

B. Vergütungssystem für die Vorstandsmitglieder (Vergütungssystem 2024)

1. Weiterentwicklung des Vergütungssystems für die Mitglieder des Vorstands der DEUTZ AG

Der Aufsichtsrat der DEUTZ AG hat das System zur Vergütung der Vorstandsmitglieder, das von der Hauptversammlung im Jahr 2021 gebilligt worden war, im Hinblick auf die Marktpraxis und Erwartungen der Investoren mit Wirkung zum 01. Januar 2024 adjustiert. Das System berücksichtigt in seiner Weiterentwicklung die Prioritäten der „Dual+“-Strategie und rückt Nachhaltigkeit stärker in den Fokus der Vergütung. Grundlegende Anpassungen des Vergütungssystems waren nicht erforderlich, da sich das System in den vergangenen Jahren auch in herausfordernden Zeiten bewährt hat.

Ab 2024 fördert das System durch die ergänzte Nachhaltigkeitskomponente im LTI nun zusätzlich nicht primär kurzfristige ESG-Ziele, sondern legt ebenfalls eine langfristige Messung der Zielerreichung für die Vergütung zugrunde. Daneben wird ab 2024 die neu eingeführte Shareholder-Ownership-Guideline die Interessen der Aktionäre und der Vorstandsmitglieder noch stärker aneinander angleichen. Im neuen System soll es zudem keine Möglichkeit mehr geben, den Vorstandsmitgliedern eine Sondervergütung zu gewähren, die nicht an eine explizite Zielerreichung gekoppelt ist. Des Weiteren wird im Einklang mit der gängigen Marktpraxis die Maximalvergütung der Vorstandsmitglieder ab 2024 angehoben.

Ab 2025 werden zudem die Strategieziele sowie die Nachhaltigkeitsziele zu Nachhaltigkeits- und Strategieumsetzungszielen zusammengefasst.

Die nachfolgende Darstellung zeigt die wesentlichen Änderungen des Vergütungssystems der DEUTZ AG ab 01. Januar 2024:

Bisherige Ausgestaltung	Anpassung und Hintergrund
Sondervergütung Die Gewährung einer Sondervergütung ist möglich, begrenzt auf die Hälfte der jährlichen Grundvergütung und begrenzt durch die Maximalvergütung.	Anpassung: <ul style="list-style-type: none"> Die Möglichkeit zur Gewährung einer Sondervergütung, die nicht an vorher vereinbarte Ziele gekoppelt ist, entfällt ersatzlos.
	Hintergrund: <ul style="list-style-type: none"> Grundlage für eine breite Akzeptanz der Vorstandvergütung ist neben einer hohen Transparenz die Nachvollziehbarkeit der Vergütungsgewährung und ihrer Komponenten. In der Vergangenheit kritisierten die Aktionäre die Möglichkeit der Sondervergütung, da sie als zu intransparent

	<p>wahrgenommen wurde und dem Aufsichtsrat aus Sicht der Aktionäre zu viel Ermessensfreiraum bei der Bemessung der Vorstandsvergütung einräumte,</p>
<p>Sondervergütung (Fortsetzung)</p>	<p>auch wenn diese bisher nicht zur Anwendung kam. Vor diesem Hintergrund hat der Aufsichtsrat mit der Abschaffung der Sondervergütung die bereits hohe Transparenz und Nachvollziehbarkeit des Vergütungssystems weiter erhöht.</p>
<p>Strategie- und Nachhaltigkeitsziele im STI ab 2025</p> <p>Bisher sind Strategieziele und die Nachhaltigkeitsziele im STI separat verankert.</p>	<p>Anpassung:</p> <ul style="list-style-type: none"> Die beiden separaten Ziele des STI, Strategieziele (25 %) und Nachhaltigkeitsziele (15 %), werden ab dem Geschäftsjahr 2025 in dem Ziel Nachhaltigkeits- und Strategieumsetzungsziele zu einem Ziel zusammengefasst und mit insgesamt 40 % gewichtet.
	<p>Hintergrund:</p> <ul style="list-style-type: none"> Die Strategie- und Nachhaltigkeitsziele bestehen aus einzelnen Unterzielen. Durch die Zusammenlegung der separaten Ziele zu einem Gesamtzielwert soll die Anzahl der Unterziele reduziert werden, um ihre Gewichtung zu erhöhen und damit ihre Bedeutung noch weiter zu steigern. Zudem können einzelne Unterziele nicht trennscharf der Strategieumsetzung oder Nachhaltigkeit zugeordnet werden (bspw. im Bereich alternative Antriebe). Eine Zusammenlegung der Ziele und Abbildung in einem Gesamtzielwert wird etwaigen Überschneidungen damit besser gerecht als die separaten Ziele.
<p>Bisherige Ausgestaltung</p>	<p>Anpassung und Hintergrund</p>
<p>Nachhaltigkeitsziele im LTI</p> <p>Bisher sind Nachhaltigkeitsziele konkret im STI verankert. Im LTI sind bisher keine expliziten Leistungskriterien mit Nachhaltigkeitsbezug etabliert.</p>	<p>Anpassung:</p> <ul style="list-style-type: none"> Neben dem ROCE, der weiterhin mit 50 % gewichtet wird und dem Relativen Total Shareholder Return, dessen Gewichtung im neuen System 20 % beträgt, werden zusätzlich Nachhaltigkeitsziele im LTI aufgenommen. Es werden zu Beginn einer jeden Performanceperiode Nachhaltigkeitsziele festgelegt, die insgesamt mit 30 % gewichtet werden.
	<p>Hintergrund:</p> <ul style="list-style-type: none"> Nachhaltigkeit ist ein fester Bestandteil der Strategie der DEUTZ AG und soll dementsprechend über die kurzfristige Vergütungskomponente hinaus auch in der langfristigen Vergütungskomponente berücksichtigt werden.
<p>Share Ownership Guideline</p>	<p>Anpassung:</p> <ul style="list-style-type: none"> Die Vorstandsmitglieder sind zukünftig verpflichtet, im Rahmen einer

<p>Eine Aktienhaltevorschrift war bisher nicht im Vergütungssystem verankert, da der LTI bereits aktienbasiert ausgestaltet ist.</p>	<p>Share Ownership Guideline, Aktien der DEUTZ AG in bedeutender Höhe zu halten. Die Share Ownership Guideline legt für den Vorstandsvorsitzenden ein Investitionsziel in Höhe von 150 % der jährlichen Netto-Jahresgrundvergütung fest und für die ordentlichen Vorstandsmitglieder ein Ziel in Höhe von 100 %.</p>
	<p>Hintergrund:</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Share Ownership Guidelines etablieren sich zunehmend in der Marktpraxis und sind zudem Teil der Erwartungshaltung der Aktionäre der DEUTZ AG, um das Vergütungssystem noch unmittelbarer am langfristigen Unternehmenserfolg auszurichten. Die Share Ownership Guidelines stellen somit einen wesentlichen Bestandteil des Vergütungssystems dar, um über die schon aktienbasierte Ausgestaltung des LTI hinaus einen noch stärkeren Aktienkursbezug der Vorstandvergütung herzustellen und die Interessen des Vorstands mit denen der Aktionäre eng zu verknüpfen.
<p>Maximalvergütung Bisher beträgt die Maximalvergütung für den Vorstandsvorsitzenden 2,8 Mio. € und für die ordentlichen Vorstandsmitglieder je 1,9 Mio. €.</p>	<p>Anpassung:</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Die Maximalvergütung der Vorstandsmitglieder wird im Einklang mit der gängigen Marktpraxis angehoben. So beträgt die Maximalvergütung des Vorstandsvorsitzenden ab 2024 3,2 Mio. € und die Maximalvergütung der Ordentlichen Vorstandsmitglieder 2,2 Mio. €.
	<p>Hintergrund:</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Die bisherigen Maximalvergütungen der Vorstandsmitglieder wurden im Jahr 2021 festgelegt. Die Entwicklung im Markt haben seit 2021 dazu geführt, dass die Wettbewerbsfähigkeit der ursprünglich festgelegten Beträge gesunken ist. Vor diesem Hintergrund soll die Maximalvergütung angehoben werden, um weiterhin ein attraktives Gesamtvergütungspaket aufzuweisen, das die geeignetsten Kandidatinnen und Kandidaten für den Vorstand attrahiert und bindet.

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

Übergeordnetes Ziel des DEUTZ-Konzern ist es, weltweit führender Hersteller innovativer Antriebssysteme und Vorreiter einer klimaneutralen Zukunftsmobilität im Off-Highway-Bereich zu werden. Gleichzeitig will das Unternehmen profitabel und nachhaltig wachsen. Wesentliche Eckpfeiler der Wachstumsstrategie bilden dabei die technologieoffene Weiterentwicklung des Antriebsportfolios mit Fokus sowohl auf konventionelle Motoren als auch auf die Elektrifizierung und den Einsatz alternativer Antriebslösungen, der Ausbau und die

Digitalisierung des margenstarken Servicegeschäfts, regionale Wachstumsinitiativen sowie Prozessoptimierungsmaßnahmen zur langfristigen Sicherstellung der Wettbewerbsfähigkeit. Um finanzielle Zielsetzungen im Einklang mit der Übernahme gesellschaftlicher, unternehmerischer und ökologischer Verantwortung zu erreichen, hat sich DEUTZ im Rahmen seiner Nachhaltigkeitsstrategie des Weiteren auch diverse nichtfinanzielle Ziele gesetzt.

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 das angestrebte profitable Wachstum sowie die strategische Ausrichtung im Bereich der klimaneutralen Zukunftsmobilität 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 zum 1. Januar 2024 vom Aufsichtsrat beschlossene Vergütungssystem entspricht damit 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.

Das neue Vergütungssystem gilt für alle derzeitigen Vorstandsmitglieder unter Anpassung

deren Vergütungsregelungen in den laufenden Vorstandsdienstverträgen ab dem 1. Januar 2024, 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	2024 <ul style="list-style-type: none"> ■ 30 % Umsatz ■ 30 % EBIT ■ 25 % Strategieziele ■ 15 % Nachhaltigkeitsziele

		Ab 2025 <ul style="list-style-type: none"> ■ 30 % Umsatz ■ 30 % EBIT ■ 40 % Nachhaltigkeits- & Strategieumsetzungsziele
	Auszahlungs- begrenzung	<ul style="list-style-type: none"> ■ 150 % des Zielbetrags
	Laufzeit	<ul style="list-style-type: none"> ■ Ein Jahr
Virtuelle Performance Shares	Plantyp	<ul style="list-style-type: none"> ■ Virtueller Performance Share Plan
	Leistungs- kriterien	<ul style="list-style-type: none"> ■ 50 % Return on Capital Employed (ROCE) ■ 20 % relativer Total Shareholder Return gegen DAXSubsector All Industrial Machinery ■ 30 % Nachhaltigkeitsziele
	Auszahlungsbe- grenzung	<ul style="list-style-type: none"> ■ 180 % des Zielbetrags
	Laufzeit	<ul style="list-style-type: none"> ■ Vier Jahre

Vergütungskomponenten	Ausgestaltung
Sonstiges	
Malus / Clawback	<ul style="list-style-type: none"> ■ 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: 3.200.000 € ■ Ordentliche Vorstandsmitglieder jeweils: 2.200.000 €
Abfindungscap	<ul style="list-style-type: none"> ■ 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	~ 40 % bis 45 %
Nebenleistungen	~ 0 % bis 5 %
Altersversorgung	~ 0 % bis 10 %
Short-Term Incentive	~ 20 % bis 25 %
Long-Term Incentive	~ 25 % bis 30 %

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 Versicherten. 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	<p>Tod vor Rentenbeginn: Auszahlung in Höhe des Policenwerts. Dazu können noch Leistungen aus der Beteiligung an den Bewertungsreserven kommen.</p> <p>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.</p>

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 Geschäftsjahres honoriert. Die zur

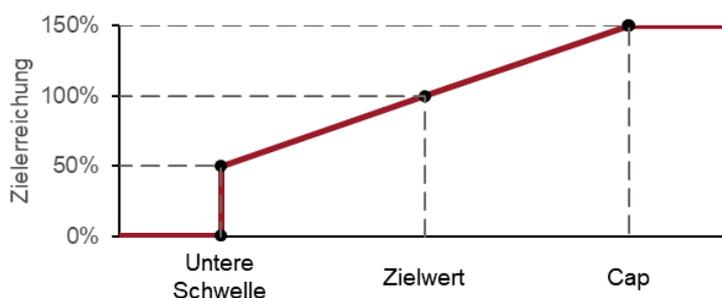
Beurteilung des Erfolgs maßgeblichen Leistungskriterien sind zu 30 % der Konzernumsatz, zu 30 % das Konzernergebnis vor Zinsen und Steuern (Konzern-EBIT), zu 25 % Strategieziele und zu 15 % Nachhaltigkeitsziele. Ab dem Geschäftsjahr 2025 werden die Strategieziele und die Nachhaltigkeitsziele zu Nachhaltigkeits- und Strategieumsetzungszielen zusammengefasst und mit insgesamt 40 % gewichtet. Die genannten Leistungskriterien können um Sondereffekte bereinigt werden, sofern dies sinnvoll ist. Die Ziele für Konzernumsatz und Konzern-EBIT zahlen auf die Wachstumsstrategie der DEUTZ AG ein, da sie zusammen das profitable Wachstum incentivieren. 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.



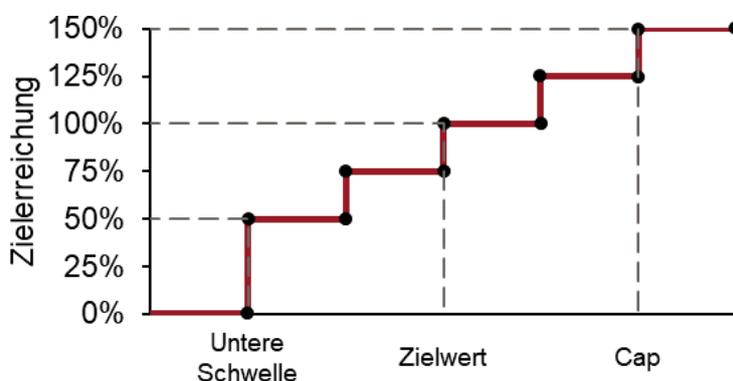
Die konkreten Leistungskriterien für die Strategie- und Nachhaltigkeitsziele bzw. ab 2025 für die Nachhaltigkeits- und Strategieumsetzungsziele werden jährlich vom Aufsichtsrat festgelegt, um die wichtigsten strategischen Initiativen gezielt incentivieren zu können. Für die

Strategie- bzw. Strategieumsetzungsziele kommen folgende Zielfelder in Betracht: Internationalität, 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 Geschäftsjahres 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 Strategie- und Nachhaltigkeitsziele bzw. ab 2025 die Nachhaltigkeits- und Strategieumsetzungsziele können äquivalent zu den finanziellen Zielen ausgestaltet werden. Alternativ können die Bonuskurven der Strategie- und Nachhaltigkeitsziele bzw. ab 2025 der Nachhaltigkeits- und Strategieumsetzungsziele schematisch wie folgt aussehen:



Die konkreten Leistungskriterien und etwaige qualitative Ausgestaltungen der Strategie- und

Nachhaltigkeitsziele bzw. ab 2025 der Nachhaltigkeits- und Strategieumsetzungsziele sowie die Schwellen-, Ziel- und Cap-Werte der STI-Leistungskriterien werden im Vergütungsbericht des jeweiligen Geschäftsjahres veröffentlicht, sofern dies nicht für die Wettbewerbsstellung der DEUTZ AG nachteilig wäre.

Die Höhe der Tantieme eines Geschäftsjahres 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.

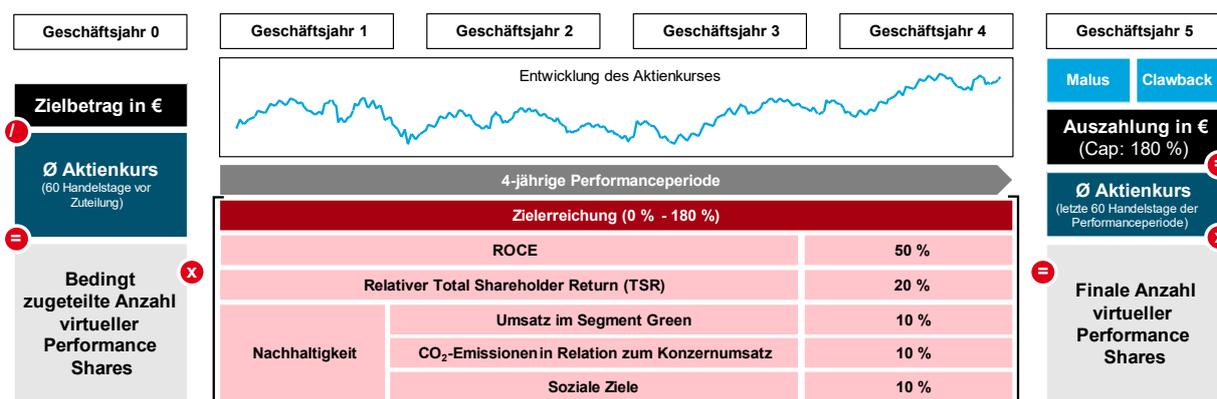
Der Aufsichtsrat hat beim STI gemäß der Empfehlung in G.11 DCGK in zu begründenden Sonderfällen (bspw. einer Akquisition eines Unternehmens oder einer Veräußerung von Teilen eines Unternehmens) die Möglichkeit, außergewöhnliche Entwicklungen bei der Feststellung der Zielerreichung angemessen zu berücksichtigen. 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)

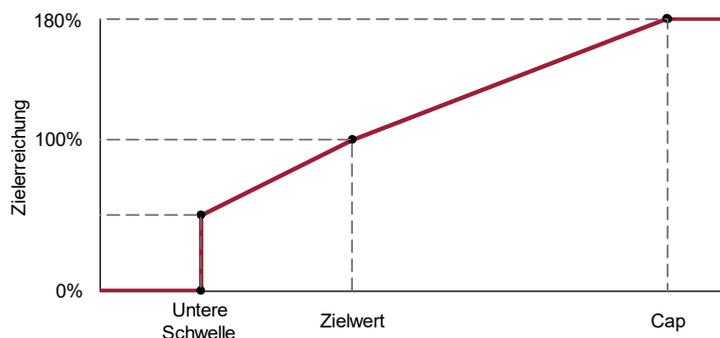
Der aktienbasierte LTI trägt zur Förderung der Geschäftsstrategie bei, indem er die langfristige Wertsteigerung der DEUTZ AG honoriert. Da die Wachstumsstrategie in hohem Umfang aus dem zur Verfügung stehenden Kapital getragen werden soll, ist ein wertorientierter Einsatz des gebundenen Kapitals langfristig von hoher Bedeutung. Gleichzeitig sollen unsere 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 – Definition gemäß DEUTZ-Geschäftsbericht), 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.



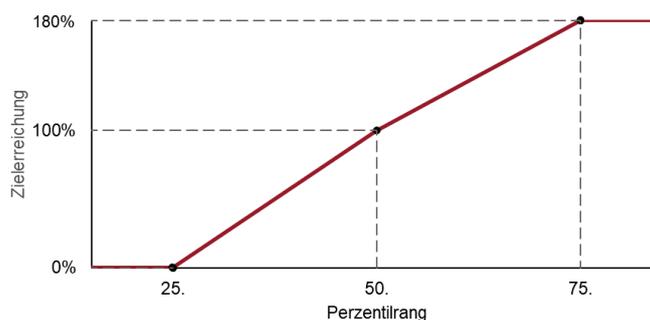
Das erste LTI-Leistungskriterium bildet der ROCE, der mit 50 % gewichtet wird. Der Aufsichtsrat beschließt zu Beginn eines jeden Geschäftsjahres anspruchsvolle Schwellen, Ziel- und Cap- Werte für den ROCE der jeweils neuen Tranche, die über die gesamte vierjährige Laufzeit der Tranche Gültigkeit haben. 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-Wertes mit dem definierten Zielwert. Der durchschnittliche ROCE-Ist-Wert errechnet sich aus der Mittelung der jährlichen ROCE-Werte während der Performanceperiode.

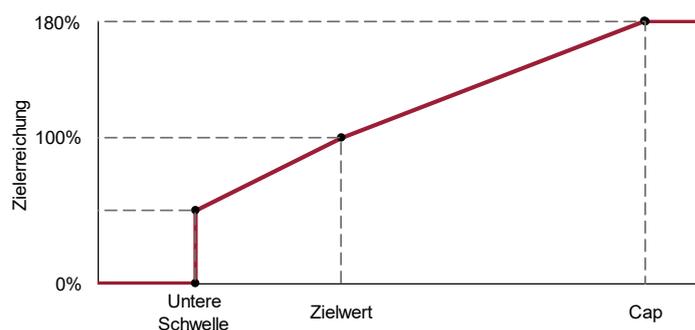
Der relative TSR bildet das zweite LTI-Leistungskriterium. Der relative TSR vergleicht die TSR-Performance der DEUTZ AG mit der TSR-Performance des DAXSubsector All Industrial Machinery (TSR-Peergroup) und wird mit 20 % gewichtet. Die TSR-Performance berechnet sich aus dem Verhältnis der Kursentwicklung 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 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: Bis zum 25. Perzentilsrang entspricht die Zielerreichung 0 %, am 50. Perzentilsrang 100 % und ab dem 75. Perzentilsrang 180 %. Zwischen den genannten Perzentilsrängen 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. Für die Tranche 2024 und sodann regelmäßig setzen sich die Leistungskriterien aus den Zielen Umsatz im Segment Green und CO₂-Emissionen der Produktionsstandorte (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 für die Tranchen ab 2025 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 Geschäftsjahres 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 180 % 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: 180 %). 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 3.200.000 € und für die Ordentlichen Vorstandsmitglieder jeweils 2.200.000 €.

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 Geschäftsjahres 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

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

Etwilige 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.