB, die den Vorstandsmitgliedern innerhalb der TRATON GROUP gewährt werden. Daher werden bei den Vorstandsmitgliedern, die zugleich auch Mitglied im Vorstand einer ausländischen Tochtergesellschaft sind, die von der TRATON SE und die von der jeweiligen ausländischen Tochtergesellschaft gewährten Vergütungsbestandteile angegeben.

VORSTANDSVERGÜTUNG GEMÄSS HGB (TRATON GROUP)

T€				2020	2019
	Erfolgsunabhängige Komponenten ¹	Erfolgsabhängige Komponente	Komponente mit langfristiger Anreizwirkung	Gesamtbezüge	Gesamtbezüge
Matthias Gründler (seit 16.07.2020)	665	194	617	1.476	–
Andreas Renschler (bis 15.07.2020) ²	642	373	730	1.475	–
Antonio Roberto Cortes	653	108	295	1.056	1.288 ³
Joachim Drees (bis 15.07.2020)	429	118	479	1.026	1.989
Henrik Henriksson	796	233	947	1.975	2.464
Carsten Intra (bis 15.07.2020)	398	118	479	995	1.805
Christian Levin	732	218	884	1.834	1.792
Christian Schulz	776	218	884	1.878	1.945
Andreas Tostmann (seit 16.07.2020)	766 ⁴	101	319	1.185	–
Summe	5.858	1.680	5.632	13.170	11.283

1 Angabe vor Verzicht auf Festvergütung Herr Drees 18 T€, Herr Henriksson 15 T€, Herr Intra 18 T€, Herr Levin 14 T€, Herr Schulz 53 T€ bzw. Spende an wohltätige Organisation Herr Cortes 14 T€

2 Vergütung 2020 durch die Volkswagen AG für die Tätigkeit bei der TRATON SE; diese Vergütung wird auf die Herrn Renschler von der TRATON SE zustehende Vergütung angerechnet.

3 Korrektur nach Erstellung des Geschäftsberichts 2019

4 Erstattung an die TRATON SE durch die Volkswagen AG: Bestandssicherung 418 T€

Die nachfolgende Tabelle weist allein die von der TRATON SE gewährte Vergütung nach HGB aus. Aufgrund der Ausübung der zusätzlichen Vorstandstätigkeiten bei den ausländischen Tochtergesellschaften der TRATON SE ergeben sich daher bei den Herren Cortes, Henriksson und Levin abweichende Werte; die Herren Drees, Professor Dr. Intra und Dr. Ing. h.c. Tostmann üben ebenfalls Vorstandstätigkeiten bei Tochtergesellschaften der TRATON SE aus, sie erhalten ihre Vergütung jedoch in Höhe von 100 % von der TRATON SE mit anschließender anteiliger Erstattung durch die MAN Truck & Bus SE:

VORSTANDSVERGÜTUNG GEMÄSS HGB (TRATON SE)

T€				2020	2019
	Erfolgsunabhängige Komponenten ⁴	Erfolgsabhängige Komponente	Komponente mit lang- fristiger Anreizwirkung	Gesamtbezüge	Gesamtbezüge
Matthias Gründler (seit 16.07.2020)	665	194	617	1.476	-
Andreas Renschler (bis 15.07.2020) ⁷	642	373	730	1.745	-
Antonio Roberto Cortes	133	31	59	223	264 ⁵
Joachim Drees (bis 15.07.2020) ¹	429	118	479	1.026	1.903
Henrik Henriksson	150	47	189	386	467
Carsten Intra (bis 15.07.2020) ²	398	118	479	995	1.805
Christian Levin	140	44	177	360	353
Christian Schulz	776	218	884	1.878	1.945
Andreas Tostmann (seit 16.07.2020) ³	766 ⁶	101	319	1.185	-
Summe	4.100	1.242	3.932	9.274	6.737

1 anteilige Erstattung (80 %) durch die MAN Truck & Bus SE: Erfolgsunabhängige Komponenten 303 T€ (518 T€), Erfolgsabhängige Komponente 94 T€ (461 T€), Komponente mit langfristiger Anreizwirkung 383 T€ (435 T€), Gesamtbezüge 780 T€ (1.413 T€)

2 anteilige Erstattung (20 %) durch die MAN Truck & Bus SE: Erfolgsunabhängige Komponenten 76 T€ (129 T€), Erfolgsabhängige Komponente 24 T€ (115 T€), Komponente mit langfristiger Anreizwirkung 96 T€ (109 T€), Gesamtbezüge 195 T€ (353 T€)

3 anteilige Erstattung (80 %) durch die MAN Truck & Bus SE: Erfolgsunabhängige Komponenten 257 T€ (-), Erfolgsabhängige Komponente 80 T€ (-) Komponente mit langfristiger Anreizwirkung 255 T€ (-), Gesamtbezüge 593 T€ (-)

4 Angabe vor Verzicht auf Festvergütung Herr Drees 18 T€, Herr Intra 18 T€, Herr Schulz 53 T€

5 Korrektur nach Erstellung des Geschäftsberichts 2019

6 Erstattung an die TRATON SE durch die Volkswagen AG: Bestandssicherung 418 T€

7 Vergütung 2020 durch die Volkswagen AG für die Tätigkeit bei der TRATON SE; diese Vergütung wird auf die Herrn Renschler von der TRATON SE zustehende Vergütung angerechnet.

Herr Renschler erhielt für seine Tätigkeit bei der TRATON SE im Geschäftsjahr 2019 durch die Volkswagen AG Gesamtbezüge in Höhe von 4.068 T€. Diese setzen sich zusammen aus erfolgsunabhängigen Komponenten in Höhe von 1.288 T€, einer erfolgsabhängigen Komponente in Höhe von 1.521 T€ sowie einer Komponente mit langfristiger Anreizwirkung in Höhe von 1.260 T€.

Die TRATON SE erstattet ab dem Geschäftsjahr 2020 der Volkswagen AG die angegebenen Aufwendungen, die einem Anteil in Höhe von 80 % der gesamten Vergütung der Volkswagen AG entsprechen.

Die TRATON SE hat mit Herrn Renschler und der Volkswagen AG einen Aufhebungsvertrag mit Wirkung zum Ablauf des 15. Juli 2020 geschlossen. In diesem Aufhebungsvertrag wurde geregelt, dass Vergütungsansprüche gegen die TRATON SE für die Vergangenheit und die Zukunft nicht mehr bestehen. Herr Renschler erhält von der Volkswagen AG eine Abfindung zahlbar in 24 monatlichen Raten sowie Nebenleistungen bis zum 15. Juli 2022. Davon erstattet die TRATON SE der Volkswagen AG 80%. Auf Herrn Renschler entfällt im Geschäftsjahr 2020 somit eine Abfindung für seine Tätigkeit bei der TRATON SE von insgesamt 8.058 T€ sowie Nebenleistungen von insgesamt 245 T€. Im Zusammenhang mit dieser Abfindung wurde im Jahr 2020 bereits ein Betrag in Höhe von 2.015 T€ für Abfindungszahlungen sowie in Höhe von 29 T€ für Nebenleistungen an die Volkswagen AG für Herrn Renschlers Tätigkeit bei der TRATON SE erstattet.

Gemäß Aufhebungsvereinbarung mit Herrn Drees wird sein Dienstvertrag ab der Beendigung seiner Bestellung zum Vorstandsmitglied bis zum 17. Januar 2024 fort-

geführt. Hierfür wurden insgesamt 8.826 T€ (davon 995 T€ für Altersversorgung) sowie für Nebenleistungen 230 T€ zurück gestellt. Der Anteil der fixen Vergütung beträgt 2.454 T€ und der Anteil der variablen Vergütung 5.377 T€. Die Höhe der variablen Vergütung ist abhängig von den zukünftigen Ergebnissen der durchschnittlichen Operativen Rendite, der durchschnittlichen Kapitalrendite, Ergebnis je Aktie sowie dem Börsenkurs der TRATON Aktie. Im Geschäftsjahr 2020 erhält Herr Drees somit eine weitere Vergütung von insgesamt 422 T€ sowie Nebenleistungen in Höhe von 49 T€. Die MAN Truck & Bus SE erstattet 80% der Vergütung an die TRATON SE bis zum 31. März 2023, für das Geschäftsjahr 2020 damit einen Betrag von 337 T€.

Vorstandsvergütung gemäß DCGK

Die in den Tabellen zur Vorstandsvergütung gemäß DCGK als „Zufluss“ ausgewiesenen Werte entsprechen grundsätzlich den Auszahlungsbeträgen für das jeweilige Geschäftsjahr.

In der Einführungsphase des Performance-Share-Plans (2019 bis 2020) bei der TRATON SE erhalten die betroffenen Vorstandsmitglieder, die mit Einführung des Plans (zum 17. Januar 2019) Vorstandsmitglieder waren, Abschlagszahlungen auf den Zielbetrag, die in den Tabellen gemäß DCGK als Zufluss für das Geschäftsjahr ausgewiesen werden, in dem der Performance-Share-Plan zugeteilt wurde.

Die in den Tabellen zur Vorstandsvergütung gemäß DCGK als „Gewährte Zuwendungen“ ausgewiesenen Werte basieren für die variable Vergütung des Performance-Share-Plans auf dem Fair Value im Gewährungszeitpunkt und für die weitere variable Vergütung auf dem 100%-Niveau der Zielwerte.

**VORSTANDSVERGÜTUNG (ZUFLUSS UND GEWÄHRTE ZUWENDUNGEN)
GEMÄSS DCGK**

T€	Matthias Gründler Chief Executive Officer TRATON SE Eintritt: 16.07.2020					
	Zufluss		Gewährte Zuwendungen			
	2020	2019	2019	2020	2020 (Minimum)	2020 (Maximum)
Festvergütung	621	-	-	621	621	621
Nebenleistungen	44	-	-	44	44	44
Summe	665	-	-	665	665	665
Einjährige variable Vergütung	-	-	-	-	-	-
Mehrjährige variable Vergütung						
Tantieme (2 Jahre)	194	-	-	623	-	1.122
LTI (Performance-Share-Plan 2020 – 2022)	-	-	-	617	-	1.662
Summe¹	194	-	-	1.240	-	2.784
Versorgungsaufwand	247	-	-	247	247	247
Gesamtvergütung	1.106	-	-	2.152	912	3.696

1 Angaben gemäß aktuell vorliegenden Kennzahlen

T€	Andreas Renschler Chief Executive Officer TRATON SE und Mitglied des Vorstands der Volkswagen AG ^{1,2} Austritt: 15.07.2020					
	Zufluss		Gewährte Zuwendungen			
	2020	2019	2019	2020	2020 (Minimum)	2020 (Maximum)
Festvergütung	585	1.080	1.080	585	585	585
Nebenleistungen	57	210	210	57	57	57
Summe	642	1.290	1.290	642	642	642
Einjährige variable Vergütung	373	1.521	1.080	585	-	1.053
Mehrjährige variable Vergütung						
LTI (Performance-Share-Plan 2017 – 2019)	1.428	-	-	-	-	-
LTI (Performance-Share-Plan 2018 – 2020)	-	-	-	-	-	-
LTI (Performance-Share-Plan 2019 – 2021)	-	-	1.260	-	-	-
LTI (Performance-Share-Plan 2020 – 2022)	-	-	-	730	-	1.560
Summe	1.801	1.521	2.340	1.315	-	2.613
Versorgungsaufwand	-	4.020	4.020	-	-	-
Gesamtvergütung	2.443	6.831	7.650	1.957	642	3.255

1 Dienstvertrag und Vergütungsstruktur Volkswagen AG; Vergütung für die Tätigkeit bei der TRATON SE

2 Angaben gemäß aktuell vorliegenden Kennzahlen

Roberto Cortes						
Mitglied des Vorstands TRATON SE; CEO MAN Latin America Indústria e Comércio de Veículos Ltda.¹						
T€ ⁷	Zufluss		Gewährte Zuwendungen			
	2020	2019	2019	2020	2020	2020
				(Minimum)	(Maximum)	
Festvergütung ²	620	617	617	620	620	620
Nebenleistungen	44	50 ⁸	50 ⁸	44	44	44
Summe	664	667	667	664	664	664
Einjährige variable Vergütung (PLB) ³	–	4	12	–	–	–
Mehrjährige variable Vergütung						
UB (2 Jahre) ³	–	13	12	–	–	–
LTI (4 Jahre) ³	–	20	12	–	–	–
Tantieme (2 Jahre) ⁴	97	324	296	310	–	558
LTI (Performance-Share-Plan 2019 – 2021) ^{4,5}	–	237	259	–	–	–
LTI (Performance-Share-Plan 2020 – 2022) ^{4,5}	248	–	–	295	–	620
Summe⁶	345	598	592	605	–	1.178
Versorgungsaufwand	185	358	358	185	185	185
Gesamtvergütung	1.194	1.624	1.617	1.455	850	2.028

1 Dienstvertrag bis 16.01.2019 MAN Latin America Indústria e Comércio de Veículos Ltda., ab 17.01.2019 MAN Latin America Indústria e Comércio de Veículos Ltda. und TRATON SE

2 Angabe in 2020 vor Spende an wohltätige Organisation in Höhe von 14 T€

3 Vergütungsstruktur MAN Latin America Indústria e Comércio de Veículos Ltda.

4 Vergütungsstruktur TRATON SE

5 Zufluss: in der Einführungsphase des Performance-Share-Plans Abschlagszahlung

6 Angaben gemäß aktuell vorliegenden Kennzahlen

7 vertraglich vereinbarter Wechselkurs 4,53 BRL = 1 €

8 Korrektur nach Erstellung des Geschäftsberichts 2019

Joachim Drees						
Mitglied des Vorstands TRATON SE; CEO MAN SE; CEO MAN Truck & Bus SE¹ Austritt: 15.07.2020						
T€	Zufluss		Gewährte Zuwendungen			
	2020	2019	2019	2020	2020	2020
				(Minimum)	(Maximum)	
Festvergütung ^{2,3}	378	734	734	378	378	378
Nebenleistungen	51	79	79	51	51	51
Summe	429	813	813	429	429	429
Einjährige variable Vergütung (PLB) ³	–	21	14	–	–	–
Mehrjährige variable Vergütung						
UB (2 Jahre) ⁴	–	14	14	–	–	–
LTI (4 Jahre) ⁴	–	23	14	–	–	–
Tantieme (2 Jahre) ⁵	118	576	526	379	–	683
LTI (Performance-Share-Plan 2019 – 2021) ^{5,6}	–	497	544	–	–	–
LTI (Performance-Share-Plan 2020 – 2022) ^{5,6}	403	–	–	479	–	1.008
Summe⁷	521	1.130	1.111	858	–	1.690
Versorgungsaufwand	145	532	532	145	145	145
Gesamtvergütung	1.095	2.475	2.455	1.432	574	2.264

1 Dienstvertrag bis 16.01.2019 MAN Truck & Bus AG, ab 17.01.2019 TRATON SE

2 Angabe in 2019 enthält einen Sonderbonus in Höhe von 60 T€

3 Angabe in 2020 ohne Verzicht auf Festvergütung in Höhe von 18 T€

4 Vergütungsstruktur MAN Truck & Bus AG

5 Vergütungsstruktur TRATON SE

6 Zufluss: in der Einführungsphase des Performance-Share-Plans Abschlagszahlung

7 Angaben gemäß aktuell vorliegenden Kennzahlen

Henrik Henriksson						
Mitglied des Vorstands TRATON SE; CEO Scania CV AB ¹						
T€ ⁷	Zufluss		Gewährte Zuwendungen			
	2020	2019	2019	2020	2020	2020
				(Minimum)	(Maximum)	
Festvergütung ²	750	750	750	750	750	750
Nebenleistungen	46	30	30	46	46	46
Summe	796	779	779	796	796	796
Einjährige variable Vergütung ³	-	-	-	-	-	-
Mehrfährige variable Vergütung						
UB (2 Jahre) ³	-	46	25	-	-	-
LTI (4 Jahre) ³	-	21	12	-	-	-
Tantieme (2 Jahre) ⁴	233	785	717	750	-	1.350
LTI (Performance-Share-Plan 2019 – 2021) ^{4,5}	-	762	833	-	-	-
LTI (Performance-Share-Plan 2020 – 2022) ^{4,5}	797	-	-	947	-	1.992
Summe⁶	1.030	1.614	1.587	1.697	-	3.342
Versorgungsaufwand	394	315	315	394	394	394
Gesamtvergütung	2.220	2.708	2.682	2.886	1.189	4.531

1 Dienstvertrag bis 16.01.2019 Scania CV AB, ab 17.01.2019 Scania CV AB und TRATON SE

2 Angabe in 2020 ohne Verzicht auf Festvergütung in Höhe von 15 T€

3 Vergütungsstruktur Scania CV AB

4 Vergütungsstruktur TRATON SE

5 Zufluss: in der Einführungsphase des Performance-Share-Plans Abschlagszahlung

6 Angaben gemäß aktuell vorliegenden Kennzahlen

7 Wechselkurs 10,30 SEK = 1 €

Professor Dr. Carsten Intra						
Mitglied des Vorstands & Arbeitsdirektor TRATON SE; Personalvorstand & Arbeitsdirektor MAN SE; Personalvorstand & Arbeitsdirektor MAN Truck & Bus SE Austritt: 15.07.2020						
T€	Zufluss		Gewährte Zuwendungen			
	2020	2019	2019	2020	2020	2020
				(Minimum)	(Maximum)	
Festvergütung ¹	378	647	647	378	378	378
Nebenleistungen	20	38	38	20	20	20
Summe	398	686	686	398	398	398
Einjährige variable Vergütung	-	-	-	-	-	-
Mehrfährige variable Vergütung						
Tantieme (2 Jahre) ²	118	576	526	379	-	683
LTI (Performance-Share-Plan 2019 – 2021) ^{2,3}	-	497	544	-	-	-
LTI (Performance-Share-Plan 2020 – 2022) ^{2,3}	403	-	-	479	-	1.008
Summe⁴	521	1.073	1.070	858	-	1.690
Versorgungsaufwand	156	248	248	156	156	156
Gesamtvergütung	1.075	2.006	2.003	1.412	554	2.244

1 Angabe in 2020 vor Verzicht auf Festvergütung in Höhe von 18 T€

2 Vergütungsstruktur TRATON SE

3 Zufluss: in der Einführungsphase des Performance-Share-Plans Abschlagszahlung

4 Angaben gemäß aktuell vorliegenden Kennzahlen

T€ ⁶	Christian Levin					
	Mitglied des Vorstands TRATON SE; Mitglied des Vorstands TRATON AB ¹ Eintritt: 17.01.2019					
	Zufluss		Gewährte Zuwendungen			
	2020	2019	2019	2020	2020 (Minimum)	2020 (Maximum)
Festvergütung ²	700	647	647	700	700	700
Nebenleistungen	32	26	26	32	32	32
Summe	732	673	673	732	732	732
Einjährige variable Vergütung	-	-	-	-	-	-
Mehrfährige variable Vergütung						
Tantieme (2 Jahre) ³	218	576	526	700	-	1.260
LTI (Performance-Share-Plan 2019 – 2021) ^{3,4}	-	497	544	-	-	-
LTI (Performance-Share-Plan 2020 – 2022) ^{3,4}	744	-	-	884	-	1.860
Summe⁵	962	1.073	1.070	1.584	-	3.120
Versorgungsaufwand	375	345	345	375	375	375
Gesamtvergütung	2.069	2.091	2.088	2.691	1.107	4.227

1 Dienstvertrag TRATON AB und TRATON SE

2 Angabe in 2020 vor Verzicht auf Festvergütung in Höhe von 14 T€

3 Vergütungsstruktur TRATON SE

4 Zufluss: in der Einführungsphase des Performance-Share-Plans Abschlagszahlung

5 Angaben gemäß aktuell vorliegenden Kennzahlen

6 vertraglich vereinbarter Wechselkurs 10,30 SEK = 1 €

T€	Christian Schulz					
	Mitglied des Vorstands TRATON SE, CFO ¹ Eintritt: 26.06.2018					
	Zufluss		Gewährte Zuwendungen			
	2020	2019	2019	2020	2020 (Minimum)	2020 (Maximum)
Festvergütung ^{2,3}	700	727	727	700	700	700
Nebenleistungen	76	59	59	76	76	76
Summe	776	786	786	776	776	776
Einjährige variable Vergütung (PLB) ⁴	-	16	8	-	-	-
Mehrfährige variable Vergütung						
UB (2 Jahre) ⁴	-	11	8	-	-	-
LTI (4 Jahre) ⁴	-	13	8	-	-	-
Tantieme (2 Jahre) ⁵	218	576	526	700	-	1.260
LTI (Performance-Share-Plan 2019 – 2021) ^{5,6}	-	497	544	-	-	-
LTI (Performance-Share-Plan 2020 – 2022) ^{5,6}	744	-	-	884	-	1.860
Summe⁷	962	1.113	1.093	1.584	-	3.120
Versorgungsaufwand	290	382	382	290	290	290
Gesamtvergütung	2.028	2.281	2.261	2.650	1.067	4.187

1 Dienstvertrag bis 16.01.2019 TRATON AG, ab 17.01.2019 TRATON SE

2 Angabe in 2019 enthält eine Kompensation von verlorengegangenen Ansprüchen aufgrund des Arbeitgeberwechsels in Höhe von 59 T€

3 Angabe in 2020 vor Verzicht auf Festvergütung in Höhe von 53 T€

4 Vergütungsstruktur TRATON AG

5 Vergütungsstruktur TRATON SE

6 Zufluss: in der Einführungsphase des Performance-Share-Plans Abschlagszahlung

7 Angaben gemäß aktuell vorliegenden Kennzahlen

Dr. Ing. h.c. Andreas Tostmann						
Mitglied des Vorstands TRATON SE; CEO MAN SE; CEO MAN Truck & Bus SE Eintritt: 16.07.2020						
T€	Zufluss		Gewährte Zuwendungen			
	2020	2019	2019	2020	2020 (Minimum)	2020 (Maximum)
Festvergütung	322	-	-	322	322	322
Nebenleistungen	26	-	-	26	26	26
Summe	348	-	-	348	348	348
Einjährige variable Vergütung	-	-	-	-	-	-
Mehrjährige variable Vergütung						
Tantieme (2 Jahre)	101	-	-	323	-	582
LTI (Performance-Share-Plan 2020 – 2022)	-	-	-	319	-	859
Sonderzusage ¹	418	-	-	195	519	-
Summe	519	-	-	837	519	1.441
Versorgungsaufwand	128	-	-	128	128	128
Gesamtvergütung	995	-	-	1.313	995	1.917

1 Erstattung an die TRATON SE durch die Volkswagen AG: Bestandssicherung

Leistungen bei regulärer Beendigung der Tätigkeit

Den Mitgliedern des Vorstands sind im Falle der regulären Beendigung ihrer Tätigkeit grundsätzlich eine Alters-, Invaliditäts- und Hinterbliebenenversorgung und unter bestimmten Umständen die Nutzung eines Dienstwagens zugesagt. Die zugesagten Altersleistungen werden grundsätzlich mit Vollendung des 65. Lebensjahres gezahlt bzw. zur Verfügung gestellt. Die TRATON SE führt die betriebliche Altersversorgung für die Herren Drees, Gründer, Professor Dr. Intra, Schulz und Dr. Ing. h.c. Tostmann. Die betriebliche Altersversorgung für die anderen Vorstandsmitglieder wird von der Volkswagen AG (Herr Renschler), von der Scania CV AB (Herr Henriksson), von der TRATON AB (Herr Levin) bzw. von der MAN Latin America Indústria e Comércio de Veículos Ltda. (Herr Cortes) geführt.

Von der TRATON SE gewährte Anwartschaften werden im Rahmen eines beitragsorientierten, fondsakkessorischen Versorgungssystems, dem Kapitalkontenplan, aufgebaut. Die TRATON SE leistet für die Herren Drees, Gründer, Professor Dr. Intra, Schulz und Dr. Ing. h.c. Tostmann jährlich einen Beitrag in Höhe von 40% der vertraglich vereinbarten Festvergütung im Kalenderjahr. Eigenbeiträge durch Bruttogehaltumwandlung sind möglich.

Die geleisteten Beiträge und ihre Verzinsung werden auf individuellen Kapitalkonten kumuliert. Die Wertentwicklung des Kapitalkontos ist unmittelbar an den Kapitalmarkt geknüpft und wird durch einen Korb von Indizes und sonstigen geeigneten Parametern bestimmt. Die Anlagerisiken werden mit zunehmendem Alter sukzessive reduziert (sogenanntes „Life-Cycle-Konzept“).

Im Versorgungsfall wird das Guthaben auf dem Kapitalkonto, mindestens jedoch die Summe der geleisteten Beiträge, wahlweise als Einmalbetrag, als Zahlung in Raten oder mit einem zum Renteneintritt gültigen Versicherungstarif verrentet ausgezahlt.

Bei Invalidität oder im Todesfall wird der aufgelaufene Kontostand, mindestens aber ein Kapital in Höhe von 2.000 T€, ausgezahlt. Den Mitgliedern des Vorstands sind grundsätzlich auch für den Fall der vorzeitigen Beendigung ihrer Tätigkeit ohne Eintritt eines Versorgungsfalls eine Alters-, Invaliditäts- und Hinterbliebenenversorgung zugesagt, wobei das Mindestversorgungskapital nur gemäß bzw. entsprechend §§ 2 Abs. 1, 2a Abs. 1 BetrAVG ratierlich gekürzt aufrechterhalten wird. Der aufrechterhaltene Teil des Mindestversorgungskapitals wird entsprechend § 2a Abs. 2 Ziff. 2 lit. a) BetrAVG ab dem Ausscheiden bis zum Eintritt des Versorgungsfalls um 1% p.a. angepasst.

Die Pensionsverpflichtungen nach IAS 19 betragen am 31. Dezember 2020 für aktive Mitglieder des Vorstands 1.762 T€ (4.555 T€). Der Rückstellung wurden nach IAS 19 im Berichtsjahr 1.072 T€ (1.238 T€) zugeführt. In die Bewertung der Pensionsverpflichtungen sind auch die sonstigen Versorgungsleistungen wie die Hinterbliebenenrente und die Überlassung von Dienstwagen eingeflossen. Für beitragsorientierte Pensionspläne, die nicht in den Gesamtbezügen enthalten sind, wurden darüber hinaus 848 T€ (942 T€) aufgewendet. Die nach handelsrechtlichen Vorschriften bewerteten Pensionsverpflichtungen für die Vorstandsmitglieder, deren Pensionsansprüche bei der TRATON SE bestehen, beliefen sich am 31. Dezember 2020 auf 1.017 T€ (3.910 T€). Der Rückstellung bei der TRATON SE wurden handelsrechtlich im Berichtsjahr 985 T€ (1.536 T€) zugeführt. Für beitragsorientierte Pensionspläne, die nicht in den Gesamtbezügen enthalten sind, wurden darüber hinaus 85 T€ (28 T€) aufgewendet.

Für Pensionsverpflichtungen gegenüber ehemaligen Vorstandsmitgliedern und ihren Hinterbliebenen sind zum 31. Dezember 2020 insgesamt 5.023 T€ (-) zurückgestellt.

Leistungen bei vorzeitiger Beendigung der Tätigkeit

Sofern die Tätigkeit aus einem nicht von dem Vorstandsmitglied zu vertretenden wichtigen Grund beendet wird, sind die Abfindungsansprüche entsprechend der Empfehlung G. 13 Satz 1 DCGK vertraglich auf maximal zwei Jahresvergütungen begrenzt (Abfindungs-Cap).

Für den Fall, dass die Tätigkeit aus einem von einem Vorstandsmitglied zu vertretenden wichtigen Grund beendet wird, erfolgt keine Abfindungszahlung an das Vorstandsmitglied.

Die mit Herrn Drees und Herrn Renschler anlässlich der vorzeitigen Beendigung ihrer Tätigkeit getroffenen Vereinbarungen wurden oben näher beschrieben. Da rechtlich nicht geklärt ist, ob G. 13 Satz 1 DCGK nur Abfindungszahlungen oder auch Zahlungen aufgrund eines fortbestehenden Dienstvertrages erfasst, haben Vorstand und Aufsichtsrat mit Blick auf den mit Herrn Drees geschlossenen Aufhebungsvertrag höchstvorsorglich eine Abweichung von G. 13 Satz 1 DCGK erklärt.

ALTERSVERSORGUNG DES VORSTANDS 2020 (VORJAHRESWERTE IN KLAMMERN)

T€	Versorgungsaufwand	Barwert zum 31. Dezember ¹
Matthias Gründler (seit 16.07.2020) ²	247	247
	(-)	(-)
Andreas Tostmann (seit 16.07.2020) ³	128	134
	(-)	(-)
Andreas Renschler (bis 15.07.2020)	-	-
	(-)	(-)
Antonio Roberto Cortes	185	-
	(358)	(-)
Joachim Drees (bis 15.07.2020) ⁴	145	-
	(532)	(1.493)
Henrik Henriksson ⁵	394	373
	(315)	(318)
Carsten Intra (bis 15.07.2020) ⁶	156	-
	(248)	(2.074)
Christian Levin ⁷	375	316
	(345)	(287)
Christian Schulz ⁸	290	692
	(382)	(382)
Summe	1.920	1.762
	(2.180)	(4.555)

1 Der Betrag ist in dem in der Bilanz enthaltenen Gesamtbetrag für Pensionen und pensionsähnliche Verpflichtungen erfasst (siehe Anhangsangabe „32. Rückstellungen für Pensionen und ähnliche Verpflichtungen“ im Konzernabschluss).

2 Auf die TRATON SE entfallender Versorgungsaufwand nach HGB: 247 T€ (-), auf die TRATON SE entfallende Pensionsrückstellung nach HGB: 247 T€ (-)

3 Auf die TRATON SE entfallender Versorgungsaufwand nach HGB: 128 T€ (-), auf die TRATON SE entfallende Pensionsrückstellung nach HGB: 128 T€ (-)

4 Auf die TRATON SE entfallender Versorgungsaufwand nach HGB: 143 T€ (686 T€), auf die TRATON SE entfallende Pensionsrückstellung nach HGB im Vorjahr: 1.493 T€

5 Der Versorgungsaufwand enthält auch die vom Arbeitgeber getragenen Sozialversicherungsbeiträge, die auf eine Rentenversicherung entfallen (beitragsorientierte Pläne). Auf die TRATON SE entfallender Versorgungsaufwand für derartige Sozialversicherungsbeiträge nach HGB: 48 T€ (15 T€)

6 Auf die TRATON SE entfallender Versorgungsaufwand nach HGB: 181 T€ (503 T€), auf die TRATON SE entfallende Pensionsrückstellung nach HGB im Vorjahr: 2.070 T€

7 Der Versorgungsaufwand enthält auch die vom Arbeitgeber getragenen Sozialversicherungsbeiträge, die auf eine Rentenversicherung entfallen (beitragsorientierte Pläne). Auf die TRATON SE entfallender Versorgungsaufwand für derartige Sozialversicherungsbeiträge nach HGB: 37 T€ (13 T€)

8 Auf die TRATON SE entfallender Versorgungsaufwand nach HGB: 286 T€ (347 T€), auf die TRATON SE entfallende Pensionsrückstellung nach HGB: 642 T€ (347 T€)

BEZÜGE DES AUFSICHTSRATS

Die Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder der TRATON SE besteht ausschließlich aus erfolgsunabhängigen Vergütungsbestandteilen.

Die Mitglieder des Aufsichtsrats erhalten je Geschäftsjahr eine feste Vergütung von 75 T€.

Der Vorsitzende des Aufsichtsrats erhält eine feste Vergütung von 225 T€, sein Stellvertreter erhält eine Vergütung von 150 T€.

Die Mitglieder des Aufsichtsrats erhalten zudem für ihre Tätigkeiten in den Ausschüssen des Aufsichtsrats pro Geschäftsjahr eine zusätzliche feste Vergütung von 40 T€ pro Ausschuss, sofern der Ausschuss mindestens einmal im Jahr zur Erfüllung seiner Aufgaben getagt hat. Die Mitgliedschaften im Nominierungs- sowie im Vermittlungsausschuss gemäß § 27 Abs. 3 MitbestG bleiben unberücksichtigt.

Die Ausschussvorsitzenden erhalten den doppelten, ihre Stellvertreter den eineinhalbfachen Betrag der vorstehend aufgeführten Ausschussvergütung.

Ausschusstätigkeiten werden für höchstens zwei Ausschüsse berücksichtigt, wobei bei Überschreiten dieser Höchstzahl die zwei höchstdotierten Funktionen maßgeblich sind.

Aufsichtsratsmitglieder, die nur während eines Teils des Geschäftsjahres dem Aufsichtsrat bzw. einem seiner Ausschüsse angehört haben, erhalten die Vergütung zeitanteilig.

Für die Teilnahme an einer Sitzung des Aufsichtsrats oder eines Ausschusses erhält das jeweilige Mitglied ein Sitzungsgeld von 1 T€; bei mehreren Sitzungen am Tag wird das Sitzungsgeld nur einmal gezahlt.

Die Vergütung wird fällig nach Ablauf der Hauptversammlung, die den Konzernabschluss für das Geschäftsjahr, für das die Vergütung gezahlt wird, entgegennimmt oder über seine Billigung entscheidet.

Für das Geschäftsjahr 2020 erhalten die Mitglieder des Aufsichtsrats eine Gesamtvergütung in Höhe von 2.088 T€ (2.390 T€). Auf die Tätigkeit im Aufsichtsrat entfallen davon 1.125 T€ (1.125 T€), auf die Tätigkeit in den Ausschüssen 400 T€ (400 T€).

VERGÜTUNGEN VON MITGLIEDERN DES AUFSICHTSRATS

T€	Feste Vergütung	Tätigkeit in den Ausschüssen	Sitzungsgelder	Konzern-Mandate	Gesamt 2020	Gesamt 2019
Pötsch, Hans Dieter	225	80	6	-	311	310
Stimoniaris, Athanasios ⁴	150	60	1	100	311	375
Bechstädt, Torsten ⁴	75	60	12	-	147	143
Carlquist, Mari ^{1,3}	-	-	-	-	-	-
Döss, Dr. Manfred ¹	-	-	-	-	-	-
Kerner, Jürgen ⁴	75	-	8	114	197	275
Kilian, Gunnar ¹	-	-	-	-	-	-
Kirchmann, Dr. Albert X.	75	-	8	3	86	78
Kuhn-Piëch, Dr. Julia	75	40	9	57	181	244
Lorentzon, Lisa ^{1,3}	-	-	-	-	-	-
Luthin, Bo ^{2,3}	-	-	-	-	-	3
Lyngsie, Michael ^{2,3}	-	-	-	-	-	3
Macpherson, Nina	75	40	12	67	194	189
Osterloh, Bernd ⁴	75	40	5	-	120	117
Porsche, Dr. Dr. Christian	75	40	8	5	128	120
Schmid, Dr. Wolf-Michael	75	-	8	-	83	80
Schnur, Karina ⁴	75	40	11	80	206	264
Werner, Hiltrud ¹	-	-	-	-	-	-
Witter, Frank ¹	-	-	-	-	-	-
Zieger, Steffen ⁴	75	-	7	42	124	184
Summe	1.125	400	95	468	2.088	2.390

1 Verzichtserklärung hinsichtlich der vollständigen Vergütung 2019 und 2020

2 Verzichtserklärung hinsichtlich der Vergütung 2019 außer Sitzungsgelder für die ersten drei Sitzungen; Verzichtserklärung hinsichtlich der vollständigen Vergütung 2020

3 Der Vorstand der TRATON SE hat mit Blick auf die Verzichtserklärungen entschieden, nach der Hauptversammlung 2021 eine Zuwendung von 415 T€ (276 T€) an die „Scania Personalstiftelse 1996“ auszuzahlen.

4 Diese Arbeitnehmervertreter haben erklärt, ihre Aufsichtsratsvergütung nach den Richtlinien des Deutschen Gewerkschaftsbundes an die Hans-Böckler-Stiftung abzuführen.

Die bei der TRATON SE oder bei anderen Unternehmen der TRATON GROUP angestellten Arbeitnehmervertreter des Aufsichtsrats erhalten darüber hinaus ein reguläres Gehalt im Rahmen ihres Arbeitsvertrags.

2. Erklärung zur Unternehmensführung¹

Corporate Governance bildet bei TRATON den Rahmen für die Leitung und Überwachung von Unternehmen und Konzern. Eine gute Corporate Governance bildet die Grundlage für eine verantwortungsvolle Führung und Kontrolle unseres Unternehmens sowie einen nachhaltigen Unternehmenserfolg. Gleichzeitig fördert eine gute Corporate Governance das Vertrauen der Finanzmärkte, unserer Anleger, Kunden, Geschäftspartner und Mitarbeiter in unser Unternehmen, unseren Konzern und unsere Arbeit.

Unsere Unternehmensführung wird bestimmt durch die geltenden Gesetze, unsere Satzung, interne Regularien und Leitlinien sowie durch nationale und internationale Standards guter und verantwortungsvoller Unternehmensführung (Corporate Governance). Der Deutsche Corporate Governance Kodex (DCGK) stellt die für TRATON geltenden aktienrechtlichen Vorschriften dar und gibt Empfehlungen und Anregungen für eine verantwortungsvolle und transparente Corporate Governance entsprechend den anerkannten Standards.

I. CORPORATE GOVERNANCE BEI TRATON

Vorstand und Aufsichtsrat von TRATON haben sich eingehend mit dem Corporate-Governance-System und der Erfüllung der Empfehlungen und Anregungen des DCGK beschäftigt. Sie sind sich bewusst, dass gute und transparente Corporate Governance, die sowohl nationalen als auch internationalen Standards folgt, für eine verantwortungsbewusste und langfristig ausgerichtete Unternehmensführung von wesentlicher Bedeutung ist.

¹ Die Erklärung zur Unternehmensführung gemäß § 289f HGB und gemäß § 315d HGB ist Teil des Zusammengefassten Lageberichts und wird nicht in die Prüfung einbezogen.