

# 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 („TRATON“) erklären, dass 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 („DCGK“) im Zeitraum seit der letzten regulären Entsprechenserklärung bzw. der Aktualisierung im April 2024 mit Ausnahme der nachfolgend genannten Empfehlungen aus den dort genannten Gründen und in den genannten Zeiträumen entsprochen wurde und weiterhin entsprochen wird:

1. Gemäß Empfehlung B.5 DCGK (Altersgrenze für Vorstandsmitglieder) soll für Mitglieder des Vorstands eine Altersgrenze festgelegt und in der Erklärung zur Unternehmensführung angegeben werden. Das wurde umgesetzt. Im März 2023 bestellte der Aufsichtsrat Herrn Antonio Roberto Cortes erneut und durchbrach dabei ausnahmsweise die festgelegte Altersgrenze. Nach Einschätzung des Aufsichtsrats lag die Durchbrechung im Unternehmensinteresse. Insbesondere ist Herr Cortes seit langem federführend für den südamerikanischen Markt verantwortlich, der in den kommenden Jahren vor erheblichen Herausforderungen steht. Die erneute Bestellung von Herrn Cortes stellt sicher, dass die von ihm entwickelte Südamerika-Strategie möglichst effizient und effektiv umgesetzt werden kann. Die Amtszeit von Herrn Cortes dauerte auch im laufenden Geschäftsjahr an. Der Aufsichtsrat hält im Übrigen an der festgelegten Altersgrenze für Mitglieder des Vorstands fest. Es kann jedoch nicht ausgeschlossen werden, dass auch in einer lediglich einmaligen Durchbrechung einer fortgeltenden Altersgrenze eine Abweichung von der Empfehlung B.5 DCGK gesehen werden könnte. Vorsorglich wird daher eine solche Abweichung erklärt.
2. Der Empfehlung in C.5 DCGK (Mandatsobergrenze mit Vorstandsmandat) wird insoweit nicht gefolgt, als der Vorsitzende des Aufsichtsrats neben dem Mandat in der TRATON SE noch ein weiteres Mandat als Vorsitzender des Aufsichtsrats der börsennotierten Volkswagen AG sowie Aufsichtsratsmandate in der börsennotierten Dr. Ing. h.c. F. Porsche Aktiengesellschaft sowie in der Bertelsmann SE & Co. KGaA wahrnimmt und zudem Vorsitzender des Vorstands der Porsche Automobil Holding SE ist. Die Volkswagen AG, die Dr. Ing. h.c. F. Porsche Aktiengesellschaft und die TRATON SE bilden keinen Konzern im aktienrechtlichen Sinn mit der Porsche Automobil Holding SE. Gleichwohl sind wir der Auffassung, dass dem Vorsitzenden des Aufsichtsrats für die Wahrnehmung seiner Mandate genügend Zeit zur Verfügung steht.
3. Hinsichtlich der Empfehlung in C.13 DCGK (Offenlegung bei Wahlvorschlägen) sind die Anforderungen des DCGK unbestimmt und in ihrer Abgrenzung unklar. Es wird daher vorsorglich insoweit eine Abweichung vom DCGK erklärt. Dessen ungeachtet wird sich der Aufsichtsrat bemühen, den Anforderungen der Empfehlung in C.13 DCGK gerecht zu werden.

# TRATON

4. 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. Im April des laufenden Jahrs und damit nach Beginn des Geschäftsjahrs 2024 wurde eines der zuvor für das Teilziel Soziales festgelegten Leistungskriterien (Stimmungsindex) ausgesetzt und durch ein andersartiges Leistungskriterium (Gender-Index) ersetzt. 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 haben Vorstand und Aufsichtsrat eine vorsorgliche Abweichung von Empfehlung G.7 DCGK erklärt. Für das bevorstehende Geschäftsjahr 2025 hat der Aufsichtsrat bereits festgelegt, dass für das Teilziel Soziales das Leistungskriterium Gender-Index maßgeblich ist. Damit wird Empfehlung G.7 DCGK künftig wieder eingehalten.
5. 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 damaligen Vergütungssystems hatte der Aufsichtsrat im Rahmen der Ziele für das laufende Geschäftsjahr 2024 noch den Stimmungsindex zugrunde gelegt und dafür konkrete Zielwerte festgelegt. Indem der Stimmungsindex für das laufende Geschäftsjahr 2024 im April ausgesetzt sowie der Gender-Index im Rahmen des Teilziels Soziales eingeführt wurden, wurde insoweit nachträglich ein Zielwert oder Vergleichsparameter geändert. Daher haben Vorstand und Aufsichtsrat eine Abweichung von Empfehlung G.8 DCGK erklärt. Für das bevorstehende Geschäftsjahr 2025 wird der Aufsichtsrat von vornherein konkrete Zielwerte für den Gender-Index festlegen und beabsichtigt nicht, Zielwerte nachträglich zu ändern. Damit wird Empfehlung G.8 DCGK künftig wieder eingehalten.
6. Der Empfehlung in G.13 Satz 1 DCGK (Abfindungs-Cap) wird nicht entsprochen. Gemäß der Empfehlung G.13 Satz 1 DCGK sollen Zahlungen an ein Vorstandsmitglied bei vorzeitiger Beendigung der Vorstandstätigkeit den Wert von zwei Jahresvergütungen nicht überschreiten (Abfindungs-Cap) und nicht mehr als die Restlaufzeit des Anstellungsvertrags vergüten. Aus Sicht des Vorstands und des Aufsichtsrats der TRATON SE ist nicht eindeutig, ob sich die Empfehlung G.13 Satz 1 nur auf Abfindungszahlungen oder auch auf Zahlungen an ein ausgeschiedenes Vorstandsmitglied aufgrund eines fortbestehenden Dienstvertrags bezieht. Im Juli 2020 schied unter anderem Herr Joachim Drees einvernehmlich aus dem Vorstand aus. Der Dienstvertrag zwischen Herrn Drees und der TRATON SE bestand im Einvernehmen mit Herrn Drees auch nach seinem Ausscheiden weiter und lief noch für mehr als zwei Jahre seit dem Ausscheiden von Herrn Drees. Anfang des Jahrs 2024 ist der Dienstvertrag von Herrn Drees zwar ausgelaufen. Noch sind aber nicht alle vertragsgemäßen Vergütungsleistungen aufgrund dieses Dienstvertrags vollständig abgewickelt und ausgezahlt worden.

Entsprechend erhält Herr Drees zwar keine Abfindung, aber weiterhin seine vertragsgemäße Vergütung für mehr als zwei Jahre gerechnet ab seinem Ausscheiden. Bestandteile dieser Vergütung kamen auch noch im Zeitraum seit der Abgabe der letzten Entsprechenserklärung zur Auszahlung. Vor diesem Hintergrund erklären

# TRATON

Vorstand und Aufsichtsrat der TRATON SE höchstvorsorglich eine Abweichung von der Empfehlung G.13 Satz 1 DCGK."

München, im Dezember 2024

Für den Aufsichtsrat



Hans Dieter Pötsch  
- Vorsitzender des Aufsichtsrats -

Für den Vorstand



Christian Levin  
- Vorsitzender des Vorstands -