

ERKLÄRUNG ZUR UNTERNEHMENSFÜHRUNG UND CORPORATE- GOVERNANCE-BERICHT

Eine verantwortungsbewusste Unternehmensführung, die den Normen guter **Corporate Governance** entspricht, ist für DEUTZ die Grundlage einer nachhaltigen Steigerung des Unternehmenswerts. Deshalb messen wir der Umsetzung des **Deutschen Corporate Governance Kodex** (DCGK) große Bedeutung bei und sorgen für Qualität und Transparenz bei allen wichtigen Entscheidungen und Vorgängen in unserem Unternehmen.

ERKLÄRUNG ZUR UNTERNEHMENSFÜHRUNG NACH § 289F UND § 315D HGB

Entsprechenserklärung ohne Abweichung

Im Jahr 2021 befassten sich Vorstand und Aufsichtsrat erneut mit der Frage, inwieweit die Anwendung aller Richtlinien und Empfehlungen des DCGK für DEUTZ zielführend und sachgerecht ist. Daraus resultierend erfüllt die DEUTZ AG die Empfehlungen des Kodex in der Fassung vom 16. Dezember 2019 bereits seit Abgabe der Entsprechenserklärung vom 9. Dezember 2020 ohne Abweichung.

Die aktuelle Entsprechenserklärung gemäß § 161 AktG, die Vorstand und Aufsichtsrat am 9. Dezember 2021 abgegeben haben, ist auf der Internetseite des Unternehmens www.deutz.com unter Investor Relations/Corporate Governance abrufbar. Dort stehen auch die vorherigen Entsprechenserklärungen zur Einsicht und zum Download bereit.

Zusammensetzung von Vorstand und Aufsichtsrat; Zusammensetzung und Arbeitsweise der Aufsichtsratsausschüsse

Der Vorstand der Gesellschaft besteht zum Zeitpunkt der Veröffentlichung dieses Geschäftsberichts aus drei Mitgliedern: Herrn Dr. Sebastian C. Schulte (Vorstandsvorsitzender seit 13. Februar 2022, zuständig für technische und zentrale Funktionen ohne den Bereich Produktion sowie interimistisch zuständig für Finanzen, Personal und Information Services, zuvor bereits seit 1. März 2021 zuständig für Finanzen, Personal, Einkauf und Information Services), Herrn Dr.-Ing. Markus Müller (Forschung und Entwicklung seit 15. März 2021, seit 12. Februar 2022 interimistisch zuständig für die Bereiche Produktion und Einkauf), sowie Herrn Michael Wellenzohn (Vertrieb, Service und Marketing).

Nach Vorbereitung durch den Personalausschuss und Erörterung im Vermittlungsausschuss hat der Aufsichtsrat in seiner Sitzung am 11. März 2021 Herrn Dr.-Ing. Markus Müller für den Zeitraum vom 15. März 2021 bis 14. März 2024 zum Mitglied des Vorstands der Gesellschaft bestellt. Nach seiner Bestellung zum Vorstand mit Wirkung zum 1. Januar 2021 hat Herr Dr. Sebastian C. Schulte zum 1. März 2021 die Vorstandszuständigkeit für Finanzen, Personal, Einkauf und Information Services sowie die Funktion des Arbeitsdirektors von Herrn Dr. Andreas Strecker übernommen, dessen Bestellung zum 28. Februar 2021 endete. Der Aufsichtsrat dankt Herrn Dr. Strecker auch an dieser Stelle nochmals für seine engagierte Mitarbeit im Vorstand und für die Impulse, die er für das Unternehmen gesetzt hat.

Die im Februar 2021 erfolgte Verlängerung der Bestellung von Herrn Dr.-Ing. Frank Hiller zum Vorstandsvorsitzenden der DEUTZ AG hat der Aufsichtsrat in einer außerordentlichen Aufsichtsratssitzung am 12. Februar 2022 einstimmig mit sofortiger Wirkung aus wichtigem Grund widerrufen. Daneben hat der Aufsichtsrat in derselben Sitzung beschlossen, wieder eine Frau in den Vorstand zu berufen. Ein entsprechender Prozess dazu ist aufgesetzt. Damit wird der Vorstand künftig wieder aus vier Personen bestehen.

Der Aufsichtsrat der DEUTZ AG setzt sich – den Vorschriften des deutschen Mitbestimmungsgesetzes entsprechend – aus zwölf Mitgliedern zusammen, von denen sechs Vertreter die Anteilseigner und sechs Vertreter die Arbeitnehmer repräsentieren.

Die personelle Zusammensetzung des Aufsichtsrats hat sich im Geschäftsjahr 2021 nicht geändert. Nachdem jedoch der bisherige Aufsichtsratsvorsitzende Dr.-Ing. Bernd Bohr sein Amt als Vorsitzender des Gremiums in der außerordentlichen Aufsichtsratssitzung am 12. Februar 2022 niedergelegt hatte, hat der Aufsichtsrat Herrn Dr. Dietmar Voggenreiter zum neuen Vorsitzenden des Aufsichtsrats gewählt.

Der Aufsichtsrat hat vier Ausschüsse gebildet, um seine Aufgaben effizient zu erfüllen. Die Ausschüsse bereiten sachgerecht unterschiedliche Themen und Beschlüsse für das Aufsichtsratsplenum vor. Die Zusammensetzung des Aufsichtsrats und seiner Ausschüsse sowie die weiteren Mandate seiner Mitglieder sind auf den Seiten 200 bis 201 dieses Geschäftsberichts separat dargestellt. Der Aufsichtsrat hat im Berichtsjahr nochmals ausführlich die Ergebnisse der Effizienzprüfung (Ziffer 5.6 des DCGK in der Fassung vom 7. Februar 2017) diskutiert, die im Vorjahr abgeschlossen wurde und Verbesserungsmaßnahmen daraus abgeleitet.

Mitglieder des Personalausschusses sind zum Zeitpunkt der Veröffentlichung dieses Geschäftsberichts Herr Dr. Dietmar Voggenreiter (Vorsitzender), Frau Corinna Töpfer-Hartung und Herr Alois Ludwig. Der Personalausschuss bereitet alle Entscheidungen des Aufsichtsrats über die Bestellung und die Anstellungsverträge der Vorstandsmitglieder einschließlich der darin geregelten Vergütung sowie sämtlicher sich in diesem Zusammenhang ergebenden Fragen vor. Er legt dabei ein besonderes Augenmerk auf eine langfristige Nachfolgeplanung, die durch eine frühzeitige Identifizierung geeigneter Kandidatinnen und Kandidaten geprägt ist und durch externe Beratungsexpertise unterstützt wird. Der Ausschuss tagte im Berichtsjahr dreimal, jeweils in Anwesenheit aller Mitglieder des Ausschusses. Dabei ging es insbesondere um die Nachfolgeplanung des Vorstands, die Zielerreichung des Vorstands für das Geschäftsjahr 2020 und die Festlegung der Vorstandsziele einschließlich der Mittelfristziele für das Geschäftsjahr 2021.

Dem Prüfungsausschuss gehören Frau Patricia Geibel-Conrad. Dem Prüfungsausschuss gehören zum Zeitpunkt der Veröffentlichung dieses Geschäftsberichts Frau Patricia Geibel-Conrad (Vorsitzende), Frau Sabine Beutert (Stellvertretende Vorsitzende), Frau Corinna Töpfer-Hartung und Herr Dr. Dietmar Voggenreiter an. Schwerpunkte der Ausschusstätigkeit waren die vorbereitende Prüfung des Jahres- und Konzernabschlusses einschließlich des Zusammengefassten Lageberichts, des Gewinnverwendungsvorschlags und des Zusammengefassten Gesonderten Nichtfinanziellen Berichts der DEUTZ AG und des DEUTZ-Konzerns. Den zu diesen Themen vorbereiteten Beschlussempfehlungen an den Aufsichtsrat wurde jeweils zugestimmt. Im Beisein des Abschlussprüfers wurde dessen Bericht über die Prüferische Durchsicht des verkürzten Konzernabschlusses nebst Zwischenlagebericht zum 30. Juni des Jahres gemeinsam mit dem Vorstand intensiv diskutiert. Die Zwischenmitteilungen zu den Quartalen wurden mit dem Vorstand besprochen. Der Ausschuss tagte im Berichtsjahr viermal, jeweils in Anwesenheit aller Mitglieder, des Vorstands und, mit der Ausnahme eines Termins, auch des Abschlussprüfers. Bei Bedarf fand auch zwischen den Sitzungen ein Informationsaustausch zwischen der Vorsitzenden des Ausschusses und dem Abschlussprüfer statt. Zu einzelnen Tagesordnungspunkten standen zusätzlich die Leiter relevanter Zentralfunktionen in den Ausschusssitzungen für Berichte und Fragen zur Verfügung.

In der Sitzung am 1. März 2022 befasste sich der Prüfungsausschuss ausführlich in Anwesenheit des Abschlussprüfers und des Vorstands auf der Grundlage des vorgelegten Jahres- und Konzernabschlusses und des zusammengefassten Lageberichts der DEUTZ AG sowie des Berichts des Vorstands und der entsprechenden Prüfungsberichte des Abschlussprüfers für das Geschäftsjahr 2021 mit den genannten Abschlüssen. Der Wirtschaftsprüfer erstattete in der Sitzung detailliert Bericht über den Ablauf und über die wesentlichen Ergebnisse der

Abschlussprüfungen. Das rechnungslegungsbezogene interne Kontrollsystem und das Risikofrüherkennungssystem sowie die Key Audit Matters und die festgelegten Prüfungsschwerpunkte wurden umfassend diskutiert und der Abschlussprüfer beantwortete eingehend auch alle darüberhinausgehenden Fragen. Die Prüfungsergebnisse geben keinen Grund zu Beanstandungen. Die vorbereitende Prüfung des Ausschusses betraf auch den Zusammengefassten Gesonderten Nichtfinanziellen Bericht der DEUTZ AG und des DEUTZ-Konzerns. Der Aufsichtsrat hatte die PricewaterhouseCoopers GmbH Wirtschaftsprüfungsgesellschaft zusätzlich beauftragt, die nichtfinanzielle Berichterstattung inhaltlich mit begrenzter Sicherheit zu prüfen und hierüber eine Prüfungsbescheinigung zu erteilen. Auch über diese Prüfung berichtete der Abschlussprüfer detailliert im Ausschuss, gefolgt von einer eingehenden Diskussion der wesentlichen Ergebnisse und Feststellungen. In der Plenumsitzung hat die Vorsitzende ausführlich über die genannten Prüfungen und deren Prüfungsergebnisse berichtet.

Der Prüfungsausschuss überwachte die Unabhängigkeit, Qualifikation und Rotationserfordernisse des Wirtschaftsprüfers sowie die Qualität der Abschlussprüfung. Er legte den Katalog der genehmigungsfähigen Nichtprüfungsleistungen des Abschlussprüfers fest und genehmigte erbrachte Leistungen. Er erteilte den Prüfungsauftrag an den von der Hauptversammlung gewählten Abschlussprüfer für das Geschäftsjahr 2021, legte dessen Honorar fest und bestimmte die Prüfungsschwerpunkte.

Der Vorstand berichtete regelmäßig über den Gang der Geschäfte, die Entwicklung der relevanten Steuerungsgrößen, die Liquiditäts- und Finanzierungssituation sowie über das Working Capital der Unternehmensgruppe. Breiten Raum nahmen die Erörterungen zur Anpassung der Segmentberichterstattung an die neue Wachstumsstrategie im Bereich der klimaneutralen Mobilität im Off-Highway-Bereich ein. Weitere Schwerpunktthemen über das Jahr hinweg waren die Bewertung der Beteiligungen, Firmenwerte und immateriellen Vermögensgegenstände, die Ausgestaltung und Weiterentwicklung der nichtfinanziellen Berichterstattung sowie Fragen der Rechnungslegung. Daneben befasste sich der Ausschuss mit den Ausführungen des Vorstands zur Weiterentwicklung des Beteiligungscontrollings, zur Steuerstrategie und dem Tax-Compliance Management System, zu IT-Themen sowie zu vom Prüfungsausschuss erbetenen betriebswirtschaftlichen Analysen. In verschiedenen Sitzungen hat sich der Ausschuss mit der Wirksamkeit des internen Kontrollsystems, der Anpassung des Risikomanagementsystems an die neuen Regelungen des IDW PS 340, der Wirksamkeit und den Feststellungen der internen Revision, dem Compliance Management-System sowie den Berichten über drohende und anhängige Rechtsstreitigkeiten befasst. Zu diesen Themenbereichen haben die IKS-Beauftragte, die Leiterin Konzernrevision und der Chief Compliance Officer

Bericht erstattet und die Fragen des Prüfungsausschusses beantwortet. Bezüglich möglicher Geschäfte mit nahestehenden Personen wurde mindestens quartalsweise Bericht erstattet; im Berichtsjahr hat es keine zustimmungs- oder veröffentlichungspflichtigen Geschäfte gegeben.

Der Ausschuss hat sich fortlaufend über die Veränderungen des regulatorischen Umfelds informieren lassen und sich über die Maßnahmen ausgetauscht, die sich für die DEUTZ AG aus den Anforderungen der ESEF-VO, der Weiterentwicklung der Nachhaltigkeitsberichterstattung, dem Lieferkettengesetz und weiteren Neuregelungen ergeben. Um den neuen gesetzlichen Anforderungen aus dem Gesetz zur Stärkung der Finanzmarktintegrität (FISG) Rechnung zu tragen, hat der Aufsichtsrat im Berichtsjahr Änderungen an der Geschäftsordnung des Aufsichtsrats, der Geschäftsordnung des Prüfungsausschusses sowie dem Kompetenzprofil und Diversitätskonzept des Aufsichtsrats beschlossen.

Der Aufsichtsrat wurde regelmäßig in der nächsten Sitzung durch die Prüfungsausschussvorsitzende über die Arbeit des Ausschusses unterrichtet.

Mitglieder des Vermittlungsausschusses sind zum Zeitpunkt der Veröffentlichung dieses Geschäftsberichts Herr Dr. Dietmar Voggenreiter (Vorsitzender), Frau Corinna Töpfer-Hartung, Frau Sophie Albrecht und Herr Ali Yener. Der Vermittlungsausschuss gemäß § 27 Abs. 3 Mitbestimmungsgesetz (MitbestG) nimmt die in § 31 Abs. 3 MitbestG beschriebenen Aufgaben wahr. Er musste im abgelaufenen Geschäftsjahr einmal im Zusammenhang mit der Bestellung des Vorstandsmitglieds Dr.-Ing. Markus Müller einberufen werden.

Mitglieder des Nominierungsausschusses sind zum Zeitpunkt der Veröffentlichung dieses Geschäftsberichts Herr Dr. Dietmar Voggenreiter (Vorsitzender), Frau Sophie Albrecht und Herr Alois Ludwig. Der Nominierungsausschuss hat die Aufgabe, dem Aufsichtsratsplenum geeignete Kandidaten als Anteilseignervertreter im Aufsichtsrat vorzuschlagen. Der Nominierungsausschuss hat im Berichtsjahr nicht getagt. Soweit die Ausschüsse Beschlussempfehlungen abgegeben haben, hat der Aufsichtsrat ihnen zugestimmt.

Die personelle Zusammensetzung der Ausschüsse des Aufsichtsrats hat sich im Geschäftsjahr 2021 und bis zur Veröffentlichung dieses Geschäftsberichts nicht geändert. In der außerordentlichen Aufsichtsratssitzung am 12. Februar 2022 wurde mit Blick auf den Wechsel im Aufsichtsratsvorsitz von Herrn Dr.-Ing. Bohr zu Herrn Dr. Dietmar Voggenreiter ferner beschlossen, dass Herr Dr. Voggenreiter Herrn Dr.-Ing. Bohr mit sofortiger Wirkung in allen Ämtern der Ausschüsse nachfolgt.

Bei der aktuellen Zusammensetzung des Aufsichtsrats sind alle Mitglieder als unabhängig im Sinne von Nr. C. 6, S. 2 DCGK in der Fassung vom 16. Dezember 2019 anzusehen. Die Namen der unabhängigen Mitglieder lauten: Herr Dr.-Ing. Bernd Bohr, Frau Corinna Töpfer-Hartung, Frau Sophie Albrecht, Frau Sabine Beutert, Herr Yavuz Büyükdag, Herr Dr. Fabian Dietrich, Herr Hans-Peter Finken, Frau Patricia Geibel-Conrad, Herr Alois Ludwig, Herr Dr.-Ing. Rudolf Maier, Herr Dr. Dietmar Voggenreiter und Herr Ali Yener. [Weiterführende Informationen](#) zur personellen Zusammensetzung des Aufsichtsrats und seiner Ausschüsse sowie die weiteren Mandate seiner Mitglieder siehe S. 200 f.

Festlegungen nach §§ 76 IV, 111 V AktG

Der Vorstand der DEUTZ AG hat am 21. August 2017 die folgenden Festlegungen nach § 76 IV AktG getroffen: Bis zum 30. Juni 2022 soll sich der Frauenanteil bei der DEUTZ AG auf der ersten Führungsebene unterhalb des Vorstands auf 13 % erhöhen. Im gleichen Zeitraum soll sich der Frauenanteil auf der zweiten Führungsebene unterhalb des Vorstands auf 7 % erhöhen. Dabei umfasst die erste Führungsebene unterhalb des Vorstands alle Führungskräfte in Deutschland, die direkt an ein Vorstandsmitglied berichten. Die zweite Führungsebene unterhalb des Vorstands umfasst alle Führungskräfte in Deutschland, die direkt an eine Führungskraft der ersten Führungsebene berichten.

Mit Blick auf die Berücksichtigung von Frauen bei der Besetzung von Führungspositionen hat die DEUTZ AG ein Personalentwicklungskonzept beschlossen. Vorstand und Personalabteilung sind darum bemüht, für alle frei werdenden Stellen auf der ersten und zweiten Führungsebene unterhalb des Vorstands immer mindestens eine Frau in die engere Wahl zu nehmen (Nr. A.1.DCGK in der Fassung vom 16. Dezember 2019). Für die externe Personalsuche bedeutet das, dass sie auf weibliche Führungskräfte fokussiert wird.

Zum Ende des Berichtsjahres belief sich der Frauenanteil auf der ersten Führungsebene unterhalb des Vorstands auf 7 % und auf der zweiten Führungsebene unterhalb des Vorstands auf 15%. Damit hat die DEUTZ AG die oben genannten Ziele auf der zweiten Führungsebene erreicht. Auf der ersten Führungsebene wurde der Zielwert verfehlt.

Die Gründe für eine Nichterreicherung auf der ersten Führungsebene sind weiterhin, dass seit der Vorstandsfestlegung vom 21. August 2017 nur wenige Führungspositionen neu besetzt worden sind. Nach wie vor kommt hinzu, dass Frauen in den für die DEUTZ AG besonders wichtigen naturwissenschaftlichen und technischen Studiengängen unterrepräsentiert sind.

Der Aufsichtsrat der DEUTZ AG hat in seiner Sitzung am 21. September 2017 die folgende Festlegung nach § 111 V AktG getroffen: Dem Vorstand der DEUTZ AG soll am 30. Juni 2022 mindestens eine Frau angehören.

Angaben zur Einhaltung der gesetzlichen Mindestanteile von Frauen und Männern bei der Besetzung des Aufsichtsrats

Nach dem Gesetz für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst (Gesetz über die Frauenquote) mussten im Aufsichtsrat der DEUTZ AG spätestens ab der Neuwahl des Aufsichtsrats in der Hauptversammlung am 26. April 2018 mindestens vier Frauen und vier Männer vertreten sein.

Der Aufsichtsrat der DEUTZ AG hält diese gesetzlichen Mindestanteile seit der Aufsichtsratswahl 2018 ein.

Beschreibung des Diversitätskonzepts für die Zusammensetzung des Vorstands

Der Aufsichtsrat sorgt mit Unterstützung des Personalausschusses und unter Einbindung des Vorstands für eine langfristige Planung für die Besetzung des Vorstands. Für die Zusammensetzung des Vorstands hat der Aufsichtsrat in seiner Sitzung am 27. September 2018 das nachfolgende Diversitätskonzept beschlossen, das die Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex in der Fassung vom 7. Februar 2017 berücksichtigt und auch mit dem Deutschen Corporate Governance Kodex in der Fassung vom 16. Dezember 2019 in Einklang steht:

1. Beschreibung des Diversitätskonzepts

Der Aufsichtsrat hat für die Zusammensetzung des Vorstands folgendes Diversitätskonzept gemäß § 289f Abs. 2 Nr. 6 HGB festgelegt: Neben grundlegenden Eignungskriterien bei der Auswahl von Kandidatinnen und Kandidaten für eine Vorstandsposition wie Persönlichkeit, Integrität, überzeugende Führungsqualitäten, fachliche Leistung für das zu übernehmende Ressort, die bisherigen Leistungen, Kenntnisse über das Unternehmen sowie die Fähigkeit zur Gestaltung von Geschäftsmodellen und Prozessen in einer sich verändernden Welt achtet der Aufsichtsrat auch auf Vielfalt (Diversity). Unter Vielfalt als Abwägungsgesichtspunkt versteht der Aufsichtsrat insbesondere:

- eine angemessene Vertretung beider Geschlechter
- eine hinreichende Altersmischung unter den Vorstandsmitgliedern
- unterschiedliche Bildungs- und Berufshintergründe

2. Ziele des Diversitätskonzepts

Ziel des Diversitätskonzepts für den Vorstand ist es, Vielfalt für den Unternehmenserfolg bewusst zu nutzen, denn Vielfalt hinsichtlich unterschiedlicher Perspektiven, Kompetenzen und Erfahrungshintergründe ist für uns eine wichtige Voraussetzung für die Wettbewerbsfähigkeit und den nachhaltigen Unternehmenserfolg. Diversität innerhalb des Vorstands fördert insbesondere das Verständnis für vielfältige und internationale Kundenerwartungen sowie neue Geschäftsmodelle.

3. Art und Weise der Umsetzung

Der Aufsichtsrat berücksichtigt bei der Zusammensetzung des Vorstands insbesondere auch folgende Gesichtspunkte: :

- Vorstandsmitglieder sollen über eine mehrjährige Führungserfahrung verfügen.
- Vorstandsmitglieder sollen nach Möglichkeit Erfahrungen aus unterschiedlichen Berufsausbildungen sowie beruflichen Lebenswegen mitbringen.
- Der Vorstand soll in seiner Gesamtheit über technischen Sachverstand, insbesondere über Kenntnisse und Erfahrungen in der Herstellung und im Vertrieb von Motoren aller Art und sonstigen technischen Erzeugnissen, sowie über internationale Erfahrung verfügen.
- Der Vorstand soll in seiner Gesamtheit über mehrjährige Erfahrung auf den Gebieten Forschung und Entwicklung, Produktion, Vertrieb, Finanzen und Personalführung verfügen.
- Der Vorstand soll in seiner Gesamtheit über internationale Erfahrung verfügen.
- Der Aufsichtsrat hat nach dem »Gesetz für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst« formell eine Zielquote beschlossen, wonach dem Vorstand der DEUTZ AG am 30.06.2022 mindestens eine Frau angehören soll.
- Für die Mitglieder des Vorstands gilt grundsätzlich eine Altersgrenze von 65 Jahren (Regelaltersgrenze).

Mit welcher Kandidatin oder mit welchem Kandidaten eine konkrete Vorstandsposition besetzt werden soll, entscheidet der Aufsichtsrat im Unternehmensinteresse und unter Würdigung aller Umstände des Einzelfalls.

4. Aktuelle Zusammensetzung

Neben langjährigen Erfahrungen im Konzern bringen die Vorstandsmitglieder umfassende Kenntnisse und Erfahrungen aus unterschiedlichen, teilweise auch internationalen Tätigkeiten außerhalb der DEUTZ AG mit. In seiner aktuellen Zusammensetzung erfüllt der dreiköpfige Vorstand die genannten Ziele mit Ausnahme des angestrebten Frauenanteils. Die Altersspanne im Vorstand reicht aktuell von 42 bis 55 Jahren. Der Altersdurchschnitt liegt bei 47 Jahren.

ZIELE FÜR DIE ZUSAMMENSETZUNG, KOMPETENZPROFIL UND BESCHREIBUNG DES DIVERSITÄTSKONZEPTS FÜR DEN AUFSICHTSRAT

Das Diversitätskonzept für den Aufsichtsrat wurde vom Aufsichtsrat in seiner Sitzung am 27. September 2018 zusammen mit den Zielen für die Zusammensetzung und dem Kompetenzprofil für den Aufsichtsrat beschlossen und in seiner Sitzung am 9. Dezember 2021 wie folgt aktualisiert:

Der Aufsichtsrat der DEUTZ AG benennt konkrete Ziele für seine Zusammensetzung und hat ein Kompetenzprofil für das Gesamtgremium gemäß Ziffer C.1 des Deutschen Corporate Governance Kodex erarbeitet.

Der Aufsichtsrat ist so zusammenzusetzen, dass seine Mitglieder über die zur ordnungsgemäßen Wahrnehmung der Aufgaben in einem international tätigen Konzern erforderlichen Kenntnisse, Fähigkeiten und fachlichen Erfahrungen verfügen. Dies bedeutet nicht, dass jedes einzelne Aufsichtsratsmitglied alle erforderlichen Kenntnisse und Erfahrungen besitzt, sondern für jeden wesentlichen Aspekt der Aufsichtsrats Tätigkeit mindestens ein Aufsichtsratsmitglied als kompetent angesehen werden kann, sodass die erforderlichen Kenntnisse und Erfahrungen durch die Gesamtheit der Aufsichtsratsmitglieder unter Einschluss der Arbeitnehmervertreter bei Berücksichtigung der Besonderheiten des Mitbestimmungsrechts abgebildet werden.

1. Beschreibung der im Aufsichtsrat erforderlichen Kompetenzfelder:

Der Aufsichtsrat der DEUTZ AG soll sich aus Persönlichkeiten zusammensetzen, die in ihrer Gesamtheit ein Kompetenzspektrum zur Verfügung stellen, mit Hilfe dessen eine umfassende und effektive Beratung und Überwachung des Vorstands in Bezug auf die gesamte Geschäftstätigkeit der DEUTZ AG gewährleistet wird. Wesentliche Bestandteile dieses Kompetenzspektrums sind nach Einschätzung des Aufsichtsrates:

- Erfahrung bei der Führung und Überwachung international tätiger Unternehmen
- Vertrautheit der Mitglieder in ihrer Gesamtheit mit den wesentlichen Tätigkeitsbereichen des Unternehmens und damit verbundenen Märkten und Wertschöpfungsketten
- Verständnis für die Strategie des Unternehmens und dessen zukünftige strategische Entwicklung auch vor dem Hintergrund sich gegebenenfalls ändernder Marktanforderungen
- Mitbestimmungsrechtliche Kenntnisse
- Angemessene Kenntnis zu Finanzen, Bilanzierung, Rechnungswesen, Compliance und Risikomanagement
- Ausgeprägte Erfahrung auf dem Gebiet technische Forschung und Entwicklung, industrielle Fertigung oder Service
- Ausgeprägte Erfahrung auf dem Gebiet Vertrieb, Service oder Marketing in dem Industriesektor für Motoren, Antriebssysteme oder damit zusammenhängende Maschinen
- Kenntnisse auf dem Gebiet Corporate Social Responsibility (CSR)
- Kenntnisse im Bereich Digitalisierung und Industrie 4.0
- Kommunikationsexpertise
- Grundlegende börsen- bzw. aktienrechtliche sowie Finanzmarkt-Kenntnisse

Darüber hinaus muss im Hinblick auf die Anforderungen von § 100 Abs. 5 AktG mindestens ein Mitglied des Aufsichtsrats und des Prüfungsausschusses über Sachverstand auf dem Gebiet der Rechnungslegung und mindestens ein Mitglied des Aufsichtsrats und des Prüfungsausschusses über Sachverstand auf dem Gebiet der Abschlussprüfung verfügen (Financial Experts) und die Aufsichtsratsmitglieder müssen in ihrer Gesamtheit mit der Branche für Motorenbau, Antriebssysteme oder damit zusammenhängenden Maschinen vertraut sein.

2. Mindestanforderungen an die fachlichen und persönlichen Kompetenzen

Die einzelnen Aufsichtsratsmitglieder sollen über bestimmte Mindestkompetenzen verfügen, die für eine ordnungsgemäße Mandatswahrnehmung erforderlich sind:

- Fähigkeit, das Geschäftsmodell zu verstehen und kritisch zu hinterfragen
- Grundlegende Kenntnis der relevanten rechtlichen Normen
- Grundlegende Kenntnisse im Bereich Compliance
- Grundlegende finanztechnische Kenntnisse, insbesondere in Rechnungslegung und Jahresabschluss
- Fähigkeit zur Prüfung des Jahresabschlusses, ggf. mit Unterstützung des Abschlussprüfers
- Fähigkeit, die Berichte des Vorstands und der Aufsichtsratsausschüsse zu verstehen, kritisch zu hinterfragen und eigene Schlussfolgerungen zu ziehen
- Fähigkeit, die Ordnungsmäßigkeit, Wirtschaftlichkeit, Zweckmäßigkeit und Rechtmäßigkeit der zu bewertenden Geschäftsentscheidungen zu beurteilen und auf Plausibilität prüfen zu können
- Bereitschaft und Fähigkeit zu ausreichendem inhaltlichem und zeitlichem Engagement
- Bereitschaft zu regelmäßiger Fortbildung sowohl durch gesellschaftsinterne als auch externe Fortbildungsangebote
- Persönliche Unabhängigkeit und Integrität

3. Ziele für die Besetzung des Gesamtgremiums

3.1 Vielfalt (Diversity)

Der Aufsichtsrat strebt für seine Zusammensetzung im Hinblick auf Vielfalt (Diversity) die angemessene Beteiligung beider Geschlechter, die Berücksichtigung unterschiedlicher beruflicher und internationaler Erfahrungen sowie die Sicherstellung der Zugehörigkeit von Mitgliedern mit langjähriger einschlägiger Erfahrung an. Da es sich bei der DEUTZ AG um eine börsennotierte, dem Mitbestimmungsgesetz unterfallende Aktiengesellschaft handelt, setzt sich der Aufsichtsrat gemäß den in § 96 Abs. 2 AktG niedergelegten Grundsätzen zu mindestens 30% aus Frauen und zu mindestens 30% aus Männern zusammen.

3.2 Internationale Expertise

Mit Blick auf die internationale Tätigkeit des DEUTZ-Konzerns soll darauf geachtet werden, dass dem Aufsichtsrat eine ausreichende Anzahl an Mitgliedern mit einer langjährigen internationalen Erfahrung angehört. Diesem internationalen Profil kann in mehrfacher Weise Rechnung getragen werden, z.B. durch eine derzeitige oder ehemalige Tätigkeit in einer leitenden Funktion in einem international tätigen Unternehmen oder durch einen derzeitigen oder früheren beruflichen und privaten Mittelpunkt im Ausland.

3.3 Unabhängigkeit und potenzielle Interessenkonflikte

Mehr als die Hälfte der Aufsichtsratsmitglieder der Anteilseignerseite soll unabhängig im Sinne der Ziffern C.6, 2. Absatz und C.7 des Deutschen Corporate Governance Kodex sein. Aufsichtsratsmitglieder der Anteilseignerseite sollen keine Organfunktion oder Beratungsfunktion bei wesentlichen Wettbewerbern des DEUTZ-Konzerns ausüben oder in einer persönlichen Beziehung zu diesen stehen und grundsätzlich sowie jedenfalls in der überwiegenden Anzahl als unabhängig von der Gesellschaft, dem Vorstand und/oder einem kontrollierenden Aktionär eingeschätzt werden können. Wesentliche und nicht nur vorübergehende Interessenkonflikte in der Person eines Aufsichtsratsmitglieds sollen zur Beendigung des Mandats führen.

3.4 Zeitliche Anforderungen an die Mandatswahrnehmung

Der Aufsichtsrat hält es für wichtig, dass seinen gegenwärtigen Mitgliedern ebenso wie Aufsichtsratskandidaten ausreichend Zeit zur Verfügung steht für die Vor- und Nachbereitung der regulären Aufsichtsratssitzungen, die Teilnahme an diesen und der Befassung mit dem regelmäßigen Berichtswesen. Für die Tätigkeit in Ausschüssen, insbesondere bei deren Leitung, ist ein gesteigerter Zeitbedarf erforderlich. Anhand dieser Kriterien ist die zeitliche Belastung der Aufsichtsratsmitglieder und -kandidaten in Bezug auf andere Mandate in Aufsichts- oder Kontrollgremien, der aktiven Berufstätigkeit oder sonstigen Aufgaben zu berücksichtigen.

3.5 Regelmäßige Überprüfung/Evaluation

(1) Die Anteilseignervertreter sollen durch ein vorschlagendes Votum des Nominierungsausschusses an den Aufsichtsrat unter Berücksichtigung der vorstehenden Kriterien ausgewählt werden, der dann seinerseits der Hauptversammlung entsprechende Vorschläge unterbreitet. Auch die von den

Arbeitnehmern zu wählenden Vertreter im Aufsichtsrat sollen die wesentlichen Kriterien dieses Kompetenzprofils erfüllen.

(2) Außerdem ist in regelmäßigen Abständen im Wege der sog. Evaluation zu überprüfen, inwieweit die Aufsichtsratsmitglieder und die Zusammensetzung des Aufsichtsrats noch mit den unter Ziffer 1 genannten Zielen in Einklang steht und eine sachgerechte Aufgabenerfüllung des Aufsichtsrats und seiner Ausschüsse in der vorhandenen Zusammensetzung insgesamt gewährleistet erscheint.

4. Diversitätskonzept

a) **Beschreibung des Diversitätskonzepts**

Der Aufsichtsrat hat darüber hinaus beschlossen, eine diverse Zusammensetzung anzustreben, insbesondere im Hinblick auf Alter, Geschlecht sowie Bildungs- und Berufshintergrund.

b) **Ziel des Diversitätskonzepts**

Ziel des Diversitätskonzepts für den Aufsichtsrat ist es, ein breites Verständnis für die gesellschaftlichen und unternehmerischen Anforderungen an die DEUTZ AG sicherzustellen. Insbesondere soll die Diversität dazu beitragen, dass unternehmerische Entscheidungen seitens des Vorstands aus unterschiedlichen Perspektiven und vielfältigen Erfahrungen heraus beurteilt werden können.

c) **Art und Weise der Umsetzung des Diversitätskonzepts**

Der Aufsichtsrat soll auf möglichst unterschiedliche Kenntnisse, Fähigkeiten und Erfahrungen zurückgreifen können. Deshalb soll bei seiner Zusammensetzung die Vielfalt (Diversity) angemessen berücksichtigt und bei der Vorbereitung von Wahlvorschlägen darauf geachtet werden, dass sich die Profile der Kandidaten sinnvoll ergänzen.

Der Aufsichtsrat setzt sich entsprechend den gesetzlichen Vorgaben zu mindestens 30 % aus Frauen und zu mindestens 30 % aus Männern zusammen.

Ziel für die Zusammensetzung des Aufsichtsrats ist es darüber hinaus, dass Aufsichtsratsmitglieder vorbehaltlich besonderer Gründe nicht länger amtierend als bis zum Ende der Hauptversammlung, die auf die Vollendung des vierundsiebzigsten Lebensjahres folgt (Regelaltersgrenze). Ferner sollen Aufsichtsratsmitglieder dem Aufsichtsrat vorbehaltlich besonderer Gründe nicht mehr als drei volle Amtsperioden angehören.

d) **Im Geschäftsjahr erreichte Ergebnisse des Diversitätskonzepts**

Mit der aktuellen Zusammensetzung des Aufsichtsrats werden die benannten Ziele abgebildet und entspricht dessen aktuelle Zusammensetzung dem beschlossenen Kompetenzprofil.

Angaben nach § 289f Abs. 2 Nr. 1a HGB

Der Vergütungsbericht über das letzte Geschäftsjahr und der Vermerk des Abschlussprüfers gemäß § 162 des Aktiengesetzes, das geltende Vergütungssystem gemäß § 87a Absatz 1 und 2 Satz 1 des Aktiengesetzes und der letzte Vergütungsbeschluss gemäß § 113 Absatz 3 des Aktiengesetzes sind auf der Internetseite www.deutz.com im Bereich Corporate Governance abrufbar.

Relevante Angaben zu Unternehmensführungspraktiken: Compliance-Managementsystem, Umwelt-, Qualitäts- und Energiemanagement

Die DEUTZ AG verfügt über ein fest in der Organisation verankertes Compliance-Managementsystem. Dieses wird fortlaufend weiterentwickelt, um es sich verändernden Anforderungen anzupassen. Die Vorstandszuständigkeit für Compliance liegt zum Zeitpunkt der Veröffentlichung dieses Geschäftsberichts beim Vorstandsvorsitzenden Herrn Dr. Sebastian C. Schulte.

Oberstes Ziel des Compliance-Managementsystems ist es, Verstöße gegen geltende Gesetze, Verordnungen, behördliche Vorgaben und interne Richtlinien zu verhindern. Deshalb werden die Mitarbeiter darin unterstützt, die maßgeblichen Gesetze, Verordnungen und Richtlinien zu kennen und richtig anzuwenden. Maßgebliche Basis dafür ist ein strukturiertes Richtlinienmanagement, das kontinuierlich den Aktualisierungsbedarf bestehender Richtlinien überprüft und neue Richtlinien veröffentlicht. Das Richtlinienmanagement baut auf dem Verhaltenskodex auf, der die Rahmenbedingungen für rechtskonformes sowie faires Verhalten gegenüber Geschäftspartnern und Mitarbeitern festlegt.

Der Verhaltenskodex wurde 2021 allen Mitarbeitern der neuen Beteiligungsgesellschaften, an denen die DEUTZ AG einen Anteil von mehr als 50% hält, ausgehändigt sowie zusätzlich über interne Kommunikationsplattformen zugänglich gemacht. Dritte können den Verhaltenskodex auf der Internetseite des Unternehmens einsehen. Spezielle Richtlinien, wie insbesondere eine Compliance-Richtlinie, eine Richtlinie zum Umgang mit Geschenken und Einladungen, eine Informationssicherheitsrichtlinie, eine Richtlinie zur Beauftragung externer Vertriebsdienstleister, eine Geldwäsche-Richtlinie, eine Exportkontroll-Richtlinie, eine Datenschutzrichtlinie und eine Insider-Richtlinie ergänzen und konkretisieren die Festlegungen des Verhaltenskodex und unterstützen somit die Mitarbeiter, die maßgeblichen Gesetze und Richtlinien zu kennen und richtig anzuwenden.

Der Vorstand unterstützt und fördert ethisches Verhalten. Er bekennt sich uneingeschränkt zur Corporate Compliance und verzichtet auf alle Geschäfte, die dieser widersprechen. Die Einhaltung des Wettbewerbsrechts ist für ihn ebenso selbstverständlich wie die Nichtduldung jeglicher Form von Korruption und die Berücksichtigung von Nachhaltigkeitsaspekten.

Durch Schulungen sollen die Mitarbeiter in die Lage versetzt werden, die relevanten Gesetze und Unternehmensrichtlinien zu kennen und im Arbeitsalltag stets einzuhalten. Die Angestellten in den zentralen Bereichen Vertrieb, Einkauf, Forschung und Entwicklung sowie der Verwaltung und in den Tochtergesellschaften erhalten in der Regel einmal jährlich eine auf den Aufgabenbereich zugeschnittene Schulung. In den produktiven Werken findet eine Unterrichtung zu Compliance gemeinsam mit den regelmäßigen Sicherheitsunterweisungen statt. Mit Blick auf das Berichtsjahr fokussierten sich die Compliance-Aktivitäten erneut auf die Schulung und Beratung der Mitarbeiter sowohl der deutschen Standorte als auch der ausländischen Beteiligungsgesellschaften zu den Themen Verhaltenskodex, Datenschutz, Annahme von Einladungen und Geschenken, Exportkontrolle sowie Wettbewerbs- und Vertragsrecht. In diesem Zusammenhang wurden auch Schulungen mittels eines webbasierten E-Learning-Programms durchgeführt, welches die Lernmodule Korruptionsprävention, Kartellrecht, Informationssicherheit, Emission Compliance und Arbeitssicherheit beinhaltet. Im Geschäftsjahr 2021 haben insgesamt 3.208 kaufmännische Mitarbeiter alle ihnen zugeordnete Module des E-Learning-Programms erfolgreich durchlaufen. Dies entspricht einer Absolventenquote von 99,1%.

Die Compliance-Aktivitäten von DEUTZ werden durch einen vom Vorstand benannten Compliance Officer koordiniert. In den einzelnen Geschäftsbereichen und Tochterunternehmen gibt es Compliance-Beauftragte, die in ihrem jeweiligen Zuständigkeitsbereich die Compliance verantworten und regelmäßig an den Compliance Officer in strukturierter Form schriftlich berichten, der wiederum an Vorstand und Prüfungsausschuss berichtet. Die Grundlagen

der Compliance-Organisation werden in der Organisationsrichtlinie »Compliance« beschrieben. Die Aufgaben der zuständigen Mitarbeiter sind in Tätigkeitsbeschreibungen geregelt.

Hinweise und Fragen können Mitarbeiter an Vorgesetzte, Compliance-Beauftragte, den Compliance Officer oder die Verantwortlichen für die Bereiche Recht und Revision richten. Auf der Internetseite des Unternehmens ist außerdem ein auch für Nichtmitarbeiter zugängliches Hinweisgebersystem fest installiert. Hinweisen – die auch anonym erfolgen können – wird konsequent nachgegangen. Notwendige Untersuchungen werden durch den Compliance Officer durchgeführt, fallweise auch mit externer Unterstützung.

Die Compliance-Initiativen werden in regelmäßigen Sitzungen entwickelt, besprochen und koordiniert. Der Schwerpunkt der Compliance-Aktivitäten liegt in den Bereichen Verhinderung von Korruption, Bekämpfung von Geldwäsche, Einhaltung von Export(kontroll)vorschriften sowie der Sicherstellung von Arbeits-, IT-, Daten-, Unternehmens- und Produktsicherheit. Außerdem soll Insider-, Kartellrechts- und Umweltschutzverstößen vorgebeugt werden.

Im Zuge des Aufbaus und der fortlaufenden Weiterentwicklung des Compliance-Managementsystems lassen sich Vorstand und Compliance Officer bei Bedarf anwaltlich beraten. Daneben werden die Aktivitäten von der internen Revision überprüft und vom Prüfungsausschuss stellvertretend für den Aufsichtsrat überwacht.

Ein weiterer für die Unternehmensführung unverzichtbarer Schwerpunkt liegt in einem konsequenten Umwelt-, Qualitäts- und Energie- und Arbeitsmanagement: Die DEUTZ AG hat auch im Berichtsjahr die Anforderungen des Qualitätsmanagements nach ISO 9001, des Umweltmanagements nach ISO 14001 und des Energiemanagements nach ISO 50001 sowie des Systems zur Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz nach der ISO 45001 erfüllt. Die entsprechenden Zertifikate des TÜV Rheinland sind auf der Website der DEUTZ AG zu finden.

Alle DIN-Normen sind in den DIN-Normen-Auslagestellen des DIN Deutsches Institut für Normung e.V., Berlin, kostenfrei einsehbar.

CORPORATE-GOVERNANCE-BERICHT

Grundsätze und Ziele der Zusammensetzung des Aufsichtsrats; insbesondere: Interessenkonflikte/ Unabhängigkeit der Aufsichtsratsmitglieder/ Berücksichtigung von Frauen

In seiner Sitzung am 9. Dezember 2021 hat der Aufsichtsrat das Kompetenzprofil für den Aufsichtsrat zusammen mit den Zielen für die Zusammensetzung des Gremiums gemäß Ziffern C. 1 ff. DCGK in der Fassung vom 16. Dezember 2019 verabschiedet.

Weiterführende Informationen siehe S. 216 ff.

Der Aufsichtsrat hat diese Ziele erfüllt. Letzteres gilt zum Beispiel für die in ihm vorhandene internationale Erfahrung sowie für die Anzahl seiner unabhängigen Mitglieder. Bei der aktuellen Zusammensetzung des Aufsichtsrats sind alle Mitglieder als unabhängig im Sinne von Nr. C. 6, S. 2 DCGK in der Fassung vom 16. Dezember 2019 anzusehen. Interessenkonflikte zwischen Aufsichtsratsmitgliedern und der DEUTZ AG haben sich im Berichtsjahr nicht ergeben.

Berücksichtigung von Frauen bei der Besetzung des Vorstands

Der Vorstand der DEUTZ AG besteht zum Zeitpunkt der Veröffentlichung dieses Geschäftsberichts aus drei Mitgliedern, von denen keines eine Frau ist. Dies entspricht einer Quote von 0%.

Verantwortungsbewusstes Risikomanagement

Ein vorausschauender, umsichtiger und verantwortungsbewusster Umgang mit Unternehmensrisiken ist ein zentraler Aspekt guter Corporate Governance und die Grundlage des Risikomanagementsystems bei DEUTZ. Über bestehende und zu erwartende Risiken wird der Aufsichtsrat regelmäßig vom Vorstand unterrichtet. **Weiterführende Informationen** zum Risikomanagement siehe Risikobericht, S. 78 ff.

Umfassende Transparenz und aktive Investor Relations-Aktivitäten

Kern einer vorbildlichen Corporate Governance ist die transparente Darstellung von Entwicklungen und Entscheidungen im Unternehmen. Der regelmäßige, offene und auch proaktive Dialog mit

allen Stakeholdern sichert das Vertrauen in das Unternehmen und seine Wertschöpfung. Aus diesem Grund legt DEUTZ größten Wert darauf, allen relevanten Zielgruppen zeitnah und zeitgleich identische Information zukommen zu lassen. Dieses Ziel erreichen wir über diverse Kommunikationsformate und -Medien: Über die Geschäftsentwicklung und wesentliche Veränderungen berichtet die DEUTZ AG viermal pro Jahr – im Geschäftsbericht, im Zwischenbericht sowie in den Quartalsmitteilungen. Der Zwischenbericht und die Quartalsmitteilungen werden dabei binnen 45 Tagen nach Ende des Berichtszeitraums, der Geschäftsbericht binnen 90 Tagen nach dem Ende des Geschäftsjahres öffentlich zugänglich gemacht. Neben der jährlichen Analystenkonferenz zum Konzernabschluss steht das Management Investoren und Analysten anlässlich der Veröffentlichung der Halbjahres- und Quartalsergebnisse an den entsprechenden Veröffentlichungstagen im Rahmen von Telefonkonferenzen für Fragen zur Verfügung. **Weiterführende Informationen** siehe DEUTZ am Kapitalmarkt, S. 17 ff.

Die ordentliche Hauptversammlung, auf der unsere Aktionäre die Möglichkeiten haben, ihr Stimmrecht auszuüben, findet üblicherweise in den ersten fünf Monaten eines Geschäftsjahres statt. Abwesende Aktionäre können ihr Stimmrecht durch Bevollmächtigte oder Stimmrechtsvertreter ausüben lassen.

Umfassende Informationen zu DEUTZ bietet zudem die Internetpräsenz: unter www.deutz.com sind Geschäfts- und Zwischenberichte, Quartalsmitteilungen, Presse-, Ad-hoc- und Stimmrechtsmitteilungen, Analystenempfehlungen, Präsentationen sowie die Satzung der Gesellschaft und die Vergütungssysteme von Aufsichtsrat und Vorstand jederzeit öffentlich abrufbar. Der Online-Finanzkalender gibt zudem Auskunft über bevorstehende Termine.

Für einen bestmöglichen, auch international freien Zugang zu wesentlichen Unternehmensnachrichten und -informationen werden diese grundsätzlich sowohl in deutscher als auch in englischer Sprache veröffentlicht.

Über die turnusgemäßen Veröffentlichungen hinaus informiert DEUTZ ad hoc über nicht öffentlich bekannte Umstände, die geeignet sind, den Kurs der DEUTZ-Aktie im Falle ihres Bekanntwerdens erheblich zu beeinflussen. Damit entspricht die Berichterstattung sowohl den gesetzlichen Regelungen als auch den Richtlinien des DCGK in der Fassung vom 16. Dezember 2019.

Rechnungslegung und Abschlussprüfung

Der Konzernabschluss wird in Übereinstimmung mit den gültigen International Financial Reporting Standards (IFRS), wie sie in der EU anzuwenden sind, aufgestellt. Der Konzernabschluss wird vom Vorstand aufgestellt und vom Abschlussprüfer geprüft.

Mit dem Abschlussprüfer wurde vereinbart, dass der Vorsitzende des Aufsichtsrats bzw. die Vorsitzende des Prüfungsausschusses über Ausschluss- oder Befreiungsgründe bzw. über Unrichtigkeiten der Entsprechenserklärung, die während der Prüfung festgestellt werden, unverzüglich informiert wird. Der Abschlussprüfer berichtet über alle für die Aufgabe des Aufsichtsrats wesentlichen Fragestellungen und Vorkommnisse, die sich während der Abschlussprüfung ergeben, unverzüglich an den Aufsichtsratsvorsitzenden.

Interessenkonflikte und Beraterverträge

Zu Interessenkonflikten von Mitgliedern des Aufsichtsrats wird auf das Kapitel »Grundsätze und Ziele der Zusammensetzung des Aufsichtsrats« am Beginn dieses Corporate-Governance-Berichts verwiesen.

Beraterverträge der Gesellschaft mit Mitgliedern des Aufsichtsrats bestehen nicht.

Die Mitglieder des Vorstands müssen etwaige Interessenkonflikte gegenüber dem Aufsichtsrat offenlegen. Dieser berichtet darüber, ebenso wie über Interessenkonflikte seiner eigenen Mitglieder, in der Hauptversammlung.

Vergütungsbericht

Die Vergütung des Vorstands entspricht dem Gesetz zur Angemessenheit der Vorstandsvergütung und den Empfehlungen des DCGK. Ab dem Geschäftsjahr 2021 entspricht die Vergütung ferner dem Gesetz zur Umsetzung der zweiten Aktionärsrechterichtlinie (ARUG II). [Weiterführende Informationen](#) zu den Vergütungssystemen

für Vorstand und Aufsichtsrat sowie deren jeweiligen Vergütungen siehe Vergütungsbericht, S. 56 ff.

Meldepflichtige Transaktionen

Nach Art. 19 Marktmissbrauchsverordnung (MM-VO) müssen Personen mit Führungsaufgaben sowie in enger Beziehung zu ihnen stehende Personen eigene Geschäfte mit Aktien oder mit sich darauf beziehenden Finanzinstrumenten der DEUTZ AG sowohl der Gesellschaft selbst als auch der Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht (BaFin) mitteilen.

Im Geschäftsjahr 2021 hat Herr Dr. Schulte den Erwerb von DEUTZ-Aktien nach Art. 19 MM-VO offengelegt. Bis zur Feststellung des Jahresabschlusses für das Geschäftsjahr 2021 haben keine weiteren Personen eine entsprechende Mitteilung gemacht. Die mitgeteilten Transaktionen der Vorjahre sind auf der Internetseite der DEUTZ AG veröffentlicht.