

Vergütungssystem der Mitglieder des Vorstands der DEUTZ AG

1. Gezielte Weiterentwicklung des Vergütungssystems

Das von der Hauptversammlung im Mai 2024 gebilligte Vergütungssystem für die Mitglieder des Vorstands der DEUTZ AG hat sich in seiner Grundstruktur bewährt. Grundlegende Änderungen sind nicht erforderlich.

Der Aufsichtsrat hat das Vergütungssystem im Geschäftsjahr 2025 einer turnusmäßigen Überprüfung unterzogen. Der letzte horizontale Vergütungsvergleich wurde im Jahr 2023 im Vorfeld der Hauptversammlung 2024 durchgeführt; die erneute Überprüfung war daher turnusgemäß geboten. Im Rahmen dieser Überprüfung hat der Aufsichtsrat die bestehenden Auszahlungsbegrenzungen im Long-Term-Incentive (LTI), die Vergütungsstruktur sowie die Maximalvergütung anhand ausgewählter produzierender Unternehmen aus SDAX und MDAX auf ihre Marktüblichkeit hin überprüft. Dass die Vergleichsgruppe nunmehr auch MDAX-Unternehmen umfasst, trägt der weiterentwickelten kapitalmarktseitigen Positionierung der Gesellschaft Rechnung. Die Analyse hat ergeben, dass sowohl die Auszahlungsbegrenzungen der variablen Vergütung als auch die Maximalvergütung im unteren Teil des Vergleichsmarkts lagen.

Auf dieser Grundlage hat der Aufsichtsrat drei gezielte Anpassungen beschlossen, die in ihrem Zusammenspiel die variable, leistungsabhängige Vergütung stärken und den Gleichlauf mit der Wertentwicklung der Gesellschaft erhöhen:

Stärkere Gewichtung der langfristigen variablen Vergütung. Der Anteil des Ziel-LTI an der Ziel-Gesamtvergütung wird von bislang 25–30 % auf 30–35 % erhöht. Im Gegenzug wird der Anteil der Grundvergütung von 40–45 % auf 35–40 % reduziert. Durch die Verschiebung von fester zu langfristiger, aktienbasierter Vergütung wird der Gleichlauf mit der Wertentwicklung der Gesellschaft gestärkt.

Anhebung der Auszahlungsbegrenzung im LTI. Die Gesamtauszahlungsbegrenzung für den LTI wird von 180 % auf 250 % des Zielbetrags angehoben. Die Zielerreichung der einzelnen Leistungskriterien – ROCE, relativer TSR und Nachhaltigkeitsziele – bleibt dabei unverändert auf jeweils maximal 180 % begrenzt. Der Auszahlungsspielraum zwischen 180 % und 250 % des Zielbetrags kann ausschließlich durch eine überdurchschnittliche Aktienperformance während der vierjährigen Performanceperiode erreicht werden. Eine Auszahlung oberhalb von 180 % setzt damit zwingend voraus, dass neben einer deutlichen Übererfüllung der operativen Leistungsziele auch eine nachhaltige Wertsteigerung für die Aktionäre erzielt wird. Der aktienbasierte Charakter des LTI wird damit in beide Richtungen gestärkt.

Anhebung der Maximalvergütung. Die Maximalvergütung gemäß § 87a Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 AktG wird für den Vorstandsvorsitzenden auf 5.500.000 € und für die ordentlichen

Vorstandsmitglieder auf jeweils 3.500.000 € angehoben. Die Anpassung trägt der gestiegenen Vergleichbarkeit mit MDAX-Unternehmen Rechnung und bildet die erhöhte Auszahlungsbegrenzung im LTI sowie den gestiegenen Anteil der langfristigen variablen Vergütung an der Ziel-Gesamtvergütung ab.

Die folgende Tabelle fasst die Anpassungen sowie die zugrundeliegenden Überlegungen des Aufsichtsrats zusammen:

Bisherige Ausgestaltung	Anpassung und Hintergrund
<p>Vergütungsstruktur Grund: 40–45 % LTI: 25–30 % Sonstige unverändert</p>	<p>Anpassung:</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Anhebung des Anteils des Ziel-LTIs auf 30–35 % der Ziel-Gesamtvergütung ■ Absenken des Anteils der Grundvergütung auf 35–40 % der Ziel-Gesamtvergütung <p>Hintergrund:</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Die Anpassung der Vergütungsstruktur mit einem erhöhten Anteil langfristiger, aktienbasierter Vergütung und einer reduzierten Grundvergütung stärkt die Performance-Sensitivität der Gesamtvergütung und erhöht die Kopplung an die nachhaltige Unternehmens- und Aktienkursentwicklung („Pay-for-Performance“).
<p>Auszahlungsbegrenzung (Cap) im LTI Sowohl einzelne Leistungskriterien als auch Gesamtauszahlung mit Cap von 180 %</p>	<p>Anpassung:</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Anhebung der Auszahlungsbegrenzung für den LTI auf 250 %. ■ Das Cap von 180 % auf die Zielerreichung der Leistungskriterien im LTI bleibt erhalten. <p>Hintergrund:</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Die Anpassung ermöglicht es, bei überdurchschnittlicher und nachhaltiger Aktienkursentwicklung auch oberhalb der Zielerreichung der Leistungskriterien eine zusätzliche Wertpartizipation abzubilden. Der aktienbasierte Charakter des LTI wird dadurch gestärkt und der Gleichlauf mit den Interessen der Investoren weiter erhöht.
<p>Maximalvergütung VV: 3.200.000 € OVM: 2.200.000 €</p>	<p>Anpassung:</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Anhebung der Maximalvergütung für den Vorstandsvorsitzenden auf 5.500.000 € und für die Ordentlichen Vorstandsmitglieder auf 3.500.000 €.

	<p>Hintergrund:</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Die Anpassung der Maximalvergütung ist eine konsequente Folge der strukturellen Weiterentwicklung des LTI und stellt sicher, dass außergewöhnliche Mehrjahresperformance im Einklang mit dem Pay-for-Performance-Prinzip sachgerecht abgebildet werden kann. Die Anhebung der Maximalvergütung ist zudem eine Reaktion auf die positive Unternehmensentwicklung der DEUTZ AG in den vergangenen Jahren, wodurch sich die Vergleichbarkeit mit MDAX-Unternehmen weiter erhöht hat.
--	---

2. Grundzüge des Vergütungssystems und Beitrag zur Förderung der Geschäftsstrategie sowie zur langfristigen Entwicklung

Um seine Ziele zu erreichen, fokussiert sich DEUTZ neben dem Geschäft mit Verbrennungsmotoren für Off-Highway-Anwendungen, dem Service von Motoren und der Entwicklung alternativer, klimafreundlicher Antriebe immer stärker auch auf neue Geschäftsfelder, in denen das Unternehmen mit seinen Kompetenzen und Erfahrungen einen Vorsprung hat oder diesen aufbauen kann (»right to win«). Zu diesen zählen beispielsweise der Markt für dezentrale Energieversorgung oder der Bereich Sicherheit und Verteidigung. Mit der Erschließung neuer und weniger zyklischer Geschäftsbereiche reduziert DEUTZ seine Abhängigkeit vom sehr zyklischen Markt für Baumaschinen und landwirtschaftliche Anwendungen und stellt sich als Unternehmen insgesamt widerstandsfähiger auf, insbesondere im Hinblick auf die in der Vergangenheit hohe Abhängigkeit vom Verbrennungsmotorengeschäft.

Infolge der breiteren Aufstellung werden die Geschäftsfelder hinsichtlich ihrer Anforderungen und Eigenschaften heterogener. So hat das Geschäft mit Stromgeneratoren andere Anforderungen als das Motorengeschäft oder der Vertrieb im Verteidigungsbereich. Deshalb hat DEUTZ im Geschäftsjahr 2025 eine neue Organisationsstruktur mit fünf eigenständigen Geschäftsbereichen (»Business Units«) entwickelt, wodurch Entscheidungen unternehmerischer und deutlich näher am Kunden getroffen werden können. Eingeführt wurde die neue divisionale Organisationsstruktur mit Wirkung zum 1. Januar 2026.

Die übergeordnete Unternehmensstrategie bildet eine wesentliche Grundlage des Vorstandsvergütungssystems. So ist dessen Ausgestaltung darauf ausgerichtet, Anreize für die konsequente Umsetzung der Strategie zu setzen und damit die langfristige und nachhaltig erfolgreiche Entwicklung des Unternehmens zu fördern.

Die kurzfristige variable Vergütung unterstützt die strategische Zielsetzung der DEUTZ AG durch finanzielle sowie strategische und nichtfinanzielle (ESG-)Leistungskriterien. Der Fokus der langfristigen variablen Vergütung liegt auf einer wertorientierten Entwicklung der DEUTZ AG, sowohl hinsichtlich des eingesetzten Kapitals, der Kapitalmarktperformance, als auch bezüglich

der Nachhaltigkeit in Hinblick auf ESG-Ziele. Durch die Teilhabe der Vorstandsmitglieder am kurzfristigen sowie am höher gewichteten, langfristigen Unternehmenserfolg werden sowohl Anreize zur langfristigen als auch zur nachhaltigen Entwicklung geschaffen. Da der Vorstand ein Gemeinschaftsgremium darstellt, sind die Leistungskriterien für alle Vorstandsmitglieder gleichermaßen gültig.

Das Vergütungssystem betont die Kongruenz zwischen der Zielsetzung des Vorstands in Bezug auf einen nachhaltigen Unternehmenserfolg sowie profitables Wachstum und den Interessen der Aktionäre, da die absolute und relative Aktienkursentwicklung sowie Dividenden, für den höher gewichteten langfristigen variablen Vergütungsbestandteil bei der Bemessung maßgeblich sind.

Die Vergütung der Vorstandsmitglieder soll dabei marktüblich sein und die Größe, die Komplexität und die wirtschaftliche Lage des Unternehmens ebenso wie die Aufgaben und Leistungen der einzelnen Vorstandsmitglieder widerspiegeln. Eine Übererfüllung gesetzter Ziele wird ebenso angemessen berücksichtigt, wie eine Verfehlung zu einer entsprechenden Verringerung der Vergütung führt („Pay for Performance“).

Das vom Aufsichtsrat beschlossene Vergütungssystem in seiner für 2026 gezielt weiterentwickelten Fassung entspricht den Vorgaben des Aktiengesetzes in der Fassung des Gesetzes zur Umsetzung der zweiten Aktionärsrechterichtlinie (ARUG II) und den Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex (DCGK) in der am 27. Juni 2022 im Bundesanzeiger veröffentlichten Form.

Die Anpassungen am Vergütungssystem gelten nach Billigung durch die Hauptversammlung für alle derzeitigen Vorstandsmitglieder unter entsprechender Anpassung der laufenden Vorstandsdienstverträge ab dem 1. Januar 2026 sowie für alle neu abzuschließenden Dienstverträge mit Vorstandsmitgliedern und etwaige Vertragsverlängerungen.

3. Verfahren zur Festsetzung, Umsetzung und Überprüfung des Vergütungssystems

Der Personalausschuss entwickelt Empfehlungen zum System der Vorstandsvergütung, die unter anderem auf den Empfehlungen und Anregungen des Deutschen Corporate Governance Kodex in seiner jeweils geltenden Fassung basieren. Der Aufsichtsrat berät über die Empfehlungen des Personalausschusses und beschließt das System zur Vergütung des Vorstands. Der Aufsichtsrat kann einen externen Berater hinzuziehen, auf deren Unabhängigkeit bei der Mandatierung geachtet wird.

Der Aufsichtsrat legt das seinerseits beschlossene Vergütungssystem der Hauptversammlung zur Billigung vor. Im Falle einer Nicht-Billigung durch die Hauptversammlung legt der Aufsichtsrat dieser spätestens in der darauffolgenden ordentlichen Hauptversammlung ein überprüftes

Vergütungssystem zur Billigung vor.

In Übereinstimmung mit dem der Hauptversammlung vorgelegten Vergütungssystem legt der Aufsichtsrat die konkrete Zielvergütung sowie die Leistungskriterien der variablen Vergütungsbestandteile für das jeweils bevorstehende Geschäftsjahr fest.

Der Aufsichtsrat überprüft das Vergütungssystem und die Vergütungshöhen des Vorstands regelmäßig, um eine marktübliche und wettbewerbsfähige Vergütung sicherzustellen. Der Personalausschuss unterstützt den Aufsichtsrat dabei durch vorbereitende Empfehlungen.

Im Rahmen der Überprüfung wird unter anderem die Üblichkeit der Vergütung untersucht. Dabei wird sowohl die horizontale Üblichkeit (Vergleich zur Vorstandsvergütung in anderen Unternehmen) als auch die vertikale Üblichkeit (Vergütungsrelationen innerhalb der DEUTZ AG) beurteilt. Zur Bewertung der horizontalen Üblichkeit werden Unternehmen herangezogen, die insbesondere hinsichtlich der Kriterien Land, Branche und Größe mit der DEUTZ AG vergleichbar sind. Innerhalb der DEUTZ AG werden der obere Führungskreis und die Belegschaft insgesamt zur Bewertung der Üblichkeit im Rahmen eines vertikalen Vergleichs herangezogen, und zwar sowohl in Bezug auf das aktuelle relative Verhältnis zu dem jeweiligen Personenkreis als auch für das relative Verhältnis zu diesen in der zeitlichen Entwicklung. Der obere Führungskreis setzt sich dabei aus den leitenden Angestellten in Deutschland zusammen und die Belegschaft insgesamt aus den nicht-leitenden Angestellten in Deutschland.

Sofern im Rahmen der regelmäßigen Überprüfung des Vergütungssystems Änderungsbedarf festgestellt wird, werden entsprechende Änderungen an diesem vom Aufsichtsrat beschlossen. Im Falle beschlossener wesentlicher Änderungen wird das Vergütungssystem der nächsten ordentlichen Hauptversammlung erneut zur Billigung vorgelegt, mindestens jedoch alle vier Jahre.

Die geltenden Regelungen der Geschäftsordnung des Aufsichtsrats für die Behandlung von Interessenkonflikten werden auch beim Verfahren zur Fest- und Umsetzung sowie zur Überprüfung des Vergütungssystems beachtet.

4. Bestandteile des Vergütungssystems

4.1. Übersicht über die Vergütungsbestandteile

Die jährliche Vergütung der Vorstandsmitglieder der DEUTZ AG setzt sich aus fixen und variablen Vergütungsbestandteilen zusammen. Der fixe Bestandteil ist erfolgsunabhängig und besteht aus drei Komponenten: der Grundvergütung, den Nebenleistungen und der Altersversorgung. Die variable Vergütung ist erfolgsabhängig und besteht aus zwei Komponenten: Zum einen erhält das Vorstandsmitglied eine Tantieme mit einer einjährigen Laufzeit (Short-Term-Incentive – STI) und zum anderen virtuelle Performance Shares mit einer Laufzeit von vier Jahren und langfristiger Anreizwirkung (Long-Term-Incentive – LTI).

Vergütungskomponenten	Ausgestaltung	
Erfolgsunabhängige Vergütung		
Grundvergütung	■ Feste Vergütung, die in monatlichen Teilbeträgen ausgezahlt wird	
Nebenleistungen	■ Im Wesentlichen Dienstwagen und Versicherungen	
Altersversorgung	■ Jährlicher Beitrag in eine Unterstützungskasse	
Erfolgsabhängige Vergütung		
Tantieme	Plantyp	■ Zielbonus
	Leistungskriterien	<ul style="list-style-type: none"> ■ 30 % Umsatz ■ 30 % EBIT ■ 40 % Nachhaltigkeits- & Strategieumsetzungsziele
	Auszahlungsbegrenzung	■ 150 % des Zielbetrags
	Laufzeit	■ Ein Jahr
Virtuelle Performance Shares	Plantyp	■ Virtueller Performance Share Plan
	Leistungskriterien	<ul style="list-style-type: none"> ■ 50 % Return on Capital Employed (ROCE) ■ 20 % relativer Total Shareholder Return gegen DAXSubsector All Industrial Machinery ■ 30 % Nachhaltigkeitsziele
	Auszahlungsbegrenzung	■ 250 % des Zielbetrags
	Laufzeit	■ Vier Jahre
Sonstiges		
Malus / Clawback	■ Möglichkeit zur anteiligen oder vollständigen Reduzierung bzw. Rückforderung variabler Vergütung bei schwerwiegendem Compliance-Verstoß	
Aktienhaltevorschriften (Shareholder Ownership Guideline)	<ul style="list-style-type: none"> ■ Verpflichtung zum Halten von Aktien der DEUTZ AG bis zum Ende des Vorstandsmandats ■ Gegenwert der zu haltenden Aktien im Verhältnis zur jährlichen Netto-Grundvergütung: <ul style="list-style-type: none"> - Vorstandsvorsitzender: 150% - Ordentliche Vorstandsmitglieder: 100% ■ Aufbauzeitraum: 5 Jahre 	
Maximalvergütung	<ul style="list-style-type: none"> ■ Begrenzung der für ein Geschäftsjahr gewährten Gesamtvergütung gemäß § 87a Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 AktG: ■ Vorstandsvorsitzender: 5.500.000 € ■ Ordentliche Vorstandsmitglieder jeweils: 3.500.000 € 	
Abfindungscap	■ Abfindungen maximal in Höhe von zwei Jahresvergütungen bzw. maximal für die Restlaufzeit der Bestellung	

Relative Anteile der Vergütungskomponenten

Erfolgsunabhängige Vergütung		Erfolgsabhängige Vergütung	
Grundvergütung	Nebenleistungen und Altersversorgung	Tantieme (STI)	Virtuelle Performance Shares (LTI)
Jahresbezogen			Mehrjahresbezogen

Die Ziel-Gesamtvergütung setzt sich aus der Summe der erfolgsunabhängigen und der erfolgsabhängigen Vergütungskomponenten zusammen. Dabei werden STI und LTI mit ihrem Zielbetrag, also der Höhe nach bei 100 % Zielerreichung, zugrunde gelegt. Der Anteil der variablen Vergütung übersteigt den Anteil der erfolgsunabhängigen Vergütung und der Anteil der mehrjährigen variablen Vergütung (LTI) übersteigt immer den Anteil der einjährigen variablen Vergütung (STI). Die Anteile der Vergütungskomponenten an der Ziel-Gesamtvergütung ergeben sich wie folgt:

Vergütungskomponenten	Anteil an der Ziel-Gesamtvergütung
Grundvergütung	~ 35 % bis 40 %
Nebenleistungen	~ 0 % bis 5 %
Altersversorgung	~ 0 % bis 10 %
Short-Term Incentive	~ 20 % bis 25 %
Long-Term Incentive	~ 30 % bis 35 %

4.2. Erfolgsunabhängige Vergütung

Die Erfolgsunabhängige Vergütung setzt sich aus der Grundvergütung, den Nebenleistungen und der Altersversorgung zusammen.

4.2.1. Grundvergütung

Die Grundvergütung ist ein fixer Betrag, der monatlich als feste Summe ausgezahlt wird.

4.2.2. Nebenleistungen

Jedes Vorstandsmitglied erhält bestimmte Sach- und sonstige Bezüge, sogenannte Nebenleistungen. Diese umfassen primär die Bereitstellung eines Dienstwagens, auch zur privaten Nutzung, mit der Möglichkeit der Inanspruchnahme eines Fahrers sowie Versicherungsprämien einer Unfall- und einer D&O-Versicherung. Zudem kann der Aufsichtsrat in Einzelfällen beschließen, neu eintretenden Vorstandsmitgliedern für eine begrenzte Zeit Leistungen zum Übergang wie etwa die Erstattung von Umzugskosten zuzusagen.

4.2.3. Altersversorgung

Für die Altersversorgung der Vorstandsmitglieder zahlt die DEUTZ AG jährlich einen Betrag in eine Unterstützungskasse ein. Bei Renteneintritt besteht lediglich ein Anspruch auf das zugesagte Kapital. Ein weiterer Anspruch auf Ruhegeld oder Hinterbliebenenversorgung besteht nicht.

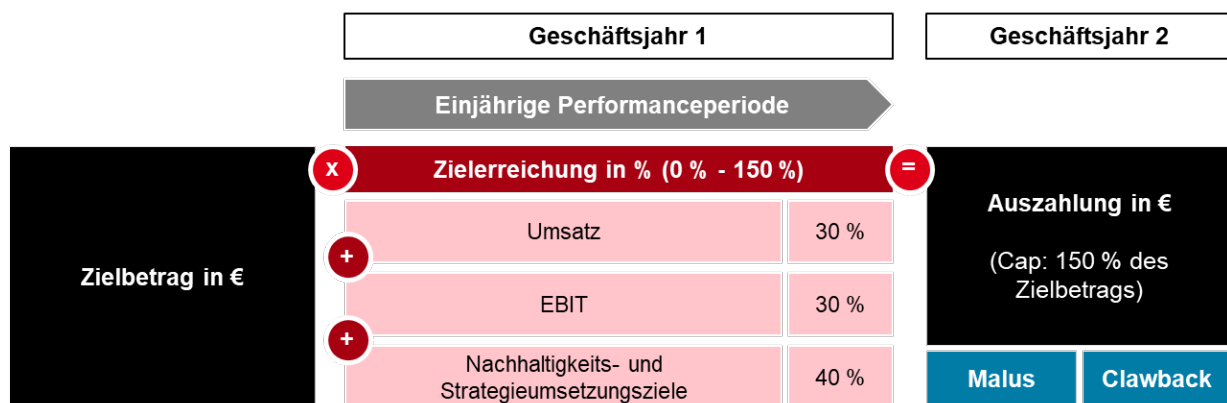
Aspekt	Ausprägung
Art der Zusage	Beitragsorientierte Leistungszusage
Renteneintritt	Regelaltersgrenze 65. Lebensjahr, frühestmöglicher Renteneintritt ist das 62. Lebensjahr (sofern auch gesetzliche Rente bezogen wird)
Verzinsung	Die Verzinsung ist abhängig von der Überschussbeteiligung des Versicherers. Einen Garantiezins gibt es nicht.
Auszahlungsoptionen	Es wird eine Kapitalzusage erteilt. Die Firma kann mit Zustimmung des Mitarbeiters anstelle eines Einmalbetrages eine lebenslange Rente zahlen.
Invalidität / 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.

4.3. Erfolgsabhängige Vergütung

Die erfolgsabhängige Vergütung setzt sich aus der Tantieme mit einjähriger Laufzeit und den virtuellen Performance Shares mit vierjähriger Laufzeit zusammen. Sie setzt Anreize zur Umsetzung der Strategie des Unternehmens und damit zu dessen langfristiger und nachhaltiger Entwicklung. Um dies zu erreichen, definiert der Aufsichtsrat jährlich ambitionierte operative und strategische Ziele für die Leistungskriterien, die an die operative Steuerung und die Unternehmensstrategie angelehnt sind. Wie hoch die variable Vergütung ausfällt, ist abhängig vom jeweiligen Grad der Erreichung der definierten Ziele.

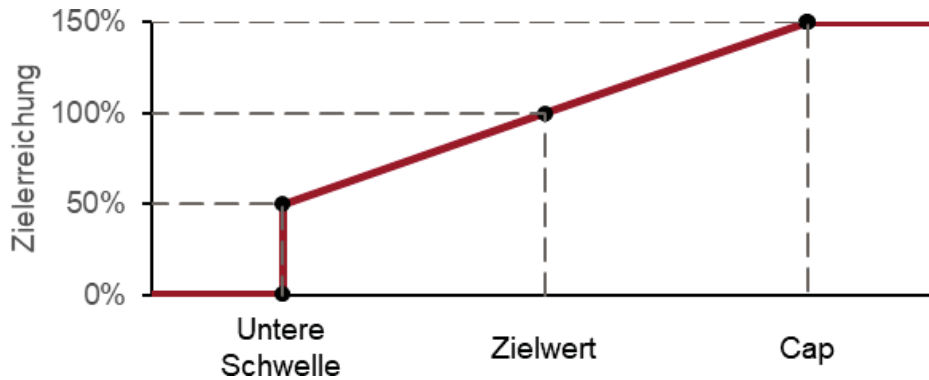
4.3.1. Tantieme (STI)

Die Tantieme trägt zur Förderung der Geschäftsstrategie bei, indem sie die operative Umsetzung der Unternehmensstrategie innerhalb eines Geschäftsjahrs honoriert. Die zur Beurteilung des Erfolgs maßgeblichen Leistungskriterien sind zu 30 % der Konzernumsatz, zu 30 % das Konzernergebnis vor Zinsen und Steuern (Konzern-EBIT) und zu 40 % Nachhaltigkeits- und Strategieumsetzungszielen. Die genannten Leistungskriterien können um Sondereffekte bereinigt werden, sofern dies sinnvoll ist. Die Ziele für Konzernumsatz und Konzern-EBIT zahlen auf die Wachstums- und Diversifikationsstrategie der DEUTZ AG ein und incentivieren in der Kombination profitables Wachstum. Die Strategieziele stellen direkt auf die Umsetzung konkreter strategischer Initiativen ab, während die Nachhaltigkeitsziele die gesellschaftliche, unternehmerische und ökologische Verantwortung der DEUTZ AG widerspiegeln und aus der Nachhaltigkeitsstrategie als Teil der Gesamtstrategie abgeleitet sind.

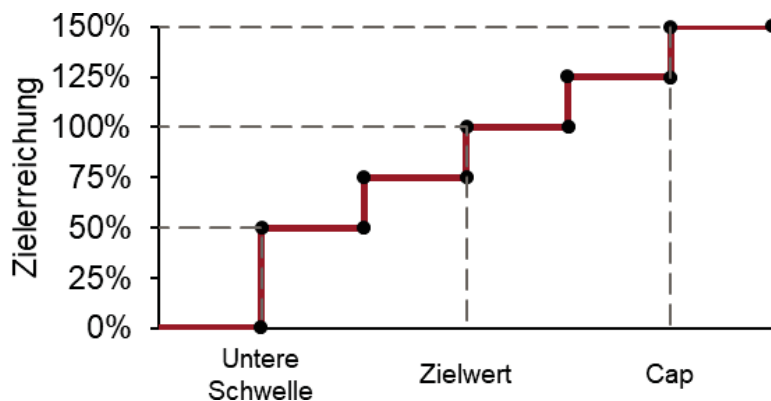


Die konkreten Leistungskriterien für die Nachhaltigkeits- und Strategieumsetzungsziele werden jährlich vom Aufsichtsrat festgelegt, um die wichtigsten strategischen Initiativen gezielt incentivieren zu können. Für die Strategie- bzw. Strategieumsetzungsziele kommen folgende Zielfelder in Betracht: Internationalität, Diversifikation, Kooperation, Value Add, alternative Antriebe, Produktionsnetzwerk und Komplexitätsreduktion. Im Bereich der Nachhaltigkeitsziele wählt der Aufsichtsrat aus den Zielfeldern Umwelt- und Klimaziele, alternative Antriebe, Corporate Governance, Arbeitssicherheit, Diversity, Personalentwicklung und Supply Chain.

Zu Beginn eines Geschäftsjahrs werden für jedes Leistungskriterium anspruchsvolle Schwellen-, Ziel- und Cap-Werte festgelegt. Die Zielwerte werden aus der operativen bzw. strategischen Unternehmensplanung abgeleitet. Bei einer Leistung unterhalb des Schwellenwerts beträgt die Zielerreichung 0 %, die Tantieme kann folglich komplett entfallen. Nach oben ist die Zielerreichung auf 150 % begrenzt. Für die finanziellen Ziele sehen die Bonuskurven regelmäßig wie folgt aus:



Die Bonuskurven für die Nachhaltigkeits- und Strategieumsetzungsziele können äquivalent zu den finanziellen Zielen ausgestaltet werden. Alternativ können die Bonuskurven der der Nachhaltigkeits- und Strategieumsetzungsziele schematisch wie folgt aussehen:



Die konkreten Leistungskriterien und etwaige qualitative Ausgestaltungen der Nachhaltigkeits- und Strategieumsetzungsziele sowie die Schwellen-, Ziel- und Cap-Werte der STI-Leistungskriterien werden im Vergütungsbericht des jeweiligen Geschäftsjahrs veröffentlicht, sofern dies nicht für die Wettbewerbsstellung der DEUTZ AG nachteilig wäre.

Die Höhe der Tantieme eines Geschäftsjahrs bestimmt sich anhand der Zielerreichung der festgelegten Leistungskriterien. Nach der Billigung des für das Geschäftsjahr relevanten Konzernjahresabschlusses durch den Aufsichtsrat wird die Zielerreichung für jedes Leistungskriterium bestimmt. Dies erfolgt über den Vergleich der tatsächlich erreichten Ist-Werte mit den definierten Zielwerten für die quantitativen Ziele und über die Beurteilung des Aufsichtsrats nach seinem pflichtgemäßen Ermessen hinsichtlich der Umsetzung für die qualitativen Ziele. Die so ermittelten

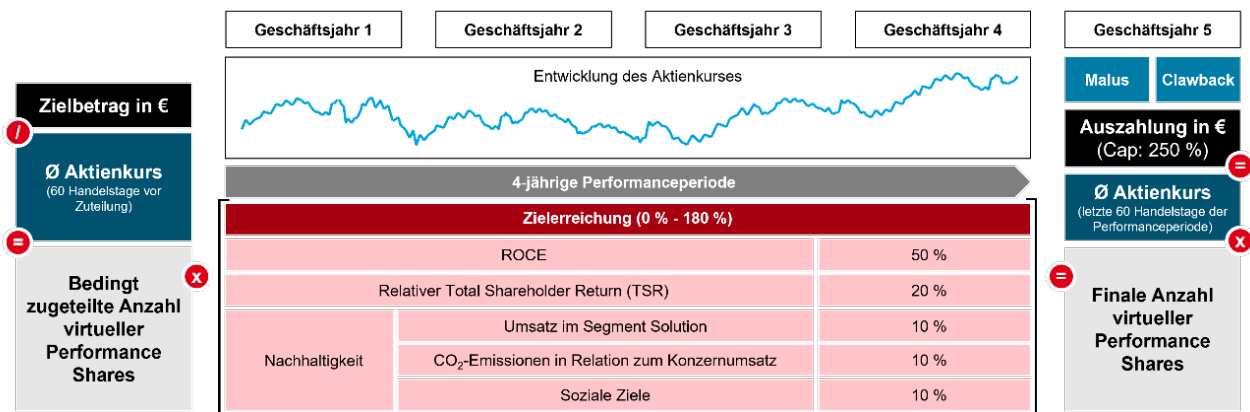
Zielerreichungsgrade werden mit der jeweiligen Gewichtung des Leistungskriteriums multipliziert und anschließend addiert, um die Gesamtzielerreichung zu bestimmen. Diese wird mit dem Zielbetrag multipliziert, um den Auszahlungsbetrag zu bestimmen, der auf 150 % des Zielbetrags begrenzt ist.

Der Aufsichtsrat hat beim STI gemäß der Empfehlung in G.11 DCGK in zu begründenden Sonderfällen (bspw. einer Akquisition eines Unternehmens oder einer Veräußerung von Teilen eines Unternehmens) die Möglichkeit, außergewöhnliche Entwicklungen bei der Feststellung der Zielerreichung angemessen zu berücksichtigen. Allgemein ungünstige Marktentwicklungen gelten ausdrücklich nicht als außergewöhnliche Entwicklungen. Sofern der Aufsichtsrat von dieser Möglichkeit Gebrauch macht und Anpassungen an der Zielerreichung des STI vornimmt, wird darüber in dem auf die Anpassung folgenden Vergütungsbericht berichtet.

4.3.2. Virtuelle Performance Shares (LTI)

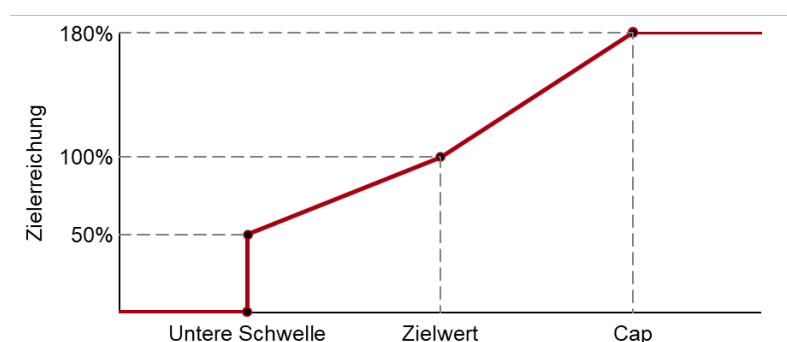
Der aktienbasierte LTI trägt zur Förderung der Geschäftsstrategie bei, indem er die langfristige Wertsteigerung der DEUTZ AG honoriert. Da die Wachstumsstrategie in hohem Umfang aus dem zur Verfügung stehenden Kapital getragen werden soll, ist ein wertorientierter Einsatz des gebundenen Kapitals langfristig von hoher Bedeutung. Gleichzeitig sollen die Aktionäre neben einer Aktienkurssteigerung angemessen und regelmäßig in Form einer Dividende am Erfolg des Unternehmens beteiligt werden. Der LTI trägt durch die Berücksichtigung der absoluten und relativen Aktienkursentwicklung sowie der Dividende dazu bei, die Interessen der Aktionäre und der Vorstandsmitglieder noch stärker miteinander zu verknüpfen. Die Nachhaltigkeitsziele spiegeln die Nachhaltigkeitsstrategie als Teil der Gesamtstrategie von DEUTZ wider. Sie zahlen auf die nachhaltige Weiterentwicklung des DEUTZ Produktportfolios und wesentliche Beschäftigungsbedingungen der Mitarbeitenden ein. Insgesamt wird damit der Anreiz geschaffen, den Unternehmenswert langfristig und nachhaltig zu steigern.

Der LTI wird in Form von virtuellen Performance Shares jährlich als Tranche gewährt und ist somit aktienbasiert. Zu Beginn der Laufzeit wird der Zielbetrag des LTI 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 zugeteilter virtueller Aktien zu ermitteln (virtuelle Performance Shares – VPS). Diese VPS-Anzahl kann sich in Abhängigkeit der Zielerreichung der additiv verknüpften Leistungskriterien Return on Capital Employed (ROCE), relativer Total Shareholder Return (TSR) und den Nachhaltigkeitszielen erhöhen oder verringern. Die Anzahl der VPS kann auch komplett entfallen, wenn die gesetzten Ziele deutlich verfehlt werden.



Das erste LTI-Leistungskriterium bildet der ROCE, der mit 50 % gewichtet wird. Der ROCE ist der Quotient aus dem Konzernergebnis vor Zinsen und Steuern gemäß Konzernabschluss abzüglich Erträge und Aufwendungen, die außerhalb der gewöhnlichen Geschäftstätigkeit anfallen und einen nicht wiederkehrenden Charakter haben (EBIT vor Sondereffekten), und dem eingesetzten Kapital (Capital Employed), welches basierend auf Durchschnittswerten von zwei Bilanzstichtagen ermittelt wird.

Der Aufsichtsrat beschließt zu Beginn eines jeden Geschäftsjahrs anspruchsvolle Schwellen-, Ziel- und Cap- Werte für den ROCE der jeweils neuen Tranche, die über die gesamte vierjährige Laufzeit der Tranche Gültigkeit haben. Der vom Aufsichtsrat jährlich festzulegende Zielwert orientiert sich an der langfristig zu erwartenden Rendite auf das gebundene Kapital und beträgt 10 %, sofern der Aufsichtsrat keinen abweichenden ROCE-Zielwert zu Beginn der anstehenden Performanceperiode beschließt. ROCE-Werte unterhalb der unteren Schwelle führen zu einer Zielerreichung von 0 %.

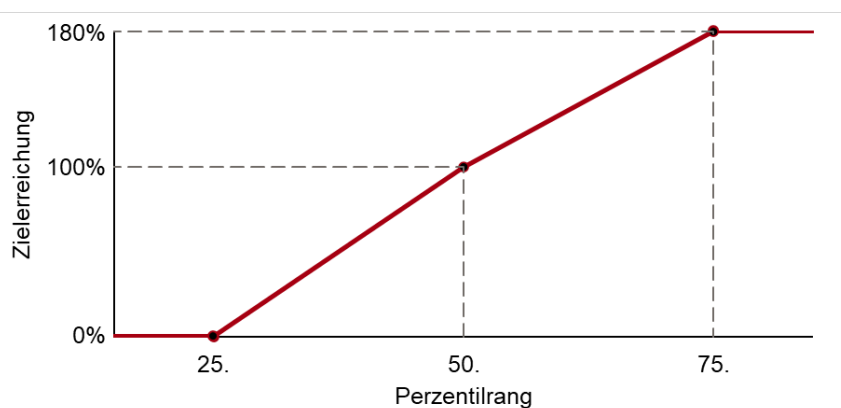


Die konkreten Schwellen-, Ziel- und Cap-Werte des ROCE werden im Vergütungsbericht nach Ablauf der jeweiligen Tranche veröffentlicht, sofern dies nicht für die Marktstellung der DEUTZ AG unbillig ist. Nach der Billigung des für das letzte Geschäftsjahr der Performanceperiode relevanten Konzernjahresabschlusses durch den Aufsichtsrat wird die Zielerreichung für den ROCE bestimmt. Dies erfolgt über den Vergleich des tatsächlich erreichten durchschnittlichen ROCE-Ist-

Werts mit dem definierten Zielwert. Der durchschnittliche ROCE-Ist-Wert errechnet sich aus der Mittelung der jährlichen ROCE-Werte während der Performanceperiode.

Der relative TSR bildet das zweite LTI-Leistungskriterium. Der relative TSR vergleicht die TSR-Performance der DEUTZ AG mit der TSR-Performance des DAXSubsector All Industrial Machinery (TSR-Peergroup) und wird mit 20 % gewichtet. Die TSR-Performance berechnet sich aus dem Verhältnis der Kursentwicklung zuzüglich gezahlter Dividende am Ende der jeweiligen Performanceperiode zum Wert am Anfang der Performanceperiode. Für jedes Unternehmen der TSR-Peergroup und für die DEUTZ AG wird nach dem Ende der Performanceperiode die TSR-Performance bestimmt. Die sich dabei ergebenden Einzelwerte werden anschließend in eine Rangfolge gebracht und mit einem Perzentilrang versehen, wobei der 0. Perzentilrang der geringsten TSR-Performance entspricht und der 100. Perzentilrang der höchsten TSR-Performance.

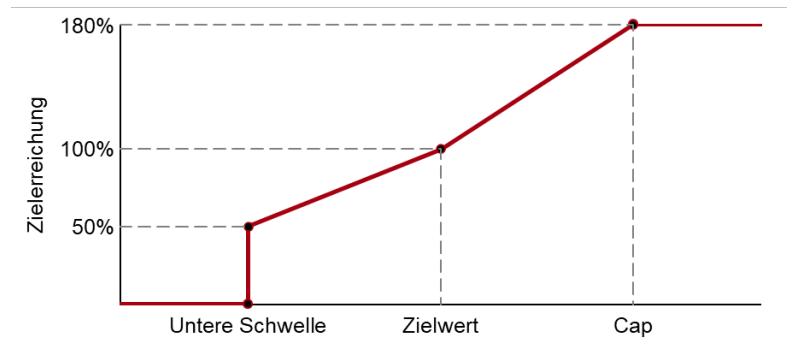
Die Zielerreichung für den relativen TSR bestimmt sich nach dem Ende der Performanceperiode anhand des Perzentilrangs der DEUTZ AG: Bis zum 25. Perzentilrang entspricht die Zielerreichung 0 %, am 50. Perzentilrang 100 % und ab dem 75. Perzentilrang 180 %. Zwischen den genannten Perzentilrängen wird die Zielerreichung linear interpoliert.



Das dritte LTI-Leistungskriterium bilden die Nachhaltigkeitsziele, welche mit 30% gewichtet werden. Für jede LTI-Tranche werden Leistungskriterien festgelegt, die für diese Tranche konstant bleiben. In der Regel werden drei Leistungskriterien vorgesehen, die jeweils mit 10 % gewichtet sind. Die Leistungskriterien setzen sich für das Geschäftsjahr 2026 aus den Zielen Umsatz im Segment Solution und CO₂-Emissionen (in Tonnen CO₂-Äquivalente) in Relation zum Konzernumsatz (Environmental-Dimension) sowie Sozialen Zielen (Social-Dimension) zusammen. Die Sozialen Ziele bestehen dabei aus den drei gleichgewichteten Unterzielen Ausbildungsquote, Fluktuationsrate und Mitarbeiterbefähigung. Der Aufsichtsrat hat das Recht, die Nachhaltigkeits-Leistungskriterien zu ändern, zusätzliche Ziele aufzunehmen sowie Ziele entfallen zu lassen, um auf kurzfristige Entwicklungen und etwaige strategische Änderungen angemessen reagieren zu können. Sollte der Aufsichtsrat von diesem Recht Gebrauch machen, werden die festgelegten Nachhaltigkeits-Leistungskriterien der Tranche im Vergütungsbericht des Zuteilungsjahrs

veröffentlicht, sofern dies nicht für die Marktstellung der DEUTZ AG unbillig ist.

Der Aufsichtsrat beschließt zu Beginn eines jeden Geschäftsjahrs anspruchsvolle Schwellen-, Ziel- und Cap- Werte für die Nachhaltigkeits-Leistungskriterien bzw. deren etwaigen Unterziele der jeweils neuen Tranche, die über die gesamte vierjährige Laufzeit der Tranche Gültigkeit haben. Eine Performance unterhalb der unteren Schwelle führt für das jeweilige Nachhaltigkeits-Leistungskriterium bzw. dessen etwaigen Unterziels zu einer Zielerreichung von 0 %.



Die konkreten Schwellen-, Ziel- und Cap-Werte der Nachhaltigkeits-Leistungskriterien werden im Vergütungsbericht nach Ablauf der jeweiligen Tranche veröffentlicht, sofern dies nicht für die Marktstellung der DEUTZ AG unbillig ist. Nach der Billigung des für das letzte Geschäftsjahr der Performanceperiode relevanten Konzernjahresabschlusses durch den Aufsichtsrat wird die Zielerreichung für die Nachhaltigkeits-Leistungskriterien bestimmt. Dies erfolgt für jedes Nachhaltigkeits-Leistungskriterium und etwaige Unterziele über den Vergleich der tatsächlich erreichten Performance mit den definierten Zielwerten. Hierbei werden für jedes Jahr der Performanceperiode Zielerreichungsgrade bestimmt, die anschließend gemittelt werden. Hinsichtlich der Unterziele der Social-Dimension werden für jedes Jahr der Performanceperiode Zielerreichungsgrade bestimmt, die gemittelt werden, um den Einzel-Zielerreichungsgrad eines Unterziels zu ermitteln. Die Einzel-Zielerreichungsgrade der Unterziele werden sodann gemittelt, um eine durchschnittliche Zielerreichung für die Sozialen Ziele zu bestimmen. Für etwaige andere Leistungskriterien, die der Aufsichtsrat in Zukunft festlegt, wird die Zielerreichung ebenfalls durch Mittelung der jährlichen Zielerreichung nach dem Ende einer jeden Performanceperiode ermittelt.

Die ermittelten Zielerreichungsgrade des relativen TSR, des ROCE und der Nachhaltigkeits-Leistungskriterien werden mit der jeweiligen Gewichtung des Leistungskriteriums multipliziert und anschließend addiert, um die Gesamtzielerreichung zu bestimmen.

Die finale Anzahl der virtuellen Performance Shares wird auf dieser Basis nach Ende der Performanceperiode bestimmt, indem die ursprünglich zugeteilte VPS-Anzahl mit der Gesamtzielerreichung multipliziert wird. Anschließend wird die finale Anzahl virtueller Performance Shares mit dem durchschnittlichen Aktienkurs am Ende der Performanceperiode (arithmetisches Mittel der

XETRA-Schlusskurse der letzten 60 Handelstage vor Ende der Performanceperiode) zzgl. der während der Performanceperiode gezahlten Dividende multipliziert, um den Auszahlungsbetrag zu bestimmen, der auf 250 % des Zielbetrags begrenzt ist.

Der Aufsichtsrat hat auch beim LTI gemäß der Empfehlung in G.11 DCGK in begründeten Sonderfällen die Möglichkeit, außergewöhnliche Entwicklungen bei der Feststellung der Zielerreichung angemessen zu berücksichtigen. Allgemein ungünstige Marktentwicklungen gelten auch hier ausdrücklich nicht als außergewöhnliche Entwicklungen. Sofern der Aufsichtsrat von dieser Möglichkeit Gebrauch macht und Anpassungen an der Zielerreichung des LTI vornimmt, wird darüber in dem auf die Anpassung folgenden Vergütungsbericht berichtet.

4.4. Sonstiges

4.4.1. Malus und Clawback

Die Tantieme und die virtuellen Performance Shares unterliegen Malus- und Clawback-Bedingungen. 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 Tantieme teilweise oder vollständig einzubehalten (Malus) und bereits ausgezahlte Tantieme zurückzufordern (Clawback). Die Entscheidung des Aufsichtsrats erfolgt dabei nach pflichtgemäßem Ermessen. Die eventuelle Verpflichtung des Vorstandsmitglieds zum Schadenersatz gegenüber der Gesellschaft gemäß § 93 Abs. 2 AktG bleibt davon unberührt.

4.4.2. Shareholder Ownership Guideline (SOG)

Die Vorstandsmitglieder sind verpflichtet, Aktien der DEUTZ AG im Wert von 150 % (Vorstandsvorsitzender) bzw. 100 % (ordentliche Vorstandsmitglieder) ihrer Netto-Jahresgrundvergütung für die Dauer ihrer Bestellung zum Vorstandsmitglied innerhalb von 60 Monaten zu erwerben (bis das Investitionsvolumen unter Berücksichtigung eines ggfs. vorhandenen Aktienbestands erreicht ist) und zu halten. Hierdurch werden die Interessen zwischen Aktionären und Vorstandsmitgliedern noch weiter angeglichen. Das angestrebte Investitionsvolumen ist innerhalb von fünf Jahren aufzubauen, wobei zum Beginn des 60monatigen Betrachtungszeitraums bereits bestehende Aktienpositionen eines Vorstandsmitglieds in Aktien der DEUTZ AG angerechnet und einbezogen werden. Maßgeblich für den Wert der ggf. zu erwerbenden und dann dauerhaft zu haltenden Aktien ist der Kaufpreis zum Zeitpunkt des Erwerbs.

4.4.3. Maximalvergütung

Die Vergütung des Vorstands ist in zweierlei Hinsicht begrenzt. Zum einen sind die variablen Vergütungskomponenten der Höhe nach begrenzt (Tantieme: 150 %, Virtuelle Performance Shares: 250 %). Zum anderen hat der Aufsichtsrat gemäß § 87a Absatz 1 Satz 2 Nr. 1 AktG eine Maximalvergütung festgelegt, welche die zufließende Vergütung, die für ein Geschäftsjahr gewährt wird, insgesamt begrenzt. Diese Maximalvergütung umfasst die Grundvergütung, die Nebenleistungen, die Altersversorgung sowie die Auszahlungen aus dem STI und LTI. Die Maximalvergütung beträgt für den Vorstandsvorsitzenden 5.500.000 € und für die Ordentlichen Vorstandsmitglieder jeweils 3.500.000 €.

5. Vergütungsbezogene Rechtsgeschäfte

5.1. Laufzeiten der Vorstandsdiensverträge

Die Vorstandsdiensverträge werden für die Dauer der jeweiligen Bestellung abgeschlossen und werden jeweils für die Dauer einer Wiederbestellung verlängert. Bei einer Erstbestellung beträgt die Bestelldauer in der Regel drei Jahre, bei einer Wiederbestellung maximal fünf Jahre.

Die Vorstandsdiensverträge sehen beiderseitig keine ordentliche Kündigungsmöglichkeit vor. Hiervon unberührt ist das beiderseitige Recht zur fristlosen Kündigung des Vorstandsdiensvertrags aus wichtigem Grund.

5.2. Leistungen bei Vertragsbeendigung

Endet der Dienstvertrag oder die Bestellung eines Vorstandsmitglieds ohne wichtigen Grund im Sinne von § 626 BGB vorzeitig, kann das Vorstandsmitglied eine Abfindung in Höhe der von der Gesellschaft voraussichtlich geschuldeten Vergütung für die Dauer der ursprünglichen Restlaufzeit erhalten, höchstens jedoch für die Dauer von zwei Jahren (Abfindungs-Cap).

5.3. Change of Control

Zusätzliche Zusagen für den Fall einer vorzeitigen Beendigung der Vorstandstätigkeit infolge eines Kontrollwechsels (Change of Control) bestehen nicht. In diesem Fall gelten weiterhin die Regelungen nach 4.2 dieses Vergütungssystems.

5.4. Unterjähriger Ein- oder Austritt

Bei einem unterjährigem Ein- oder Austritt eines Vorstandsmitglieds während eines laufenden Geschäftsjahrs wird die Vergütung pro rata temporis (zeitanteilig) gewährt.

Bei (vorzeitiger) Beendigung der Bestellung oder Eintritt eines Versorgungsfalls bleiben die noch nicht ausgezahlten virtuellen Performance Shares der bereits laufenden LTI-Tranchen in der vereinbarten Höhe erhalten und kommen nach Feststellung der Zielerreichung durch den Aufsichtsrat nach den regulären Regelungen zur Auszahlung. Eine vorzeitige Auszahlung erfolgt nicht. Ansprüche auf virtuelle Performance Shares aus laufenden Tranchen entfallen bei Beendigung der Bestellung ersatzlos, wenn der Dienstvertrag eines Vorstandsmitglieds durch die Gesellschaft aus wichtigem Grund außerordentlich beendet wird, das Vorstandsmitglied sein Amt niederlegt oder das Vorstandsmitglied den Dienstvertrag regulär zum vertraglich vorgesehenen Beendigungszeitpunkt auslaufen lässt und ein Angebot zur Wiederbestellung mit mindestens gleichwertigen Konditionen nicht angenommen hat.

5.5. Vergütung für Aufsichtsratsmandate von Vorstandsmitgliedern innerhalb und außerhalb des DEUTZ-Konzerns

Etwaige Bezüge eines Vorstandsmitglieds für Aufsichtsratsmandate in Tochtergesellschaften oder Unternehmen, an denen die DEUTZ AG wesentlich beteiligt ist, werden auf die Bezüge des Vorstandsmitglieds angerechnet.

Etwaige Bezüge eines Vorstandsmitglieds für konzernfremde Aufsichtsratsmandate können nach pflichtgemäßem Ermessen des Aufsichtsrats bis zu deren hälftigen Höhe auf die Bezüge des Vorstandsmitglieds angerechnet werden.

6. Vorübergehende Abweichung vom Vergütungssystem

Unter besonderen und außergewöhnlichen Umständen (z. B. im Falle einer schwerwiegenden Finanz- oder Wirtschaftskrise) hat der Aufsichtsrat das Recht, gemäß § 87a Abs. 2 Satz 2 AktG vorübergehend vom Vergütungssystem abzuweichen und die Regelungen bezüglich der Vergütungsstruktur und der individuellen Vergütungsbestandteile sowie die Regelungen zum jeweiligen Verfahren zu ändern, sofern dies im Interesse des langfristigen Wohlergehens der Gesellschaft notwendig ist. Eine Abweichung vom Vergütungssystem ist nur durch einen entsprechenden Beschluss des Aufsichtsrats und nach sorgfältiger Prüfung der Notwendigkeit möglich. Die Bestandteile des Vergütungssystems, von denen unter den genannten Umständen abgewichen werden kann, sind das Verfahren, die Vergütungsstruktur, die einzelnen Vergütungsbestandteile und deren Leistungskriterien. Ferner kann in diesem Fall der Aufsichtsrat vorübergehend zusätzliche Vergütungsbestandteile gewähren oder einzelne Vergütungsbestandteile durch andere Vergütungsbestandteile ersetzen, soweit dies erforderlich ist, um die Angemessenheit der Vorstandsvergütung in der konkreten Situation wiederherzustellen.