

Vergütungsbericht.

Der Vergütungsbericht fasst die Grundsätze zusammen, die für die Festlegung der Vergütung des Vorstands der Daimler AG angewendet werden, und erläutert sowohl die Höhe als auch die Struktur der Vorstandseinkommen. Darüber hinaus werden die Grundsätze und die Höhe der Vergütung des Aufsichtsrats beschrieben.

Grundsätze der Vergütung des Vorstands

Zielsetzung. Zielsetzung des Vergütungssystems für den Vorstand ist, die Vorstandsmitglieder gemäß ihrem Tätigkeits- und Verantwortungsbereich sowie im Einklang mit den gesetzlichen Vorgaben angemessen zu vergüten. Die adäquate Zusammensetzung von erfolgsunabhängigen und erfolgsabhängigen Vergütungskomponenten ist darauf ausgerichtet, einen Anreiz für den nachhaltigen Unternehmenserfolg zu setzen. Der fixe Vergütungsbestandteil wird als Grundvergütung ausgezahlt, die variablen Vergütungsbestandteile sollen die gemeinsame und persönliche Leistung der Vorstandsmitglieder sowie den nachhaltigen Unternehmenserfolg deutlich und unmittelbar berücksichtigen. Gerade mit der Ausrichtung auf den nachhaltigen Unternehmenserfolg werden die Interessen aller Stakeholder, insbesondere der Aktionäre als Eigentümer des Unternehmens und der Mitarbeiter, in Einklang gebracht.

Umsetzung in der Praxis. Für jedes anstehende Geschäftsjahr bereitet der Präsidialausschuss zunächst auf Basis eines Wettbewerbsvergleichs die Überprüfung der Vergütungssystematik und -höhe durch den Aufsichtsrat vor. Im Mittelpunkt steht dabei die Prüfung der Angemessenheit, die auf einem horizontalen und vertikalen Vergleich basiert. Im horizontalen Vergleich werden mit Bezug auf eine Gruppe vergleichbarer Unternehmen aus Deutschland insbesondere die folgenden Aspekte geprüft:

- die Wirkungsweise der einzelnen fixen und variablen Komponenten, also deren Methodik und Bezugsparameter,
- die Gewichtung der Komponenten zueinander, das heißt, das Verhältnis der fixen Grundvergütung zu den kurzfristigen und langfristigen variablen Bestandteilen,

sowie die Zielgesamtvergütung, bestehend aus einem Grundgehalt, einem Jahresbonus und einer langfristig orientierten variablen Vergütung unter Berücksichtigung auch von Altersversorgungsansprüchen und Nebenleistungen.

Der vertikale Vergleich fokussiert unternehmensintern auf die Relation der Vorstandsvergütung zur Vergütung des oberen Führungskreises und der Gesamtbelegschaft der Daimler AG in Deutschland, und dies auch in der zeitlichen Entwicklung. Den oberen Führungskreis hat der Aufsichtsrat zu diesem Zweck unter Heranziehung der unternehmensinternen Hierarchiestufen abgegrenzt.

Insbesondere um den Vergleich mit den marktüblichen Vergütungssystemen zu erleichtern, nehmen Präsidialausschuss und Aufsichtsrat unabhängige externe Beratung in Anspruch. Soweit sich als Ergebnis dieser Beratung Änderungsbedarf für das Vergütungssystem für den Vorstand ergibt, legt der Präsidialausschuss dem gesamten Aufsichtsrat entsprechende Änderungsvorschläge zur Beschlussfassung vor.


Auf Basis des verabschiedeten Vergütungssystems entscheidet der Aufsichtsrat zu Beginn des Jahres über die Grund- und Zielvergütung der einzelnen Vorstandsmitglieder und legt für das anstehende Geschäftsjahr die für den Jahresbonus relevanten Erfolgsparameter fest. Ergänzend werden für jedes Vorstandsmitglied individuelle Ziele für den persönlichen Verantwortungsbereich erarbeitet, die nach Abschluss des Geschäftsjahres zusätzlich in die Festlegung des Jahresbonus durch den Aufsichtsrat einfließen.

Für den langfristig orientierten variablen Vergütungsbestandteil, den sogenannten Performance Phantom Share Plan (PPSP), bestimmt der Aufsichtsrat für das anstehende Geschäftsjahr einen Zuteilungswert in Form eines absoluten Euro-Betrages sowie die Erfolgsziele.

Somit stehen zu Beginn des Geschäftsjahres die individuellen Grund- und Zielvergütungen sowie die dafür relevanten Erfolgsparameter fest.

Nach Ablauf des Geschäftsjahres wird die Zielerreichung gemessen; sodann wird die tatsächliche Vergütung durch den Präsidialausschuss ermittelt und dem Aufsichtsrat zur Beschlussfassung vorgelegt.

Systematik der Vorstandsvergütung im Jahr 2014. Die fixe Grundvergütung und der Jahresbonus tragen weiterhin jeweils circa 29% zur Zielvergütung bei, während der variable Vergütungsbestandteil mit langfristiger Anreizwirkung (PPSP) circa 42% der Zielvergütung entspricht. Die Grundvergütung wurde erstmals seit 2011 um durchschnittlich 5% erhöht. Darüber hinaus haben sich Änderungen sowohl bei der Bandbreite der möglichen Zielerreichung beim Jahresbonus als auch bei den Bezugsparametern des PPSP ergeben. Unverändert geblieben sind die Bezugsparameter des Jahresbonus und die Bandbreite der möglichen Zielerreichung beim PPSP.

Der Jahresbonus wird weiterhin nur zu 50% im März des folgenden Geschäftsjahres ausbezahlt. Die zweiten 50% kommen ein Jahr später unter Anwendung einer Bonus-/Malusregelung zur Auszahlung (sogenanntes Deferral), und zwar in Abhängigkeit von der Entwicklung der Daimler-Aktie im Vergleich zu einem automobilbezogenen Index (Dow Jones STOXX Auto Index)  vgl. S. 22 f., den die Daimler AG als Maßstab für die relative Entwicklung der Aktie heranzieht. Sowohl der verzögert – unter Anwendung der Bonus-/Malusregelung – ausgezahlte Anteil des Jahresbonus als auch die variable Vergütung aus dem PPSP mit ihrer Anbindung an zusätzliche, anspruchsvolle Vergleichsparameter und an den Aktienkurs tragen den Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex Rechnung und berücksichtigen dabei positive wie auch negative Entwicklungen.

Die Vergütung der Vorstandsmitglieder weist nach der im Jahr 2013 in den Deutschen Corporate Governance Kodex aufgenommenen Empfehlung insgesamt und hinsichtlich ihrer variablen Vergütungsteile betragsmäßige Höchstgrenzen auf. Mit Wirkung zum 1. Januar 2014 haben die Vorstandsmitglieder der Aufnahme solcher Höchstgrenzen in ihre laufenden Dienstverträge zugestimmt.

Die betragsmäßige Höchstgrenze der Gesamtvergütung für Vorstandsmitglieder wurde ab dem Geschäftsjahr 2014 auf das jeweils 1,9-Fache, für den Vorstandsvorsitzenden auf das 1,5-Fache der Zielvergütung festgelegt. Die Zielvergütung setzt sich zusammen aus der Grundvergütung, dem Zieljahresbonus und dem Zuteilungswert des PPSP, ohne Nebenleistungen und Versorgungszusagen. Unter Einbeziehung der Nebenleistungen und der Versorgungszusagen aus dem jeweiligen Geschäftsjahr erhöht sich die betragsmäßige Höchstgrenze der Vergütung insgesamt um diese Beträge. Die mögliche Kappung des die betragsmäßige Höchstgrenze überschreitenden Betrages erfolgt mit der Auszahlung des im relevanten Geschäftsjahr begebenen PPSP, das heißt für das Jahr 2014 mit der Auszahlung des PPSP im Jahr 2018.

Die einzelnen Bestandteile des Vergütungssystems stellen sich wie folgt dar:

Die **Grundvergütung** ist eine fixe, auf das Gesamtjahr bezogene Vergütung, die sich am Verantwortungsbereich des jeweiligen Vorstandsmitglieds orientiert und in zwölf Monatsraten ausbezahlt wird.

Der **Jahresbonus** ist eine variable Vergütung, deren Höhe sich primär am operativen Ergebnis des Daimler-Konzerns (EBIT) orientiert. Für das abgelaufene Geschäftsjahr wurden dabei sowohl die vom Aufsichtsrat festgelegte Zielsetzung für das jeweilige Geschäftsjahr, abgeleitet aus dem mittelfristig

zu erzielenden Renditeniveau und den Wachstumszielen, als auch der Istwert im Vergleich zum Vorjahr, die individuelle Leistung der Vorstandsmitglieder sowie die Erreichung von Compliance-Zielen herangezogen. Zusätzlich werden qualitative Ziele definiert und mit einbezogen.

Primäre Bezugsparameter:

- Zu 50% Vergleich EBIT Istwert 2014 zu Zielwert 2014.
- Zu 50% Vergleich EBIT Istwert 2014 zu Istwert 2013.

Wert bei 100%-Zielerreichung (Zieljahresbonus):

Im Jahr 2014 100% der Grundvergütung.

Bandbreite der möglichen Zielerreichung:

0 bis 200%, das heißt, der Jahresbonus aufgrund der EBIT-Zielerreichung ist nach oben begrenzt auf das Zweifache des Grundgehalts und ein Totalausfall ist möglich (siehe unten). Beide primäre Bezugsparameter, die hälftig in den Bonus eingehen, können hierbei jeweils zwischen 0% und 200% variieren. Für den hälftig in den Jahresbonus eingehenden primären Bezugsparameter »Vergleich EBIT Istwert des Geschäftsjahres zu Zielwert des Geschäftsjahres« werden die Eckpunkte der unverändert möglichen Bandbreite von 0 bis 200% ab 2014 durch einen Abweichungswert von +/- drei Prozent (bisher zwei Prozent) vom Umsatz des Vorjahres definiert. Für den anderen, ebenfalls hälftig in den Jahresbonus eingehenden primären Bezugsparameter »Vergleich EBIT Istwert des Geschäftsjahres zu Istwert des Vorjahres« werden die Eckpunkte der unveränderten möglichen Bandbreite von 0 bis 200% weiterhin durch einen Abweichungswert von +/- zwei Prozent vom Umsatz des Vorjahres bestimmt.

Der Aufsichtsrat hat die Möglichkeit, auf Basis der getroffenen individuellen Zielvereinbarungen die persönliche Leistung des einzelnen Vorstandsmitglieds mit einem Zu- oder Abschlag von bis zu 25% auf den aus den primären Bezugsparametern ermittelten Zielerreichungsgrad zu berücksichtigen. Zusätzlich kann abhängig von den vorab festgelegten Kennzahlen/Bemessungsgrundlagen ein bis zu 10-prozentiger Zu- oder Abschlag vorgenommen werden. Seit dem Jahr 2012 werden hierfür nicht-finanzielle Ziele als Bemessungsgrundlage herangezogen. Für das vergangene Geschäftsjahr waren dies die Mitarbeiterzufriedenheit, Diversity, Kundenzufriedenheit/Produktqualität und die Weiterentwicklung und Verstärkung des Unternehmenswertes Integrität.

Im Jahr 2014 wurden mit dem Vorstand qualitative Ziele mit Blick auf den Aufbau und die nachhaltige Funktion des Compliance-Management-Systems vereinbart. Die ganze oder teilweise Nichterfüllung der individuellen Compliance-Ziele kann mit einem Abschlag von bis zu 25% auf die Zielerreichung wirken. Aus den Compliance-Zielen kann jedoch selbst bei vollständiger Erfüllung keine Erhöhung der individuellen Zielerreichung resultieren.

Der Gesamtauszahlungsbetrag aus dem Jahresbonus ist begrenzt auf das 2,35-Fache der Grundvergütung des entsprechenden Geschäftsjahres. In den Vereinbarungen zur Aufnahme betragsmäßiger Höchstgrenzen in ihre laufenden Dienstverträge mit Wirkung zum 1. Januar 2014 haben die Vorstandsmitglieder der Berücksichtigung dieser prozentualen Höchstgrenze auch auf die zu diesem Zeitpunkt noch nicht zur Auszahlung gelangten Jahresbonuszahlungen für die Geschäftsjahre 2012 und 2013 zugestimmt.

Der **Performance Phantom Share Plan (PPSP)** ist ein langfristig orientierter variabler Vergütungsbestandteil. Zu Planbeginn legt der Aufsichtsrat im Rahmen der Bestimmung der individuellen jährlichen Zielvergütung einen absoluten Euro-Betrag fest. Dieser Betrag wird durch den relevanten, über einen längeren Zeitraum ermittelten Durchschnittskurs der Daimler-Aktie dividiert, woraus sich die vorläufige Zahl der jeweils zugeteilten Phantom Shares ergibt. Ebenfalls zu Planbeginn werden für die Dauer von drei Jahren (Performance-Zeitraum) Erfolgsziele gesetzt. Abhängig von der Erreichung dieser Erfolgsziele mit einer möglichen Bandbreite von 0 % bis 200 % werden die zu Planbeginn zugeteilten Phantom Shares nach Ablauf der drei Jahre zunächst in die endgültige Zahl der zugeteilten Phantom Shares umgerechnet. Nach Ablauf eines weiteren Planjahres wird aus dieser endgültigen Zahl der Phantom Shares und dem dann geltenden Kurs der Daimler-Aktie der Auszahlungsbetrag ermittelt. Der für die Auszahlung des Planes maßgebliche Aktienkurs ist zugleich maßgeblich für die Zuteilung der vorläufigen Zahl an Phantom Shares für den im jeweiligen Jahr neu begebenen Plan.

Bezugsparemeter für den Plan 2014:

- Zu 50 % die erreichte Umsatzrendite im dreijährigen Vergleich zur neu zusammengesetzten Wettbewerbsgruppe (BMW, Ford, Fuji Heavy, Honda, Hyundai, Isuzu, Mazda, Nissan, Paccar, Toyota, Volvo, Volkswagen), bestehend aus allen börsennotierten Fahrzeugherstellern mit einem Automotive-Anteil von mehr als 70 % vom Umsatz und einem Rating im Investment-Grade-Bereich. Für die Messung dieses Erfolgskriteriums wird über drei Jahre hinweg die durchschnittliche Umsatzrendite der Wettbewerber ermittelt. Ein Zielerreichungsgrad von 100 % ergibt sich erst, wenn die durchschnittliche Umsatzrendite des Daimler-Konzerns 105 % der durchschnittlichen Umsatzrendite der Wettbewerbsgruppe erreicht. In dem Maß, in dem die Umsatzrendite von Daimler um maximal +/- 2 Prozentpunkte von 105 % des ermittelten Durchschnitts der Wettbewerber abweicht, ist das Ziel erreicht. Eine Zielerreichung von 200 % ergibt sich also, wenn die Daimler-Umsatzrendite um 2 Prozentpunkte oder mehr von 105 % des Durchschnittswerts der Wettbewerber nach oben abweicht. Eine Zielerreichung von 0 % ergibt sich entsprechend bei einer Abweichung von 2 Prozentpunkten oder mehr nach unten. In der Bandbreite von +/- 2-Prozentpunkte Abweichung entwickelt sich der Erfolgsfaktor proportional zur Abweichung.
- Zu 50 % die neue »relative Aktien-Performance«, also die Kursentwicklung der Daimler-Aktie im dreijährigen Vergleich zur Aktienkursentwicklung der definierten Wettbewerbsgruppe (Index). Entspricht die Kursentwicklung der Daimler Aktie (in %) der Entwicklung des Index (in %), liegt der Zielerreichungsgrad bei 100 %. Liegt die Kursentwicklung der Daimler Aktie (in %) 50 Prozentpunkte oder mehr unterhalb (oberhalb) der Entwicklung des Index, liegt der Zielerreichungsgrad bei 0 % (200 %). In der Bandbreite von +/- 50 Prozentpunkten Abweichung entwickelt sich der Erfolgsfaktor proportional zur Abweichung.

Wert bei Zuteilung:

Festlegung jährlich durch den Aufsichtsrat; im Jahr 2014 rund das 1,3- bis 1,6-Fache des Grundgehalts.

Bandbreite der möglichen Zielerreichung:

0 bis 200 %, das heißt, der Plan ist nach oben begrenzt. Ein Totalausfall ist möglich.

Wert der Phantom Shares bei der Auszahlung:

Während der vierjährigen Laufzeit zwischen Zuteilung der vorläufigen Phantom Shares und Auszahlung des Planerlöses entfällt auf die Phantom Shares ein Dividendenäquivalent in Höhe der im jeweiligen Jahr auf echte Daimler-Aktien ausgeschütteten Dividende.

Der auszahlende Wert der Phantom Shares ist abhängig von der nach den oben genannten Kriterien gemessenen Zielerreichung und dem für die Auszahlung maßgeblichen Aktienkurs. Dieser Kurs ist auf das 2,5-Fache des Kurses bei Planbeginn begrenzt. Darüber hinaus ist der Auszahlungsbetrag auf das 2,5-Fache des zu Planbeginn bestimmten, für die vorläufige Zahl der zugeteilten Phantom Shares maßgeblichen absoluten Euro-Betrages begrenzt. Dieser Höchstbetrag beinhaltet auch die während der vierjährigen Planlaufzeit ausbezahlten Dividendenäquivalente. In den Vereinbarungen zur Aufnahme betragsmäßiger Höchstgrenzen in ihre laufenden Dienstverträge mit Wirkung zum 1. Januar 2014 haben die Vorstandsmitglieder der Berücksichtigung dieser Höchstgrenze auch auf die zu diesem Zeitpunkt noch nicht fälligen Dividendenäquivalente aus vor dem 1. Januar 2014 begebenen und noch laufenden Plänen zugestimmt.

Für alle PPSP 2015 ff. wurde eine zusätzliche Begrenzung der Zielerreichung für den Bezugsparemeter Umsatzrendite festgelegt. Im Falle einer Zielerreichung zwischen 195 % und 200 % erfolgt ein zusätzlicher Vergleich auf Basis der absolut erzielten Umsatzrendite. Liegt demnach im dritten Jahr des Performance-Zeitraums die tatsächliche Umsatzrendite für das Automobilgeschäft unter dem strategischen Rendite-Zielwert (derzeit 9 %), ist die Zielerreichung auf 195 % begrenzt.

Richtlinien für den Aktienbesitz. In Ergänzung zu den drei Komponenten der Vorstandsvergütung bestehen Richtlinien für den Aktienbesitz des Vorstands (»Stock Ownership Guidelines«). Danach sind die Vorstandsmitglieder verpflichtet, über mehrere Jahre hinweg einen Teil ihres Privatvermögens zum Erwerb von Daimler-Aktien einzusetzen und diese Aktien während der Zugehörigkeit zum Vorstand zu halten. Die Bestimmung der Zahl der zu haltenden Aktien orientierte sich bei Einführung des Performance Phantom Share Plans im Jahr 2005 für ein Vorstandsmitglied am Zweifachen und für den Vorstandsvorsitzenden am Dreifachen der damaligen Grundvergütung. Zur Erfüllung der Richtlinien sind grundsätzlich bis zu 25 % der Bruttovergütung aus den Performance Phantom Share Plänen zum Erwerb echter Aktien der Gesellschaft zu verwenden; der Aktienwerb kann aber auch anderweitig erfolgen.

Angemessenheit der Vorstandsvergütung. Der Aufsichtsrat der Daimler AG hat im Hinblick auf § 87 Aktiengesetz Ende 2014 wieder eine Bewertung des Vorstandsvergütungssystems durch einen unabhängigen Vergütungsexperten veranlasst. Im Ergebnis wurde das oben dargestellte Vergütungssystem als konform mit den gesetzlichen Vorgaben bestätigt. Das beschriebene Vergütungssystem wurde von der Hauptversammlung 2014 mit einer Zustimmungsquote von 96,8 % gebilligt.

Vergütung des Vorstands im Geschäftsjahr 2014

Höhe der Vorstandsvergütung im Jahr 2014 gemäß § 314 Absatz 1 Nr. 6 HGB. Die von Konzernunternehmen gewährte Gesamtvergütung (ohne Versorgungszusagen) für den Vorstand der Daimler AG berechnet sich aus der Summe

- der Grundvergütung 2014,
- des 2015 zur Auszahlung kommenden hälftigen Anteils des Jahresbonus für 2014 mit Wert zum Abschlussstichtag,
- des 2016 zur Auszahlung kommenden hälftigen mittelfristig aktienorientierten Anteils des Jahresbonus für 2014 mit Wert zum Abschlussstichtag (der Auszahlungsbetrag errechnet sich in Abhängigkeit von der Entwicklung der Daimler-Aktie im Vergleich zum Dow Jones STOXX Auto Index),
- des Zuteilungswerts der langfristigen aktienorientierten Vergütung zum Gewährungszeitpunkt im Jahr 2014 und
- der steuerpflichtigen geldwerten Vorteile im Jahr 2014.

Für beide aktienorientierten Umfänge – sowohl die zweiten 50% des Jahresbonus als auch den langfristige orientierten PPSP – können die jeweiligen Auszahlungsbeträge in Abhängigkeit von der Entwicklung der Daimler-Aktie sowie von der Erreichung der jeweiligen Zielparameter deutlich von den dargestellten Werten abweichen. Die mögliche Abweichung nach oben ist durch die beschriebenen Höchstgrenzen beschränkt. Auch ein Totalausfall beider Komponenten ist möglich.

Die Vergütung des Vorstands für das Geschäftsjahr 2014 beträgt insgesamt 29,9 (i. V. 32,1) Mio. €. Davon entfallen 8,2 (i. V. 9,1) Mio. € auf fixe, das heißt erfolgsunabhängige, 11,6 (i. V. 12,1) Mio. € auf kurz und mittelfristig erfolgsbezogene variable Vergütungskomponenten (Jahresbonus mit Deferral) und 10,1 (i. V. 10,9) Mio. € auf im Geschäftsjahr gewährte, variable erfolgsbezogene Vergütungskomponenten mit langfristiger Anreizwirkung. [↗ B.48](#)

Im Wesentlichen durch Aufwendungen für Sicherheitsleistungen und die Gestellung von Dienstwagen entstanden für die Vorstandsmitglieder im Jahr 2014 zu versteuernde geldwerte Vorteile, die in der Tabelle [↗ B.49](#) ersichtlich sind.

B.49

Geldwerte Vorteile und sonstige Nebenleistungen

| | 2014 | 2013 |
|---------------------------------|-------|-------|
| €-Werte in Tausend | | |
| Dr. Dieter Zetsche | 163 | 151 |
| Dr. Wolfgang Bernhard | 163 | 90 |
| Dr. Christine Hohmann-Dennhardt | 94 | 84 |
| Wilfried Porth | 93 | 93 |
| Andreas Renschler ¹ | 8 | 511 |
| Hubertus Troska ² | 431 | 603 |
| Bodo Uebber | 332 | 112 |
| Prof. Dr. Thomas Weber | 121 | 210 |
| Summe | 1.405 | 1.854 |

1 Gewährte Vorstandsvergütung bis zum 28.01.2014.

2 Zur Erfüllung der Angabepflichten gemäß § 285 Nr. 9a HGB reduziert sich dieser Betrag für das Geschäftsjahr 2014 um 139.000 €. Die entsprechenden Nebenleistungen wurden durch ein Tochterunternehmen gewährt und getragen und fallen somit nicht unter die im Jahresabschluss der Daimler AG anzugebenden Bezüge.

B.48

Vorstandsvergütung 2014

| | | Grundvergütung | | Kurz- und mittelfristig orientierte variable Vergütung (Jahresbonus) | | Langfristig orientierte variable Vergütung (PPSP) | | Summe |
|---------------------------------|------|----------------|-------|--|---------------|---|--|-------|
| | | 2014 | 2013 | kurzfristig | mittelfristig | in Stück | Wert bei Zuteilung (2014: bei Kurs 66,83 €) (2013: bei Kurs 44,39 €) | |
| €-Werte in Tausend | | | | | | | | |
| Dr. Dieter Zetsche | 2014 | 2.008 | 1.727 | 1.727 | 43.424 | 2.902 | 8.364 | |
| | 2013 | 2.008 | 1.707 | 1.707 | 63.643 | 2.825 | 8.247 | |
| Dr. Wolfgang Bernhard | 2014 | 779 | 670 | 670 | 18.380 | 1.228 | 3.347 | |
| | 2013 | 715 | 590 | 590 | 25.458 | 1.130 | 3.025 | |
| Dr. Christine Hohmann-Dennhardt | 2014 | 758 | 633 | 633 | 17.370 | 1.161 | 3.185 | |
| | 2013 | 715 | 590 | 590 | 25.458 | 1.130 | 3.025 | |
| Wilfried Porth | 2014 | 758 | 652 | 652 | 18.159 | 1.151 ¹ | 3.213 | |
| | 2013 | 715 | 608 | 608 | 25.458 | 1.044 | 2.975 | |
| Andreas Renschler ² | 2014 | 62 | 47 | 47 | – | – | 156 | |
| | 2013 | 755 | 623 | 623 | 28.420 | 1.226 | 3.227 | |
| Hubertus Troska | 2014 | 758 | 652 | 652 | 17.370 | 1.161 | 3.223 | |
| | 2013 | 715 | 590 | 590 | 25.458 | 1.130 | 3.025 | |
| Bodo Uebber | 2014 | 901 | 775 | 775 | 20.765 | 1.298 ³ | 3.749 | |
| | 2013 | 866 | 736 | 736 | 30.433 | 1.199 | 3.537 | |
| Prof. Dr. Thomas Weber | 2014 | 758 | 652 | 652 | 18.444 | 1.233 | 3.295 | |
| | 2013 | 715 | 626 | 626 | 27.031 | 1.200 | 3.167 | |
| Summe | 2014 | 6.782 | 5.808 | 5.808 | 153.912 | 10.134 | 28.532 | |
| | 2013 | 7.204 | 6.070 | 6.070 | 251.359 | 10.884 | 30.228 | |

1 PPSP 2014 unter Anrechnung von Mandatsvergütung in Höhe von 62.707 (i. V. 85.734) €.

2 Gewährte Vorstandsvergütungen bis zum 28.01.2014 (Mandatsvergütung i. V. 35.646 €).

3 PPSP 2014 unter Anrechnung von Mandatsvergütung in Höhe von 89.391 (i. V. 152.197) €.

Zusagen bei Beendigung der Tätigkeit

Altersversorgung. Die Pensionsverträge der Vorstandsmitglieder enthalten teilweise Zusagen auf ein jährliches Ruhegehalt, das sich in Abhängigkeit von der Dauer der Vorstandstätigkeit als Prozentsatz der früheren Grundvergütung errechnet. Diese Pensionsansprüche wurden bis 2005 gewährt und blieben bestehen; eine analoge Anwendung für die entsprechende Hierarchieebene erfolgte für Wilfried Porth für die Zeit vor seiner Tätigkeit im Vorstand. Diese Pensionsansprüche wurden jedoch auf dem damaligen Niveau eingefroren. Zahlungen auf diese Pensionsansprüche beginnen auf Antrag als Altersleistung, wenn das Dienstverhältnis mit oder nach Vollendung des 60. Lebensjahres endet, oder als Invalidenleistung, wenn das Dienstverhältnis aufgrund von Dienstunfähigkeit vor dem 60. Lebensjahr endet. Es erfolgt ab Leistungsbezug eine jährliche Erhöhung um 3,5% (abweichend davon erfolgt für Wilfried Porth eine Anpassung gemäß den gesetzlichen Regelungen). Die entsprechenden Verträge enthalten eine Regelung, nach der bei Ableben eines Vorstandsmitglieds dem Ehepartner 60% des jeweiligen Ruhegehalts zustehen. Der Betrag kann sich je nach Anzahl unterhaltsberechtigter Kinder um bis zu 30 Prozentpunkte erhöhen.

Mit Wirkung zum Beginn des Jahres 2006 wurden die Pensionsverträge der Vorstandsmitglieder auf ein neues Altersversorgungssystem, das sogenannte Pension Capital, umgestellt. Hierbei wird dem Vorstandsmitglied jährlich ein Kapitalbaustein gutgeschrieben. Dieser Kapitalbaustein setzt sich zusammen aus einem Beitrag in Höhe von 15% der Summe der Grundvergütung und des zum Abschlussstichtag ermittelten gesamten Jahresbonus für das jeweilige Geschäftsjahr, multipliziert mit einem Altersfaktor, der einer Verzinsung von 6% bis zum Jahr 2015, ab dem Jahr 2016 von 5% entspricht (Wolfgang Bernhard und Wilfried Porth: durchgängig 5%). Diese Beiträge zur Altersversorgung werden bis zum Alter von 60 Jahren gewährt. Der Pensionsplan kommt im Erlebensfall, unabhängig vom Ende des Dienstverhältnisses, frühestens mit Vollendung des 60. Lebensjahres zur Auszahlung. Endet das Dienstverhältnis aufgrund von Dienstunfähigkeit, erfolgt die Auszahlung als Invalidenleistung auch vor Vollendung des 60. Lebensjahres.

Im Jahr 2012 führte das Unternehmen für Neueintritte/Neuerennungen sowohl im Tarifbereich als auch bei Leitenden Führungskräften eine neue betriebliche Altersversorgung ein: den »Daimler Pensions Plan«. Dieses neue Altersversorgungssystem sieht wie bisher jährliche Beiträge durch das Unternehmen vor, ist in seiner Ausrichtung jedoch kapitalmarktorientiert. Das Unternehmen gewährt eine Zusagegarantie auf die Summe der eingezahlten Beiträge, die nach einem vorsorgeorientierten Anlagekonzept am Kapitalmarkt investiert werden. Der Aufsichtsrat der Daimler AG hat die Übernahme dieses neuen Altersversorgungssystems für alle ab 2012 neu bestellten Vorstandsmitglieder beschlossen. Die Höhe der jährlichen Beiträge resultiert aus einem festgelegten Prozentsatz, bezogen auf die Grundvergütung und dem zum Abschlussstichtag ermittelten gesamten Jahresbonus für das jeweilige Geschäftsjahr. Dieser Prozentsatz beträgt 15%. Bei der Bemessung werden für jedes Vorstandsmitglied das jeweilige angestrebte

Versorgungsniveau – auch nach Dauer der Vorstandszugehörigkeit – sowie der daraus abgeleitete jährliche und langfristige Aufwand für das Unternehmen berücksichtigt. Die Beiträge zur Altersversorgung werden bis zum Alter von 62 Jahren gewährt. Der Pensionsplan kommt im Erlebensfall, unabhängig vom Ende des Dienstverhältnisses, frühestens mit Vollendung des 62. Lebensjahres zur Auszahlung. Endet das Dienstverhältnis aufgrund von Dienstunfähigkeit, erfolgt die Auszahlung als Invalidenleistung auch vor Vollendung des 62. Lebensjahres.

Die Auszahlung im Altersversorgungssystem des Pension Capital wie auch des Daimler Pensions Plan kann in drei Varianten erfolgen:

- als Einmalbetrag;
- in zwölf Jahresraten, wobei jeder Teilbetrag bis zur Auszahlung weiterverzinst wird (Pension Capital: 6% beziehungsweise 5%; Daimler Pensions Plan: gemäß den gesetzlichen Regelungen);
- als Rente mit einer jährlichen Erhöhung (Pension Capital: 3,5% beziehungsweise gemäß den gesetzlichen Regelungen; Daimler Pensions Plan: gemäß den gesetzlichen Regelungen).

Die Verträge enthalten Regelungen, nach denen bei Ableben des Vorstandsmitglieds vor Erreichen des altersbedingten Versorgungsfalls dem Ehepartner beziehungsweise den unterhaltsberechtigten Kindern beim Pension Capital der gesamte Zusagebetrag, beim Daimler Pensions Plan der erreichte Guthabenstand zuzüglich eines Aufschlags bis zum Alter von 62 Jahren zusteht. Bei einem Ableben nach Eintritt des altersbedingten Versorgungsfalls sind im Falle der Auszahlungsvariante von zwölf Jahresraten die Erben bezugsberechtigt. Im Falle der Auszahlungsvariante Verrentung mit Hinterbliebenenversorgung stehen dem Ehepartner/eingetragenen Lebenspartner oder den unterhaltsberechtigten Kindern 60% des Restbarwertes (Pension Capital) beziehungsweise dem Ehepartner/eingetragenen Lebenspartner 60% der Eigenrente (Daimler Pensions Plan) zu.

Ausscheidende Vorstandsmitglieder mit zu Beginn des Jahres 2006 umgestellten Pensionsverträgen erhalten für den Zeitraum zwischen dem Ende der letzten Vertragslaufzeit und der Vollendung des 60. Lebensjahres Zahlungen in Höhe der im vorherigen Abschnitt beschriebenen Ruhegehaltszusagen. Zudem erfolgt für ausgeschiedene Vorstandsmitglieder eine Fahrzeugstellung, teilweise für einen definierten Zeitraum. Bei diesen bis zum Erreichen des 60. Lebensjahres gewährten, gegebenenfalls einer Anrechnung anderer Einkünfte unterliegenden Zahlungen kommen die oben bei der Darstellung dieser Pensionsverträge beschriebenen jährlichen prozentualen Erhöhungsbeträge ebenfalls zur Anwendung.

Der Dienstzeitaufwand für die Pensionsverpflichtungen nach IFRS lag im Geschäftsjahr 2014 bei 2,8 (i. V. 2,5) Mio. €. Der Barwert der Gesamtverpflichtung (Defined Benefit Obligation) nach IFRS betrug zum 31. Dezember 2014 80,5 (i. V. 70,1) Mio. €. Unter Berücksichtigung von Lebensalter und Dienstjahren ergeben sich die in der Tabelle dargestellten individuellen Ansprüche, Dienstzeitaufwendungen und Barwerte. [↗ B.50](#)

Zusagen bei vorzeitiger Beendigung der Tätigkeit. Für den Fall der vorzeitigen Beendigung des Dienstverhältnisses ohne wichtigen Grund enthalten die Vorstandsverträge Zusagen auf die Auszahlung der Grundvergütung und auf Gestellung eines Fahrzeugs maximal bis zum Ende der ursprünglichen Vertragslaufzeit. Ein Anspruch auf Auszahlung des Jahresbonus besteht dagegen nur zeitanteilig bis zur Wirksamkeit der Beendigung des Dienstverhältnisses beziehungsweise der Organstellung. Der Anspruch auf Auszahlung bereits zugeleiteter erfolgsbezogener Vergütungsbestandteile mit langfristiger Anreizwirkung bemisst sich nach den Bedingungen der jeweiligen Pläne. Soweit die vorstehend beschriebenen Zahlungen der Regelung zum sogenannten Abfindungscap des Deutschen Corporate Governance Kodex unterliegen, ist ihre Summe einschließlich Nebenleistungen begrenzt auf den zweifachen Wert der Jahresvergütung und beläuft sich maximal auf die Gesamtvergütung für die Restlaufzeit des Dienstvertrages.

Nebentätigkeiten der Vorstandsmitglieder. Die Vorstandsmitglieder sollen Vorstands- oder Aufsichtsratsmandate und/oder sonstige administrative oder ehrenamtliche Funktionen außerhalb des Unternehmens nur in begrenztem Umfang übernehmen. Zudem benötigen sie zur Aufnahme von Nebentätigkeiten die Zustimmung des Aufsichtsrats. So ist sichergestellt, dass weder der zeitliche Aufwand noch die dafür gewährte Vergütung zu einem Konflikt mit den Aufgaben für das Unternehmen führt. Soweit es sich bei den Nebentätigkeiten um Mandate in gesetzlich zu bildenden Aufsichtsräten oder in vergleichbaren Kontrollgremien von Wirtschaftsunternehmen handelt, sind diese im Jahresabschluss der Daimler AG aufgeführt, der im Internet veröffentlicht wird. Für die Wahrnehmung von Mandaten in Konzerngesellschaften besteht grundsätzlich kein Anspruch auf eine gesonderte Vergütung.

Kredite an Vorstandsmitglieder. Im Jahr 2014 wurden keine Vorschüsse oder Kredite an Vorstandsmitglieder der Daimler AG gewährt.

Vergütungen an ehemalige Vorstandsmitglieder der Daimler AG und ihre Hinterbliebenen. Die im Jahr 2014 gewährten Bezüge ehemaliger Vorstandsmitglieder der Daimler AG und ihrer Hinterbliebenen beliefen sich auf 16,8 (i. V. 14,6) Mio. €. Die Pensionsrückstellungen nach IFRS für frühere Mitglieder des Vorstands sowie deren Hinterbliebene betragen zum 31. Dezember 2014 insgesamt 263,0 (i. V. 217,0) Mio. €.

B.50

Individuelle Versorgungsansprüche, Dienstzeitaufwendungen und Barwerte der Vorstandsmitglieder

| | | Jährliches Ruhegehalt (aus Regelung bis 2005) bei Erreichen des 60. Lebensjahres | Dienstzeitaufwand (für Ruhegehalt, Pension Capital und Daimler Pensions Plan) | Barwert ² der Verpflichtungen (für Ruhegehalt, Pension Capital und Daimler Pensions Plan) |
|--------------------------------|------|---|--|--|
| €-Werte in Tausend | | | | |
| Dr. Dieter Zetsche | 2014 | 1.050 | 827 | 39.238 |
| | 2013 | 1.050 | - | 29.896 |
| Dr. Wolfgang Bernhard | 2014 | - | 380 | 2.565 |
| | 2013 | - | 401 | 1.774 |
| Wilfried Porth | 2014 | 156 | 220 | 8.788 |
| | 2013 | 156 | 223 | 6.579 |
| Andreas Renschler ¹ | 2014 | 225 | 30 | - |
| | 2013 | 250 | 423 | 9.798 |
| Hubertus Troska | 2014 | - | 314 | 3.321 |
| | 2013 | - | 272 | 2.488 |
| Bodo Uebber | 2014 | 275 | 676 | 14.148 |
| | 2013 | 275 | 714 | 10.127 |
| Prof. Dr. Thomas Weber | 2014 | 300 | 333 | 12.454 |
| | 2013 | 300 | 426 | 9.444 |
| Summe | 2014 | 2.006 | 2.780 | 80.514 |
| | 2013 | 2.031 | 2.459 | 70.106 |

1 Herr Renschler anteilig bis 28.01.2014.

2 Der starke Anstieg der Barwerte ist im Wesentlichen der erfolgten Absenkung des zugrundeliegenden Rechnungszinssatzes geschuldet. Frau Dr. Hohmann-Dennhardt hat keinen Anspruch auf Versorgungsleistungen.

Angaben zur Höhe der Vorstandsvergütung im Jahr 2014 gemäß den Anforderungen des Deutschen Corporate Governance Kodex

In den nachfolgenden Tabellen sind für jedes einzelne Mitglied des Vorstands einerseits die für das Geschäftsjahr gewährten Zuwendungen, andererseits die Zuflüsse im beziehungsweise für das Berichtsjahr und der Versorgungsaufwand im beziehungsweise für das Berichtsjahr nach Maßgabe der Empfehlungen der Ziffer 4.2.5 Absatz 3 des Deutschen Corporate Governance Kodex individuell dargestellt.

Die Summe der »gewährten Zuwendungen« für das Geschäftsjahr 2013 berechnet sich aus

- der Grundvergütung 2013,
- den steuerpflichtigen geldwerten Vorteilen und sonstigen Nebenleistungen im Jahr 2013,
- dem in 2014 zur Auszahlung kommenden hälftigen Anteil des Jahresbonus für 2013 mit dem Wert bei einer Zielerreichung von 100%,
- dem in 2015 zur Auszahlung kommenden hälftigen aktienorientierten Anteil des Jahresbonus für 2013 mit dem Wert bei einer Zielerreichung von 100%,

B.51

Gewährte Zuwendungen

| | Dr. Dieter Zetsche Vorsitzender des Vorstands, Leiter Mercedes-Benz Cars | | | | Dr. Wolfgang Bernhard Daimler Trucks and Buses | | | |
|---|---|--------------|----------------------------|--------|---|--------------|----------------------------|-------|
| | 01.01. - 31.12. 2013 | | 01.01. - 31.12. min max | | 01.01. - 31.12. 2013 | | 01.01. - 31.12. min max | |
| | 2013 | 2014 | min | max | 2013 | 2014 | min | max |
| €-Werte in Tausend | | | | | | | | |
| Grundvergütung | 2.008 | 2.008 | 2.008 | 2.008 | 715 | 779 | 779 | 779 |
| Steuerpflichtige geldwerte Vorteile und sonstige Nebenleistungen | 151 | 163 | 163 | 163 | 90 | 163 | 163 | 163 |
| Summe | 2.159 | 2.171 | 2.171 | 2.171 | 805 | 942 | 942 | 942 |
| Einjährige variable Vergütung (50% vom Jahresbonus, kurzfristig orientiert) | 1.004 | 1.004 | 0 | 2.360 | 358 | 390 | 0 | 916 |
| Deferral (50% vom Jahresbonus, mittelfristig orientiert) | 1.004 | 1.004 | 0 | 2.360 | 358 | 390 | 0 | 916 |
| langfristig orientierte variable Vergütung (Planlaufzeit 4 Jahre) | 2.825 | 2.902 | 0 | 6.875 | 1.130 | 1.228 | 0 | 2.910 |
| Summe | 4.833 | 4.910 | 0 | 11.595 | 1.846 | 2.008 | 0 | 4.742 |
| Versorgungsaufwand (Dienstzeitaufwand) | - | 827 | 827 | 827 | 401 | 380 | 380 | 380 |
| Gesamtvergütung | 6.992 | 7.908 | 2.998 | 14.593 | 3.052 | 3.330 | 1.322 | 6.064 |
| Gesamthöchstgrenze ¹ für im Berichtsjahr 2014 gewährte Vergütungsbestandteile ohne | | | | 10.149 | | | | 5.172 |
| - Steuerpflichtige geldwerte Vorteile und sonstige Nebenleistungen | | | | | | | | |
| - Versorgungsaufwand (Dienstzeitaufwand) | | | | | | | | |

| | Dr. Christine Hohmann-Dennhardt Integrität & Recht | | | | Wilfried Porth Personal & Arbeitsdirektor & Mercedes Benz Vans | | | |
|---|---|--------------|----------------------------|-------|---|--------------|----------------------------|-------|
| | 01.01. - 31.12. 2013 | | 01.01. - 31.12. min max | | 01.01. - 31.12. 2013 | | 01.01. - 31.12. min max | |
| | 2013 | 2014 | min | max | 2013 | 2014 | min | max |
| €-Werte in Tausend | | | | | | | | |
| Grundvergütung | 715 | 758 | 758 | 758 | 715 | 758 | 758 | 758 |
| Steuerpflichtige geldwerte Vorteile und sonstige Nebenleistungen | 84 | 94 | 94 | 94 | 93 | 93 | 93 | 93 |
| Summe | 799 | 852 | 852 | 852 | 808 | 851 | 851 | 851 |
| Einjährige variable Vergütung (50% vom Jahresbonus, kurzfristig orientiert) | 358 | 379 | 0 | 891 | 358 | 379 | 0 | 891 |
| Deferral (50% vom Jahresbonus, mittelfristig orientiert) | 358 | 379 | 0 | 891 | 358 | 379 | 0 | 891 |
| langfristig orientierte variable Vergütung (Planlaufzeit 4 Jahre) | 1.130 | 1.161 | 0 | 2.750 | 1.130 | 1.214 | 0 | 2.875 |
| Summe | 1.846 | 1.919 | 0 | 4.532 | 1.846 | 1.972 | 0 | 4.657 |
| Versorgungsaufwand (Dienstzeitaufwand) | - | - | - | - | 223 | 220 | 220 | 220 |
| Gesamtvergütung | 2.645 | 2.771 | 852 | 5.384 | 2.877 | 3.043 | 1.071 | 5.728 |
| Gesamthöchstgrenze ¹ für im Berichtsjahr 2014 gewährte Vergütungsbestandteile ohne | | | | 4.971 | | | | 5.066 |
| - Steuerpflichtige geldwerte Vorteile und sonstige Nebenleistungen | | | | | | | | |
| - Versorgungsaufwand (Dienstzeitaufwand) | | | | | | | | |

¹ Gesamthöchstgrenze = betragsmäßige Höchstgrenze ab dem Geschäftsjahr 2014 → 1,5-Fache (Dr. Zetsche)/1,9-Fache der Zielvergütung 2014 (Grundvergütung, Zieljahresbonus, Zuteilungswert PPSP, ohne Nebenleistungen und Versorgungszusagen).

- dem Zuteilungswert der langfristigen aktienorientierten Vergütung zum Gewährungszeitpunkt im Jahr 2013 (Auszahlung im Jahr 2017) und
- dem Versorgungsaufwand im Jahr 2013 (Dienstzeitaufwand im Jahr 2013).

Die Summe der »gewährten Zuwendungen« für das Geschäftsjahr 2014 berechnet sich aus

- der Grundvergütung 2014,
- den steuerpflichtigen geldwerten Vorteilen und sonstigen Nebenleistungen im Jahr 2014,

- dem in 2015 zur Auszahlung kommenden hälftigen Anteil des Jahresbonus für 2014 mit dem Wert bei einer Zielerreichung von 100%,
- dem in 2016 zur Auszahlung kommenden hälftigen aktienorientierten Anteil des Jahresbonus für 2014 mit dem Wert bei einer Zielerreichung von 100%,
- dem Zuteilungswert der langfristigen aktienorientierten Vergütung zum Gewährungszeitpunkt im Jahr 2014 (Auszahlung im Jahr 2018) und
- dem Versorgungsaufwand im Jahr 2014 (Dienstzeitaufwand im Jahr 2014).

Gewährte Zuwendungen

| | Andreas Renschler ² | | | | Hubertus Troska Greater China | | | |
|---|--------------------------------|------------|------------------------|------------------------|----------------------------------|--------------|------------------------|------------------------|
| | 01.01. - 31.12. 2013 | 2014 | 01.01. - 28.01. min | 01.01. - 31.12. max | 01.01. - 31.12. 2013 | 2014 | 01.01. - 31.12. min | 01.01. - 31.12. max |
| €-Werte in Tausend | | | | | | | | |
| Grundvergütung | 755 | 62 | 62 | 62 | 715 | 758 | 758 | 758 |
| Steuerpflichtige geldwerte Vorteile und sonstige Nebenleistungen | 511 | 8 | 8 | 8 | 603 | 431 | 431 | 431 |
| Summe | 1.266 | 70 | 70 | 70 | 1.318 | 1.189 | 1.189 | 1.189 |
| Einjährige variable Vergütung (50% vom Jahresbonus, kurzfristig orientiert) | 378 | 31 | 0 | 73 | 358 | 379 | 0 | 891 |
| Deferral (50% vom Jahresbonus, mittelfristig orientiert) | 378 | 31 | 0 | 73 | 358 | 379 | 0 | 891 |
| langfristig orientierte variable Vergütung (Planlaufzeit 4 Jahre) | 1.262 | - | - | - | 1.130 | 1.161 | 0 | 2.750 |
| Summe | 2.018 | 62 | 0 | 146 | 1.846 | 1.919 | 0 | 4.532 |
| Versorgungsaufwand (Dienstzeitaufwand) | 423 | 30 | 30 | 30 | 272 | 314 | 314 | 314 |
| Gesamtvergütung | 3.707 | 162 | 100 | 246 | 3.436 | 3.422 | 1.503 | 6.035 |
| Gesamthöchstgrenze ¹ für im Berichtsjahr 2014 gewährte Vergütungsbestandteile ohne | | | | 233 | | | | 4.971 |
| - Steuerpflichtige geldwerte Vorteile und sonstige Nebenleistungen | | | | | | | | |
| - Versorgungsaufwand (Dienstzeitaufwand) | | | | | | | | |

| | Bodo Uebber Finanzen & Controlling, Daimler Financial Services | | | | Prof. Dr. Thomas Weber Konzernforschung & Mercedes-Benz Cars Entwicklung | | | |
|---|--|--------------|------------------------|------------------------|--|--------------|------------------------|------------------------|
| | 01.01. - 31.12. 2013 | 2014 | 01.01. - 31.12. min | 01.01. - 31.12. max | 01.01. - 31.12. 2013 | 2014 | 01.01. - 31.12. min | 01.01. - 31.12. max |
| €-Werte in Tausend | | | | | | | | |
| Grundvergütung | 866 | 901 | 901 | 901 | 715 | 758 | 758 | 758 |
| Steuerpflichtige geldwerte Vorteile und sonstige Nebenleistungen | 112 | 332 | 332 | 332 | 210 | 121 | 121 | 121 |
| Summe | 978 | 1.233 | 1.233 | 1.233 | 925 | 879 | 879 | 879 |
| Einjährige variable Vergütung (50% vom Jahresbonus, kurzfristig orientiert) | 433 | 451 | 0 | 1.060 | 358 | 379 | 0 | 891 |
| Deferral (50% vom Jahresbonus, mittelfristig orientiert) | 433 | 451 | 0 | 1.060 | 358 | 379 | 0 | 891 |
| langfristig orientierte variable Vergütung (Planlaufzeit 4 Jahre) | 1.351 | 1.388 | 0 | 3.288 | 1.200 | 1.233 | 0 | 2.920 |
| Summe | 2.217 | 2.290 | 0 | 5.408 | 1.916 | 1.991 | 0 | 4.702 |
| Versorgungsaufwand (Dienstzeitaufwand) | 714 | 676 | 676 | 676 | 426 | 333 | 333 | 333 |
| Gesamtvergütung | 3.909 | 4.199 | 1.909 | 7.317 | 3.267 | 3.203 | 1.212 | 5.914 |
| Gesamthöchstgrenze ¹ für im Berichtsjahr 2014 gewährte Vergütungsbestandteile ohne | | | | 5.922 | | | | 5.100 |
| - Steuerpflichtige geldwerte Vorteile und sonstige Nebenleistungen | | | | | | | | |
| - Versorgungsaufwand (Dienstzeitaufwand) | | | | | | | | |

1 Gesamthöchstgrenze = betragsmäßige Höchstgrenze ab dem Geschäftsjahr 2014 → 1,5-Fache (Dr. Zetsche)/1,9-Fache der Zielvergütung 2014 (Grundvergütung, Zieljahresbonus, Zuteilungswert PPSP, ohne Nebenleistungen und Versorgungszusagen).

2 Im Jahr 2014 gewährte Vorstandsvergütungen bis zum 28.01.2014.

Die Summe der »Zuflüsse« für das Geschäftsjahr 2013 berechnet sich aus

- der Grundvergütung 2013,
- den steuerpflichtigen geldwerten Vorteilen und sonstigen Nebenleistungen im Jahr 2013,
- dem in 2014 zur Auszahlung kommenden hälftigen Anteil des Jahresbonus für 2013 mit dem Wert zum Abschlussstichtag,
- dem in 2013 zur Auszahlung gekommenen hälftigen aktienorientierten Anteil des Jahresbonus für 2011,
- dem in 2013 zur Auszahlung gekommenen Wert der langfristigen aktienorientierten Vergütung (PPSP 2009),

- den in 2013 zur Auszahlung gekommenen Dividendenäquivalenten der laufenden PPSP (2010, 2011, 2012 und 2013),
- dem nach deutschem Steuerrecht maßgeblichen Wert bei Ausübung der Stock Options 2004 und
- dem Versorgungsaufwand im Jahr 2013 (Dienstzeitaufwand im Jahr 2013).

Die Summe der »Zuflüsse« für das Geschäftsjahr 2014 berechnet sich aus

- der Grundvergütung 2014,
- den steuerpflichtigen geldwerten Vorteilen und sonstigen Nebenleistungen im Jahr 2014,

B.52

Zufluss

| | Dr. Dieter Zetsche | | Dr. Wolfgang Bernhard | |
|---|---|-------------------------|--------------------------|-------------------------|
| | Vorsitzender des Vorstands, Leiter Mercedes-Benz Cars | | Daimler Trucks and Buses | |
| | 01.01. – 31.12. 2013 | 01.01. – 31.12. 2014 | 01.01. – 31.12. 2013 | 01.01. – 31.12. 2014 |
| €-Werte in Tausend | | | | |
| Grundvergütung | 2.008 | 2.008 | 715 | 779 |
| Steuerpflichtige geldwerte Vorteile und sonstige Nebenleistungen | 151 | 163 | 90 | 163 |
| Summe | 2.159 | 2.171 | 805 | 942 |
| Einjährige variable Vergütung (50% vom Jahresbonus, kurzfristig orientiert) | 1.707 | 1.727 | 590 | 670 |
| Deferral (50% vom Jahresbonus, mittelfristig orientiert) | 1.834 | 1.583 | 653 | 564 |
| langfristig orientierte variable Vergütung | | | | |
| Auszahlung PPSP 2009 | 5.117 | - | 744 | - |
| Auszahlung PPSP 2010 | - | 7.524 | - | 2.770 |
| Dividendenäquivalente PPSP 2010 | 261 | - | 96 | - |
| Dividendenäquivalente PPSP 2011 | 111 | 195 | 44 | 78 |
| Dividendenäquivalente PPSP 2012 | 150 | 154 | 60 | 61 |
| Dividendenäquivalente PPSP 2013 | 140 | 143 | 56 | 57 |
| Dividendenäquivalente PPSP 2014 | - | 98 | - | 41 |
| Ausübung Stock Options 2004 | 2.195 | - | - | - |
| Summe | 11.515 | 11.424 | 2.243 | 4.241 |
| Versorgungsaufwand (Dienstzeitaufwand) | - | 827 | 401 | 380 |
| Gesamtvergütung | 13.674 | 14.422 | 3.449 | 5.563 |

| | Dr. Christine Hohmann-Dennhardt | | Wilfried Porth | |
|---|---------------------------------|-------------------------|---|-------------------------|
| | Integrität & Recht | | Personal & Arbeitsdirektor & Mercedes-Benz Vans | |
| | 01.01. – 31.12. 2013 | 01.01. – 31.12. 2014 | 01.01. – 31.12. 2013 | 01.01. – 31.12. 2014 |
| €-Werte in Tausend | | | | |
| Grundvergütung | 715 | 758 | 715 | 758 |
| Steuerpflichtige geldwerte Vorteile und sonstige Nebenleistungen | 84 | 94 | 93 | 93 |
| Summe | 799 | 852 | 808 | 851 |
| Einjährige variable Vergütung (50% vom Jahresbonus, kurzfristig orientiert) | 590 | 633 | 608 | 652 |
| Deferral (50% vom Jahresbonus, mittelfristig orientiert) | 556 | 584 | 637 | 564 |
| langfristig orientierte variable Vergütung | | | | |
| Auszahlung PPSP 2009 | - | - | 1.693 | - |
| Auszahlung PPSP 2010 | - | - | - | 3.009 |
| Dividendenäquivalente PPSP 2010 | - | - | 105 | - |
| Dividendenäquivalente PPSP 2011 | 39 | 68 | 44 | 78 |
| Dividendenäquivalente PPSP 2012 | 60 | 61 | 60 | 61 |
| Dividendenäquivalente PPSP 2013 | 56 | 57 | 56 | 57 |
| Dividendenäquivalente PPSP 2014 | - | 39 | - | 41 |
| Ausübung Stock Options 2004 | - | - | - | - |
| Summe | 1.301 | 1.442 | 3.203 | 4.462 |
| Versorgungsaufwand (Dienstzeitaufwand) | - | - | 223 | 220 |
| Gesamtvergütung | 2.100 | 2.294 | 4.234 | 5.533 |

- dem in 2015 zur Auszahlung kommenden hälftigen Anteil des Jahresbonus für 2014 mit dem Wert zum Abschlussstichtag,
- dem in 2014 zur Auszahlung gekommenen hälftigen aktienorientierten Anteil des Jahresbonus für 2012,
- dem in 2014 zur Auszahlung gekommenen Wert der langfristigen aktienorientierten Vergütung (PPSP 2010),
- den in 2014 zur Auszahlung gekommenen Dividendenäquivalenten der laufenden PPSP (2011, 2012, 2013 und 2014) und
- dem Versorgungsaufwand im Jahr 2014 (Dienstzeitaufwand im Jahr 2014).

Die möglichen Kappungen zur Wahrung der in der Gewährungstabelle für das Berichtsjahr 2014 ersichtlichen Gesamthöchstgrenzen erfolgen bei Auszahlung des PPSP 2014. Dieser stellt den letzten Zufluss der im Geschäftsjahr 2014 gewährten Vergütungsbestandteile dar. Für das Geschäftsjahr 2014 würde demnach die mögliche Kappung im Jahr 2018 vorgenommen, dem Auszahlungsjahr des PPSP 2014.

| Zufluss | Andreas Renschler ¹ | | Hubertus Troska Greater China | |
|---|--------------------------------|-------------------------|----------------------------------|-------------------------|
| | 01.01. – 31.12. 2013 | 01.01. – 28.01. 2014 | 01.01. – 31.12. 2013 | 01.01. – 31.12. 2014 |
| €-Werte in Tausend | | | | |
| Grundvergütung | 755 | 62 | 715 | 758 |
| Steuerpflichtige geldwerte Vorteile und sonstige Nebenleistungen | 511 | 8 | 603 | 431 |
| Summe | 1.266 | 70 | 1.318 | 1.189 |
| Einjährige variable Vergütung (50% vom Jahresbonus, kurzfristig orientiert) | 623 | 47 | 590 | 652 |
| Deferral (50% vom Jahresbonus, mittelfristig orientiert) | 672 | 595 | - | 27 |
| langfristig orientierte variable Vergütung | | | | |
| Auszahlung PPSP 2009 | 2.284 | - | 837 | - |
| Auszahlung PPSP 2010 | - | - | - | 1.231 |
| Dividendenäquivalente PPSP 2010 | 117 | - | 43 | - |
| Dividendenäquivalente PPSP 2011 | 49 | - | 18 | 32 |
| Dividendenäquivalente PPSP 2012 | 67 | - | 25 | 25 |
| Dividendenäquivalente PPSP 2013 | 63 | - | 56 | 57 |
| Dividendenäquivalente PPSP 2014 | - | - | - | 39 |
| Ausübung Stock Options 2004 | 298 | - | - | - |
| Summe | 4.173 | 642 | 1.569 | 2.063 |
| Versorgungsaufwand (Dienstzeitaufwand) | 423 | 30 | 272 | 314 |
| Gesamtvergütung | 5.862 | 742 | 3.159 | 3.566 |

| | Bodo Uebber Finanzen & Controlling, Daimler Financial Services | | Prof. Dr. Thomas Weber Konzernforschung & Mercedes-Benz Cars Entwicklung | |
|---|--|-------------------------|--|-------------------------|
| | 01.01. – 31.12. 2013 | 01.01. – 31.12. 2014 | 01.01. – 31.12. 2013 | 01.01. – 31.12. 2014 |
| €-Werte in Tausend | | | | |
| Grundvergütung | 866 | 901 | 715 | 758 |
| Steuerpflichtige geldwerte Vorteile und sonstige Nebenleistungen | 112 | 332 | 210 | 121 |
| Summe | 978 | 1.233 | 925 | 879 |
| Einjährige variable Vergütung (50% vom Jahresbonus, kurzfristig orientiert) | 736 | 775 | 626 | 652 |
| Deferral (50% vom Jahresbonus, mittelfristig orientiert) | 791 | 707 | 653 | 544 |
| langfristig orientierte variable Vergütung | | | | |
| Auszahlung PPSP 2009 | 2.447 | - | 2.172 | - |
| Auszahlung PPSP 2010 | - | 3.598 | - | 3.194 |
| Dividendenäquivalente PPSP 2010 | 125 | - | 111 | - |
| Dividendenäquivalente PPSP 2011 | 53 | 93 | 47 | 83 |
| Dividendenäquivalente PPSP 2012 | 72 | 73 | 64 | 65 |
| Dividendenäquivalente PPSP 2013 | 67 | 68 | 59 | 61 |
| Dividendenäquivalente PPSP 2014 | - | 47 | - | 41 |
| Ausübung Stock Options 2004 | - | - | 397 | - |
| Summe | 4.291 | 5.361 | 4.129 | 4.640 |
| Versorgungsaufwand (Dienstzeitaufwand) | 714 | 676 | 426 | 333 |
| Gesamtvergütung | 5.983 | 7.270 | 5.480 | 5.852 |

1 Im Jahr 2014 zugeflossene Vorstandsvergütungen bis zum 28.01.2014.

Vergütung des Aufsichtsrats

Vergütung des Aufsichtsrats im Jahr 2014. Die Vergütung des Aufsichtsrats wird von der Hauptversammlung der Daimler AG festgelegt; sie ist in der Satzung des Unternehmens geregelt. Die von der Hauptversammlung im April 2014 mit Wirkung für das am 1. Januar 2014 begonnene Geschäftsjahr angepasste Vergütung sieht vor, dass die Mitglieder des Aufsichtsrats zusätzlich zum Ersatz von Auslagen und der ihnen für die Aufsichtsratsstätigkeit zur Last fallenden Umsatzsteuer nach Abschluss des Geschäftsjahres eine feste Vergütung von 120.000€ erhalten. Der Vorsitzende des Aufsichtsrats erhält zusätzlich 240.000€, der stellvertretende Vorsitzende des Aufsichtsrats zusätzlich 120.000€. Die Mitgliedschaft im Prüfungsausschuss wird mit zusätzlich 60.000€, die Mitgliedschaft im Präsidialausschuss mit zusätzlich 48.000€ und die Mitgliedschaft in sonstigen Ausschüssen des Aufsichtsrats mit zusätzlich 24.000€ honoriert; abweichend davon werden für den Vorsitz im Prüfungsausschuss zusätzlich 120.000€ vergütet. Ausschusstätigkeiten werden für höchstens drei Ausschüsse berücksichtigt, wobei bei Überschreiten dieser Zahl die drei höchstdotierten Funktionen maßgeblich wären. Die Vergütung von Ausschusstätigkeiten für ein Geschäftsjahr setzt voraus, dass der betreffende Ausschuss in diesem Zeitraum zur Erfüllung seiner Aufgaben getagt hat.

Die Mitglieder des Aufsichtsrats und seiner Ausschüsse erhalten für jede Aufsichtsrats- und Ausschusssitzung, an der sie teilnehmen, ein Sitzungsentgelt von 1.100€.

Die individuelle Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats ist in der nachstehenden Tabelle ausgewiesen. [➔ B.53](#)

Für persönlich erbrachte Leistungen außerhalb der oben beschriebenen Gremientätigkeiten, insbesondere für Beratungs- und Vermittlungsleistungen, wurden keine Vergütungen gewährt. Ausgenommen davon ist die Vergütung der betrieblichen Arbeitnehmervertreter aus dem jeweiligen Arbeitsverhältnis.

Damit lag die Vergütung für die gesamte Tätigkeit der Mitglieder des Aufsichtsrats der Daimler AG im Jahr 2014 bei 3,6 (i. V. 3,0) Mio. €.

Kredite an Aufsichtsratsmitglieder. Im Jahr 2014 wurden keine Vorschüsse oder Kredite an Aufsichtsratsmitglieder der Daimler AG gewährt.

B.53

Vergütung für die Mitglieder des Aufsichtsrats

| Name | Vergütete Funktion(en) | Gesamt 2014 |
|---------------------------------|--|-------------|
| in € | | |
| Dr. Manfred Bischoff | Vorsitzender des Aufsichtsrats, des Präsidial- und des Nominierungsausschusses | 448.500 |
| Erich Klemm ¹ | Stellvertretender Vorsitzender des Aufsichtsrats, des Präsidial- und des Prüfungsausschusses (jeweils bis 30.04.2014) | 126.511 |
| Michael Brecht ¹ | Mitglied des Aufsichtsrats und des Prüfungsausschusses, Stellvertretender Vorsitzender des Aufsichtsrats, des Präsidial- und des Prüfungsausschusses (jeweils ab 01.05.2014) | 312.567 |
| Dr. Paul Achleitner | Mitglied des Aufsichtsrats und des Nominierungsausschusses | 152.800 |
| Sari Baldauf | Mitglied des Aufsichtsrats und des Nominierungsausschusses | 155.000 |
| Dr. Clemens Börsig | Mitglied des Aufsichtsrats und des Prüfungsausschusses (Vorsitzender des Prüfungsausschusses ab 09.04.2014) | 238.190 |
| Dr. Bernd Bohr | Mitglied des Aufsichtsrats (ab 09.04.2014) | 93.281 |
| Dr. Jürgen Hambrecht | Mitglied des Aufsichtsrats und des Präsidialausschusses | 183.400 |
| Petraea Heynike | Mitglied des Aufsichtsrats | 128.800 |
| Jörg Hofmann ¹ | Mitglied des Aufsichtsrats und des Präsidialausschusses | 183.400 |
| Andrea Jung | Mitglied des Aufsichtsrats | 128.800 |
| Joe Kaeser | Mitglied des Aufsichtsrats und des Prüfungsausschusses (jeweils ab 09.04.2013) | 139.371 |
| Gerard Kleisterlee | Mitglied des Aufsichtsrats (bis 09.04.2014) | 35.848 |
| Jürgen Langer ¹ | Mitglied des Aufsichtsrats | 129.900 |
| Ergun Lümalı ¹ | Mitglied des Aufsichtsrats (ab 01.05.2014) | 83.848 |
| Dr. Sabine Maaßen ¹ | Mitglied des Aufsichtsrats und Mitglied des Prüfungsausschusses (ab 01.05.2014) | 173.474 |
| Wolfgang Nieke ¹ | Mitglied des Aufsichtsrats | 129.900 |
| Dr. Bernd Pischetsrieder | Mitglied des Aufsichtsrats (ab 09.04.2014) | 92.181 |
| Valter Sanches ² | Mitglied des Aufsichtsrats | 129.900 |
| Jörg Spies ¹ | Mitglied des Aufsichtsrats | 129.900 |
| Elke Tönjes-Werner ¹ | Mitglied des Aufsichtsrats | 129.900 |
| Lloyd G. Trotter | Mitglied des Aufsichtsrats (bis 09.04.2014) | 35.848 |
| Dr. h. c. Bernhard Walter | Mitglied des Aufsichtsrats und Vorsitzender des Prüfungsausschusses (jeweils bis 09.04.2014) | 71.696 |
| Dr. Frank Weber | Mitglied des Aufsichtsrats | 129.900 |

¹ Die Arbeitnehmervertreter haben erklärt, ihre Vergütung nach den Richtlinien des Deutschen Gewerkschaftsbundes an die Hans-Böckler-Stiftung abzuführen.

² Herr Sanches hat auf die Auszahlung seiner Vergütung verzichtet. Seinem Wunsch entsprechend werden die Beträge an die Hans-Böckler-Stiftung überwiesen.