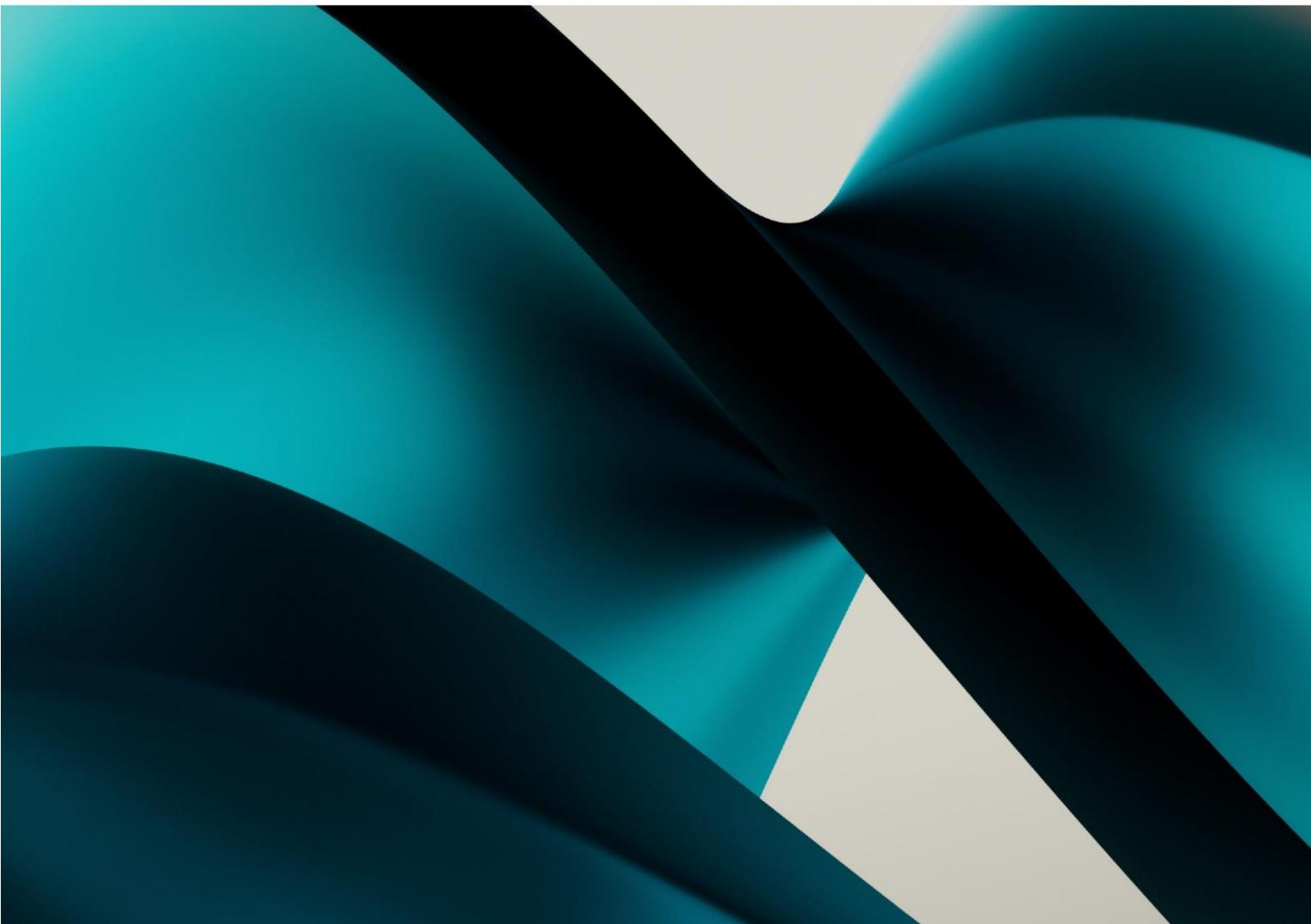


VERGÜTUNGSBERICHT UND PRÜFUNGSVERMERK DES WIRTSCHAFTSPRÜFERS 2023



Vergütungsbericht und Prüfungsvermerk des Abschlussprüfers gemäß § 162 AktG für das Geschäftsjahr 2023

Vergütungsbericht

Vorstand und Aufsichtsrat der TRATON SE haben gemäß § 162 des Aktiengesetzes einen klaren und verständlichen Bericht über die Vergütung von Mitgliedern des Vorstands und des Aufsichtsrats zu erstellen. In diesem Bericht erläutern wir die Grundzüge des Vergütungssystems des Vorstands und Aufsichtsrats. Darüber hinaus enthält der Vergütungsbericht die individualisierte und nach Bestandteilen aufgegliederte Aufstellung der Vergütung von gegenwärtigen und früheren Vorstands- und Aufsichtsratsmitgliedern der TRATON SE.

Vergütung des Vorstands

Geschäftsentwicklung im Berichtsjahr

Im Geschäftsjahr 2023 haben sich trotz des anhaltenden Kriegs in der Ukraine die Markt- und Absatzentwicklung zum Positiven geändert und auch die Zulieferketten haben sich stabilisiert. Das hat dazu geführt, dass die TRATON GROUP im Geschäftsjahr 2023 die gesetzten Ziele erreichen konnte. Insbesondere der Absatz der TRATON GROUP konnte mit 338.183 Einheiten im Vergleich zum Vorjahr um 11 % gesteigert werden, auch wenn sich die Märkte regional unterschiedlich entwickelt haben. Die TRATON GROUP erzielte im Geschäftsjahr 2023 einen Umsatz in Höhe von 46,9 Mrd. € und damit 16 % mehr als noch im Vorjahr. Der erhebliche Umsatzanstieg beruht im Wesentlichen auf einem gestiegenen Neufahrzeugabsatz, einem positiven Markt- und Produktmix sowie einer besseren Preisdurchsetzung und einem gestiegenen Vehicle-Services-Geschäft. Auch im Segment TRATON Financial Services konnte der Umsatz im Vergleich zum Vorjahr erheblich gesteigert werden.

Grundzüge der Vorstandsvergütung

Der Vergütung der Mitglieder des Vorstands liegt das vom Aufsichtsrat am 16. Dezember 2021 mit Wirkung zum 1. Januar 2022 neugefasste Vergütungssystem („Vergütungssystem“) zugrunde, das im Wesentlichen dem bereits am 16. Dezember 2020 mit Wirkung zum 1. Januar 2021 beschlossene und von der Hauptversammlung am 30. Juni 2021 gebilligten Vergütungssystem entspricht. Die Hauptversammlung am 9. Juni 2022 hat das Vergütungssystem mit 97,98 % der abgegebenen Stimmen gebilligt. Das Vergütungssystem setzt die Anforderungen des Aktiengesetzes in der Fassung ARUG II um und berücksichtigt die Empfehlungen des DCGK in der Fassung vom 28. April 2022 (in Kraft getreten am 27. Juni 2022).

Das Vergütungssystem gilt für alle Vorstandsmitglieder, deren Dienstverträge ab dem Tag der Hauptversammlung 2022 neu abgeschlossen oder verlängert werden. Für Vorstandsmitglieder, die bereits vor dem 16. Dezember 2020 bestellt waren, gilt das Vergütungssystem bis zu einer Vertragsverlängerung mit der Maßgabe, dass der Performance-Share-Plan weiterhin eine Performance-Periode von drei Jahren hat. Das betraf im Geschäftsjahr 2023 die Herren Levin und Cortes. Im Geschäftsjahr 2023 hat der Aufsichtsrat die zum 17. Januar 2024 auslaufende Bestellung von Herrn Levin und Herrn Cortes jeweils für eine weitere Amtszeit verlängert. In diesem Zuge gilt für Herrn Levin und Herrn Cortes mit Wirkung ab dem Geschäftsjahr 2024 ebenfalls ein Performance-Share-Plan mit einer vierjährigen Performance-Periode.

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.

Über die Vergütung des Vorstands und Aufsichtsrats im Geschäftsjahr 2022 haben Vorstand und Aufsichtsrat im Vergütungsbericht 2022 ausführlich berichtet. Die Hauptversammlung hat den Vergütungsbericht 2022 am 1. Juni 2023 mit 98,37 % der abgegebenen Stimmen gebilligt. Anmerkungen von Investoren wurden bei der Erstellung des Vergütungsberichts für das Geschäftsjahr 2023 berücksichtigt. Zum Beispiel wurde eine Erläuterung über die Zusammensetzung der Peergroup aufgenommen.

Im Folgenden geben wir zunächst einen Überblick über das im Geschäftsjahr 2023 geltende Vergütungssystem des Vorstands und gehen anschließend auf die Bestandteile der Vergütung im Geschäftsjahr 2023 ein.

Überblick über die Vergütungsbestandteile

Die nachfolgende Tabelle gibt einen Gesamtüberblick über die Bestandteile des für das Geschäftsjahr 2023 geltenden Vergütungssystems für die Mitglieder des Vorstands. Daneben gibt die Tabelle einen Überblick über die Ausgestaltung der einzelnen Vergütungsbestandteile und erläutert deren Zielsetzung, insbesondere im Hinblick darauf, wie die Vergütung die langfristige Entwicklung der Gesellschaft fördert.

Vorstandsvergütungssystem 2023

| Bestandteil | Ausgestaltung | Zielsetzung |
|--|--|---|
| Feste Vergütungsbestandteile | | |
| Fixum | Zwölf gleiche Raten; Auszahlung jeweils zum Monatsende | Die Grundvergütung und die Nebenleistungen sollen ein, die Aufgaben und die Verantwortung des Vorstandsmitglieds im Unternehmen widerspiegelndes Grundeinkommen sichern und das Eingehen unangemessener Risiken verhindern. |
| Nebenleistungen | <p>Insbesondere:</p> <ul style="list-style-type: none"> – Privatnutzung des ersten Dienstwagens; zweiter und dritter Dienstwagen mit Tankkarte gegen Zahlung einer monatlichen Pauschale; Fahrerpool in angemessenem Umfang auch zur privaten Nutzung – Zuschuss zur Kranken-, Pflege- und Alterssicherung – Unfallversicherung – Einrichtung und private Nutzung von Sicherheitsmaßnahmen – Manager´s Medical Check up – Einbeziehung in die D&O- und Straf-Rechtsschutzversicherung – Leistungen im Todesfall – ggf. Übernahme von Steuerberatungskosten <p>Modifizierte Nebenleistungen für Vorstandsmitglieder, die gleichzeitig zum Vorstandsmitglied einer ausländischen Tochtergesellschaft bestellt sind:</p> <ul style="list-style-type: none"> – Vorstandsmitglieder, die gleichzeitig zum Vorstandsmitglied einer ausländischen Tochtergesellschaft bestellt sind, erhalten aktuell keine solche Nebenleistungen von der TRATON SE, sondern von der ausländischen Tochtergesellschaft. – Diese Vorstandsmitglieder haben gegenüber der TRATON SE lediglich Anspruch auf modifizierte Nebenleistungen, d.h. sie sind in die D&O- und Straf-Rechtsschutzversicherung einbezogen, haben Anspruch auf Leistungen im Todesfall und unter bestimmten Umständen auf die Übernahme von Steuerberatungskosten. | |
| Betriebliche Altersversorgung (bAV) | <ul style="list-style-type: none"> – Alters-, Invaliditäts- und Hinterbliebenenversorgung – grundsätzlich mit Vollendung des 65. Lebensjahres (eine vorzeitige Inanspruchnahme ist möglich) – beitragsorientiertes, fondsakkessorisches Versorgungssystem – jährlicher Versorgungsbeitrag von 40 % des vertraglich vereinbarten Fixums – Vorstandsmitglieder, die gleichzeitig zum Vorstandsmitglied einer ausländischen Tochtergesellschaft bestellt sind, erhalten aktuell keine bAV von der TRATON SE, sondern von der ausländischen Tochtergesellschaft. | Die bAV soll den Vorstandsmitgliedern ein adäquates Versorgungsniveau auch im Ruhestand sichern. |
| Variable Vergütungsbestandteile | | |
| Tantieme | <ul style="list-style-type: none"> – Plantyp: Zielbonus – Mindestauszahlungsbetrag: 0 € – Begrenzung: 180 % des Zielbetrags – Bemessungszeitraum: Tantiemegeschäftsjahr (das Jahr, für das die Tantieme gewährt wird) – Leistungskriterien: <ul style="list-style-type: none"> • Finanzielle Teilziele: <ul style="list-style-type: none"> • Operative Rendite (50 %) und Kapitalrendite (50 %) <ul style="list-style-type: none"> ○ Die Kennzahl Operative Rendite entspricht dem Operativen Ergebnis der TRATON Operations inklusive Corporate Items vor Steuern und ohne Berücksichtigung von Bereinigungen im Verhältnis zu den entsprechenden Umsatzerlösen. ○ Die Kennzahl Kapitalrendite entspricht dem Operativen Ergebnis der TRATON Operations inklusive Corporate Items nach Steuern (normierte Steuerquote von 30 %) und ohne Berücksichtigung von Bereinigungen im Verhältnis zum entsprechenden durchschnittlich investierten Vermögen. • Der Aufsichtsrat legt für das Tantiemegeschäftsjahr jeweils die Werte für die finanziellen Teilziele in Form eines Schwellenwerts, Zielwerts und Maximalwerts fest; der Schwellenwert entspricht einem Teilzielerreichungsgrad von | Mit der Tantieme sollen die Vorstandsmitglieder dazu angehalten werden, anspruchsvolle Ziele im Bemessungszeitraum zu verfolgen. Die wirtschaftlichen Erfolgsziele fördern das strategische Ziel der wettbewerbsfähigen Ertragskraft. Durch die Integration der Nachhaltigkeitsziele wird der Bedeutung der Umwelt-, Sozial- und Governance-Faktoren Rechnung getragen. |

Vorstandsvergütungssystem 2023

| Bestandteil | Ausgestaltung | Zielsetzung |
|---|---|---|
| | <p>50 %, der Zielwert entspricht einem Teilerreichungsgrad von 100 % und der Maximalwert einem Teilerreichungsgrad von 180 %; Werte dazwischen werden linear interpoliert.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Die Tantieme hängt ab von der Zielerreichung im Tantiemejahresjahr. • finanzieller Gesamtzielerreichungsgrad = Teilerreichungsgrad Operative Rendite x 50 % + Teilerreichungsgrad Kapitalrendite x 50 % <p>ESG-Ziele</p> <ul style="list-style-type: none"> • Teilerreichungsgrad Umwelt (Verhältnis der Anzahl verkaufter batterieelektrischer Fahrzeuge und brennstoffzellen-elektrischer Fahrzeuge zu der Gesamtzahl verkaufter Fahrzeuge, ausgenommen ist das Modell MAN TGE) gewichtet mit 50 % • Teilerreichungsgrad Soziales (Stimmungsindex) gewichtet mit 50 % • Governance-Faktor (Compliance & Integrität), der zwischen 0,9 und 1,1 liegt (Regelwert 1,0) • Der Aufsichtsrat legt für jedes Geschäftsjahr für die Teilerreichungsgrade Umwelt und Soziales einen Mindestwert, Zielwert und Maximalwert fest. Der Mindestwert entspricht einem Teilerreichungsgrad von 0,7, der Zielwert einem Teilerreichungsgrad von 1,0 und der Maximalwert einem Teilerreichungsgrad von 1,3. Werte dazwischen werden linear interpoliert. • Berechnung ESG-Faktor: [Teilerreichungsgrad Umwelt x 50 % + Teilerreichungsgrad Soziales x 50 %] x Governance-Faktor (0,9-1,1) <ul style="list-style-type: none"> - Auszahlungsbetrag Tantieme = individueller Zielbetrag x finanzieller Gesamtzielerreichungsgrad x ESG-Faktor - Auszahlung: In bar grundsätzlich im Monat nach der Billigung des Konzernabschlusses des Tantiemejahresjahres | |
| <p>Langzeitbonus (LTI) (Anm.: Für bereits vor dem 16. Dezember 2020 bestellte Vorstandsmitglieder gilt bis zu einer Vertragsverlängerung weiterhin eine dreijährige Performance-Periode, im Übrigen entsprechen die Bedingungen des LTI aber dem für das Geschäftsjahr 2022 beschriebenen Performance-Share-Plan)</p> | <ul style="list-style-type: none"> - Plantyp: Performance-Share-Plan - Performance-Periode: grundsätzlich vier Jahre vorwärtsgerichtet - Mindestauszahlungsbetrag: 0 € - Begrenzung: 200 % des Zielbetrags - Zuteilung Performance Shares: Zu Beginn eines jeden Geschäftsjahres wird der individuell vereinbarte Zielbetrag dividiert durch das arithmetische Mittel der Aktie der TRATON SE (Wertpapierkennnummer: TRATON) im Xetra-Handelssystem der Deutsche Börse AG an den letzten 30 Handelstagen vor dem 1. Januar der jeweiligen Performance-Periode („Anfangs-Referenzkurs“). - Zielfestlegung: Der Aufsichtsrat legt zu Beginn der Performance-Periode einen Mindestwert, Zielwert und Maximalwert für das Ergebnis je Aktie (Earnings per Share, EPS), dem testierten, voll verwässerten Ergebnis je TRATON-Aktie aus fortgeführten und nicht fortgeführten Geschäftsbereichen der Gesellschaft, fest. Der EPS-Mindestwert entspricht einer Zielerreichung von 50 %, der EPS-Zielwert einer Zielerreichung von 100 % und der EPS-Maximalwert einer Zielerreichung von 150 %. - Berechnung des Auszahlungsbetrags: Zur Berechnung der finalen Anzahl der Performance Shares werden die zu Beginn der Performance-Periode bedingt zugeteilten Performance Shares mit dem arithmetischen Mittel der jährlichen EPS-Zielerreichungen über die Performance-Periode multipliziert. Die finale Anzahl an Performance Shares wird dann multipliziert mit der Summe aus dem arithmetischen Mittel der Schlusskurse an den letzten 30 Handelstagen vor dem Ende der Performance-Periode („Schluss-Referenzkurs“) und den während der Performance-Periode je Aktie ausgezahlten Dividenden („Dividendenäquivalent“). - Auszahlung: In bar grundsätzlich im Monat nach der Billigung des Konzernabschlusses für das letzte Geschäftsjahr der jeweiligen Performance-Periode - Endet der Dienstvertrag vor Ende der Performance-Periode aufgrund eines Bad-Leaver-Falls (außerordentliche Kündigung aus wichtigem Grund oder Widerruf der Bestellung wegen grober Pflichtverletzung, Amtsniederlegung oder | <p>Der Langzeitbonus dient dazu, die Vergütung der Vorstandsmitglieder an der langfristigen Entwicklung des Unternehmens auszurichten. Das wirtschaftliche Erfolgsziel EPS in Verbindung mit der Aktienkursentwicklung und den ausgeschütteten Dividenden, gemessen über vier Jahre, stellt eine langfristige Wirkung der Verhaltensanreize sicher und fördert das strategische Ziel der wettbewerbsfähigen Ertragskraft.</p> |

Vorstandsvergütungssystem 2023

| Bestandteil | Ausgestaltung | Zielsetzung |
|--|--|---|
| | Eigenkündigung ohne berechtigenden Grund, Verstoß gegen das vertragliche oder ein nachvertragliches Wettbewerbsverbot), verfallen sämtliche Performance Shares. | |
| Sonstige Leistungen | | |
| Sonderzahlung | <ul style="list-style-type: none"> – ggf. aufgrund gesonderter Vereinbarung mit dem Vorstandsmitglied – Die Vereinbarung erfolgt im Voraus für das Geschäftsjahr und unter Festlegung der Leistungskriterien für die Sonderzahlung. | Sonderzahlungen sollen herausragende und außergewöhnliche Leistungen honorieren und nur dann gewährt werden, wenn die Zahlung im Unternehmensinteresse liegt und dem Unternehmen einen zukunftsbezogenen Nutzen bringt. |
| Zeitlich begrenzte oder für die gesamte Dauer des Dienstvertrags vereinbarte Leistungen an neu eintretende Vorstandsmitglieder | <ul style="list-style-type: none"> – ggf. Zahlungen zum Ausgleich verfallender variabler Vergütung oder sonstiger finanzieller Nachteile – ggf. Leistungen im Zusammenhang mit einem Standortwechsel – ggf. Garantie einer Mindestvergütung | Diese (Ausgleichs-) Zahlungen sollen es dem Unternehmen ermöglichen, qualifizierte Kandidaten für den Vorstand zu gewinnen. |
| Weitere Vergütungsregelungen | | |
| Malus und Clawback | <ul style="list-style-type: none"> – Möglichkeit des Aufsichtsrats, Tantieme und Performance-Share-Plan im Fall eines relevanten Fehlverhaltens während des jeweiligen relevanten Bemessungszeitraums um bis zu 100 % zu kürzen oder bereits ausbezahlte Vergütung zurückzufordern – Eine Rückforderung ist ausgeschlossen, wenn seit der Auszahlung des variablen Vergütungsbestandteils mehr als drei Jahre vergangen sind. | Soll die Vorstandsmitglieder zu rechtmäßigem und ethischem Verhalten anhalten |
| Maximalvergütung | <ul style="list-style-type: none"> – Relevant sind das für das jeweilige Geschäftsjahr ausbezahlte Fixum, die Service Cost der betrieblichen Altersversorgung, die gewährten Nebenleistungen, die für das jeweilige Geschäftsjahr gewährte und im Folgejahr ausgezahlte Tantieme, der im jeweiligen Geschäftsjahr ausgezahlte Performance-Share-Plan, dessen Performance-Periode unmittelbar vor dem jeweiligen Geschäftsjahr endet, eine etwaige für das jeweilige Geschäftsjahr gewährte Sonderzahlung sowie etwaige Leistungen an neu eintretende Vorstandsmitglieder. – Beträgt für den Vorstandsvorsitzenden brutto 5.500 T€ pro Geschäftsjahr, für die Mitglieder des Vorstands grundsätzlich brutto 3.700 T€ pro Geschäftsjahr, für Herrn Cortes davon abweichend brutto 1.750 T€ und für das Vorstandsmitglied, das zugleich CEO der Scania AB und/oder der Scania CV AB ist sowie für das Vorstandsmitglied, das zugleich CEO der Navistar ist, brutto 4.000 T€ – Bei Vorstandsmitgliedern, die gleichzeitig zum Vorstandsmitglied einer ausländischen Tochtergesellschaft bestellt sind, bezieht sich die Maximalvergütung auf die Gesamtvergütung der TRATON SE und der jeweiligen Tochtergesellschaft zusammen. – Bei Überschreiten der Maximalvergütung werden die variablen Vergütungsbestandteile proportional gekürzt. | Soll sicherstellen, dass die Vergütung der Vorstandsmitglieder auch unter Berücksichtigung des Vergleichsumfelds nicht unangemessen hoch ausfällt |

Vergütung der im Geschäftsjahr 2023 bestellten Vorstandsmitglieder

Vorstandsmitglieder im Geschäftsjahr 2023

Dem Vorstand der TRATON SE gehören einerseits Mitglieder an, die zugleich Mitglied im Vorstand einer ausländischen Tochtergesellschaft sind und die ihre Vergütung anteilig von der TRATON SE und der ausländischen Tochtergesellschaft beziehen. Andererseits gehören dem Vorstand Mitglieder an, die ausschließlich im Vorstand der TRATON SE oder zugleich Mitglied des Vorstands einer inländischen Tochtergesellschaft sind. Diese Mitglieder des Vorstands erhalten ihre Vergütung im Außenverhältnis vollständig von der TRATON SE, im Innenverhältnis wird im Fall eines zusätzlichen Vorstandsamts bei einer inländischen Tochtergesellschaft ein Teil der Vergütung im Wege der Konzernverrechnung erstattet. Für die Wahrnehmung von weiteren Mandaten in Geschäftsführungsorganen, Aufsichtsräten oder vergleichbaren Gremien bei anderen Gesellschaften im Konzern im Rahmen ihrer Vorstandstätigkeit erhalten die Vorstandsmitglieder keine zusätzliche Vergütung. Wird eine solche Vergütung dennoch gewährt, wird sie auf die Vergütung für die Tätigkeit als Mitglied des Vorstands der TRATON SE angerechnet.

Im Geschäftsjahr 2023 gehörten dem Vorstand der TRATON SE folgende Mitglieder an:

Christian Levin: Herr Levin ist Mitglied des Vorstands seit dem Zeitpunkt des Wirksamwerdens der Umwandlung der TRATON AG in die TRATON SE am Tag der Eintragung in das Handelsregister im Jahr 2019 und ist seit 1. Oktober 2021 Vorstandsvorsitzender. Zudem ist Herr Levin seit 1. Mai 2021 Chief Executive Officer der Scania AB und der Scania CV AB. Seit 1. Oktober 2021 ist die Vergütung zwischen der TRATON SE und der Scania CV AB nach Verantwortungsbereichen aufgeteilt. Nebenleistungen und Aufwendungen für die betriebliche Altersversorgung erhält Herr Levin seit 1. Mai 2021 ausschließlich von der Scania CV AB.

Mathias Carlbaum: Herr Carlbaum ist Mitglied des Vorstands seit 1. Oktober 2021 und zudem seit 1. September 2021 auf der Grundlage eines Entsendungsvertrags zwischen ihm, der Scania CV AB und der Navistar Chief Executive Officer und President von Navistar. Seit 1. Oktober 2021 werden 20 % seiner fixen und variablen Vergütung von der TRATON SE und 80 % von Navistar getragen. Nebenleistungen für Herrn Carlbaum werden von Navistar getragen. Versorgungsaufwendungen wurden ausschließlich und Nebenleistungen zum Teil von der Scania CV AB erbracht, bei der noch ein ruhender Anstellungsvertrag mit Herr Carlbaum besteht, und an Navistar weiterberechnet.

Antonio Roberto Cortes: Herr Cortes ist Mitglied des Vorstands seit dem Zeitpunkt des Wirksamwerdens der Umwandlung der TRATON AG in die TRATON SE am Tag der Eintragung in das Handelsregister im Jahr 2019 und zudem Chief Executive Officer der Volkswagen Truck & Bus Latin America Indústria e Comércio de Veículos Ltda. (Volkswagen Truck & Bus), ehemals MAN Latin America Indústria e Comércio de Veículos Ltda. Herr Cortes erhielt 20 % seiner fixen und variablen Vergütung von der TRATON SE und 80 % von der Volkswagen Truck & Bus. Nebenleistungen und betriebliche Altersversorgung erhielt Herr Cortes ausschließlich von der Volkswagen Truck & Bus.

Dr. Michael Jackstein: Herr Dr. Jackstein ist Mitglied des Vorstands der TRATON SE seit dem 1. April 2023.

Catharina Modahl Nilsson: Frau Modahl Nilsson ist Mitglied des Vorstands der TRATON SE seit dem 1. April 2023. Zudem ist Frau Modahl Nilsson seit dem 1. April 2023 CTO der TRATON AB. Frau Modahl Nilsson erhielt 20 % ihrer fixen und variablen Vergütung von der TRATON SE und 80 % von der TRATON AB. Nebenleistungen und betriebliche Altersversorgung erhielt Frau Modahl Nilsson ausschließlich von der TRATON AB.

Annette Danielski: Frau Danielski war Mitglied des Vorstands seit 1. Oktober 2021. Frau Danielski ist zum 31. März 2023 aus dem Vorstand ausgeschieden.

Bernd Osterloh: Herr Osterloh war Mitglied des Vorstands seit 1. Mai 2021. Herr Osterloh ist zum 31. März 2023 aus dem Vorstand ausgeschieden.

Alexander Vlaskamp: Herr Vlaskamp ist Mitglied des Vorstands seit 25. November 2021 und zudem Vorstandsvorsitzender der MAN Truck & Bus SE. Für die Tätigkeit bei der MAN Truck & Bus SE erhielt Herr Vlaskamp im Geschäftsjahr 2023 keine gesonderte Vergütung. Der Aufsichtsrat der MAN Truck & Bus SE hat entschieden, der TRATON SE im Wege der konzerninternen Verrechnung 80 % der Aufwendungen für die Vergütung zu erstatten.

Gewährte und geschuldete Vergütung im Geschäftsjahr 2023

Nach §162 Abs.1 Satz1 AktG hat der Vergütungsbericht über die im letzten Geschäftsjahr jedem einzelnen Vorstandsmitglied gewährte und geschuldete Vergütung zu berichten.

Tabellarische Übersicht

Die folgenden Tabellen weisen aus, welche Vergütungen den Vorstandsmitgliedern im Geschäftsjahr 2023 faktisch zugeflossen sind. Nicht maßgeblich ist der Zeitpunkt der tatsächlichen Auszahlung. Dementsprechend werden als im Geschäftsjahr 2023 gewährte Vergütung das im Geschäftsjahr 2023 ausgezahlte Grundgehalt, die Nebenleistungen und die im Monat nach der Billigung des Konzernabschlusses 2023 der Gesellschaft ausgezahlte Tantieme für das Geschäftsjahr 2023 ausgewiesen. Im Geschäftsjahr 2023 kam zudem der LTI mit der Performance-Periode 2020-2022 zur Auszahlung und wird als gewährte Vergütung ausgewiesen. Da sich die Gesellschaften mit der Auszahlung von Vergütungskomponenten nicht in Verzug befanden, sind keine geschuldeten Vergütungen in den Tabellen ausgewiesen.

Die in den Tabellen angegebenen relativen Anteile beziehen sich auf die im jeweiligen Geschäftsjahr „gewährten und geschuldeten“ Vergütungsbestandteile gemäß § 162 Abs. 1 Satz 1 AktG. Sie beziehen damit alle im jeweiligen Geschäftsjahr faktisch zugeflossenen Leistungen ein, unabhängig davon, für welches Geschäftsjahr sie den Mitgliedern des Vorstands gezahlt wurden. Die hier angegebenen relativen Anteile sind daher nicht mit den jeweiligen relativen Anteilen der festen und variablen Vergütungsbestandteile an der Gesamtvergütung in der Beschreibung des Vergütungssystems gemäß § 87a Abs. 1 Satz 2 Nr. 3 AktG vergleichbar. Die im Vergütungssystem angegebenen Anteile beziehen sich auf die jeweiligen Zielwerte, die für das jeweilige Geschäftsjahr zugesagt werden, unabhängig von Zeitpunkt, in dem der jeweilige Vergütungsbestandteil ausgezahlt wird.

Der Versorgungsaufwand wird als Dienstzeitaufwand gemäß IAS 19 angegeben. Der Dienstzeitaufwand gemäß IAS 19 ist keine „gewährte oder geschuldete“ Vergütung im Sinne von § 162 Abs. 1 Satz 1 AktG, da sie dem Vorstandsmitglied im Berichtsjahr nicht faktisch zufließt. Zudem sind auch die sonstigen Versorgungsleistungen wie die Hinterbliebenenrente und die Überlassung von Dienstwagen sowie die ggf. nach ausländischem Recht vorgesehenen beitragsorientierten Pensionspläne eingeflossen.

Die Maximalvergütung entspricht der Maximalvergütung im Sinne von § 87a Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 AktG gemäß dem vom Aufsichtsrat beschlossenen und von der Hauptversammlung gebilligten Vergütungssystem.

Zudem enthalten die Dienstverträge der Vorstandsmitglieder entsprechend dem gebilligten Vergütungssystem eine Malus- und Clawback-Regelung. Von diesen Regelungen hat die TRATON SE im Geschäftsjahr 2023 keinen Gebrauch gemacht.

Soweit Vorstandsmitglieder im Laufe des Geschäftsjahres 2023 ausgeschieden sind, wird in den folgenden Tabellen nur der auf den Zeitraum ihrer Vorstandstätigkeit entfallende Anteil der Vergütung ausgewiesen. Erhalten solche Vorstandsmitglieder, z.B. im Falle eines auslaufenden Dienstvertrags, für Zeiträume nach der Beendigung des Vorstandsamts eine Vergütung, so wird über diese im Abschnitt „Vergütung früherer Vorstandsmitglieder“ berichtet.

Weitergehende Erläuterungen zu den einzelnen Tabellen finden sich unter den Tabellen.

Christian Levin

| | | 2023 | |
|---|------------------|--------------------|------------|
| Vergütungsbestandteil | | in T€ ¹ | in % |
| Feste Vergütungsbestandteile | | | |
| Grundgehalt | TRATON SE | 1.220 | 47 |
| | Scania | 630 | |
| Nebenleistungen | TRATON SE | - | 1 |
| | Scania | 32 | |
| Summe | TRATON SE | 1.220 | 48 |
| | Scania | 662 | |
| | Gesamt | 1.882 | |
| Variable Vergütungsbestandteile | | | |
| – Tantieme 2023 (Zielbetrag 1.350 T€ p.a.) | TRATON SE | 1.094 | 52 |
| | Scania | 957 | |
| – LTI 2020-2022 (Performance-Share-Plan, 3-jährig; Zielbetrag 930 T€ p.a.; abzüglich Abschlagszahlung ²) | TRATON SE | 0 | 0 |
| | TRATON AB | 0 | |
| Zwischensumme – gewährte und geschuldete Vergütung ohne Rückzahlung/Verrechnung³ | TRATON SE | 2.314 | 100 |
| | Scania | 1.619 | |
| | TRATON AB | 0 | |
| | Gesamt | 3.933 | |
| – Rückzahlung/Verrechnung Abschlagszahlung ⁴ | TRATON SE | -121 | - |
| | TRATON AB | -483 | |
| Summe – gewährte und geschuldete Vergütung | TRATON SE | 2.193 | - |
| | Scania | 1.619 | |
| | TRATON AB | -483 | |
| | Gesamt | 3.329 | |
| Versorgungsaufwendungen | TRATON SE | - | - |
| | Scania | 918 | |
| Gesamtvergütung einschließlich Versorgungsaufwendungen | TRATON SE | 2.193 | |
| | Scania | 2.537 | |
| | TRATON AB | -483 | |
| | Gesamt | 4.247 | |
| Maximalvergütung | Gesamt | 5.500 | |

1 vertraglich vereinbarter Wechselkurs 10,78 SEK = 1 €

2 Herr Levin hat zu Beginn des Geschäftsjahres 2021 eine Abschlagszahlung auf den LTI 2020-2022 in Höhe von 149 T€ (TRATON SE) und 595 T€ (TRATON AB) erhalten. Die Abschlagszahlung ist keine im Geschäftsjahr 2023 gewährte Vergütung und wird dementsprechend nicht in der Tabelle ausgewiesen. Der nach Ablauf der Performance-Periode ermittelte Auszahlungsbetrag des Performance-Share-Plans mit der Performance-Periode 2020-2022 blieb jedoch hinter den bereits ausgezahlten Abschlagszahlungen zurück. Im Geschäftsjahr 2023 ist daher kein weiterer Auszahlungsbetrag des Performance-Share-Plans mit der Performance-Periode 2020-2022 als gewährte Vergütung ausgewiesen.

3 Zwischensumme ohne Berücksichtigung der Rückzahlung/Verrechnung der Abschlagszahlung, die zu einem negativen Gewährungsbeitrag führt (siehe Fußnote 4). Diese Zwischensumme dient allein der Berechnung der relativen Anteile (in Prozent) der den Vorstandsmitgliedern im Geschäftsjahr 2023 tatsächlich gewährten Vergütung.

4 Der LTI 2020-2022 hatte eine Zielerreichung, die zu Auszahlungsbeträgen in Höhe von 28 T€ (TRATON SE) und 112 T€ (TRATON AB) geführt hätten und damit hinter den Beträgen der Herrn Levin bereits im Geschäftsjahr 2021 gewährten Abschlagszahlungen zurückbleiben. Herr Levin war daher zur Rückzahlung der Differenzbeträge in Höhe von 121 T€ (TRATON SE) und 483 T€ (TRATON AB) verpflichtet, die hier als negative Gewährungsbeiträge dargestellt werden. Diese Beträge wurden im Fall von Herrn Levin mit den Auszahlungsbeträgen der für das Geschäftsjahr 2022 im Geschäftsjahr 2023 auszahlenden Tantieme verrechnet, über deren Höhe im Vergütungsbericht 2022 berichtet wurde.

Vergütungsbericht

Mathias Carlb Baum

| Vergütungsbestandteil | | 2023 | |
|---|-----------------------|--------------|------------|
| | | in T€ | in % |
| Feste Vergütungsbestandteile | | | |
| Grundgehalt | TRATON SE | 150 | 34 |
| | Navistar | 600 | |
| Nebenleistungen | TRATON SE | - | 15 |
| | Navistar ¹ | 321 | |
| Summe | TRATON SE | 150 | 48 |
| | Navistar | 921 | |
| | Gesamt | 1.071 | |
| Variable Vergütungsbestandteile | | | |
| – Tantieme 2023 (Zielbetrag 750 T€ p.a.) | TRATON SE | 228 | 52 |
| | Navistar | 911 | |
| Summe – gewährte und geschuldete Vergütung | TRATON SE | 378 | 100 |
| | Navistar | 1.832 | |
| | Gesamt | 2.210 | |
| Versorgungsaufwendungen | TRATON SE | - | - |
| | Navistar | 336 | |
| Gesamtvergütung einschließlich Versorgungsaufwendungen | TRATON SE | 378 | |
| | Navistar | 2.168 | |
| | Gesamt | 2.546 | |
| Maximalvergütung | Gesamt | 4.000 | |

¹ Die Nebenleistungen berücksichtigen auch Leistungen aufgrund der Entsendung von Herrn Carlb Baum zu Navistar.

Antonio Roberto Cortes

| | | 2023 | |
|--|-----------------------------------|--------------------|------------|
| Vergütungsbestandteil | | in T€ ¹ | in % |
| Feste Vergütungsbestandteile | | | |
| Grundgehalt | TRATON SE | 126 | 52 |
| | Volkswagen Truck & Bus | 504 | |
| Nebenleistungen | TRATON SE | - | 4 |
| | Volkswagen Truck & Bus | 49 | |
| Summe | TRATON SE | 126 | 56 |
| | Volkswagen Truck & Bus | 553 | |
| | Gesamt | 679 | |
| Variable Vergütungsbestandteile | | | |
| – Tantieme 2023 (Zielbetrag 350 T€ p.a.) | TRATON SE | 106 | 44 |
| | Volkswagen Truck & Bus | 425 | |
| – LTI 2020-2022 (Performance-Share-Plan, 3-jährig; Zielbetrag 310 T€ p.a.; abzüglich Abschlagszahlung ²) | TRATON SE | 0 | 0 |
| | Volkswagen Truck & Bus | 0 | |
| Zwischensumme – gewährte und geschuldete Vergütung ohne Rückzahlung/Verrechnung³ | TRATON SE | 232 | 100 |
| | Volkswagen Truck & Bus | 978 | |
| | Gesamt | 1.210 | |
| – Rückzahlung/Verrechnung Abschlagszahlung ⁴ | TRATON SE | -40 | - |
| | Volkswagen Truck & Bus | -161 | |
| Summe – gewährte und geschuldete Vergütung | TRATON SE | 192 | - |
| | Volkswagen Truck & Bus | 817 | |
| | Gesamt | 1.009 | |
| Versorgungsaufwendungen | TRATON SE | - | - |
| | Volkswagen Truck & Bus | 249 | |
| Gesamtvergütung einschließlich Versorgungsaufwendungen | TRATON SE | 192 | |
| | Volkswagen Truck & Bus | 1.066 | |
| | Gesamt | 1.258 | |
| Maximalvergütung | Gesamt | 1.750 | |

1 vertraglich vereinbarter Wechselkurs 5,33 BRL = 1 €

2 Herr Cortes hat zu Beginn des Geschäftsjahres 2021 eine Abschlagszahlung auf den LTI 2020-2022 in Höhe von 50 T€ (TRATON SE) und 198 T€ (Volkswagen Truck & Bus) erhalten. Die Abschlagszahlung ist keine im Geschäftsjahr 2023 gewährte Vergütung und wird dementsprechend nicht in der Tabelle ausgewiesen. Der nach Ablauf der Performance-Periode ermittelte Auszahlungsbetrag des Performance-Share-Plans mit der Performance-Periode 2020-2022 blieb jedoch hinter den bereits ausgezahlten Abschlagszahlungen zurück. Im Geschäftsjahr 2023 ist daher kein weiterer Auszahlungsbetrag des Performance-Share-Plans mit der Performance-Periode 2020-2022 als gewährte Vergütung ausgewiesen.

3 Zwischensumme ohne Berücksichtigung der Rückzahlung/Verrechnung der Abschlagszahlung, die zu einem negativen Gewährungsbeitrag führt (siehe Fußnote 4). Diese Zwischensumme dient allein der Berechnung der relativen Anteile (in Prozent) der den Vorstandsmitgliedern im Geschäftsjahr 2023 tatsächlich gewährten Vergütung.

4 Der LTI 2020-2022 hatte eine Zielerreichung, die zu Auszahlungsbeträgen in Höhe von 9 T€ (TRATON SE) und 37 T€ (Volkswagen Truck & Bus) geführt hätten und damit hinter den Beträgen der Herrn Cortes bereits im Geschäftsjahr 2021 gewährten Abschlagszahlungen zurückbleiben. Herr Cortes war daher zur Rückzahlung der Differenzbeträge in Höhe von 40 T€ (TRATON SE) und 161 T€ (Volkswagen Truck & Bus) verpflichtet, die hier als negative Gewährungsbeträge dargestellt werden. Diese Beträge wurden im Fall von Herrn Cortes mit den Auszahlungsbeträgen der für das Geschäftsjahr 2022 im Geschäftsjahr 2023 auszahlenden Tantieme verrechnet, über deren Höhe im Vergütungsbericht 2022 berichtet wurde.

Vergütungsbericht

Annette Danielski¹

| Vergütungsbestandteil | 2023 | |
|---|------------|------------|
| | in T€ | in % |
| Feste Vergütungsbestandteile | | |
| Grundgehalt | 175 | 39 |
| Nebenleistungen | 12 | 3 |
| Summe | 187 | 41 |
| Variable Vergütungsbestandteile | | |
| – Tantieme 2023 (Zielbetrag 700 T€ p.a.) | 266 | 59 |
| Summe – gewährte und geschuldete Vergütung | 453 | 100 |
| Versorgungsaufwendungen | 123 | - |
| Gesamtvergütung einschließlich Versorgungsaufwendungen | 576 | |
| Maximalvergütung | 925 | |

¹ bis 31. März 2023

Dr. Michael Jackstein¹

| Vergütungsbestandteil | 2023 | |
|---|--------------|------------|
| | in T€ | in % |
| Feste Vergütungsbestandteile | | |
| Grundgehalt | 525 | 38 |
| Nebenleistungen | 62 | 4 |
| Summe | 587 | 42 |
| Variable Vergütungsbestandteile | | |
| – Tantieme 2023 (Zielbetrag 700 T€ p.a.) | 797 | 58 |
| Summe – gewährte und geschuldete Vergütung | 1.384 | 100 |
| Versorgungsaufwendungen | 210 | - |
| Gesamtvergütung einschließlich Versorgungsaufwendungen | 1.594 | |
| Maximalvergütung | 2.775 | |

¹ ab 1. April 2023

Vergütungsbericht

Catharina Modahl Nilsson¹

| | | 2023 | |
|---|------------------|--------------------------|-------------|
| Vergütungsbestandteil | | in T€² | in % |
| Feste Vergütungsbestandteile | | | |
| Grundgehalt | TRATON SE | 105 | 39 |
| | TRATON AB | 420 | |
| Nebenleistungen | TRATON SE | - | 2 |
| | TRATON AB | 21 | |
| Summe | TRATON SE | 105 | 41 |
| | TRATON AB | 441 | |
| | Gesamt | 546 | |
| Variable Vergütungsbestandteile | | | |
| – Tantieme 2023 (Zielbetrag 700 T€ p.a.) | TRATON SE | 159 | 59 |
| | TRATON AB | 638 | |
| Summe – gewährte und geschuldete Vergütung | TRATON SE | 264 | 100 |
| | TRATON AB | 1.079 | |
| | Gesamt | 1.343 | |
| Versorgungsaufwendungen | TRATON SE | - | - |
| | TRATON AB | 264 | |
| Gesamtvergütung einschließlich Versorgungsaufwendungen | TRATON SE | 264 | |
| | TRATON AB | 1.343 | |
| | Gesamt | 1.607 | |
| Maximalvergütung | Gesamt | 2.775 | |

1 ab 1. April 2023

2 vertraglich vereinbarter Wechselkurs 10,78 SEK = 1 €

Bernd Osterloh¹

| | | 2023 | |
|---|--|--------------|-------------|
| Vergütungsbestandteil | | in T€ | in % |
| Feste Vergütungsbestandteile | | | |
| Grundgehalt | | 175 | 37 |
| Nebenleistungen | | 29 | 6 |
| Summe | | 204 | 43 |
| Variable Vergütungsbestandteile | | | |
| – Tantieme 2023 (Zielbetrag 700 T€ p.a.) | | 266 | 57 |
| Summe – gewährte und geschuldete Vergütung | | 470 | 100 |
| Versorgungsaufwendungen | | 93 | - |
| Gesamtvergütung einschließlich Versorgungsaufwendungen | | 563 | |
| Maximalvergütung | | 925 | |

1 bis 31. März 2023

Alexander Vlaskamp

| Vergütungsbestandteil | 2023 | |
|---|--------------|------------|
| | in T€ | in % |
| Feste Vergütungsbestandteile | | |
| Grundgehalt | 700 | 38 |
| Nebenleistungen | 72 | 4 |
| Summe | 772 | 42 |
| Variable Vergütungsbestandteile | | |
| – Tantieme 2023 (Zielbetrag 700 T€ p.a.) | 1.063 | 58 |
| Summe – gewährte und geschuldete Vergütung | 1.835 | 100 |
| Versorgungsaufwendungen | 289 | - |
| Gesamtvergütung einschließlich Versorgungsaufwendungen | 2.124 | |
| Maximalvergütung | 3.700 | |

Erläuterung

Zusätzliche vertragliche Vereinbarungen mit den Vorstandsmitgliedern

Die Gesellschaft übernimmt für **Herrn Vlaskamp** die Kosten der Steuerberatung.

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

Frau Danielski erhielt bis zum Ende ihrer Bestellung, d.h. bis zum 31. März 2023 eine Erstattung der Kosten für wöchentliche Familienheimfahrten sowie für eine Unterkunft am Dienstsitz. Mit ihrem Ausscheiden aus dem Vorstand endeten diese Leistungen im Wesentlichen. Nähere Informationen hierzu finden sich im Abschnitt „Leistungen und Leistungszusagen im Zusammenhang mit der Beendigung“.

Herr Osterloh erhielt bis zum Ende seiner Bestellung, d.h. bis zum 31. März 2023, eine Erstattung der Kosten für wöchentliche Familienheimfahrten sowie für eine Unterkunft am Dienstsitz. Mit seinem Ausscheiden aus dem Vorstand endeten diese Leistungen im Wesentlichen. Herr Osterloh wurde darüber hinaus bis zum 30. Juni 2023 die Erstattung von Kosten für den Erwerb einer Fahrerlaubnis der Klasse C/CE inklusive damit in Zusammenhang stehender Folgekosten, einschließlich Reisekosten zu und von Fahrstunden in München, von der TRATON SE zugesagt. Nähere Informationen hierzu finden sich im Abschnitt „Leistungen und Leistungszusagen im Zusammenhang mit der Beendigung“.

Herr Dr. Jackstein erhält während seiner Bestellung eine Erstattung der Kosten für eine Unterkunft am Dienstsitz sowie für wöchentliche Familienheimfahrten.

Diese Leistungen an Vorstandsmitglieder sind in den für die Nebenleistungen enthaltenen Beträgen ausgewiesen.

Leistungskriterien der variablen Vergütung

Leistungskriterien Tantieme

Finanzielle Teilziele

Die folgenden Übersichten zeigen, welche Werte der Aufsichtsrat für das Geschäftsjahr 2023 für die Schwellenwerte, Zielwerte und Maximalwerte für die finanziellen Teilziele Operative Rendite und Kapitalrendite festgelegt hat und welche Ist-Werte bzw. welche Zielerreichung in Prozent erzielt wurden.

Vergütungsbericht

| | |
|------------------------------|--------------|
| Operative Rendite | 2023 |
| Maximalwert | 10,8 % |
| Zielwert 100 %-Niveau | 6,0 % |
| Schwellenwert | 4,0 % |
| Ist-Wert | 8,0 % |
| Zielerreichung (in %) | 132 % |
| Kapitalrendite | |
| Maximalwert | 13,8 % |
| Zielwert 100 %-Niveau | 7,7 % |
| Schwellenwert | 3,8 % |
| Ist-Wert | 13,6 % |
| Zielerreichung (in %) | 177 % |
| Zielerreichung gesamt | 155 % |

Maßgebliche Kennzahl für die Berechnung der Operativen Rendite sowie der Kapitalrendite ist das Operative Ergebnis TRATON Operations inklusive Corporate Items. Die Operative Rendite für TRATON Operations inklusive Corporate Items ist das Verhältnis von erwirtschaftetem Operativen Ergebnis zum Umsatz für TRATON Operations inklusive Corporate Items. Beide Einflussgrößen werden jeweils als Summe der im Geschäftsbericht dargestellten Werte für TRATON Operations und Corporate Items gebildet. Die Kapitalrendite (ROI) für TRATON Operations inklusive Corporate Items wird ermittelt, indem das Operative Ergebnis von TRATON Operations inklusive Corporate Items nach Steuern in Bezug zum investierten Vermögen von TRATON Operations inklusive Corporate Items im Jahresdurchschnitt gesetzt wird. Für die Kapitalrendite wird ein durchschnittlicher Steuersatz von 30 % angewendet und ein durchschnittlich investiertes Vermögen in Höhe von 18.543 Mio € zugrunde gelegt.

ESG-Ziele

Die folgende Übersicht zeigt, welche Werte der Aufsichtsrat für das Geschäftsjahr 2023 für das Teilziel Umwelt und das Teilziel Soziales als Mindestwert, Zielwert und Maximalwert festgelegt hat und welcher Ist-Wert bzw. welche Zielerreichung in Prozent im Geschäftsjahr 2023 erzielt wurde.

Dem Teilziel Umwelt liegt ein Dekarbonisierungsziel zugrunde. Dieses richtet sich nach dem Verhältnis der Anzahl verkaufter batterieelektrischer Fahrzeuge und brennstoffzellen-elektrischer Fahrzeuge zu der Gesamtzahl verkaufter Fahrzeuge, wobei das Modell MAN TGE ausgenommen ist. Die Mindest-, Ziel- und Maximalwerte für das Teilziel Umwelt werden vom Aufsichtsrat für jedes Geschäftsjahr festgelegt und orientieren sich an der Geschäftsplanung, um einen stetig höheren Anteil batterieelektrischer und brennstoffzellen-elektrischer Fahrzeuge anzustreben.

Dem Teilziel Soziales liegt der Stimmungsindex zugrunde. Durch den Stimmungsindex werden die Ergebnisse des Stimmungsbarometers in der TRATON GROUP abgebildet, das in den Gesellschaften der TRATON GROUP regelmäßig die Zufriedenheit der Beschäftigten erhebt und des Weiteren die Ausprägung der Unternehmenskultur ermittelt. Die Mindest-, Ziel- und Maximalwerte für das Teilziel Soziales werden vom Aufsichtsrat für jedes Geschäftsjahr festgelegt und orientieren sich insbesondere an den Ergebnissen der Vorjahre und aktuellen Entwicklungen.

Umwelt (Dekarbonisierungsziel)

| | |
|--------------------------------|-------------|
| in Prozent | 2023 |
| Maximalwert | 1,46 |
| Zielwert 100 %-Niveau | 0,97 |
| Mindestwert | 0,49 |
| Ist-Wert | 0,58 |
| Teilzielerreichungsgrad | 0,75 |

Soziales (Stimmungsindex)

| | |
|--------------------------------|-------------|
| in Punkten | 2023 |
| Maximalwert | 79 |
| Zielwert 100 %-Niveau | 75 |
| Mindestwert | 71 |
| Ist-Wert | 77,8 |
| Teilzielerreichungsgrad | 1,21 |

Für das Geschäftsjahr 2023 hat der Aufsichtsrat den Governance-Faktor unter Berücksichtigung und Bewertung der kollektiven Leistung des Vorstands insgesamt und der Leistungen der einzelnen Vorstandsmitglieder im Einzelnen für alle aktuellen Vorstandsmitglieder auf den Regelwert von 1,0 festgelegt. Zur Bestimmung des Governance-Faktors bewertet der Aufsichtsrat im ersten Schritt die kollektive Leistung des Vorstands. Im zweiten Schritt bewertet der Aufsichtsrat die Leistungen des einzelnen Vorstandsmitglieds hinsichtlich Integrität und Compliance. Der Aufsichtsrat kann den Governance-Faktor anhand der kollektiven und individuellen Einschätzung bis auf 1,1 erhöhen oder bis auf 0,9 herabsetzen. Liegen keine besonderen Vorkommnisse in einem Geschäftsjahr vor, beträgt der Governance-Faktor 1,0 (Regelwert).

Der ESG-Faktor für das Geschäftsjahr 2023 beträgt damit 0,98 unter Berücksichtigung der Zielerreichung des Teilziels Umwelt, des Teilziels Soziales sowie des Governance-Faktors.

Leistungskriterien LTI

Einführungsphase LTI

In der Einführungsphase des Performance-Share-Plans haben 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 erhalten. Dies betrifft die Herren Cortes, Drees, Prof. Dr. Intra, Levin und Schulz. Herr Henriksson hat dagegen auf eine Abschlagszahlung für die Tranche 2020-2022 verzichtet. Die Abschlagszahlungen wurden 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 Abschlagszahlungen auf die Tranche 2020-2022 wurden zu Beginn des Geschäftsjahres 2021 ausgezahlt und im Vergütungsbericht 2020 als zugeflossene Vergütung ausgewiesen. Bei der Berechnung der Auszahlungsbeträge aus der Tranche 2020-2022 wurden diese Abschlagszahlungen in Abzug gebracht.

EPS-Zielwerte

Die nachfolgenden Übersichten zeigen, welche Mindestwerte, Zielwerte und Maximalwerte der Aufsichtsrat zu Beginn der jeweiligen Performance-Perioden 2020-2022, 2021-2023 bzw. 2021-2024, 2022-2024 bzw. 2022-2025 und 2023-2025 bzw. 2023-2026 festgelegt hat und welche Ist-Werte bzw. welche Zielerreichungen in Prozent für einzelne Jahre des Bemessungszeitraums bereits erzielt wurden. Die Performance-Share-Pläne der Performance-Perioden 2021-2023 bzw. 2021-2024 und 2022-2024 bzw. 2022-2025 und 2023-2025 bzw. 2023-2026 waren im Geschäftsjahr 2023 noch nicht fällig und wurden noch nicht ausgezahlt. Sie stellen daher keine im Geschäftsjahr 2023 gewährte oder geschuldete Vergütung dar.

Dem im Geschäftsjahr 2023 zur Auszahlung fälligen Performance-Share-Plan mit der Performance-Periode 2020-2022 liegt die Zielerreichung des EPS der TRATON-Aktie zugrunde.

Performance-Periode 2020 – 2022

EPS TRATON-Aktie

| € | 2022 | 2021 | 2020 |
|-----------------------|-------|------|-------|
| Maximalwert | 4,32 | 4,32 | 4,32 |
| Zielwert 100 %-Niveau | 2,90 | 2,90 | 2,90 |
| Mindestwert | 1,95 | 1,95 | 1,95 |
| Ist-Wert | 2,28 | 0,91 | -0,20 |
| Zielerreichung (in %) | 67,37 | 0 | 0 |

Die Gesamtzielerreichung des EPS in der Performance-Periode 2020-2022 beträgt damit 22,46 %. Die bisherige Zielerreichung des EPS für die bereits abgelaufenen Geschäftsjahre einer Performance-Periode von Performance-Share-Plänen, die im Geschäftsjahr 2023 noch nicht fällig waren und daher noch nicht ausgezahlt wurden, ist der nachfolgenden Übersicht zu entnehmen:

Performance-Periode 2021 – 2023

EPS TRATON-Aktie

| € | 2023 | 2022 | 2021 |
|-----------------------|--------|-------|------|
| Maximalwert | 4,32 | 4,32 | 4,32 |
| Zielwert 100 %-Niveau | 2,90 | 2,90 | 2,90 |
| Mindestwert | 1,95 | 1,95 | 1,95 |
| Ist-Wert | 4,90 | 2,28 | 0,91 |
| Zielerreichung (in %) | 150,00 | 67,37 | 0 |

Performance-Periode 2021 – 2024

EPS TRATON-Aktie

| € | 2023 | 2022 | 2021 |
|-----------------------|--------|-------|------|
| Maximalwert | 4,32 | 4,32 | 4,32 |
| Zielwert 100 %-Niveau | 2,90 | 2,90 | 2,90 |
| Mindestwert | 1,95 | 1,95 | 1,95 |
| Ist-Wert | 4,90 | 2,28 | 0,91 |
| Zielerreichung (in %) | 150,00 | 67,37 | 0 |

Performance-Periode 2022 – 2024

EPS TRATON-Aktie

| € | 2023 | 2022 |
|-----------------------|--------|-------|
| Maximalwert | 4,32 | 4,32 |
| Zielwert 100 %-Niveau | 2,90 | 2,90 |
| Mindestwert | 1,95 | 1,95 |
| Ist-Wert | 4,90 | 2,28 |
| Zielerreichung (in %) | 150,00 | 67,37 |

Performance-Periode 2022 – 2025

EPS TRATON-Aktie

| € | 2023 | 2022 |
|-----------------------|--------|-------|
| Maximalwert | 4,32 | 4,32 |
| Zielwert 100 %-Niveau | 2,90 | 2,90 |
| Mindestwert | 1,95 | 1,95 |
| Ist-Wert | 4,90 | 2,28 |
| Zielerreichung (in %) | 150,00 | 67,37 |

Performance-Periode 2023 – 2025

EPS TRATON-Aktie

| € | 2023 |
|-----------------------|--------|
| Maximalwert | 4,32 |
| Zielwert 100 %-Niveau | 2,90 |
| Mindestwert | 1,95 |
| Ist-Wert | 4,90 |
| Zielerreichung (in %) | 150,00 |

Performance-Periode 2023 – 2026

EPS TRATON-Aktie

| € | 2023 |
|-----------------------|--------|
| Maximalwert | 4,32 |
| Zielwert 100 %-Niveau | 2,90 |
| Mindestwert | 1,95 |
| Ist-Wert | 4,90 |
| Zielerreichung (in %) | 150,00 |

Referenzkurse/Dividendenäquivalent der Performance-Periode

Der für die Performance-Periode 2020-2022 maßgebliche Anfangs-Referenzkurs, der Schluss-Referenzkurs sowie das Dividendenäquivalent der TRATON-Aktie sind der nachfolgenden Übersicht zu entnehmen.

| € | 2020-2022 |
|----------------------|-----------|
| Anfangs-Referenzkurs | 24,58 |
| Schluss-Referenzkurs | 14,69 |
| Dividendenäquivalent | |
| 2020 | 1,00 |
| 2021 | 0,25 |
| 2022 | 0,50 |

Die für die Performance-Perioden der im Geschäftsjahr 2023 noch nicht fälligen und noch nicht ausgezahlten Performance-Share-Pläne maßgeblichen Referenzkurse sowie das Dividendenäquivalent der TRATON-Aktie sind der nachfolgenden Übersicht zu entnehmen.

| € | 2023-2026 | 2023-2025 | 2022-2025 | 2022-2024 | 2021-2024 | 2021-2023 |
|-----------------------------------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| Anfangs-Referenzkurs | 14,69 | 14,69 | 21,70 | 21,70 | 22,40 | 22,40 |
| Schluss-Referenzkurs ¹ | - | - | - | - | - | 20,42 |
| Dividendenäquivalent | | | | | | |
| 2021 | - | - | - | - | 0,25 | 0,25 |
| 2022 | - | - | 0,50 | 0,50 | 0,50 | 0,50 |
| 2023 | 0,70 | 0,70 | 0,70 | 0,70 | 0,70 | 0,70 |

¹ wird am Ende der Performance-Periode ermittelt

Rückzahlung/Verrechnung mit geleisteten Abschlagszahlungen

Wie im Abschnitt „Einführungsphase LTI“ dargestellt, hat die TRATON SE den Vorstandsmitgliedern Herren Levin und Cortes sowie den ehemaligen Vorstandsmitgliedern Herren Drees, Prof. Dr. Intra und Schulz bereits im Geschäftsjahr 2021 jeweils Abschlagszahlungen für den Performance-Share-Plan mit der Performance-Periode 2020-2022 ausgezahlt, die nach Ablauf der Performance-Periode mit dem tatsächlichen Auszahlungsbetrag dieser Tranche des Performance-Share-Plans verrechnet werden. Der nach Ablauf der Performance-Periode ermittelte Auszahlungsbetrag des Performance-Share-Plans mit der Performance-Periode 2020-2022 blieb hinter den bereits ausgezahlten Abschlagszahlungen zurück. Für die Vorstandsmitglieder, mit denen Abschlagszahlungen für den Performance-Share-Plan mit der Performance-Periode 2020-2022 vereinbart wurden, ist aus diesem Grund kein weiterer Auszahlungsbetrag für diese Tranche des Performance-Share-Plans im Vergütungsbericht 2023 als gewährte Vergütung ausgewiesen. Die

Vergütungsbericht

TRATON SE und die Tochtergesellschaften haben von den Vorstandsmitgliedern, die Abschlagszahlungen für den Performance-Share-Plan mit der Performance-Periode 2020-2022 erhalten haben, die Differenz zwischen der ausgezahlten Abschlagszahlung und dem errechneten Auszahlungsbetrag aus dem Performance-Share-Plan mit der Performance-Periode 2020-2022 zurückgefordert. Die TRATON SE und ihre Tochtergesellschaften haben dazu im ersten Schritt den jeweiligen Rückforderungsbetrag von dem Auszahlungsbetrag der Tantieme für 2022, die im Geschäftsjahr 2023 zur Auszahlung kam und über die im Vergütungsbericht 2022 berichtet wurde, abgezogen und – sofern der Auszahlungsbetrag der Tantieme für 2022 zur Erfüllung der Rückforderung nicht ausreichend war - die Vorstandsmitglieder im zweiten Schritt zur Rückzahlung des Differenzbetrags aufgefordert oder den Betrag mit weiteren Ansprüchen des jeweiligen Vorstandsmitglieds gegen die Gesellschaften verrechnet.

Übereinstimmung mit dem Vergütungssystem

Die den Vorstandsmitgliedern im Geschäftsjahr 2023 gewährte und geschuldete Vergütung entspricht den Vorgaben des Vergütungssystems für die Vorstandsmitglieder. Im Geschäftsjahr 2023 wurde nicht vom geltenden Vergütungssystem abgewichen. Die Auszahlungen aus der Tantieme und aus dem Performance-Share-Plan der Performance-Periode 2020-2022 waren nicht zu kürzen, da 180 % des Zielbetrags der Tantieme bzw. 200 % des Zielbetrags des Performance-Share-Plans nicht überschritten wurden. Insgesamt hat die den Vorstandsmitgliedern im Geschäftsjahr 2023 gewährte und geschuldete Vergütung die im Vergütungssystem vorgesehene Maximalvergütung nicht überschritten.

Leistungen und Leistungszusagen im Zusammenhang mit der Beendigung

Leistungen und Leistungszusagen an Vorstandsmitglieder für die vorzeitige Beendigung

Das Vergütungssystem für die Vorstandsmitglieder und die Dienstverträge der Vorstandsmitglieder sehen Auslaufristen und Entlassungsschädigungen für den Fall des Widerrufs der Bestellung zum Mitglied des Vorstands und den Fall der einvernehmlichen Beendigung des Vorstandsamts vor. Im Fall des Widerrufs der Bestellung, ohne dass zugleich ein wichtiger Grund im Sinn des § 626 BGB vorliegt, enden die Dienstverträge grundsätzlich nach Ablauf einer Frist von zwölf Monaten. Die Vorstandsmitglieder erhalten – außer bei Vorliegen eines wichtigen Grundes, der die Gesellschaft zur außerordentlichen Beendigung des Dienstvertrags berechtigt – eine Abfindung in Höhe der Bruttobezüge für die Restlaufzeit des Dienstvertrags, höchstens jedoch in Höhe von zwei Bruttojahreseinkommen. Das für die Berechnung der Abfindungssumme maßgebliche Jahreseinkommen setzt sich grundsätzlich aus dem Fixum des Vorjahres zuzüglich der für das Vorjahr festgesetzten variablen Vergütungsbestandteile zusammen.

Die Abfindung wird in zwölf monatlichen Bruttoteilbeträgen in gleicher Höhe ab dem Ende des Dienstvertrags gezahlt. Vertragliche Vergütungen, die die Gesellschaft für die Zeit ab Beendigung der Bestellung bis zum Ende des Dienstvertrags zahlt, werden auf die Abfindung angerechnet. Nimmt das Vorstandsmitglied nach Beendigung der Bestellung eine andere Tätigkeit auf, verringert sich die Höhe der Abfindung um die Höhe der Einkünfte aus der neuen Tätigkeit. Im Fall der Vereinbarung eines nachvertraglichen Wettbewerbsverbots wird die Abfindung auf die Karenzentschädigung angerechnet. Die Abfindung wird nicht gezahlt, wenn das Vorstandsmitglied bei der Gesellschaft oder einem anderen Unternehmen des Volkswagen Konzerns im Rahmen eines Arbeits-/Dienstverhältnisses weiterbeschäftigt wird.

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 (näher zu diesen Versorgungsleistungen im nächsten Abschnitt), 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.

Leistungszusagen an Vorstandsmitglieder für die reguläre Beendigung der Tätigkeit

Die TRATON SE gewährt den Vorstandsmitgliedern grundsätzlich eine Alters-, Invaliditäts- und Hinterbliebenenversorgung. Die zugesagten Altersleistungen werden in der Regel mit Vollendung des 65. Lebensjahres gezahlt. Diejenigen Vorstandsmitglieder jedoch, die gleichzeitig zum Vorstandsmitglied einer ausländischen Tochtergesellschaft der TRATON SE bestellt sind, erhalten keine betriebliche Altersversorgung von der TRATON SE, sondern allein von der ausländischen Tochtergesellschaft. Die TRATON SE führt die betriebliche Altersversorgung für die Vorstandsmitglieder Herren Dr. Jackstein und Vlaskamp sowie die im Geschäftsjahr 2023 ausgeschiedenen ehemaligen Vorstandsmitglieder Frau Danielski und Herrn Osterloh. Die betriebliche Altersversorgung für die anderen Vorstandsmitglieder wird von der Scania CV AB (Herr Levin und Herr Carlbaum), von der TRATON AB (Herr Levin und Frau Modahl Nilsson) bzw. von der Volkswagen Truck & Bus (Herr Cortes) geführt.

Von der TRATON SE gewährte Anwartschaften werden im Rahmen eines beitragsorientierten, fondsakkessorischen

Vergütungsbericht

Versorgungssystem, dem Kapitalkontenplan, aufgebaut. Die TRATON SE leistet jährlich einen Beitrag in Höhe von 40 % der vertraglich vereinbarten Festvergütung im Kalenderjahr. Eigenbeiträge durch Brutto-Entgeltumwandlung 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.

Die nachfolgende Übersicht weist individualisiert für die Mitglieder des Vorstands die Pensionsanwartschaften mit ihrem Barwert zum 31. Dezember 2023 sowie die im Geschäftsjahr 2023 angefallenen Versorgungsaufwendungen, ggf. unter Berücksichtigung der Besonderheiten des jeweils anwendbaren ausländischen Rechts, aus. In die Bewertung der Pensionsverpflichtungen sind auch die sonstigen Versorgungsleistungen wie die Hinterbliebenenrente und die Überlassung von Dienstwagen eingeflossen sowie bei den Versorgungsaufwendungen im Geschäftsjahr ggf. nach ausländischem Recht vorgesehene beitragsorientierte Pensionspläne.

| T€ | Barwert | Versorgungsaufwendungen im Geschäftsjahr 2023 |
|---|----------------|--|
| Christian Levin (Scania) | 555 | 918 |
| Mathias Carlbaum (Scania) | 277 | 336 |
| Antonio Roberto Cortes (Volkswagen Truck & Bus) | - | 249 |
| Annette Danielski (TRATON SE) | 1.319 | 490 |
| Dr. Michael Jackstein (TRATON SE) | 210 | 210 |
| Catharina Modahl Nilsson (TRATON AB) | - | 264 |
| Bernd Osterloh (TRATON SE) | 851 | 373 |
| Alexander Vlaskamp (TRATON SE) | 602 | 289 |

Den Mitgliedern des Vorstands, die bereits bisher einen Dienstwagen von der TRATON SE erhalten, ist im Fall der regulären Beendigung ihrer Tätigkeit unter bestimmten Umständen auch die Nutzung eines Dienstwagens zugesagt. Voraussetzung ist, dass die Amtszeit des Vorstandsmitglieds insgesamt mindestens zehn Jahre oder dessen Unternehmenszugehörigkeit insgesamt mindestens 15 Jahre betragen hat oder der Aufsichtsrat im Einzelfall die Zurverfügungstellung des Dienstwagens im Ruhestand im Unternehmensinteresse als angemessen erachtet.

Mit Herrn Osterloh war aufgrund seiner langjährigen Zugehörigkeit zum Volkswagen Konzern dienstvertraglich vereinbart, dass die Mindestamtszeit als Voraussetzung für die Gewährung eines Dienstwagens im Ruhestand als erfüllt gilt, wenn er nach seiner Amtszeit in den Ruhestand eintritt. Im Zusammenhang mit der Beendigung der Bestellung von Herrn Osterloh zum 31. März 2023 wurde daher klargestellt, dass Herr Osterloh auch im Ruhestand einen Dienstwagen von der TRATON SE erhalten kann.

Im Übrigen sind im Geschäftsjahr 2023 keine Änderungen dieser unter diesem Abschnitt erläuterten Zusagen erfolgt.

Leistungen und Leistungszusagen an Vorstandsmitglieder, die im Geschäftsjahr 2023 ausgeschieden sind

Im Geschäftsjahr 2023 sind Frau Danielski und Herr Osterloh aus dem Vorstand ausgeschieden.

Frau Danielski war ursprünglich bis zum Ablauf des 30. September 2024 zum Vorstandsmitglied der TRATON SE bestellt. Die TRATON SE und Frau Danielski haben das Vorstandsamt einvernehmlich vorzeitig zum Ablauf des 31. März 2023 beendet. Anlässlich der Beendigung hat die TRATON SE mit Frau Danielski eine Beendigungsvereinbarung geschlossen. Gegenstand dieser Beendigungsvereinbarung ist u.a. der Fortbestand des Dienstvertrags bis zum Ablauf des regulären Beendigungszeitpunkts, d.h. bis zum Ablauf des 30. September 2024. Die TRATON SE hat Frau Danielski zugesagt, ihr monatliches Grundgehalt bis zum Beendigungszeitpunkt des Dienstvertrags fortzuzahlen. Für das Geschäftsjahr 2023 erhält Frau Danielski ohne zeitanteilige Kürzung des Zielbetrags eine Tantieme und nimmt ohne zeitanteilige Kürzung des Zielbetrags am Performance-Share-Plan mit der Performance-Periode 2023-2026 teil. Im Geschäftsjahr 2024 werden der Zielbetrag der Tantieme und des Performance-Share-Plans mit der Performance-Periode 2024-2027 jeweils

Vergütungsbericht

zeitanteilig auf 9/12 gekürzt. Die Berechnung und Auszahlung der variablen Vergütung richtet sich nach den Regelungen des Dienstvertrags in Verbindung mit den Bedingungen für die Tantieme und den Bedingungen für den Performance-Share-Plan. Die Malus- und Rückforderungsregelungen werden für die bis zum Beendigungszeitpunkt des Dienstvertrags fortgezählte Vergütung berücksichtigt. Bis zur Beendigung des Dienstvertrags stehen Frau Danielski weiterhin ihre Dienstwagen zur privaten Nutzung zur Verfügung und sie hat bis zum Beendigungszeitpunkt des Dienstvertrags grundsätzlich Anspruch auf Nebenleistungen. Abweichend davon hat die TRATON SE die Kosten für eine Unterkunft am Dienort lediglich bis zum Ablauf der Kündigungsfrist eines Mietvertrags, längstens aber bis zum 30. Juni 2023 übernommen. Die TRATON SE zahlt bis zum Beendigungszeitpunkt des Dienstvertrags Versorgungsbeiträge für Frau Danielski.

Herr Osterloh war ursprünglich bis zum Ablauf des 30. April 2024 zum Vorstandsmitglied der TRATON SE bestellt. Die TRATON SE und Herr Osterloh haben das Vorstandsamt einvernehmlich vorzeitig zum Ablauf des 31. März 2023 beendet. Anlässlich der Beendigung hat die TRATON SE mit Herrn Osterloh eine Beendigungsvereinbarung geschlossen. Gegenstand dieser Beendigungsvereinbarung ist unter anderem der Fortbestand des Dienstvertrags bis zum Ablauf des regulären Beendigungszeitpunkts, d.h. bis zum Ablauf des 30. April 2024. Die TRATON SE hat Herrn Osterloh zugesagt, sein monatliches Grundgehalt bis zum Beendigungszeitpunkt des Dienstvertrags fortzuzahlen. Für das Geschäftsjahr 2023 erhält Herr Osterloh ohne zeitanteilige Kürzung des Zielbetrags eine Tantieme und nimmt ohne zeitanteilige Kürzung des Zielbetrags am Performance-Share-Plan mit der Performance-Periode 2023-2026 teil. Im Geschäftsjahr 2024 werden der Zielbetrag der Tantieme und des Performance-Share-Plans mit der Performance-Periode 2024-2027 jeweils zeitanteilig auf 4/12 gekürzt. Die Berechnung und Auszahlung der variablen Vergütung richtet sich nach den Regelungen des Dienstvertrags in Verbindung mit den Bedingungen für die Tantieme und den Bedingungen für den Performance-Share-Plan. Die Malus- und Rückforderungsregelungen werden für die bis zum Beendigungszeitpunkt des Dienstvertrags fortgezählte Vergütung berücksichtigt. Bis zur Beendigung des Dienstvertrags stehen Herrn Osterloh weiterhin seine Dienstwagen zur privaten Nutzung zur Verfügung und er hat bis zum Beendigungszeitpunkt des Dienstvertrags grundsätzlich Anspruch auf Nebenleistungen. Es wurde ferner klargestellt, dass Herr Osterloh Anspruch auf einen Dienstwagen im Ruhestand hat. Abweichend von den dienstvertraglichen Vereinbarungen hat die TRATON SE die Kosten für eine Unterkunft am Dienort lediglich bis zum Ablauf der Kündigungsfrist eines Mietvertrags, längstens aber bis zum 30. Juni 2023 übernommen. Die Erstattung von Kosten für den Erwerb einer Fahrerlaubnis der Klasse C/CE inklusive damit in Zusammenhang stehender Folgekosten inklusive Anreise zu Fahrstunden nach München endete aufgrund des Ausscheidens von Herrn Osterloh aus dem Vorstand zum 30. Juni 2023. Die TRATON SE zahlt bis zum Beendigungszeitpunkt des Dienstvertrags Versorgungsbeiträge für Herrn Osterloh.

Keine Rückforderungen im Geschäftsjahr 2023

Im Geschäftsjahr 2023 hat die TRATON SE keine variablen Vergütungsbestandteile aufgrund der mit den Vorstandsmitgliedern vereinbarten Malus- und Clawback-Bedingungen zurückgefordert. Bereits die tatbestandlichen Voraussetzungen für eine solche Rückforderung lagen nicht vor.

Soweit Vorstandsmitglieder zur Rückzahlung der Abschlagszahlung auf den Performance-Share-Plan mit der Performance-Periode 2020-2022 verpflichtet waren, basierten diese Verpflichtungen nicht auf Verstößen gegen die vereinbarten Malus- und Clawback-Bedingungen, sondern richteten sich nach den im Zuge der Zusage der Abschlagszahlungen vereinbarten dienstvertraglichen Regelungen, für den Fall, dass der Auszahlungsbetrag aus dem Performance-Share-Plan die bereits ausgezahlte Abschlagszahlung übersteigt.

Vergütung früherer Vorstandsmitglieder

Nach § 162 Abs. 1 Satz 1 AktG ist auch über die den früheren Vorstandsmitgliedern gewährte und geschuldete Vergütung zu berichten.

Gewährte und geschuldete Vergütung im Geschäftsjahr 2023 (individualisiert)

Die Pflicht, über die früheren Vorstandsmitgliedern gewährte und geschuldete Vergütung individualisiert zu berichten, erstreckt sich nach § 162 Abs. 5 Satz 2 AktG auf die Vergütung, die bis zum Ablauf von zehn Jahren nach dem Geschäftsjahr gewährt und geschuldet wird, in dem das frühere Vorstandsmitglied das zuletzt bei der TRATON SE ausgeübte Vorstands- oder Aufsichtsratsamt beendet hat.

Tabellarische Übersicht

Die folgenden Tabellen weisen individuell für frühere Vorstandsmitglieder, die nach dem Geschäftsjahr 2013 ausgeschieden sind, die im Geschäftsjahr 2023 gewährte und geschuldete Vergütung aus. Wie bei den amtierenden zählt auch bei den früheren Vorstandsmitgliedern die am Anfang des Jahres 2024 für das Geschäftsjahr 2023 ausgezahlte Tantieme sowie der im Geschäftsjahr 2023 ausgezahlte Performance-Share-Plan mit der Tranche 2020-2022 zu der im Geschäftsjahr 2023 gewährten Vergütung.

Annette Danielski

| Mitglied des Vorstands TRATON SE, CFO Austritt 31.03.2023 | 2023 | |
|--|--------------|------------|
| | in T€ | in % |
| Pensionszahlungen | - | - |
| Grundgehalt | 525 | 39 |
| Nebenleistungen | 32 | 2 |
| Tantieme 2023 | 797 | 59 |
| Entlassungsentschädigungen | - | - |
| Summe – gewährte und geschuldete Vergütung | 1.354 | 100 |
| Versorgungsaufwendungen | 368 | - |

Joachim Drees

| Mitglied des Vorstands TRATON SE; CEO MAN SE und MAN Truck & Bus SE Austritt 15.07.2020 | 2023 | |
|--|--------------|------------|
| | in T€ | in % |
| Pensionszahlungen | - | - |
| Grundgehalt | 700 | 39 |
| Nebenleistungen | 55 | 3 |
| Tantieme 2023 | 1.063 | 58 |
| LTI 2020-2022 (Performance-Share-Plan, 3-jährig; Zielbetrag 930 T€ p.a.; abzüglich Abschlagszahlung ¹) | 0 | 0 |
| Entlassungsentschädigungen | - | - |
| Zwischensumme – gewährte und geschuldete Vergütung ohne Rückzahlung/Verrechnung² | 1.818 | 100 |
| Rückzahlung/Verrechnung Abschlagszahlung ³ | -604 | - |
| Summe – gewährte und geschuldete Vergütung | 1.214 | - |
| Versorgungsaufwendungen | - | - |

1 Herr Drees hat zu Beginn des Geschäftsjahres 2021 eine Abschlagszahlung auf den LTI 2020-2022 in Höhe von 744 T€ erhalten. Die Abschlagszahlung ist keine im Geschäftsjahr 2023 gewährte Vergütung und wird dementsprechend nicht in der Tabelle ausgewiesen. Der nach Ablauf der Performance-Periode ermittelte Auszahlungsbetrag des Performance-Share-Plans mit der Performance-Periode 2020-2022 blieb jedoch hinter den bereits ausgezahlten Abschlagszahlungen zurück. Im Geschäftsjahr 2023 ist daher kein weiterer Auszahlungsbetrag des Performance-Share-Plans mit der Performance-Periode 2020-2022 als gewährte Vergütung ausgewiesen.

2 Zwischensumme ohne Berücksichtigung der Rückzahlung/Verrechnung der Abschlagszahlung, die zu einem negativen Gewährungsbeitrag führt (siehe Fußnote 4). Diese Zwischensumme dient allein der Berechnung der relativen Anteile (in Prozent) der den Vorstandsmitgliedern im Geschäftsjahr 2023 tatsächlich gewährten Vergütung.

3 Der LTI 2020-2022 hatte eine Zielerreichung, die zu einem Auszahlungsbetrag in Höhe von 140 T€ geführt hätte und damit hinter dem Betrag der Herrn Drees bereits im Geschäftsjahr 2021 gewährten Abschlagszahlung zurückbleibt. Herr Drees war daher zur Rückzahlung des Differenzbetrags in Höhe von 604 T€ verpflichtet, der hier als negativer Gewährungsbeitrag dargestellt wird. Dieser Betrag wurde im Fall von Herrn Drees mit dem Auszahlungsbetrag für das Geschäftsjahr 2022 im Geschäftsjahr 2023 auszahlenden Tantieme verrechnet, über deren Höhe im Vergütungsbericht 2022 berichtet wurde; der weitere Differenzbetrag in Höhe von 49 T€ wurde mit dem in der Tabelle ungekürzt ausgewiesenen Grundgehalt verrechnet.

Matthias Gründler

| Chief Executive Officer TRATON SE Austritt 30.09.2021 | 2023 | |
|--|--------------|------------|
| | in T€ | in % |
| Pensionszahlungen | - | - |
| Grundgehalt | 729 | 37 |
| Nebenleistungen | 17 | 1 |
| Tantieme 2023 | 1.101 | 56 |
| LTI 2020-2022 (Performance-Share-Plan, 3-jährig; Zielbetrag 1.800 T€ p.a.) | 125 | 6 |
| Entlassungsentschädigungen | - | - |
| Summe – gewährte und geschuldete Vergütung | 1.972 | 100 |
| Versorgungsaufwendungen | - | - |

Henrik Henriksson

| | | 2023 | |
|---|------------------|--------------------|------------|
| Mitglied des Vorstands TRATON SE; CEO der Scania CV AB und der Scania AB | | | |
| Austritt 30.04.2021 | | in T€ ¹ | in % |
| Pensionszahlungen | | - | - |
| Grundgehalt | | - | - |
| Nebenleistungen | | - | - |
| Tantieme 2023 | | - | - |
| LTI 2020-2022 (Performance-Share-Plan, 3-jährig; Zielbetrag 996 T€ p.a) | TRATON SE | 30 | 100 |
| | Scania | 120 | |
| Entlassungsentschädigungen | | - | - |
| Summe – gewährte und geschuldete Vergütung | TRATON SE | 30 | 100 |
| | Scania | 120 | |
| | Gesamt | 150 | |
| Versorgungsaufwendungen | | 3 | - |

1 vertraglich vereinbarter Wechselkurs 10,30 SEK = 1 €

Professor Dr. Carsten Intra

| | | 2023 | |
|--|--|-------------|----------|
| Mitglied des Vorstands & Arbeitsdirektor TRATON SE; | | | |
| Personalvorstand & Arbeitsdirektor MAN SE und MAN Truck & Bus SE | | | |
| Austritt 15.07.2020 | | in T€ | in % |
| Pensionszahlungen | | - | - |
| Grundgehalt | | - | - |
| Nebenleistungen | | - | - |
| Tantieme 2023 | | - | - |
| LTI 2020-2022 (Performance-Share-Plan, 3-jährig; Zielbetrag 930 T€ p.a.; abzüglich Abschlagszahlung ¹) | | 0 | 0 |
| Rückzahlung Abschlagszahlung ² | | -327 | - |
| Entlassungsentschädigungen | | - | - |
| Summe – gewährte und geschuldete Vergütung | | -327 | - |
| Versorgungsaufwendungen | | - | - |

1 Herr Prof. Dr. Intra hat zu Beginn des Geschäftsjahres 2021 eine Abschlagszahlung auf den LTI 2020-2022 in Höhe von 403 T€ erhalten. Die Abschlagszahlung ist keine im Geschäftsjahr 2023 gewährte Vergütung und wird dementsprechend nicht in der Tabelle ausgewiesen. Der nach Ablauf der Performance-Periode ermittelte Auszahlungsbetrag des Performance-Share-Plans mit der Performance-Periode 2020-2022 blieb jedoch hinter den bereits ausgezahlten Abschlagszahlungen zurück. Im Geschäftsjahr 2023 ist daher kein weiterer Auszahlungsbetrag des Performance-Share-Plans mit der Performance-Periode 2020-2022 als gewährte Vergütung ausgewiesen.

2 Der LTI 2020-2022 hatte eine Zielerreichung, die zu einem Auszahlungsbetrag in Höhe von 76 T€ geführt hätte und damit hinter dem Betrag der Herrn Prof. Dr. Intra bereits im Geschäftsjahr 2021 gewährten Abschlagszahlung zurückbleibt. Herr Prof. Dr. Intra war daher zur Rückzahlung des Differenzbetrags in Höhe von 327 T€ verpflichtet, der hier als negativer Gewährungsbetrag dargestellt wird. Diesen Betrag hat Herr Prof. Dr. Intra zurückgezahlt.

Bernd Osterloh

| | | 2023 | |
|---|--|--------------|------------|
| Mitglied des Vorstands TRATON SE | | | |
| Austritt 31.03.2023 | | in T€ | in % |
| Pensionszahlungen | | - | - |
| Grundgehalt | | 525 | 38 |
| Nebenleistungen | | 50 | 4 |
| Tantieme 2023 | | 797 | 58 |
| Entlassungsentschädigungen | | - | - |
| Summe – gewährte und geschuldete Vergütung | | 1.372 | 100 |
| Versorgungsaufwendungen | | 280 | - |

Christian Schulz

| Mitglied des Vorstands TRATON SE, CFO Austritt 30.09.2021 | 2023 | |
|---|-------------|----------|
| | in T€ | in % |
| Pensionszahlungen | - | - |
| Grundgehalt | - | - |
| Nebenleistungen | - | - |
| Tantieme 2023 | - | - |
| LTI 2020-2022 (Performance-Share-Plan, 3-jährig; Zielbetrag 930T€ p.a.; abzüglich Abschlagszahlung ¹) | 0 | 0 |
| Rückzahlung/Verrechnung Abschlagszahlung ² | -604 | - |
| Entlassungsentschädigungen | - | - |
| Summe – gewährte und geschuldete Vergütung | -604 | - |
| Versorgungsaufwendungen | - | - |

- Herr Schulz hat zu Beginn des Geschäftsjahres 2021 eine Abschlagszahlung auf den LTI 2020-2022 in Höhe von 744 T€ erhalten. Die Abschlagszahlung ist keine im Geschäftsjahr 2023 gewährte Vergütung und wird dementsprechend nicht in der Tabelle ausgewiesen. Der nach Ablauf der Performance-Periode ermittelte Auszahlungsbetrag des Performance-Share-Plans mit der Performance-Periode 2020-2022 blieb jedoch hinter den bereits ausgezahlten Abschlagszahlungen zurück. Im Geschäftsjahr 2023 ist daher kein weiterer Auszahlungsbetrag des Performance-Share-Plans mit der Performance-Periode 2020-2022 als gewährte Vergütung ausgewiesen.
- Der LTI 2020-2022 hatte eine Zielerreichung, die zu einem Auszahlungsbetrag in Höhe von 140 T€ geführt hätte und damit hinter dem Betrag der Herrn Schulz bereits im Geschäftsjahr 2021 gewährten Abschlagszahlung zurückbleibt. Herr Schulz war daher zur Rückzahlung des Differenzbetrags in Höhe von 604 T€ verpflichtet, die hier als negativer Gewährungsbetrag dargestellt wird. Dieser Betrag wurde im Fall von Herrn Schulz mit dem Auszahlungsbetrag der für das Geschäftsjahr 2022 im Geschäftsjahr 2023 auszahlenden Tantieme verrechnet, über deren Höhe im Vergütungsbericht 2022 berichtet wurde; der weitere Differenzbetrag in Höhe von 49 T€ wurde mit der auszahlenden Entschädigung aufgrund des nachvertraglichen Wettbewerbsverbots verrechnet.

Herrn Dr. Ing. h.c. Tostmann

| Mitglied des Vorstands TRATON SE; CEO MAN SE1 und MAN Truck & Bus SE Austritt 24.11.2021 | 2023 | |
|---|--------------|------------|
| | in T€ | in % |
| Pensionszahlungen | - | - |
| Grundgehalt | 378 | 37 |
| Nebenleistungen | 17 | 2 |
| Tantieme 2023 | 571 | 55 |
| LTI 2020-2022 (Performance-Share-Plan, 3-jährig; Zielbetrag 930 T€ p.a.) | 64 | 6 |
| Entlassungsentschädigungen | - | - |
| Summe – gewährte und geschuldete Vergütung | 1.030 | 100 |
| Versorgungsaufwendungen | - | - |

¹ bis 31.08.2021 (Verschmelzung MAN SE mit TRATON SE)

Erläuterung

Frau Danielski war bis zum Ablauf des 31. März 2023 zum Vorstandsmitglied der TRATON SE bestellt. Der Dienstvertrag zwischen Frau Danielski und der TRATON SE besteht bis zum Ablauf des regulären Beendigungszeitpunkts, also bis zum Ablauf des 30. September 2024, fort. Der Anteil an der gewährten und geschuldeten Vergütung des Geschäftsjahres 2023, der auf dem Zeitraum nach dem Ende der Bestellung von Frau Danielski entfällt, ist in der Tabelle in diesem Abschnitt ausgewiesen.

Herr Drees hat bis zu seinem Ausscheiden mit Wirkung zum Ablauf des 15. Juli 2020 zusätzlich zu seiner Tätigkeit als Mitglied des Vorstands der TRATON SE eine Vorstandstätigkeit bei der MAN SE und der MAN Truck & Bus SE ausgeübt. Der Dienstvertrag zwischen Herrn Drees und der TRATON SE besteht bis zum regulär geplanten Ende, dem 17. Januar 2024, fort. 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 bis zum regulären Ende seiner ursprünglichen Bestellung zum Vorstandsmitglied der MAN Truck & Bus SE, also dem 31. März 2023, in Höhe von 80 % erstattet. Die Differenz zwischen der Abschlagszahlung für den Performance-Share-Plan mit der Performance-Periode 2020-2022 und dem errechneten Auszahlungsbetrag wurde mit dem Auszahlungsbetrag der für das Geschäftsjahr 2022 im Geschäftsjahr 2023 auszahlenden Tantieme sowie mit dem im Geschäftsjahr 2023 auszahlenden Grundgehalt verrechnet.

Herr Prof. Dr. Intra war bis zum Ablauf des 15. Juli 2020 zum Vorstandsmitglied der TRATON SE bestellt. Zudem war Herr Prof. Dr. Intra bis zu diesem Zeitpunkt zum Vorstandsmitglied der MAN SE und der MAN Truck & Bus SE bestellt. Mit

Vergütungsbericht

Wirkung zum Ausscheiden aus den Vorstandsämtern endeten auch die Dienstverträge mit der TRATON SE und der MAN Truck & Bus SE. Mit der MAN SE bestand zu keinem Zeitpunkt ein Dienstvertrag. Im Geschäftsjahr 2023 wäre der Performance-Share-Plan mit der Performance-Periode 2020-2022 zur Auszahlung gekommen. Da der errechnete Auszahlungsbetrag hinter der bereits für den Performance-Share-Plan 2020-2022 gezahlten Abschlagszahlung zurückblieb, ist die gewährte und geschuldete Vergütung für Herrn Prof. Dr. Intra mit 0€ ausgewiesen. Die Differenz zwischen der Abschlagszahlung für den Performance-Share-Plan mit der Performance-Periode 2020-2022 und dem errechneten Auszahlungsbetrag hat die TRATON SE von Herrn Prof. Dr. Intra zurückgefordert.

Herr Henriksson war bis zum Ablauf des 30. April 2021 zum Mitglied des Vorstands der TRATON SE und zum President und Chief Executive Officer der Scania CV AB und der Scania AB bestellt. Herr Henriksson hat noch Ansprüche aus Performance-Share-Plänen, die er während seiner Amtszeit erworben hat.

Herr Schulz ist mit Ablauf des 30. September 2021 aus dem Vorstand der TRATON SE ausgeschieden. Herr Schulz war ursprünglich bis zum 17. Januar 2024 zum Mitglied des Vorstands bestellt. Der Dienstvertrag zwischen Herrn Schulz und der TRATON SE bestand bis zum 31. Dezember 2022 fort. Im Geschäftsjahr 2023 wäre der Performance-Share-Plan mit der Performance-Periode 2020-2022 zur Auszahlung gekommen. Da der errechnete Auszahlungsbetrag hinter der bereits für den Performance-Share-Plan 2020-2022 gezahlten Abschlagszahlung zurückblieb, ist die gewährte und geschuldete Vergütung für Herrn Schulz mit 0€ ausgewiesen. Die Differenz zwischen der Abschlagszahlung für den Performance-Share-Plan mit der Performance-Periode 2020-2022 und dem errechneten Auszahlungsbetrag wurde mit dem Auszahlungsbetrag der für das Geschäftsjahr 2022 im Geschäftsjahr 2023 auszahlenden Tantieme sowie mit der im Geschäftsjahr 2023 auszahlenden Entschädigung aufgrund des nachvertraglichen Wettbewerbsverbots verrechnet.

Herr Osterloh war bis zum Ablauf des 31. März 2023 zum Vorstandsmitglied der TRATON SE bestellt. Der Dienstvertrag zwischen Herrn Osterloh und der TRATON SE besteht bis zum Ablauf des regulären Beendigungszeitpunkts, also bis zum Ablauf des 30. April 2024, fort. Der Anteil an der gewährten und geschuldeten Vergütung des Geschäftsjahres 2023, der auf dem Zeitraum nach dem Ende der Bestellung von Herrn Osterloh entfällt, ist in der Tabelle in diesem Abschnitt ausgewiesen.

Herr Gründler war bis zum Ablauf des 30. September 2021 Mitglied des Vorstands der TRATON SE und zum Vorstandsvorsitzenden ernannt. Der Dienstvertrag zwischen Herrn Gründler und der TRATON SE hatte bis zum Ablauf des regulären Beendigungszeitpunkts, also bis zum Ablauf des 15. Juli 2023, Bestand.

Herr Dr. Ing. h.c. Tostmann war bis zum 24. November 2021 zum Mitglied des Vorstands der TRATON SE, bis zum 31. August 2021 zum Vorstandsvorsitzenden der MAN SE und bis zum 24. November 2021 zum Vorstandsvorsitzenden der MAN Truck & Bus SE bestellt. Der Dienstvertrag zwischen Herrn Dr. Ing. h.c. Tostmann und der TRATON SE hatte bis zum Ablauf des regulären Beendigungszeitpunkts, also bis zum Ablauf des 15. Juli 2023, Bestand. Der Aufsichtsrat der MAN Truck & Bus SE hat entschieden, dass die MAN Truck & Bus SE der TRATON SE diese Aufwendung von Herrn Dr. Ing. h.c. Tostmann in Höhe von 80 % erstattet.

Vergleichende Darstellung

Die folgende Tabelle zeigt einen Vergleich der prozentualen Veränderung der Vergütung der Vorstandsmitglieder mit der Ertragsentwicklung der TRATON SE und mit der durchschnittlichen Vergütung der Arbeitnehmer auf Vollzeitäquivalenzbasis gegenüber dem Vorjahr.

Die Ertragsentwicklung wird dabei anhand folgender Ertragskennzahlen der TRATON SE und der TRATON GROUP ermittelt: HGB-Ergebnis nach Steuern der TRATON SE, wie es im Geschäftsbericht ausgewiesen wird. Die Operative Rendite der TRATON GROUP entspricht dem Verhältnis des Operativen Ergebnisses der TRATON GROUP zum Umsatz der TRATON GROUP, wie sie jeweils im Geschäftsbericht der TRATON SE ausgewiesen werden.

Die Entwicklung der durchschnittlichen Vergütung der Arbeitnehmer wird anhand von zwei Kennzahlen ausgewiesen. Einerseits wird für den Vergleich mit der Entwicklung der durchschnittlichen Vergütung der Arbeitnehmer die durchschnittliche Vergütung der Arbeitnehmer ermittelt, indem der im Einzelabschluss der TRATON SE ausgewiesene Personalaufwand der TRATON SE um die Vergütung der Konzernvorstände bereinigt wird. Der so bereinigte Personalaufwand wird durch die Anzahl der Arbeitnehmer der TRATON SE (309,4 Arbeitnehmer) auf Vollzeitäquivalenzbasis zum 31. Dezember 2023, ohne Berücksichtigung der Konzernvorstände, geteilt (Arbeitnehmer der TRATON SE). Zusätzlich wird der im Konzernanhang ausgewiesene Personalaufwand der TRATON GROUP, bereinigt um die Vergütung der Konzernvorstände, durch die Anzahl der Arbeitnehmer der TRATON GROUP (Gesamtbelegschaft in Höhe von 107.697 gemäß interner Berichterstattung, d.h. inklusive Leistungslöhner, den indirekten Bereich und Auszubildende) geteilt (Arbeitnehmer TRATON GROUP).

Vergütungsbericht

| Jährliche Veränderung in % | 2023 gegenüber 2022 ² | 2022 gegenüber 2021 ² | 2021 gegenüber 2020 ² |
|--|-------------------------------------|-------------------------------------|-------------------------------------|
| Vorstandsvergütung¹ | | | |
| Carlbaum, Mathias ³ | 28,8% | 431,3% | - |
| Cortes, Antonio Roberto | -11,1% | 27,3% | -10,6% |
| Danielski, Annette ³ | 38,5% | 597,2% | - |
| Drees, Joachim | -32,4% | 19,5% | 3,8% |
| Gründler, Matthias | -19,5% | 68,8% | 69,0% |
| Henriksson, Henrik | -79,7% | 176,3% | -85,0% |
| Intra, Prof. Dr. Carsten | -168,1% | 19,4% | -59,5% |
| Jackstein, Dr. Michael ⁴ | - | - | - |
| Levin, Christian | -3,2% | 96,1% | 25,1% |
| Modahl Nilsson, Catharina ⁴ | - | - | - |
| Osterloh, Bernd ³ | 34,5% | 152,2% | - |
| Schulz, Christian | -134,1% | 16,2% | 6,1% |
| Tostmann, Dr. Andreas | -22,1% | -22,5% | 96,9% |
| Vlaskamp, Alexander ³ | 37,9% | 1.542,7% | - |
| Ertragsentwicklung | | | |
| HGB Ergebnis nach Steuern der TRATON SE ⁵ | 316,6% | - | - |
| Operative Rendite TRATON GROUP | +2,0 ppt | +2,6 ppt | +0,9 ppt |
| Entwicklung der Arbeitnehmervergütung⁶ | | | |
| Arbeitnehmer der TRATON SE | 21,7% | -7,0% | 7,5% |
| Arbeitnehmer der TRATON GROUP | 6,6% | 0,5% | 1,1% |

1 „Gewährte und geschuldete“ Vergütung im Sinne des § 162 Abs. 1 Satz 1 AktG

2 Nach der Übergangsvorschrift des § 26j Abs. 2 Satz 2 EGAktG ist bis zum Ablauf des Geschäftsjahres 2025 lediglich die durchschnittliche Vergütung über den Zeitraum seit dem Geschäftsjahr 2020 in die vergleichende Betrachtung einzubeziehen und nicht die durchschnittliche Vergütung der letzten fünf Geschäftsjahre.

3 unterjähriger Eintritt im Geschäftsjahr 2021

4 Eintritt zum 1. April 2023

5 Prozentuale Veränderung des HGB-Ergebnisses nach Steuern der TRATON SE nicht darstellbar, da in den Geschäftsjahren 2020 bis 2022 ein negatives Ergebnis vorlag

6 Personalaufwand zusätzlich bereinigt um außerordentliche Projekterfolgsbeteiligung ausgewählter Verantwortlicher im Jahr 2021

Peergroup

Die Höhe der Vergütung, der Maximalvergütung sowie der einzelnen Zielsetzungen wird vom Aufsichtsrat regelmäßig überprüft und ggf. angepasst. Dazu führt der Aufsichtsrat u.a. einen vertikalen Vergleich mit den Vergütungs- und Beschäftigungsbedingungen der Arbeitnehmer der Gesellschaft und einen horizontalen Vergleich mit den Vergütungs- und Beschäftigungsbedingungen von Vorstandsmitgliedern anderer Unternehmen durch. Zur Beurteilung der Üblichkeit der konkreten Gesamtvergütung der Vorstandsmitglieder im Vergleich zu anderen Unternehmen zieht der Aufsichtsrat eine geeignete Vergleichsgruppe anderer Unternehmen (Peergroup) heran. Diese Peergroup wird regelmäßig überprüft und angepasst, zuletzt im Dezember 2022. Die Peergroup besteht derzeit aus folgenden Unternehmen: Caterpillar Inc., Continental AG, Cummins Inc., Daimler Truck AG, Deere & Company, Henkel AG & Co. KGaA, Komatsu Kabushiki kaisha, Magna International Inc., Mitsubishi Motors Corporation, Paccar Inc., Schaeffler AG, Tata Motors Ltd., Thyssenkrupp AG, Volvo AB.

Die Unternehmen der Peergroup wurden auf Basis ihrer Größe, Branche sowie regionaler Verteilung ausgewählt und spiegeln die strategischen Geschäftsfelder und relevantesten Wettbewerber der TRATON SE wider. Um dem Geschäftsmodell der TRATON SE angemessen Rechnung zu tragen, wurden neben Unternehmen der Automobilbranche auch Wettbewerber aus den Bereichen Industrie sowie Maschinen- und Anlagebau ausgewählt. Die Vergleichsgruppe bildet dabei eine angemessene Mischung von börsennotierten Unternehmen aus dem europäischen, amerikanischen sowie asiatischen Raum ab. In dieser Zusammensetzung repräsentiert die Vergleichsgruppe nach Auffassung des Aufsichtsrats das spezifische Wettbewerbsumfeld der TRATON SE auf dem Absatzmarkt wie auch auf dem Rekrutierungsmarkt für Top Executives.

Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats

Grundsätze der Aufsichtsratsvergütung

Die Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats ist in § 16 der Satzung der TRATON SE geregelt. Der durch das ARUG II neugefasste § 113 Absatz 3 Aktiengesetz sieht vor, dass bei börsennotierten Gesellschaften die Hauptversammlung mindestens alle vier Jahre über die Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder Beschluss zu fassen hat. Dabei ist auch ein Beschluss zulässig, der die bestehende Vergütung bestätigt. Zudem sind dabei auch Angaben zum System für die Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats zu machen. Zur Vorbereitung des Beschlusses der Hauptversammlung

Vergütungsbericht

prüfen Vorstand und Aufsichtsrat jeweils, ob die Vergütung, insbesondere mit Blick auf ihre Höhe und Ausgestaltung, weiterhin im Interesse der TRATON SE liegt und in einem angemessenen Verhältnis zu den Aufgaben der Mitglieder des Aufsichtsrats und zur Lage der TRATON SE steht. Aufsichtsrat und Vorstand haben der ordentlichen Hauptversammlung am 30. Juni 2021 die bestehende Vergütung für die Mitglieder des Aufsichtsrats zur Bestätigung und das Vergütungssystem zur Beschlussfassung vorgelegt. Die Hauptversammlung hat am 30. Juni 2021 mit 99,99 % der abgegebenen Stimmen die Vergütung bestätigt und das Vergütungssystem beschlossen.

Überblick über die Vergütung

Vergütungskomponenten

Die Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats besteht aus einer festen jährlichen Vergütung und dem Sitzungsgeld.

Die feste jährliche Vergütung beträgt 225 T€ für den Vorsitzenden des Aufsichtsrats, 150 T€ für den Stellvertreter des Vorsitzenden des Aufsichtsrats und 75 T€ für jedes andere Mitglied des Aufsichtsrats.

Für ihre Tätigkeiten in Ausschüssen erhalten Mitglieder des Aufsichtsrats eine zusätzliche feste jährliche Vergütung pro Ausschuss, sofern der Ausschuss mindestens einmal im Jahr zur Erfüllung seiner Aufgaben getagt hat. Die feste jährliche Vergütung beträgt für den Ausschussvorsitzenden 80 T€, für den Stellvertreter des Ausschussvorsitzenden 60 T€ und für die anderen Mitglieder eines Ausschusses jeweils 40 T€. Nicht berücksichtigt werden Mitgliedschaften im Nominierungsausschuss und im Vermittlungsausschuss im Sinne von § 27 Abs. 3 MitbestG, sofern ein solcher Vermittlungsausschuss künftig eingeführt werden sollte. Gehört ein Mitglied des Aufsichtsrats mehreren Ausschüssen an, werden nur die beiden Funktionen in den Ausschüssen vergütet, auf die die höchste feste jährliche Vergütung entfällt. Damit entspricht die Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats auch der Empfehlung G.17 des Deutschen Corporate Governance Kodex, der zufolge der höhere zeitliche Aufwand des Vorsitzenden und des stellvertretenden Vorsitzenden des Aufsichtsrats sowie des Vorsitzenden und der Mitglieder von Ausschüssen angemessen berücksichtigt werden soll.

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

Die feste jährliche 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. Die feste jährliche Vergütung wird zeitanteilig gekürzt, wenn ein Mitglied dem Aufsichtsrat oder dem Ausschuss nicht während des vollen Geschäftsjahres angehört oder das Amt als Vorsitzender oder stellvertretender Vorsitzender des Aufsichtsrats oder eines Ausschusses nicht während des vollen Geschäftsjahres innehat. Eine auf die Vergütung und auf Auslagen der Mitglieder des Aufsichtsrats ggf. zu entrichtende Umsatzsteuer erstattet die TRATON SE.

Die TRATON SE sorgt außerdem dafür, dass zugunsten der Mitglieder des Aufsichtsrats eine Haftpflichtversicherung mit Selbstbehalt besteht.

Für den Zeitraum nach der Beendigung des Amtes erhalten ausgeschiedene Mitglieder des Aufsichtsrats von der TRATON SE keine Vergütung mehr.

Beitrag der Vergütung zur Förderung der langfristigen Entwicklung der TRATON SE

Die Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats berücksichtigt sowohl nach ihrer Struktur als auch nach ihrer Höhe die Anforderungen an das Amt eines Aufsichtsratsmitglieds der TRATON SE, insbesondere den damit verbundenen zeitlichen Aufwand sowie die damit verbundene Verantwortung. Die Vergütung ist marktüblich ausgestaltet und ihre Höhe steht – auch im Vergleich zur Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats anderer börsennotierter Unternehmen vergleichbarer Größe in Deutschland – in einem angemessenen Verhältnis zu den Aufgaben der Mitglieder des Aufsichtsrats und zur Lage der TRATON SE.

Die Vergütung ermöglicht es, geeignete und qualifizierte Kandidaten für das Amt als Aufsichtsratsmitglied zu gewinnen. Dadurch trägt die Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats dazu bei, dass der Aufsichtsrat insgesamt seine Aufgaben zur Überwachung und Beratung des Vorstands sachgerecht und kompetent wahrnehmen kann. Auch die Beschränkung auf eine Festvergütung trägt diesen Aufgaben des Aufsichtsrats Rechnung. Die Beschränkung setzt für die Aufsichtsratsmitglieder einen Anreiz, bei der Wahrnehmung ihrer Überwachungs- und Beratungsaufgaben die Geschäftsführung des Vorstands angemessen zu hinterfragen, ohne sich dabei vorrangig an der Entwicklung operativer Kennziffern zu orientieren. Gemeinsam mit dem Vorstand fördert der Aufsichtsrat damit die Geschäftsstrategie sowie die langfristige Entwicklung der TRATON SE. Die Beschränkung auf eine Festvergütung entspricht zudem der Anregung G.18 Satz 1 des Deutschen Corporate Governance Kodex.

Vergütung an Aufsichtsratsmitglieder im Geschäftsjahr 2023

Gewährte und geschuldete Vergütung an die im Geschäftsjahr 2023 amtierenden Aufsichtsratsmitglieder

Die folgende Tabelle zeigt die im Geschäftsjahr 2023 amtierenden Mitglieder des Aufsichtsrats der TRATON SE und die den einzelnen Aufsichtsratsmitgliedern individuell gewährte und geschuldete Vergütung im Geschäftsjahr 2023. Dabei liegt dem Begriff „gewährte und geschuldete“ Vergütung dasselbe Verständnis zugrunde, wie für die Vorstandsmitglieder erläutert. Die in der Tabelle ausgewiesene Vergütung bildet daher die im Geschäftsjahr 2023 faktisch zugeflossenen Beträge ab, das heißt die Vergütung, die den Aufsichtsratsmitgliedern für ihre Tätigkeit im Aufsichtsrat für das Geschäftsjahr 2023 gezahlt wird, auch wenn die Vergütung erst im Folgejahr nach Ablauf der Hauptversammlung fällig wird.

| | Feste Vergütung | | Tätigkeit in den Ausschüssen | | Sitzungsgelder | | Gesamt | Vergütungen aus anderen Konzernmandaten |
|---------------------------------|-----------------|------|------------------------------|------|----------------|------|--------|---|
| | 2023 | | 2023 | | 2023 | | 2023 | 2023 |
| | in T€ | in % | in T€ | in % | in T€ | in % | in T€ | in T€ |
| Pötsch, Hans Dieter | 225 | 71 | 80 | 25 | 12 | 4 | 317 | - |
| Lyngsie, Michael ^{2,3} | - | - | - | - | - | - | - | - |
| Andersson, Ödgård ⁶ | 56 | 95 | - | - | 3 | 5 | 59 | - |
| Bechstädt, Torsten ¹ | 75 | 52 | 60 | 41 | 10 | 7 | 145 | - |
| Carlquist, Mari ^{2,3} | - | - | - | - | - | - | - | - |
| Cavallo, Daniela ^{1,5} | 75 | 84 | 9 | 10 | 6 | 7 | 90 | - |
| Döss, Dr. Manfred ² | - | - | - | - | - | - | - | - |
| Kerner, Jürgen ¹ | 75 | 60 | 40 | 32 | 10 | 8 | 125 | 21 |
| Kilian, Gunnar ² | - | - | - | - | - | - | - | - |
| Kirchmann, Dr. Albert X. | 75 | 91 | - | - | 7 | 9 | 82 | 21 |
| Kuhn-Piëch, Dr. Julia | 75 | 61 | 40 | 33 | 8 | 7 | 123 | 72 |
| Lorentzon, Lisa ^{2,3} | - | - | - | - | - | - | - | - |
| Luthin, Bo ^{2,3} | - | - | - | - | - | - | - | - |
| Macpherson, Nina | 75 | 60 | 40 | 32 | 10 | 8 | 125 | 65 |
| Porsche, Dr. Dr. Christian | 75 | 60 | 40 | 32 | 10 | 8 | 125 | 72 |
| Schmid, Dr. Wolf-Michael | 75 | 91 | - | - | 7 | 9 | 82 | - |
| Schnur, Karina ^{1,4} | 75 | 47 | 71 | 45 | 13 | 8 | 159 | 21 |
| Sedlmaier, Josef ¹ | 75 | 93 | - | - | 6 | 7 | 81 | - |
| Wansch, Markus ¹ | 75 | 91 | - | - | 7 | 9 | 82 | 21 |
| Witter, Frank | 75 | 45 | 80 | 48 | 10 | 6 | 165 | - |

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

2 Verzichtserklärung hinsichtlich der vollständigen Vergütung 2023

3 Der Vorstand der TRATON SE hat mit Blick auf die Verzichtserklärungen entschieden, nach der Hauptversammlung 2024 eine Zuwendung von 512 T€ an die „Scania Personalstiftelse 1996“ auszus zahlen.

4 Mitglied des Präsidiums der TRATON SE seit dem 21.03.2023

5 Mitglied des Präsidiums der TRATON SE bis zum 20.03.2023

6 Mitglied des Aufsichtsrats der TRATON SE seit dem 04.04.2023

Vergleichende Darstellung

Die folgende Tabelle zeigt einen Vergleich der prozentualen Veränderung der Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder mit der Ertragsentwicklung der TRATON SE und mit der durchschnittlichen Vergütung der Arbeitnehmer auf Vollzeitäquivalenzbasis gegenüber dem Vorjahr.

Die Ertragsentwicklung wird dabei anhand folgender Ertragskennzahlen der TRATON SE und der TRATON GROUP ermittelt: HGB-Ergebnis nach Steuern der TRATON SE, wie es im Geschäftsbericht ausgewiesen wird. Die Operative Rendite der TRATON GROUP entspricht dem Verhältnis des Operativen Ergebnisses der TRATON GROUP zum Umsatz der TRATON GROUP, wie sie jeweils im Geschäftsbericht der TRATON SE ausgewiesen werden.

Die Entwicklung der durchschnittlichen Vergütung der Arbeitnehmer wird anhand von zwei Kennzahlen ausgewiesen. Einerseits wird für den Vergleich mit der Entwicklung der durchschnittlichen Vergütung der Arbeitnehmer die durchschnittliche Vergütung der Arbeitnehmer ermittelt, indem der im Einzelabschluss der TRATON SE ausgewiesene Personalaufwand der TRATON SE um die Vergütung der Konzernvorstände bereinigt wird. Der so bereinigte

Vergütungsbericht

Personalaufwand wird durch die Anzahl der Arbeitnehmer der TRATON SE (309,4 Arbeitnehmer) auf Vollzeitäquivalenzbasis zum 31. Dezember 2023, ohne Berücksichtigung der Konzernvorstände, geteilt (Arbeitnehmer der TRATON SE). Zusätzlich wird der im Konzernanhang ausgewiesene Personalaufwand der TRATON GROUP, bereinigt um die Vergütung der Konzernvorstände, durch die Anzahl der Arbeitnehmer der TRATON GROUP (Gesamtbelegschaft in Höhe von 107.697 gemäß interner Berichterstattung, d.h. inklusive Leistungslöhner, den indirekten Bereich und Auszubildende) geteilt (Arbeitnehmer TRATON GROUP).

| Jährliche Veränderung in % | 2023 gegenüber 2022 ² | 2022 gegenüber 2021 ² | 2021 gegenüber 2020 |
|--|----------------------------------|----------------------------------|---------------------|
| Aufsichtsratsvergütung¹ | | | |
| Pötsch, Hans Dieter | 1,6% | 0,0% | 0,3% |
| Lyngsie, Michael | 0,0% | 0,0% | 0,0% |
| Andersson, Ödgård ⁶ | - | - | - |
| Bechstädt, Torsten | -0,7% | 0,7% | -1,4% |
| Carlquist, Mari | 0,0% | 0,0% | 0,0% |
| Cavallo, Daniela ³ | -25,3% | 73,9% | - |
| Döss, Dr. Manfred | 0,0% | 0,0% | 0,0% |
| Kerner, Jürgen | 2,0% | -10,6% | -18,8% |
| Kilian, Gunnar | 0,0% | 0,0% | 0,0% |
| Kirchmann, Dr. Albert X. | -0,1% | 4,0% | 15,1% |
| Kuhn-Piëch, Dr. Julia | 1,5% | 27,2% | -16,6% |
| Lorentzon, Lisa | 0,0% | 0,0% | 0,0% |
| Luthin, Bo | 0,0% | 0,0% | 0,0% |
| Macpherson, Nina | -0,6% | 0,0% | -1,5% |
| Porsche, Dr. Dr. Christian | 4,6% | 25,3% | 17,2% |
| Schmid, Dr. Wolf-Michael | 0,0% | 0,0% | -1,2% |
| Schnur, Karina | 24,3% | -16,2% | -16,0% |
| Sedlmaier, Josef ³ | - | - | - |
| Wansch, Markus ³ | 0,9% | 43,7% | - |
| Witter, Frank | 0,0% | 103,7% | - |
| Ertragsentwicklung | | | |
| HGB Ergebnis nach Steuern der TRATON SE ⁴ | 316,6% | - | - |
| Operative Rendite TRATON GROUP | +2,0 ppt | +2,6 ppt | +0,9 ppt |
| Entwicklung der Arbeitnehmervergütung⁵ | | | |
| Arbeitnehmer der TRATON SE | 21,5% | -7,0% | 7,5% |
| Arbeitnehmer der TRATON GROUP | 6,6% | 0,5% | 1,1% |

1 „Gewährte und geschuldete“ Vergütung im Sinne des § 162 Abs. 1 Satz 1 AktG.

2 Nach der Übergangsvorschrift des § 26j Abs. 2 Satz 2 EGAktG ist bis zum Ablauf des Geschäftsjahres 2025 lediglich die durchschnittliche Vergütung über den Zeitraum seit dem Geschäftsjahr 2020 in die vergleichende Betrachtung einzubeziehen und nicht die durchschnittliche Vergütung der letzten fünf Geschäftsjahre.

3 Eintritt im Geschäftsjahr 2021 bzw. 2022

4 Prozentuale Veränderung des HGB-Ergebnisses nach Steuern der TRATON SE nicht darstellbar, da in den Geschäftsjahren 2020 bis 2022 ein negatives Ergebnis vorlag

5 Personalaufwand zusätzlich bereinigt um außerordentliche Projekterfolgsbeteiligung ausgewählter Verantwortlicher im Jahr 2021

6 Eintritt im Geschäftsjahr 2023

Prüfungsvermerk des Wirtschaftsprüfers

Prüfungsvermerk des Wirtschaftsprüfers

An die TRATON SE

Wir haben den beigefügten, zur Erfüllung des § 162 AktG aufgestellten Vergütungsbericht der TRATON SE, München, für das Geschäftsjahr vom 1. Januar 2023 bis zum 31. Dezember 2023, einschließlich der dazugehörigen Angaben, geprüft.

Verantwortung der gesetzlichen Vertreter und des Aufsichtsrats

Die gesetzlichen Vertreter und der Aufsichtsrat der TRATON SE sind verantwortlich für die Aufstellung des Vergütungsberichts, einschließlich der dazugehörigen Angaben, der den Anforderungen des § 162 AktG entspricht. Die gesetzlichen Vertreter und der Aufsichtsrat sind auch verantwortlich für die internen Kontrollen, die sie als notwendig erachten, um die Aufstellung eines Vergütungsberichts, einschließlich der dazugehörigen Angaben, zu ermöglichen, der frei von wesentlichen falschen Darstellungen aufgrund von dolosen Handlungen (d.h. Manipulationen der Rechnungslegung und Vermögensschädigungen) oder Irrtümern ist.

Verantwortung des Wirtschaftsprüfers

Unsere Aufgabe ist es, auf der Grundlage unserer Prüfung ein Urteil zu diesem Vergütungsbericht, einschließlich der dazugehörigen Angaben, abzugeben. Wir haben unsere Prüfung unter Beachtung der vom Institut der Wirtschaftsprüfer (IDW) festgestellten deutschen Grundsätze ordnungsmäßiger Abschlussprüfung durchgeführt. Danach haben wir die Berufspflichten einzuhalten und die Prüfung so zu planen und durchzuführen, dass hinreichende Sicherheit darüber erlangt wird, ob der Vergütungsbericht, einschließlich der dazugehörigen Angaben, frei von wesentlichen falschen Darstellungen aufgrund von dolosen Handlungen oder Irrtümern ist.

Eine Prüfung umfasst die Durchführung von Prüfungshandlungen, um Prüfungsnachweise für die im Vergütungsbericht enthaltenen Wertansätze, einschließlich der dazugehörigen Angaben, zu erlangen. Die Auswahl der Prüfungshandlungen liegt im pflichtgemäßen Ermessen des Wirtschaftsprüfers. Dies schließt die Beurteilung der Risiken wesentlicher falscher Darstellungen im Vergütungsbericht, einschließlich der dazugehörigen Angaben aufgrund von dolosen Handlungen oder Irrtümern ein. Bei der Beurteilung dieser Risiken berücksichtigt der Wirtschaftsprüfer das interne Kontrollsystem, das relevant ist für die Aufstellung des Vergütungsberichts, einschließlich der dazugehörigen Angaben. Ziel hierbei ist es, Prüfungshandlungen zu planen und durchzuführen, die unter den gegebenen Umständen angemessen sind, jedoch nicht, ein Prüfungsurteil zur Wirksamkeit des internen Kontrollsystems des Unternehmens abzugeben. Eine Prüfung umfasst auch die Beurteilung der angewandten Rechnungslegungsmethoden, der Vertretbarkeit der von den gesetzlichen Vertretern und dem Aufsichtsrat ermittelten geschätzten Werte in der Rechnungslegung sowie die Beurteilung der Gesamtdarstellung des Vergütungsberichts, einschließlich der dazugehörigen Angaben.

Wir sind der Auffassung, dass die von uns erlangten Prüfungsnachweise ausreichend und angemessen sind, um als Grundlage für unser Prüfungsurteil zu dienen.

Prüfungsurteil

Nach unserer Beurteilung aufgrund der bei der Prüfung gewonnenen Erkenntnisse entspricht der Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr vom 1. Januar 2023 bis zum 31. Dezember 2023, einschließlich der dazugehörigen Angaben, in allen wesentlichen Belangen den Rechnungslegungsbestimmungen des § 162 AktG.

Sonstiger Sachverhalt – Formelle Prüfung des Vergütungsberichts

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

Prüfungsvermerk des Wirtschaftsprüfers

Haftungsbeschränkung

Für die Durchführung des Auftrags und unsere Verantwortlichkeit und Haftung gelten, auch im Verhältnis zu Dritten, die diesem Prüfungsvermerk beigefügten „Allgemeinen Auftragsbedingungen für Wirtschaftsprüfer und Wirtschaftsprüfungsgesellschaften“ in der vom Institut der Wirtschaftsprüfer herausgegebenen Fassung vom 1. Januar 2017.

München, den 21. Februar 2024

EY GmbH & Co. KG

Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

Meyer

Hummel

Wirtschaftsprüfer

Wirtschaftsprüfer

TR/TON

WWW.TRATON.COM

