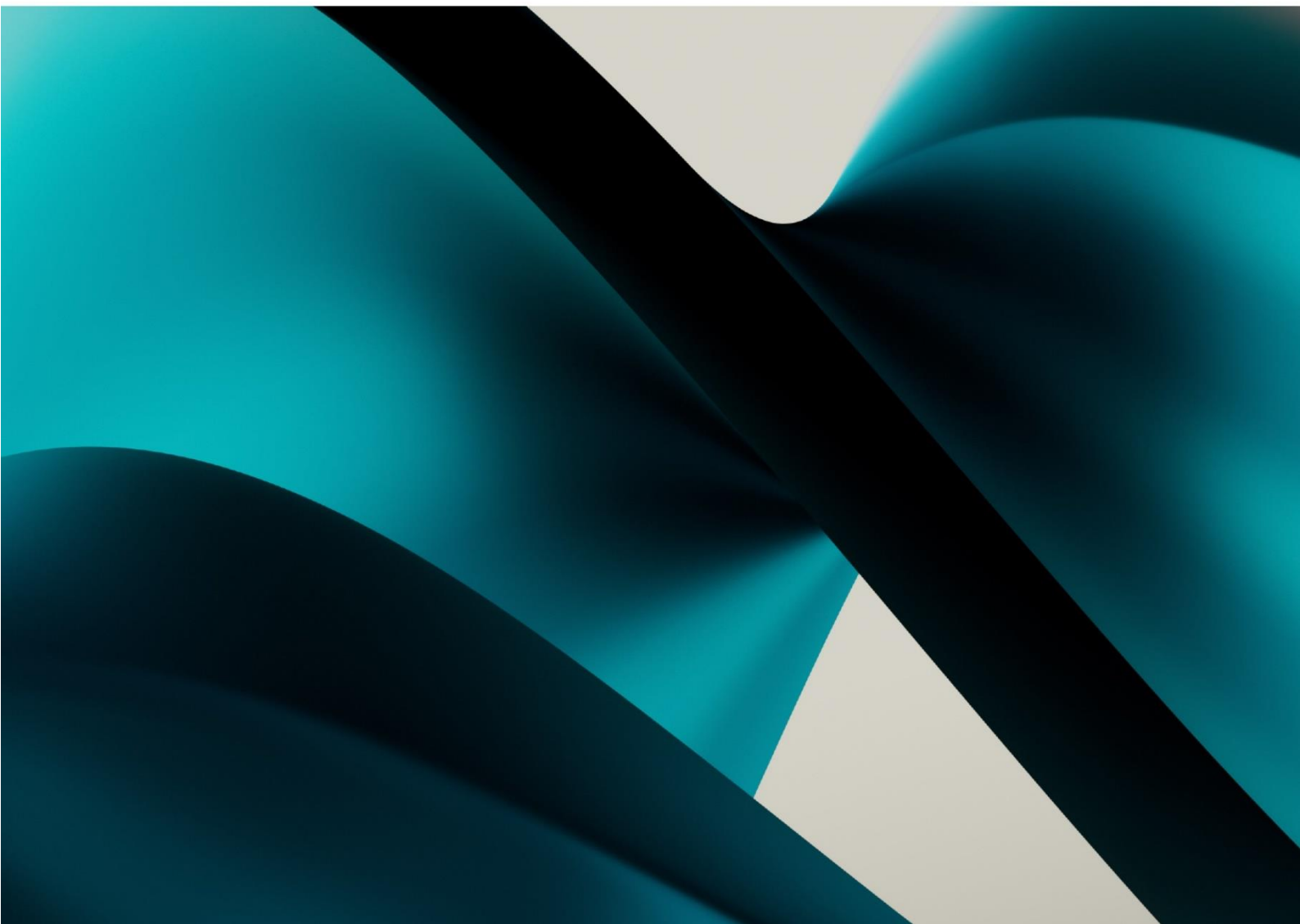


VERGÜTUNGSSYSTEM FÜR DIE MITGLIEDER DES VORSTANDS 2024



Vergütungssystem für die Vorstandsmitglieder der TRATON SE

A. Grundzüge des Vergütungssystems für die Vorstandsmitglieder der TRATON SE

Mit der Vergütung der Vorstandsmitglieder soll die Geschäftsstrategie der TRATON GROUP und deren Umsetzung gefördert werden. Darüber hinaus soll ein Beitrag zur langfristigen und nachhaltigen Entwicklung geleistet werden. Ziel der „Way Forward“-Strategie ist es, die TRATON GROUP im Hinblick auf Profitabilität, globale Präsenz und kundenorientierte Innovation zu einem der weltweit führenden Unternehmen zu machen. Diese Strategie wird durch die Ausrichtung der Vergütung der Vorstandsmitglieder an ausgewählten wirtschaftlichen Erfolgszielen mit anspruchsvollen Zielsetzungen unterstützt. Die Tantieme ist an den wirtschaftlichen Erfolgszielen Operative Rendite der TRATON GROUP („**RoS**“) und Netto-Cashflow des Geschäftsfelds TRATON Operations („**NCF**“) sowie an der Erreichung von Nachhaltigkeitszielen (Environmental, Social und Governance, „**ESG-Ziele**“) ausgerichtet. Die wirtschaftlichen Erfolgsziele fördern das strategische Ziel der wettbewerbsfähigen Ertragskraft. Durch die Integration der ESG-Ziele wird zudem der Bedeutung der Umwelt-, Sozial- und Governance-Faktoren Rechnung getragen. Dabei wird durch die Wahl von in der Regel einem Ziel pro ESG-Dimension (Environmental, Social und Governance) eine weitreichende Abdeckung verschiedener Nachhaltigkeitskomponenten sichergestellt, die bei der TRATON GROUP von hoher strategischer Relevanz sind.

Um die Vergütung der Vorstandsmitglieder an der langfristigen und nachhaltigen Entwicklung der TRATON SE auszurichten, nimmt die langfristige variable Vergütung einen wesentlichen Anteil an der Gesamtvergütung ein. Die langfristige variable Vergütung (Langzeitbonus, „**LTI**“) wird in Form eines Performance Share Plans mit vierjähriger Performance-Periode gewährt. Wirtschaftliches Erfolgsziel ist die Entwicklung der Earnings per Share („**EPS**“) der TRATON SE während der Performance Periode. Daneben hängt der Auszahlungsbetrag von der Entwicklung des Aktienkurses und der ausgeschütteten Dividende der TRATON SE während der Performance-Periode ab. Das wirtschaftliche Erfolgsziel EPS in Verbindung mit der Aktienkursentwicklung und der ausgeschütteten Dividende, gemessen über vier Jahre, stellt eine langfristige Wirkung der Verhaltensanreize sicher und fördert das strategische Ziel der wettbewerbsfähigen Ertragskraft. Da es sich hierbei um eine wichtige Kennzahl der Aktienbewertung handelt, werden auch die Interessen der Investoren einbezogen.

Das System zur Vergütung der Vorstandsmitglieder ist klar und verständlich gestaltet. Es entspricht den Vorgaben des Aktiengesetzes und berücksichtigt die Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex (DCGK).

Das angepasste Vergütungssystem gilt mit Wirkung ab dem 1. Januar 2024 für alle Vorstandsmitglieder, deren Dienstverträge ab dem Tag der Hauptversammlung, der dieses angepasste Vergütungssystem zur Billigung vorgelegt wurde, neu abgeschlossen oder verlängert werden. Werden Dienstverträge nach diesem Zeitpunkt im Jahr 2024 geändert, kann das Vergütungssystem rückwirkend auf die Zeit seit dem 1. Januar 2024 angewendet werden. Für Vorstandsmitglieder, die bereits vor dem 16. Dezember 2020 bestellt waren, kann bis zu einer Vertragsverlängerung auch im Fall einer rückwirkenden Anwendung des Vergütungssystems der Performance Share Plan weiterhin mit einer dreijährigen Performance Periode angewendet werden.

B. Das Vergütungssystem im Einzelnen

I. Vergütungsbestandteile

1. Überblick über die Vergütungsbestandteile und deren relativen Anteil an der Vergütung

Die Vergütung der Vorstandsmitglieder setzt sich aus festen und variablen Bestandteilen zusammen. Feste Bestandteile der Vergütung der Vorstandsmitglieder sind grundsätzlich die monatlichen Gehaltszahlungen („**Fixum**“), Nebenleistungen und die betriebliche Altersversorgung. Variable Bestandteile sind die Tantieme mit einem einjährigen Bemessungszeitraum und der Performance Share Plan mit einem vierjährigen Bemessungszeitraum.

Vergütungssystem Vorstand

Vergütungsbestandteil	Bemessungsgrundlage / Parameter	
Feste Vergütungsbestandteile		
Fixum	jeweils zum Monatsende	
Nebenleistungen	Insbesondere: <ul style="list-style-type: none"> – Privatnutzung des ersten Dienstwagens, zweiter und dritter Dienstwagen mit Tankkarte, Fahrerpool in angemessenem Umfang auch zur privaten Nutzung – Zuschuss zu Kranken-, Pflege- und Alterssicherung – Unfallversicherung – Einrichtung und private Nutzung von Sicherheitsmaßnahmen – Manager's Medical Check up – Jährliche Nebenleistungspauschale für den Vorstandsvorsitzenden 	
Betriebliche Altersversorgung (bAV)	<ul style="list-style-type: none"> – Alters-, Invaliditäts- und Hinterbliebenenversorgung – grundsätzlich mit Vollendung des 65. Lebensjahres – beitragsorientiertes, fondsakkessorisches Versorgungssystem – jährlicher Versorgungsbeitrag von 40 % des vertraglich vereinbarten Fixums 	
Variable Vergütungsbestandteile		
Tantieme	Plantyp:	Zielbonus
	Begrenzung: Leistungskriterien:	200 % des Zielbetrags <ul style="list-style-type: none"> – NCF (50 %), RoS (50 %) ESG-Ziele (Multiplikator 0,63-1,43)
	Bemessungszeitraum: Auszahlung:	Tantiemejahresjahr In bar im Monat nach der Billigung des Konzernabschlusses des Tantiemejahresjahres
Langzeitbonus (LTI)	Plantyp:	Performance Share Plan
	Begrenzung: Leistungskriterium: Performance Periode: Auszahlung:	250 % des Zielbetrags EPS (100 %) Vier Jahre vorwärtsgerichtet In bar im Monat nach der Billigung des Konzernabschlusses des letzten Jahres der Performance-Periode
Sonstige Leistungen		
Sonderzahlung	Ggf. aufgrund gesonderter Vereinbarung mit dem Vorstandsmitglied	
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 	

Der Aufsichtsrat legt auf Basis des Vergütungssystems für jedes Vorstandsmitglied eine konkrete Ziel-Gesamtvergütung fest, die in einem angemessenen Verhältnis zu den Aufgaben und Leistungen des Vorstandsmitglieds sowie zur Lage des Unternehmens steht und die übliche Vergütung nicht ohne besondere Gründe übersteigt. Die Ziel-Gesamtvergütung setzt sich aus der Summe der für die Gesamtvergütung maßgeblichen Vergütungsbestandteile zusammen. Diese Vergütungsbestandteile sind das Fixum, die Tantieme, der Performance Share Plan, die Nebenleistungen und die betriebliche Altersversorgung, soweit sie von der TRATON SE gewährt werden. Bei Tantieme und LTI wird jeweils der Zielbetrag bei 100 % Zielerreichung zugrunde gelegt. Die relativen Anteile der festen und variablen Vergütungsbestandteile werden nachfolgend bezogen auf die Ziel-Gesamtvergütung dargestellt.

Vergütungssystem Vorstand

	Feste Vergütung (grds. Fixum + Nebenleistungen + bAV)	Variable Vergütung	
		Tantieme	LTI
Vorstandsvorsitzender	ca. 30-45 %	ca. 20-35 %	ca. 30-40 %
Vorstandsmitglieder	ca. 35-45 %	ca. 20-30 %	ca. 30-40 %
Vorstandsmitglieder, die gleichzeitig zum Vorstandsmitglied einer ausländischen Tochtergesellschaft der TRATON SE bestellt sind und keine Nebenleistungen und/oder betriebliche Altersversorgung der TRATON SE erhalten	ca. 25-45 %	ca. 25-35 %	ca. 30-45 %

Die genannten Anteile können z.B. aufgrund der Gewährung einer Sonderzahlung oder zeitlich begrenzter oder für die gesamte Dauer des Dienstvertrags vereinbarter Leistungen an neu eintretende Vorstandsmitglieder nach Ziffer 4 oder der Entwicklung des Aufwands der vertraglich zugesagten Nebenleistungen und der betrieblichen Altersversorgung sowie für etwaige Neubestellungen abweichen.

2 Feste Vergütungsbestandteile

2.1 Fixum

Die Vorstandsmitglieder erhalten ein Fixum in zwölf gleichen Raten, die jeweils zum Monatsende gezahlt werden.

2.2 Betriebliche Altersversorgung

Die TRATON SE gewährt den Vorstandsmitgliedern grundsätzlich eine Alters-, Invaliditäts- und Hinterbliebenenversorgung. Die zugesagten Altersleistungen werden mit Vollendung des 65. Lebensjahres gezahlt. Eine vorzeitige Inanspruchnahme ist möglich. Der jährliche Versorgungsbeitrag beträgt 40 % des vertraglich vereinbarten Fixums.

Aktuell erhalten die Vorstandsmitglieder, die gleichzeitig zum Vorstandsmitglied einer ausländischen Tochtergesellschaft der TRATON SE bestellt sind, keine betriebliche Altersversorgung der TRATON SE, sondern allein von der ausländischen Tochtergesellschaft. Die TRATON SE behält sich jedoch vor, künftig, insbesondere bei Neubestellungen, auch Vorstandsmitgliedern, die gleichzeitig zum Vorstandsmitglied einer ausländischen Tochtergesellschaft der TRATON SE bestellt sind, eine betriebliche Altersversorgung der TRATON SE zu gewähren.

2.3 Nebenleistungen

Die TRATON SE stellt grundsätzlich jedem Vorstandsmitglied einen Dienstwagen, auch zur privaten Nutzung, zur Verfügung. Die Vorstandsmitglieder können in angemessenem Umfang einen Fahrer aus dem Pool der TRATON SE auch für private Fahrten nutzen. Daneben können ein zweiter und dritter Dienstwagen mit einer Tankkarte gegen Zahlung einer monatlichen Pauschale in Anspruch genommen werden. Die Vorstandsmitglieder erhalten daneben typische Nebenleistungen wie z.B. Zuschüsse zu Kranken-, Pflege- und Alterssicherung, eine Unfallversicherung, den Aufwand für die Einrichtung und private Nutzung von Sicherheitsmaßnahmen und einen regelmäßigen Manager's Medical Check up.

Aktuell erhalten die Vorstandsmitglieder, die gleichzeitig zum Vorstandsmitglied einer ausländischen Tochtergesellschaft der TRATON SE bestellt sind, keine solchen Nebenleistungen von der TRATON SE, sondern von der ausländischen Tochtergesellschaft. Die TRATON SE behält sich jedoch vor, künftig auch Vorstandsmitgliedern, die gleichzeitig zum Vorstandsmitglied einer ausländischen Tochtergesellschaft der TRATON SE bestellt sind, Nebenleistungen der TRATON SE zu gewähren. Der Aufsichtsrat ist berechtigt, dem Vorstandsvorsitzenden pro Geschäftsjahr eine Nebenleistungspauschale zu gewähren. In Anspruch genommene Nebenleistungen werden auf die Nebenleistungspauschale angerechnet. Soweit die Nebenleistungspauschale im Geschäftsjahr nicht vollständig ausgeschöpft wird, wird der verbleibende Betrag der Nebenleistungspauschale nach Ablauf des Geschäftsjahrs ausgezahlt.

Werden Nebenleistungen im Ausland gewährt, ist der Aufsichtsrat berechtigt, zur Berücksichtigung tatsächlicher und rechtlicher Besonderheiten abweichende Regelungen zu treffen. Übernimmt ein Vorstandsmitglied im Interesse der Gesellschaft langfristig eine Auslandstätigkeit, ist der Aufsichtsrat berechtigt, dem Vorstandsmitglied zusätzlich auslandsspezifische Nebenleistungen zu gewähren.

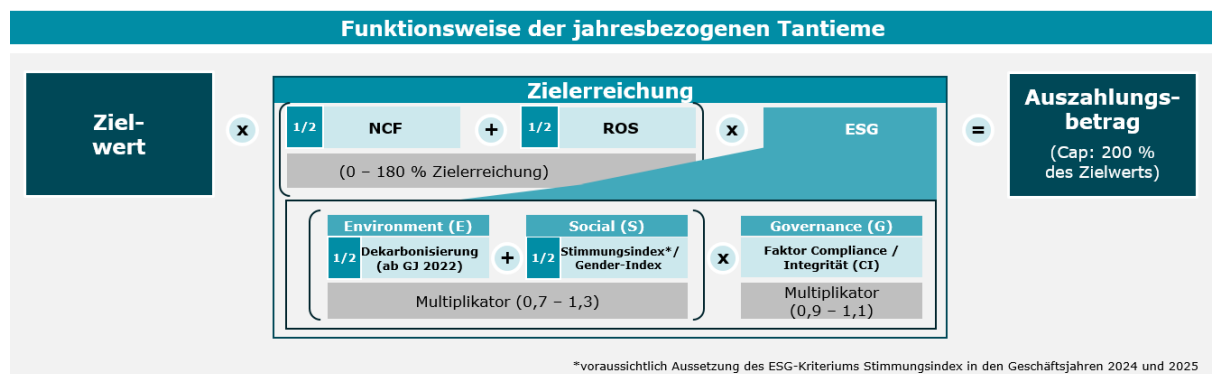
Die TRATON SE erstattet nach vertraglicher Vereinbarung im Einzelfall teilweise zudem die Kosten für eine Unterkunft am Dienort und für wöchentliche Familienheimfahrten sowie Relocation Costs, Makler- und Umzugskosten in jeweils begrenzter Höhe. Herr Cortes erhält zudem eine jährliche Ausgleichszahlung zum Ausgleich der höheren Steuerbelastung in Deutschland.

3 Variable Vergütungsbestandteile

Nachfolgend werden die variablen Vergütungsbestandteile detailliert beschrieben. Dabei wird verdeutlicht, welcher Zusammenhang zwischen der Erreichung der Leistungskriterien und den Auszahlungsbeträgen aus der variablen Vergütung besteht. Ferner wird erläutert, in welcher Form und wann die Vorstandsmitglieder über die gewährten variablen Vergütungsbeträge verfügen können.

3.1 Tantieme

Die Tantieme ist ein leistungsabhängiger Bonus mit einjährigem Bemessungszeitraum. Maßgeblich für die Bemessung der Zielerreichung ist zum einen die Entwicklung der finanziellen Erfolgsziele Operative Rendite der TRATON GROUP („RoS“) und der Netto-Cashflow des Geschäftsfelds TRATON Operations („NCF“) (zusammen die „**finanziellen Teilziele**“). Zum anderen hängt die Tantieme grundsätzlich ab von der Entwicklung von Zielen in den Bereichen Umwelt, Soziales und Governance (*Environment, Social, and Governance*), die über einen multiplikativen Faktor berücksichtigt werden („**ESG-Faktor**“). Die Tantieme hängt ab von der Zielerreichung in dem Geschäftsjahr, für welches die Tantieme gewährt wird („**Tantiemegeschäftsjahr**“).



3.1.1 Finanzielle Teilziele

Die finanziellen Teilziele RoS und NCF werden jeweils mit 50 % gewichtet.

Die Kennzahl RoS entspricht dem Verhältnis von erwirtschaftetem Operativen Ergebnis zum Umsatz. Maßgeblich sind die jeweils im Geschäftsbericht der Gesellschaft ausgewiesenen Werte für das Operative Ergebnis und den Umsatz der TRATON GROUP. Bei der Ermittlung können außerordentliche Entwicklungen (z.B. aufgrund von Veräußerungen oder Akquisitionen) berücksichtigt werden.

Die Kennzahl NCF setzt sich aus dem Cashflow aus der Geschäftstätigkeit und dem Cashflow aus der Investitionstätigkeit des laufenden Geschäfts im Geschäftsfeld der TRATON Operations zusammen und gibt den in der Periode erwirtschafteten Mittelüberschuss aus dem laufenden Geschäft an. Maßgeblich sind die für TRATON Operations ausgewiesenen Werte in der verkürzten Kapitalflussrechnung im zusammengefassten Lagebericht der TRATON SE.

Der Aufsichtsrat ist berechtigt, die Gewichtung der finanziellen Teilziele für künftige Geschäftsjahre nach billigem Ermessen anzupassen.

Der Aufsichtsrat legt für das Tantiemegeschäftsjahr für das finanzielle Teilziel RoS fest:

- einen Schwellenwert, der einem Teilerreichungsgrad von 50 % entspricht,
- einen Zielwert, der einem Teilerreichungsgrad von 100 % entspricht und
- einen Maximalwert, der einem Teilerreichungsgrad von 180 % entspricht.

Für das finanzielle Teilziel NCF legt der Aufsichtsrat für das Tantiemegeschäftsjahr fest:

- einen Schwellenwert, der einem Teilerreichungsgrad von 0 % entspricht,
- einen Zielwert, der einem Teilerreichungsgrad von 100 % entspricht und
- einen Maximalwert, der einem Teilerreichungsgrad von 180 % entspricht

Werte unterhalb des Schwellenwertes entsprechen einem Zielerreichungsgrad von 0 %. Werte zwischen dem Schwellenwert und dem Zielwert sowie zwischen dem Zielwert und dem Maximalwert werden linear interpoliert. Zielerreichungen oberhalb von 180 % führen nicht zu einer Zielerreichung über 180 %.

Der Aufsichtsrat kann den tatsächlich errechneten Teilerreichungsgrad des Teilziels NCF in begründeten Ausnahmefällen anpassen, um eine leistungsgerechte Bewertung des Teilziels NCF sicherzustellen. Begründete Ausnahmefälle sind Akquisitionen, die signifikante Auswirkungen auf den NCF haben.

Vergütungssystem Vorstand

Der finanzielle Gesamtzielerreichungsgrad errechnet sich aus der Summe der gewichteten Zielerreichungsgrade der wirtschaftlichen Erfolgsziele RoS und NCF nach folgender Formel:

$$\begin{aligned} & \text{Finanzieller Gesamtzielerreichungsgrad} \\ & = \text{Teilzielerreichungsgrad RoS} \times 50 \% + \text{Teilzielerreichungsgrad NCF} \times 50 \% \end{aligned}$$

3.1.2 ESG-Faktor

Maßgebliche Teilziele zur Berechnung des ESG-Faktors sind grundsätzlich das Teilziel Umwelt, das Teilziel Soziales und der Governance-Faktor (zusammen die „**ESG-Teilziele**“). Das Teilziel Umwelt berücksichtigt das Kriterium Dekarbonisierung/CO₂-Reduktion. Dafür wird das Verhältnis der Anzahl verkaufter batterieelektrischer Fahrzeuge und brennstoffzellen-elektrischer Fahrzeuge zu der Gesamtzahl verkaufter Fahrzeuge, ausgenommen des Modells MAN TGE, herangezogen. Für das Teilziel Soziales kann der Aufsichtsrat entweder das Kriterium Stimmungsindex, das auf einer vom Aufsichtsrat auszuwählenden, geeigneten Methode zur Messung der Entwicklung der Mitarbeiterzufriedenheit beruht, oder das Kriterium Gender-Index, das auf einer vom Aufsichtsrat auszuwählenden, geeigneten Methode zur Messung der Entwicklung des Anteils von Frauen in Führungspositionen in den Unternehmen der TRATON GROUP, oder eine Kombination dieser Kriterien wählen. Der Governance-Faktor berücksichtigt ferner die Kriterien Compliance & Integrität. Die Kriterien Dekarbonisierung/CO₂-Reduktion, Stimmungsindex/Gender-Index und Compliance & Integrität werden als „**ESG-Kriterien**“ bezeichnet. Der Aufsichtsrat ist berechtigt, nach billigem Ermessen einzelne ESG-Teilziele oder die festgelegten ESG-Kriterien auszutauschen, auszusetzen oder zusätzlich aufzunehmen, wenn andere als die in dieser Ziffer geregelten ESG-Teilziele oder ESG-Kriterien aus Sicht des Aufsichtsrats besser geeignet sind, die Entwicklung in den Bereichen Umwelt, Soziales und Governance abzubilden und die Vorstandsmitglieder entsprechend zu incentivieren. Dabei soll in der Regel, muss aber nicht in jedem Fall, jeder der Bereiche Umwelt, Soziales und Governance berücksichtigt werden.

Der Aufsichtsrat legt für jedes Geschäftsjahr für die Teilziele Umwelt und Soziales fest:

- einen Mindestwert, der einem Teilzielerreichungsgrad von 0,7 entspricht,
- einen Zielwert, der einem Teilzielerreichungsgrad von 1,0 entspricht und
- einen Maximalwert, der einem Teilzielerreichungsgrad von 1,3 entspricht.

Werte zwischen dem Mindestwert und dem Zielwert sowie zwischen dem Zielwert und dem Maximalwert werden linear interpoliert. Die Teilziele Umwelt und Soziales werden jeweils mit 50 % gewichtet. Der Aufsichtsrat ist berechtigt, nach billigem Ermessen die ESG-Teilziele und die ESG-Kriterien innerhalb eines ESG-Teilziels anders zu gewichten.

Der Aufsichtsrat legt nach Ablauf des Geschäftsjahres einen Governance-Faktor zwischen 0,9 und 1,1 fest. Dabei bewertet der Aufsichtsrat die kollektive Leistung des Gesamtvorstands und die individuelle Leistung der einzelnen Vorstandsmitglieder hinsichtlich Integrität und Compliance im Geschäftsjahr.

Der ESG-Faktor errechnet sich grundsätzlich aus der Summe der gewichteten Zielerreichung des Teilziels Umwelt und des Teilziels Soziales multipliziert mit dem Governance-Faktor nach folgender Formel:

$$\begin{aligned} & \text{ESG-Faktor} \\ & = [\text{Teilzielerreichungsgrad Umwelt} \times 50 \% + \text{Teilzielerreichungsgrad Soziales} \times 50 \%] \times \text{Governance-Faktor (0,9-1,1)} \end{aligned}$$

Tauscht der Aufsichtsrat einzelne ESG-Teilziele oder ESG-Kriterien aus oder setzt der Aufsichtsrat einzelne ESG-Teilziele oder ESG-Kriterien aus oder nimmt er ESG-Teilziele oder ESG-Kriterien zusätzlich auf, ist das bei der Berechnung entsprechend zu berücksichtigen.

3.1.3 Berechnung des Auszahlungsbetrags

Nach Ablauf des Geschäftsjahres wird die Zielerreichung anhand folgender Formel ermittelt:

$$\begin{aligned} & \text{Tantieme} \\ & = \text{individueller Zielbetrag} \times \text{finanzieller Gesamtzielerreichungsgrad} \times \text{ESG-Faktor.} \end{aligned}$$

Sodann prüft der Aufsichtsrat, ob der Auszahlungsbetrag aufgrund eines Malus-Tatbestands (dazu unter 3.3) zu kürzen ist. Der so ermittelte Auszahlungsbetrag ist grundsätzlich zur Zahlung fällig im Monat nach der Billigung des Konzernabschlusses der Gesellschaft für das Tantiemegeschäftsjahr. Der Auszahlungsbetrag aus der Tantieme ist auf maximal 200 % des Zielbetrags begrenzt.

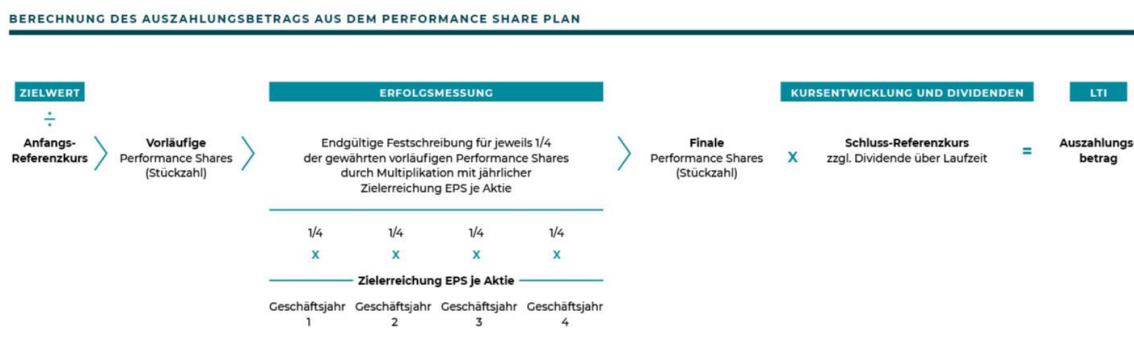
3.1.4 Unterjähriger Ein-/Austritt und außergewöhnliche Ereignisse oder Entwicklungen

Im Falle eines unterjährigen Beginns oder Endes des Dienstverhältnisses oder der Bonusberechtigung im Tantiemegeschäftsjahr wird der Zielbetrag pro rata temporis gekürzt. Entsprechendes gilt für Zeiten, in denen der Bonusberechtigte bei bestehendem Dienstverhältnis im Tantiemegeschäftsjahr keinen Anspruch auf Vergütung hat (z.B. wegen Ruhens des Dienstverhältnisses oder Arbeitsunfähigkeit ohne Anspruch auf Entgeltfortzahlung).

Im Falle von außergewöhnlichen Ereignissen oder Entwicklungen ist die TRATON SE berechtigt, die Bedingungen der Tantieme nach billigem Ermessen sachgerecht anzupassen. Außergewöhnliche Ereignisse oder Entwicklungen können z.B. eine Akquisition oder eine Veräußerung einer Gesellschaft oder von Teilen einer Gesellschaft durch ein Unternehmen der TRATON GROUP, wesentliche Veränderungen der Aktionärsstruktur der TRATON SE oder hohe Inflation sein.

3.2 Langzeitbonus (LTI)

Der LTI wird in Form eines Performance Share Plans mit vierjähriger Performance Periode gewährt. Maßgebliches wirtschaftliches Erfolgsziel ist das EPS der TRATON SE, wie es als testiertes, voll verwässertes Ergebnis je TRATON-Aktie aus fortgeführten und nicht fortgeführten Geschäftsbereichen im Geschäftsbericht ausgewiesen wird.



Für jedes Geschäftsjahr wird den Vorstandsmitgliedern zu Beginn des Geschäftsjahres eine Tranche an Performance Shares der TRATON SE zugeteilt; die Performance Shares sind eine reine Rechengröße. Die Tranche beginnt am 1. Januar des ersten Geschäftsjahres der Performance-Periode („Gewährungsgeschäftsjahr“) und endet am 31. Dezember des dritten, auf das Gewährungsgeschäftsjahr folgenden Geschäftsjahres. Die Anzahl der bedingt zuzuteilenden Performance Shares errechnet sich aus dem zum Zeitpunkt der Zuteilung maßgeblichen vereinbarten Zielbetrag dividiert durch das arithmetische Mittel der Schlusskurse der Aktie der TRATON SE (Wertpapierkennnummer: TRATON) im XETRA-Handelssystem der Deutsche Börse AG (bzw. des dieses ersetzenden Handelssystems) an den letzten 30 Handelstagen vor dem 1. Januar der jeweiligen Performance-Periode.

Die jährliche EPS-Zielerreichung hängt ab vom testierten, voll verwässerten Ergebnis je TRATON-Aktie aus fortgeführten und nicht fortgeführten Geschäftsbereichen der Gesellschaft (TRATON Earnings per Share, „**TRATON-EPS**“). Die durchschnittliche EPS-Zielerreichung über die Performance-Periode ergibt sich aus dem arithmetischen Mittel der jährlichen EPS-Zielerreichung während der Performance-Periode. Zur Ermittlung der EPS-Zielerreichung legt der Aufsichtsrat zu Beginn der Performance-Periode fest:

- einen EPS-Mindestwert, der einer Zielerreichung von 50 % entspricht,
- einen EPS-Zielwert, der einer Zielerreichung von 100 % entspricht und
- einen EPS-Maximalwert, der einer Zielerreichung von 175 % entspricht.

Werte unterhalb des EPS-Mindestwertes entsprechen einem Zielerreichungsgrad von 0 %. Werte zwischen dem EPS-Mindestwert und dem EPS-Zielwert sowie zwischen dem EPS-Zielwert und dem EPS-Maximalwert werden linear interpoliert. Zielerreichungen oberhalb von 175 % führen nicht zu einer Zielerreichung über 175 %.

Vergütungssystem Vorstand

Am Ende der Performance-Periode wird die finale Anzahl an Performance Shares berechnet, in dem die zu Beginn der Performance-Periode bedingt zugeteilten Performance Shares mit dem arithmetischen Mittel der jährlichen EPS-Zielerreichungen über die Performance-Periode multipliziert werden. Zur Berechnung des Auszahlungsbetrags wird zunächst die finale Anzahl an Performance Shares multipliziert mit der Summe aus

- dem arithmetischen Mittel der Schlusskurse an den letzten 30 Handelstagen vor dem Ende der Performance-Periode und
- den während der Performance-Periode pro Aktie ausgezahlten Dividenden; Dividenden werden nicht verzinst oder reinvestiert.

Sodann prüft der Aufsichtsrat, ob der errechnete Betrag wegen eines Malus-Tatbestandes (dazu unter Ziffer 3.3) zu kürzen ist. Der so ermittelte Auszahlungsbetrag ist grundsätzlich zur Zahlung fällig im Monat nach der Billigung des Konzernabschlusses der Gesellschaft für das letzte Jahr der Performance-Periode. Der Auszahlungsbetrag ist auf 250 % des Zielbetrags begrenzt.

Im Falle eines unterjährigen Beginns oder einer unterjährigen Beendigung des Dienstverhältnisses oder der Teilnahmeberechtigung am Performance Share Plan im Gewährungsgeschäftsjahr wird der Zielbetrag – und damit die Anzahl der zugeteilten Performance Shares – pro rata temporis gekürzt. Entsprechendes gilt für Zeiten, in denen der Planteilnehmer bei bestehendem Dienstverhältnis im Gewährungsgeschäftsjahr keinen Anspruch auf Vergütung hat (z.B. wegen Ruhens des Dienstverhältnisses oder Arbeitsunfähigkeit ohne Anspruch auf Entgeltfortzahlung). Endet das Dienstverhältnis aufgrund dauerhafter Invalidität oder Tod, werden alle zugeteilten Performance Shares, deren Performance-Periode noch nicht geendet hat, unverzüglich ausgezahlt.

Sämtliche Performance Shares einer laufenden Performance-Periode verfallen ersatz- und entschädigungslos in den folgenden Fällen (sog. Bad-Leaver-Fälle):

- Das Dienstverhältnis endet vor Ende der Performance-Periode durch außerordentliche Kündigung aus einem vom Vorstandsmitglied verschuldeten wichtigen Grund nach § 626 BGB durch die Gesellschaft oder wegen Widerrufs der Bestellung als Vorstandsmitglied wegen grober Pflichtverletzung.
- Das Dienstverhältnis endet vor Ende der Performance-Periode infolge einer Amtsniederlegung oder durch eine Eigenkündigung des Vorstandsmitglieds oder durch einen von ihm gewünschten Aufhebungsvertrag, ohne dass die Amtsniederlegung, die Eigenkündigung oder der Aufhebungsvertrag durch eine Pflichtverletzung der Gesellschaft oder gesundheitliche Beeinträchtigungen des Vorstandsmitglieds oder eines engen Familienmitglieds veranlasst ist.
- Das Vorstandsmitglied verstößt vor Ende der Performance-Periode gegen das während der Dauer des Dienstverhältnisses bestehende Wettbewerbsverbot oder – sofern vereinbart – gegen ein nachvertragliches Wettbewerbsverbot.

Im Falle von außergewöhnlichen Ereignissen oder Entwicklungen ist die TRATON SE berechtigt, die Bedingungen des Performance Share Plan nach billigem Ermessen sachgerecht anzupassen. Außergewöhnliche Ereignisse oder Entwicklungen können z.B. eine Akquisition oder eine Veräußerung einer Gesellschaft oder von Teilen einer Gesellschaft durch ein Unternehmen der TRATON GROUP, wesentliche Veränderungen der Aktionärsstruktur der TRATON SE oder hohe Inflation sein.

3.3 Malus- und Clawbackregelung für die variable Vergütung

Im Falle eines relevanten Fehlverhaltens („**Malus-Tatbestand**“) des Vorstandsmitglieds während des für die variable Vergütung maßgeblichen Bemessungszeitraums – bei der Tantieme während des Tantiemegeschäftsjahres und beim Performance Share Plan während der vierjährigen Performance-Periode – kann der Aufsichtsrat den Auszahlungsbetrag nach billigem Ermessen um bis zu 100 % kürzen („**Malus**“). Ein Malus-Tatbestand kann in einem individuellen Fehlverhalten oder einem Organisationsverschulden liegen. Sollte sich ein Malus-Tatbestand in einem Jahr ereignen, das in den Bemessungszeitraum mehrerer variabler Vergütungsbestandteile fällt, kann der Malus für jeden dieser variablen Vergütungsbestandteile festgelegt werden, d.h. es können insbesondere auch mehrere variable Vergütungsbestandteile mit mehrjährigen Bemessungszeiträumen einem Malus aufgrund desselben Malus-Tatbestands unterliegen.

Im Falle des nachträglichen Bekanntwerdens bzw. der nachträglichen Aufdeckung eines Malus-Tatbestands, der bei anfänglichem Bekanntwerden zu einem Malus von 100% berechtigt hätte, ist die Gesellschaft berechtigt, den Bruttobetrag des Auszahlungsbetrags nach billigem Ermessen in voller Höhe zurückzufordern. Dies gilt für den Performance Share Plan und für die Tantieme für jeden Bemessungszeitraum, in den das Jahr des Malus-Tatbestands fällt. Die Rückforderung ist ausgeschlossen, wenn seit der Auszahlung des variablen Vergütungsbestandteils mehr als drei Jahre vergangen sind.

4 Sonstige Leistungen

Der Aufsichtsrat ist berechtigt, den Vorstandsmitgliedern zusätzlich eine angemessene Sonderzahlung zu gewähren. Hierzu schließt der Aufsichtsrat für das bevorstehende Geschäftsjahr eine individuelle Vereinbarung mit dem Vorstandsmitglied, in der der Aufsichtsrat die Leistungskriterien für die Sonderzahlung festlegt. Voraussetzung für eine solche Sonderzahlung ist, dass das Vorstandsmitglied herausragende und außergewöhnlichen Leistungen erbringt und die Sonderzahlung daher nach Auffassung des Aufsichtsrats im Unternehmensinteresse liegt und der Gesellschaft einen zukunftsbezogenen Nutzen bringt. Nach Ablauf des Geschäftsjahres, in dem der Bemessungszeitraum der Sonderzahlung endet, legt der Aufsichtsrat die Höhe des zu gewährenden Sonderbonus in Abhängigkeit von der Zielerreichung fest. Dabei müssen die Gesamtbezüge der einzelnen Vorstandsmitglieder auch unter Berücksichtigung der Sonderzahlung in einem angemessenen Verhältnis zur Lage der Gesellschaft stehen.

Ferner ist der Aufsichtsrat berechtigt, neu eintretenden Vorstandsmitgliedern zeitlich begrenzte oder für die gesamte Dauer des Dienstvertrags vereinbarte Leistungen zu gewähren. Diese Leistungen können z.B. Zahlungen zum Ausgleich verfallender variabler Vergütung bei einem früheren Dienst-/Arbeitgeber oder sonstiger finanzieller Nachteile sowie Leistungen im Zusammenhang mit einem Standortwechsel oder die Garantie einer Mindestvergütung sein.

Der Aufsichtsrat kann mit Vorstandsmitgliedern im Einzelfall ein nachvertragliches Wettbewerbsverbot vereinbaren, für dessen Einhaltung die TRATON SE dem Vorstandsmitglied eine Karenzentschädigung im marktüblichen Umfang zusagt.

Der Aufsichtsrat kann mit Vorstandsmitgliedern, deren Bestellung zum Vorstandsmitglied gem. § 84 Abs. 3 AktG unter Zusicherung der Wiederbestellung vorübergehend widerrufen wird, vereinbaren, dass diese Vorstandsmitglieder während der Unterbrechung der Amtszeit einzelne Vergütungsbestandteile weiterhin erhalten.

II. Maximalvergütung

Die Gesamtvergütung eines Geschäftsjahres ist nach oben absolut begrenzt („**Maximalvergütung**“). Zur Gesamtvergütung gehören grundsätzlich das für das jeweilige Geschäftsjahr ausgezahlte Fixum, die Service Cost der betrieblichen Altersversorgung für das jeweilige Geschäftsjahr, die für das jeweilige Geschäftsjahr 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, sowie eine etwaige für das jeweilige Geschäftsjahr gewährte Sonderzahlung.

Sofern der Aufsichtsrat neu eintretenden Vorstandsmitgliedern zeitlich begrenzte oder für die gesamte Dauer des Dienstvertrags vereinbarte Leistungen nach Ziffer I.4 gewährt, fließen auch diese Leistungen für das Geschäftsjahr, für das sie gewährt werden, in die Maximalvergütung ein.

Für den Vorstandsvorsitzenden beträgt die Maximalvergütung brutto EUR 8.500.000. Für die ordentlichen Vorstandsmitglieder beträgt die Maximalvergütung brutto EUR 5.000.000.

Dabei bezieht sich die Maximalvergütung bei den Vorstandsmitgliedern, die gleichzeitig zum Vorstandsmitglied einer ausländischen Tochtergesellschaft der TRATON SE bestellt sind, auf die Gesamtvergütung der TRATON SE und der jeweiligen Tochtergesellschaft zusammen.

Überschreitet die Vergütung die Maximalvergütung, werden die variablen Vergütungsbestandteile proportional gekürzt.

Unabhängig von der festgesetzten Maximalvergütung sind zudem die Auszahlungsbeträge von Tantieme und LTI relativ zum jeweiligen Zielbetrag auf 200 % bzw. 250 % begrenzt.

III. Vergütungsbezogene Rechtsgeschäfte

1. Laufzeiten vergütungsbezogener Rechtsgeschäfte

1.1 Laufzeiten der Dienstverträge

In der Regel werden Vorstandsmitglieder bei einer Erstbestellung für drei Jahre bestellt. Der Wiederbestellungszeitraum beträgt in der Regel fünf Jahre.

1.2 Koppelungsklausel

Wird die Bestellung zum Vorstandsmitglied gemäß § 84 Abs. 4 AktG widerrufen, endet grundsätzlich auch der Dienstvertrag. Ist der Widerrufgrund nicht zugleich ein wichtiger Grund im Sinne des § 626 Abs.1 BGB, endet der Dienstvertrag grundsätzlich erst mit Ablauf einer Frist von 12 Monaten zum Monatsende ab Erklärung des Widerrufs bzw. mit dem Ende der Laufzeit des Dienstvertrags, sofern diese früher endet. Gleiches gilt bei einer wirksamen Amtsniederlegung und grundsätzlich bei einer einvernehmlichen Beendigung.

2. Entlassungsschädigungen

Bei Widerruf der Bestellung gemäß § 84 Abs. 4 AktG und bei einvernehmlicher Beendigung der Bestellung, ohne dass ein wichtiger Grund im Sinne des § 626 Abs. 1 BGB vorliegt, haben die Vorstandsmitglieder Anspruch auf eine Abfindung in Höhe der Bruttobezüge für die Restlaufzeit des Dienstvertrags, höchstens jedoch in Höhe von zwei Bruttojahreseinkommen (Abfindungs-Cap).

Das für die Berechnung der Abfindungssumme maßgebliche Jahreseinkommen setzt sich aus dem Fixum des Vorjahres zuzüglich der für das Vorjahr festgesetzten variablen Vergütungsbestandteile zusammen. Vorjahr ist das Geschäftsjahr, das dem Jahr, in dem die Bestellung zum Vorstandsmitglied endet, vorausgegangen ist. Gelangt der Aufsichtsrat der Gesellschaft nach pflichtgemäßem Ermessen zu dem Ergebnis, dass die Berücksichtigung des Vorjahres unangemessen ist, wird stattdessen auf die voraussichtliche Vergütung für das laufende Geschäftsjahr abgestellt. Die Abfindung verringert sich um vertragliche Vergütungen, die die Gesellschaft für die Zeit ab Beendigung der Bestellung bis zum Ende des Dienstvertrags zahlt. Sie verringert sich ferner um etwaige anderweitige Einkünfte, die das Vorstandsmitglied erzielt.

Die Abfindung wird in zwölf monatlichen Bruttoteilbeträgen in gleicher Höhe ab dem Ende des Dienstvertrags gezahlt. Betrug die ursprüngliche Restlaufzeit des Dienstvertrags ab Ende der Bestellung weniger als 24 Monate, verringert sich die Zahl der Raten entsprechend. Eine von der Gesellschaft nach dem Ende des Dienstvertrags möglicherweise gezahlte Karenzentschädigung wird auf die monatlichen Teilbeträge angerechnet. Wird das Vorstandsmitglied bei der Gesellschaft oder einem anderen Unternehmen des Volkswagen Konzerns im Rahmen eines Arbeits- / Dienstverhältnisses weiterbeschäftigt, besteht kein Anspruch auf Zahlung einer Abfindung.

IV. Berücksichtigung der Vergütungs- und Beschäftigungsbedingungen der Arbeitnehmer bei der Festsetzung des Vergütungssystems

Bei der Festsetzung des Vergütungssystems sowie der konkreten Höhe der Vergütung berücksichtigt der Aufsichtsrat auch die Beschäftigungsbedingungen der Arbeitnehmer. Zu diesem Zweck hat der Aufsichtsrat den oberen Führungskreis (TRATON SE und MAN Truck & Bus, jeweils Beschäftigte in Deutschland) definiert und vom Vorstand einerseits und der Gesamtbelegschaft (TRATON SE und MAN Truck & Bus, jeweils Beschäftigte in Deutschland) andererseits abgegrenzt. Im Rahmen der regelmäßig durchgeführten Überprüfung der Angemessenheit der Vorstandsvergütung prüft der Aufsichtsrat insbesondere, ob sich aus Veränderungen der Relationen der Vergütung von Vorstand, oberem Führungskreis und Gesamtbelegschaft Anpassungsbedarf in Bezug auf die Vorstandsvergütung ergibt. Dabei berücksichtigt der Aufsichtsrat auch die Entwicklung der Vergütungen der beschriebenen Gruppen im Zeitablauf.

V. Verfahren zur Fest- und zur Umsetzung sowie zur Überprüfung des Vergütungssystems

Der Aufsichtsrat beschließt ein klares und verständliches Vergütungssystem für die Vorstandsmitglieder. Das Präsidium ist zuständig, den Beschluss des Aufsichtsrats über das Vergütungssystem und die regelmäßige Überprüfung des Vergütungssystems vorzubereiten. Hierzu bereitet das Präsidium einen Bericht und einen Beschlussvorschlag vor. Der Aufsichtsrat überprüft das Vergütungssystem nach pflichtgemäßem Ermessen, spätestens aber alle vier Jahre. Dabei führt der Aufsichtsrat einen Marktvergleich durch und berücksichtigt insbesondere Veränderungen des Unternehmensumfelds, die wirtschaftliche Gesamtlage und Strategie des Unternehmens, Veränderungen und Trends der nationalen und internationalen Corporate Governance Standards und die Entwicklung der Vergütungs- und Beschäftigungsbedingungen der Arbeitnehmer gemäß Ziffer B.IV. Bei Bedarf zieht der Aufsichtsrat externe Vergütungsexperten und andere Berater hinzu. Dabei achtet der Aufsichtsrat auf die Unabhängigkeit der externen Vergütungsexperten und Berater vom Vorstand und vom Unternehmen und trifft Vorkehrungen, um Interessenkonflikte zu vermeiden.

Der Aufsichtsrat legt das von ihm beschlossene Vergütungssystem der Hauptversammlung bei jeder wesentlichen Änderung, mindestens aber alle vier Jahre, zur Billigung vor. Billigt die Hauptversammlung das vorgelegte System nicht, legt der Aufsichtsrat der Hauptversammlung spätestens in der darauffolgenden ordentlichen Hauptversammlung ein überprüftes Vergütungssystem zur Billigung vor.

Der Aufsichtsrat und das Präsidium stellen durch geeignete Maßnahmen sicher, dass mögliche Interessenkonflikte der an den Beratungen und Entscheidungen über das Vergütungssystem beteiligten Aufsichtsratsmitglieder vermieden und gegebenenfalls aufgelöst werden. Dabei ist jedes Aufsichtsratsmitglied verpflichtet, Interessenkonflikte dem Aufsichtsratsvorsitzenden offen zu legen. Der Aufsichtsratsvorsitzende legt ihn betreffende Interessenkonflikte seinem Stellvertreter offen. Über den Umgang mit einem bestehenden Interessenkonflikt wird im Einzelfall entschieden. Insbesondere kommt in Betracht, dass ein Aufsichtsratsmitglied, das von einem Interessenkonflikt betroffen ist, an einer Sitzung oder einzelnen Beratungen und Entscheidungen des Aufsichtsrats oder des Personalausschusses nicht teilnimmt.

Vergütungssystem Vorstand

Der Aufsichtsrat kann vorübergehend von dem Vergütungssystem (Verfahren und Regelungen zur Vergütungsstruktur) und dessen einzelnen Bestandteilen sowie von den Bedingungen einzelner Vergütungsbestandteile abweichen oder neue Vergütungsbestandteile einführen, wenn dies im Interesse des langfristigen Wohlergehens der TRATON SE notwendig ist. Der Aufsichtsrat behält sich solche Abweichungen insbesondere für außergewöhnliche Umstände vor, wie zum Beispiel eine Wirtschafts- oder Unternehmenskrise. Bei einer Wirtschaftskrise kann der Aufsichtsrat insbesondere von den Planbedingungen der Tantieme und/oder des Performance Share Plan abweichen.

TRATON

WWW.TRATON.COM

