
VERGÜTUNGSBERICHT

DER DEUTZ AG GEMÄSS § 162 AKTG

72 I Rückblick auf das Geschäftsjahr 2022 aus Vergütungssicht

72 II Vergütung der Mitglieder des Vorstands

72 A. Allgemeine Grundsätze des Vergütungssystems

73 B. Vergütungssystem im Jahr 2022

74 1. Erfolgsunabhängige Vergütung

74 2. Erfolgsabhängige Vergütung

74 2.1 Kurzfristige variable Vergütung – Tantieme (STI)

76 2.2 Langfristige variable Vergütung (LTI)

81 2.3 Überblick über die im Geschäftsjahr 2022 gewährte
und geschuldete variable Vergütung

82 2.4 Sonstiges

83 C. Höhe der Vorstandsvergütung im Geschäftsjahr 2022

83 1. Vergütung der im Geschäftsjahr aktiven Mitglieder des Vorstands

87 2. Bezüge ehemaliger Mitglieder des Vorstands

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

88 III. Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats

88 A. Vergütungssystem im Jahr 2022

89 B. Gewährte und geschuldete Vergütung im Geschäftsjahr 2022

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

91 Prüfungsvermerk des Wirtschaftsprüfers


Der Vergütungsbericht erläutert detailliert die gewährte und geschuldete Vergütung der ehemaligen und aktiven Mitglieder des Vorstands und des Aufsichtsrats der DEUTZ AG im Geschäftsjahr 2022. Er entspricht den Anforderungen des § 162 Aktiengesetz (AktG).

I. RÜCKBLICK AUF DAS GESCHÄFTSJAHR 2022 AUS VERGÜTUNGSSICHT

Gemäß den Vorgaben des Aktiengesetzes wurde der gemeinsam vom Vorstand und Aufsichtsrat erstellte Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2021 auf der ordentlichen Hauptversammlung der DEUTZ AG am 28. April 2022 zur Billigung vorgelegt und mit 83,07% der Stimmen gebilligt. Aus dem Beschluss ergab sich keine Notwendigkeit zur Anpassung des Vergütungsberichts 2021.

Im Geschäftsjahr 2022 gab es personelle Veränderungen im Vorstandsgremium: Dr.-Ing. Frank Hiller ist am 13. Februar 2022 aus dem Vorstandsgremium ausgeschieden. Den Vorstandsvorsitz hat am 13. Februar 2022 Dr. Sebastian C. Schulte übernommen. Des Weiteren hat Michael Wellenzohn das Vorstandsgremium zum 6. September 2022 verlassen. Neu in den Vorstand berufen worden sind Frau Dr.-Ing. Petra Mayer und Herr Timo Krutoff. Frau Dr.-Ing. Mayer verantwortet seit dem 1. November 2022 die Ressorts Produktion und Einkauf. Herr Krutoff übernimmt seit dem 1. Dezember 2022 die Verantwortung für die Ressorts Finanzen, Personal und Information Services sowie die Funktion des Arbeitsdirektors. Das Führungsgremium besteht damit aus vier Mitgliedern. Alle aktuellen Vorstandsmitglieder werden entsprechend dem Vergütungssystem 2021 vergütet.

Auch in der Besetzung des Aufsichtsrats gab es im Geschäftsjahr 2022 personelle Veränderungen: Der Aufsichtsrat hat Herrn Dr. Dietmar Voggenreiter mit Wirkung zum 12. Februar 2022 zu seinem neuen Vorsitzenden gewählt. Der bisherige Aufsichtsratsvorsitzende, Herr Dr.-Ing. Bernd Bohr, hatte den Vorsitz zuvor niedergelegt und ist weiterhin ordentliches Mitglied des Aufsichtsrats.

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

S. 91.

II. VERGÜTUNG DER MITGLIEDER DES VORSTANDS

A. ALLGEMEINE GRUNDSÄTZE DES VERGÜTUNGSSYSTEMS

Im Zuge des Gesetzes zur Umsetzung der zweiten Aktionärsrechterichtlinie (ARUG II) hat der Aufsichtsrat der DEUTZ AG das Vergütungssystem der Mitglieder des Vorstands 2021 überarbeitet, dem die Hauptversammlung am 29. April 2021 zugestimmt hat. Das überarbeitete 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. Das neue Vergütungssystem für die Mitglieder des Vorstands findet seit dem Geschäftsjahr 2021 Anwendung.

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.

B. VERGÜTUNGSSYSTEM IM JAHR 2022

Die Vergütung der Vorstandsmitglieder von DEUTZ setzte sich 2022 aus erfolgsunabhängigen und erfolgsabhängigen Vergütungsbestandteilen zusammen. Die konkreten Bestandteile des Vergütungssystems im Jahr 2022 sind in der nachfolgenden Tabelle zusammengefasst:

Vergütungskomponenten	Förderung der langfristigen Entwicklung	Ausgestaltung 2022
Erfolgsunabhängige Vergütung		
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"> ▪ Feste Vergütung, die in monatlichen Raten ausgezahlt wird
Nebenleistungen		<ul style="list-style-type: none"> ▪ Dienstwagen und Versicherungen
Altersversorgung		<ul style="list-style-type: none"> ▪ Jährlicher Beitrag in eine Unterstützungskasse
Erfolgsabhängige Vergütung		
Kurzfristige variable Vergütung (Tantieme/STI)	Honorierung des Grades der operativen Umsetzung der Unternehmensstrategie einschließlich in die Zukunft wirkenden Nachhaltigkeitszielen innerhalb eines Geschäftsjahres	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Plantyp: Zielbonus ▪ Leistungskriterien: <ul style="list-style-type: none"> – 30 % Umsatz – 30 % EBIT – 25 % Strategieziel – 15 % Nachhaltigkeitsziel ▪ Auszahlungsbegrenzung: 150 % des Zielbetrags ▪ Laufzeit: Ein Jahr
Langfristige variable Vergütung (LTI)	Incentivierung von nachhaltigem Wachstum und langfristiger Wertsteigerung der DEUTZ AG sowie Interessenangleich zwischen Investoren und Mitgliedern des Vorstands	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Plantyp: Virtueller Performance Share Plan ▪ Leistungskriterien: <ul style="list-style-type: none"> – 50 % relativer Total Shareholder Return (TSR) gegenüber DAXSubsector All Industrial Machinery – 50 % Return on Capital Employed (ROCE) ▪ Auszahlungsbegrenzung: 180 % des Zielbetrags ▪ Laufzeit: Vier Jahre
Sonstiges		
Malus/Clawback	Sicherung der verantwortungsvollen Unternehmensführung im Sinne der DEUTZ AG	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Möglichkeit zur anteiligen oder vollständigen Reduzierung bzw. Rückforderung variabler Vergütung bei schwerwiegendem Compliance-Verstoß
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"> ▪ Möglichkeit zur Gewährung einer Sondervergütung ▪ Begrenzt auf die hälftige jährliche Grundvergütung und begrenzt durch die Maximalvergütung
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"> ▪ Begrenzung der für ein Geschäftsjahr gewährten Gesamtvergütung gemäß § 87a Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 AktG: <ul style="list-style-type: none"> – Vorstandsvorsitzender: 2.800.000 € – Ordentliche Vorstandsmitglieder je: 1.900.000 €
Abfindungs-Cap	Vermeidung zu hoher Abfindungszahlungen, die nicht im Interesse der DEUTZ AG liegen	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Abfindungen maximal in Höhe von zwei Jahresvergütungen bzw. maximal für die Restlaufzeit der Bestellung

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 2022 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 2022 für die Vorstandsmitglieder einen Betrag in eine rückgedeckte Unterstützungskasse ein (Aufwendung für die Altersversorgung). Für Herrn Krutoff wird 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 2022 belaufen sich auf folgende Werte:

	Aufwendung für die Altersversorgung im Geschäftsjahr 2022 (in Tsd. €)
Dr. Sebastian C. Schulte (Vorstandsvorsitzender seit 13. Februar 2022, ordentliches Vorstandsmitglied vom 1. Januar 2021 bis 12. Februar 2022)	135
Dr.-Ing. Petra Mayer (seit 1. November 2022)	50
Dr.-Ing. Markus Müller	50
Dr.-Ing. Frank Hiller (bis 13. Februar 2022)	150
Michael Wellenzohn (bis 6. September 2022)	80

B.2. ERFOLGSABHÄNGIGE VERGÜTUNG

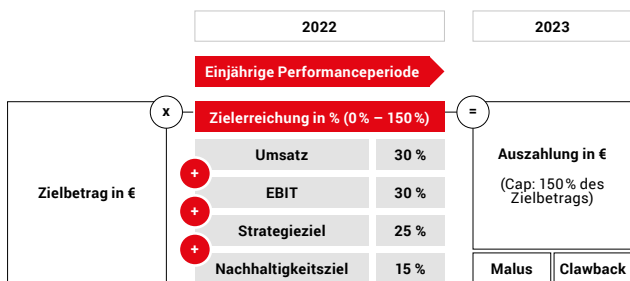
Die nachfolgenden Kapitel stellen die Systematik der im Geschäftsjahr gewährten bzw. geschuldeten Vergütung dar. Die gewährte Vergütung stellt diejenige Vergütung dar, für die die (ein- oder mehrjährige) Tätigkeit, die der Vergütung zugrunde liegt, vollständig erbracht worden ist (das heißt, dass die 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 2022 zugesagten LTI (2022-2025) dargestellt. Die zugesagte Vergütung ist diejenige Vergütung, die den Vorstandsmitgliedern für das Geschäftsjahr 2022 unabhängig vom Zeitpunkt der Auszahlung in Aussicht gestellt wird (Ziel-Vergütung).

2.1 KURZFRISTIGE VARIABLE VERGÜTUNG – TANTIEME (SHORT TERM INCENTIVE – 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, beispielsweise zur Umsetzung der E-DEUTZ-Strategie, 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.

Short-term 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 2022 hat der Aufsichtsrat ein Strategieziel aus der Kategorie „Alternative Antriebe“ und ein Nachhaltigkeitsziel aus den Kategorien „Supply Chain“ und „Diversity“ 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 2022 erzielte Ist-Wert sowie die daraus resultierende Zielerreichung für das Leistungskriterium Umsatz lauten wie folgt:

STI 2022

	Umsatz	Ziel- erreichung
Untere Schwelle	1.592 Mio. €	50 %
Zielwert	1.792 Mio. €	100 %
Cap	1.992 Mio. €	150 %
Ist-Wert	1.953,4 Mio. €	140,4 %

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 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 2022 erzielte Ist-Wert sowie die daraus resultierende Zielerreichung für das Leistungskriterium EBIT lauten wie folgt:

STI 2022

	EBIT	Ziel- erreichung
Untere Schwelle	42 Mio. €	50 %
Zielwert	82 Mio. €	100 %
Cap	122 Mio. €	150 %
Ist-Wert	89,4 Mio. €	109,3 %

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 2022 wurde aus der Kategorie „Alternative Antriebe“ festgelegt und wird mit einer Gewichtung von 25 % berücksichtigt. Das Nachhaltigkeitsziel für das Geschäftsjahr 2022 wurde aus den Kategorien „Supply Chain“ und „Diversity“ 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 „Alternative Antriebe“ für das Jahr 2022

Zielcluster	Beispiele für Einzelziele
Wasserstoff	Ausbau der wasserstofffähigen Prüfstände, Voranschreiten bei der Entwicklung eines Wasserstoffmotors, Lieferantenfestlegung für Haupt- und Funktionskomponenten eines Wasserstoffmotors
E-DEUTZ	Fertigstellung von Kundenapplikationen, Gewinnung eines Kundenauftrags, Weiterentwicklung des modularen E-DEUTZ-Baukastens (DMBK)

Aus der Nachhaltigkeitsstrategie abgeleitete Nachhaltigkeitsziele aus den Kategorien „Supply Chain“ und „Diversity“ für das Jahr 2022

Zielcluster	Beispiele für Einzelziele
Supply Chain	Konzeptentwicklung zum Aufbau der Logistikkieferanten gem. Nachhaltigkeitskriterien, Bewertung von Lieferanten hinsichtlich Nachhaltigkeitskriterien
Diversity	Erhöhung des Frauenanteils auf den oberen Führungsebenen, Umsetzung von Maßnahmen zur Stärkung der Diversity bei DEUTZ

Der Grad der Zielerreichung für das Strategie- und das Nachhaltigkeitsziel bemisst sich an der Anzahl der Einzelziele, die in der jeweiligen Kategorie im Geschäftsjahr 2022 erreicht wurden. Der Zusammenhang zwischen der Anzahl erreichter Ziele und der Zielerreichung, sowie die tatsächliche Zielerreichung im Geschäftsjahr 2022 werden in der folgenden Tabelle zusammengefasst:

STI 2022

	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 Strategieziel	8	150 %
Ist-Wert Nachhaltigkeitsziel	10	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 umfasst waren, angemessen zu berücksichtigen. Wie auch schon 2021 hat der Aufsichtsrat im Geschäftsjahr 2022 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 2022 für jedes Vorstandsmitglied zusammen:

STI 2022

	Dr. Sebastian C. Schulte	Timo Krutoff	Dr.-Ing. Petra Mayer	Dr.-Ing. Markus Müller	Dr.-Ing. Frank Hiller ¹	Michael Wellenzohn ²
Zielbetrag	459 Tsd. €	25 Tsd. €	50 Tsd. €	300 Tsd. €	143 Tsd. €	200 Tsd. €
Gesamtzielerreichung	134,9 %	134,9 %	134,9 %	134,9 %	134,9 %	134,9 %
Auszahlungsbetrag	618 Tsd. €	34 Tsd. €	67 Tsd. €	405 Tsd. €	192 Tsd. €	270 Tsd. €

¹ Dr.-Ing. Hiller schied zum 13. Februar 2022 aus dem Vorstand aus, der Vorstandsvertrag endete am 30. April 2022. Die Vergütung wurde im Berichtszeitraum zeitanteilig zum Ende des Vorstandsvertrags gekürzt.

² Herr Wellenzohn schied zum 6. September 2022 aus dem Vorstand aus, der Vorstandsvertrag besteht über das Ende des Berichtszeitraums hinaus. Die Vergütung wurde im Berichtszeitraum zeitanteilig zum Ausscheiden aus dem Vorstand gekürzt.

2.2 LANGFRISTIGE VARIABLE VERGÜTUNG (LONG TERM INCENTIVE – 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.

2.2.1 DEFERRAL 2021 – 2022 (TANTIEME 2020) – GEWÄHRUNG IM JAHR 2022

Die in der Vergangenheit zugesagte Tantieme wurde nach Feststellung der Zielerreichung nur zu 60 % partiell ausgezahlt, jeweils 20 % wurden für ein bzw. zwei Geschäftsjahre aufgeschoben und bei Erreichung weiterer Erfolgsziele (Mittelfrist-Ziele) ausgezahlt (Deferral). Somit erfolgte im Geschäftsjahr 2022 die Gewährung aus dem aufgeschobenen Anteil der Tantieme aus 2020 (aufgeschoben für zwei Jahre).

Die Auszahlungsbeträge der Tantieme 2020 wurden in Abhängigkeit von der Gesamtzielerreichung der Leistungskriterien bestimmt: Bei einer Gesamtzielerreichung von unter 75 % bestand kein Tantieme-Anspruch. Bei einer Gesamtzielerreichung von 75 % (untere Schwelle) betrug die Tantieme 50 %, bei einer Gesamtzielerreichung von 100 % wurde die Tantieme mit 100 % bemessen und bei einer Gesamtzielerreichung von mindestens 150 % (Cap) betrug die Tantieme 150 %. Zwischen unterer Schwelle und 100 % Gesamtzielerreichung sowie 100 % Gesamtzielerreichung und Cap wurde die Tantieme linear interpoliert.

Für die Gesamtzielerreichung der Tantieme im Geschäftsjahr 2020 waren die Leistungskriterien EBIT-Rendite vor Sondereffekten (40 %), durchschnittliches Working Capital (20 %), Umsatz (20 %) und strategische Ziele (30 %) relevant. Die Zielwerte betragen im Geschäftsjahr 2020 für die EBIT-Rendite vor Sondereffekten 2,5 %, für das durchschnittliche Working Capital 20,6 % und für den Umsatz ca. 1,6 Mrd. €. Die Zielsetzungen der strategischen Ziele basierten im Geschäftsjahr 2020 auf den Bereichen E-DEUTZ, China-Strategie und externe Unternehmenskooperationen und setzten sich aus jeweils drei Zielen pro Bereich zusammen. Für das Geschäftsjahr 2020 betrug die Zielerreichung 0 % für die EBIT-Rendite vor Sondereffekten, 0 % für das durchschnittliche

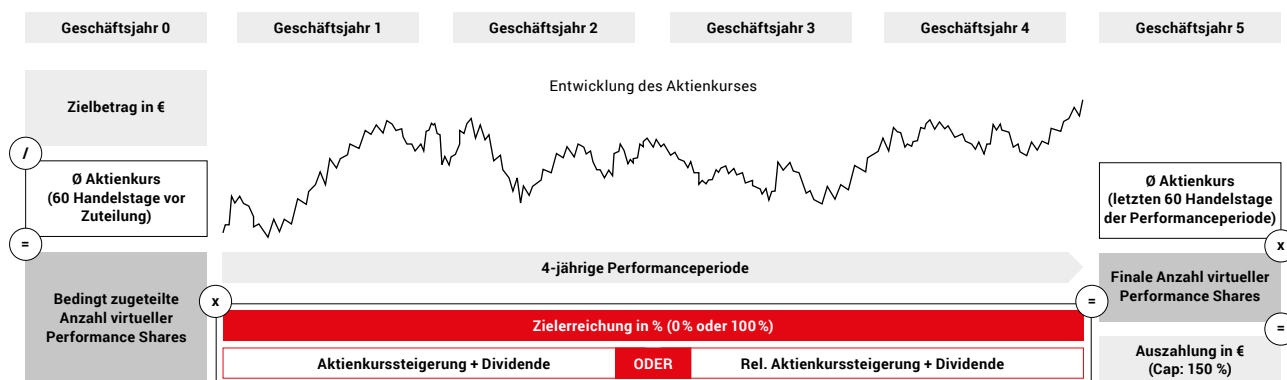
Working Capital, 0 % für den Umsatz und 139,0 % für die strategischen Ziele. Dies entspricht einer Gesamtzielerreichung von 41,7 % für das Geschäftsjahr 2020. Da die Gesamtzielerreichung unterhalb der unteren Schwelle lag, bestand für das Geschäftsjahr 2020 kein Anspruch auf eine Tantieme. Folglich wurden keine Tantieme-Beträge aus dem Geschäftsjahr 2020 als Deferrals aufgeschoben und keine Deferral-Beträge im Geschäftsjahr 2022 gewährt oder geschuldet.

2.2.2 LTI (LTI 2019 – 2022)

Im Geschäftsjahr 2022 wurde den Mitgliedern des Vorstands Vergütung gewährt, die sich aus dem im Geschäftsjahr 2019 zugesagten LTI ergibt. Der im Geschäftsjahr 2019 zugesagte LTI wurde in Form von virtuellen Performance Shares zugesagt. Der Zielbetrag bildet dabei die Ausgangsbasis der Zuteilung.

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 bei den Herren Dr.-Ing. Hiller und Wellenzohn der 1. Januar 2019 und bei Herrn Dr. Strecker der 1. März 2019. Der Zielbetrag von Herrn Dr. Strecker wurde ratierlich für den Zeitraum vom 1. März 2019 bis zum 31. Dezember 2019 zugeteilt, da die Zuteilung ab 2020 dem Geschäftsjahr angeglichen wurde. Für die Herren Dr.-Ing. Hiller und Wellenzohn betrug der heranzuziehende durchschnittliche Aktienkurs der DEUTZ AG 6,33 € und für Herrn Dr. Strecker 5,95 €. Die Anzahl der VPS, die den Vorstandsmitgliedern für das Jahr 2019 zugesagt wurde, ist in der folgenden Tabelle dargestellt.

Long-term Incentive (2019 – 2022)



Anzahl bedingt zugesagter virtueller Aktien in 2019 nach Vorstandsmitglied

Mitglied des Vorstands	Anzahl bedingt zugesagter virtueller Aktien in 2019
Dr.-Ing. Frank Hiller (bis Februar 2022)	31.615
Dr. Andreas Strecker (bis Februar 2021)	21.009
Michael Wellenzohn (bis September 2022)	26.083

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 2022 erzielte Ist-Wert für das Leistungskriterium Aktienkurssteigerung lauten wie folgt:

LTI-Gewährung in 2022

	Aktienkurssteigerung von 2019 auf 2022	Grad der Zielerreichung
Untere Schwelle	< 30 %	0 %
Zielwert	>= 30 %	100 %
Ist-Wert 2022	-32,3 %	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 2022 erzielte Ist-Wert für das Leistungskriterium relative Aktienkurssteigerung lauten wie folgt:

LTI-Gewährung in 2022

	Differenz zwischen Kurssteigerung der DEUTZ-Aktie und der Börsenkursentwicklung im MDAX von 2019 auf 2022	Grad der Zielerreichung
Untere Schwelle	< 10 %-Punkte	0 %
Zielwert	>= 10 %-Punkte	100 %
Ist-Wert 2022	-37,2 %	0 %

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

Ermittlung des LTI Nach dem Ende der Performanceperiode wird bestimmt, ob in der Performanceperiode ein Zahlungsanspruch entstanden ist. Um den Bar-Auszahlungsbetrag 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 Zielbetrag, Gesamtzielerreichung und den entsprechenden Auszahlungsbetrag für den LTI 2019 – 2022 für jedes Vorstandsmitglied, dem der LTI 2019 – 2022 gewährt wurde, zusammen:

LTI 2019 – 2022¹

	Dr.-Ing. Frank Hiller	Michael Wellenzohn
Zielbetrag	200 Tsd. €	165 Tsd. €
Zuteilungskurs	6,33 €	6,33 €
Anzahl VPS	31.615	26.083
Gesamtzielerreichung	0 %	0 %
Finale Anzahl virtueller Aktien	0	0
Schlusskurs (inkl. Dividende)	4,28 €	4,28 €
Auszahlungsbetrag	0 Tsd. €	0 Tsd. €

¹ Die Laufzeit des LTI 2019 – 2022 von Dr. Andreas Strecker begann am 1. März 2019 und hat eine Laufzeit bis zum 28. Februar 2023. Die Zielerreichung und die Ermittlung des Auszahlungsbetrags kann somit erst im Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2023 dargestellt werden.

Da im Geschäftsjahr 2022 auch der LTI 2018 – 2021 von Dr. Strecker endete, werden nachfolgend zudem die für die Gewährung an Herrn Dr. Strecker relevanten Parameter des LTI 2018 – 2021 dargestellt. Die in diesem Kapitel 2.2.2 dargestellte LTI-Grundlogik gilt hinsichtlich aller Parameter (das heißt Plantyp, Performanceperiode, Leistungskriterien sowie Ermittlung der Auszahlung) auch für den LTI 2018 – 2021. Die Zielwerte der Leistungskriterien des LTI 2018 – 2021 entsprechen ebenfalls den in diesem

Kapitel dargestellten Zielwerten des LTI 2019 – 2022. Zwischen dem 1. März 2018 und dem 28. Februar 2022 betrug die Aktienkurssteigerung der DEUTZ-Aktie – 14,9% und die Differenz zwischen der Aktienkurssteigerung der DEUTZ-Aktie und der Börsenkursentwicklung im MDAX (relative Aktienkursentwicklung) – 43,3%. Die Zielerreichung des LTI 2018-2021 von Herrn Dr. Strecker beträgt demnach 0%.

LTI 2018 – 2021

	Dr. Andreas Strecker
Zielbetrag	150 Tsd. €
Zuteilungskurs	7,58 €
Anzahl VPS	19.789
Gesamtzielerreichung	0%
Finale Anzahl virtueller Aktien	0
Schlusskurs (inkl. Dividende)	6,45 €
Auszahlungsbetrag	0 Tsd. €

Für 2022 belief sich der durchschnittliche Aktienkurs der DEUTZ AG auf 6,80 €. Die Anzahl der VPS, die den Vorstandsmitgliedern für das Jahr 2022 zugesagt wurde, ist in der folgenden Tabelle dargestellt:

Mitglied des Vorstands	Zugesagter LTI-Betrag (Ziel-Betrag)	Anzahl bedingt zugeteilter virtueller Aktien in 2022
Dr. Sebastian C. Schulte (Vorstandsvorsitzender seit 13. Februar 2022, ordentliches Vorstandsmitglied vom 1. Januar 2021 bis 12. Februar 2022)	561 Tsd. €	82.618
Timo Krutoff (seit 1. Dezember 2022)	31 Tsd. €	4.537
Dr.-Ing. Petra Mayer (seit 1. November 2022)	62 Tsd. €	9.075
Dr.-Ing. Markus Müller	370 Tsd. €	54.448
Dr.-Ing. Frank Hiller (bis 13. Februar 2022) ¹	174 Tsd. €	25.605
Michael Wellenzohn (bis 6. September 2022) ²	243 Tsd. €	35.808

¹ Dr.-Ing. Hiller schied zum 13. Februar 2022 aus dem Vorstand aus, der Vorstandsvertrag endete am 30. April 2022. Die Vergütung wurde im Berichtszeitraum zeitanteilig zum Ende des Vorstandsvertrags gekürzt.

² Herr Wellenzohn schied zum 6. September 2022 aus dem Vorstand aus, der Vorstandsvertrag besteht über das Ende des Berichtszeitraums hinaus. Die Vergütung wurde im Berichtszeitraum zeitanteilig zum Ausscheiden aus dem Vorstand gekürzt.

2.2.3 LTI (ZUTEILUNG IM JAHR 2022)

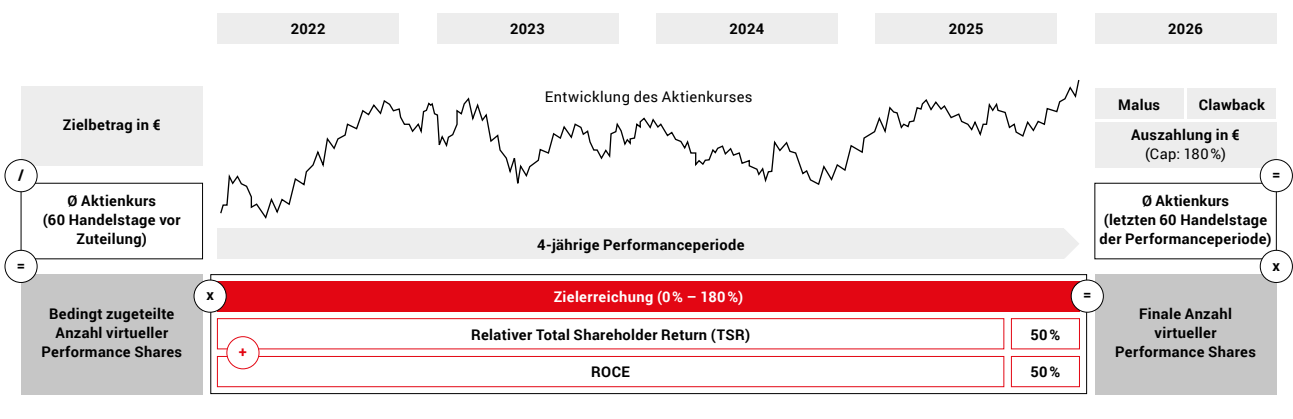
Der im Geschäftsjahr 2022 zugesagte LTI wird in Form von VPS jährlich als Tranche zugesagt. Der Zielbetrag bildet dabei die Ausgangsbasis der Zusage und beträgt für die Mitglieder des Vorstands jeweils zwischen 63% und 69% der Grundvergütung.

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.

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 dem Ende der Performanceperiode anhand des **Perzentilsrangs** 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.

Long-term Incentive (2022 – 2025)



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 2022 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, SAF-Holland SE, SCHUMAG 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 Perzentilsrang versehen, wobei der 0. Perzentilsrang der geringsten TSR-Performance entspricht und der 100. Perzentilsrang der höchsten TSR-Performance.

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

LTI-Zuteilung in 2022

	Perzentilsrang 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 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 2022 ist der ROCE des letzten Geschäftsjahres der Performanceperiode, das heißt der ROCE des Geschäftsjahres 2025.

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 das ROCE des Geschäftsjahres 2025 lauten wie folgt:

LTI-Zuteilung in 2022

	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 2022 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 Bar-Auszahlungsbetrag 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 2022 GEWÄHRTE UND GESCHULDETE VARIABLE VERGÜTUNG

Die aus den Leistungskriterien resultierende gewährte bzw. geschuldete kurzfristige sowie langfristige variable Vergütung für das Geschäftsjahr 2022 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
STI 2022							
Zielbetrag	459 Tsd. €	25 Tsd. €	50 Tsd. €	300 Tsd. €	143 Tsd. € ¹	–	200 Tsd. € ²
Gesamtzielerreichung	134,9 %	134,9 %	134,9 %	134,9 %	134,9 %	–	134,9 %
Auszahlungsbetrag	618 Tsd. €	34 Tsd. €	67 Tsd. €	405 Tsd. €	192 Tsd. €	–	270 Tsd. €
LTI 2018 – 2021							
Zielbetrag	–	–	–	–	–	150 Tsd. €	–
Zuteilungskurs	–	–	–	–	–	7,58 €	–
Anzahl virtueller Aktien	–	–	–	–	–	19.789	–
Gesamtzielerreichung	–	–	–	–	–	0 %	–
Finale Anzahl virtueller Aktien	–	–	–	–	–	0	–
Schlusskurs	–	–	–	–	–	6,45 €	–
Auszahlungsbetrag	–	–	–	–	–	0 Tsd. €	–
LTI 2019 – 2022							
Zielbetrag	–	–	–	–	200 Tsd. €	125 Tsd. €	165 Tsd. €
Zuteilungskurs	–	–	–	–	6,33 €	5,95 €	6,33 €
Anzahl virtueller Aktien	–	–	–	–	31.615	21.009	26.083
Gesamtzielerreichung	–	–	–	–	0 %	– ³	0 %
Finale Anzahl virtueller Aktien	–	–	–	–	0	– ³	0
Schlusskurs	–	–	–	–	4,28 €	– ³	4,28 €
Auszahlungsbetrag	–	–	–	–	0 Tsd. €	–³	0 Tsd. €
Gewährte und geschuldete variable Vergütung (Summe)	618 Tsd. €	34 Tsd. €	67 Tsd. €	405 Tsd. €	192 Tsd. €	0 Tsd. €	270 Tsd. €

¹ Dr.-Ing. Hiller schied zum 13. Februar 2022 aus dem Vorstand aus, der Vorstandsvertrag endete am 30. April 2022. Die Vergütung wurde im Berichtszeitraum zeitanteilig zum Ende des Vorstandsvertrags gekürzt.

² Herr Wellenzohn schied zum 6. September 2022 aus dem Vorstand aus, der Vorstandsvertrag besteht über das Ende des Berichtszeitraums hinaus. Die Vergütung wurde im Berichtszeitraum zeitanteilig zum Ausscheiden aus dem Vorstand gekürzt.

³ Die Laufzeit des LTI 2019-2022 von Herrn Dr. Andreas Strecker begann am 1. März 2019 und hat eine Laufzeit bis zum 28. Februar 2023. Die Zielerreichung und die Ermittlung des Auszahlungsbetrags kann somit erst im Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2023 dargestellt werden.

2.4. SONSTIGES

Malus und Clawback Die kurzfristige variable Vergütung und die virtuellen Performance Shares unterliegen Malus- und Clawback-Bedingungen. 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 2022 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 § 87a 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 2022 nicht gewährt.

Einhaltung der Maximalvergütung Neben der Begrenzung der variablen Vergütungskomponenten hat der Aufsichtsrat gemäß § 87a 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 gem. § 87a Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 AktG

Mitglied des Vorstands

Dr. Sebastian C. Schulte (Vorstandsvorsitzender seit 13. Februar 2022, ordentliches Vorstandsmitglied vom 1. Januar 2021 bis 12. Februar 2022)	2.777 Tsd. €
Timo Krutoff (seit 1. Dezember 2022)	1.746 Tsd. €
Dr.-Ing. Petra Mayer (seit 1. November 2022)	1.746 Tsd. €
Dr.-Ing. Markus Müller	1.746 Tsd. €
Dr.-Ing. Frank Hiller (bis 13. Februar 2022)	2.482 Tsd. €
Michael Wellenzohn (bis 6. September 2022)	1.767 Tsd. €

Hinsichtlich der Grundvergütung, den Nebenleistungen, der Altersversorgung und der Auszahlung aus dem STI für das Geschäftsjahr 2022 wurde die Maximalvergütung ohne Kürzung einer Komponente eingehalten. 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 2022 erst im Rahmen des Vergütungsberichts für das Geschäftsjahr 2025 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 (Abfindungs-Cap).

Herr Dr.-Ing. Hiller ist zum 13. Februar 2022 aus dem Vorstand ausgeschieden. Im Zuge seines Ausscheidens erhält Dr.-Ing. Hiller zur Abgeltung seiner vertraglichen Ansprüche eine Ausgleichszahlung in Bezug auf diesem noch zustehende Vergütungsansprüche aufgrund der vorzeitigen Beendigung, die sich insgesamt innerhalb des Abfindungs-Cap hält. Die Abfindung der Grundvergütung sowie der Nebenleistungen für die Jahre 2022 bis 2024 wurde bereits vollständig im Jahr 2022 ausgezahlt. Der auf die variable Vergütung entfallende Anteil der Ausgleichszahlung wird erst mit Beendigung der jeweiligen Performanceperioden der jeweiligen STI- und LTI-Tranchen fällig. Für die STI- und LTI-Tranchen wurde im Rahmen der Ausgleichszahlung eine abschließende Zielerreichung von 145 % vereinbart. Der so auf den LTI entfallenden Anteil der Ausgleichszahlung ist maßgeblich von der Aktienkursentwicklung der DEUTZ Aktie während der regulären Performanceperioden abhängig, sodass eine finale Wertermittlung dieses variablen Anteils der Ausgleichszahlung erst nach dem Ende der Performanceperiode der letzten zugesagten LTI-Tranche im Geschäftsjahr 2027 möglich ist. Auf Basis dieser Vereinbarung beträgt die voraussichtliche Ausgleichszahlung für Herrn Dr.-Ing. Hiller anteilig für das Geschäftsjahr 2022 1,5 Mio. €, für das Geschäftsjahr 2023 2,4 Mio. € und anteilig für das Geschäftsjahr 2024 0,8 Mio. €. Zudem erfolgt ein Beitrag an die Unterstützungskasse im Rahmen der mit Herrn Dr.-Ing. Hiller vereinbarten betrieblichen Altersversorgung in Höhe von 320 Tsd. €, aufgeteilt auf die Geschäftsjahre 2022 bis 2024.

Auch Herr Wellenzohn erhält im Zuge seines vorzeitigen Ausscheidens aus dem Vorstand zum 6. September 2022 zur Abgeltung seiner vertraglichen Ansprüche eine Ausgleichszahlung. Im Zuge der Vertragsaufhebung wurde mit Herrn Wellenzohn eine Ausgleichszahlung vereinbart, die eine Erstattung der voraussichtlich geschuldeten Gesamtbezüge für die Dauer von zehn Monaten umfasst. Die Abfindung der Grundvergütung wird anteilig im jeweiligen Berichtsjahr ausgezahlt. Der auf die variable Vergütung entfallende Anteil der Ausgleichszahlung wird zudem erst mit Beendigung der jeweiligen Performanceperioden der jeweiligen STI- und LTI-Tranchen fällig. Der Anteil der Ausgleichszahlung, der auf den anteiligen STI 2022 und die anteilige LTI-Tranche 2022 entfällt, wird auf Basis der tatsächlichen Zielerreichungsgrade ermittelt und ist somit variabel. Für den anteiligen STI 2022 beträgt der Zielerreichungsgrad 134,9 %. Für den Anteil der Ausgleichszahlung, der auf den anteiligen STI 2023 und die anteilige LTI-Tranche 2023 entfällt, wurde eine Zielerreichung von 100 % vereinbart. Der auf den LTI entfallende Anteil der Ausgleichszahlung ist zudem von der Aktienkursentwicklung der DEUTZ Aktie während der regulären Performanceperioden abhängig, sodass eine finale Wertermittlung dieses variablen Anteils der Ausgleichszahlung erst nach dem Ende der Performanceperiode der letzten zugesagten LTI-Tranche im Geschäftsjahr 2026 möglich ist. Auf Basis dieser Vereinbarung beträgt die voraussichtliche Ausgleichszahlung für Herrn Wellenzohn anteilig für das Geschäftsjahr 2022 0,4 Mio. € und anteilig für das Geschäftsjahr 2023 0,6 Mio. €.

C. HÖHE DER VORSTANDSVERGÜTUNG IM GESCHÄFTSJAHR 2022

C.1. VERGÜTUNG DER IM GESCHÄFTSJAHR AKTIVEN MITGLIEDER DES VORSTANDS

Zugesagte Vergütung sowie gewährte und geschuldete Vergütung im Geschäftsjahr 2022 Die Vergütung, die den Mitgliedern des Vorstands zugesagt wurde sowie die im Geschäftsjahr 2022 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 2022 unabhängig vom Zeitpunkt der Auszahlung in Aussicht gestellt wird (Ziel-Vergütung).

Konkret heißt „zugesagt“ für die Vergütungskomponenten im Geschäftsjahr 2022 Folgendes:

Im Geschäftsjahr 2022 zugesagte Vergütung

Vergütungskomponenten

Grundvergütung
Nebenleistungen
Aufwendung für die Altersversorgung
STI 2022 (gewährt im Geschäftsjahr 2022)
LTI 2022–2025 (Gewährung erfolgt im Geschäftsjahr 2025)

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 2022 Folgendes:

Im Geschäftsjahr 2022 gewährte und geschuldete Vergütung (§ 162 Abs. 1 S. 1 AktG)¹

Vergütungskomponenten

Grundvergütung
Nebenleistungen
STI 2022 (zugesagt im Geschäftsjahr 2022)
LTI 2019 – 2022 (zugesagt im Geschäftsjahr 2019)
Sonstiges (Abfindungszahlungen der Herren Dr.-Ing. Hiller und Wellenzohn)

¹ 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 2022 zugesagte Vergütung (Ziel-Vergütung) stellt sich wie folgt dar:

Ziel-Vergütung

	Dr. Sebastian C. Schulte, Vorstandsvorsitzender (seit 13. Februar 2022, ordentliches Mitglied vom 1. Januar 2021 bis 12. Februar 2022)				Timo Krutoff, ordentliches Vorstandsmitglied (seit 1. Dezember 2022)			
	2022		2021		2022		2021	
	in Tsd. €	in % ¹	in Tsd. €	in %	in Tsd. €	in %	in Tsd. €	in %
Grundvergütung	818	41,1	580	43,9	48	44,2	-	-
+ Nebenleistungen	19	1,0	21	1,6	1	0,9	-	-
= Summe erfolgsunabhängige Vergütung	837	42,0	601	45,5	49	45,1	-	-
+ Einjährige variable Vergütung (Summe)	459	23,0	300	22,7	25	22,9	-	-
STI 2021	-	-	300	22,7	-	-	-	-
STI 2022	459	23,0	-	-	25	22,9	-	-
+ Mehrjährige variable Vergütung (Summe)	561	28,2	370	19,8	31	28,2	-	-
LTI 2021 – 2024	-	-	370	28,0	-	-	-	-
LTI 2022 – 2025	561	28,2	-	-	31	28,2	-	-
= Summe erfolgsabhängige Vergütung	1.020	51,2	670	50,7	56	51,1	-	-
+ Aufwand für betriebliche Altersversorgung	135	6,8	50	3,8	4	3,8	-	-
= Gesamtvergütung	1.992	100,0	1.321	100,0	109	100,0	-	-

¹ Aufgrund von Rundungsdifferenzen kann die Summe der Vergütungsanteile von 100 % abweichen.

Ziel-Vergütung

	Dr.-Ing. Petra Mayer, ordentliches Vorstandsmitglied (seit 1. November 2022)				Dr.-Ing. Markus Müller, ordentliches Vorstandsmitglied			
	2022		2021		2022		2021	
	in Tsd. €	in %	in Tsd. €	in %	in Tsd. €	in %	in Tsd. €	in %
Grundvergütung	97	44,2	-	-	580	43,9	459	24,5
+ Nebenleistungen	2	0,9	-	-	20	1,5	19	1,8
= Summe erfolgsunabhängige Vergütung	99	45,1	-	-	600	45,5	478	45,1
+ Einjährige variable Vergütung (Summe)	50	22,9	-	-	300	22,7	238	12,7
STI 2021	-	-	-	-	-	-	238	22,4
STI 2022	50	22,9	-	-	300	22,7	-	-
+ Mehrjährige variable Vergütung (Summe)	62	28,2	-	-	370	28,0	294	15,7
LTI 2021 – 2024	-	-	-	-	-	-	294	27,7
LTI 2022 – 2025	62	28,2	-	-	370	28,0	-	-
= Summe erfolgsabhängige Vergütung	112	51,1	-	-	670	50,8	532	50,2
+ Aufwand für betriebliche Altersversorgung	8	3,8	-	-	50	3,8	50	4,7
= Gesamtvergütung	219	100,0	-	-	1.320	100,0	1.060	100,0

Ziel-Vergütung

	Dr.-Ing. Frank Hiller, Vorstandsvorsitzender (bis 13. Februar 2022)				Michael Wellenzohn, ordentliches Vorstandsmitglied (bis 6. September 2022)			
	2022 ¹		2021		2022 ²		2021	
	in Tsd. €	in %	in Tsd. €	in %	in Tsd. €	in %	in Tsd. €	in %
Grundvergütung	250	40,0	750	40,1	387	43,0	580	42,8
+ Nebenleistungen	9	1,4	22	1,2	16	1,7	30	2,2
= Summe erfolgsunabhängige Vergütung	259	41,4	772	41,2	402	44,8	610	45,0
+ Einjährige variable Vergütung (Summe)	143	22,8	428	22,9	200	22,2	300	22,1
STI 2021	-	-	428	22,9	-	-	300	22,1
STI 2022	143	22,8	-	-	200	22,2	-	-
+ Mehrjährige variable Vergütung (Summe)	174	27,8	522	27,9	243	27,1	365	26,9
LTI 2021 – 2024	-	-	522	27,9	-	-	365	26,9
LTI 2022 – 2025	174	27,8	-	-	243	27,1	-	-
= Summe erfolgsabhängige Vergütung	317	50,6	950	50,7	443	49,3	665	49,1
+ Aufwand für betriebliche Altersversorgung	50	8,0	150	8,0	53	5,9	80	5,9
= Gesamtvergütung	626	100,0	1.872	100,0	899	100,0	1.355	100,0

¹ Dr.-Ing. Hiller schied zum 13. Februar 2022 aus dem Vorstand aus, der Vorstandsvertrag endete am 30. April 2022.

Die Vergütung wurde im Berichtszeitraum zeitanteilig zum Ende des Vorstandsvertrags gekürzt.

² Herr Wellenzohn schied zum 6. September 2022 aus dem Vorstand aus, der Vorstandsvertrag besteht über das Ende des Berichtszeitraums hinaus.

Die Vergütung wurde im Berichtszeitraum zeitanteilig zum Ausscheiden aus dem Vorstand gekürzt.

Die gewährte und geschuldete Vergütung gemäß § 162 Abs. 1 Satz 1 AktG für die Mitglieder des Vorstands im Geschäftsjahr 2022 stellt sich wie folgt dar:

Gewährte und geschuldete Vergütung

	Dr. Sebastian C. Schulte, Vorstandsvorsitzender (seit 13. Februar 2022, ordentliches Mitglied vom 1. Januar 2021 bis 12. Februar 2022)				Timo Krutoff, ordentliches Vorstandsmitglied (seit 1. Dezember 2022)			
	2022		2021		2022		2021	
	in Tsd. €	in %	in Tsd. €	in %	in Tsd. €	in %	in Tsd. €	in %
Grundvergütung	818	56,2	580	55,9	48	58,2	-	-
+ Nebenleistungen	19	1,3	21	2,0	1	1,2	-	-
= Summe erfolgsunabhängige Vergütung	837	57,5	601	57,9	49	59,4	-	-
+ Einjährige variable Vergütung (Summe)	618	42,5	436	42,1	34	40,6	-	-
STI 2021	-	-	436	42,1	-	-	-	-
STI 2022	618	42,5	-	-	34	40,6	-	-
+ Mehrjährige variable Vergütung (Summe)	-	-	-	-	-	-	-	-
Deferral 2020 – 2021 (STI 2019)	-	-	-	-	-	-	-	-
LTI 2018 – 2021	-	-	-	-	-	-	-	-
LTI 2019 – 2022	-	-	-	-	-	-	-	-
= Summe erfolgsabhängige Vergütung	618	42,5	436	42,1	34	40,6	-	-
+ Sonstiges ¹	-	-	-	-	-	-	-	-
= Gesamtvergütung	1.455	100,0	1.037	100,0	83	100,0	-	-

¹ Die Sonstiges-Vergütung beinhaltet sämtliche Vergütung, die nicht in den übrigen Vergütungsbestandteilen abgebildet ist, bspw. Abfindungszahlungen oder Karenzentschädigungen.

Gewährte und geschuldete Vergütung

	Dr.-Ing. Petra Mayer, ordentliches Vorstandsmitglied (seit 1. November 2022)				Dr.-Ing. Markus Müller, ordentliches Vorstandsmitglied			
	2022		2021		2022		2021	
	in Tsd. €	in %	in Tsd. €	in %	in Tsd. €	in %	in Tsd. €	in %
Grundvergütung	97	58,2	–	–	580	57,7	459	55,8
+ Nebenleistungen	2	1,2	–	–	20	2,0	19	2,3
= Summe erfolgsunabhängige Vergütung	99	59,4	–	–	600	59,7	478	58,1
+ Einjährige variable Vergütung (Summe)	67	40,6	–	–	405	40,3	345	41,9
STI 2021	–	–	–	–	–	–	345	41,9
STI 2022	67	40,6	–	–	405	40,3	–	–
+ Mehrjährige variable Vergütung (Summe)	–	–	–	–	–	–	–	–
Deferral 2020 – 2021 (STI 2019)	–	–	–	–	–	–	–	–
LTI 2018 – 2021	–	–	–	–	–	–	–	–
LTI 2019 – 2022	–	–	–	–	–	–	–	–
= Summe erfolgsabhängige Vergütung	67	40,6	–	–	405	40,3	345	41,9
+ Sonstiges ¹	–	–	–	–	–	–	–	–
= Gesamtvergütung	166	100,0	–	–	1.005	100,0	823	100,0

¹ Die Sonstiges-Vergütung beinhaltet sämtliche Vergütung, die nicht in den übrigen Vergütungsbestandteilen abgebildet ist, bspw. Abfindungszahlungen oder Karenzentschädigungen.

Gewährte und geschuldete Vergütung

	Dr.-Ing. Frank Hiller, Vorstandsvorsitzender (bis 13. Februar 2022)				Michael Wellenzohn, ordentliches Vorstandsmitglied (bis 6. September 2022)			
	2022 ¹		2021		2022 ²		2021	
	in Tsd. €	in %	in Tsd. €	in %	in Tsd. €	in %	in Tsd. €	in %
Grundvergütung	250	9,5	750	51,6	387	38,7	580	53,5
+ Nebenleistungen	9	0,3	22	1,5	16	1,6	30	2,8
= Summe erfolgsunabhängige Vergütung	259	9,9	772	53,1	402	40,2	610	56,3
+ Einjährige variable Vergütung (Summe)	192	7,3	622	42,8	270	27,0	436	40,3
STI 2021	–	–	622	42,8	–	–	436	40,3
STI 2022	192	7,3	–	–	270	27,0	–	–
+ Mehrjährige variable Vergütung (Summe)	0	0,0	60	4,1	0	0,0	37	3,4
Deferral 2020 – 2021 (STI 2019)	–	–	60	4,1	–	–	37	3,4
LTI 2018 – 2021	–	–	0	0,0	–	–	0	0,0
LTI 2019 – 2022	0	0,0	–	–	0	0,0	–	–
= Summe erfolgsabhängige Vergütung	192	7,3	682	46,9	270	27,0	473	43,7
+ Sonstiges ³	2.167	82,8	–	–	328	32,8	–	–
= Gesamtvergütung⁴	2.618	100,0	1.454	100,0	1.000	100,0	1.083	100,0

¹ Dr.-Ing. Hiller schied zum 13. Februar 2022 aus dem Vorstand aus, der Vorstandsvertrag endete am 30. April 2022.

Die Grundvergütung, die Nebenleistungen und der STI 2022 wurden im Berichtszeitraum zeitanteilig zum Ende des Vorstandsvertrags gekürzt.

² Herr Wellenzohn schied zum 6. September 2022 aus dem Vorstand aus, der Vorstandsvertrag besteht über das Ende des Berichtszeitraums hinaus.

Die Grundvergütung, die Nebenleistungen und der STI 2022 wurden im Berichtszeitraum zeitanteilig zum Ausscheiden aus dem Vorstand gekürzt.

³ Die Sonstiges-Vergütung beinhaltet die Ausgleichszahlung zur Abgeltung der vertraglichen Ansprüche von Herrn Dr.-Ing. Hiller im Zuge seines vorzeitigen Ausscheidens und ist zu 100 % erfolgsunabhängig.

Die Sonstiges-Vergütung beinhaltet die Ausgleichszahlung zur Abgeltung der vertraglichen Ansprüche von Herrn Wellenzohn im Zuge seines vorzeitigen Ausscheidens und setzt sich aus einem fixen Anteil in Höhe von 193 Tsd. € (19,3 % der Gesamtvergütung) sowie einem variablen Anteil in Höhe von 135 Tsd. € (13,5 % der Gesamtvergütung) zusammen. Der variable Anteil entfällt vollständig auf die Ausgleichszahlung zur Abgeltung des STI 2022.

⁴ Siehe Leistungen für den Fall der vorzeitigen Beendigung der Vorstandstätigkeit, S. 82 f.

Die Gesamtvergütung von Herrn Dr.-Ing. Hiller setzt sich inklusive der Sonstiges-Vergütung zu 92,7 % aus erfolgsunabhängiger und zu 7,3 % aus erfolgsabhängiger Vergütung zusammen. Die Gesamtvergütung von Herrn Wellenzohn setzt sich inklusive der Sonstiges-Vergütung zu 59,6 % aus erfolgsunabhängiger und zu 40,4 % aus erfolgsabhängiger Vergütung zusammen.

Bezüge der Mitglieder des Vorstands im Geschäftsjahr 2022 gemäß § 314 Abs. 1 Nr. 6a HGB Für das Geschäftsjahr 2022 betragen die im Aufwand erfassten Gesamtbezüge des Vorstands der DEUTZ AG 4.214 Tsd. € (2021: 7.072 Tsd. €). Diese setzen sich zusammen aus kurzfristig fälligen Leistungen in Höhe von 4.359 Tsd. € (2021: 5.268 Tsd. €) und aktienbasierten langfristig fälligen Leistungen im Rahmen der Long-Term-Incentive-Pläne in Höhe von –145 Tsd. € (2021: 1.804 Tsd. €).

Die Bezüge an ehemalige Vorstandsmitglieder und ihre Hinterbliebenen beliefen sich bei der DEUTZ AG und im Konzern auf 6.845 Tsd. € (2021: 1.101 Tsd. €). Diese beinhalten Leistungen im Zusammenhang mit der vorzeitigen Beendigung der Vorstandsverträge von Herrn Dr. Hiller und Herrn Wellenzohn im Jahr 2022 in Höhe von 5.798 Tsd. € (davon aktienbasierte langfristig fällige Leistungen in Höhe von 2.027 Tsd. €). Für Pensionen gegenüber den ehemaligen Vorstandsmitgliedern bestehen Rückstellungen in Höhe von 9.836 Tsd. € (31. Dezember 2021: 10.247 Tsd. €).

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 2020 im Zusammenhang mit der Gestaltung des aktuellen Vergütungssystems 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, Jungheinrich AG, KION Group AG, Knorr-Bremse AG, LEONI AG, Rolls-Royce Power Systems AG, Sulzer AG, VARTA 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 beliefen sich gem. § 162 Abs. 1 Nr. 1 AktG im Geschäftsjahr 2022 auf insgesamt 354 Tsd. €. Die gewährte und geschuldete Vergütung für die im Geschäftsjahr 2018 ausgeschiedene Frau Dr. Margarete Haase belief sich im Geschäftsjahr 2022 auf 56 Tsd. € und entfiel vollständig auf die feste, erfolgsunabhängige Altersversorgung. Herr Dr.-Ing. Helmut Leube, der im Geschäftsjahr 2016 ausgeschieden ist, erhielt im Berichtsjahr 2022 eine feste, erfolgsunabhängige Altersversorgung in Höhe von 79 Tsd. €. Die Bezüge der übrigen ehemaligen Vorstandsmitglieder, die vor über zehn Jahren aus dem Vorstand der DEUTZ AG ausgeschieden sind, beliefen sich 2022 auf 219 Tsd. € und entfielen vollständig auf die Gewährungen der festen, erfolgsunabhängigen Altersversorgung. Die Gewährung der Altersversorgung der bereits ausgeschiedenen Mitglieder des Vorstands wird vollständig von der Unterstützungskasse und nicht von der DEUTZ AG geleistet.

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 2022“, 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.

	2022	2022 vs. 2021	2021 vs. 2020	2020 vs. 2019	2019 vs. 2018
Vorstandsvergütung	Absolute Werte	Jährliche Veränderung in %			
Dr. Sebastian C. Schulte (Vorsitzender seit 13. Februar 2022)	1.455 Tsd. €	40,3	- ¹	-	-
Timo Krutoff (seit 1. Dezember 2022)	83 Tsd. €	- ²	-	-	-
Dr.-Ing. Petra Mayer (seit 1. November 2022)	166 Tsd. €	- ²	-	-	-
Dr.-Ing. Markus Müller	1.005 Tsd. €	22,0	- ¹	-	-
Dr.-Ing. Frank Hiller (Vorsitzender bis 13. Februar 2022)	2.618 Tsd. €	80,1	88,3	-47,2	-5,6
Michael Wellenzohn (bis 6. September 2022)	1.000 Tsd. €	-7,7	75,6	-50,6	1,1
Dr. Margarete Haase (bis 30. April 2018)	56 Tsd. €	1,0	1,0	1,0	-95,9
Dr.-Ing. Helmut Leube (bis 31. Dezember 2016)	79 Tsd. €	1,0	1,0	1,0	141,0
Ertragsentwicklung von DEUTZ					
EBIT der DEUTZ AG	74,1 Mio. €	104,1	131,7 ³	-226,2	83,8
EBIT vor Sondereffekten des DEUTZ-Konzerns	89,4 Mio. €	140,3	149,8	-194,8	-3,9
Durchschnittliche Vergütung der Belegschaft der DEUTZ AG					
Belegschaft		3,5	-0,2	3,5	2,1

¹ Da Dr.-Ing. Markus Müller und Dr. Sebastian C. Schulte erst seit 2021 Mitglieder des Vorstands sind, ist ein Vergleich der Vergütung zum Geschäftsjahr 2020 nicht möglich.

² Da Dr.-Ing. Petra Mayer und Timo Krutoff erst seit 2022 Mitglieder des Vorstands sind, ist ein Vergleich der Vergütung zum Geschäftsjahr 2021 nicht möglich.

³ Die Abweichung zum Vergütungsbericht 2021 ist durch eine Korrektur des 2021er EBIT der DEUTZ AG bedingt.

III. VERGÜTUNG DER MITGLIEDER DES AUFSICHTSRATS

A. VERGÜTUNGSSYSTEM IM JAHR 2022

Das System für die Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats, welches in § 15 der Satzung geregelt ist, wurde am 26. April 2018 von der Hauptversammlung beschlossen und am 29. April 2021 von ebendieser mit 99,65 % Zustimmung bestätigt. 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 jährlich eine feste Grundvergütung in Höhe von 40.000 €. Der Vorsitzende des Aufsichtsrats erhält 80.000 €, der stellvertretende Vorsitzende 60.000 €. Darüber hinaus wird die Mitgliedschaft im Personalausschuss und im Prüfungsausschuss mit jährlich 12.000 € vergütet, die Mitglieder im Nominierungs- und Vermittlungsausschuss erhalten 8.000 €. 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 1.500 €.

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

B. GEWÄHRTE UND GESCHULDETE VERGÜTUNG IM GESCHÄFTSJAHR 2022

Im Folgenden wird die gewährte und geschuldete Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats im Geschäftsjahr 2022 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 2022 Folgendes:

Im Geschäftsjahr 2022 gewährte und geschuldete Vergütung (§ 162 Abs. 1 S. 2 Nr. 1 AktG)

Vergütungskomponenten

Feste Grundvergütung
(zugesagt für die Aufsichtsratsmitgliedschaft im Geschäftsjahr 2022)

Vergütung für Ausschusstätigkeit
(zugesagt für die Ausschussmitgliedschaft im Geschäftsjahr 2022)

Sitzungsgelder
(zugesagt für die Sitzungen im Geschäftsjahr 2022)

Die für das Geschäftsjahr 2022 gewährte und geschuldete Vergütung beläuft sich für alle Mitglieder des Aufsichtsrats auf insgesamt 1.053,0 Tsd. €. Diese Aufteilung der Gesamtvergütung nach den einzelnen Mitgliedern des Aufsichtsrats wird in der nachfolgenden Tabelle dargestellt:

	Feste Grundvergütung		Vergütung für Ausschusstätigkeit		Sitzungsgeld		Gesamtvergütung
	in Tsd. €	in %	in Tsd. €	in %	in Tsd. €	in %	in Tsd. €
Dr. Dietmar Voggenreiter (Vorsitzender seit 12. Februar 2022)	75,4	44,3	60,2	35,4	34,5	20,3	170,1
Sabine Beutert ¹ (stellvertretende Vorsitzende seit 22. September 2022)	45,5	48,8	25,2	27,0	22,5	24,1	93,2
Sophie Albrecht	40,0	55,2	16,0	22,1	16,5	22,8	72,5
Dr.-Ing. Bernd Bohr (Vorsitzender bis 12. Februar 2022, ordentliches Mitglied seit 13. Februar 2022)	44,6	67,7	7,8	11,9	13,5	20,5	65,9
Yavuz Büyükdag ¹	40,0	72,7	0,0	0,0	15,0	27,3	55,0
Dr. Fabian Dietrich ¹	40,0	72,7	0,0	0,0	15,0	27,3	55,0
Hans-Peter Finken ¹	40,0	72,7	0,0	0,0	15,0	27,3	55,0
Patricia Geibel-Conrad	40,0	47,1	24,0	28,2	21,0	24,7	85,0
Alois Ludwig	40,0	45,2	20,0	22,6	28,5	32,2	88,5
Dr.-Ing. Rudolf Maier	40,0	72,7	0,0	0,0	15,0	27,3	55,0
Corinna Töpfer-Hartung ¹ (stellvertretende Vorsitzende bis 21. September 2022, ordentliches Mitglied seit 22. September 2022)	54,5	47,9	30,8	27,1	28,5	25,1	113,8
Ali Yener ¹	40,0	63,5	8,0	12,7	15,0	23,8	63,0
Gesamt	540,0		192,0		240,0		972,0

¹ 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.

	2022	2022 vs. 2021	2021 vs. 2020	2020 vs. 2019	2019 vs. 2018
Aufsichtsratsvergütung	Absolute Werte	Jährliche Veränderung in %			
Dr. Dietmar Voggenreiter (seit 30. April 2019, Vorsitzender seit 12. Februar 2022)	170,1 Tsd. €	236,8	9,8	40,0	-
Sabine Beutert ¹ (stellvertretende Vorsitzende seit 22. September 2022)	93,2 Tsd. €	25,1	6,4	-4,1	3,2
Sophie Albrecht (seit 26. April 2018)	72,5 Tsd. €	9,0	4,7	10,2	45,0
Dr.-Ing. Bernd Bohr (seit 26. April 2018; Vorsitzender vom 1. Januar 2019 bis 12. Februar 2022, ordentliches Mitglied seit 13. Februar 2022)	65,9 Tsd. €	-61,3	4,6	-2,7	368,0
Yavuz Büyükdag ¹ (seit 26. April 2018)	55,0 Tsd. €	8,9	9,8	-6,1	36,9
Dr. Fabian Dietrich ¹ (seit 26. April 2018)	55,0 Tsd. €	8,9	9,8	-6,1	36,9
Hans-Peter Finken ¹	55,0 Tsd. €	8,9	9,8	-6,1	2,2
Patricia Geibel-Conrad (seit 26. April 2018)	85,0 Tsd. €	5,6	5,9	-3,8	43,2
Alois Ludwig	88,5 Tsd. €	22,9	-4,0	2,0	14,7
Dr.-Ing. Rudolf Maier (seit 7. Oktober 2020)	55,0 Tsd. €	8,9	368,0	-	-
Corinna Töpfer-Hartung ¹ (stellvertretende Vorsitzende vom 26. April 2018 bis 21. September 2022; ordentliches Mitglied seit 22. September 2022)	113,8 Tsd. €	-5,6	5,2	-1,3	43,0
Ali Yener ¹ (seit 26. April 2018)	63,0 Tsd. €	5,0	14,3	-7,9	38,2
Ertragsentwicklung von DEUTZ					
EBIT der DEUTZ AG	74,1 Mio. €	104,1	131,7 ²	-226,2	83,8
EBIT vor Sondereffekten des DEUTZ-Konzerns	89,4 Mio. €	140,3	149,8	-194,8	-3,9
Durchschnittliche Vergütung der Belegschaft der DEUTZ AG					
Belegschaft		3,5	-0,2	3,5	2,1

¹ Arbeitnehmervertreter.

² Die Abweichung zum Vergütungsbericht 2021 ist durch eine Korrektur des 2021er EBIT 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 2022 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 2022 einschließlich der dazugehörigen Angaben in allen wesentlichen Belangen den Rechnungslegungsbestimmungen des § 162 AktG.

HINWEIS AUF EINEN SONSTIGEN SACHVERHALT – FORMELLE PRÜFUNG DES VERGÜTUNGS- BERICHTS NACH § 162 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 2023

PricewaterhouseCoopers GmbH
Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

Harald Wimmer
Wirtschaftsprüfer

Clivia Döll
Wirtschaftsprüferin