

Vergütungsbericht

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

Vergütung des Vorstands

Geschäftsentwicklung im Berichtsjahr

Im Jahr 2022 zeigte sich weltweit in den bedeutsamsten Lkw-Märkten (>6 t) der TRATON GROUP in Summe ein spürbares Wachstum. Die bedeutsamsten Bus-Märkte verharren auf Vorjahresniveau. Dieser Gesamtmarktentwicklung konnte die TRATON GROUP jedoch nur zum Teil folgen, da der Krieg in der Ukraine sowie die Auswirkungen der Null-COVID-Politik in China zu Lieferengpässen führten und die Produktion und den Absatz negativ beeinflussten. Davon waren alle Segmente betroffen, allerdings je nach Lieferantennetz, Ausstattung der Fahrzeuge und Kundennachfrage unterschiedlich stark. Insbesondere bei MAN Truck & Bus führten Lieferengpässe ab Mitte März zu einem sechswöchigen Stillstand in den Lkw-Werken in München und Krakau sowie zu Produktionsausfällen an anderen Standorten. Zusätzlich entstanden durch knappe Logistikkapazitäten Verzögerungen bei der Auslieferung von Fahrzeugen, insbesondere bei MAN Truck & Bus und Scania Vehicle & Services. Weltweit war ein signifikanter Anstieg bei den Preisen für Energie, Logistik, Rohstoffe und Zulieferteile zu verzeichnen, der alle Segmente der TRATON GROUP betraf. Im 2. Halbjahr konnte eine leichte Erholung der Versorgungssituation mit Zulieferteilen verzeichnet werden, sodass der Fahrzeugabsatz deutlich gesteigert werden konnte. Insgesamt konnte das Operative Ergebnis der TRATON GROUP im Vergleich zum Vorjahr von 393 Mio € auf 1,6 Mrd € gesteigert werden.

Grundzüge der Vorstandsvergütung

Der Vergütung der Mitglieder des Vorstands liegt das vom Aufsichtsrat am 16. Dezember 2021 mit Wirkung zum 1. Januar 2022 neugefasste Vergütungssystem zugrunde, das im Wesentlichen dem bereits am 16. Dezember 2020 mit Wirkung zum 1. Januar 2021 beschlossene und von der Hauptversammlung am 30. Juni 2021 gebilligten Vergütungssystem

entspricht. Die Hauptversammlung am 9. Juni 2022 hat das neugefasste Vergütungssystem mit 97,98 % der abgegebenen Stimmen gebilligt. 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 28. April 2022 (in Kraft getreten am 27. Juni 2022). Mit der Neufassung des Vergütungssystems wurden im Wesentlichen der Bemessungszeitraum der Tantieme ab dem 1. Januar 2022 von zwei Geschäftsjahren auf ein Geschäftsjahr verkürzt sowie die Maximalvergütung für das Vorstandsmitglied, das zugleich CEO der Navistar International Corporation (Navistar) ist, auf 4.000 T€ festgelegt. Für das nichtfinanzielle Teilziel Umwelt der Tantieme hat der Aufsichtsrat beschlossen, dass ab dem Geschäftsjahr 2022 das Verhältnis der Anzahl verkaufter batterieelektrischer Fahrzeuge und brennstoffzellenelektrischer Fahrzeuge zu der Gesamtzahl verkaufter Fahrzeuge ausgenommen des Modells MAN TGE zugrunde gelegt wird. Für das Geschäftsjahr 2022 bleiben dabei übergangsweise die Fahrzeugverkäufe der Navistar unberücksichtigt.

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.

Über die Vergütung des Vorstands und Aufsichtsrats im Geschäftsjahr 2021 haben Vorstand und Aufsichtsrat im Vergütungsbericht 2021 ausführlich berichtet. Die Hauptversammlung hat den Vergütungsbericht 2021 am 9. Juni 2022 mit 99,17 % der abgegebenen Stimmen gebilligt.

Im Folgenden geben wir zunächst einen Überblick über das im Geschäftsjahr 2022 geltende Vergütungssystem des Vorstands und gehen anschließend auf die Bestandteile der Vergütung im Geschäftsjahr 2022 ein.

Überblick über die Vergütungsbestandteile

Die nachfolgende Tabelle gibt einen Gesamtüberblick über die Bestandteile des für das Geschäftsjahr 2022 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 2022

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.

VORSTANDSVERGÜTUNGSSYSTEM 2022

Bestandteil	Ausgestaltung	Zielsetzung
Variable Vergütungsbestandteile		
Tantieme	<ul style="list-style-type: none"> - Plantyp: Zielbonus - Begrenzung: 180% des Zielbetrags - Bemessungszeitraum: Tantiemejahresjahr (Jahr, für welches die Tantieme gewährt wird) - 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 der TRATON Operations inklusive Corporate Items¹ vor Steuern und ohne Berücksichtigung von Bereinigungen im Verhältnis zu den entsprechenden Umsatzerlösen. o Die Kennzahl Kapitalrendite entspricht dem Operativen Ergebnis der TRATON Operations inklusive Corporate Items¹ nach Steuern (normierte Steuerquote von 30%) und ohne Berücksichtigung von Bereinigungen im Verhältnis zum entsprechenden durchschnittlich investierten Vermögen. • Der Aufsichtsrat legt für das Tantiemejahresjahr 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 Tantiemejahresjahr. • finanzieller Gesamtzielerreichungsgrad = Teilerreichungsgrad Operative Rendite x 50% + Teilerreichungsgrad Kapitalrendite x 50% o ESG-Ziele <ul style="list-style-type: none"> • Teilziel Umwelt (Verhältnis der Anzahl verkaufter batterieelektrischer Fahrzeuge und brennstoffzellen-elektrischer Fahrzeuge zu der Gesamtzahl verkaufter Fahrzeuge ausgenommen des Modells MAN TGE; für das Geschäftsjahr 2022 übergangsweise ohne Berücksichtigung der Fahrzeugverkäufe der Navistar) 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 grundsätzlich im Monat nach der Billigung des Konzernabschlusses des Tantiemejahresjahres 	<p>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.</p>

VORSTANDSVERGÜTUNGSSYSTEM 2022

Bestandteil	Ausgestaltung	Zielsetzung
Langzeitbonus (LTI) (Anm.: für bereits vor dem 16. Dezember 2020 bestellte Vorstandsmitglieder gilt bis zu einer Vertragsverlängerung weiterhin eine dreijährige Performance-Periode, im Übrigen entsprechen die Bedingungen des LTI aber dem für das Geschäftsjahr 2022 beschriebenen Performance-Share-Plan)	<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 zugeteilten Performance Shares mit dem arithmetischen Mittel der jährlichen EPS-Zielerreichungen über die Performance-Periode multipliziert. Die finale Anzahl an Performance Shares wird dann multipliziert mit der Summe aus dem arithmetischen Mittel der Schlusskurse an den letzten 30 Handelstagen vor dem Ende der Performance-Periode („Schluss-Referenzkurs“) und den während der Performance-Periode je Aktie ausgezahlten Dividenden („Dividendenäquivalent“) – Auszahlung: In bar grundsätzlich im Monat nach der Billigung des Konzernabschlusses für das letzte Geschäftsjahr der jeweiligen Performance-Periode – Endet der Dienstvertrag vor Ende der Performance-Periode aufgrund eines Bad-Leaver-Falls (außerordentliche Kündigung aus wichtigem Grund oder Widerruf der Bestellung wegen grober Pflichtverletzung, Amtsniederlegung oder 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 2022

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 zurückzufordern - Eine Rückforderung ist ausgeschlossen, wenn seit der Auszahlung des variablen Vergütungsbestandteils mehr als drei Jahre vergangen sind. 	Soll die Vorstandsmitglieder zu rechtmäßigem und ethischem Verhalten anhalten
Maximalvergütung	<ul style="list-style-type: none"> - Relevant sind das für das jeweilige Geschäftsjahr ausbezahlte Fixum, die Service Cost der betrieblichen Altersversorgung, die gewährten Nebenleistungen, die für das jeweilige Geschäftsjahr gewährte und im Folgejahr ausgezahlte Tantieme, der im jeweiligen Geschäftsjahr ausgezahlte Performance-Share-Plan, dessen Performance-Periode unmittelbar vor dem jeweiligen Geschäftsjahr endet, eine etwaige für das jeweilige Geschäftsjahr gewährte Sonderzahlung sowie etwaige Leistungen an neu eintretende Vorstandsmitglieder. - Beträgt für den Vorstandsvorsitzenden brutto 5.500 T€ pro Geschäftsjahr, für die Mitglieder des Vorstands grundsätzlich brutto 3.700 T€ pro Geschäftsjahr, für Herrn Cortes davon abweichend brutto 1.750 T€ und für das Vorstandsmitglied, das zugleich CEO der Scania AB und/oder der Scania CV AB ist sowie für das Vorstandsmitglied, das zugleich CEO der Navistar ist, brutto 4.000 T€ - Bei Vorstandsmitgliedern, die gleichzeitig zum Vorstandsmitglied einer ausländischen Tochtergesellschaft bestellt sind, bezieht sich die Maximalvergütung auf die Gesamtvergütung der TRATON SE und der jeweiligen Tochtergesellschaft zusammen. - Bei Überschreiten der Maximalvergütung werden die variablen Vergütungsbestandteile proportional gekürzt. 	Soll sicherstellen, dass die Vergütung der Vorstandsmitglieder auch unter Berücksichtigung des Vergleichsumfelds nicht unangemessen hoch ausfällt

1 Exklusive Konsolidierungseffekte zwischen TRATON Operations und Financial Services sowie Effekte aus Kaufpreisallokationen auf Financial Services.

Vergütung der im Geschäftsjahr 2022 bestellten Vorstandsmitglieder Vorstandsmitglieder im Geschäftsjahr 2022

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 2022 gehörten dem Vorstand der TRATON SE folgende Mitglieder an:

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

Mathias Carlbaum: Herr Carlbaum ist Mitglied des Vorstands seit 1. Oktober 2021 und zudem seit 1. September 2021 auf der Grundlage eines Entsendungsvertrags zwischen ihm, der Scania CV AB und der Navistar Chief Executive Officer und President von Navistar. Seit 1. Oktober 2021 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 Volkswagen Truck & Bus Latin America Indústria e Comércio de Veículos Ltda. (Volkswagen Truck & Bus), ehemals MAN Latin America Indústria e Comércio de Veículos Ltda. Herr Cortes erhielt 20% seiner fixen und variablen Vergütung von der TRATON SE und 80% von der Volkswagen Truck & Bus. Nebenleistungen und betriebliche Altersversorgung erhielt Herr Cortes ausschließlich von der Volkswagen Truck & Bus.

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

Bernd Osterloh: Herr Osterloh ist Mitglied des Vorstands seit 1. Mai 2021.

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 2022 keine gesonderte Vergütung. Der Aufsichtsrat der MAN Truck & Bus SE hat entschieden, der TRATON SE im Wege der konzerninternen Verrechnung 80% der Aufwendungen für die Vergütung zu erstatten.

Gewährte und geschuldete Vergütung im Geschäftsjahr 2022

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 im Vergütungsbericht 2020 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 2022 faktisch zugeflossen sind. Nicht maßgeblich ist der Zeitpunkt der tatsächlichen Auszahlung. Dementsprechend werden als im Geschäftsjahr 2022 gewährte Vergütung das im Geschäftsjahr 2022 ausgezahlte Grundgehalt, die Nebenleistungen und die im Monat nach der Billigung des Konzernabschlusses der Gesellschaft ausgezahlte Tantieme für das Geschäftsjahr 2022 ausgewiesen. Im Geschäftsjahr 2022 kam zudem der LTI mit der Performance Periode 2019-2021 zur Auszahlung und wird als gewährte Vergütung ausgewiesen. 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 die ggf. nach ausländischem Recht vorgesehenen beitragsorientierten Pensionspläne eingeflossen.

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

Zudem enthalten die Dienstverträge der Vorstandsmitglieder entsprechend dem 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 2022 keinen Gebrauch gemacht.

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

CHRISTIAN LEVIN

Vergütungsbestandteil		2022	
		in T€ ¹	in %
Feste Vergütungsbestandteile			
Grundgehalt	TRATON SE	1.220	54
	Scania CV AB	630	
Nebenleistungen	TRATON SE	0	1
	Scania CV AB	34	
Summe	TRATON SE	1.220	55
	Scania CV AB	664	
	Gesamt	1.884	
Variable Vergütungsbestandteile			
– Tantieme 2022 (Zielbetrag 1.350 T€ p.a.)	TRATON SE	572	31
	Scania CV AB	500	
– LTI 2019-2021 (Performance-Share-Plan, 3-jährig; Zielbetrag 650 T€ p.a.; abzüglich Abschlagszahlung ²)	TRATON SE	96	14
	TRATON AB	385	
Summe – gewährte und geschuldete Vergütung	TRATON SE	1.888	100
	Scania CV AB	1.164	
	TRATON AB	385	
	Gesamt	3.437	
Versorgungsaufwendungen	TRATON SE	0	
	Scania CV AB	1.304	
Gesamtvergütung einschließlich Versorgungsaufwendungen	TRATON SE	1.888	
	Scania CV AB	2.468	
	TRATON AB	385	
	Gesamt	4.740	
Maximalvergütung	Gesamt	5.500	
Rückforderung gemäß § 162 Abs. 1 Satz 2 Nr. 4 AktG		0	

1 vertraglich vereinbarter Wechselkurs 10,30 SEK = 1 €

2 Herr Levin hat zu Beginn des Geschäftsjahres 2020 eine Abschlagszahlung auf den LTI 2019-2021 in Höhe von 99 T€ (TRATON SE) und 398 T€ (TRATON AB) erhalten. Die Abschlagszahlung ist keine im Geschäftsjahr 2022 gewährte Vergütung und wird dementsprechend nicht in der Tabelle ausgewiesen.

MATHIAS CARLBAUM

Vergütungsbestandteil		2022	
		in T€	in %
Feste Vergütungsbestandteile			
Grundgehalt	TRATON SE	150	44
	Navistar	600	
Nebenleistungen	TRATON SE	0	22
	Navistar ¹	371	
Summe	TRATON SE	150	65
	Navistar	971	
	Gesamt	1.121	
Variable Vergütungsbestandteile			
– Tantieme (Zielbetrag 750 T€ p.a.)	TRATON SE	119	35
	Navistar	476	
Summe – gewährte und geschuldete Vergütung	TRATON SE	269	100
	Navistar	1.447	
	Gesamt	1.716	
Versorgungsaufwendungen	TRATON SE	0	
	Navistar	446	
Gesamtvergütung einschließlich Versorgungsaufwendungen	TRATON SE	269	
	Navistar	1.893	
	Gesamt	2.162	
Maximalvergütung	Gesamt	4.000	
	Rückforderung gemäß § 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		2022	
		in T€ ¹	in %
Feste Vergütungsbestandteile			
Grundgehalt	TRATON SE	124	55
	Volkswagen Truck & Bus	496	
Nebenleistungen	TRATON SE	0	4
	Volkswagen Truck & Bus	40	
Summe	TRATON SE	124	58
	Volkswagen Truck & Bus	536	
	Gesamt	660	
Variable Vergütungsbestandteile			
– Tantieme (Zielbetrag 310 T€ p.a.)	TRATON SE	49	22
	Volkswagen Truck & Bus	197	
– LTI 2019-2021 (Performance-Share-Plan, 3-jährig; Zielbetrag 310 T€ p.a.; abzüglich Abschlagszahlung ²)	TRATON SE	46	20
	Volkswagen Truck & Bus	183	
Summe – gewährte und geschuldete Vergütung	TRATON SE	219	100
	Volkswagen Truck & Bus	917	
	Gesamt	1.136	
Versorgungsaufwendungen	TRATON SE	0	
	Volkswagen Truck & Bus	290	
Gesamtvergütung einschließlich Versorgungsaufwendungen	TRATON SE	219	
	Volkswagen Truck & Bus	1.207	
	Gesamt	1.426	
Maximalvergütung	Gesamt	1.750	
	Rückforderung gemäß § 162 Abs. 1 Satz 2 Nr. 4 AktG	0	

1 vertraglich vereinbarter Wechselkurs 6,36 BRL = 1 €

2 Herr Cortes hat zu Beginn des Geschäftsjahres 2020 eine Abschlagszahlung auf den LTI 2019-2021 in Höhe von 47 T€ (TRATON SE) und 190 T€ (Volkswagen Truck & Bus) erhalten. Die Abschlagszahlung ist keine im Geschäftsjahr 2022 gewährte Vergütung und wird dementsprechend nicht in der Tabelle ausgewiesen.

ANNETTE DANIELSKI

Vergütungsbestandteil	2022	
	in T€	in %
Feste Vergütungsbestandteile		
Grundgehalt	700	54
Nebenleistungen	49	4
Summe	749	57
Variable Vergütungsbestandteile		
– Tantieme (Zielbetrag 700 T€ p.a.)	556	43
Summe – gewährte und geschuldete Vergütung	1.305	100
Versorgungsaufwendungen	182	
Gesamtvergütung einschließlich Versorgungsaufwendungen	1.487	
Maximalvergütung	3.700	
Rückforderung gemäß § 162 Abs. 1 Satz 2 Nr. 4 AktG	0	

BERND OSTERLOH

Vergütungsbestandteil	2022	
	in T€	in %
Feste Vergütungsbestandteile		
Grundgehalt	700	51
Nebenleistungen	113	8
Summe	813	59
Variable Vergütungsbestandteile		
– Tantieme (Zielbetrag 700 T€ p.a.)	556	41
Summe – gewährte und geschuldete Vergütung	1.369	100
Versorgungsaufwendungen	287	
Gesamtvergütung einschließlich Versorgungsaufwendungen	1.656	
Maximalvergütung	3.700	
Rückforderung gemäß § 162 Abs. 1 Satz 2 Nr. 4 AktG	0	

ALEXANDER VLASKAMP

Vergütungsbestandteil	2022	
	in T€	in %
Feste Vergütungsbestandteile		
Grundgehalt	688	52
Nebenleistungen	87	7
Summe	775	58
Variable Vergütungsbestandteile		
– Tantieme (Zielbetrag 700 T€ p.a.)	556	42
Summe – gewährte und geschuldete Vergütung	1.331	100
Versorgungsaufwendungen	385	
Gesamtvergütung einschließlich Versorgungsaufwendungen	1.716	
Maximalvergütung	3.700	
Rückforderung gemäß § 162 Abs. 1 Satz 2 Nr. 4 AktG	0	

Erläuterung**Zusätzliche vertragliche Vereinbarungen mit den Vorstandsmitgliedern**

Herr Vlaskamp erhält für die Dauer von 18 Monaten ab seiner Bestellung 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. Herr Vlaskamp hat, wie der gesamte Vorstand der MAN Truck & Bus SE, aus Solidarität mit den Mitarbeitern der MAN Truck & Bus SE, die sich in Kurzarbeit befanden, in den Monaten April und Mai 2022 jeweils auf 10 % seines Festgehalts verzichtet.

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. Herr Osterloh wurde darüber hinaus die Erstattung von Kosten für den Erwerb einer Fahrerlaubnis der Klasse C/CE inklusive damit in Zusammenhang stehender Folgekosten von der TRATON SE zugesagt.

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

Leistungskriterien der variablen Vergütung

Leistungskriterien Tantieme

Finanzielle Teilziele

Die folgenden Übersichten zeigen, welche Werte der Aufsichtsrat für das Geschäftsjahr 2022 für die Schwellenwerte, Zielwerte und Maximalwerte für die finanziellen Teilziele Operative Rendite und der Kapitalrendite festgelegt hat und welche Ist-Werte bzw. welche Zielerreichung in Prozent erzielt wurden.

	2022
Operative Rendite	
Maximalwert	10,8%
Zielwert 100%-Niveau	6,0%
Schwellenwert	4,0%
Ist-Wert	4,6%
Zielerreichung (in %)	66,2%
Kapitalrendite	
Maximalwert	13,8%
Zielwert 100%-Niveau	7,7%
Schwellenwert	3,8%
Ist-Wert	7,7%
Zielerreichung (in %)	101,0%
Zielerreichung gesamt	83,6%

Maßgebliche Kennzahl für die Berechnung der Operativen Rendite sowie der Kapitalrendite ist das Operative Ergebnis der TRATON Operations inklusive Corporate Items. Grundsätzlich wird das Operative Ergebnis ohne Bereinigungen herangezogen. Der Aufsichtsrat hat jedoch von der vom Vergütungssystem in Übereinstimmung mit Empfehlung G. 11 DCGK vorgesehenen Möglichkeit Gebrauch gemacht, außergewöhnliche Entwicklungen bei der Ermittlung der Zielerreichung zu berücksichtigen. Der Aufsichtsrat hat die finanziellen Ziele für die Tantieme für das Geschäftsjahr 2022 im Dezember 2021 festgelegt. Zu diesem Zeitpunkt war noch nicht absehbar, dass in der Ukraine ein Krieg ausbrechen würde, der auch die wirtschaftliche Betätigung der TRATON massiv beeinträchtigt. Vor

diesem Hintergrund hat der Aufsichtsrat beschlossen, für die Ermittlung von Operativer Rendite und Kapitalrendite das Operative Ergebnis der TRATON Operations inklusive Corporate Items um die Belastungen zu bereinigen, die in direktem Zusammenhang mit dem Krieg in der Ukraine entstanden sind. Diese umfassen im Wesentlichen Wertberichtigungen auf Sachanlagevermögen auf Vorräte, auf Forderungen und auf sonstige Vermögensgegenstände sowie sonstige Aufwendungen im Zusammenhang mit der Veräußerung der russischen Vertriebsgesellschaften bei Scania Vehicles & Services und MAN Truck & Bus. Das Operative Ergebnis der TRATON Operations inklusive Corporate Items beträgt nach einer Bereinigung um 253 Mio € damit 1.836 Mio €. Die in vorstehender Tabelle ausgewiesenen Ist-Werte für die Operative Rendite liegt damit um 0,6 Prozentpunkte höher und für die Kapitalrendite um 1,0 Prozentpunkte höher im Vergleich zum unbereinigten Ergebnis. Entsprechend liegt die Zielerreichung für das finanzielle Teilziel Operative Rendite bei 66,2 statt 50,1% und für das Teilziel Kapitalrendite bei 101,0 statt 87,1%.

ESG-Ziele

Die folgende Übersicht zeigt, welche Werte der Aufsichtsrat für das Geschäftsjahr 2022 für das Teilziel Umwelt und das Teilziel Soziales als Mindestwert, Zielwert und Maximalwert festgelegt hat und welcher Ist-Wert bzw. welche Zielerreichung in Prozent im Geschäftsjahr 2022 erzielt wurde.

Dem Teilziel Umwelt liegt ein Dekarbonisierungsziel zugrunde. Dieses richtet sich nach dem Verhältnis der Anzahl verkaufter batterieelektrischer Fahrzeuge und brennstoffzellen-elektrischer Fahrzeuge zu der Gesamtzahl verkaufter Fahrzeuge, ausgenommen des Modells MAN TGE. Für das Geschäftsjahr 2022 blieben übergangsweise die Fahrzeugverkäufe der Navistar unberücksichtigt. Die Mindest-, Ziel- und Maximalwerte für das Teilziel Umwelt werden vom Aufsichtsrat für jedes Geschäftsjahr festgelegt und orientieren sich an der Geschäftsplanung, um einen stetig höheren Anteil batterieelektrischer und brennstoffzellen-elektrischer Fahrzeuge anzustreben.

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

UMWELT (DEKARBONISIERUNGSZIEL)

in Prozent	2022
Maximalwert	1,46
Zielwert 100%-Niveau	0,97
Mindestwert	0,49
Ist-Wert	0,39
Teilzielerreichungsgrad	0,70

SOZIALES (STIMMUNGS-INDEX)

in Punkten	2022
Maximalwert	79
Zielwert 100%-Niveau	75
Mindestwert	71
Ist-Wert	77,8
Teilzielerreichungsgrad	1,2

Für das Geschäftsjahr 2022 hat der Aufsichtsrat den Governance-Faktor unter Berücksichtigung und Bewertung der kollektiven Leistung des Vorstands insgesamt und der Leistungen der einzelnen Vorstandsmitglieder im Einzelnen für alle aktuellen Vorstandsmitglieder auf den Regelwert von 1,0 festgelegt. Zur Bestimmung des Governance-Faktors bewertet der Aufsichtsrat im ersten Schritt die kollektive Leistung des Vorstands. Im zweiten Schritt bewertet der Aufsichtsrat die Leistungen des einzelnen Vorstandsmitglieds hinsichtlich Integrität und Compliance. Der Aufsichtsrat kann den Governance-Faktor anhand der kollektiven und individuellen Einschätzung bis auf 1,1 erhöhen oder bis auf 0,9 herabsetzen. Liegen keine besonderen Vorkommnisse in einem Geschäftsjahr vor, beträgt der Governance-Faktor 1,0 (Regelwert).

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 Drees, Prof. Dr. Intra, Levin und Schulz wurde 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 haben die Vorstandsmitglieder, die zum 17. Januar 2019 Vorstandsmitglieder waren, für die ersten beiden Tranchen (Tranche 2019-2021 und Tranche 2020-2022) des Performance-Share-Plans Abschlagszahlungen in Höhe von jeweils 80% ihres Zielbetrags erhalten. Dies betrifft die Herren Cortes, Drees, Prof. Dr. Intra, Levin und Schulz. Herr Henriksson hat eine Abschlagszahlung nur für die Tranche 2019-2021 erhalten. Die Abschlagszahlungen wurden jeweils nach dem ersten Jahr der Performance-Periode geleistet. Nach Ablauf der jeweils dreijährigen Performance-Periode erfolgt eine Verrechnung auf Basis der tatsächlichen Zielerreichung. Die Abschlagszahlungen auf die Tranche 2019-2021 wurden zu Beginn des Geschäftsjahres 2020 ausgezahlt und im Vergütungsbericht 2019 als zugeflossene Vergütung ausgewiesen. Bei der Berechnung der Auszahlungsbeträge aus der Tranche 2019-2021 wurden diese Abschlagszahlungen in Abzug gebracht. Die für das Geschäftsjahr 2022 als gewährte Vergütung ausgewiesenen Auszahlungsbeträge der Tranche 2019-2021 zeigen daher die um die Abschlagszahlung reduzierten Beträge und entsprechen damit dem tatsächlich an die Vorstandsmitglieder ausgezahlten Betrag.

EPS-Zielwerte

Die nachfolgenden Übersichten zeigen, welche Mindestwerte, Zielwerte und Maximalwerte der Aufsichtsrat zu Beginn der jeweiligen Performance-Perioden 2019-2021, 2020-2022, 2021-2023 bzw. 2021-2024 und 2022-2024 bzw. 2022-2025 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 2020-2022, 2021-2023 bzw. 2021-2024 und 2022-2024 bzw. 2022-2025 waren im Geschäftsjahr 2022 noch nicht fällig und wurden noch nicht ausgezahlt; sie stellen daher keine im Geschäftsjahr 2022 gewährte oder geschuldete Vergütung dar.

Dem im Geschäftsjahr 2022 zur Auszahlung fälligen Performance-Share-Plan mit der Performance Periode 2019-2021 liegt die Zielerreichung des EPS der Volkswagen-Vorzugsaktie zugrunde.

**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)**

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

**PERFORMANCE-PERIODE 2021 – 2023
EPS TRATON-AKTIE**

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

**PERFORMANCE-PERIODE 2021 – 2024
EPS TRATON-AKTIE**

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

**PERFORMANCE-PERIODE 2022 – 2024
EPS TRATON-AKTIE**

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

**PERFORMANCE-PERIODE 2022 – 2025
EPS TRATON-AKTIE**

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

Referenzkurse/Dividendenäquivalent der Performance-Periode

Der für die Performance-Periode 2019-2021 maßgebliche Anfangs-Referenzkurs, der Schluss-Referenzkurs sowie das Dividendenäquivalent sind der nachfolgenden Übersicht zu entnehmen. Maßgeblich für den Performance-Share-Plan 2019-2021 sind die Kurse der Volkswagen-Vorzugsaktie.

€	2019–2021
Anfangs-Referenzkurs	147,08
Schluss-Referenzkurs ¹	175,75
Dividendenäquivalent	
2019	4,86
2020	4,86
2021	4,86

Die für die Performance-Perioden der im Geschäftsjahr 2022 noch nicht fälligen und noch nicht ausgezahlten Performance-Share-Pläne maßgeblichen Referenzkurse sowie das Dividendenäquivalent sind der nachfolgenden Übersicht zu entnehmen. Für diese Performance-Share-Pläne sind die Kurse der TRATON-Aktie maßgeblich.

€	2022–2025	2022–2024	2021–2024	2021–2023	2020–2022
Anfangs-Referenzkurs	21,70	21,70	22,40	22,40	24,58
Schluss-Referenzkurs ¹			–	–	14,69
Dividendenäquivalent					1,75
2020			–	–	1,00
2021			0,25	0,25	0,25
2022	0,50	0,50	0,50	0,50	0,50

¹ wird am Ende der Performance-Periode ermittelt

Übereinstimmung mit dem Vergütungssystem

Die den Vorstandsmitgliedern im Geschäftsjahr 2022 gewährte und geschuldete Vergütung entspricht den Vorgaben des Vergütungssystems für die Vorstandsmitglieder. Im Geschäftsjahr 2022 wurde nicht vom geltenden Vergütungssystem abgewichen. Die Auszahlungen aus der Tantieme und aus dem Performance-Share-Plan der Performance-Periode 2019-2021 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 2022 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 Versorgungsfalles eine Alters-, Invaliditäts- und Hinterbliebenenversorgung zugesagt (näher zu diesen Versorgungsleistungen im nächsten Abschnitt), wobei das Mindestversorgungskapital nur gemäß bzw. entsprechend §§ 2 Abs. 1, 2a Abs. 1 BetrAVG ratierlich gekürzt aufrechterhalten wird. Der aufrechterhaltene Teil des Mindestversorgungskapitals wird entsprechend § 2a Abs. 2 Ziff. 2 lit. a) BetrAVG ab dem Ausscheiden bis zum Eintritt des Versorgungsfalles um 1% p. a. angepasst.

Leistungszusagen an Vorstandsmitglieder für die reguläre Beendigung der Tätigkeit

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

Von der TRATON SE gewährte Anwartschaften werden im Rahmen eines beitragsorientierten, fondsakzessorischen 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 2022 sowie den im Geschäftsjahr 2022 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 ggf. nach ausländischem Recht vorgesehene beitragsorientierte Pensionspläne.

in T€	Barwert	Aufwand/Rückstellungen im Geschäftsjahr 2022
Christian Levin (Scania CV AB)	454	1.304
Mathias Carlbaum (Scania CV AB)	210	446
Antonio Roberto Cortes (Volkswagen Truck & Bus)	0	290
Annette Danielski (TRATON SE)	572	182
Bernd Osterloh (TRATON SE)	463	287
Alexander Vlaskamp (TRATON SE)	307	385

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 2022 sind keine Änderungen dieser unter diesem Abschnitt erläuterten Zusagen erfolgt.

Leistungen und Leistungszusagen an Vorstandsmitglieder, die im Geschäftsjahr 2022 ausgeschieden sind

Im Geschäftsjahr 2022 ist kein Vorstandsmitglied ausgeschieden.

Keine Rückforderungen im Geschäftsjahr 2022

Im Geschäftsjahr 2022 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 2022 (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 2012 ausgeschieden sind, die im Geschäftsjahr 2022 gewährte und geschuldete Vergütung aus. Wie bei den amtierenden zählt auch bei den früheren Vorstandsmitgliedern die am Anfang des Jahres 2023 für das Geschäftsjahr 2022 ausgezahlte Tantieme sowie der im Geschäftsjahr 2022 ausgezahlte Performance-Share-Plan mit der Tranche 2019-2021 zu der im Geschäftsjahr 2022 gewährten Vergütung.

JOACHIM DREES

Mitglied des Vorstands TRATON SE; CEO MAN SE und MAN Truck & Bus SE Austritt 15.07.2020	2022	
	in T€	in %
Pensionszahlungen	0	0
Grundgehalt	700	39
Nebenleistungen	60	3
Tantieme	556	31
LTI 2019-2021 (Performance-Share-Plan, 3-jährig; Zielbetrag 650 T€ p.a.; abzüglich Abschlagszahlung ¹)	481	27
Entlassungsentschädigungen	0	0
Summe – gewährte und geschuldete Vergütung	1.796	100
Versorgungsaufwand	0	–

¹ Herr Drees hat zu Beginn des Geschäftsjahres 2020 eine Abschlagszahlung auf den LTI 2019-2021 in Höhe von 497 T€ erhalten. Die Abschlagszahlung ist keine im Geschäftsjahr 2022 gewährte Vergütung und wird dementsprechend nicht in der Tabelle ausgewiesen.

MATTHIAS GRÜNDLER

Chief Executive Officer TRATON SE Austritt 30.09.2021	2022	
	in T€	in %
Pensionszahlungen	0	0
Grundgehalt	1.350	55
Nebenleistungen	29	1
Tantieme	1.072	44
Entlassungsentschädigungen	0	0
Summe – gewährte und geschuldete Vergütung	2.450	100
Versorgungsaufwand	0	–

PROFESSOR DR. CARSTEN INTRA

Mitglied des Vorstands & Arbeitsdirektor TRATON SE; Personalvorstand & Arbeitsdirektor MAN SE und MAN Truck & Bus SE Austritt 15.07.2020	2022	
	in T€	in %
Pensionszahlungen	0	0
Grundgehalt	0	0
Nebenleistungen	0	0
Tantieme	0	0
LTI 2019-2021 (Performance-Share-Plan, 3-jährig; Zielbetrag 650 T€ p.a.; abzüglich Abschlagszahlung ¹)	481	100
Entlassungsentschädigungen	0	0
Summe – gewährte und geschuldete Vergütung	481	100
Versorgungsaufwand	0	–

¹ Herr Prof. Dr. Intra hat zu Beginn des Geschäftsjahres 2020 eine Abschlagszahlung auf den LTI 2019-2021 in Höhe von 497 T€ erhalten. Die Abschlagszahlung ist keine im Geschäftsjahr 2022 gewährte Vergütung und wird dementsprechend nicht in der Tabelle ausgewiesen.

CHRISTIAN SCHULZ

Mitglied des Vorstands TRATON SE, CFO Austritt 30.09.2021	2022	
	in T€	in %
Pensionszahlungen	0	0
Grundgehalt	700	39
Nebenleistungen	36	2
Tantieme	556	31
LTI 2019-2021 (Performance-Share-Plan, 3-jährig; Zielbetrag 650 T€ p.a.; abzüglich Abschlagszahlung ¹)	481	27
Entlassungsentschädigungen	0	0
Summe – gewährte und geschuldete Vergütung	1.773	100
Versorgungsaufwand	0	–

¹ Herr Schulz hat zu Beginn des Geschäftsjahres 2020 eine Abschlagszahlung auf den LTI 2019-2021 in Höhe von 497 T€ erhalten. Die Abschlagszahlung ist keine im Geschäftsjahr 2022 gewährte Vergütung und wird dementsprechend nicht in der Tabelle ausgewiesen.

DR. ING. H.C. TOSTMANN

	2022	
	in T€	in %
Mitglied des Vorstands TRATON SE; CEO MAN SE¹ und MAN Truck & Bus SE Austritt 24.11.2021		
Pensionszahlungen	0	0
Grundgehalt	700	53
Nebenleistungen	67	5
Tantieme	556	42
Entlassungsentschädigungen	0	0
Summe – gewährte und geschuldete Vergütung	1.323	100
Versorgungsaufwand	0	–

¹ bis 31.08.2021 (Verschmelzung MAN SE mit TRATON SE)

HENRIK HENRIKSSON

	2022	
	in T€	in %
Mitglied des Vorstands TRATON SE; CEO der Scania CV AB und der Scania AB Austritt 30.04.2021		
Pensionszahlungen	0	0
Grundgehalt	0	0
Nebenleistungen	0	0
Tantieme	0	0
LTI 2019-2021 (Performance-Share-Plan, 3-jährig; Zielbetrag 996 T€ p.a.; abzüglich Abschlagszahlung ¹)	147	100
	590	
Entlassungsentschädigungen		
Summe – gewährte und geschuldete Vergütung	147	100
	590	
	Gesamt 737	
Versorgungsaufwand	36	–

¹ Herr Henriksson hat zu Beginn des Geschäftsjahres 2020 eine Abschlagszahlung auf den LTI 2019-2021 in Höhe von 152 T€ (TRATON SE) und 609 T€ (Scania CV AB) erhalten. Die Abschlagszahlung ist keine im Geschäftsjahr 2022 gewährte Vergütung und wird dementsprechend nicht in der Tabelle ausgewiesen.

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 Auszahlung aus dem Performance-Share-Plan 2019-2021. 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.

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

Herr Schulz ist mit Ablauf des 30. September 2021 aus dem Vorstand der TRATON SE ausgeschieden. Herr Schulz war ursprünglich bis zum 17. Januar 2024 zum Mitglied des Vorstands bestellt. Der Dienstvertrag zwischen Herrn Schulz und der TRATON SE bestand bis zum 31. Dezember 2022 fort.

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

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

Vergleichende Darstellung

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

Die Ertragsentwicklung wird dabei anhand folgender Ertragskennzahlen der TRATON SE und der TRATON GROUP ermittelt: HGB Ergebnis nach 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 (284,2 Arbeitnehmer) auf Vollzeitäquivalenzbasis zum 31. Dezember 2022, ohne Berücksichtigung der Konzernvorstände, geteilt (Arbeitnehmer der TRATON SE). Zusätzlich wird der im Konzernanhang ausgewiesene Personalaufwand der TRATON GROUP, bereinigt um die Vergütung der Konzernvorstände, durch die Anzahl der Arbeitnehmer der TRATON GROUP (Gesamtbelegschaft in Höhe von 104.032 gemäß interner Berichterstattung, dies beinhaltet Leistungslöhner, den indirekten Bereich und Auszubildende) geteilt (Arbeitnehmer TRATON GROUP).

Jährliche Veränderung in %	2022 gegenüber 2021 ²	2021 gegenüber 2020 ²
Vorstandsvergütung¹		
Carlbaum, Mathias ³	431,3%	–
Cortes, Antonio Roberto	27,3%	–10,6%
Danielski, Annette ³	597,2%	–
Drees, Joachim	19,5%	3,8%
Gründler, Matthias	68,8%	69,0%
Henriksson, Henrik	176,3%	–85,0%
Intra, Prof. Dr. Carsten	19,4%	–59,5%
Levin, Christian	96,1%	25,1%
Osterloh, Bernd ³	152,2%	–
Schulz, Christian	16,2%	6,1%
Tostmann, Dr. Andreas	–22,5%	96,9%
Vlaskamp, Alexander ³	1.542,7%	–
Ertragsentwicklung		
HGB Ergebnis nach Steuern der TRATON SE ⁴	–	–
Operative Rendite TRATON GROUP	+2,6 ppt.	0,9 ppt.
Entwicklung der Arbeitnehmervergütung⁵		
Arbeitnehmer der TRATON SE	–7,0%	7,5%
Arbeitnehmer der TRATON GROUP	0,5%	1,1%

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

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

3 Unterjähriger Eintritt im Geschäftsjahr 2021.

4 Prozentuale Veränderung des HGB Ergebnisses nach Steuer der TRATON SE nicht darstellbar, da in den Geschäftsjahren 2020 bis 2022 ein negatives Ergebnis vorliegt.

5 Personalaufwand zusätzlich bereinigt um außerordentlicher Projekterfolgsbeteiligung ausgewählter Verantwortlicher in 2021.

Peer Group

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

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.

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

Beitrag der Vergütung zur Förderung der langfristigen Entwicklung der TRATON SE

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

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

Vergütung an Aufsichtsratsmitglieder im Geschäftsjahr 2022 Gewährte und geschuldete Vergütung an die im Geschäftsjahr 2022 amtierenden Aufsichtsratsmitglieder

Die folgende Tabelle zeigt die im Geschäftsjahr 2022 amtierenden Mitglieder des Aufsichtsrats der TRATON SE und die den einzelnen Aufsichtsratsmitgliedern individuell gewährte und geschuldete Vergütung im Geschäftsjahr 2022. 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 2022 faktisch zugeflossenen Beträge ab, das heißt die Vergütung, die den Aufsichtsratsmitgliedern für ihre Tätigkeit im Aufsichtsrat für das Geschäftsjahr 2022 gezahlt wird, auch wenn die Vergütung erst im Folgejahr nach Ablauf der Hauptversammlung fällig wird.

	Feste Vergütung		Tätigkeit in den Ausschüssen		Sitzungsgelder		Gesamt	Vergütungen aus anderen Konzernmandaten
	2022		2022		2022		2022	2022
	in T€	in %	in T€	in %	in T€	in %	in T€	in T€
Pötsch, Hans Dieter	225	72	80	26	7	2	312	-
Lyngsie, Michael ^{2,3}	-	-	-	-	-	-	-	-
Bechstädt, Torsten ¹	75	51	60	41	11	8	146	-
Carlquist, Mari ^{2,3}	-	-	-	-	-	-	-	-
Cavallo, Daniela ¹	75	63	40	33	5	4	120	-
Döss, Dr. Manfred ²	-	-	-	-	-	-	-	-
Kerner, Jürgen ¹	75	61	40	33	7	6	122	21
Kilian, Gunnar ²	-	-	-	-	-	-	-	-
Kirchmann, Dr. Albert X.	75	91	-	-	7	9	82	21
Kuhn-Piëch, Dr. Julia	75	60	40	32	10	8	125	67
Lorentzon, Lisa ^{2,3}	-	-	-	-	-	-	-	-
Luthin, Bo ^{2,3}	-	-	-	-	-	-	-	-
Macpherson, Nina	75	60	40	32	9	7	124	67
Porsche, Dr. Dr. Christian	75	62	40	33	6	5	121	67
Schmid, Dr. Wolf-Michael	75	91	-	-	7	9	82	-
Schnur, Karina ¹	75	60	40	32	10	8	125	20
Sedlmaier, Josef ¹	0	0	-	-	-	-	0	-
Wansch, Markus ¹	75	93	-	-	6	7	81	21
Witter, Frank	75	45	80	48	10	6	165	-
Zieger, Steffen ¹	74	94	-	-	6	8	80	23

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 2022

3 Der Vorstand der TRATON SE hat mit Blick auf die Verzichtserklärungen entschieden, nach der Hauptversammlung 2023 eine Zuwendung von 507 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 2022, 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 %	2022 gegenüber 2021 ²	2021 gegenüber 2020 ²
Aufsichtsratsvergütung¹		
Pötsch, Hans Dieter	0,0%	0,3%
Lyngsie, Michael	0,0%	0,0%
Bechstädt, Torsten	0,7%	-1,4%
Carlquist, Mari	0,0%	0,0%
Cavallo, Daniela ³	73,9%	-
Döss, Dr. Manfred	0,0%	0,0%
Kerner, Jürgen	-10,6%	-18,8%
Kilian, Gunnar	0,0%	0,0%
Kirchmann, Dr. Albert X.	4,0%	15,1%
Kuhn-Piëch, Dr. Julia	27,2%	-16,6%
Lorentzon, Lisa	0,0%	0,0%
Luthin, Bo	0,0%	0,0%
Macpherson, Nina	0,0%	-1,5%
Porsche, Dr. Dr. Christian	25,3%	17,2%
Schmid, Dr. Wolf-Michael	0,0%	-1,2%
Schnur, Karina	-16,2%	-16,0%
Sedlmaier, Josef ³	-	-
Wansch, Markus ³	43,7%	-
Witter, Frank	103,7%	-
Zieger, Steffen	-1,0%	-16,1%



Jährliche Veränderung in %	2022 gegenüber 2021 ²	2021 gegenüber 2020 ²
Ertragsentwicklung		
HGB Ergebnis nach Steuern der TRATON SE ⁴	-	-
Operative Rendite TRATON GROUP	+2,6 ppt.	0,9 ppt.
Entwicklung der Arbeitnehmervergütung⁵		
Arbeitnehmer der TRATON SE	-7,0%	7,5%
Arbeitnehmer der TRATON GROUP	0,5%	1,1%

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

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

3 Eintritt erst im Geschäftsjahr 2021 bzw. 2022.

4 Prozentuale Veränderung des HGB Ergebnisses nach Steuer der TRATON SE nicht darstellbar, da in den Geschäftsjahren 2020 bis 2022 ein negatives Ergebnis vorliegt.

5 Personalaufwand zusätzlich bereinigt um außerordentlicher Projekterfolgsbeteiligung ausgewählter Verantwortlicher in 2021.