

TRATON

**Erklärung des Vorstands und des Aufsichtsrats
der TRATON SE
zu den Empfehlungen der
„Regierungskommission Deutscher Corporate Governance Kodex“
gemäß § 161 AktG**

„Vorstand und Aufsichtsrat der TRATON SE erklären in Aktualisierung der Entsprechenserklärung von Dezember 2023 zu den vom Bundesministerium der Justiz am 27. Juni 2022 im amtlichen Teil des Bundesanzeigers bekannt gemachten Empfehlungen der „Regierungskommission Deutscher Corporate Governance Kodex“ in der Fassung vom 28. April 2022 („Kodex“):

Nach dem bestehenden Vergütungssystem für die Vorstandsmitglieder wird in der Tantieme im Rahmen des ESG-Faktors für das Teilziel Soziales das Kriterium Stimmungsindex herangezogen. Der Stimmungsindex misst das Stimmungsbild in der Belegschaft mit Hilfe eines sogenannten Stimmungsbarometers. Diese Methode zur Ermittlung des Stimmungsbilds, die sowohl in der TRATON GROUP als auch darüber hinaus im Volkswagen Konzern angewendet wurde, soll geändert werden. Der Aufsichtsrat hat für die Tantieme für das laufende Geschäftsjahr 2024 den Stimmungsindex noch auf Grundlage des Stimmungsbarometers zugrunde gelegt und dafür konkrete Zielwerte festgelegt. Der Aufsichtsrat war dabei davon ausgegangen, dass es sinnvoll und effizient möglich ist, sowohl das Stimmungsbild in der Belegschaft mit Hilfe des bisherigen Stimmungsbarometers zu erheben als auch gleichzeitig eine neue Methode zur Ermittlung des Stimmungsbilds in der Belegschaft zu entwickeln und neben dem Stimmungsbarometer anzuwenden. Für einen nahtlosen Übergang zur neuen Methode wäre eine zweimalige Befragung innerhalb eines Jahrs erforderlich. Der Vorstand der TRATON SE ist nun, ebenso wie der Vorstand der Volkswagen AG, zur Einschätzung gelangt, dass eine zweimalige Befragung innerhalb kurzer Zeit mit hohen Kosten sowie Aufwand verbunden und für die Belegschaft schwer nachvollziehbar wäre. Zudem werde eine zweimalige Befragung zu einer erhöhten Befragungsmüdigkeit führen, die sich negativ auf die Einführung der neuen Methode auswirken könnte. Es ist daher vorgesehen, das Stimmungsbarometer im Jahr 2024 entfallen zu lassen und im Jahr 2025 die neue Methode im Volkswagen Konzern neu aufzusetzen, die dann auch für die TRATON SE angewendet werden wird. Jedenfalls für voraussichtlich die Geschäftsjahre 2024 und 2025 soll das Kriterium Stimmungsindex innerhalb des Teilziels Soziales daher ausgesetzt werden. Für das Teilziel Soziales soll der neue Gender-Index herangezogen werden, der an die Entwicklung des Frauenanteils in Führungspositionen in Unternehmen der TRATON GROUP anknüpft und einen Beitrag zur Frauenförderung in der TRATON GROUP leistet.

Formal folgt daraus mit Blick auf Empfehlungen des DCGK:

1. Nach Empfehlung G.7 DCGK (Festlegung der Leistungskriterien für die variablen Vergütungsbestandteile vor Beginn des Geschäftsjahrs) soll der Aufsichtsrat „für das bevorstehende Geschäftsjahr für jedes Vorstandsmitglied für alle variablen Vergütungsbestandteile die Leistungskriterien festlegen“. Nach überwiegender Ansicht soll der Aufsichtsrat danach die Leistungskriterien vor Beginn des Geschäftsjahrs festlegen; lediglich die Zielwerte können auch zu Beginn des Geschäftsjahrs festgelegt werden. Vorliegend wird nach Beginn des Geschäftsjahrs 2024 eines der Leistungskriterien (Stimmungsindex) ausgesetzt und ein andersartiges Leistungskriterium (Gender-Index) eingeführt werden, die im Vergütungssystem für die Tantieme im Rahmen des ESG-Faktors für das Teilziel Soziales festgelegt sind. Damit wurde insoweit letztlich nicht vor Beginn des Geschäftsjahrs 2024 festgelegt, welche Leistungskriterien für die variable Vergütung und damit für die Incentivierung der Vorstandsmitglieder gelten sollen. Vor diesem Hintergrund soll von Empfehlung G.7 DCGK eine vorsorgliche Abweichung erklärt werden.
2. Nach Empfehlung G.8 DCGK (Ausschluss nachträglicher Änderung der Zielwerte und der Vergleichsparameter bei variablen Vergütungsbestandteilen) soll „eine nachträgliche Änderung der Zielwerte oder Vergleichsparameter ausgeschlossen sein“. Auf Grundlage des bestehenden Vergütungssystems hat der Aufsichtsrat im Rahmen der Ziele für das laufende Geschäftsjahr 2024 noch den Stimmungsindex zugrunde gelegt und dafür konkrete Zielwerte festgelegt. Werden das angepasste Vergütungssystem umgesetzt und der Stimmungsindex für das laufende Geschäftsjahr 2024 ausgesetzt sowie der Gender-Index im Rahmen des Teilziels Soziales eingeführt, wird insoweit nachträglich ein Zielwert oder Vergleichsparameter geändert werden. Damit wird formal auch von Empfehlung G.8 DCGK abgewichen.“

München, April 2024

Für den Aufsichtsrat



Hans Dieter Pötsch
Vorsitzender des Aufsichtsrats

Für den Vorstand



Christian Levin
Vorsitzender des Vorstands