

---

# VERGÜTUNGSBERICHT

DER DEUTZ AG GEMÄSS § 162 AKTG

90	<b>I. Rückblick auf das Geschäftsjahr 2023 aus Vergütungssicht</b>
90	<b>II. Vergütung der Mitglieder des Vorstands</b>
90	A. Allgemeine Grundsätze des Vergütungssystems
91	B. Vergütungssystem im Jahr 2023
92	1. Erfolgsunabhängige Vergütung
92	2. Erfolgsabhängige Vergütung
92	2.1 Kurzfristige variable Vergütung – Tantieme (STI)
95	2.2 Langfristige variable Vergütung (LTI)
99	2.3 Überblick über die im Geschäftsjahr 2023 gewährte und geschuldete variable Vergütung
100	2.4 Sonstiges
101	C. Höhe der Vorstandsvergütung im Geschäftsjahr 2023
101	1. Vergütung der im Geschäftsjahr aktiven Mitglieder des Vorstands
104	2. Bezüge ehemaliger Mitglieder des Vorstands
105	3. Angaben zur relativen Entwicklung der Vorstandsvergütung, der Vergütung der übrigen Belegschaft sowie zur Ertragsentwicklung der Gesellschaft
106	<b>III. Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats</b>
106	A. Vergütungssystem im Jahr 2023
106	B. Gewährte und geschuldete Vergütung im Geschäftsjahr 2023
108	C. Angaben zur relativen Entwicklung der Aufsichtsratsvergütung, der Vergütung der übrigen Belegschaft sowie zur Ertragsentwicklung der Gesellschaft
109	<b>Prüfungsvermerk des Wirtschaftsprüfers</b>


Der Vergütungsbericht erläutert detailliert die gewährte und geschuldete Vergütung der ehemaligen und aktiven Mitglieder des Vorstands und des Aufsichtsrats der DEUTZ AG im Geschäftsjahr 2023. Er entspricht den Anforderungen des § 162 Aktiengesetz (AktG).

## I. Rückblick auf das Geschäftsjahr 2023 aus Vergütungssicht

Gemäß den Vorgaben des Aktiengesetzes wurde der gemeinsam vom Vorstand und Aufsichtsrat erstellte Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2022 auf der ordentlichen Hauptversammlung der DEUTZ AG am 27. April 2023 zur Billigung vorgelegt und mit 73,10 % der Stimmen gebilligt. Aus dem Beschluss ergab sich keine Notwendigkeit zur Anpassung des Vergütungsberichts 2022. Im Rahmen der Abstimmung zum Vergütungsbericht haben die Aktionäre Kritik an einzelnen Aspekten des Vergütungssystems geäußert. Diese bezog sich im Wesentlichen auf die bestehende Möglichkeit zur Gewährung einer Sondervergütung, die Verortung der Nachhaltigkeitsziele in der variablen Vergütung und die fehlende Pflicht für ein Eigeninvestment der Vorstandsmitglieder. Der Aufsichtsrat hat sich mit den Anmerkungen der Aktionäre eingehend beschäftigt und die bestehende Vergütungssystematik überarbeitet. Das angepasste System wird auf der Hauptversammlung 2024 vorgestellt.

Im Geschäftsjahr 2023 ist die Zusammensetzung des Vorstandsgremiums unverändert geblieben. Bei der Besetzung des Aufsichtsrats gab es personelle Veränderungen. Mit Wirkung zum 27. April 2023 wurden Herr Helmut Ernst, Frau Melanie Freytag und Herr Bernd Maierhofer als Anteilseignervertreter zu ordentlichen Aufsichtsratsmitgliedern gewählt. Als Arbeitnehmervertreter wurden am 14. Juni 2023 die Herren Ismail-Hilmi Kocer, Gottfried Laengert, Hans-Jörg Schaller und am 24. Juli 2023 Frau Katja Olligschläger zu ordentlichen Aufsichtsratsmitgliedern gewählt. Die Aufsichtsratsmitglieder Frau Sophie Albrecht, Frau Corinna Töpfer-Hartung sowie die Herren Dr.-Ing. Bernd Bohr, Yavuz Büyükdag, Hans-Peter Finken, Alois Ludwig und Ali Yener sind im Geschäftsjahr 2023 aus dem Aufsichtsrat ausgeschieden.

Neben den personellen Veränderungen wurde auf der Hauptversammlung 2023 ein neues Vergütungssystem für den Aufsichtsrat zur Abstimmung gestellt. Die Hauptversammlung hat das neue Vergütungssystem mit 99,73 % der Stimmen beschlossen.

Der Vergütungsbericht wurde gemeinsam durch den Vorstand und den Aufsichtsrat erstellt und durch den Abschlussprüfer formell und inhaltlich geprüft.  **Siehe** Prüfungsvermerk des

Wirtschaftsprüfers, S. 109.

## II. Vergütung der Mitglieder des Vorstands

### A. Allgemeine Grundsätze des Vergütungssystems

Das aktuelle Vergütungssystem für die Mitglieder des Vorstands findet seit dem Geschäftsjahr 2021 Anwendung. Das System berücksichtigt die gesetzlichen Vorgaben sowie die Empfehlungen des **Deutschen Corporate Governance Kodex (DCGK)** in der Fassung vom 28. April 2022. Es besteht aus erfolgsunabhängigen und erfolgsabhängigen Vergütungskomponenten und unterstützt die langfristige und nachhaltige Entwicklung der DEUTZ AG.

Ziel des Vergütungssystems ist es, die Erreichung der strategischen Ziele von DEUTZ zu unterstützen und eine angemessene Vergütung für die Mitglieder des Vorstands zu gewährleisten. Im Einklang mit der Unternehmensstrategie setzt das Vergütungssystem Anreize für profitables Wachstum und nachhaltige Wertschaffung. Die langfristige variable Vergütung übersteigt die kurzfristige variable Vergütung, um die besondere Bedeutung der langfristigen Entwicklung der DEUTZ AG hervorzuheben, und hat zu diesem Zweck auch eine aktienbasierte Ausgestaltung.

Der Aufsichtsrat der DEUTZ AG ist verantwortlich für das Vergütungssystem und die Festsetzung der Vergütung der einzelnen Mitglieder des Vorstands. Dabei wird er vom Personalausschuss unterstützt, der die Empfehlungen zum System der Vorstandsvergütung sowie die Entscheidungen des Aufsichtsrats und die Angemessenheitsprüfung der Vergütungshöhe vorbereitet.

Der Aufsichtsrat hat die bestehende Vergütungssystematik weiterentwickelt. Das überarbeitete System findet ab dem Geschäftsjahr 2024 Anwendung und wird der Hauptversammlung 2024 zur Abstimmung vorgelegt. Die nachfolgenden Darstellungen beziehen sich auf die Vergütungssysteme, die im Geschäftsjahr 2023 und den Vorjahren Anwendung fanden.

## B. Vergütungssystem im Jahr 2023

Die Vergütung der Vorstandsmitglieder von DEUTZ setzte sich 2023 aus erfolgsunabhängigen und erfolgsabhängigen Vergütungsbestandteilen zusammen. Die konkreten Bestandteile des Vergütungssystems im Jahr 2023 sind in der nachfolgenden Tabelle zusammengefasst:

Vergütungskomponenten	Förderung der langfristigen Entwicklung	Ausgestaltung 2023
<b>Erfolgsunabhängige Vergütung</b>		
Grundvergütung	Bildet die Grundlage für die Gewinnung und Bindung hochqualifizierter Mitglieder des Vorstands, die die Strategie entwickeln und umsetzen	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Feste Vergütung, die in monatlichen Raten ausgezahlt wird</li> </ul>
Nebenleistungen		<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Dienstwagen und Versicherungen</li> </ul>
Altersversorgung		<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Jährlicher Beitrag in eine Unterstützungskasse</li> </ul>
<b>Erfolgsabhängige Vergütung</b>		
Kurzfristige variable Vergütung (Tantieme/STI)	Honorierung des Grades der operativen Umsetzung der Unternehmensstrategie einschließlich in die Zukunft wirkender Nachhaltigkeitsziele innerhalb eines Geschäftsjahres	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Plantyp: Zielbonus</li> <li>■ Leistungskriterien:                             <ul style="list-style-type: none"> <li>- 30 % Umsatz</li> <li>- 30 % EBIT</li> <li>- 25 % Strategieziel</li> <li>- 15 % Nachhaltigkeitsziel</li> </ul> </li> <li>■ Auszahlungsbegrenzung: 150 % des Zielbetrags</li> <li>■ Laufzeit: 1 Jahr</li> </ul>
Langfristige variable Vergütung (LTI)	Incentivierung von nachhaltigem Wachstum und langfristiger Wertsteigerung der DEUTZ AG sowie Interessensangleich zwischen Investoren und Mitgliedern des Vorstands	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Plantyp: Virtueller Performance-Share-Plan</li> <li>■ Leistungskriterien:                             <ul style="list-style-type: none"> <li>- 50 % relativer Total Shareholder Return (TSR) gegenüber DAXSubsector All Industrial Machinery</li> <li>- 50 % Return on Capital Employed (ROCE)</li> </ul> </li> <li>■ Auszahlungsbegrenzung: 180 % des Zielbetrags</li> <li>■ Laufzeit: 4 Jahre</li> </ul>
<b>Sonstiges</b>		
Malus/Clawback	Sicherung der verantwortungsvollen Unternehmensführung im Sinne der DEUTZ AG	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Möglichkeit zur anteiligen oder vollständigen Reduzierung bzw. Rückforderung variabler Vergütung bei schwerwiegendem Compliance-Verstoß</li> </ul>
Sondervergütung	Honorierung besonderer Leistungen bei außergewöhnlichen, nicht in der Unternehmensplanung abgebildeten oder für den Konzern besonders intensiv wirkenden (Struktur-)Ereignissen	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Möglichkeit zur Gewährung einer Sondervergütung</li> <li>■ Begrenzt auf die hälftige jährliche Grundvergütung und begrenzt durch die Maximalvergütung</li> </ul>
Maximalvergütung	Begrenzung der Vergütung auf eine Höhe, die motivierend auf die Mitglieder des Vorstands wirkt, aber nicht unangemessen ist	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Begrenzung der für ein Geschäftsjahr gewährten Gesamtvergütung gemäß § 87 a Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 AktG:                             <ul style="list-style-type: none"> <li>- Vorstandsvorsitzender: 2.800.000 €</li> <li>- Ordentliche Vorstandsmitglieder je: 1.900.000 €</li> </ul> </li> </ul>
Abfindungscap	Vermeidung zu hoher Abfindungszahlungen, die nicht im Interesse der DEUTZ AG liegen	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Abfindungen maximal in Höhe von zwei Jahresvergütungen bzw. maximal für die Restlaufzeit der Bestellung</li> </ul>

## B.1. Erfolgsunabhängige Vergütung

Die erfolgsunabhängige Vergütung wird den Mitgliedern des Vorstands unabhängig von ihrer konkret zielorientierten Leistung und der Entwicklung der Gesellschaft gewährt. Sie besteht aus der Grundvergütung, den Nebenleistungen und der Altersversorgung. Die Komponenten der erfolgsunabhängigen Vergütung bilden die Grundlage für die Gewinnung und Bindung hochqualifizierter Vorstandsmitglieder, die die Unternehmensstrategie entwickeln und umsetzen.

**Grundvergütung** Die Grundvergütung ist ein fixer Betrag, der unabhängig von der konkreten Entwicklung der DEUTZ AG gewährt wurde.

**Nebenleistungen** Jedes Vorstandsmitglied erhält zudem Nebenleistungen in Form von Sach- und sonstigen Bezügen. Im Jahr 2023 umfassten die Nebenleistungen für die Mitglieder des Vorstands die Bereitstellung eines Dienstwagens, auch zur privaten Nutzung, mit der Möglichkeit, einen Fahrer in Anspruch zu nehmen, sowie Versicherungsprämien einer Unfall- und einer D&O-Versicherung.

**Altersversorgung** Die Altersversorgung der Vorstandsmitglieder ist als eine beitragsorientierte Zusage ausgestaltet. Für die Altersversorgung zahlte die DEUTZ AG im Geschäftsjahr 2023 für die Vorstandsmitglieder einen Betrag in eine rückgedeckte Unterstützungskasse ein (Aufwendung für die Altersversorgung). Für Herrn Krutoff wurde der Beitrag zur Altersversorgung erstmals 2023 in die Unterstützungskasse eingezahlt. Bei Renteneintritt haben die Vorstandsmitglieder einen Anspruch auf das jeweils zugesagte Kapital, das durch die Unterstützungskasse ausgezahlt wird.

Aspekt	Ausprägung
Zusageart	Beitragsorientierte Leistungszusage
Renteneintritt	Regelaltersgrenze 65. Lebensjahr; frühestmöglicher Renteneintritt ist das 62. Lebensjahr (sofern auch gesetzliche Rente bezogen wird)
Verzinsung	Die Verzinsung ist abhängig von der Überschussbeteiligung des Versicherers. Einen Garantiezins gibt es nicht, das heißt, abseits der Überschussbeteiligung erfolgt keine Verzinsung.
Auszahlungsoptionen	Es wird eine Kapitalzusage erteilt. Die DEUTZ AG kann mit Zustimmung des Vorstandsmitglieds anstelle eines Einmalbetrags eine lebenslange Rente vereinbaren, die im Versorgungsfall von der Unterstützungskasse geleistet wird.
Invalidity/Tod	Tod vor Rentenbeginn: Auszahlung in Höhe des Policenwerts. Dazu können noch Leistungen aus der Beteiligung an den Bewertungsreserven kommen. Tod ab Rentenbeginn (greift nur bei lebenslanger Rentenzahlung): Auszahlung in Höhe der 10-fachen jährlichen, ab Rentenbeginn garantierten Rente. Bereits gezahlte, ab Rentenbeginn garantierte Renten werden davon abgezogen.

**Pensionsaufwand für die Mitglieder des Vorstands** Die Aufwendungen für die Altersversorgung im Jahr 2023 belaufen sich auf folgende Werte:

	Aufwendung für die Altersversorgung im Geschäftsjahr 2023 (in T€)
Dr. Sebastian C. Schulte (Vorstandsvorsitzender)	150
Dr.-Ing. Petra Mayer	50
Dr.-Ing. Markus Müller	50
Timo Krutoff	50

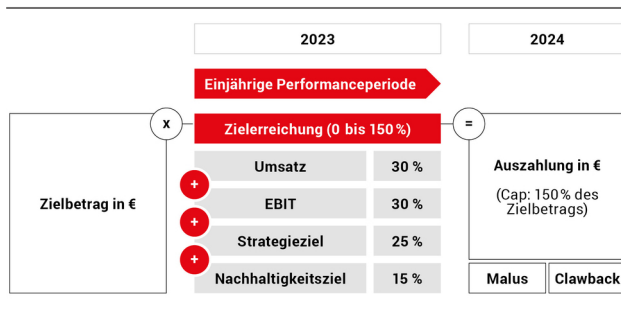
## B.2. Erfolgsabhängige Vergütung

Die nachfolgenden Kapitel stellen die Systematik der im Geschäftsjahr gewährten bzw. geschuldeten Vergütung dar. Die gewährte Vergütung stellt diejenige Vergütung dar, für die die (ein- oder mehrjährige) Tätigkeit, die der Vergütung zugrunde liegt, vollständig erbracht worden ist (das heißt, dass die Performanceperiode beendet ist und die Leistungskriterien erfüllt sind). Eine Vergütung ist geschuldet, wenn DEUTZ eine rechtlich bestehende Verpflichtung gegenüber dem Vorstandsmitglied hat, die fällig, aber noch nicht erfüllt ist.

Darüber hinaus wird die Systematik des im Geschäftsjahr 2023 zugesagten LTI (2023– 2026) dargestellt. Die zugesagte Vergütung ist diejenige Vergütung, die den Vorstandsmitgliedern für das Geschäftsjahr 2023 unabhängig vom Zeitpunkt der Auszahlung in Aussicht gestellt wird (Zielvergütung).

### 2.1 Kurzfristige variable Vergütung – Tantieme (STI)

Die Tantieme trägt zur langfristigen Entwicklung der Gesellschaft bei, indem sie die operative Umsetzung der Unternehmensstrategie innerhalb eines Geschäftsjahres konkretisiert und bei entsprechender Umsetzung honoriert. Die Beurteilung des Erfolgs basiert auf finanziellen, strategischen und nachhaltigen Leistungskriterien. Die finanziellen Ziele Umsatz und EBIT zahlen auf die Wachstumsstrategie der DEUTZ AG mit ihren regionalen Wachstumsinitiativen ein, da sie zusammen ein profitables Wachstum incentivieren. Das Strategieziel stellt auf die Umsetzung konkreter strategischer Initiativen ab. Das Nachhaltigkeitsziel spiegelt die gesellschaftliche und ökologische Verantwortung der DEUTZ AG wider und wurde aus der konzernweiten Nachhaltigkeitsstrategie »Taking Responsibility« als Teil der Gesamtstrategie abgeleitet.

**Shortterm Incentive**


Der Zielbetrag bildet die Ausgangsbasis des STI. Der Zielbetrag wird mit der Gesamtzielerreichung multipliziert, um den Auszahlungsbetrag zu bestimmen. Die Gesamtzielerreichung des STI ergibt sich aus der gewichteten Summe der Zielerreichungsgrade der vier Leistungskriterien Umsatz, EBIT, Strategie- und Nachhaltigkeitsziel. Für das Geschäftsjahr 2023 hat der Aufsichtsrat ein Strategieziel aus der Kategorie »Partnerschaften« und ein Nachhaltigkeitsziel aus den Kategorien »Alternative Antriebe« und »Personalentwicklung« festgelegt.

Die Zielwerte für die Leistungskriterien werden vom Aufsichtsrat festgelegt, deren Zielerreichung nach Ende der Performanceperiode vom Aufsichtsrat bestimmt wird. Bei einer Leistung unterhalb eines Schwellenwerts beträgt die Zielerreichung für den entsprechenden STI-Anteil 0 %. Der STI kann folglich komplett entfallen. Die Zielerreichung ist auf maximal 150 % begrenzt. Zwischen den genannten Zielerreichungsgraden wird linear interpoliert.

**Umsatz** Als Umsatz wird der gemäß den für die DEUTZ AG gesetzlich maßgeblichen Rechnungslegungsvorschriften ermittelte und testierte Konzernumsatz herangezogen. Der Umsatz wird mit einer Gewichtung von 30 % berücksichtigt.

Die untere Schwelle, der Zielwert im Falle einer 100-prozentigen Zielerreichung, das Cap, der im Geschäftsjahr 2023 erzielte Ist-Wert sowie die daraus resultierende Zielerreichung für das Leistungskriterium Umsatz lauten wie folgt:

**STI 2023**

	Umsatz	Ziel- erreichung
Untere Schwelle	1.430 Mio. €	50 %
Zielwert	1.825 Mio. €	100 %
Cap	2.220 Mio. €	150 %
Ist-Wert	2.104,8 Mio. €	135,4 %

Bei einer Leistung zwischen der unteren Schwelle und dem Zielwert wird die Zielerreichung zwischen 50 und 100 % und bei einer Leistung zwischen dem Zielwert und dem Cap zwischen 100 und 150 % linear interpoliert.

**EBIT** Als EBIT wird das gemäß den für die DEUTZ AG gesetzlich maßgeblichen Rechnungslegungsvorschriften ermittelte und testierte Konzernergebnis vor Zinsen und Steuern abzüglich der Erträge und Aufwendungen, die außerhalb der gewöhnlichen Geschäftstätigkeit anfallen und einen nicht wiederkehrenden Charakter haben (EBIT vor Sondereffekten), herangezogen. Das EBIT wird mit einer Gewichtung von 30 % berücksichtigt.

Die untere Schwelle, der Zielwert im Falle einer 100-prozentigen Zielerreichung, das Cap, der im Geschäftsjahr 2023 erzielte Ist-Wert sowie die daraus resultierende Zielerreichung für das Leistungskriterium EBIT lauten wie folgt:

**STI 2023**

	EBIT	Ziel- erreichung
Untere Schwelle	40 Mio. €	50 %
Zielwert	80 Mio. €	100 %
Cap	120 Mio. €	150 %
Ist-Wert	120,4 Mio. €	150,0 %

Bei einer Leistung zwischen der unteren Schwelle und dem Zielwert wird die Zielerreichung zwischen 50 und 100 % und bei einer Leistung zwischen dem Zielwert und dem Cap zwischen 100 und 150 % linear interpoliert.

**Strategie- und Nachhaltigkeitsziel** Das Strategieziel für das Geschäftsjahr 2023 wurde aus der Kategorie »Partnerschaften« festgelegt und wird mit einer Gewichtung von 25 % berücksichtigt. Das Nachhaltigkeitsziel für das Geschäftsjahr 2023 wurde aus den Kategorien »Alternative Antriebe« und »Personalentwicklung« festgelegt und wird mit einer Gewichtung von 15 % berücksichtigt.

Für das Strategie- und Nachhaltigkeitsziel wurden jeweils zehn Einzelziele festgelegt. In der folgenden Tabelle werden diese Einzelziele in Zielclustern exemplarisch dargestellt.

**Aus der Wachstums- und Internationalisierungsstrategie abgeleitete Strategieziele aus der Kategorie »Partnerschaften« für das Jahr 2023**

Zielcluster	Beispiele für Einzelziele
Konsolidierung	Prüfung und Konkretisierung von Konsolidierungsmöglichkeiten im Bereich Verbrennungsmotoren; Strategieerstellung für den Marktgang ausgewählter Motorenbaureihen
Segment Green	Umfassende Weiterentwicklung des Konzepts »Green Expansion«; Lösung für Torquedo
Service und Vertrieb	Akquisition und Beginn der Integration eines Standorts in Südamerika; anorganischer Ausbau des Servicenetzwerks in einer ausgewählten Region
Lieferkette	Aufbau bzw. Erweiterung einer strategischen Partnerschaft zur Erhöhung der Resilienz

**Aus der Nachhaltigkeitsstrategie abgeleitete Nachhaltigkeitsziele aus den Kategorien »Alternative Antriebe« und »Personalentwicklung« für das Jahr 2023**

Zielcluster	Beispiele für Einzelziele
E-DEUTZ	Überführung eines Systems von der Vorserie in die Serienentwicklung; Gewinnung mehrerer Neukunden-aufträge; Konzeptionierung zur Weiterentwicklung des modularen E-DEUTZ-Baukastens und Überführung in die Serienentwicklung
Wasserstoff	Voranschreiten bei der Entwicklung eines Wasserstoffmotors; Auslieferung mehrerer Prototypen
Personal	Einführung einer Nachfolgeplanung im Gesamtkonzern; Einführung eines ganzheitlichen Talent-Management-Konzepts für ausgewählte Funktionen im Gesamtkonzern, Einführung eines konzernweiten Grading-Systems für ausgewählte Funktionen im Gesamtkonzern

Der Grad der Zielerreichung für das Strategie- und das Nachhaltigkeitsziel bemisst sich an der Anzahl der Einzelziele, die in der jeweiligen Kategorie im Geschäftsjahr 2023 erreicht wurden. Der Zusammenhang zwischen der Anzahl erreichter Ziele und der Zielerreichung sowie die tatsächliche Zielerreichung im Geschäftsjahr 2023 werden in der folgenden Tabelle zusammengefasst:

**STI 2023**

	Anzahl der jeweils erreichten Einzelziele aus den Kategorien des Strategieziels und des Nachhaltigkeitsziels	Grad der Zielerreichung
Untere Schwelle	3	50 %
Zielwert	5	100 %
Cap	7	150 %
Ist-Wert <b>Strategieziel</b>	8	150 %
Ist-Wert <b>Nachhaltigkeitsziel</b>	7	150 %

Eine nachträgliche Änderung der Leistungskriterien und der Zielwerte für die Leistungskriterien ist ausgeschlossen. Der Aufsichtsrat hat beim STI gemäß der Empfehlung in G.11 DCGK in begründeten Sonderfällen zudem die Möglichkeit, außergewöhnliche Entwicklungen, welche von der Unternehmensplanung und definierten Einzelzielen nicht konkret erfasst waren, angemessen zu berücksichtigen. Wie auch schon 2022 hat der Aufsichtsrat im Geschäftsjahr 2023 keinen Gebrauch von dieser Möglichkeit gemacht.

**Ermittlung des STI** Die ermittelten Zielerreichungsgrade werden mit der jeweiligen Gewichtung des Leistungskriteriums multipliziert und anschließend addiert, um die Gesamtzielerreichung zu bestimmen. Diese wird mit dem Zielbetrag multipliziert, um den Auszahlungsbetrag zu bestimmen, der auf 150 % des Zielbetrags begrenzt ist.

Die folgende Tabelle fasst Zielbetrag, Gesamtzielerreichung und den entsprechenden Auszahlungsbetrag des STI 2023 für jedes Vorstandsmitglied zusammen:

**STI 2023**

	Dr. Sebastian C. Schulte	Timo Krutoff	Dr.-Ing. Petra Mayer	Dr.-Ing. Markus Müller
Zielbetrag (in T€)	480	300	300	300
Gesamtzielerreichung (in %)	145,6	145,6	145,6	145,6
Auszahlungsbetrag (in T€)	699	437	437	437

## 2.2 Langfristige variable Vergütung (LTI)

Die langfristige variable Vergütung trägt zur langfristigen Entwicklung der Gesellschaft bei, indem sie die Umsetzung der Unternehmensstrategie, deren nachhaltige Ausrichtung und die langfristige Wertsteigerung der DEUTZ AG auf Basis des ursprünglich bis 2020 geltenden Vergütungssystems sowie des dann ab 2021 für den Vorstand geltenden neuen Vergütungssystems honoriert. Die Beurteilung des Erfolgs leitet sich aus finanziellen und aktienbasierten Leistungskriterien ab, die auf der Strategie der DEUTZ AG basieren.

Zu Beginn der vierjährigen Laufzeit wurde der Zielbetrag durch den durchschnittlichen Aktienkurs der DEUTZ AG (arithmetisches Mittel der **Xetra-Schlusskurse** der letzten 60 Handelstage vor Beginn der Performanceperiode) geteilt, um eine Anzahl bedingt zugesagter virtueller Aktien zu ermitteln (**virtuelle Performance Shares – VPS**). Der Beginn der Laufzeit war der 1. Januar 2020. Der heranzuziehende durchschnittliche Aktienkurs der DEUTZ AG betrug 5,48 €. Die Anzahl der VPS, die dem Vorstandsmitglied für das Jahr 2020 zugesagt wurde, ist in der folgenden Tabelle dargestellt.

### 2.2.1 LTI (LTI 2020–2023)

Im Geschäftsjahr 2023 wurde den ehemaligen Mitgliedern des Vorstands Dr.-Ing. Frank Hiller, Michael Wellenzohn und Dr. Andreas Strecker Vergütung gewährt, die sich aus dem im Geschäftsjahr 2020 zugesagten LTI ergibt. Der im Geschäftsjahr 2020 zugesagte LTI wurde in Form von virtuellen Performance Shares zugesagt. Der Zielbetrag bildet dabei die Ausgangsbasis der Zuteilung.

#### Anzahl bedingt zugesagter virtueller Aktien 2020

Mitglied des Vorstands	Anzahl bedingt zugesagter virtueller Aktien 2020
Dr.-Ing. Frank Hiller (bis Februar 2022)	36.503
Dr. Andreas Strecker (bis Februar 2021)	27.377
Michael Wellenzohn (bis September 2022)	30.115

### Longterm Incentive (2020–2023)





Ein Zahlungsanspruch nach Ablauf der vierjährigen Performanceperiode ist abhängig davon, ob eines der beiden Leistungskriterien Aktienkurssteigerung oder relative Aktienkurssteigerung erfüllt ist.

Die LTI-Auszahlung ist auf 150 % des Zielbetrags begrenzt. Die Zielerreichung der Leistungskriterien ermittelt sich wie folgt:

**Aktienkurssteigerung** Für die Berechnung der Aktienkurssteigerung in der Performanceperiode wird der Börsenkurs der DEUTZ-Aktie (durchschnittlicher Schlusskurs der Aktie der DEUTZ AG im Xetra-Handel an der Frankfurter Wertpapierbörse an den letzten 60 Börsenhandelstagen vor Ablauf der Performanceperiode) dem Referenzkurs (durchschnittlicher Schlusskurs der Aktie der DEUTZ AG im Xetra-Handel an der Frankfurter Wertpapierbörse an den 60 Börsenhandelstagen vor dem Zuteilungszeitpunkt) gegenübergestellt. Für die Ermittlung der Aktienkurssteigerung ist der Betrag der bis zum Ende der Wartezeit ausgeschütteten Bruttodividenden dem Kurswert der DEUTZ-Aktie hinzuzurechnen.

Der Zielwert, der zu einer 100-prozentigen Zielerreichung führt, sowie der im Geschäftsjahr 2023 erzielte Ist-Wert für das Leistungskriterium Aktienkurssteigerung lauten wie folgt:

#### LTI-Gewährung 2023

	Aktienkurssteigerung 2020–2023	Grad der Zielerreichung
Untere Schwelle	<30 %	0 %
Zielwert	≥ 30 %	100 %
Ist-Wert 2023	-18,3 %	0 %

**Relative Aktienkurssteigerung** Für die Berechnung der relativen Aktienkurssteigerung wird die Aktienkurssteigerung der DEUTZ-Aktie (s. Leistungskriterium Aktienkurssteigerung) der Börsenkursentwicklung des MDAX gegenübergestellt.

Der Zielwert, der zu einer 100-prozentigen Zielerreichung führt, sowie der im Geschäftsjahr 2023 erzielte Ist-Wert für das Leistungskriterium relative Aktienkurssteigerung lauten wie folgt:

#### LTI-Gewährung 2023

	Differenz zwischen Kurssteigerung der DEUTZ-Aktie und der Börsenkursent- wicklung im MDAX von 2020–2023	Grad der Zielerreichung
Untere Schwelle	<10 PP	0 %
Zielwert	≥10 PP	100 %
Ist-Wert 2023	-14,1 PP	0 %

Eine nachträgliche Änderung der Leistungskriterien und der Zielwerte für die Leistungskriterien ist ausgeschlossen.

**Ermittlung des LTI** Nach Ende der Performanceperiode wird bestimmt, ob in der Performanceperiode ein Zahlungsanspruch entstanden ist. Um den Barauszahlungsbetrag nach Ende der Performanceperiode zu ermitteln, wird die finale Anzahl VPS im Falle eines Zahlungsanspruchs sodann mit dem durchschnittlichen Aktienkurs der DEUTZ AG (arithmetisches Mittel der Schlusskurse der letzten 60 Handelstage vor dem Ablauf der Performanceperiode im Xetra-Handel an der Frankfurter Wertpapierbörse) multipliziert. Der Auszahlungsbetrag ist auf 150 % des Zielbetrags begrenzt.

Die folgende Tabelle fasst unter anderem den Zielbetrag, die Gesamtzielerreichung und den entsprechenden Auszahlungsbetrag für den LTI 2020–2023 für jedes Vorstandsmitglied, dem der LTI 2020-2023 gewährt wurde, zusammen:

#### LTI 2020–2023

	Dr.-Ing. Frank Hiller	Michael Wellenzohn	Dr. Andreas Strecker
Zielbetrag	200 T€	165 T€	150 T€
Zuteilungskurs	5,48 €	5,48 €	5,48 €
Anzahl VPS	36.503	30.115	27.377
Gesamtzielerreichung	0 %	0 %	0 %
Finale Anzahl virtueller Aktien	0	0	0
Schlusskurs (inkl. Dividende)	4,48 €	4,48 €	4,48 €
Auszahlungsbetrag	0 €	0 €	0 €

Da im Geschäftsjahr 2023 auch der LTI 2019–2022 von Dr. Strecker endete, werden nachfolgend zudem die für die Gewährung an Herrn Dr. Strecker relevanten Parameter des LTI 2019-2022 dargestellt. Die in diesem Kapitel 2.2.1 dargestellte LTI-Grundlogik gilt hinsichtlich aller Parameter (das heißt Plantyp, Performanceperiode, Leistungskriterien sowie Ermittlung der Auszahlung) auch für den LTI 2019–2022. Die Zielwerte der Leistungskriterien des LTI 2019–2022 entsprechen ebenfalls den in diesem Kapitel dargestellten Zielwerten des LTI 2020–2023. Zwischen dem 1. März 2019 und dem 28. Februar 2023 betrug die Aktienkurssteigerung der DEUTZ-Aktie -15,7 % und die Differenz zwischen der Aktienkurssteigerung der DEUTZ-Aktie und der Börsenkursentwicklung im MDAX (relative Aktienkursentwicklung) -34,4 %. Die Zielerreichung des LTI 2019–2022 von Herrn Dr. Strecker beträgt demnach 0 %.

#### LTI 2019–2022

	Dr. Andreas Strecker
Zielbetrag	125 T€
Zuteilungskurs	5,95 €
Anzahl VPS	21.008
Gesamtzielerreichung	0 %
Finale Anzahl virtueller Aktien	0
Schlusskurs (inkl. Dividende)	5,02 €
Auszahlungsbetrag	0 €

### 2.2.3 LTI (ZUTEILUNG IM JAHR 2023)

Der im Geschäftsjahr 2023 zugesagte LTI wird in Form von VPS jährlich als Tranche zugesagt. Der Zielbetrag bildet dabei die Ausgangsbasis der Zusage und beträgt für die Mitglieder des Vorstands jeweils zwischen 63 und 69 % der Grundvergütung.

Zu Beginn der vierjährigen Laufzeit wird der Zielbetrag durch den durchschnittlichen Aktienkurs der DEUTZ AG (arithmetisches Mittel der **Xetra-Schlusskurse** der letzten 60 Handelstage vor Beginn der Performanceperiode) geteilt, um eine Anzahl bedingt zugesagter VPS zu ermitteln.

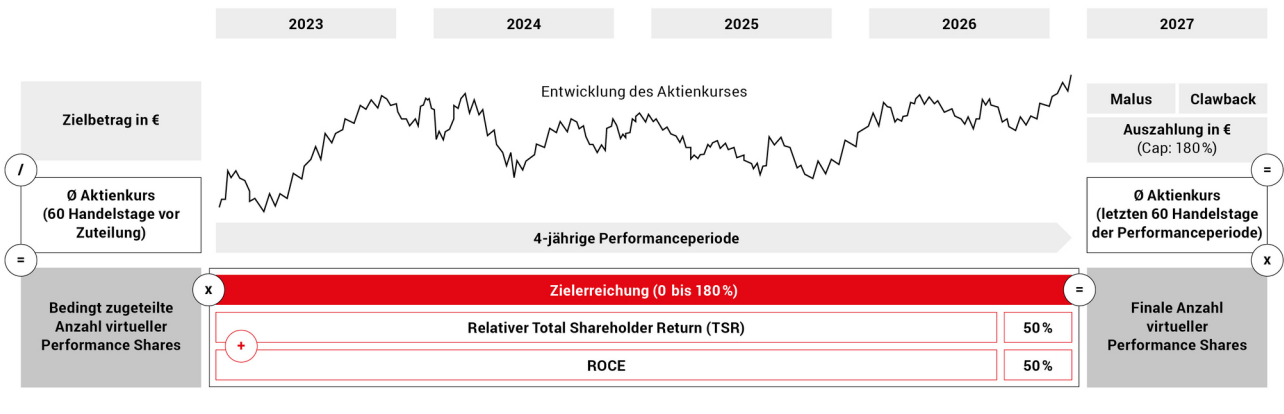
Für die Zuteilung im Jahr 2023 belief sich dieser durchschnittliche Aktienkurs der DEUTZ AG auf 3,98 €. Die Anzahl der VPS, die den Vorstandsmitgliedern für das Jahr 2023 zugesagt wurde, ist in der folgenden Tabelle dargestellt:

Mitglied des Vorstands	Zugesagter LTI-Betrag (Zielbetrag)	Anzahl bedingt zugeteilter virtueller Aktien in 2023
Dr. Sebastian C. Schulte (Vorstandsvorsitzender)	587 T€	147.413
Timo Krutoff	370 T€	92.918
Dr.-Ing. Petra Mayer	370 T€	92.918
Dr.-Ing. Markus Müller	370 T€	92.918

Die finale Anzahl der VPS ist abhängig von der Zielerreichung der additiv verknüpften Leistungskriterien Return on Capital Employed (ROCE) und relativer Total Shareholder Return (relativer TSR).

Die Zielerreichung für den relativen TSR bestimmt sich nach Ende der Performanceperiode anhand des **Perzentilrangs** der DEUTZ AG innerhalb einer TSR-Peergroup. Der Zielwert für das Leistungskriterium ROCE wird vom Aufsichtsrat festgelegt. Nach der Billigung des für das letzte Geschäftsjahr der Performanceperiode relevanten Konzernjahresabschlusses durch den Aufsichtsrat wird die Zielerreichung für den ROCE bestimmt.

#### Longterm Incentive (2023–2026)



Die LTI-Auszahlung ist auf 180 % des Zielbetrags begrenzt. Die Zielerreichungsgrade der Leistungskriterien ermitteln sich wie folgt:

**Relativer Total Shareholder Return** Der relative TSR vergleicht die TSR-Performance von DEUTZ mit der TSR-Performance einer individuellen Peergroup und wird mit 50 % gewichtet. Die TSR-Performance berechnet sich aus dem Verhältnis der Kursentwicklung zuzüglich gezahlter Dividende am Ende der Performanceperiode zum Wert am Anfang der Performanceperiode. Die TSR-Peergroup setzt sich aus Unternehmen des DAXSubsector All Industrial Machinery zusammen.

Somit weicht diese Peergroup von der Zusammensetzung derjenigen Peergroup, die für die Überprüfung der horizontalen Üblichkeit der Vorstandsvergütung herangezogen wurde, teilweise ab. Die Zusammensetzung der Peergroup zur Beurteilung der horizontalen Üblichkeit basiert auf aktienrechtlichen Kriterien wie Branche, Größe und Land. Für die Zusammensetzung der TSR-Peergroup wurde der Fokus stärker auf die Branche gelegt, sodass auch größere und kleinere Unternehmen im Vergleich zu DEUTZ betrachtet werden. Einige Unternehmen der TSR-Peergroup würden die aktienrechtlichen Größenkriterien für die Überprüfung der horizontalen Üblichkeit der Vorstandsvergütung somit nicht ausreichend erfüllen. Der Aufsichtsrat ist davon überzeugt, dass eine Peergroup mit stärkerem Branchenfokus besser geeignet ist, um die Performance von DEUTZ in Relation zu den relevanten Wettbewerbern und der Branche insgesamt zu evaluieren, als die Peergroup des Horizontalvergleichs.

Die TSR-Peergroup setzte sich im Dezember 2023 aus den folgenden Unternehmen zusammen:

Aumann AG, Datron AG, DMG MORI AG, Dürr AG, Francotyp-Postalia Holding AG, Heidelberger Druckmaschinen AG, Jungheinrich AG, KHD Humboldt Wedag International AG, KHD Humboldt Wedag Vermögensverwaltungs AG, KION GROUP AG, Knorr-Bremse AG, Koenig & Bauer AG, Krones AG, KSB SE & Co. KGaA, Maschinenfabrik Berthold Hermle AG, Masterflex SE, NORMA Group SE, PITTLER Maschinenfabrik AG, Stabilus SE, Wacker Neuson SE, WashTec AG.

Für jedes Unternehmen der Peergroup und für DEUTZ wird nach dem Ende der Performanceperiode die TSR-Performance bestimmt. Die sich ergebenden Einzelwerte werden anschließend in eine Rangfolge gebracht und mit einem Perzentilrang versehen, wobei der 0. Perzentilrang der geringsten TSR-Performance entspricht und der 100. Perzentilrang der höchsten TSR-Performance.

Die Zielerreichung für den relativen TSR bestimmt sich nach dem Ende der Performanceperiode anhand des Perzentilrangs der DEUTZ AG wie folgt:

#### LTI-Zuteilung 2023

	Perzentilrang des TSR von DEUTZ	Grad der Zielerreichung
Untere Schwelle	25	0 %
Zielwert	50	100 %
Cap	75	180 %

Bei einer Leistung zwischen der unteren Schwelle und dem Zielwert wird die Zielerreichung zwischen 50 und 100 % und bei einer Leistung zwischen dem Zielwert und dem Cap zwischen 100 und 180 % linear interpoliert.

**Return on Capital Employed** Der ROCE ist der Quotient aus dem Konzernergebnis vor Zinsen und Steuern gemäß Konzernjahresabschluss abzüglich Erträgen und Aufwendungen, die außerhalb der gewöhnlichen Geschäftstätigkeit anfallen und einen nicht wiederkehrenden Charakter haben (EBIT vor Sondereffekten), und dem eingesetzten Kapital und wird mit 50 % gewichtet. Maßgeblich zur Beurteilung der Zielerreichung für die Tranche 2023 ist der tatsächlich erreichte durchschnittliche ROCE-Ist-Wert während der Performanceperiode.

Der Schwellenwert des ROCE entspricht dem gewichteten Kapitalkostensatz (Weighted Average Cost of Capital – WACC) der DEUTZ AG. ROCE-Werte unterhalb des WACC führen zu einer Zielerreichung von 0 %. So entsteht ein Auszahlungsanspruch erst dann, wenn die Rendite auf das eingesetzte Kapital die Kosten übersteigt.

Die untere Schwelle, der Zielwert im Falle einer 100-prozentigen Zielerreichung und das Cap inklusive der daraus resultierenden Zielerreichung für den durchschnittlichen ROCE-Ist-Wert während der Performanceperiode lauten wie folgt:

#### LTI-Zuteilung 2023

	ROCE	Grad der Zielerreichung
Untere Schwelle	7,6 %	50 %
Zielwert	10,0 %	100 %
Cap	15,0 %	180 %

Bei einer Leistung zwischen der unteren Schwelle und dem Zielwert wird die Zielerreichung zwischen 50 und 100 % und bei einer Leistung zwischen dem Zielwert und dem Cap zwischen 100 und 180 % linear interpoliert.

Eine nachträgliche Änderung der Leistungskriterien und der Zielwerte für die Leistungskriterien ist ausgeschlossen. Der Aufsichtsrat hat beim LTI gemäß der Empfehlung in G.11 DCGK in begründeten Sonderfällen jedoch die Möglichkeit, außergewöhnliche Entwicklungen bei den Bemessungsgrößen, Zielvorgaben und der Feststellung der Zielerreichung angemessen zu berücksichtigen. Von dieser Möglichkeit hat der Aufsichtsrat im Geschäftsjahr 2023 keinen Gebrauch gemacht.

**Ermittlung des LTI** Nach dem Ende der Performanceperiode wird die finale Anzahl VPS bestimmt, indem die bedingt zugesagte Anzahl VPS mit dem gewichteten Gesamtzielerreichungsgrad multipliziert wird. Um den Barauszahlungsbetrag nach Ende der Performanceperiode zu ermitteln, wird die finale Anzahl VPS sodann mit dem durchschnittlichen Aktienkurs der DEUTZ AG (arithmetisches Mittel der Schlusskurse der letzten 60 Handelstage im Xetra-Handel an der Frankfurter Wertpapierbörse vor dem Ablauf der Performanceperiode) multipliziert. Der Auszahlungsbetrag ist auf 180 % des Zielbetrags begrenzt.

### 2.3 Überblick über die im Geschäftsjahr 2023 gewährte und geschuldete variable Vergütung

Die aus den Leistungskriterien resultierende gewährte bzw. geschuldete kurzfristige sowie langfristige variable Vergütung für das Geschäftsjahr 2023 wird in der folgenden Tabelle zusammengefasst:

	Dr. Sebastian C. Schulte	Timo Krutoff	Dr.-Ing. Petra Mayer	Dr.-Ing. Markus Müller	Dr.-Ing. Frank Hiller	Dr. Andreas Strecker	Michael Wellenzohn
<b>STI 2023</b>							
Zielbetrag	480 Tsd. €	300 Tsd. €	300 Tsd. €	300 Tsd. €	-	-	-
Gesamtzielerreichung	145,6 %	145,6 %	145,6 %	145,6 %	-	-	-
<b>Auszahlungsbetrag</b>	<b>699 Tsd. €</b>	<b>437 Tsd. €</b>	<b>437 Tsd. €</b>	<b>437 Tsd. €</b>	-	-	-
<b>LTI 2019–2022</b>							
Zielbetrag	-	-	-	-	-	125 Tsd. €	-
Zuteilungskurs	-	-	-	-	-	5,95 €	-
Anzahl virtueller Aktien	-	-	-	-	-	21.008	-
Gesamtzielerreichung	-	-	-	-	-	0 %	-
Finale Anzahl virtueller Aktien	-	-	-	-	-	0	-
Schlusskurs	-	-	-	-	-	5,02 €	-
<b>Auszahlungsbetrag</b>	-	-	-	-	-	<b>0 Tsd. €<sup>110</sup></b>	-
<b>LTI 2020–2023</b>							
Zielbetrag	-	-	-	-	200 Tsd. €	150 Tsd. €	165 Tsd. €
Zuteilungskurs	-	-	-	-	5,48 €	5,48 €	5,48 €
Anzahl virtueller Aktien	-	-	-	-	36.503	27.377	30.115
Gesamtzielerreichung	-	-	-	-	0 %	0 %	0 %
Finale Anzahl virtueller Aktien	-	-	-	-	0	0	0
Schlusskurs	-	-	-	-	4,48 €	4,48 €	4,48 €
<b>Auszahlungsbetrag</b>	-	-	-	-	<b>0 Tsd. €</b>	<b>0 Tsd. €</b>	<b>0 Tsd. €</b>
<b>Gewährte und geschuldete variable Vergütung (Summe)</b>	<b>699 Tsd. €</b>	<b>437 Tsd. €</b>	<b>437 Tsd. €</b>	<b>437 Tsd. €</b>	<b>0 Tsd. €</b>	<b>0 Tsd. €</b>	<b>0 Tsd. €</b>

<sup>110</sup> Die Laufzeit des LTI 2019–2022 von Herrn Dr. Andreas Strecker begann am 1. März 2019 und hatte eine Laufzeit bis zum 28. Februar 2023.

## 2.4 Sonstiges

**Malus und Clawback** Die kurzfristige variable Vergütung und die virtuellen Performance Shares unterliegen Malus- und Clawbackbedingungen. Das bedeutet: Bei schwerwiegenden, von der Gesellschaft im Einzelnen darzulegenden Verstößen der Vorstandsmitglieder gegen geltendes Gesetz oder ihre gesetzlichen und dienstvertraglichen Pflichten zu ordnungsgemäßer Amtsführung ist der Aufsichtsrat dazu berechtigt, noch nicht ausgezahlte variable Vergütung teilweise einzubehalten (Malus) und bereits ausgezahlte variable Vergütung zurückzufordern (Clawback). Die Entscheidung des Aufsichtsrates erfolgt dabei nach pflichtgemäßem Ermessen. Im Geschäftsjahr 2023 hat der Aufsichtsrat keine variablen Vergütungsbestandteile einbehalten oder zurückgefordert.

**Sondervergütung** Der Aufsichtsrat kann in von ihm sowohl festzustellenden als auch zu begründenden Ausnahmefällen Vorstandsmitgliedern in Übereinstimmung mit der Empfehlung G.11 des DCGK eine Sondertantieme nach pflichtgemäßem Ermessen gewähren. Die Sondertantieme ist zweifach begrenzt. So ist sie zunächst relativ auf die Hälfte der Jahresgrundvergütung der Vorstandsmitglieder limitiert. Zudem fällt die Sondertantieme unter die Maximalvergütung gemäß § 87 a Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 AktG als absolute Obergrenze der Gesamtvergütung. Eine solche Sondertantieme wurde in den letzten zehn Jahren und auch im Geschäftsjahr 2023 nicht gewährt.

**Einhaltung der Maximalvergütung** Neben der Begrenzung der variablen Vergütungskomponenten hat der Aufsichtsrat gemäß § 87 a Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 AktG für jedes Mitglied des Vorstands eine Maximalvergütung festgelegt, welche die zufließende Vergütung, die für ein Geschäftsjahr gewährt wird, begrenzt. Diese Maximalvergütung umfasst die Grundvergütung, Nebenleistungen, die Altersversorgung und Auszahlungen aus dem STI und LTI sowie etwaige Sondertantieme. Die nachfolgend dargestellten Maximalvergütungen für die Mitglieder des DEUTZ-Vorstands liegen unterhalb der im Vergütungssystem 2021 festgelegten Maximalvergütungen und entsprechen damit dem Vergütungssystem 2021:

### Maximalvergütung gemäß § 87 a Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 AktG

Mitglied des Vorstands	
Dr. Sebastian C. Schulte (Vorstandsvorsitzender)	2.777 T€
Timo Krutoff	1.746 T€
Dr.-Ing. Petra Mayer	1.746 T€
Dr.-Ing. Markus Müller	1.746 T€

Hinsichtlich der Grundvergütung, der Nebenleistungen, der Altersversorgung und der Auszahlung aus dem STI für das Geschäftsjahr 2023 wurde die Maximalvergütung ohne Kürzung einer Komponente einbehalten. Da der Auszahlungsbetrag für die mehrjährige variable Vergütung aufgrund der vierjährigen Performanceperiode erst im dritten Jahr nach Abschluss des Berichtsjahres vorliegt, kann über die Einhaltung der Maximalvergütung für das Geschäftsjahr 2023 erst im Rahmen des Vergütungsberichts für das Geschäftsjahr 2026 abschließend berichtet werden.

**Leistungen für den Fall der vorzeitigen Beendigung der Vorstandstätigkeit** Endet der Dienstvertrag oder die Bestellung eines Vorstandsmitglieds ohne wichtigen Grund im Sinne von § 626 BGB vorzeitig, erhält das Vorstandsmitglied eine Abfindung in Höhe der von der Gesellschaft voraussichtlich geschuldeten Gesamtbezüge für die Dauer der ursprünglichen Restlaufzeit, höchstens jedoch für die Dauer von zwei Jahren (Abfindungscap).

## C. Höhe der Vorstandsvergütung im Geschäftsjahr 2023

### C.1. Vergütung der im Geschäftsjahr aktiven Mitglieder des Vorstands

**Zugesagte Vergütung sowie gewährte und geschuldete Vergütung im Geschäftsjahr 2023** Die Vergütung, die den Mitgliedern des Vorstands zugesagt wurde, sowie die im Geschäftsjahr 2023 gewährte und geschuldete Vergütung gemäß § 162 Abs. 1 Satz 1 AktG ist in den nachfolgenden Tabellen dargestellt.

**Zugesagte Vergütung:** Die zugesagte Vergütung ist diejenige Vergütung, die den Vorstandsmitgliedern für das Geschäftsjahr 2023 unabhängig vom Zeitpunkt der Auszahlung in Aussicht gestellt wird (Zielvergütung).

Konkret heißt »zugesagt« für die Vergütungskomponenten im Geschäftsjahr 2023 Folgendes:

#### Im Geschäftsjahr 2023 zugesagte Vergütung

---

##### Vergütungskomponenten

---

Grundvergütung

---

Nebenleistungen

---

Aufwendung für die Altersversorgung

---

STI 2023 (gewährt im Geschäftsjahr 2023)

---

LTI 2023–2026 (Gewährung erfolgt im Geschäftsjahr 2026)

---

**Gewährt und geschuldet:** Die gewährte Vergütung stellt diejenige Vergütung dar, für die die (ein- oder mehrjährige) Tätigkeit, die der Vergütung zugrunde liegt, vollständig erbracht worden ist. Eine Vergütung ist geschuldet, wenn DEUTZ eine rechtlich bestehende Verpflichtung gegenüber dem Vorstandsmitglied hat, die fällig, aber noch nicht erfüllt ist.

Konkret heißt »gewährt und geschuldet« für die Vergütungskomponenten im Geschäftsjahr 2023 Folgendes:

#### Im Geschäftsjahr 2023 gewährte und geschuldete Vergütung (§ 162 Abs. 1 Satz 1 AktG)<sup>111</sup>

---

##### Vergütungskomponenten

---

Grundvergütung

---

Nebenleistungen

---

STI 2023 (zugesagt im Geschäftsjahr 2023)

---

LTI 2020–2023 (zugesagt im Geschäftsjahr 2020)

---

<sup>111</sup> Die Aufwendungen für die Altersversorgung eines Geschäftsjahres gelten nicht als gewährte und geschuldete Vergütung im Sinne des § 162 Abs. 1 Nr. 1 AktG, da die Tätigkeit, die der Vergütung zugrunde liegt, noch nicht vollständig erbracht worden ist.

Die den Mitgliedern des Vorstands im Geschäftsjahr 2023 zugesagte Vergütung (Zielvergütung) stellt sich wie folgt dar:

### Zielvergütung

	Dr. Sebastian C. Schulte, Vorstandsvorsitzender				Timo Krutoff, ordentliches Vorstandsmitglied (seit 1. Dezember 2022)			
	2023		2022		2023		2022	
	in T€	in % <sup>112</sup>	in T€	in %	in T€	in %	in T€	in %
Grundvergütung	850	40,7	818	41,1	580	44,1	48	44,2
+ Nebenleistungen	19	0,9	19	1,0	16	1,2	1	0,9
<b>= Summe erfolgsunabhängige Vergütung</b>	<b>869</b>	<b>41,7</b>	<b>837</b>	<b>42,0</b>	<b>596</b>	<b>45,3</b>	<b>49</b>	<b>45,1</b>
+ Einjährige variable Vergütung (Summe)	480	23,0	459	23,0	300	22,8	25	22,9
STI 2022	-	-	459	23,0	-	-	25	22,9
STI 2023	480	23,0	-	-	300	22,8	-	-
+ Mehrjährige variable Vergütung (Summe)	587	28,1	561	28,2	370	28,1	31	28,2
LTI 2022–2025	-	-	561	28,2	-	-	31	28,2
LTI 2023–2026	587	28,1	-	-	370	28,1	-	-
<b>= Summe erfolgsabhängige Vergütung</b>	<b>1.067</b>	<b>51,2</b>	<b>1.020</b>	<b>51,2</b>	<b>670</b>	<b>50,9</b>	<b>56</b>	<b>51,1</b>
+ Aufwand für betriebliche Altersversorgung	150	7,2	135	6,8	50	3,8	4	3,8
<b>= Gesamtvergütung</b>	<b>2.086</b>	<b>100,0</b>	<b>1.992</b>	<b>100,0</b>	<b>1.316</b>	<b>100,0</b>	<b>109</b>	<b>100,0</b>

### Zielvergütung

	Dr.-Ing. Petra Mayer, ordentliches Vorstandsmitglied (seit 1. November 2022)				Dr.-Ing. Markus Müller, ordentliches Vorstandsmitglied			
	2023		2022		2023		2022	
	in T€	in %	in T€	in %	in T€	in %	in T€	in %
Grundvergütung	580	44,0	97	44,2	580	44,0	580	43,9
+ Nebenleistungen	17	1,3	2	0,9	19	1,4	20	1,5
<b>= Summe erfolgsunabhängige Vergütung</b>	<b>597</b>	<b>45,3</b>	<b>99</b>	<b>45,1</b>	<b>599</b>	<b>45,4</b>	<b>600</b>	<b>45,5</b>
+ Einjährige variable Vergütung (Summe)	300	22,8	50	22,9	300	22,7	300	22,7
STI 2022	-	-	50	22,9	-	-	300	22,7
STI 2023	300	22,8	-	-	300	22,7	-	-
+ Mehrjährige variable Vergütung (Summe)	370	28,1	62	28,2	370	28,1	370	28,0
LTI 2022–2025	-	-	62	28,2	-	-	370	28,0
LTI 2023–2026	370	28,1	-	-	370	28,1	-	-
<b>= Summe erfolgsabhängige Vergütung</b>	<b>670</b>	<b>50,9</b>	<b>112</b>	<b>51,1</b>	<b>670</b>	<b>50,8</b>	<b>670</b>	<b>50,8</b>
+ Aufwand für betriebliche Altersversorgung	50	3,8	8	3,8	50	3,8	50	3,8
<b>= Gesamtvergütung</b>	<b>1.317</b>	<b>100,0</b>	<b>219</b>	<b>100,0</b>	<b>1.319</b>	<b>100,0</b>	<b>1.320</b>	<b>100,0</b>

<sup>112</sup> Aufgrund von Rundungsdifferenzen kann die Summe der Vergütungsanteile bei allen Vorstandsmitgliedern von 100 % abweichen.

Die gewährte und geschuldete Vergütung gemäß § 162 Abs. 1 Satz 1 AktG für die Mitglieder des Vorstands im Geschäftsjahr 2023 stellt sich wie folgt dar:

**Gewährte und geschuldete Vergütung**

	Dr. Sebastian C. Schulte, Vorstandsvorsitzender				Timo Krutoff, ordentliches Vorstandsmitglied (seit 1. Dezember 2022)			
	2023		2022		2023		2022	
	in T€	in %	in T€	in %	in T€	in %	in T€	in %
Grundvergütung	850	54,2	818	56,2	580	56,2	48	58,2
+ Nebenleistungen	19	1,2	19	1,3	16	1,5	1	1,2
<b>= Summe erfolgsunabhängige Vergütung</b>	<b>869</b>	<b>55,4</b>	<b>837</b>	<b>57,5</b>	<b>596</b>	<b>57,7</b>	<b>49</b>	<b>59,4</b>
+ Einjährige variable Vergütung (Summe)	699	44,6	618	42,5	437	42,3	34	40,6
STI 2022	-	-	618	42,5	-	-	34	40,6
STI 2023	699	44,6	-	-	437	42,3	-	-
+ Mehrjährige variable Vergütung (Summe)	-	-	-	-	-	-	-	-
LTI 2019–2022	-	-	-	-	-	-	-	-
LTI 2020–2023	-	-	-	-	-	-	-	-
<b>= Summe erfolgsabhängige Vergütung</b>	<b>699</b>	<b>44,6</b>	<b>618</b>	<b>42,5</b>	<b>437</b>	<b>42,3</b>	<b>34</b>	<b>40,6</b>
+ Sonstiges <sup>113</sup>	-	-	-	-	-	-	-	-
<b>= Gesamtvergütung</b>	<b>1.568</b>	<b>100,0</b>	<b>1.455</b>	<b>100,0</b>	<b>1.033</b>	<b>100,0</b>	<b>83</b>	<b>100,0</b>

**Gewährte und geschuldete Vergütung**

	Dr.-Ing. Petra Mayer, ordentliches Vorstandsmitglied (seit 1. November 2022)				Dr.-Ing. Markus Müller, ordentliches Vorstandsmitglied			
	2023		2022		2023		2022	
	in T€	in %	in T€	in %	in T€	in %	in T€	in %
Grundvergütung	580	56,1	97	58,2	580	56,0	580	57,7
+ Nebenleistungen	17	1,6	2	1,2	19	1,8	20	2,0
<b>= Summe erfolgsunabhängige Vergütung</b>	<b>597</b>	<b>57,7</b>	<b>99</b>	<b>59,4</b>	<b>599</b>	<b>57,8</b>	<b>600</b>	<b>59,7</b>
+ Einjährige variable Vergütung (Summe)	437	42,3	67	40,6	437	42,2	405	40,3
STI 2022	-	-	67	40,6	-	-	405	40,3
STI 2023	437	42,3	-	-	437	42,2	-	-
+ Mehrjährige variable Vergütung (Summe)	-	-	-	-	-	-	-	-
LTI 2019–2022	-	-	-	-	-	-	-	-
LTI 2020–2023	-	-	-	-	-	-	-	-
<b>= Summe erfolgsabhängige Vergütung</b>	<b>437</b>	<b>42,3</b>	<b>67</b>	<b>40,6</b>	<b>437</b>	<b>42,2</b>	<b>405</b>	<b>40,3</b>
+ Sonstiges	-	-	-	-	-	-	-	-
<b>= Gesamtvergütung</b>	<b>1.034</b>	<b>100,0</b>	<b>166</b>	<b>100,0</b>	<b>1.036</b>	<b>100,0</b>	<b>1.005</b>	<b>100,0</b>

<sup>113</sup> Die Vergütung Sonstiges beinhaltet sämtliche Vergütung, die nicht in den übrigen Vergütungsbestandteilen abgebildet ist, bspw. Abfindungszahlungen oder Karenzentschädigungen.



**Bezüge der Mitglieder des Vorstands im Geschäftsjahr 2023 gemäß § 314 Abs. 1 Nr. 6 a HGB** Für das Geschäftsjahr 2023 betragen die im Aufwand erfassten Gesamtbezüge des Vorstands der DEUTZ AG 5.583 T€ (2022: 4.214 T€). Diese setzen sich zusammen aus kurzfristig fälligen Leistungen in Höhe von 4.958 Tsd. € (2022: 4.359 T€) und aktienbasierten langfristig fälligen Leistungen im Rahmen der Long-Term-Incentive-Pläne in Höhe von 625 T€ (2022: -145 T€).

Die Bezüge an ehemalige Vorstandsmitglieder und ihre Hinterbliebenen beliefen sich bei der DEUTZ AG und im Konzern auf 1.021 T€ (2022: 6.845 T€). Für Pensionen gegenüber den ehemaligen Vorstandsmitgliedern bestehen Rückstellungen in Höhe von 9.396 T€ (31. Dezember 2022: 9.836 T€).

**Überprüfung der Üblichkeit der Vorstandsvergütung** Um eine marktübliche und wettbewerbsfähige Vergütung sicherzustellen, überprüft der Aufsichtsrat die Vergütungshöhen des Vorstands regelmäßig. Im Rahmen der Überprüfung wird unter anderem die horizontale Üblichkeit der Vergütung (Vergleich zur Vorstandsvergütung in anderen Unternehmen) sowie die vertikale Üblichkeit (Vergütungs- und Beschäftigungsbedingungen innerhalb von DEUTZ) untersucht und beurteilt. Zur Bewertung der horizontalen Üblichkeit werden Unternehmen herangezogen, die mit DEUTZ insbesondere hinsichtlich der Kriterien Land, Branche und Größe vergleichbar sind. Innerhalb von DEUTZ werden sowohl für aktuelle Relationen als auch für die Relationen in der zeitlichen Entwicklung der obere Führungskreis und die Belegschaft insgesamt zur Bewertung der Üblichkeit herangezogen.

Zuletzt wurde die Üblichkeit der Vergütung der Mitglieder des Vorstands im Geschäftsjahr 2023 überprüft und als üblich befunden. Zur Bewertung der horizontalen Üblichkeit wurden zwei Vergleichsgruppen gebildet. Der ersten Vergleichsgruppe gehörten primär deutsche, börsennotierte Unternehmen an, die hinsichtlich der Branche sowie der Größenkriterien Umsatz und Mitarbeiter vergleichbar waren. Folgende Unternehmen sind dabei Teil der Peergroup gewesen: Aumann AG, DMG Mori AG, ElringKlinger AG, Hella GmbH & Co. KGaA, Jost Werke SE, Jungheinrich AG, Kion Group AG, Knorr-Bremse AG, SAF-Holland SE, Schaeffler AG, SGL Carbon SE, STABILUS SE, Sulzer AG, Traton SE, VARTA AG, Vitesco Technologies Group AG, Wacker Neuson SE. Als zweite Vergleichsgruppe wurde der SDAX herangezogen, da DEUTZ im SDAX gelistet ist.

## C.2. Bezüge ehemaliger Mitglieder des Vorstands

Die gewährte und geschuldete Vergütung der ehemaligen Vorstandsmitglieder der DEUTZ AG belief sich gemäß § 162 Abs. 1 Nr. 1 AktG im Geschäftsjahr 2023 auf insgesamt 1.516 T€.

Dem im Geschäftsjahr 2022 aus dem Vorstand ausgeschiedenen Herrn Dr.-Ing. Hiller steht im Geschäftsjahr 2023 zur Abgeltung seiner Vergütungsansprüche aufgrund der vorzeitigen Beendigung eine gewährte und geschuldete Vergütung in Höhe von 700 T€ zu, die vollständig auf erfolgsunabhängige Komponenten entfällt. Die Ausgleichszahlung entfällt zu 698 T€ (99,7 % der Gesamtvergütung) auf den STI 2023, für den im Rahmen des Ausscheidens eine Zielerreichung von 145 % vereinbart wurde, und zu 2 Tsd. € (0,3 % der Gesamtvergütung) auf Nebenleistungen. Der auf den LTI 2023 entfallende Anteil der Vergütung ist maßgeblich von der Aktienkursentwicklung der DEUTZ-Aktie während der regulären Performanceperiode abhängig, sodass eine finanzielle Wertermittlung dieses variablen Anteils erst nach dem Ende der Performanceperiode der LTI-Tranche 2023 im Geschäftsjahr 2026 möglich ist. Zudem erfolgte ein Beitrag an die Unterstützungskasse im Rahmen der mit Herrn Dr.-Ing. Hiller vereinbarten betrieblichen Altersversorgung in Höhe von 165 Tsd. €.

Herrn Wellenzohn steht im Zuge seines vorzeitigen Ausscheidens aus dem Vorstand im Geschäftsjahr 2022 zur Abgeltung seiner vertraglichen Ansprüche im Geschäftsjahr 2023 eine gewährte und geschuldete Vergütung in Höhe von 446 T€ zu, die vollständig auf erfolgsunabhängige Komponenten entfällt. Die Vergütung entfällt zu 290 T€ (65,0 % der Gesamtvergütung) auf die zeitanteilige Grundvergütung, zu 150 T€ (33,6 % der Gesamtvergütung) auf den zeitanteiligen STI 2023, für den im Rahmen des Ausscheidens eine Zielerreichung von 100 % vereinbart wurde, und zu 6 T€ (1,4 % der Gesamtvergütung) auf Nebenleistungen. Der auf den anteiligen LTI 2023 entfallende Anteil der Vergütung ist maßgeblich von der Aktienkursentwicklung der DEUTZ-Aktie während der regulären Performanceperiode abhängig, sodass eine finanzielle Wertermittlung dieses variablen Anteils erst nach dem Ende der Performanceperiode der LTI-Tranche 2023 im Geschäftsjahr 2026 möglich ist.

Die gewährte und geschuldete Vergütung für die im Geschäftsjahr 2018 ausgeschiedene Frau Dr. Margarete Haase belief sich im Geschäftsjahr 2023 auf 56 T€ und entfiel vollständig auf die feste, erfolgsunabhängige Altersversorgung. Herr Dr.-Ing. Helmut Leube, der im Geschäftsjahr 2016 ausgeschieden ist, erhielt im Berichtsjahr 2023 eine feste, erfolgsunabhängige Altersversorgung in Höhe von 80 T€. Die Bezüge der übrigen ehemaligen Vorstandsmitglieder, die vor über zehn Jahren aus dem Vorstand der DEUTZ AG ausgeschieden sind, beliefen sich 2023 auf 234 T€ und entfielen vollständig auf die Gewährungen der festen, erfolgsunabhängigen Altersversorgung.

### C.3. Angaben zur relativen Entwicklung der Vorstandsvergütung, der Vergütung der übrigen Belegschaft sowie zur Ertragsentwicklung der Gesellschaft

Die nachfolgende Tabelle stellt die Entwicklung der im Geschäftsjahr gewährten und geschuldeten Vergütung der Mitglieder des Vorstands, die Ertragsentwicklung der DEUTZ AG sowie die Entwicklung der Vergütung der Belegschaft im Vergleich zum vorangegangenen Geschäftsjahr dar. Die Entwicklung der gewährten und geschuldeten Vergütung der Vorstandsmitglieder basiert auf der obig dargestellten Vergütung (siehe Abschnitt C. »Höhe der Vorstandsvergütung im Geschäftsjahr 2023«, Kapitel 1 und 2, jeweils gewährte und geschuldete Vergütung).

Die Ertragsentwicklung wird anhand der zentralen finanziellen Kennzahlen EBIT für die Gesellschaft (DEUTZ AG) sowie EBIT vor Sondereffekten für den Konzern (DEUTZ Konzern) dargestellt. Für die Vergütung der Belegschaft wird auf die durchschnittliche Vergütung der Angestellten und Arbeiter der Gesellschaft (DEUTZ AG) in Deutschland (exkl. Auszubildende und Praktikanten) abgestellt. Um die Vergleichbarkeit sicherzustellen, wurde die Vergütung von Teilzeitarbeitskräften auf Vollzeitäquivalente hochgerechnet.

Die Auszahlung der Altersversorgung der bereits ausgeschiedenen Vorstandsmitglieder Dr. Margarete Haase und Dr.-Ing. Helmut Leube wird von der Unterstützungskasse und nicht von der DEUTZ AG geleistet.

	2023	2023 vs. 2022	2022 vs. 2021	2021 vs. 2020	2020 vs. 2019
<b>Vorstandsvergütung</b>	Absolute Werte	Jährliche Veränderung in %			
Dr. Sebastian C. Schulte	1.568 Tsd. €	7,8	40,3 <sup>114</sup>	-	-
Timo Krutoff	1.033 Tsd. €	1.144,4 <sup>115</sup>	-	-	-
Dr.-Ing. Petra Mayer	1.034 Tsd. €	522,8 <sup>116</sup>	-	-	-
Dr.-Ing. Markus Müller	1.036 Tsd. €	3,1	22,0 <sup>117</sup>	-	-
Dr.-Ing. Frank Hiller (bis 13. Februar 2022)	700 Tsd. €	-73,3	80,1	88,3	-47,2
Michael Wellenzohn (bis 6. September 2022)	446 Tsd. €	-55,4	-7,7	75,6	-50,6
Dr. Margarete Haase (bis 30. April 2018)	56 Tsd. €	1,0	1,0	1,0	1,0
Dr.-Ing. Helmut Leube (bis 31. Dezember 2016)	80 Tsd. €	1,0	1,0	1,0	1,0
<b>Ertragsentwicklung von DEUTZ</b>					
EBIT der DEUTZ AG	72,7 Mio. €	-1,9	104,1	131,7 <sup>118</sup>	-226,2
EBIT vor Sondereffekten des DEUTZ-Konzerns	120,4 Mio. €	34,7	140,3	149,8	-194,8
<b>Durchschnittliche Vergütung der Belegschaft der DEUTZ AG</b>					
Belegschaft		12,2	3,5	-0,2	3,5

<sup>114</sup> Da Dr. Sebastian C. Schulte erst seit 2021 Mitglied des Vorstands ist, ist ein Vergleich der Vergütung zum Geschäftsjahr 2020 nicht möglich.

<sup>115</sup> Da Timo Krutoff erst seit 2022 Mitglied des Vorstands ist, ist ein Vergleich der Vergütung zum Geschäftsjahr 2021 nicht möglich.

<sup>116</sup> Da Dr.-Ing. Petra Mayer erst seit 2022 Mitglied des Vorstands ist, ist ein Vergleich der Vergütung zum Geschäftsjahr 2021 nicht möglich.

<sup>117</sup> Da Dr.-Ing. Markus Müller erst seit 2021 Mitglied des Vorstands ist, ist ein Vergleich der Vergütung zum Geschäftsjahr 2020 nicht möglich.

<sup>118</sup> Die Abweichung zum Vergütungsbericht 2021 ist durch eine Korrektur des EBIT für 2021 der DEUTZ AG bedingt.

### III. Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats

#### A. Vergütungssystem im Jahr 2023

Das Vergütungssystem für den Aufsichtsrat wurde im Geschäftsjahr 2023 angepasst. Das neue System für die Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats, welches in § 15 der Satzung geregelt ist, wurde der Hauptversammlung am 27. April 2023 vorgelegt und mit 99,73 % der Stimmen angenommen. Die Ausgestaltung der Vergütung für den Aufsichtsrat soll dazu beitragen, hochqualifizierte Mitglieder für den Aufsichtsrat zu gewinnen und an das Unternehmen zu binden. So kann der Aufsichtsrat den Vorstand bei der Entwicklung der Strategie beraten und die Arbeit des Vorstands kontrollieren.

Die Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats setzt sich pro Jahr aus einer festen Grundvergütung, einer festen Vergütung für die Mitwirkung in Ausschüssen sowie Sitzungsgeldern für die Teilnahme an Sitzungen des Aufsichtsrats und seiner Ausschüsse zusammen. Grundvergütung und Ausschussvergütung werden jeweils jährlich nach Ablauf des Geschäftsjahres bis zur ordentlichen Hauptversammlung gezahlt, die Sitzungsgelder nach der jeweiligen Sitzung.

Jedes ordentliche Mitglied des Aufsichtsrats erhält mit Wirkung der Satzungsänderung zum 27. April 2023 jährlich eine feste Grundvergütung in Höhe von 45.000 €. Der Vorsitzende des Aufsichtsrats erhält 112.500 €, der stellvertretende Vorsitzende 67.500 €. Darüber hinaus wird die Mitgliedschaft im Prüfungsausschuss mit jährlich 25.000 € und im Personalausschuss mit jährlich 20.000 € vergütet, die Mitglieder im Nominierungsausschuss erhalten 10.000 € und Mitglieder des Vermittlungsausschusses erhalten jährlich 5.000 €. In jedem Ausschuss erhält der Vorsitzende das Doppelte und der stellvertretende Vorsitzende das Eineinhalbfache der genannten Beträge. Zusätzlich erhält jedes Mitglied für die Teilnahme an Aufsichtsrats- und Ausschusssitzungen je ein Sitzungsgeld in Höhe von 2.000 €.

Des Weiteren erstattet DEUTZ den Mitgliedern des Aufsichtsrats die ggfs. in Verbindung mit der Ausübung ihrer Tätigkeit entstehende Umsatzsteuer und sorgt für den Abschluss einer angemessenen Haftpflichtversicherung (sogenannte D&O-Versicherung).

#### B. Gewährte und geschuldete Vergütung im Geschäftsjahr 2023

Im Folgenden wird die gewährte und geschuldete Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats im Geschäftsjahr 2023 dargestellt. Die gewährte Vergütung stellt diejenige Vergütung dar, für die die (ein- oder mehrjährige) Tätigkeit, die der Vergütung zugrunde liegt, vollständig erbracht worden ist. Eine Vergütung ist geschuldet, wenn DEUTZ eine rechtlich bestehende Verpflichtung gegenüber dem Aufsichtsratsmitglied hat, die fällig, aber noch nicht erfüllt ist.

Konkret heißt »gewährt und geschuldet« für die Vergütungskomponenten im Geschäftsjahr 2023 Folgendes:

#### Im Geschäftsjahr 2023 gewährte und geschuldete Vergütung (§ 162 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 AktG)

##### Vergütungskomponenten

Feste Grundvergütung (zugesagt für die Aufsichtsratsmitgliedschaft im Geschäftsjahr 2023)
Vergütung für Ausschusstätigkeit (zugesagt für die Ausschussmitgliedschaft im Geschäftsjahr 2023)
Sitzungsgeld (zugesagt für die Sitzungen im Geschäftsjahr 2023)

Die für das Geschäftsjahr 2023 gewährte und geschuldete Vergütung beläuft sich für alle im Geschäftsjahr 2023, ggfs. auch pro rata temporis, zugehörigen Mitglieder des Aufsichtsrats auf insgesamt 1.112,7 T€. Diese Aufteilung der Gesamtvergütung nach den einzelnen Mitgliedern des Aufsichtsrats wird in der nachfolgenden Tabelle dargestellt:

	Feste Grundvergütung		Vergütung für Ausschusstätigkeit		Sitzungsgeld		Gesamtvergütung
	in T€	in %	in T€	in %	in T€	in %	in T€
Dr. Dietmar Voggenreiter (Vorsitzender)	100,5	45,5	85,0	38,5	35,5	16,1	221,0
Sabine Beutert (stellvertretende Vorsitzende) <sup>AN119</sup>	64,7	40,7	62,0	38,9	32,5	20,4	159,2
Sophie Albrecht (bis 27. April 2023)	12,8	57,1	5,1	22,8	4,5	20,0	22,5
Dr.-Ing. Bernd Bohr (bis 27. April 2023)	12,8	74,0	0,0	0,0	4,5	26,0	17,3
Yavuz Büyükdag (bis 14. Juni 2023) <sup>AN</sup>	18,5	75,5	0,0	0,0	6,0	24,5	24,5
Dr. Fabian Dietrich <sup>AN</sup>	43,2	55,5	12,6	16,2	22,0	28,3	77,8
Helmut Ernst (seit 27. April 2023)	30,3	69,2	0,0	0,0	13,5	30,8	43,8
Hans-Peter Finken (bis 31. Mai 2023)	16,8	73,6	0,0	0,0	6,0	26,4	22,8
Melanie Freytag (seit 27. April 2023) <sup>AN</sup>	30,3	64,0	3,5	7,5	13,5	28,5	47,4
Patricia Geibel-Conrad	43,2	37,4	47,1	40,9	25,0	21,7	115,2
Ismail-Hilmi Kocer (seit 14. Juni 2023) <sup>AN</sup>	24,7	67,3	0,0	0,0	12,0	32,7	36,7
Gottfried Laengert (seit 14. Juni 2023) <sup>AN</sup>	24,7	62,9	2,5	6,4	12,0	30,6	39,2
Alois Ludwig (bis 27. April 2023)	12,8	45,4	6,4	22,7	9,0	31,9	28,2
Dr.-Ing. Rudolf Maier	43,2	49,6	19,9	22,9	24,0	27,6	87,0
Bernd Maierhofer (seit 27. April 2023)	30,3	69,2	0,0	0,0	13,5	30,8	43,8
Katja Olligschläger (seit 24. Juli 2023) <sup>AN</sup>	19,8	71,3	0,0	0,0	8,0	28,7	27,8
Hans-Jörg Schaller (seit 14. Juni 2023) <sup>AN</sup>	24,7	67,3	0,0	0,0	12,0	32,7	36,7
Corinna Töpfer-Hartung (bis 27. April 2023) <sup>AN</sup>	18,5	54,4	6,5	19,1	9,0	26,5	34,0
Ali Yener (bis 14. Juni 2023) <sup>AN</sup>	18,5	66,4	3,4	12,1	6,0	21,5	27,9
<b>Gesamt</b>	<b>590,2</b>		<b>254,0</b>		<b>268,5</b>		<b>1.112,7</b>

<sup>119</sup> AN = Arbeitnehmervertreter.

C. Angaben zur relativen Entwicklung der Aufsichtsratsvergütung, der Vergütung der übrigen Belegschaft sowie zur Ertragsentwicklung der Gesellschaft

Die nachfolgende Tabelle stellt die Entwicklung der im Geschäftsjahr gewährten und geschuldeten Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats, die Ertragsentwicklung der DEUTZ AG sowie die Entwicklung der Vergütung der Belegschaft im Vergleich zum vorangegangenen Geschäftsjahr dar. Die Ertragsentwicklung und die Vergütung der Belegschaft der DEUTZ AG ist analog zum Vergleich der Vorstandsvergütung ausgestaltet.

	2023	2023 vs. 2022	2022 vs. 2021	2021 vs. 2020	2020 vs. 2019
<b>Aufsichtsratsvergütung</b>	Absolute Werte (in T€)	Jährliche Veränderung in %			
Dr. Dietmar Voggenreiter (Vorsitzender)	221,0	29,9	236,8	9,8	40,0
Sabine Beutert (stellvertretende Vorsitzende) <sup>AN120</sup>	159,2	70,7	25,1	6,4	-4,1
Sophie Albrecht (bis 27. April 2023)	22,5	-69,0	9,0	4,7	10,2
Dr.-Ing. Bernd Bohr (bis 27. April 2023)	17,3	-73,7	-61,3	4,6	-2,7
Yavuz Büyükdag (bis 14. Juni 2023) <sup>AN</sup>	24,5	-55,5	8,9	9,8	-6,1
Dr. Fabian Dietrich <sup>AN</sup>	77,8	41,4	8,9	9,8	-6,1
Helmut Ernst (seit 27. April 2023)	43,8	–	–	–	–
Hans-Peter Finken (bis 31. Mai 2023) <sup>AN</sup>	22,8	-58,6	8,9	9,8	-6,1
Melanie Freytag (seit 27. April 2023)	47,4	–	–	–	–
Patricia Geibel-Conrad	115,2	35,6	5,6	5,9	-3,8
Ismail-Hilmi Kocer (seit 14. Juni 2023) <sup>AN</sup>	36,7	–	–	–	–
Gottfried Laengert (seit 14. Juni 2023) <sup>AN</sup>	39,2	–	–	–	–
Alois Ludwig (bis 27. April 2023)	28,2	-68,1	22,9	-4,0	2,0
Dr.-Ing. Rudolf Maier	87,0	58,3	8,9	368,0	–
Bernd Maierhofer (seit 27. April 2023)	43,8	–	–	–	–
Katja Olligschläger (seit 24. Juli 2023) <sup>AN</sup>	27,8	–	–	–	–
Hans-Jörg Schaller (seit 14. Juni 2023) <sup>AN</sup>	36,7	–	–	–	–
Corinna Töpfer-Hartung (bis 27. April 2023) <sup>AN</sup>	34,0	-70,1	-5,6	5,2	-1,3
Ali Yener (bis 14. Juni 2023) <sup>AN</sup>	27,9	-55,8	5,0	14,3	-7,9
<b>Ertragsentwicklung von DEUTZ</b>					
EBIT der DEUTZ AG	72,7 Mio. €	-1,9	104,1	131,7 <sup>121</sup>	-226,2
EBIT vor Sondereffekten des DEUTZ-Konzerns	120,4 Mio. €	34,7	140,3	149,8	-194,8
<b>Durchschnittliche Vergütung der Belegschaft der DEUTZ AG</b>					
Belegschaft		12,2	3,5	-0,2	3,5

<sup>120</sup> AN = Arbeitnehmervertreter.

<sup>121</sup> Die Abweichung zum Vergütungsbericht 2021 ist durch eine Korrektur des EBIT für 2021 der DEUTZ AG bedingt.

# Prüfungsvermerk des Wirtschaftsprüfers

An die DEUTZ AG, Köln

Wir haben den zur Erfüllung des § 162 AktG aufgestellten Vergütungsbericht der DEUTZ AG, Köln, für das Geschäftsjahr vom 1. Januar bis zum 31. Dezember 2023 einschließlich der dazugehörigen Angaben geprüft.

## VERANTWORTUNG DER GESETZLICHEN VERTRETER UND DES AUFSICHTSRATS

Die gesetzlichen Vertreter und der Aufsichtsrat der DEUTZ AG sind verantwortlich für die Aufstellung des Vergütungsberichts, einschließlich der dazugehörigen Angaben, der den Anforderungen des § 162 AktG entspricht. Die gesetzlichen Vertreter und der Aufsichtsrat sind auch verantwortlich für die internen Kontrollen, die sie als notwendig erachten, um die Aufstellung eines Vergütungsberichts, einschließlich der dazugehörigen Angaben, zu ermöglichen, der frei von wesentlichen – beabsichtigten oder unbeabsichtigten – falschen Angaben ist.

## VERANTWORTUNG DES WIRTSCHAFTSPRÜFERS

Unsere Aufgabe ist es, auf der Grundlage unserer Prüfung ein Urteil zu diesem Vergütungsbericht, einschließlich der dazugehörigen Angaben, abzugeben. Wir haben unsere Prüfung unter Beachtung der vom Institut der Wirtschaftsprüfer (IDW) festgestellten deutschen Grundsätze ordnungsmäßiger Abschlussprüfung durchgeführt. Danach haben wir die Berufspflichten einzuhalten und die Prüfung so zu planen und durchzuführen, dass hinreichende Sicherheit darüber erlangt wird, ob der Vergütungsbericht, einschließlich der dazugehörigen Angaben, frei von wesentlichen falschen Angaben ist.

Eine Prüfung umfasst die Durchführung von Prüfungshandlungen, um Prüfungsnachweise für die im Vergütungsbericht enthaltenen Wertansätze, einschließlich der dazugehörigen Angaben, zu erlangen. Die Auswahl der Prüfungshandlungen liegt im pflichtgemäßen Ermessen des Wirtschaftsprüfers. Dies schließt die Beurteilung der Risiken wesentlicher – beabsichtigter oder unbeabsichtigter – falscher Angaben im Vergütungsbericht einschließlich der dazugehörigen Angaben ein. Bei der Beurteilung dieser Risiken berücksichtigt der Wirtschaftsprüfer das interne Kontrollsystem, das relevant ist für die Aufstellung des Vergütungsberichts einschließlich der dazugehörigen Angaben. Ziel hierbei ist es, Prüfungshandlungen zu planen und durchzuführen, die unter den gegebenen Umständen angemessen sind, jedoch nicht, ein Prüfungsurteil zur Wirksamkeit des internen Kontrollsystems des Unternehmens abzugeben. Eine Prüfung umfasst auch die Beurteilung der angewandten Rechnungslegungsmethoden, der Vertretbarkeit der von den gesetzlichen Vertretern und dem Aufsichtsrat ermittelten geschätzten Werte in der Rechnungslegung sowie die Beurteilung

der Gesamtdarstellung des Vergütungsberichts einschließlich der dazugehörigen Angaben.

Wir sind der Auffassung, dass die von uns erlangten Prüfungsnachweise ausreichend und angemessen sind, um als Grundlage für unser Prüfungsurteil zu dienen.

## PRÜFUNGSURTEIL

Nach unserer Beurteilung aufgrund der bei der Prüfung gewonnenen Erkenntnisse entspricht der Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr vom 1. Januar bis zum 31. Dezember 2023 einschließlich der dazugehörigen Angaben in allen wesentlichen Belangen den Rechnungslegungsbestimmungen des § 162 AktG.

## HINWEIS AUF EINEN SONSTIGEN SACHVERHALT – FORMELLE PRÜFUNG DES VERGÜTUNGS- BERICHTS NACH § 1 62 AKTG

Die in diesem Prüfungsvermerk beschriebene inhaltliche Prüfung des Vergütungsberichts umfasst die von § 162 Abs. 3 AktG geforderte formelle Prüfung des Vergütungsberichts, einschließlich der Erteilung eines Vermerks über diese Prüfung. Da wir ein uneingeschränktes Prüfungsurteil über die inhaltliche Prüfung des Vergütungsberichts abgeben, schließt dieses Prüfungsurteil ein, dass die Angaben nach § 162 Abs. 1 und 2 AktG in allen wesentlichen Belangen im Vergütungsbericht gemacht worden sind.

## VERWENDUNGSBESCHRÄNKUNG

Wir erteilen diesen Prüfungsvermerk auf Grundlage des mit der DEUTZ AG geschlossenen Auftrags. Die Prüfung wurde für Zwecke der Gesellschaft durchgeführt und der Prüfungsvermerk ist nur zur Information der Gesellschaft über das Ergebnis der Prüfung bestimmt. Unsere Verantwortung für die Prüfung und für unseren Prüfungsvermerk besteht gemäß diesem Auftrag allein der Gesellschaft gegenüber. Der Prüfungsvermerk ist nicht dazu bestimmt, dass Dritte hierauf gestützt (Anlage und/oder Vermögens-)Entscheidungen treffen. Dritten gegenüber übernehmen wir demzufolge keine Verantwortung, Sorgfaltspflicht oder Haftung; insbesondere sind keine Dritten in den Schutzbereich dieses Vertrages einbezogen. § 334 BGB, wonach Einwendungen aus einem Vertrag auch Dritten entgegengehalten werden können, ist nicht abbedungen.

Köln, den 13. März 2024

PricewaterhouseCoopers GmbH  
Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

Harald Wimmer  
Wirtschaftsprüfer

Clivia Döll  
Wirtschaftsprüferin