

Anlage zum Tagesordnungspunkt 7 **Vergütungsbericht**

Vorstand und Aufsichtsrat der TRATON SE haben für das Geschäftsjahr 2021 erstmals einen Vergütungsbericht gemäß § 162 des Aktiengesetzes in der Fassung des Gesetzes zur Umsetzung der zweiten Aktionärsrechterichtlinie (ARUG II) erstellt. 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 DER MITGLIEDER DES VORSTANDS

Geschäftsentwicklung im Berichtsjahr

Im Jahr 2021 konnte insgesamt eine Erholung der globalen Wirtschaftsleistung verzeichnet werden, nachdem das Vorjahr stark durch die COVID-19-Pandemie geprägt war. Der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung folgend, zeigte sich weltweit in den bedeutsamsten Lkw-Märkten (>6 t) der TRATON GROUP in Summe eine erhebliche Erholung. In den bedeutsamsten Bus-Märkten hingegen wurde in Summe ein leichter Rückgang verzeichnet. Durch Lieferengpässe bei Halbleitern und anderen wichtigen Zulieferteilen, sowie steigenden Preisen für Energie und sonstige Rohstoffe verschlechterte sich die positive Entwicklung innerhalb des 2. Halbjahres 2021. Im Ergebnis konnte dennoch ein starker Anstieg im Absatz und Umsatz im Vergleich zum Vorjahr verzeichnet werden. Das Operative Ergebnis wurde allerdings durch die Entscheidung des Europäischen Gerichts im Rahmen des EU-Kartellverfahrens eingetrübt.

Ein weiterer Meilenstein wurde im Geschäftsjahr 2021 mit dem Zusammenschluss der TRATON GROUP mit dem US-amerikanischen Nutzfahrzeughersteller Navistar am 1. Juli 2021 erreicht. Für die TRATON GROUP bedeutet die Transaktion den Einstieg in den wichtigen nordamerikanischen Markt und damit den weiteren Ausbau ihrer globalen Reichweite.

Grundzüge der Vorstandsvergütung

Der Vergütung der Mitglieder des Vorstands liegt das vom Aufsichtsrat am 16. Dezember 2020 mit Wirkung zum 1. Januar 2021 beschlossene Vergütungssystem zugrunde. Das Vergütungssystem für die Mitglieder des Vorstands setzt die Anforderungen des Aktiengesetzes in der Fassung ARUG II um und berücksichtigt die Empfehlungen des DCGK in der Fassung vom 19. Dezember 2019 (in Kraft getreten am 20. März 2020). Die Hauptversammlung hat das Vergütungssystem am 30. Juni 2021 mit 97,2 % der abgegebenen Stimmen gebilligt. 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.

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.

Im Folgenden geben wir zunächst einen Überblick über das im Geschäftsjahr 2021 geltende Vergütungssystem des Vorstands und gehen anschließend auf die Bestandteile der Vergütung im Geschäftsjahr 2021 ein.

Überblick über die Vergütungsbestandteile

Die nachfolgende Tabelle gibt einen Gesamtüberblick über die Bestandteile des für das Geschäftsjahr 2021 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 2021

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 - Begrenzung: 180 % des Zielbetrags - Bemessungszeitraum: Tantiemegeschäftsjahr (Jahr, für welches die Tantieme gewährt wird) und vorangegangenes Geschäftsjahr - Leistungskriterien: <ul style="list-style-type: none"> o Finanzielle Teilziele: <ul style="list-style-type: none"> · Operative Rendite (50 %) und Kapitalrendite (50 %) <ul style="list-style-type: none"> o Die Kennzahl Operative Rendite entspricht dem Operativen Ergebnis des Industrial Business¹ vor Steuern und ohne Berücksichtigung von Bereinigungen im Verhältnis zu den entsprechenden Umsatzerlösen o Die Kennzahl Kapitalrendite entspricht dem Operativen Ergebnis des Industrial Business¹ 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 Teilerreichungsgrad von 50 %, der Zielwert entspricht einem Teilerreichungsgrad von 100 % und der Maximalwert einem Teilerreichungsgrad von 150 %; Werte dazwischen werden linear interpoliert · Die Tantieme hängt ab von der Zielerreichung im Tantiemegeschäftsjahr und der Zielerreichung im vorangegangenen Geschäftsjahr (Durchschnitt über zwei Jahre) · Finanzieller Gesamtzielerreichungsgrad = Teilerreichungsgrad Operative Rendite x 50 % + Teilerreichungsgrad Kapitalrendite x 50 % 	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 2021

Bestandteil	Ausgestaltung	Zielsetzung
Variable Vergütungsbestandteile		
Tantieme	<ul style="list-style-type: none"> - Leistungskriterien: <ul style="list-style-type: none"> o ESG-Ziele <ul style="list-style-type: none"> · Teilziel Umwelt (im Geschäftsjahr 2021 die Entwicklung und Implementierung einer strategischen Spitzenkennzahl zur Messung der konzernweiten Dekarbonisierung/CO₂-Reduktion), gewichtet mit 50 % · Teilziel 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 Teilziele 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) - Auszahlungsbetrag Tantieme = individueller Zielbetrag x finanzieller Gesamtzielerreichungsgrad x ESG-Faktor - Auszahlung: In bar im Monat nach der Billigung des Konzernabschlusses des Tantiemegeschäftsjahres 	
Langzeitbonus (LTI) <i>(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 2021 beschriebenen Performance-Share-Plan)</i>	<ul style="list-style-type: none"> - Plantyp: Performance-Share-Plan - Performance-Periode: grundsätzlich vier Jahre vorwärtsgerichtet - 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 zuteilten 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 pro Aktie ausgezahlten Dividenden („Dividendenäquivalent“) - Auszahlung: In bar 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 Eigenkündigung ohne berechtigenden Grund, Verstoß gegen das vertragliche oder ein nachvertragliches Wettbewerbsverbot), verfallen sämtliche Performance Shares. 	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.
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.

VORSTANDSVERGÜTUNGSSYSTEM 2021

Bestandteil	Ausgestaltung	Zielsetzung
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 zurückzuführen - 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 5.500.000 € pro Geschäftsjahr, für die Mitglieder des Vorstands grundsätzlich brutto 3.700.000 € pro Geschäftsjahr, für Herrn Cortes davon abweichend brutto 1.750.000 € und für das Vorstandsmitglied, das zugleich CEO der Scania AB und/oder der Scania CV AB ist, brutto 4.000.000 € - 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

¹ Im Zuge der Übernahme von Navistar wurde die Struktur der TRATON GROUP neu abgestimmt, so dass das bisherige Industrial Business im Geschäftsjahr 2021 ersetzt wurde durch „TRATON Operations inklusive Corporate Items (exklusive Konsolidierungseffekte zwischen TRATON Operations und Financial Services sowie Effekte aus Kaufpreisallokationen auf Financial Services)“.

VERGÜTUNG DER IM GESCHÄFTSJAHR 2021 BESTELLTEN VORSTANDSMITGLIEDER

Vorstandsmitglieder im Geschäftsjahr 2021

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 2021 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 war Herr Levin bis 30. April 2021 Managing Director der TRATON AB und ist seit 1. Mai 2021 Chief Executive Officer der Scania AB und der Scania CV AB. Vom 1. Januar 2021 bis 30. April 2021 und vom 1. Mai 2021 bis 30. September 2021 erhielt Herr Levin seine fixe und variable Vergütung zu 20 % von der TRATON SE und zu 80 % von der TRATON AB bzw. Scania CV AB. Seit 1. Oktober 2021 ist die Vergütung zwischen der TRATON SE und der Scania CV AB nach Verantwortungsbereichen aufgeteilt. Nebenleistungen und betriebliche Altersversorgung erhält Herr Levin bis 30. April 2021 ausschließlich von der TRATON AB bzw. seit 1. Mai 2021 ausschließlich von der Scania CV AB.

Matthias Gründler: Herr Gründler war Mitglied des Vorstands und Vorstandsvorsitzender seit 16. Juli 2020. Er ist mit Ablauf des 30. September 2021 ausgeschieden.

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 International Corporation (Navistar) Chief Executive Officer und President von Navistar. Seit 1. Oktober 2021 wird 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 MAN Latin America Indústria e Comércio de Veículos Ltda (MAN Latin America). Herr Cortes erhielt 20 % seiner fixen und variablen Vergütung von der TRATON SE und 80 % von der MAN Latin America. Nebenleistungen und betriebliche Altersversorgung erhielt Herr Cortes ausschließlich von der MAN Latin America.

Annette Danielski: Frau Danielski ist Mitglied des Vorstands seit 1. Oktober 2021.

Henrik Henriksson: Herr Henriksson war 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. Er ist mit Ablauf des 30. April 2021 ausgeschieden. Zudem war Herr Henriksson President und Chief Executive Officer der Scania CV AB und der Scania AB. Auch aus diesen Ämtern ist er mit Ablauf des 30. April 2021 ausgeschieden. Herr Henriksson erhielt 20 % seiner fixen und variablen Vergütung von der TRATON SE und 80 % von der Scania CV AB. Nebenleistungen und betriebliche Altersversorgung erhielt Herr Henriksson ausschließlich von der Scania CV AB.

Bernd Osterloh: Herr Osterloh ist Mitglied des Vorstands seit 1. Mai 2021. Von 1. Oktober 2021 bis 31. Dezember 2021 war er zudem Mitglied des Vorstands und Arbeitsdirektor der MAN Truck & Bus SE. Für die Tätigkeit bei der MAN Truck & Bus SE erhielt Herr Osterloh im Geschäftsjahr 2021 keine gesonderte Vergütung. Der Aufsichtsrat der MAN Truck & Bus SE hat entschieden, der TRATON SE im Wege der konzerninternen Verrechnung 20 % der Aufwendungen für die auf den Zeitraum seit dem 1. Oktober 2021 entfallenden Vergütung (Fixum und variable Vergütung) zu erstatten.

Christian Schulz: Herr Schulz war 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. Er ist mit Ablauf des 30. September 2021 ausgeschieden.

Dr. Ing. h.c. Andreas Tostmann: Herr Dr. Ing. h.c. Tostmann war Mitglied des Vorstands seit 16. Juli 2020. Er ist mit Ablauf des 24. November 2021 ausgeschieden. Zudem war er Vorstandsvorsitzender der MAN SE (bis zur Verschmelzung mit der TRATON SE am 31. August 2021) und der MAN Truck & Bus SE. Auch aus den Ämtern als Vorstandsmitglied und Vorstandsvorsitzender der MAN Truck & Bus SE ist er mit Ablauf des 24. November 2021 ausgeschieden. Für die Tätigkeit bei der MAN SE und der MAN Truck & Bus SE erhielt Herr Dr. Ing. h.c. Tostmann im Geschäftsjahr 2021 keine gesonderte Vergütung. Der Aufsichtsrat der MAN Truck & Bus SE hat entschieden, der TRATON SE für das Geschäftsjahr 2021 im Wege der konzerninternen Verrechnung 80 % der Aufwendungen für die Vergütung (Fixum und variable Vergütung) zu erstatten.

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 2021 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 auf den Zeitraum seit dem 25. November 2021 entfallende Vergütung (Fixum und variable Vergütung) zu erstatten.

GEWÄHRTE UND GESCHULDETE VERGÜTUNG IM GESCHÄFTSJAHR 2021

Nach § 162 Abs. 1 Satz 1 AktG hat der Vergütungsbericht über die im letzten Geschäftsjahr jedem einzelnen Vorstandsmitglied gewährte und geschuldete Vergütung zu berichten. Den Begriffen liegt folgendes Verständnis zugrunde:

- Der Begriff „gewährt“ erfasst „den *faktischen Zufluss des Vergütungsbestandteils*“;
- Der Begriff „geschuldet“ erfasst „*alle rechtlich bestehenden Verbindlichkeiten über Vergütungsbestandteile, die fällig sind, aber noch nicht erfüllt wurden.*“

Dieses Begriffsverständnis unterscheidet sich von den in bisherigen Vergütungsberichten verwendeten Begriffen „gewährte Zuwendungen“ und „Zufluss“. Von den „gewährten Zuwendungen“ im Sinne des DCGK 2017 erfasst waren ohne Rücksicht auf den Zeitpunkt der Auszahlung alle Vergütungsbestandteile, die einem Mitglied des Vorstands im Geschäftsjahr wenigstens dem Grunde nach zugesagt wurden und deren Höhe geschätzt werden konnte. Mit der Einführung von § 162 AktG ist die nach

bisherigem Verständnis vorherrschende Differenzierung zwischen „Gewährung“ und „Zufluss“ nicht weiter aufrechtzuerhalten. Vielmehr erfasst der Begriff der Gewährung in § 162 AktG inhaltlich den Zufluss nach bisherigem Verständnis.

Tabellarische Übersicht

Die folgenden Tabellen weisen aus, welche Vergütungen den Vorstandsmitgliedern im Geschäftsjahr 2021 faktisch zugeflossen sind. Nicht maßgeblich ist der Zeitpunkt der tatsächlichen Auszahlung. Dementsprechend werden als im Geschäftsjahr 2021 gewährte Vergütung das im Geschäftsjahr 2021 ausgezahlte Grundgehalt, die Nebenleistungen, die im Monat nach der Billigung des Konzernabschlusses der Gesellschaft ausgezahlte Tantieme für das Geschäftsjahr 2021 sowie etwaige ausgezahlte Abschlagszahlungen auf den LTI 2020-2022. Solche Abschlagszahlungen erhielten die Herren Cortes, Levin und Schulz, da sie bereits am 17. Januar 2019 Vorstandsmitglied waren. Damit soll die Auszahlungslücke kompensiert werden, die durch die Umstellung auf den in die Zukunft gerichteten Performance-Share-Plan entstanden ist. Nach Ablauf der dreijährigen Performance-Periode erfolgt eine Verrechnung der Abschlagszahlung auf Basis der tatsächlichen Zielerreichung. Die Abschlagszahlung wird nicht gewährt, sofern in Bezug auf das erste Jahr der Performance-Periode ein Malus-Tatbestand vorliegt. Ein solcher Malus-Tatbestand lag bei den Herren Cortes, Levin und Schulz nicht vor. Ein LTI selbst kam im Berichtsjahr nicht zur Auszahlung, da noch keine drei- bzw. vierjährige Performance Periode verstrichen ist. Da sich die Gesellschaft mit der Auszahlung von Vergütungskomponenten nicht in Verzug befand, 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 bei gegebenenfalls nach ausländischem Recht die vorgesehenen beitragsorientierte 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 vom Aufsichtsrat am 16. Dezember 2020 beschlossenen und von der Hauptversammlung am 30. Juni 2021 gebilligten Vergütungssystem eine Malus- und Clawback-Regelung. Von diesen Regelungen hat die TRATON SE im Geschäftsjahr 2021 keinen Gebrauch gemacht.

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

Christian Levin

VERGÜTUNGSBESTANDTEIL

2021

		in T€ ¹	in %
Feste Vergütungsbestandteile			
Grundgehalt	TRATON SE	414	58
	Scania CV AB	407	
	TRATON AB	187	
Nebenleistungen	TRATON SE	0	2
	Scania CV AB	22	
	TRATON AB	14	
Summe	TRATON SE	414	60
	Scania CV AB	430	
	TRATON AB	201	
	Gesamt	1.045	
Variable Vergütungsbestandteile			
Mehrfährige variable Vergütung			
– Tantieme (Zielbetrag 883 T€ p.a.)	TRATON SE	0	0
	Scania CV AB	0	
	TRATON AB	0	
– LTI 2020-2022 (Performance-Share-Plan, 3-jährig; Zielbetrag 1.175 T€ p.a.) – Abschlagszahlung	TRATON SE	149	42
	Scania CV AB	0	
	TRATON AB	595	
Summe – gewährte und geschuldete Vergütung	TRATON SE	563	100
	Scania CV AB	407	
	TRATON AB	782	
	Gesamt	1.752	
Versorgungsaufwendungen	TRATON SE	0	
	Scania CV AB	382	
	TRATON AB	713	
Gesamtvergütung einschließlich Versorgungsaufwendungen	TRATON SE	563	
	Scania CV AB	789	
	TRATON AB	1.495	
	Gesamt	2.847	
Maximalvergütung	Gesamt	4.275	
Rückforderung gem. § 162 Abs. 1 Satz 2 Nr. 4 AktG		0	

¹ vertraglich vereinbarter Wechselkurs 10,30 SEK = 1 €

Mathias Carlbaum

VERGÜTUNGSBESTANDTEIL

2021

		in T€	in %
Feste Vergütungsbestandteile			
Grundgehalt	TRATON SE	37	58
	Navistar	150	
Nebenleistungen	TRATON SE	0	42
	Navistar ¹	136	
Summe	TRATON SE	37	100
	Navistar	286	
	Gesamt	323	
Variable Vergütungsbestandteile			
Mehrfährige variable Vergütung			
- Tantieme (Zielbetrag 750 T€ p.a.)	TRATON SE	0	0
	Navistar	0	
- LTI (Performance-Share-Plan, 4-jährig; Zielbetrag 996 T€ p.a.)	TRATON SE	0	0
	Navistar	0	
Summe – gewährte und geschuldete Vergütung	TRATON SE	37	100
	Navistar	286	
	Gesamt	323	
Versorgungsaufwendungen	TRATON SE	0	
	Navistar	86	
Gesamtvergütung einschließlich Versorgungsaufwendungen	TRATON SE	37	
	Navistar	371	-
	Gesamt	409	
Maximalvergütung	Gesamt	925	
Rückforderung gem. § 162 Abs. 1 Satz 2 Nr. 4 AktG		0	

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

Antonio Roberto Cortes

VERGÜTUNGSBESTANDTEIL

2021

		in T€ ¹	in %
Feste Vergütungsbestandteile			
Grundgehalt	TRATON SE	124	69
	MAN Latin America	496	
Nebenleistungen	TRATON SE	0	3
	MAN Latin America	24	
Summe	TRATON SE	124	72
	MAN Latin America	520	
	Gesamt	644	
Variable Vergütungsbestandteile			
Mehrjährige variable Vergütung			
- Tantieme (Zielbetrag 310 T€ p.a.)	TRATON SE	0	0
	MAN Latin America	0	
- LTI 2020-2022 (Performance-Share-Plan, 3-jährig; Zielbetrag 310 T€ p.a.) - Abschlagszahlung	TRATON SE	50	28
	MAN Latin America	198	
Summe – gewährte und geschuldete Vergütung	TRATON SE	174	100
	MAN Latin America	718	
	Gesamt	892	
Versorgungsaufwendungen	TRATON SE	0	
	MAN Latin America	247	
Gesamtvergütung einschließlich Versorgungsaufwendungen	TRATON SE	174	-
	MAN Latin America	966	
	Gesamt	1.139	
Maximalvergütung	Gesamt	1.750	
Rückforderung gem. § 162 Abs. 1 Satz 2 Nr. 4 AktG		0	

¹ vertraglich vereinbarter Wechselkurs 6,36 BRL = 1 €

Annette Danielski

VERGÜTUNGSBESTANDTEIL

2021

	in T€	in %
Feste Vergütungsbestandteile		
Grundgehalt	175	94
Nebenleistungen	12	6
Summe	187	100
Variable Vergütungsbestandteile		
Mehrjährige variable Vergütung		
– Tantieme (Zielbetrag 700 T€ p.a.)	0	0
– LTI (Performance-Share-Plan, 4-jährig; Zielbetrag 930 T€ p.a.)	0	0
Summe – gewährte und geschuldete Vergütung	187	100
Versorgungsaufwendungen	11	
Gesamtvergütung einschließlich Versorgungsaufwendungen	198	–
Maximalvergütung	925	
Rückforderung gem. § 162 Abs. 1 Satz 2 Nr. 4 AktG	0	

Matthias Gründler¹

VERGÜTUNGSBESTANDTEIL

2021

	in T€	in %
Feste Vergütungsbestandteile		
Grundgehalt	1.012	93
Nebenleistungen	71	7
Summe	1.084	100
Variable Vergütungsbestandteile		
Mehrjährige variable Vergütung		
– Tantieme (Zielbetrag 1.350 T€ p.a.)	0	0
– LTI (Performance-Share-Plan, 3-jährig; Zielbetrag 1.800 T€ p.a.)	0	0
Summe – gewährte und geschuldete Vergütung	1.084	100
Versorgungsaufwendungen	348	
Gesamtvergütung einschließlich Versorgungsaufwendungen	1.431	–
Maximalvergütung	4.125	
Rückforderung gem. § 162 Abs. 1 Satz 2 Nr. 4 AktG	0	

¹ bis 30.09.2021

Henrik Henriksson¹

VERGÜTUNGSBESTANDTEIL

2021

		in T€ ²	in %
Feste Vergütungsbestandteile			
Grundgehalt	TRATON SE	50	94
	Scania CV AB	200	
Nebenleistungen	TRATON SE	0	6
	Scania CV AB	17	
Summe	TRATON SE	50	100
	Scania CV AB	217	
	Gesamt	267	
Variable Vergütungsbestandteile			
Mehrfährige variable Vergütung			
– Tantieme (Zielbetrag 750 T€ p.a.)	TRATON SE	0	0
	Scania CV AB	0	
– LTI 2020-2022 (Performance-Save-Plan, 3-jährig; Zielbetrag 996 T€ p.a.)	TRATON SE	0	0
	Scania CV AB	0	
Summe – gewährte und geschuldete Vergütung	TRATON SE	50	100
	Scania CV AB	217	
	Gesamt	267	
Versorgungsaufwendungen	TRATON SE	0	
	Scania CV AB	148	
Gesamtvergütung einschließlich Versorgungsaufwendungen	TRATON SE	50	
	Scania CV AB	365	
	Gesamt	415	
Maximalvergütung	Gesamt	1.333	
Rückforderung gem. § 162 Abs. 1 Satz 2 Nr. 4 AktG		0	

¹ bis 30.04.2021

² vertraglich vereinbarter Wechselkurs 10,30 SEK = 1 €

Bernd Osterloh

VERGÜTUNGSBESTANDTEIL

2021

	in T€	in %
Feste Vergütungsbestandteile		
Grundgehalt	467	86
Nebenleistungen	76	14
Summe	543	100
Variable Vergütungsbestandteile		
Mehrjährige variable Vergütung		
– Tantieme (Zielbetrag 700 T€ p.a.)	0	0
– LTI (Performance-Save-Plan, 4-jährig; Zielbetrag 930 T€ p.a.)	0	0
Summe – gewährte und geschuldete Vergütung	543	100
Versorgungsaufwendungen	187	
Gesamtvergütung einschließlich Versorgungsaufwendungen	729	–
Maximalvergütung	2.467	
Rückforderung gem. § 162 Abs. 1 Satz 2 Nr. 4 AktG	0	

Christian Schulz¹

VERGÜTUNGSBESTANDTEIL

2021

	in T€	in %
Feste Vergütungsbestandteile		
Grundgehalt	525	40
Nebenleistungen	45	3
Summe	570	43
Variable Vergütungsbestandteile		
Mehrjährige variable Vergütung		
– Tantieme (Zielbetrag 700 T€ p.a.)	0	0
– LTI 2020-2022 (Performance-Save-Plan, 3-jährig; Zielbetrag 930 T€ p.a.) – Abschlagszahlung	744	57
Summe – gewährte und geschuldete Vergütung	1.314	100
Versorgungsaufwendungen	180	
Gesamtvergütung einschließlich Versorgungsaufwendungen	1.495	–
Maximalvergütung	2.775	
Rückforderung gem. § 162 Abs. 1 Satz 2 Nr. 4 AktG	0	

¹ bis 30.09.2021

Dr. Ing. h.c. Andreas Tostmann¹

VERGÜTUNGSBESTANDTEIL	2021	
	in T€	in %
Feste Vergütungsbestandteile		
Grundgehalt	629	42
Nebenleistungen	65	4
Summe	694	46
Variable Vergütungsbestandteile		
Mehrjährige variable Vergütung		
– Tantieme (Zielbetrag 700 T€ p.a.)	0	0
– LTI (Performance-Share-Plan, 3-jährig; Zielbetrag 930 T€ p.a.)	0	0
Sonstiges		
Sonderzahlungen	813	54
Summe – gewährte und geschuldete Vergütung	1.507	100
Versorgungsaufwendungen	187	
Gesamtvergütung einschließlich Versorgungsaufwendungen	1.694	–
Maximalvergütung	3.325	
Rückforderung gem. § 162 Abs. 1 Satz 2 Nr. 4 AktG	0	

¹ bis 24.11.2021

Alexander Vlaskamp

VERGÜTUNGSBESTANDTEIL	2021	
	in T€	in %
Feste Vergütungsbestandteile		
Grundgehalt	71	88
Nebenleistungen	10	12
Summe	81	100
Variable Vergütungsbestandteile		
Mehrjährige variable Vergütung		
– Tantieme (Zielbetrag 750 T€ p.a.)	0	0
– LTI (Performance-Share-Plan, 4-jährig; Zielbetrag 996 T€ p.a.)	0	0
Summe – gewährte und geschuldete Vergütung	81	100
Versorgungsaufwendungen	0	
Gesamtvergütung einschließlich Versorgungsaufwendungen	81	–
Maximalvergütung	375	
Rückforderung gem. § 162 Abs. 1 Satz 2 Nr. 4 AktG	0	

Erläuterung

Zusätzliche vertragliche Vereinbarungen mit den Vorstandsmitgliedern

Mit **Herrn Dr. Ing. h.c. Tostmann** wurde vertraglich eine Bestandssicherung der Vergütungsbestandteile Fixum und Tantieme für das Geschäftsjahr 2021 (insgesamt 1.638 T€) vereinbart, die aus einer Vergütungsabsicherung aus seiner Zeit bei der Volkswagen AG herrührt. Der Herr Dr. Ing. h.c. Tostmann hieraus zugeflossene Betrag wird unter Sonderzahlung ausgewiesen. Daneben erhielt Herr Dr. Ing. h.c. Tostmann eine Erstattung der Kosten für eine Unterkunft am Dienstsitz sowie für wöchentliche Familienheimfahrten.

Herr Vlaskamp erhält für die Dauer von 18 Monaten eine Erstattung der Kosten für eine Unterkunft am Dienstsitz sowie für wöchentliche Familienheimfahrten. Daneben übernimmt die Gesellschaft entstehende Relocation-, Umzugs- und Maklerkosten sowie die Kosten der Steuerberatung.

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

Frau Danielski und **Herr Osterloh** erhalten während der Dauer ihrer Bestellung eine Erstattung der Kosten für eine Unterkunft am Dienstsitz sowie für wöchentliche Familienheimfahrten.

Mit **Herrn Gründler** wurde vertraglich die Erstattung der Kosten für eine Unterkunft am Dienstsitz sowie zusätzlich die Übernahme der auf den geldwerten Vorteil entfallenden Steuern für die Fahrten mit dem Dienstwagen (inklusive Fahrernutzung) zwischen Wohnort und erster Tätigkeitsstätte vereinbart. Mit seinem Ausscheiden aus dem Vorstand und der Beendigung seines Dienstvertrags ist der Anspruch auf diese Leistungen entfallen.

Diese Leistungen an Vorstandsmitglieder sind, mit Ausnahme der Bestandssicherung für Herrn Dr. Ing. h.c. Tostmann, 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 die ergebnisrelevanten Geschäftsjahre 2021 und 2020 für die Schwellenwerte, Zielwerte und Maximalwerte für die finanziellen Teilziele Operative Rendite des Industrial Business und Kapitalrendite des Industrial Business festgelegt hat und welche Ist-Werte bzw. welche Zielerreichung in Prozent erzielt wurden. Im Zuge der Übernahme von Navistar wurde die Struktur der TRATON GROUP neu abgestimmt, so dass das bisherige Industrial Business im Geschäftsjahr 2021 zum Zwecke der Einbeziehung von Navistar ersetzt wurde durch „TRATON Operations inklusive Corporate Items (exklusive Konsolidierungseffekte zwischen TRATON Operations und Financial Services sowie Effekte aus Kaufpreisallokationen auf Financial Services)“.

	2021	2020
Operative Rendite		
Maximalwert	10,8 %	10,8 %
Zielwert 100 %-Niveau	6,0 %	6,0 %
Schwellenwert	4,0 %	4,0 %
Ist-Wert	0,5 %	-0,1 %
Ist-Wert Durchschnitt 2020/2021		0,2 %
Zielerreichung (in %)		0,0 %
Kapitalrendite		
Maximalwert	13,8 %	13,8 %
Zielwert 100 %-Niveau	7,7 %	7,7 %
Schwellenwert	3,8 %	3,8 %
Ist-Wert	0,8 %	-0,1 %
Ist-Wert Durchschnitt 2020/2021		0,3 %
Zielerreichung (in %)		0 %
Zielerreichung gesamt		0,0%

ESG-Ziele

Die folgende Übersicht zeigt, welche Werte der Aufsichtsrat für das Geschäftsjahr 2021 für das Teilziel Soziales als Mindestwert, Zielwert und Maximalwert festgelegt hat und welcher Ist-Wert bzw. welche Zielerreichung in Prozent im Geschäftsjahr 2021 erzielt wurde. Im Geschäftsjahr 2021 lag das Teilziel Umwelt in der Entwicklung und Implementierung einer Kennzahl zur Messung der konzernweiten Dekarbonisierung/CO₂ Reduktion. Dabei handelte es sich um ein qualitatives Ziel. Der Vorstand hat für die Messung der konzernweiten Dekarbonisierung/CO₂ Reduktion das Verhältnis der Anzahl verkaufter batterieelektrischer Fahrzeuge und brennstoffzellen-elektrischer Fahrzeuge zu der Gesamtzahl verkaufter Fahrzeuge, ausgenommen des Modells MAN TGE, entwickelt. Diese Kennzahl wird künftig für das Teilziel Umwelt herangezogen. Der Aufsichtsrat hat die Entwicklung und Implementierung dieser Kennzahl bewertet und nach pflichtgemäßem Ermessen dafür einen Teilzielerreichungsgrad von 1,0 festgelegt.

SOZIALES (STIMMUNGS-INDEX)

in Punkten	2021
Maximalwert	79
Zielwert 100 %-Niveau	75
Mindestwert	71
Ist-Wert	78
Teilzielerreichungsgrad	1,2

Für das Geschäftsjahr 2021 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.

Leistungskriterien LTI

Einführungsphase LTI

Für Vorstandsmitglieder, die bereits zum 17. Januar 2019 zum Vorstandsmitglied bestellt waren, hat das Vergütungssystem bei den Vergütungsbestandteilen grundsätzlich zwischen den Monaten bzw. Geschäftsjahren, die bis einschließlich des Monats bzw. des Geschäftsjahres des Börsengangs der TRATON SE im Juni 2019 (Pre-IPO-Phase) und den Monaten bzw. Geschäftsjahren, die nach dem Monat bzw. Geschäftsjahr des Börsengangs der TRATON SE beginnen (Post-IPO-Phase), unterschieden. Bei den Vorstandsmitgliedern Herren Levin und Schulz wird in den Dienstverträgen hinsichtlich des Zielbetrags für den Performance-Share-Plan daher nach Pre- und Post-IPO-Phasen unterschieden. Der LTI richtet sich für Performance Shares, die bis einschließlich des Geschäftsjahres des Börsengangs der TRATON SE ausgegeben werden, nach der Wertentwicklung der Volkswagen AG (Geschäftsjahr 2019). Für nach diesem Zeitpunkt ausgegebene Performance Shares richtet sich der LTI ausschließlich nach der Wertentwicklung der TRATON SE (ab dem Geschäftsjahr 2020).

In der Einführungsphase des Performance-Share-Plans erhalten die Vorstandsmitglieder, die zum 17. Januar 2019 Vorstandsmitglieder waren, für die ersten beiden Tranchen (Tranche 2019-2021 und Tranche 2020-2022) des Performance-Share-Plans Abschlagszahlungen in Höhe von jeweils 80 % ihres Zielbetrags. Dies betrifft die Herren Cortes, Levin und Schulz. Die beiden Abschlagszahlungen werden jeweils nach dem ersten Jahr der Performance-Periode geleistet. Nach Ablauf der jeweils dreijährigen Performance-Periode erfolgt eine Verrechnung auf Basis der tatsächlichen Zielerreichung. Die Abschlagszahlung auf die Tranche 2020-2022 wurde zu Beginn des Geschäftsjahres 2021 ausgezahlt und wird als im Geschäftsjahr 2021 gewährte und geschuldete Vergütung ausgewiesen.

EPS-Zielwerte

Die nachfolgenden Übersichten zeigen, welche Mindestwerte, Zielwerte und Maximalwerte der Aufsichtsrat zu Beginn der jeweiligen Performance-Perioden 2019-2021, 2020-2022 und 2021-2023 bzw. 2021-2024 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 2019-2021, 2020-2022 und 2021-2023 bzw. 2021-2024 waren im Geschäftsjahr 2021 noch nicht fällig und wurden noch nicht ausgezahlt; sie stellen daher keine im Geschäftsjahr 2021 gewährte oder geschuldete Vergütung dar.

PERFORMANCE-PERIODE 2019 – 2021

EPS Volkswagen-Vorzugsaktie (Pre-IPO)

€	2021	2020	2019
Maximalwert	30,00	30,00	30,00
Zielwert 100 %-Niveau	20,00	20,00	20,00
Mindestwert	10,00	10,00	10,00
Ist-Wert	29,60	16,66	26,66
Zielerreichung (in %)	148,0	83	133,3

PERFORMANCE-PERIODE 2020 – 2022

EPS TRATON-Aktie (Post-IPO)

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

PERFORMANCE-PERIODE 2021 – 2023

EPS TRATON-Aktie

€	2021
Maximalwert	4,32
Zielwert 100 %-Niveau	2,90
Mindestwert	1,95
Ist-Wert	0,91
Zielerreichung (in %)	-

PERFORMANCE-PERIODE 2021 – 2024

EPS TRATON-Aktie

€	2021
Maximalwert	4,32
Zielwert 100 %-Niveau	2,90
Mindestwert	1,95
Ist-Wert	0,91
Zielerreichung (in %)	-

Referenzkurse/Dividendenäquivalent der Performance-Periode

Die für die Performance-Perioden maßgeblichen Referenzkurse sowie das Dividendenäquivalent sind der nachfolgenden Übersicht zu entnehmen.

€	2021-2024 ²	2021-2023 ²	2020-2022 ²	2019-2021 ³
Anfangs-Referenzkurs	22,40	22,40	24,58	147,08
Schluss-Referenzkurs ¹			-	175,75
Dividendenäquivalent				
2019			-	4,86
2020			1,00	4,86
2021	0,25	0,25	0,25	4,86

¹ wird am Ende der Performance-Periode ermittelt

² TRATON-Aktie

³ Volkswagen-Vorzugsaktie

ÜBEREINSTIMMUNG MIT DEM VERGÜTUNGSSYSTEM

Die den Vorstandsmitgliedern im Geschäftsjahr 2021 gewährte und geschuldete Vergütung entspricht den Vorgaben des Vergütungssystems für die Vorstandsmitglieder. Im Geschäftsjahr 2021 wurde nicht vom geltenden Vergütungssystem abgewichen. Die Auszahlungen aus der Tantieme und die Abschlagszahlungen 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 2021 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 Entlassungsentschädigungen 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 12 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 rätierlich 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 Frau Danielski sowie die Herren Gründler, Schulz, Dr. Ing. h.c. Tostmann,

Einladung / Anlage zum Tagesordnungspunkt 7

Osterloh und Vlaskamp. Die betriebliche Altersversorgung für die anderen Vorstandsmitglieder wird von der Scania CV AB (Herr Henriksson, Herr Carlbaum und Herr Levin), von der TRATON AB (Herr Levin) bzw. von der MAN Latin America (Herr Cortes) geführt.

Von der TRATON SE gewährte Anwartschaften werden im Rahmen eines beitragsorientierten, fondsakkessorischen Versorgungssystems, 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 2021 sowie den im Geschäftsjahr 2021 für die Altersversorgung aufgewandten oder zurückgestellten Betrag, ggfs. 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 beim Aufwand im Geschäftsjahr gegebenenfalls nach ausländischem Recht vorgesehene beitragsorientierte Pensionspläne.

T€	Barwert	Aufwand/Rückstellungen im Geschäftsjahr 2021
Christian Levin (bis 30. April TRATON AB, ab 1. Mai Scania CV AB)	0 (TRATON AB) bzw. 342 (Scania CV AB)	713 (TRATON AB) bzw. 382 (Scania CV AB)
Matthias Gründer (TRATON SE)	807	463
Mathias Carlbaum (Scania CV AB)	136	86
Roberto Cortes (MAN Latin America)	0	247
Annette Danielski (TRATON SE)	320	11
Henrik Henriksson (Scania CV AB)	391	148
Bernd Osterloh (TRATON SE)	193	187
Christian Schulz (TRATON SE)	1.036	240
Dr. Ing. h.c. Andreas Tostmann (TRATON SE)	416	208
Alexander Vlaskamp (TRATON SE)	28	0

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 ist 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 Geschäftsjahr 2021 sind keine Änderungen dieser unter diesem Abschnitt erläuterten Zusagen erfolgt.

Leistungen und Leistungszusagen an Vorstandsmitglieder, die im Geschäftsjahr 2021 ausgeschieden sind

Im Geschäftsjahr 2021 ist Herr Henriksson ausgeschieden. Herr Henriksson war ursprünglich bis zum Ablauf des 17. Januar 2024 zum Mitglied des Vorstands der TRATON SE und zum President und Chief Executive Officer der Scania CV AB und der Scania AB bestellt. Die TRATON SE und Herr Henriksson haben das Vorstandsamt einvernehmlich vorzeitig mit Ablauf des 30. April 2021 beendet. Parallel dazu sind die Scania CV AB und Herr Henriksson übereingekommen, auch seine Ämter dort vorzeitig zu beenden. Anlässlich der Beendigung haben die TRATON SE und die Scania CV AB jeweils mit Herrn Henriksson eine Beendigungsvereinbarung geschlossen. Gegenstand beider Beendigungsvereinbarungen war unter anderem die Aufhebung des jeweiligen Dienstvertrags ebenfalls mit Wirkung zum 30. April 2021. Die Parteien haben jeweils vereinbart, fixe und variable Vergütung sowie Nebenleistungen bis zum Beendigungszeitpunkt vertragsgemäß abzurechnen bzw. zu gewähren; für das Geschäftsjahr 2021 wurden der Zielbetrag für die Tantieme und der Zielbetrag für die Tranche des Performance-Share-Plans für die Performance Periode 2021-2023 jeweils zeitanteilig (4/12) gekürzt. Mit Herrn Henriksson wurde vereinbart, dass er keine Abschlagszahlung für die Performance Periode 2020-2022 erhält. Für das Unterlassen der Ausübung einer Wettbewerbstätigkeit für die Dauer von 18 Monaten nach dem Beendigungszeitpunkt haben die Gesellschaften Herrn Henriksson jeweils die Gewährung einer monatlichen Karenzentschädigung in Höhe von 21 T€ brutto (TRATON SE) bzw. 84 T€ brutto (Scania CV AB) zugesagt.

Auch Herr Schulz ist im Geschäftsjahr 2021 vorzeitig im Wege der einvernehmlichen Beendigung mit Ablauf des 30. September 2021 ausgeschieden. Herr Schulz war ursprünglich bis zum 17. Januar 2024 zum Mitglied des Vorstands bestellt. Anlässlich des Ausscheidens hat die TRATON SE mit Herrn Schulz eine Beendigungsvereinbarung geschlossen. Gegenstand der Beendigungsvereinbarung war unter anderem die Aufhebung des Dienstvertrags mit Wirkung zum 31. Dezember 2022. Die TRATON SE hat Herrn Schulz zugesagt, sein monatliches Festgehalt bis zum Beendigungszeitpunkt des Dienstvertrags weiterzuzahlen sowie die Tantieme für die Geschäftsjahre 2021 und 2022 sowie den LTI für die Performance-Periode 2021-2023 und 2022-2024 ohne zeitanteilige Kürzung vertragsgemäß auszus zahlen. Bis zum Ablauf des 30. September 2021 standen Herrn Schulz sämtliche Dienstwagen weiter zur Verfügung; die Nutzung des zweiten und dritten Dienstwagens zur privaten Nutzung sowie die Inanspruchnahme von Nebenleistungen wurden Herrn Schulz darüber hinaus bis zur Beendigung des Dienstvertrags zugesagt. Bis zu diesem Zeitpunkt wird die TRATON SE auch Versorgungsbeiträge für Herrn Schulz leisten. Für das Unterlassen der Ausübung einer Wettbewerbstätigkeit für die Dauer von neun Monaten nach der Beendigung des Dienstvertrags hat die TRATON SE Herrn Schulz die Gewährung einer monatlichen Karenzentschädigung in Höhe von 97.000 € brutto zugesagt.

Herr Gründer war ursprünglich bis zum 15. Juli 2023 zum Vorstandsmitglied bestellt und zum Vorsitzenden des Vorstands ernannt. Er hat sein Amt als Vorstandsmitglied und seine Funktion als Vorstandsvorsitzender mit Wirkung zum Ablauf des 30. September 2021 im Einvernehmen mit der TRATON SE niedergelegt. Anlässlich der Beendigung hat die TRATON SE mit Herrn Gründer eine Beendigungsvereinbarung geschlossen. Gegenstand der Beendigungsvereinbarung war unter anderem der Fortbestand des Dienstvertrags bis zum Ablauf des regulären Beendigungszeitpunkts, also bis zum Ablauf des 15. Juli 2023. Die TRATON SE hat Herrn Gründer zugesagt, sein monatliches Festgehalt bis zum Beendigungszeitpunkt des Dienstvertrags weiterzuzahlen. In den Geschäftsjahren 2021 und 2022 erhält Herr Gründer ohne zeitanteilige Kürzung des Zielbetrags eine Tantieme und nimmt ohne zeitanteilige Kürzung am Performance-Share-Plan der Performance-Perioden 2021-2023 und 2022-2024 teil. Im Geschäftsjahr 2023 werden der Zielbetrag der Tantieme und der Zielbetrag des Performance-Share-Plans der Performance Periode 2023-2024 zeitanteilig gekürzt (196/365). Bis zur Beendigung des Dienstvertrags stehen Herrn Gründer weiterhin seine Geschäftsfahrzeuge zur privaten Nutzung zur Verfügung und er hat bis zu diesem Zeitpunkt grundsätzlich Anspruch auf Nebenleistungen. Abweichend davon übernimmt die TRATON SE die im Dienstvertrag zugesagten Kosten für eine Hotelunterkunft, ein serviciertes Appartements oder eine Mietwohnung in München lediglich bis zum Ablauf des 30. September 2021 bzw. bis zum Ablauf der Kündigungsfrist eines Mietvertrags. Die TRATON SE zahlt bis zum Beendigungszeitpunkt des Dienstvertrags Versorgungsbeiträge für Herrn Gründer.

Auch Herr Dr. Ing. h.c. Tostmann ist im Geschäftsjahr ausgeschieden. Herr Dr. Ing. h.c. Tostmann war ursprünglich bis zum 15. Juli 2023 zum Mitglied des Vorstands der TRATON SE und zum Vorstandsvorsitzenden der MAN SE und der MAN Truck & Bus SE bestellt. Die TRATON SE und Herr Dr. Ing. h.c. Tostmann haben das Vorstandsamt einvernehmlich vorzeitig mit Ablauf des 24. November 2021 beendet. Parallel dazu sind die MAN Truck & Bus SE und Herr Dr. Ing. h.c. Tostmann übereingekommen, auch seine Ämter dort vorzeitig zu beenden. Anlässlich der Beendigung haben die TRATON SE und die MAN Truck & Bus SE mit Herrn Dr. Ing. h.c. Tostmann eine dreiseitige Beendigungsvereinbarung geschlossen. Gegenstand dieser Beendigungsvereinbarungen war unter anderem der Fortbestand des Dienstvertrags bei der TRATON SE bis zum Ablauf des regulären Beendigungszeitpunkts, also bis zum Ablauf des 15. Juli 2023. Die TRATON SE hat Herrn Dr. Ing. h.c. Tostmann zugesagt, sein monatliches Festgehalt bis zum Beendigungszeitpunkt des Dienstvertrags weiterzuzahlen. In den Geschäftsjahren 2021 und 2022 erhält Herr Dr. Ing. h.c. Tostmann ohne zeitanteilige Kürzung des Zielbetrags eine Tantieme und nimmt ohne zeitanteilige Kürzung am Performance-Share-Plan der Performance-Perioden 2021-2023 und 2022-2024 teil. Im Geschäftsjahr 2023 werden der Zielbetrag der Tantieme und der Zielbetrag des Performance-Share-Plans der Performance Periode 2023-2025 zeitanteilig gekürzt (196/365). Bis zur Beendigung des Dienstvertrags stehen Herrn Dr. Ing. h.c. Tostmann weiterhin zwei Geschäftsfahrzeuge zur privaten Nutzung zur Verfügung und er hat bis zu diesem Zeitpunkt grundsätzlich Anspruch auf Nebenleistungen. Abweichend davon übernimmt die TRATON SE die im Dienstvertrag zugesagten Kosten für Familienheimfahrten lediglich

bis zum Ablauf des 24. November 2021 und die Kosten für eine Hotelunterkunft, ein serviciertes Appartements oder eine Mietwohnung in München bis zum Ablauf der Kündigungsfrist des Mietvertrags für den Fall des Zugangs einer Kündigung noch im November 2021, längstens jedoch bis zum 28. Februar 2022. Die TRATON SE zahlt bis zum Beendigungszeitpunkt des Dienstvertrags Versorgungsbeiträge für Herrn Dr. Ing. h.c. Tostmann. Der Dienstvertrag mit der MAN Truck & Bus SE endete mit Ablauf des 24. November 2021. Herr Dr. Ing. h.c. Tostmann hat keine Vergütungsansprüche gegen die MAN Truck & Bus SE.

KEINE RÜCKFORDERUNGEN IM GESCHÄFTSJAHR 2021

Im Geschäftsjahr 2021 hat die TRATON SE keine variablen Vergütungsbestandteile von einzelnen Vorstandsmitgliedern zurückgefordert. Bereits die tatbestandlichen Voraussetzungen für eine Rückforderung lagen nicht vor.

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 2021 (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 2021 ausgeschieden sind, die im Geschäftsjahr 2021 gewährte und geschuldete Vergütung aus. Wie bei den amtierenden zählt auch bei den früheren Vorstandsmitgliedern die am Anfang des Jahres 2022 für das Geschäftsjahr 2021 ausgezahlte Tantieme zu der im Geschäftsjahr 2021 gewährten Vergütung.

Joachim Drees

Mitglied des Vorstands TRATON SE; CEO MAN SE und MAN Truck & Bus SE

Austritt 15.07.2020

	2021	
	in T€	in %
Pensionszahlungen	0	0
Grundgehalt	700	47
Nebenleistungen	59	4
Tantieme	0	0
LTI 2020-2022 (Performance-Share-Plan) – Abschlagszahlung	744	50
Entlassungsentschädigungen	0	0
Summe – gewährte und geschuldete Vergütung	1.503	100
Versorgungsaufwand	0	-

Matthias Gründler

Chief Executive Officer TRATON SE

Austritt 30.09.2021

	2021	
	in T€	in %
Pensionszahlungen	0	0
Grundgehalt	337	92
Nebenleistungen	30	8
Tantieme	0	0
LTI (Performance-Share-Plan)	0	0
Entlassungsentschädigungen	0	0
Summe – gewährte und geschuldete Vergütung	368	100
Versorgungsaufwand	116	-

Professor Dr. Carsten Intra

Mitglied des Vorstands & Arbeitsdirektor TRATON SE;
 Personalvorstand & Arbeitsdirektor MAN SE und MAN Truck & Bus SE
 Austritt 15.07.2020

	2021	
	in T€	in %
Pensionszahlungen	0	0
Grundgehalt	0	0
Nebenleistungen	0	0
Tantieme	0	0
LTI 2020-2022 (Performance-Share-Plan) – Abschlagszahlung	403	100
Entlassungsentschädigungen	0	0
Summe – gewährte und geschuldete Vergütung	403	100
Versorgungsaufwand	0	-

Christian Schulz

Mitglied des Vorstands TRATON SE, CFO
 Austritt 30.09.2021

	2021	
	in T€	in %
Pensionszahlungen	0	0
Grundgehalt	175	83
Nebenleistungen	37	17
Tantieme	0	0
Entlassungsentschädigungen	0	0
Summe – gewährte und geschuldete Vergütung	212	100
Versorgungsaufwand	60	-

Dr. Ing. h.c. Tostmann

Mitglied des Vorstands TRATON SE; CEO MAN SE¹ und MAN Truck & Bus SE
 Austritt 24.11.2021

	2021	
	in T€	in %
Pensionszahlungen	0	0
Grundgehalt	71	35
Nebenleistungen	37	19
Tantieme	0	0
LTI (Performance-Share-Plan)	0	0
Sonderzahlungen ²	92	46
Entlassungsentschädigungen	0	0
Summe – gewährte und geschuldete Vergütung	200	100
Versorgungsaufwand	21	-

¹ bis 31.08.2021 (Verschmelzung MAN SE mit TRATON SE)

² Vergleiche zur Bestandssicherung die unter zusätzliche vertragliche Vereinbarungen genannten Erläuterungen

Erläuterung

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 zu zum regulären Ende seiner ursprünglichen Bestellung zum Vorstandsmitglied der MAN Truck & Bus SE, also dem 31. März 2023, in Höhe von 80 % erstattet.

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 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. Herr Prof. Dr. Intra erhielt im Geschäftsjahr von der TRATON SE eine Abschlagszahlung auf den Performance-Share-Plan 2020-2022. Der Aufsichtsrat der MAN Truck & Bus SE hat entschieden, dass die MAN Truck & Bus SE der TRATON SE diese Aufwendung von Herrn Prof. Dr. Intra in Höhe von 20% 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 Steuer der TRATON SE und Operative Rendite TRATON GROUP, wie sie im Geschäftsbericht der TRATON SE ausgewiesen sind.

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 auf Vollzeitäquivalenzbasis zum 31. Dezember 2021, 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 (Headcount) geteilt (Arbeitnehmer TRATON GROUP).

JÄHRLICHE VERÄNDERUNG IN %	2021 GEGENÜBER 2020 ²
Vorstandsvergütung ¹	
Carlbaum, Mathias ³	–
Cortes, Roberto	-10,6 %
Danielski, Annette ³	–
Drees, Joachim	3,8 %
Gründler, Matthias	69,0 %
Henriksson, Henrik	-85,0 %
Intra, Dr. Carsten	-59,5 %
Levin, Christian	25,1 %
Osterloh, Bernd ³	–
Schulz, Christian	6,1 %
Tostmann, Dr. Andreas	96,9 %
Vlaskamp, Alexander ³	–
Ertragsentwicklung	
HGB Ergebnis nach Steuern der TRATON SE ⁴	–
Operative Rendite TRATON GROUP	0,9 PPT
Entwicklung der Arbeitnehmervergütung ⁵	
Arbeitnehmer der TRATON SE	7,5 %
Arbeitnehmer der TRATON GROUP	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 Geschäftsjahrs 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 erst im Geschäftsjahr 2021.

⁴ Prozentuale Veränderung des HGB Ergebnisses nach Steuer der TRATON SE von 2021 auf 2020 nicht darstellbar, da sowohl im Geschäftsjahr 2020 als auch in 2021 ein negatives Ergebnis vorliegt.

⁵ Personalaufwand zusätzlich bereinigt um Zuwendungen der öffentlichen Hand in 2020 und einer außerordentlichen Projekterfolgsbeteiligung ausgewählter Verantwortlicher in 2021.

Peer Group

Die Höhe der Vergütung, der Maximalvergütung sowie der einzelnen Zielsetzungen wird vom Aufsichtsrat regelmäßig überprüft und gegebenenfalls angepasst. Dazu führt der Aufsichtsrat unter anderem 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 2021. 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.

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 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.

Ausgeschiedene Mitglieder des Aufsichtsrats bekommen von der TRATON SE nach ihrem Ausscheiden keine Vergütung mehr für die frühere Aufsichtsrats-tätigkeit.

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 2021

Gewährte und geschuldete Vergütung an die im Geschäftsjahr 2021 amtierenden Aufsichtsratsmitglieder

Die folgende Tabelle zeigt die im Geschäftsjahr 2021 amtierenden Mitglieder des Aufsichtsrats der TRATON SE und die den einzelnen Aufsichtsratsmitgliedern individuell gewährte und geschuldete Vergütung im Geschäftsjahr 2021. 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 2021 faktisch zugeflossenen Beträge ab, das heißt die Vergütung, die den Aufsichtsratsmitgliedern für ihre Tätigkeit im Aufsichtsrat für das Geschäftsjahr 2021 gezahlt wird, auch wenn die Vergütung erst im Folgejahr nach Ablauf der Hauptversammlung fällig wird.

	FESTE VERGÜTUNG		TÄTIGKEIT IN DEN AUSSCHÜSSEN		SITZUNGSGELDER		GESAMT 2021 in T€	VERGÜTUNGEN AUS ANDEREN KONZERNMANDATEN
	2021		2021		2021			2021 in T€
	in T€	in %	in T€	in %	in T€	in %		2021 in T€
Pötsch, Hans Dieter	225	72	80	26	7	2	312	-
Lyngsie, Michael ²	-	-	-	-	-	-	-	-
Bechstädt, Torsten ¹	75	52	60	41	10	7	145	-
Carlquist, Mari ^{2,4}	-	-	-	-	-	-	-	-
Cavallo, Daniela ¹	42	61	22	32	5	7	69	-
Döss, Dr. Manfred ²	-	-	-	-	-	-	-	-
Kerner, Jürgen ¹	75	81	11	13	6	6	92	68
Kilian, Gunnar ²	-	-	-	-	-	-	-	-
Kirchmann, Dr. Albert X.	75	91	-	-	7	9	82	17
Kuhn-Piëch, Dr. Julia	75	60	40	32	10	8	125	26
Lorentzon, Lisa ^{2,4}	-	-	-	-	-	-	-	-
Luthin, Bo ^{2,4}	-	-	-	-	-	-	-	-
Macpherson, Nina	75	60	40	32	9	7	124	67
Osterloh, Bernd ¹	25	64	13	34	1	3	39	0

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 2021

³ Verzichtserklärung hinsichtlich der vollständigen Vergütung bis 30. Juni 2021

⁴ Der Vorstand der TRATON SE hat mit Blick auf die Verzichtserklärungen entschieden, nach der Hauptversammlung 2022 eine Zuwendung von 436 T€ an die „Scania Personalstiftelse 1996“ auszus zahlen.

	FESTE VERGÜTUNG		TÄTIGKEIT IN DEN AUSSCHÜSSEN		SITZUNGSGELDER		GESAMT	VERGÜTUNGEN AUS ANDEREN KONZERNMANDATEN
	2021		2021		2021		2021	2021
	in T€	in %	in T€	in %	in T€	in %	in T€	in T€
Porsche, Dr. Dr. Christian	75	61	40	33	8	7	123	27
Schmid, Dr. Wolf-Michael	75	91	-	-	7	9	82	-
Schnur, Karina ¹	75	61	40	33	8	7	123	50
Stimoniaris, Athanasios ¹	100	69	40	28	4	3	144	55
Wansch, Markus ¹	19	91	-	-	2	9	21	50
Werner, Hiltrud Dorothea ²	-	-	-	-	-	-	-	-
Witter, Frank ³	37	46	40	49	4	5	81	-
Zieger, Steffen ¹	75	95	-	-	4	5	79	25

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 2021

³ Verzichtserklärung hinsichtlich der vollständigen Vergütung bis 30. Juni 2021

⁴ Der Vorstand der TRATON SE hat mit Blick auf die Verzichtserklärungen entschieden, nach der Hauptversammlung 2022 eine Zuwendung von 436 T€ an die „Scania Personalstiftelse 1996“ auszus zahlen.

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 Steuer der TRATON SE und Operative Rendite TRATON GROUP, wie sie im Geschäftsbericht der TRATON SE ausgewiesen sind.

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 auf Vollzeitäquivalenzbasis zum 31. Dezember 2021, 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 (Headcount) geteilt (Arbeitnehmer TRATON GROUP).

JÄHRLICHE VERÄNDERUNG IN %

2021 GEGENÜBER 2020 ²

Aufsichtsratsvergütung ¹

Pötsch, Hans Dieter	0,3 %
Lyngsie, Michael	0,0 %
Bechstädt, Torsten	-1,4 %
Carlquist, Mari	0,0 %
Cavallo, Daniela ³	-
Döss, Dr. Manfred	0,0 %
Kerner, Jürgen	-18,8 %

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 Geschäftsjahrs 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 erst im Geschäftsjahr 2021.

JÄHRLICHE VERÄNDERUNG IN %

2021 GEGENÜBER 2020 ²

Aufsichtsratsvergütung ¹

Kilian, Gunnar	0,0 %
Kirchmann, Dr. Albert X.	15,1 %
Kuhn-Piëch, Dr. Julia	-16,6 %
Lorentzon, Lisa	0,0 %
Luthin, Bo	0,0 %
Macpherson, Nina	-1,5 %
Osterloh, Bernd	-67,5 %
Porsche, Dr. Dr. Christian	17,2 %
Schmid, Dr. Wolf-Michael	-1,2 %
Schnur, Karina	-16,0 %
Stimoniariis, Athanasios	-36,0 %
Wansch, Markus ³	-
Werner, Hiltrud Dorothea	0,0 %
Witter, Frank ⁴	-
Zieger, Steffen	-16,1 %

Ertragsentwicklung

HGB Ergebnis nach Steuern der TRATON SE ⁵	-
Operative Rendite TRATON GROUP	0,9 PPT

Entwicklung der Arbeitnehmervergütung ⁶

Arbeitnehmer der TRATON SE	7,5 %
Arbeitnehmer der TRATON GROUP	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 Geschäftsjahrs 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 erst im Geschäftsjahr 2021.

⁴ Herr Witter hat im Geschäftsjahr 2020 vollständig und im Geschäftsjahr 2021 bis zum 30. Juni 2021 auf die Vergütung aus seinem Aufsichtsratsmandat verzichtet.

⁵ Prozentuale Veränderung des HGB Ergebnisses nach Steuer der TRATON SE von 2021 auf 2020 nicht darstellbar, da sowohl im Geschäftsjahr 2020 als auch 2021 ein negatives Ergebnis vorliegt.

⁶ Personalaufwand zusätzlich bereinigt um Zuwendungen der öffentlichen Hand in 2020 und einer außerordentlichen Projekterfolgsbeteiligung ausgewählter Verantwortlicher in 2021.

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 2021 bis zum 31. Dezember 2021 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 – beabsichtigten oder unbeabsichtigten – falschen Angaben 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 Angaben 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 – beabsichtigter oder unbeabsichtigter – falscher Angaben im Vergütungsbericht einschließlich der dazugehörigen Angaben 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 2021 bis zum 31. Dezember 2021 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.

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 7. März 2022

Ernst & Young GmbH

Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

Meyer
Wirtschaftsprüfer

Hummel
Wirtschaftsprüfer