
VERGÜTUNGSBERICHT

DER DEUTZ AG GEMÄSS § 162 AKTG

58	I	Rückblick auf das Geschäftsjahr 2021 aus Vergütungssicht
60	II	Vergütung der Mitglieder des Vorstands
60	A.	Allgemeine Grundsätze des Vergütungssystems
60	B.	Vergütungssystem im Jahr 2021
62	B.1.	Erfolgsunabhängige Vergütung
62	B.2.	Erfolgsabhängige Vergütung
62	2.1	Kurzfristige variable Vergütung – Tantieme (STI)
64	2.2	Langfristige variable Vergütung (LTI)
70	2.3	Überblick über die im Geschäftsjahr 2021 gewährte und geschuldete variable Vergütung
70	2.4	Sonstiges
71	C.	Höhe der Vorstandsvergütung im Geschäftsjahr 2021
71	C.1	Vergütung der im Geschäftsjahr aktiven Mitglieder des Vorstands
74	C.2.	Bezüge ehemaliger Mitglieder des Vorstands
74	C.3.	Angaben zur relativen Entwicklung der Vorstandsvergütung, der Vergütung der übrigen Belegschaft sowie zur Ertragsentwicklung der Gesellschaft
75	III.	Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats
75	A.	Vergütungssystem im Jahr 2021
76	B.	Gewährte und geschuldete Vergütung im Geschäftsjahr 2021
77	C.	Angaben zur relativen Entwicklung der Aufsichtsratsvergütung, der Vergütung der übrigen Belegschaft sowie zur Ertragsentwicklung der Gesellschaft

VERGÜTUNGSBERICHT DER DEUTZ AG GEMÄSS § 162 AKTG

Der Vergütungsbericht erläutert detailliert die gewährte und geschuldete Vergütung der ehemaligen und aktiven Mitglieder des Vorstands und des Aufsichtsrats der DEUTZ AG im Geschäftsjahr 2021. Er entspricht den Anforderungen des § 162 Aktiengesetz (AktG).

Zukunftsmobilität durch finanzielle sowie strategische und nicht-finanzielle (ESG-) Leistungskriterien. Der Fokus der langfristigen variablen Vergütung (**Long Term Incentive – LTI**) liegt auf einer wertorientierten Entwicklung der DEUTZ AG, sowohl hinsichtlich des eingesetzten Kapitals als auch der Kapitalmarktperformance. Durch die Teilhabe der Vorstandsmitglieder am kurzfristigen sowie am höher gewichteten, langfristigen Unternehmenserfolg werden sowohl Anreize zur langfristigen als auch zur nachhaltigen Entwicklung der Gesellschaft geschaffen. [Weiterführende Informationen](#) siehe Vergütung der Mitglieder des Vorstands, S. 60 ff.

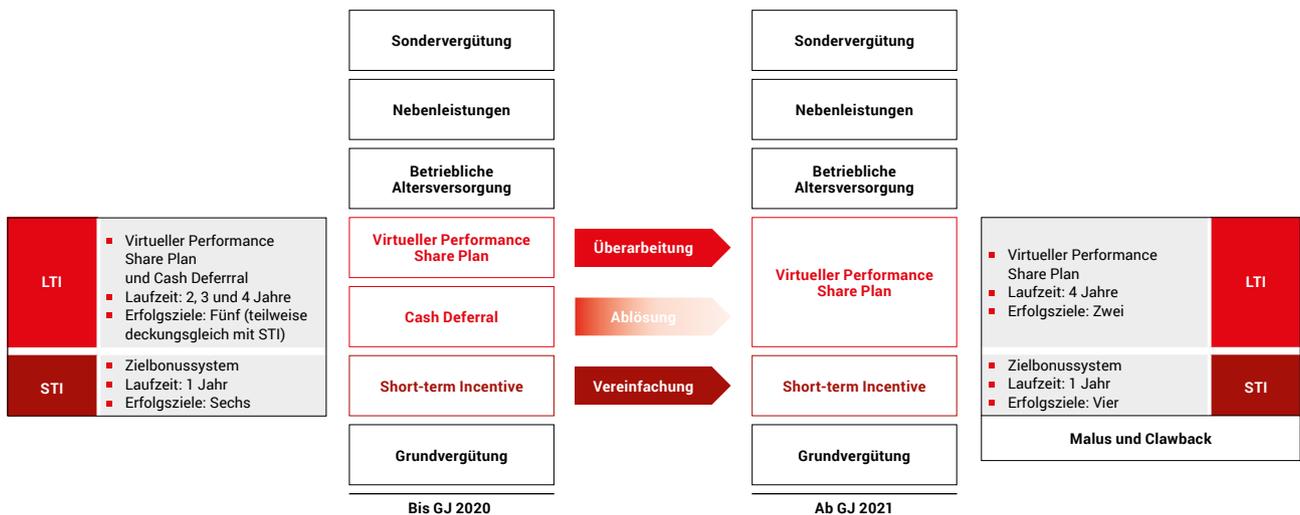
I. RÜCKBLICK AUF DAS GESCHÄFTSJAHR 2021 AUS VERGÜTUNGSSICHT

Im Zuge des Gesetzes zur Umsetzung der zweiten Aktionärsrechterichtlinie (ARUG II) hat der Aufsichtsrat der DEUTZ AG das Vergütungssystem der Mitglieder des Vorstands überarbeitet. Das überarbeitete System berücksichtigt die gesetzlichen Vorgaben sowie die Empfehlungen des **Deutschen Corporate Governance Kodex (DCGK)** in der Fassung vom 16. Dezember 2019 und unterstützt die langfristige und nachhaltige Entwicklung der DEUTZ AG. Das neue Vergütungssystem für die Mitglieder des Vorstands fand erstmals im Geschäftsjahr 2021 Anwendung.

Im Rahmen der Überarbeitung des Vorstandsvergütungssystems wurden die Grundsätze der Verständlichkeit berücksichtigt, die Interessen zwischen Investoren und Mitgliedern des Vorstands noch stärker aneinander angeglichen und die Langfristigkeit der Vergütung gestärkt. So wurde die Ausgestaltung des STIs und LTIs vereinfacht, indem die Anzahl der Erfolgsziele reduziert wurde. Das Cash Deferral wurde vollständig abgelöst. Als Ausgleich wurde der Virtuelle Performance Share Plan im Zuteilungswert erhöht und nimmt somit einen größeren Stellenwert ein. Zudem wurde der LTI um ein aktienbasiertes Leistungskriterium ergänzt. Darüber hinaus wurden entsprechend der Empfehlung des DCGK für die Mitglieder des Vorstands Malus und Clawback-Regelungen eingeführt.

Die kurzfristige variable Vergütung (**Short Term Incentive – STI**) unterstützt das angestrebte profitable Wachstum sowie die strategische Ausrichtung im Bereich der klimaneutralen

Gegenüberstellung des vergangenen und des aktuellen Vergütungssystems



In Einklang mit § 120a Abs. 1 AktG wurde das neue Vorstandsvergütungssystem den Aktionären der DEUTZ AG auf der virtuellen ordentlichen Hauptversammlung am 29. April 2021 zur Billigung vorgelegt und mit 72,01 % der Stimmen gebilligt. Während die große Mehrheit der Aktionäre das vorgelegte System somit befürwortete, haben einige Aktionäre Kritik daran geäußert. Diese bezog sich insbesondere auf die Platzierung von Nachhaltigkeitszielen (ESG-Zielen) im Short-term Incentive, die nicht vorhandenen Aktienhaltevorschriften (Share Ownership Guidelines) sowie die Möglichkeit des Aufsichtsrats, den Vorstandsmitgliedern einen Sonderbonus zu gewähren. Der Aufsichtsrat der DEUTZ AG hat sich umfassend mit den wesentlichen Kritikpunkten zum Vergütungssystem auseinandergesetzt und nimmt im Folgenden auch zu diesen erläuternd Stellung.

Nachhaltigkeitsziele im Short-term Incentive Der Aufsichtsrat der DEUTZ AG ist davon überzeugt, dass die langfristig ausgelegten Strategien, wie die »China-Strategie«, die »E-DEUTZ-Strategie« sowie die allgemeine Nachhaltigkeitsstrategie »Taking Responsibility«, die richtigen Bausteine für das mittel- und langfristig erfolgreiche Wachstum der DEUTZ AG darstellen. Die im Vergütungssystem verankerten Strategie- und Nachhaltigkeitsziele spiegeln die wesentlichen Elemente der langfristig ausgelegten Unternehmensstrategie wider. Somit resultieren die auf die einzelnen Jahre heruntergebrochenen Teilziele direkt aus langfristigen und zukunftsorientierten Oberzielen. [Weiterführende Informationen](#) siehe Vergütung der Mitglieder des Vorstands, S. 60 ff.

Zum Zeitpunkt der Entwicklung des Vergütungssystems, im Sommer 2020, war das wirtschaftliche Umfeld aufgrund der Auswirkungen der Corona-Pandemie von einer großen Unsicherheit geprägt. So führten die Auswirkungen der Corona-Krise bei DEUTZ dazu, dass die Mittelfristziele, die DEUTZ ursprünglich im Jahr 2022 erreichen wollte, auf das Jahr 2023/2024 verschoben werden mussten. Im Zuge dessen wurde zum Beispiel das im Rahmen der E-DEUTZ-Strategie für 2022 festgelegte Ziel eines Anteils elektrifizierter Antriebssysteme am Konzernumsatz in Höhe von 5 bis 10 % angepasst und nunmehr erst für 2023/2024 erwartet.

Die Rahmenbedingungen, in denen langfristige strategische Pläne konkret umgesetzt werden, verändern sich somit laufend, sodass dies eine Neubewertung der Lage regelmäßig notwendig macht. Die Verankerung der Nachhaltigkeitsziele im Short-term Incentive stellt daher nach Überzeugung des Aufsichtsrats bis auf Weiteres den richtigen Weg dar, um diese möglichst wirksam und im Einklang mit der jeweiligen Unternehmenswirklichkeit im Anreizsystem des Vorstands abzubilden. So kann flexibel und angemessen auf die hohe Veränderungsdynamik des Marktes reagiert werden.

Aktienhaltevorschriften Der Großteil der variablen Vergütung – und damit ein bedeutender Teil der Gesamtvergütung – wird den Vorstandsmitgliedern aktienbasiert in Form der langfristigen variablen Vergütung gewährt. Dabei ist der Aktienkurs in doppelter Hinsicht ausschlaggebend für die Höhe der langfristigen variablen Vergütung, denn diese basiert auf virtuellen Aktien: Zum einen verändert sich der Wert der virtuellen Aktien durch die Aktienkursentwicklung der DEUTZ AG. Zum anderen wird auch die Anzahl der virtuellen Aktien durch den Aktienkurs beeinflusst. [Weiterführende Informationen](#) siehe Vergütung der Mitglieder des Vorstands, S. 60 ff. Der Aufsichtsrat der DEUTZ AG ist der Auffassung, dass die Interessen der Vorstandsmitglieder und der Aktionäre durch diesen Mechanismus bereits ausreichend verknüpft sind. Dennoch wird der Aufsichtsrat die Einführung von Aktienhaltevorschriften bei einer zukünftigen Anpassung des Vergütungssystems erneut prüfen.

Sondervergütung Die Möglichkeit einer Sondervergütung trägt der Empfehlung G.11 des Deutschen Corporate Governance Kodex Rechnung, nach welcher der Aufsichtsrat die Möglichkeit haben soll, außergewöhnlichen Entwicklungen Rechnung zu tragen. Diese Regelung ist die Konsequenz aus der Rechtsprechung des BGH zur Vodafone-Übernahme von Mannesmann und bildet damit die aktuellen Best Practise-Anforderungen im Bereich der Vorstandsvergütung mit ab. Die Sondertantieme wurde in den letzten zehn Jahren und auch im Geschäftsjahr 2021 nicht gewährt.

Im Geschäftsjahr 2021 gab es personelle Veränderungen im Vorstandsgremium: Dr. Andreas Strecker hat das Vorstandsgremium am 28. Februar 2021 verlassen. Dr. Sebastian C. Schulte ist zum 1. Januar 2021 und Dr.-Ing. Markus Müller zum 15. März 2021 zum Vorstandsmitglied bestellt worden. Das neue Vergütungssystem gilt entsprechend auch für die beiden neuen Vorstandsmitglieder.

Der Vergütungsbericht wurde gemeinsam durch den Vorstand und den Aufsichtsrat erstellt und durch den Abschlussprüfer geprüft. [Siehe](#) Vermerk des Abschlussprüfers, S. 205 ff.

II. VERGÜTUNG DER MITGLIEDER DES VORSTANDS

A. ALLGEMEINE GRUNDSÄTZE DES VERGÜTUNGSSYSTEMS

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 von DEUTZ setzt das Vergütungssystem Anreize zu profitabilem Wachstum und der nachhaltigen Wertschaffung. Die langfristige variable Vergütung übersteigt die kurzfristige variable Vergütung, um die besondere Bedeutung der langfristigen Entwicklung der DEUTZ AG hervorzuheben.

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 2021

Die Vergütung der Vorstandsmitglieder von DEUTZ setzte sich 2021 aus erfolgsunabhängigen und erfolgsabhängigen Vergütungsbestandteilen zusammen. Die konkreten Bestandteile des Vergütungssystems im Jahr 2021 sind in der nachfolgenden Tabelle zusammengefasst:

Vergütungskomponenten	Förderung der langfristigen Entwicklung	Ausgestaltung 2021
Erfolgsunabhängige Vergütung		
Grundvergütung	Bildet die Grundlage für die Gewinnung und Bindung hochqualifizierter Mitglieder des Vorstands, die die Strategie entwickeln und umsetzen	▪ Feste Vergütung, die in monatlichen Raten ausgezahlt wird
Nebenleistungen		▪ Dienstwagen und Versicherungen
Altersversorgung		▪ Jährlicher Beitrag in eine Unterstützungskasse
Erfolgsabhängige Vergütung		
Kurzfristige variable Vergütung (Tantieme)	Honorierung des Grades der operativen Umsetzung der Unternehmensstrategie und konkreten, in die Zukunft wirkenden Nachhaltigkeitsziele 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	Incentivierung von nachhaltigem Wachstum und langfristigen 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	▪ 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	▪ 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, Nebenleistungen und der Altersversorgung. Die Komponenten der erfolgsunabhängigen Vergütung bilden die Grundlage für die Gewinnung und Bindung hochqualifizierter Mitglieder des Vorstands, die die Strategie 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 2021 umfassten die Nebenleistungen für die Mitglieder des Vorstands die Bereitstellung eines Dienstwagens, auch zur privaten Nutzung, mit der Möglichkeit eines Fahrers 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 2021 für jedes Vorstandsmitglied einen Betrag in eine rückgedeckte Unterstützungskasse ein (Aufwendung für die Altersversorgung). 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.
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.

Pensionsaufwand für die Mitglieder des Vorstands Die Aufwendungen für die Altersversorgung im Jahr 2021 belaufen sich auf folgende Werte:

	Aufwendung für die Altersversorgung im Geschäftsjahr 2021 (in Tsd. €)
Dr.-Ing. Frank Hiller	150
Dr.-Ing. Markus Müller (seit 15. März 2021)	50
Dr. Sebastian C. Schulte (seit 1. Januar 2021)	50
Dr. Andreas Strecker (bis 28. Februar 2021)	12,5
Michael Wellenzohn	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 2021 zugesagten LTI (2021 – 2024) dargestellt. Die zugesagte Vergütung ist diejenige Vergütung, die den Vorstandsmitgliedern für das Geschäftsjahr 2021 unabhängig vom Zeitpunkt der Auszahlung in Aussicht gestellt wird (Ziel-Vergütung).

2.1 KURZFRISTIGE VARIABLE VERGÜTUNG – TANTIEME (STI)

Die Tantieme trägt zur langfristigen Entwicklung der Gesellschaft bei, indem sie die operative Umsetzung der Unternehmensstrategie innerhalb eines Geschäftsjahres konkretisiert und bei entsprechender Umsetzung honoriert. Die Beurteilung des Erfolgs basiert auf finanziellen, strategischen und nachhaltigen Leistungskriterien. Die finanziellen Ziele Umsatz und EBIT zahlen auf die Wachstumsstrategie der DEUTZ AG mit ihren regionalen Wachstumsinitiativen ein, da sie zusammen ein profitables Wachstum incentivieren. Das Strategieziel stellt auf die Umsetzung konkreter strategischer Initiativen, 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 2021 hat der Aufsichtsrat ein Strategieziel aus der Kategorie „Internationalität“ und ein Nachhaltigkeitsziel aus der Kategorie „Alternative Antriebe“ 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 2021 erzielte Ist-Wert sowie die daraus resultierende Zielerreichung für das Leistungskriterium Umsatz lauten wie folgt:

STI 2021

	Umsatz	Ziel- erreichung
Untere Schwelle	1.160,0 Mio. €	50 %
Zielwert	1.432,0 Mio. €	100 %
Cap	1.700,0 Mio. €	150 %
Ist-Wert	1.617,3 Mio. €	134,6 %

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 (EBIT) 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 2021 erzielte Ist-Wert sowie die daraus resultierende Zielerreichung für das Leistungskriterium EBIT lauten wie folgt:

STI 2021

	EBIT	Ziel- erreichung
Untere Schwelle	-30,0 Mio. €	50 %
Zielwert	0,1 Mio. €	100 %
Cap	30,0 Mio. €	150 %
Ist-Wert	37,2 Mio. €	150 %

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 2021 wurde aus der Kategorie »Internationalität« festgelegt und wird mit einer Gewichtung von 25% berücksichtigt. Das Nachhaltigkeitsziel für das Geschäftsjahr 2021 wurde aus der Kategorie »Alternative Antriebe« festgelegt und wird mit einer Gewichtung von 15% berücksichtigt.

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

Aus der Wachstums- und Internationalisierungsstrategie abgeleitete Strategieziele in der Kategorie Internationalität für das Jahr 2021

Zielcluster	Beispiele für Einzelziele
China	Aufbau einer neuen Fabrik, Einkaufslokalisierung
USA	Aufbau eines neuen Diesel Power Centers, Konzeption eines US-Longblock-Konzepts
Spanien	Aufbau eines Shared Service Centers
Europa	Ausbau von DEUTZ-Engineering

Aus der Nachhaltigkeitsstrategie abgeleitete Nachhaltigkeitsziele in der Kategorie Alternative Antriebe für das Jahr 2021

Zielcluster	Beispiele für Einzelziele
Wasserstoff	Fertigstellung eines Entwicklungsprüffeldes, Aufbau eines mobilen H ₂ -Gensets als Demonstrator, Akquisition eines Förderprojekts
E-DEUTZ	Fertigstellung von Kundenapplikationen, Gewinnung eines Serienauftrags

Der Grad der Zielerreichung für das Strategie- und das Nachhaltigkeitsziel bemisst sich an der Anzahl der Einzelziele, die in der jeweiligen Kategorie im Geschäftsjahr 2021 erreicht wurden. Der Zusammenhang zwischen der Anzahl an erreichten Zielen und der Zielerreichung, sowie die tatsächliche Zielerreichung im Geschäftsjahr 2021 wird in der folgenden Tabelle zusammengefasst:

STI 2021

	Anzahl der jeweils erreichten Einzelziele in der Kategorie des Strategieziels und des Nachhaltigkeitsziels	Grad der Zielerreichung
Untere Schwelle	3	50%
Zielwert	5	100%
Cap	7	150%
Ist-Wert Strategieziel	7	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. Von dieser Möglichkeit hat der Aufsichtsrat im Geschäftsjahr 2021 keinen Gebrauch 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 2021 für jedes Vorstandsmitglied zusammen:

STI 2021

	Dr.-Ing. Frank Hiller	Dr.-Ing. Markus Müller	Dr. Sebastian C. Schulte	Dr. Andreas Strecker	Michael Wellenzohn
Zielbetrag	428 Tsd. €	238 Tsd. €	300 Tsd. €	50 Tsd. €	300 Tsd. €
Gesamtzielerreichung	145,4%	145,4%	145,4%	145,4%	145,4%
Auszahlungsbetrag	622 Tsd. €	345 Tsd. €	436 Tsd. €	72 Tsd. €	436 Tsd. €

2.2 LANGFRISTIGE VARIABLE VERGÜTUNG (LTI)

Die langfristige variable Vergütung trägt zur langfristigen Entwicklung der Gesellschaft bei, indem sie die Umsetzung der Unternehmensstrategien, deren nachhaltige Ausrichtung und die langfristige Wertsteigerung der DEUTZ AG auf Basis des ursprünglich bis 2020 geltenden Vergütungssystems sowie des dann ab 2020 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 2020–2021 (TANTIEME 2019) UND DEFERRAL 2021–2022 (TANTIEME 2020) – GEWÄHRT IN 2021

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 (Mittelfristziele) ausgezahlt (Deferral). Somit erfolgte im Geschäftsjahr 2021 die Auszahlung aus den aufgeschobenen Anteilen der Tantieme aus 2019 (aufgeschoben für zwei Jahre) und aus 2020 (aufgeschoben für ein Jahr).

Die Auszahlungsbeträge der Tantiemen 2019 und 2020 wurden in Abhängigkeit 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 2019 waren die Leistungskriterien EBIT-Rendite vor Sondereffekten (40 %), durchschnittliches Working Capital (30 %) und Umsatz (30 %) relevant. Im Geschäftsjahr 2020 wurde die Gesamtzielerreichung der Tantieme anhand der Leistungskriterien EBIT-Rendite vor Sondereffekten (40 %), durchschnittliches Working Capital (20 %), Umsatz (20 %) und strategische Ziele (30 %) bemessen. Die Zielwerte betragen im Geschäftsjahr 2019 für die EBIT-Rendite vor Sondereffekten 4,9 %, für das durchschnittliche Working Capital 16,5 % und für den Umsatz 1,9 Mio. € und 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 Mio. €. Die Zielsetzung der strategischen Ziele basierte im Geschäftsjahr 2020 auf den Bereichen E-DEUTZ, China-Strategie und externe Unternehmenskooperation und setzte sich aus jeweils drei Zielen pro Bereich zusammen. Die für das Geschäftsjahr 2019 festgestellte Zielerreichung betrug 86,4 % für die EBIT-Rendite vor Sondereffekten, 77,5 % für das durchschnittliche Working Capital und 90,2 % für den Umsatz. Dies entspricht einer Gesamtzielerreichung von 84,9 % und einer Tantieme von 69,8 % im Geschäftsjahr 2019. 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 2020 unterhalb der unteren Schwelle lag, bestand für das Geschäftsjahr 2020 kein Anspruch auf eine Tantieme. Folglich wurden auch keine Tantieme-Beträge aus dem Geschäftsjahr 2020 als Deferrals aufgeschoben.

Die Auszahlung der Deferrals wird ermittelt, indem der jeweils aufgeschobene Betrag mit der Gesamtzielerreichung der Deferral-Leistungskriterien multipliziert wird. Die Deferral-Leistungskriterien (Mittelfristziele) für die aufgeschobene Auszahlung der Tantieme 2019 und 2020 lauten Umsatz und EBIT-Rendite. Die beiden finanziellen Leistungskriterien sind gleichgewichtet.

Umsatz Als Umsatz wird der gemäß den für die DEUTZ AG gesetzlich maßgeblichen Rechnungslegungsvorschriften ermittelte und testierte Konzernumsatz herangezogen. Die untere Schwelle, der Zielwert im Falle einer 100-prozentigen Zielerreichung, der im Geschäftsjahr 2021 erzielte Ist-Wert sowie die daraus resultierende Zielerreichung für das Leistungskriterium Umsatz lauten für die beiden aufgeschobenen Auszahlungsbeträge wie folgt:

Deferral 2020 – 2021 (Tantieme 2019)

	Umsatz	Ziel- erreichung
Untere Schwelle	0 Mrd. €	0 %
Zielwert	2,07 Mrd. €	100 %
Ist-Wert	1,62 Mrd. €	78,1 %

Deferral 2021 – 2022 (Tantieme 2020)

	Umsatz	Ziel- erreichung
Untere Schwelle	0 Mrd. €	0 %
Zielwert	1,90 Mrd. €	100 %
Ist-Wert	1,62 Mrd. €	45,1 %

Bei einer Leistung zwischen der unteren Schwelle und dem Zielwert wird die Zielerreichung zwischen 0 % und 100 % linear interpoliert. Für Umsatzbeträge oberhalb des Zielwerts wird die Zielerreichung des Umsatzes linear extrapoliert. Die Gesamtzielerreichung von Umsatz und EBIT-Rendite ist auf 150 % begrenzt.

EBIT-Rendite Die EBIT-Rendite ist definiert als EBIT dividiert durch Umsatz. Als EBIT wird das gemäß den für die DEUTZ AG gesetzlich maßgeblichen Rechnungslegungsvorschriften ermittelte und testierte Konzernergebnis vor Zinsen und Steuern (EBIT) herangezogen. Die untere Schwelle, der Zielwert im Falle einer 100-prozentigen Zielerreichung, der im Geschäftsjahr 2021 erzielt ist-Wert sowie die daraus resultierende Zielerreichung für das Leistungskriterium EBIT-Rendite lauten für die beiden aufgeschobenen Auszahlungsbeträge wie folgt:

Deferral 2020 – 2021 (Tantieme 2019)

	EBIT-Rendite	Ziel- erreichung
Untere Schwelle	0 %	0 %
Zielwert	6,4 %	100 %
Ist-Wert 2021	2,3 %	35,9 %

Deferral 2021 – 2022 (Tantieme 2020)

	EBIT-Rendite	Ziel- erreichung
Untere Schwelle	0 %	0 %
Zielwert	5,0 %	100 %
Ist-Wert 2021	2,3 %	46,0 %

Bei einer Leistung zwischen der unteren Schwelle und dem Zielwert wird die Zielerreichung zwischen 0% und 100% linear interpoliert. Für EBIT-Renditen oberhalb des Zielwerts wird die Zielerreichung der EBIT-Rendite linear extrapoliert. Die Gesamtzielerreichung von Umsatz und EBIT-Rendite ist auf 150% begrenzt.

Long-term Incentive (2018–2021)



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

Die folgende Tabelle fasst den aufgeschobenen Betrag der Tantieme, die Gesamtzielerreichung und den entsprechenden Auszahlungsbetrag für die Deferral 2020–2021 sowie 2021–2022 für jedes Vorstandsmitglied, dem ein Deferral gewährt wurde, zusammen:

Deferral 2020 – 2021 (Tantieme 2019)

	Dr. – Ing. Frank Hiller	Dr. Andreas Strecker	Michael Wellenzohn
Aufgeschobener Betrag	105 Tsd. €	63 Tsd. €	65 Tsd. €
Gesamtzielerreichung	57,1 %	57,1 %	57,1 %
Auszahlungsbetrag	60 Tsd. €	36 Tsd. €	37 Tsd. €

Deferral 2021 – 2022 (Tantieme 2020)

	Dr. – Ing. Frank Hiller	Dr. Andreas Strecker	Michael Wellenzohn
Aufgeschobener Betrag	0 Tsd. €	0 Tsd. €	0 Tsd. €
Gesamtzielerreichung	65,6 %	65,6 %	65,6 %
Auszahlungsbetrag	0 Tsd. €	0 Tsd. €	0 Tsd. €

2.2.2 LTI (LTI 2018 – 2021)

Im Geschäftsjahr 2021 wurde den Mitgliedern des Vorstands Vergütung gewährt, die sich aus dem im Geschäftsjahr 2018 zugesagten LTI ergibt. Der im Geschäftsjahr 2018 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 2018 und bei Herrn Dr. Strecker der Tag der Bestellung zum Mitglied des Vorstands, das heißt der 1. März 2018. Für die Herren Dr.-Ing. Hiller und Wellenzohn betrug der durchschnittliche Aktienkurs der DEUTZ AG 7,03 € und für Herrn Dr. Strecker 7,58 €. Die Anzahl der VPS, die den Vorstandsmitgliedern für das Jahr 2018 zugesagt wurde, ist in der folgenden Tabelle dargestellt.

Anzahl bedingt zugesagter virtueller Aktien in 2018 nach Vorstandsmitglied

Mitglied des Vorstands	Anzahl bedingt zugesagter virtueller Aktien in 2018
Dr.-Ing. Frank Hiller	28.455
Dr. Andreas Strecker (bis Februar 2021)	19.789
Michael Wellenzohn	18.963

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 (durchschnittliche Schlusskurs der Aktie der DEUTZ AG im Xetra-Handel an der Frankfurter Wertpapierbörse an den letzten 60 Börsenhandelstagen vor Ablauf der Performanceperiode) dem Referenzkurs (durchschnittliche 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 2021 erzielte Ist-Wert für das Leistungskriterium Aktienkurssteigerung lauten wie folgt:

LTI-Gewährung in 2021

	Aktienkurssteigerung von 2018 auf 2021	Grad der Zielerreichung
Untere Schwelle	< 30 %	0 %
Zielwert	>= 30 %	100 %
Ist-Wert 2021	-6,7 %	0 %

Relative Aktienkurssteigerung Für die Berechnung der relativen Aktienkurssteigerung, wird die Aktienkurssteigerung der DEUTZ-Aktie (siehe Leistungskriterium Aktienkurssteigerung) der Aktienkurssteigerung des MDAX gegenübergestellt.

Der Zielwert, der zu einer 100-prozentigen Zielerreichung sowie der im Geschäftsjahr 2021 erzielte Ist-Wert für das Leistungskriterium relative Aktienkurssteigerung lautet wie folgt:

LTI-Gewährung in 2021

	Differenz zwischen Kurssteigerung der DEUTZ-Aktie und der Börsenkursentwicklung im MDAX von 2018 auf 2021	Grad der Zielerreichung
Untere Schwelle	< 10 %-Punkte	0 %
Zielwert	>= 10 %-Punkte	100 %
Ist-Wert 2021	-41,1 %	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 einen Zahlungsanspruchs sodann mit dem durchschnittlichen Aktienkurs der DEUTZ AG (arithmetisches Mittel der Schlusskurse der letzten 60 Handelstage vor dem Ablauf der Performanceperiode) multipliziert. Der Auszahlungsbetrag ist auf 150% des Zielbetrags begrenzt.

Die folgende Tabelle fasst u. a. Zielbetrag, Gesamtzielerreichung und den entsprechenden Auszahlungsbetrag für den LTI 2018-2021 für jedes Vorstandsmitglied, dem der LTI 2018-2021 gewährt wurde, zusammen:

LTI 2018-2021¹

	Dr.-Ing. Frank Hiller	Michael Wellenzohn
Zielbetrag	200 Tsd. €	133 Tsd. €
Zuteilungskurs	7,03 €	7,03 €
Anzahl virtueller Aktien	28.455	18.963
Gesamtzielerreichung	0 %	0 %
Finale Anzahl virtueller Aktien	0	0
Schlusskurs	6,82 €	6,82 €
Auszahlungsbetrag	0 €	0 €

¹ Die Laufzeit des LTI 2018 – 2021 von Dr. Andreas Strecker begann am 1. März 2018 und hat eine Laufzeit bis zum 28. Februar 2022. Die Zielerreichung und die Ermittlung des Auszahlungsbetrags kann somit erst im Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2022 dargestellt werden.

2.2.3 LTI (ZUTEILUNG IN 2021)

Der im Geschäftsjahr 2021 zugesagte LTI wird in Form von virtuellen Aktien (virtuelle Performance Shares – 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.

Long-term Incentive (2021–2024)



Zu Beginn der vierjährigen Laufzeit wird der Zielbetrag durch den durchschnittlichen Aktienkurs der DEUTZ AG (arithmetisches Mittel der XETRA-Schlusskurse der letzten 60 Handelstage vor Beginn der Performanceperiode) geteilt, um eine Anzahl bedingt zugesagter VPS zu ermitteln. Für 2021 belief sich der durchschnittliche Aktienkurs der DEUTZ AG auf 4,79 €. Die Anzahl der VPS, die den Vorstandsmitgliedern für das Jahr 2021 zugesagt wurde, ist in der folgenden Tabelle dargestellt:

Mitglied des Vorstands	Zugesagter LTI-Betrag (Ziel-Betrag)	Anzahl bedingt zugeteilter virtueller Aktien in 2021
Dr.-Ing. Frank Hiller	522 Tsd. €	108.977
Dr.-Ing. Markus Müller (seit 15. März 2021)	294 Tsd. €	61.372
Dr. Sebastian Schulte (seit 1. Januar 2021)	370 Tsd. €	77.244
Dr. Andreas Strecker (bis 28. Februar 2021)	0 Tsd. €	0
Michael Wellenzohn	365 Tsd. €	76.200

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.

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 2021 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, Kuka AG, Maschinenfabrik Berthold Hermle AG, Masterflex SE, NORMA Group SE, PITTERLER Maschinenfabrik AG, SAF-Holland SE, Schaltbau Holding AG, SCHUMAG AG, Stabilus S.A., 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 2021

	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 Konzern-Ergebnis vor Zinsen und Steuern (EBIT) gemäß Konzernjahresabschluss und dem eingesetzten Kapital und wird mit 50 % gewichtet. Maßgeblich zur Beurteilung der Zielerreichung für die Tranche 2021 ist der ROCE des letzten Geschäftsjahres der Performanceperiode, d.h. der ROCE des Geschäftsjahres 2024.

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 2024 lauten wie folgt:

LTI-Zuteilung in 2021

	ROCE	Grad der Zielerreichung
Untere Schwelle	7,6 %	50 %
Zielwert	11,0 %	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 2021 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 vor dem Ablauf der Performanceperiode) multipliziert. Der Auszahlungsbetrag ist auf 180 % des Zielbetrags begrenzt.

2.3 ÜBERBLICK ÜBER DIE IM GESCHÄFTSJAHR 2021 GEWÄHRTE UND GESCHULDETE VARIABLE VERGÜTUNG

Die aus den Leistungskriterien resultierende gewährte bzw. geschuldete kurzfristige sowie langfristige variable Vergütung für das Geschäftsjahr 2021 wird in der folgenden Tabelle zusammengefasst:

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 2021 hat der Aufsichtsrat keine variablen Vergütungsbestandteile einbehalten oder zurückgefordert.

	Dr.-Ing. Frank Hiller	Dr.-Ing. Markus Müller	Dr. Sebastian C. Schulte	Dr. Andreas Strecker	Michael Wellenzohn
STI 2021					
Zielbetrag	428 Tsd. €	238 Tsd. €	300 Tsd. €	50 Tsd. €	300 Tsd. €
Gesamtzielerreichung	145,4%	145,4%	145,4%	145,4%	145,4%
Auszahlungsbetrag	622 Tsd. €	345 Tsd. €	436 Tsd. €	72 Tsd. €	436 Tsd. €
LTI – Deferral (Tantieme 2019)					
Aufgeschobener Betrag	105 Tsd. €	–	–	63 Tsd. €	65 Tsd. €
Gesamtzielerreichung	57,1%	–	–	57,1%	57,1%
Auszahlungsbetrag	60 Tsd. €	–	–	36 Tsd. €	37 Tsd. €
LTI – Deferral (STI 2020)					
Aufgeschobener Betrag	0 Tsd. €	–	–	0 Tsd. €	0 Tsd. €
Gesamtzielerreichung	65,6%	–	–	65,6%	65,6%
Auszahlungsbetrag	0 Tsd. €	–	–	0 Tsd. €	0 Tsd. €
LTI 2018–2021					
Zielbetrag	200 Tsd. €	–	–	150 Tsd. €	133 Tsd. €
Zuteilungskurs	7,03 €	–	–	7,58 €	7,03 €
Anzahl virtueller Aktien	28.455	–	–	19.789	18.963
Gesamtzielerreichung	0%	–	–	– ¹	0%
Finale Anzahl virtueller Aktien	0	–	–	–	0
Schlusskurs	6,82 €	–	–	–	6,82 €
Auszahlungsbetrag	0 €	–	–	–¹	0 €
Gewährte und geschuldete Vergütung (Summe)	682 Tsd. €	345 Tsd. €	436 Tsd. €	108 Tsd. €	473 Tsd. €

¹ Die Laufzeit des LTI 2018–2021 von Dr. Andreas Strecker begann am 1. März 2018 und hat eine Laufzeit bis zum 28. Februar 2022. Die Zielerreichung und die Ermittlung des Auszahlungsbetrags kann somit erst im Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2022 dargestellt werden.

Sondervergütung Der Aufsichtsrat kann in von ihm sowohl festzustellenden als auch zu begründenden Ausnahmefällen Vorstandsmitgliedern in Übereinstimmung mit der Empfehlung G.11 des Deutschen Corporate Governance Kodex 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 2021 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.-Ing. Frank Hiller	2.482 Tsd. €
Dr.-Ing. Markus Müller (seit März 2021)	1.746 Tsd. €
Dr. Sebastian C. Schulte (seit Januar 2021)	1.746 Tsd. €
Dr. Andreas Strecker (bis Februar 2021)	1.754 Tsd. €
Michael Wellenzohn	1.767 Tsd. €

Hinsichtlich der Grundvergütung, den Nebenleistungen, der Altersversorgung und der Auszahlung aus dem STI für das Geschäftsjahr 2021 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 2021 erst im Rahmen des Vergütungsberichts für das Geschäftsjahr 2024 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).

Im Geschäftsjahr 2021 wurden keinem Mitglied des Vorstands Leistungen für den Fall einer vorzeitigen Beendigung der Vorstandstätigkeit gewährt.

C. HÖHE DER VORSTANDSVERGÜTUNG IM GESCHÄFTSJAHR 2021

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

Zugesagte Vergütung sowie gewährte und geschuldete Vergütung im Geschäftsjahr 2021 Die Vergütung, die den Mitgliedern des Vorstands zugesagt wurde sowie die im Geschäftsjahr 2021 gewährte und geschuldete Vergütung gemäß § 162 Abs. 1 Satz 1 AktG ist in den nachfolgenden Tabellen dargestellt.

Zugesagte Vergütung: Diejenige Vergütung, die den Vorstandsmitgliedern für das Geschäftsjahr 2021 unabhängig vom Zeitpunkt der Auszahlung in Aussicht gestellt wird (Ziel-Vergütung).

Konkret heißt »zugesagt« für die Vergütungskomponenten im Geschäftsjahr 2021 Folgendes:

Im Geschäftsjahr 2021 zugesagte Vergütung

Vergütungskomponenten

Grundvergütung
Nebenleistungen
Aufwendung für die Altersversorgung
STI 2021 (gewährt im Geschäftsjahr 2021)
LTI 2021–2024 (Gewährung erfolgt im Geschäftsjahr 2024)

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 2021 Folgendes:

Im Geschäftsjahr 2021 gewährte und geschuldete Vergütung gem. § 162 Abs. 1 S. 1 AktG¹

Vergütungskomponenten

Grundvergütung	
Nebenleistungen	
STI 2021 (zugesagt im Geschäftsjahr 2021)	
LTI	LTI 2018–2021 (zugesagt im Geschäftsjahr 2018)
	Deferral 2020–2021 (Tantieme 2019) (zugesagt im Geschäftsjahr 2019)
	Deferral 2021–2022 (Tantieme 2020) (zugesagt im Geschäftsjahr 2020)

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 2021 zugesagte Vergütung (Ziel-Vergütung) stellt sich wie folgt dar:

Ziel-Vergütung

	Dr.-Ing. Frank Hiller, Vorstandsvorsitzender (bis 13. Februar 2022)				Dr.-Ing. Markus Müller, Ordentliches Vorstandsmitglied (seit 15. März 2021)			
	2021		2020		2021		2020	
	in Tsd. €	in %	in Tsd. €	in %	in Tsd. €	in %	in Tsd. €	in %
Grundvergütung	750	40,1	750	52,7	459	24,5	–	–
+ Nebenleistungen	22	1,2	22	1,5	19	1,8	–	–
= Summe erfolgs- unabhängige Vergütung	772	41,2	772	54,3	478	45,1	–	–
+ Einjährige variable Vergütung (Summe)	428	22,9	0	0,0	238	12,7	–	–
STI 2020 ¹	–	–	0	0,0	–	–	–	–
STI 2021	428	22,9	–	–	238	22,4	–	–
+ Mehrjährige variable Vergütung (Summe)	522	27,9	500	35,2	294	15,7	–	–
Deferral 2021 – 2022 (STI 2020) ²	–	–	300	21,1	–	–	–	–
LTI 2020 – 2023	–	–	200	14,1	–	–	–	–
LTI 2021 – 2024	522	27,9	–	–	294	27,7	–	–
+ Aufwand für betriebliche Altersversorgung	150	8,0	150	10,5	50	4,7	–	–
= Gesamtvergütung	1.872	100,0	1.422	100,0	1.060	100,0	–	–

	Dr. Sebastian C. Schulte, Ordentliches Vorstandsmitglied (seit 1. Januar 2021)				Dr. Andreas Strecker, Ordentliches Vorstandsmitglied (bis 28. Februar 2021)				Michael Wellenzohn, Ordentliches Vorstandsmitglied			
	2021		2020		2021		2020		2021		2020	
	in Tsd. €	in %	in Tsd. €	in %	in Tsd. €	in %	in Tsd. €	in %	in Tsd. €	in %	in Tsd. €	in %
Grundvergütung	580	43,9	–	–	97	59,8	580	55,0	580	42,8	580	54,3
+ Nebenleistungen	21	1,6	–	–	3	1,9	24	2,3	30	2,2	37	3,5
= Summe erfolgs- unabhängige Vergütung	601	45,5	–	–	100	61,6	604	57,3	610	45,0	617	57,8
+ Einjährige variable Vergütung (Summe)	300	22,7	–	–	50	30,6	0	0,0	300	22,1	0	0,0
STI 2020 ¹	–	–	–	–	–	–	0	0,0	–	–	0	0,0
STI 2021	300	22,7	–	–	50	30,6	–	–	300	22,1	–	–
+ Mehrjährige variable Vergütung (Summe)	370	19,8	–	–	–	–	330	31,3	365	26,9	351	32,9
Deferral 2021 – 2022 (STI 2020) ²	–	–	–	–	–	–	180	17,1	–	–	186	17,4
LTI 2020 – 2023	–	–	–	–	–	–	150	14,2	–	–	165	15,4
LTI 2021 – 2024	370	28,0	–	–	–	–	–	–	365	26,9	–	–
+ Aufwand für betriebliche Altersversorgung	50	3,8	–	–	13	7,7	120	11,4	80	5,9	100	9,4
= Gesamtvergütung	1.321	100,0	–	–	162	100,0	1.054	100,0	1.355	100,0	1.068	100,0

¹ Im Geschäftsjahr 2020 hat der Vorstand pandemiebedingt auf die einjährige variable Vergütung verzichtet.

² Der Deferral-Zielbetrag setzt sich aus dem Zielbetrag eines einjährigen Deferrals (Performanceperiode 2021) und dem Zielbetrag eines zweijährigen Deferrals (Performanceperiode 2021–2022) zusammen.

Die gewährte und geschuldete Vergütung gemäß § 162 Abs. 1 Satz 1 AktG für die Mitglieder des Vorstands im Geschäftsjahr 2021 stellt sich wie folgt dar:

Gewährte und geschuldete Vergütung

	Dr.-Ing. Frank Hiller, Vorstandsvorsitzender (bis 13. Februar 2022)				Dr.-Ing. Markus Müller, Ordentliches Vorstandsmitglied (seit 15. März 2021)			
	2021		2020		2021		2020	
	in Tsd. €	in %	in Tsd. €	in %	in Tsd. €	in %	in Tsd. €	in %
Grundvergütung	750	51,6	750	97,2	459	55,8	-	-
+ Nebenleistungen	22	1,5	22	2,8	19	2,3	-	-
= Summe erfolgs- unabhängige Vergütung	772	53,1	772	100,0	478	58,1	-	-
+ Einjährige variable Vergütung (Summe)	622	42,8	-	-	345	41,9	-	-
STI 2020	-	-	-	-	-	-	-	-
STI 2021	622	42,8	-	-	345	41,9	-	-
+ Mehrjährige variable Vergütung (Summe)	60	4,1	-	-	-	-	-	-
Deferral 2019 – 2020 (STI 2018)	-	-	-	-	-	-	-	-
Deferral 2020 – 2021 (STI 2019)	60	4,1	-	-	-	-	-	-
Deferral 2021 – 2022 (STI 2020)	0	0,0	-	-	-	-	-	-
LTI 2017 – 2020	-	-	-	-	-	-	-	-
LTI 2018 – 2021	0	0,0	-	-	-	-	-	-
+ Sonstiges ¹	-	-	-	-	-	-	-	-
= Gesamtvergütung	1.454	100,0	772	100,0	823	100,0	-	-

	Dr. Sebastian C. Schulte, Ordentliches Vorstandsmitglied (seit 1. Januar 2021)				Dr. Andreas Strecker, Ordentliches Vorstandsmitglied (bis 28. Februar 2021)				Michael Wellenzohn, Ordentliches Vorstandsmitglied			
	2021		2020		2021		2020		2021		2020	
	in Tsd. €	in %	in Tsd. €	in %	in Tsd. €	in %	in Tsd. €	in %	in Tsd. €	in %	in Tsd. €	in %
Grundvergütung	580	55,9	-	-	97	46,6	580	96,0	580	53,5	580	94,0
+ Nebenleistungen	21	2,0	-	-	3	1,4	24	4,0	30	2,8	37	6,0
= Summe erfolgs- unabhängige Vergütung	601	57,9	-	-	100	48,0	604	100,0	610	56,3	617	100,0
+ Einjährige variable Vergütung (Summe)	436	42,1	-	-	72	34,7	-	-	436	40,3	-	-
STI 2020	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
STI 2021	436	42,1	-	-	72	34,7	-	-	436	40,3	-	-
+ Mehrjährige variable Vergütung (Summe)	-	-	-	-	36	17,3	-	-	37	3,4	-	-
Deferral 2019 – 2020 (STI 2018)	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Deferral 2020 – 2021 (STI 2019)	-	-	-	-	36	17,3	-	-	37	3,4	-	-
Deferral 2021 – 2022 (STI 2020)	-	-	-	-	0	0,0	-	-	0	0,0	-	-
LTI 2017 – 2020	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
LTI 2018 – 2021	-	-	-	-	-	-	-	-	0	0,0	-	-
+ Sonstiges ¹	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
= Gesamtvergütung	1.037	100,0	-	-	207	100,0	604	100,0	1.083	100,0	617	100,0

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

Bezüge der Mitglieder des Vorstands im Geschäftsjahr 2021 gemäß § 314 Abs. 1 Nr. 6a HGB Für das Geschäftsjahr 2021 betragen die im Aufwand erfassten Gesamtbezüge des Vorstands der DEUTZ AG 7.072 Tsd. € (2020: 2.586 Tsd. €). Diese setzen sich zusammen aus kurzfristig fälligen Leistungen in Höhe von 5.268 Tsd. € (2020: 2.362 Tsd. €), sonstigen langfristig fälligen Leistungen in Höhe von 0 Tsd. € (2020: -291 Tsd. €) sowie aktienbasierten langfristig fälligen Leistungen im Rahmen der Long-Term-Incentive-Pläne in Höhe von 1.804 Tsd. € (2020: 515 Tsd. €).

Die Bezüge an ehemalige Vorstandsmitglieder und ihre Hinterbliebenen gem. § 314 Abs. 1 Nr. 6a HGB beliefen sich bei der DEUTZ AG und im Konzern auf 1.101 Tsd. € (2020: 1.181 Tsd. €). Für Pensionsverpflichtungen gegenüber den ehemaligen Vorstandsmitgliedern bestehen Rückstellungen in Höhe von 10.247 Tsd. € (31. Dezember 2020: 10.657 Tsd. €).

Überprüfung der Üblichkeit der Vorstandsvergütung Um eine marktübliche und wettbewerbsfähige Vergütung sicherzustellen, überprüft der Aufsichtsrat die Vergütungshöhen des Vorstands alle zwei Jahre. 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 2021 auf insgesamt 332 Tsd. €. Die gewährte und geschuldete Vergütung für die im Geschäftsjahr 2018 ausgeschiedene Frau Dr. Margarete Haase belief sich im Geschäftsjahr 2021 auf 55 Tsd. € und entfiel vollständig auf die feste, erfolgsunabhängige Altersversorgung. Herr Dr.-Ing. Helmut Leube, der im Geschäftsjahr 2016 ausgeschieden ist, erhielt im Berichtsjahr 2021 eine feste, erfolgsunabhängige Altersversorgung in Höhe von 78 Tsd. €. Die Bezüge der übrigen ehemaligen Vorstandsmitglieder, die vor über zehn Jahren aus dem Vorstand der DEUTZ AG ausgeschieden sind, beliefen sich 2021 auf 199 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 2021“, Kapitel 1. und 2., jeweils gewährte und geschuldete Vergütung). Die Ertragsentwicklung wird anhand der zentralen finanziellen Kennzahl EBIT dargestellt, sowohl für die Gesellschaft (DEUTZ AG) als auch für den Konzern (DEUTZ Konzern). 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.

Jährliche Veränderung	2021 (absolut)	2021 vs. 2020	2020 vs. 2019	2019 vs. 2018	2018 vs. 2017
Vorstandsvergütung					
Dr.-Ing. Frank Hiller	1.454 Tsd. €	88,3%	-47,2%	-5,6%	10,2%
Dr.-Ing. Markus Müller (seit 15. März 2021) ¹	823 Tsd. €	- ¹	-	-	-
Dr. Sebastian C. Schulte (seit 1. Januar 2021) ¹	1.037 Tsd. €	- ¹	-	-	-
Michael Wellenzohn	1.083 Tsd. €	75,6%	-50,6%	1,1%	29,5%
Dr. Andreas Strecker (1. März 2018 bis 28. Februar 2021) ²	207 Tsd. €	-65,6 ²	-31,3%	13,6%	- ²
Dr. Margarete Haase (bis 30. April 2018)	55 Tsd. €	1,0%	1,0%	-95,9%	25,8%
Dr.-Ing. Helmut Leube (bis 31. Dezember 2016)	78 Tsd. €	1,0%	1,0%	141,0%	-90,0%
Ertragsentwicklung von DEUTZ					
EBIT der DEUTZ AG	36,6 Mio. €	131,9%	-226,2%	83,8%	-68,1%
EBIT des DEUTZ Konzerns	37,2 Mio. €	134,9%	-221,0%	7,4%	-43,0%
Durchschnittliche Vergütung der Belegschaft der DEUTZ AG					
Belegschaft		-0,2%	3,5%	2,1%	1,9%

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 Dr. Andreas Strecker dem Vorstandsgremium 2020 vollständig und 2021 nur unterjährig angehört hat, ergibt sich für den Vergleichszeitraum 2021 vs. 2020 ein starkes Absinken der gewährten und geschuldeten Vergütung. Da Dr. Andreas Strecker 2018 zum Vorstandsmitglied berufen wurde, ist ein Vergleich der Vergütung zum Geschäftsjahr 2017 nicht möglich.

III. VERGÜTUNG DER MITGLIEDER DES AUFSICHTSRATS

A. VERGÜTUNGSSYSTEM IM JAHR 2021

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).

Konkret heißt »gewährt und geschuldet« für die Vergütungskomponenten im Geschäftsjahr 2021 Folgendes:

Im Geschäftsjahr 2021 gewährte und geschuldete Vergütung (§ 162 Abs. 1 S. 2 Nr. 1 AktG)

B. GEWÄHRTE UND GESCHULDETE VERGÜTUNG IM GESCHÄFTSJAHR 2021

Im Folgenden wird die gewährte und geschuldete Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats im Geschäftsjahr 2021 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.

Vergütungskomponenten

Feste Grundvergütung
(zugesagt für die Aufsichtsratsmitgliedschaft im Geschäftsjahr 2021)

Vergütung für Ausschusstätigkeit
(zugesagt für die Ausschussmitgliedschaft im Geschäftsjahr 2021)

Sitzungsgelder
(zugesagt für die Sitzungen im Geschäftsjahr 2021)

Die für das Geschäftsjahr 2021 gewährte und geschuldete Vergütung beläuft sich für alle Mitglieder des Aufsichtsrats auf insgesamt 897 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.-Ing. Bernd Bohr (Vorsitzender bis 12. Februar 2022)	80,0	46,9	68,0	39,9	22,5	13,2	170,5
Corinna Töpfer-Hartung ¹ (stellvertretende Vorsitzende)	60,0	49,8	38,0	31,5	22,5	18,7	120,5
Sophie Albrecht ¹	40,0	60,2	16,0	24,1	10,5	15,8	66,5
Sabine Beutert ¹	40,0	53,7	18,0	24,2	16,5	22,1	74,5
Yavuz Büyükdag ¹	40,0	79,2	0,00	0,0	10,5	20,8	50,5
Dr. Fabian Dietrich ¹	40,0	79,2	0,00	0,0	10,5	20,8	50,5
Dr.-Ing. Rudolf Maier	40,0	79,2	0,00	0,0	10,5	20,8	50,5
Hans-Peter Finken ¹	40,0	79,2	0,00	0,0	10,5	20,8	50,5
Patricia Geibel-Conrad	40,0	49,7	24,0	29,8	16,5	20,5	80,5
Alois Ludwig	40,0	55,6	20,0	27,8	12,0	16,7	72,0
Dr. Dietmar Voggenreiter (Vorsitzender seit 12. Februar 2022)	40,0	79,2	0,00	0,0	10,5	20,8	50,5
Ali Yener ¹	40,0	66,7	8,0	13,3	12,0	20,0	60,0
Gesamt	540,0		192,0		165,0		897,0

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.

Jährliche Veränderung	2021 (absolut)	2021 vs. 2020	2020 vs. 2019	2019 vs. 2018	2018 vs. 2017
Aufsichtsratsvergütung					
Dr.-Ing. Bernd Bohr (seit 26. April 2018; Vorsitzender seit 1. Januar 2019, bis 12. Februar 2022)	170,5 Tsd. €	4,6%	-2,7%	368,0%	-
Corinna Töpfer-Härtung ¹ (stellvertretende Vorsitzende seit 26. April 2018)	120,5 Tsd. €	5,2%	-1,3%	43,0%	-
Sophie Albrecht (seit 26. April 2018)	66,5 Tsd. €	4,7%	10,2%	45,0%	-
Sabine Beutert ¹	74,5 Tsd. €	6,4%	-4,1%	3,2%	48,9%
Yavuz Büyükdag ¹ (seit 26. April 2018)	50,5 Tsd. €	9,8%	-6,1%	36,9%	-
Dr. Fabian Dietrich ¹ (seit 26. April 2018)	50,5 Tsd. €	9,8%	-6,1%	36,9%	-
Hans-Peter Finken ¹	50,5 Tsd. €	9,8%	-6,1%	2,2%	27,8%
Patricia Geibel-Conrad (seit 26. April 2018)	80,5 Tsd. €	5,9%	-3,8%	43,2%	-
Alois Ludwig	72,0 Tsd. €	-4,0%	2,0%	14,7%	70,9%
Dr.-Ing. Rudolf Maier (seit 7. Oktober 2020)	50,5 Tsd. €	368,0%	-	-	-
Dr. Dietmar Voggenreiter (seit 30. April 2019, Vorsitzender seit 12. Februar 2022)	50,5 Tsd. €	9,8%	40,0%	-	-
Ali Yener ¹ (seit 26. April 2018)	60,0 Tsd. €	14,3%	-7,9%	38,2%	-
Ertragsentwicklung von DEUTZ					
EBIT der DEUTZ AG	36,6 Mio. €	131,9%	-226,2%	83,8%	-68,1%
EBIT des DEUTZ Konzerns	37,2 Mio. €	134,9%	-221,0%	7,4%	-43,0%
Durchschnittliche Vergütung der Belegschaft der DEUTZ AG					
Belegschaft		-0,2%	3,5%	2,1%	1,9%

¹ Arbeitnehmervertreter.