

Vergütungsbericht

Im Folgenden werden das Vergütungssystem und die Vergütung des Aufsichtsrates sowie des Vorstandes für das Geschäftsjahr 2021 dargestellt. Die Erstellung des Vergütungsberichts nach § 162 AktG liegt in der Verantwortung des Vorstands und des Aufsichtsrates.

Vergütung des Aufsichtsrates

Die Vergütung des Aufsichtsrats wird durch die Hauptversammlung festgelegt und in § 12 der Satzung der DMG MORI AKTIENGESELLSCHAFT geregelt. In der Hauptversammlung 2021 wurde das Vergütungssystem des Aufsichtsrates nach § 113 AktG gebilligt. Zu den Komponenten der Aufsichtsratsvergütung gehören die feste Vergütung, die jedes Aufsichtsratsmitglied erhält, die Vergütung für Ausschusstätigkeiten sowie das Sitzungsgeld.

Für das Geschäftsjahr 2021 betrug der feste Vergütungsanspruch für jedes einzelne Aufsichtsratsmitglied 60.000 €. Der Vorsitzende hat einen Anspruch auf das 2,5-Fache (150.000 €), wobei der Aufsichtsratsvorsitzende Dr.-Ing. Masahiko Mori ebenso wie James V. Nudo und Irene Bader auf sämtliche Aufsichtsratsbezüge verzichten. Der stellvertretende Vorsitzende hat einen Anspruch auf das 1,5-Fache (90.000 €). Der Anspruch aus der Grundvergütung lag insgesamt bei 630.000 € (Vorjahr: 630.000 €).

Die Vergütungsansprüche für Ausschusstätigkeiten betragen insgesamt 252.000 € (Vorjahr: 235.033 €) und berücksichtigten die Arbeiten im Finanz- und Prüfungsausschuss, im Personal-, Nominierungs- und Vergütungsausschuss sowie im Ausschuss für Geschäfte mit nahestehenden Personen. Die einzelnen Ausschussmitglieder erhielten Anspruch auf jeweils 18.000 €. Die Vorsitzenden der Ausschüsse bekamen darüber hinaus einen festen Vergütungsanspruch von weiteren 18.000 €.

Die Mitglieder des Aufsichtsrates und seiner Ausschüsse erhalten für jede Aufsichtsrats- und Ausschusssitzung, an der sie als Mitglied teilnehmen, ein Sitzungsgeld in Höhe von 1.500 €.

Jedes Aufsichtsratsmitglied verzichtete im Berichtsjahr erneut auf 10 % der festen Vergütungsansprüche (Grundvergütung).

Für das Geschäftsjahr 2021 betrug die Gesamtvergütung des Aufsichtsrates 930.000 € (Vorjahr: 892.530 €). Die Grundvergütung – abzüglich Verzicht – und Ausschussvergütung lagen insgesamt bei 819.000 € (Vorjahr: 778.530 €). Die Höhe der Sitzungsgelder belief sich auf 111.000 € (Vorjahr: 114.000 €).

Da sich die Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats nicht aus variablen, sondern ausschließlich aus festen Bestandteilen zusammensetzt, entfällt die Notwendigkeit der Festlegung einer maximalen Gesamtvergütung für die Mitglieder des Aufsichtsrats.

A.05 GEWÄHRTE UND GESCHULDETE VERGÜTUNG DES AUFSICHTSRATES								
in €	Grundvergütung	Ausschussvergütung: Finanz- und Prüfungsausschuss (F&P)	Ausschussvergütung: Personal-, Nominierungs- und Vergütungsausschuss (PNV)	Ausschussvergütung: Ausschuss für Geschäfte mit nahestehenden Personen (GNP) (seit 10. März 2020)	Grundvergütung und Ausschussvergütung gesamt ohne Verzicht	Grundvergütung abzüglich Verzicht (-10%) und Ausschussvergütung	Sitzungsgeld	Gesamtbezüge
Dr.-Ing. Masahiko Mori ¹¹⁾ Vorsitzender AR Vorsitzender PNV	-	-	-	-	-	-	-	0
Ulrich Hocker ²⁾ stv. AR-Vorsitzender Vorsitzender GNP	90.000	0	18.000	36.000	144.000	135.000	12.000	147.000
Irene Bader ³⁾	-	-	-	-	-	-	-	0
Prof. Dr.-Ing. Berend Denkena ⁴⁾	60.000	0	0	18.000	78.000	72.000	7.500	79.500
Prof. Dr. Annette Köhler Vorsitzende F&P	60.000	36.000	0	0	96.000	90.000	15.000	105.000
James Victor Nudo ⁵⁾	-	-	-	-	-	-	-	0
Mario Krainhöfner ^{6) 7)} 1. stv. AR-Vorsitzender	90.000	0	18.000	0	108.000	99.000	9.000	108.000
Stefan Stetter ⁸⁾ stv. AR-Vorsitzender	90.000	18.000	0	18.000	126.000	117.000	18.000	135.000
Tanja Fondel ⁹⁾	60.000	0	18.000	0	78.000	72.000	9.000	81.000
Dietmar Jansen ^{6) 10)}	60.000	18.000	0	0	78.000	72.000	13.500	85.500
Larissa Schikowski ¹¹⁾	60.000	0	18.000	0	78.000	72.000	9.000	81.000
Michaela Schroll ^{6) 12)}	60.000	18.000	0	18.000	96.000	90.000	18.000	108.000
Gesamtsumme	630.000	90.000	72.000	90.000	882.000	819.000	111.000	930.000 ¹³⁾

1) Dr.-Ing. Masahiko Mori ist zudem Mitglied im F&P sowie im Nominierungs- und im Vermittlungsausschuss. Dr.-Ing. Masahiko Mori verzichtet vollständig auf die Aufsichtsratsvergütung. Somit sind Dr.-Ing. Masahiko Mori für 2021 keine Aufsichtsratsbezüge zugeflossen.
2) Ulrich Hocker ist zudem Mitglied im PNV sowie im Nominierungs- und im Vermittlungsausschuss.
3) Irene Bader verzichtet vollständig auf die Aufsichtsratsvergütung. Somit sind Irene Bader für 2021 keine Aufsichtsratsbezüge zugeflossen.
4) Prof. Dr.-Ing. Berend Denkena ist Mitglied im GNP.
5) James Victor Nudo ist Mitglied im F&P, PNV sowie Nominierungsausschuss. James Victor Nudo verzichtet vollständig auf die Aufsichtsratsvergütung. Somit sind James Victor Nudo für 2021 keine Aufsichtsratsbezüge zugeflossen.

6) Diese Arbeitnehmervertreter führen den überwiegenden Teil ihrer Vergütung für die Aufsichtsratsstätigkeit an die Hans-Böckler-Stiftung, Düsseldorf ab.
7) Mario Krainhöfner ist Mitglied im PNV sowie im Vermittlungsausschuss.
8) Stefan Stetter ist Mitglied im F&P und GNP.
9) Tanja Fondel ist Mitglied im PNV sowie im Vermittlungsausschuss.
10) Dietmar Jansen ist Mitglied im F&P.
11) Larissa Schikowski ist Mitglied im PNV und führt einen Teil ihrer Vergütung für die Aufsichtsratsstätigkeit an verschiedene karitative Einrichtungen ab.
12) Michaela Schroll ist Mitglied im F&P und GNP.
13) Die Gesamtsumme entspricht dem Aufwand der DMG MORI AKTIENGESELLSCHAFT für 2021.

Im Berichtsjahr wurden keine Kredite und Vorschüsse an Aufsichtsratsmitglieder der DMG MORI AKTIENGESELLSCHAFT gewährt.

Vergleich jährliche Veränderung der Aufsichtsratsvergütung

Die folgende Tabelle zeigt einen Vergleich der prozentualen Veränderung der Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrates mit der Ertragsentwicklung (EAT) der DMG MORI AKTIENGESELLSCHAFT und mit der durchschnittlichen Vergütung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auf Vollzeitäquivalenzbasis gegenüber dem Vorjahr.

Die in der Tabelle enthaltene Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrates bildet die für das jeweilige Geschäftsjahr tatsächlich zugeflossenen Beträge ab. Für das Geschäftsjahr 2021 entsprechen diese Werte den in der Tabelle „Gewährte und geschuldete Vergütung des Aufsichtsrates“ angegebenen Werten.

A.06 VERGLEICH JÄHRLICHE VERÄNDERUNG DER AUFSICHTSRATSVERGÜTUNG	2021 ggü. 2020 in %
Dr.-Ing. Masahiko Mori ¹⁾	-
Ulrich Hocker	+8,5 %
Irene Bader ²⁾	-
Prof. Dr.-Ing. Berend Denkena	+4,4 %
Prof. Dr. Annette Köhler	+3,6 %
James Victor Nudo ³⁾	-
Mario Krainhöfner	+1,7 %
Stefan Stetter	+5,2 %
Tanja Fondel	+2,3 %
Dietmar Jansen	+0,4 %
Larissa Schikowski	+2,3 %
Michaela Schroll	+6,6 %
EAT (DMG MORI AG-Konzern) ⁴⁾	+64 %
EAT (DMG MORI AKTIENGESELLSCHAFT) ⁵⁾	+8 %
Durchschnittliche Mitarbeitervergütung ⁶⁾	+2 %

1) Dr.-Ing. Masahiko Mori sind für 2021 keine Aufsichtsratsbezüge zugeflossen.

2) Irene Bader sind für 2021 keine Aufsichtsratsbezüge zugeflossen.

3) James Victor Nudo sind für 2021 keine Aufsichtsratsbezüge zugeflossen.

4) 2021: 85,6 MIO € / 2020: 52,1 MIO €

5) 2021: 29,3 MIO € (nach HGB) / 2020: 27,1 MIO € (nach HGB)

6) Mitarbeitervergütung in Deutschland im jeweiligen Geschäftsjahr

Vergütung des Vorstands

Der Aufsichtsrat legt das System der Vorstandsvergütung fest. Der Personal-, Nominierungs- und Vergütungsausschuss entwickelt Empfehlungen zum System der Vorstandsvergütung, über die auch der Aufsichtsrat eingehend berät und beschließt.

Der Personal-, Nominierungs- und Vergütungsausschuss überprüft das System zur Vorstandsvergütung regelmäßig und unterbreitet dem Aufsichtsrat entsprechende Vorschläge. Im Fall wesentlicher Änderungen, mindestens jedoch alle vier Jahre, wird das Vergütungssystem erneut der Hauptversammlung zur Billigung vorgelegt.

Das Vergütungssystem des Vorstands der DMG MORI AKTIENGESELLSCHAFT ist auf die Förderung der Geschäftsstrategie und die nachhaltige sowie langfristige Entwicklung des Unternehmens ausgerichtet. Dies erfolgt im Einklang mit den gesetzlichen Vorgaben und unter Berücksichtigung einer Wettbewerbsorientierung. Es ist vom Aufsichtsrat mit Beschluss vom 28. November 2019 auf Basis des Gesetzes zur Umsetzung der Aktionärsrechterichtlinie (ARUG II) aufgestellt und von der 118. ordentlichen Hauptversammlung am 15. Mai 2020 gebilligt worden.

Grundzüge des Vergütungssystems

Die grundsätzliche Strukturierung des Systems folgt den nachstehenden Leitgedanken:

- Besondere Leistungen und Erfolge sollen angemessen vergütet werden, während Zielverfehlungen eine substantielle Verringerung der Vergütung nach sich ziehen („Pay-for-Performance-Orientierung“).
- Die Leistung der Vorstandsmitglieder als Gesamtgremium soll gefördert werden, ohne die unternehmerische Freiheit der einzelnen Vorstandsressorts zu vernachlässigen. Da wesentliche strategische Ziele nur ressortübergreifend durch Beiträge aller Vorstandsmitglieder zu erreichen sind, orientieren sich kurz- und langfristige Vergütungsbestandteile an verschiedenen Unternehmenskennzahlen, zu denen die Vorstandsmitglieder beitragen.
- Das Vergütungssystem für die Vorstandsmitglieder ist durchgängig anschlussfähig an die Vergütungssysteme für die weiteren Führungs- und Mitarbeitererebenen des Konzerns.
- Die Vergütung der Vorstandsmitglieder soll marktüblich sein und der Größe, Komplexität und Ausrichtung sowie der wirtschaftlichen Lage des Unternehmens Rechnung tragen.

Auf dieser Basis wird den Vorstandsmitgliedern ein angemessenes, wettbewerbsfähiges und marktübliches Vergütungspaket angeboten, welches sich im Rahmen der regulatorischen Vorgaben bewegt und das nachhaltige Wirtschaften des Vorstands fördert. Hierdurch soll für die DMG MORI AKTIENGESELLSCHAFT die Sicherung der bestmöglichen Kandidaten für den Vorstand in Gegenwart und Zukunft gewährleistet werden.

Das vom Aufsichtsrat beschlossene Vergütungssystem entspricht den aktuellen Vorgaben des Aktiengesetzes und im Wesentlichen den Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex (DCGK), allerdings ist die langfristige Vergütung nicht aktienbasiert. Im Hinblick auf den zwischen der

DMG MORI AKTIENGESELLSCHAFT und der DMG MORI GmbH, einer 100%-igen Tochter der DMG MORI COMPANY LIMITED bestehenden Beherrschungs- und Gewinnabführungsvertrag einerseits und den geringen Freefloat der Aktie andererseits wurde davon abgesehen, eine Vergütungskomponente in Aktien bzw. eine aktienbasierte Vergütungskomponente vorzusehen.

Angemessenheit der Vorstandsvergütung

Der Aufsichtsrat legt nach Vorbereitung durch den Personal-, Nominierungs- und Vergütungsausschuss jeweils für das bevorstehende Geschäftsjahr in Übereinstimmung mit dem Vergütungssystem die Höhe der Ziel-Gesamtvergütung für jedes Vorstandsmitglied fest. Die Ziel-Gesamtvergütung für jedes Vorstandsmitglied ist die Summe aus der Grundvergütung, des STI bei 100%-Zielerreichung, des LTI bei 100%-Zielerreichung und dem Beitrag zur Altersversorgung.

Neben einem angemessenen Verhältnis zu den Aufgaben und Leistungen der Vorstandsmitglieder werden hierbei insbesondere die wirtschaftliche Lage, das Marktumfeld, der Erfolg und die Zukunftsaussichten des Unternehmens berücksichtigt. Der Aufsichtsrat legt ein besonderes Augenmerk darauf, dass die Ziel-Gesamtvergütung marktüblich ist. Die Marktüblichkeit wird anhand der folgenden Punkte beurteilt:

Externer Vergleich (horizontale Angemessenheit): Zur Beurteilung der Marktüblichkeit der Gesamtvergütung werden Vergütungsdaten der 90 größten börsennotierten Unternehmen in Deutschland mit Notierung im DAX und MDAX herangezogen. Bei diesem horizontalen Marktvergleich wird die Marktstellung einschließlich der Größe und Komplexität der DMG MORI AKTIENGESELLSCHAFT unter besonderer Beachtung der Einordnung der Gesellschaft in vorgenannter Vergleichsgruppe (zum Beispiel anhand von Kennzahlen wie Umsatz, Mitarbeiterzahl und Gewinn je Aktie) berücksichtigt.

Interner Vergleich (vertikale Angemessenheit): Darüber hinaus wird die Entwicklung der Vorstandsvergütung im Verhältnis zur Vergütung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der DMG MORI AKTIENGESELLSCHAFT in einem internen (vertikalen) Vergleich berücksichtigt. Bei diesem Vergleich wird das Verhältnis der Vorstandsvergütung zur Vergütung des oberen Führungskreises und der weiteren Belegschaft ermittelt und einem Marktvergleich unterzogen.

Die Ziel-Gesamtvergütung wird unter besonderer Berücksichtigung der Funktion des einzelnen Vorstandsmitglieds festgelegt. Insbesondere erhält der Vorsitzende des Vorstands bei der Festlegung eine insgesamt höhere Vergütung als die anderen Vorstandsmitglieder.

Malus- und Clawback-Regelungen

Der Aufsichtsrat hat die Möglichkeit, die kurzfristige und die langfristige variable Vergütung einzubehalten bzw. zurückzufordern, falls ein Fall eines schwerwiegenden Pflicht- oder Compliance-Verstoßes vorliegt. Gleiches gilt im Falle schwerwiegenden unethischen Verhaltens.

In Fällen einer grob fahrlässigen oder einer vorsätzlichen Verletzung von Sorgfaltspflichten eines ordentlichen und gewissenhaften Geschäftsleiters nach § 93 Abs. 1 AktG durch ein Vorstandsmitglied ist die Gesellschaft darüber hinaus berechtigt, von dem Vorstandsmitglied für den jeweiligen Bemessungszeitraum, in dem die Pflichtverletzung stattgefunden hat, ausgezahlte variable Vergütungsbestandteile (STI und/oder LTI) ganz oder teilweise zurückzufordern bzw. bei noch nicht erfolgter Auszahlung einzubehalten.

Die Rückforderungsmöglichkeit besteht auch dann, wenn das Amt oder das Anstellungsverhältnis mit dem Vorstandsmitglied zum Zeitpunkt der Rückforderung bereits beendet ist. Schadensersatzansprüche gegen das Vorstandsmitglied bleiben unberührt.

Vorzeitige Beendigung der Tätigkeit

Scheidet ein Vorstandsmitglied auf Wunsch des Aufsichtsrates aus Gründen aus, die nichts mit dem Verhalten des Vorstandsmitglieds oder dem Vorstandsmitglied selbst zu tun haben, so werden alle ausstehenden LTI-Tranchen regulär zum Ende des vorgesehenen Leistungszeitraums ausgezahlt. Gleiches gilt, falls ein Vorstandsmitglied aus sonstigen Gründen, die er nicht zu vertreten hat, aus dem Vorstand ausscheidet (zum Beispiel regulärer Ablauf oder einvernehmliche Beendigung des Anstellungsvertrages oder andere vertraglich anerkannte Austrittsgründe). Dies umfasst auch den Übertritt in den Vorruhestand sowie die Ablehnung eines Wiederbestellungsangebots durch das Vorstandsmitglied.

Kündigt das Unternehmen das Anstellungsverhältnis mit einem Vorstandsmitglied aus wichtigem Grund oder kündigt ein Vorstandsmitglied ungerechtfertigt das Dienstvertragsverhältnis („Bad Leaver“), so verfallen alle ausstehenden LTI-Zuteilungen, deren dreijähriger Referenzzeitraum noch nicht beendet ist.

Bestandteile des Vergütungssystems

Die Vergütung der Vorstandsmitglieder der DMG MORI AKTIENGESELLSCHAFT besteht aus festen und variablen Vergütungsbestandteilen. Die feste, erfolgsunabhängige Vergütung besteht neben der Grundvergütung („Fixum“) aus Nebenleistungen und Versorgungszusagen (insbesondere zur beitragsorientierten Altersversorgung). Erfolgsabhängig, an der

Erreichung von konkreten, messbaren Zielen ausgerichtet und damit variabel, werden die kurzfristige variable Vergütung (STI) sowie die langfristige variable Vergütung (LTI) gewährt.

a) Feste Vergütungsbestandteile

Die feste Vergütung bildet die Grundlage dafür, dass die für die Weiterentwicklung des Konzerns und die Umsetzung der Unternehmensstrategie erforderlichen hochqualifizierten Mitglieder für den Vorstand gewonnen und gehalten werden können.

Die feste Vergütung setzt sich aus der Grundvergütung, den Nebenleistungen und den Versorgungszusagen (beitragsorientierte Altersversorgung) zusammen.

Grundvergütung: Jedes Vorstandsmitglied erhält eine feste Grundvergütung. Diese wird in 12 monatlichen Raten ausgezahlt.

Nebenleistungen: Für jedes Vorstandsmitglied werden Nebenleistungen einschließlich der maximalen Höhe festgelegt. Hierzu zählen insbesondere firmenseitig gewährte Sachbezüge und sonstige Nebenleistungen, insbesondere die Bereitstellung eines Dienstwagens, aber auch die Eindeckung von Versicherungen.

Altersversorgung: Jedem Mitglied des Vorstands wird eine zweckgebundene Zahlung zur Zuführung zur individuellen Altersversorgung gewährt. Hierbei wird den Vorständen jeweils ein bestimmter Betrag zur Anlage in eine externe Altersversorgung zur Verfügung gestellt (beitragsorientierte Altersversorgung).

b) Kurzfristige variable Vergütung (STI)

Das STI soll die Mitglieder des Vorstands dazu motivieren, während eines Geschäftsjahres anspruchsvolle und herausfordernde finanzielle, operative und strategische Ziele zu erreichen. Die Ziele spiegeln die Unternehmensstrategie wider und sind darauf gerichtet, die Ertragskraft und Marktposition der DMG MORI AKTIENGESELLSCHAFT zu steigern.

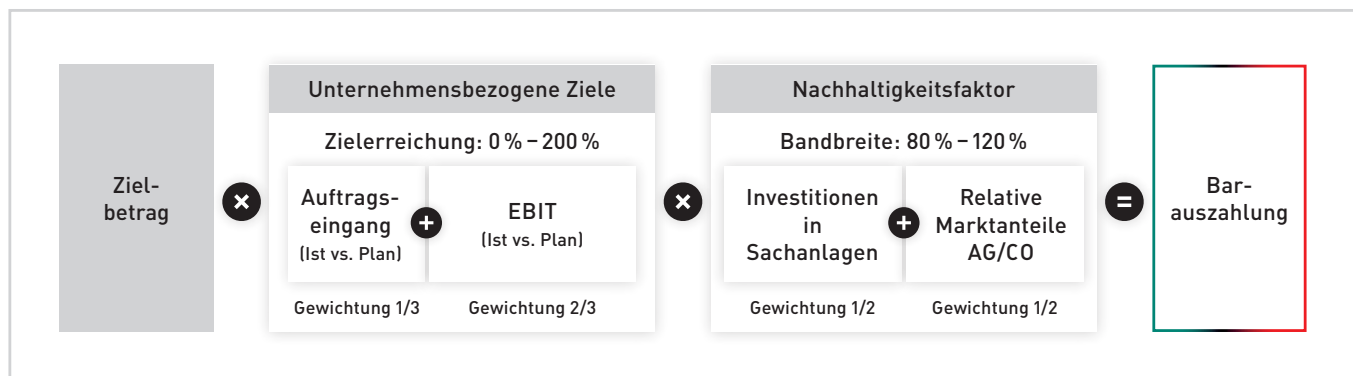
Insbesondere durch die Anknüpfung an den Auftragseingang und das EBIT ist die einjährige variable Vergütung an die Zielerreichung wesentlicher Konzernkennzahlen im jeweiligen Geschäftsjahr gekoppelt. Für die Mitglieder des Vorstands ist ein jeweils individueller Zielbetrag festgelegt. Der Zielbetrag stellt den Ausgangswert für die Ermittlung der leistungsabhängigen Auszahlung nach Ende der Bemessungsperiode dar. Ein Zahlungsanspruch entsteht erst mit Ablauf der einjährigen Bemessungsperiode und ist davon abhängig, ob bzw. wie die Ziele erreicht wurden.

Das STI-System basiert auf zwei Zieldimensionen, die unterschiedlich gewichtet sind und durch sog. Nachhaltigkeitsfaktoren („Modifier“) angepasst werden. Hierbei werden sowohl die Marktposition (gemessen über das Leistungskriterium „Auftragseingang“) als auch die Ertragslage (gemessen über das Leistungskriterium „EBIT“) berücksichtigt. Diese unternehmensbezogenen Ziele werden durch einen Nachhaltigkeitsfaktor („Modifier“) modifiziert, der in einer Bandbreite von 80 % bis 120 % liegt. Der Nachhaltigkeitsfaktor soll hierbei insbesondere Handeln und Erfolge des Vorstands belohnen, die zur nachhaltigen Absicherung des Unternehmenserfolges beitragen.

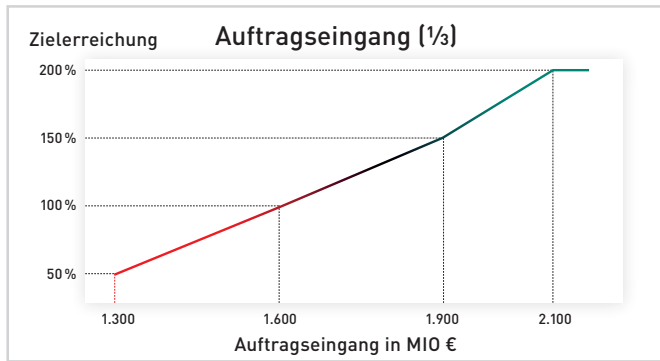
Die Zielerreichungsgrade für das STI 2021 resultieren aus den folgenden Kennzahlen und Faktoren für 2021 und werden für alle Vorstände nach gleichen Kriterien ermittelt:

Der **Auftragseingang** wird zu 1/3 gewichtet. Damit berücksichtigt das STI eine der wesentlichen Finanzkennzahlen der DMG MORI AKTIENGESELLSCHAFT. Die Auftragseingangskomponente des STI muss eine Untergrenze erreichen, um bonusrelevant zu werden. Dies entspricht einer Zielerreichung von 50 %. Die Erreichung des Zielbetrages entspricht einer Zielerreichung von 100 %. Die Berücksichtigung endet bei der Erreichung einer Obergrenze. Dies entspricht einer Zielerreichung von 200 %.

Darstellung des Short-Term-Incentive (STI)

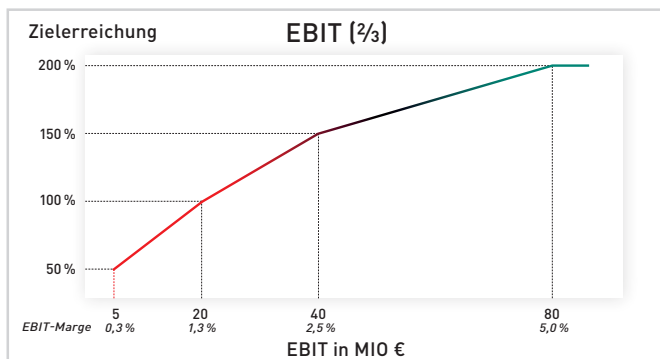


Weitere Details zur Zielerreichung zeigt die folgende Grafik:



Das **EBIT** wird zu 2/3 gewichtet. Damit berücksichtigt das STI eine weitere wesentliche Finanzkennzahl der DMG MORI AKTIENGESELLSCHAFT. Die EBIT-Komponente des STI muss eine Untergrenze erreichen, um bonusrelevant zu werden. Dies entspricht einer Zielerreichung von 50%. Die Erreichung des Zielbetrages entspricht einer Zielerreichung von 100%. Die Berücksichtigung endet bei der Erreichung einer Obergrenze. Dies entspricht einer Zielerreichung von 200%.

Weitere Details zur Zielerreichung zeigt die folgende Grafik:



Die aus der Erreichung von Zielen resultierende Vergütung wird durch zwei im Rahmen der Auslobung festgelegte **Nachhaltigkeitsfaktoren** („Modifier“) angepasst (80%–120%). Zu diesen, dem Nachhaltigkeitsfaktor zugrundeliegenden Zielen zählen Investitionen in Sachanlagen und die Entwicklung

von internen Marktanteilen und -positionen (Verhältnis Auftragseingang DMG MORI AG-Konzern und DMG MORI COMPANY LIMITED). Beide Nachhaltigkeitsfaktoren können eine Ausprägung von 80%–120% erreichen und werden mit jeweils 50% gewichtet. Hierdurch sollen im besonderen Maße die Bestrebungen des Vorstands um nachhaltiges, auf zukünftiges Wachstum gerichtetes Wirtschaften gestärkt werden.

c) Langfristige variable Vergütung (LTI)

Das langfristig orientierte, nachhaltige Engagement für die DMG MORI AKTIENGESELLSCHAFT steht im Fokus der Tätigkeit des Vorstands. Nur so kann nachhaltiges Wachstum gefördert und eine dauerhafte Wertsteigerung erzielt werden. Der Leistungszeitraum von drei Jahren trägt dazu bei, dass das Vorstandshandeln im laufenden Geschäftsjahr auch auf die langfristige Entwicklung der Gesellschaft ausgerichtet ist.

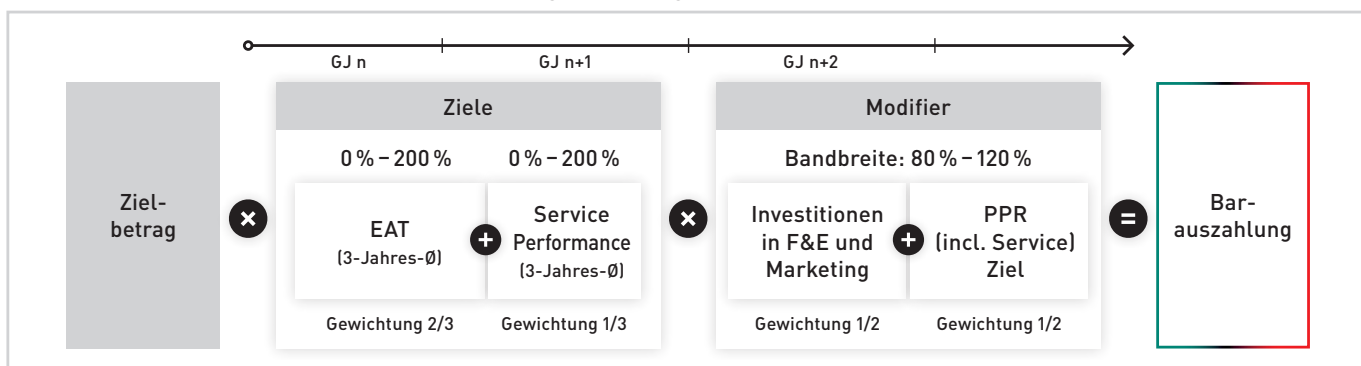
Das LTI-Programm wird in bar, auf Basis einer kennzahlenbasierten Vergütung unter Zugrundelegung einer dreijährigen Bemessungsperiode („Performance Periode“) gewährt. Die Gewährung erfolgt in jährlichen Tranchen.

Das LTI basiert auf zwei finanziellen Zielen sowie messbaren Nachhaltigkeitszielen in der Form eines „Modifier“. Die finanziellen Leistungskriterien repräsentieren hierbei wichtige Kernsteuerungsgrößen der DMG MORI AKTIENGESELLSCHAFT (das Ergebnis nach Steuern – EAT – und die Service-Performance). Der „Modifier“ mit einer Bandbreite von 80% bis 120% berücksichtigt darüber hinaus die Nachhaltigkeitsziele.

Für die Mitglieder des Vorstands ist ein jeweils individueller Zielbetrag festgelegt. Der Zielbetrag stellt den Ausgangswert für die Ermittlung der leistungsabhängigen Auszahlung nach Ende der Bemessungsperiode dar. Ein Zahlungsanspruch entsteht erst mit Ablauf der dreijährigen Bemessungsperiode und ist davon abhängig, ob bzw. wie die Ziele erreicht wurden.

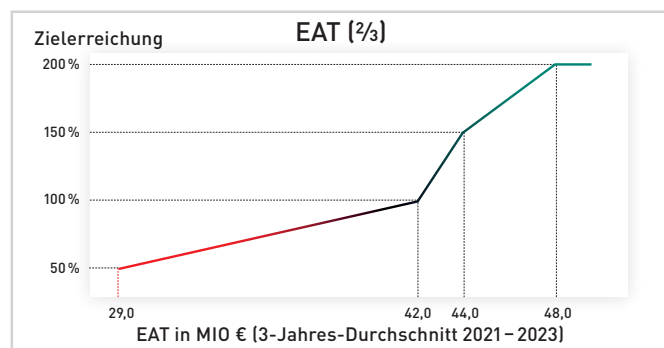
Die Zielerreichungsgrade resultieren aus den folgenden Kennzahlen und Faktoren und werden für alle Vorstände nach gleichen Kriterien ermittelt:

Darstellung des Long-Term-Incentive (LTI)



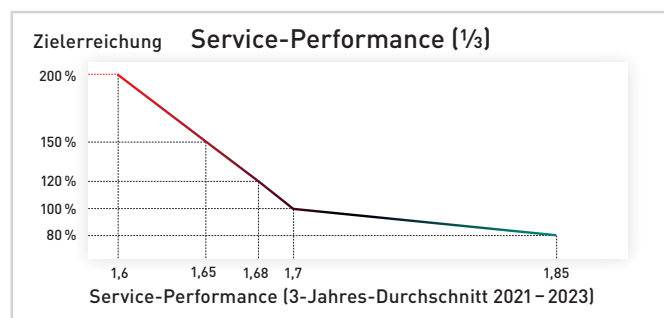
Das **EAT** wird zu 2/3 gewichtet. Damit berücksichtigt das LTI eine der wesentlichen Finanzkennzahlen der DMG MORI AKTIENGESELLSCHAFT. Die EAT-Komponente des LTI muss eine Untergrenze erreichen, um bonusrelevant zu werden. Dies entspricht einer Zielerreichung von 50 %. Die Erreichung des Zielbetrages entspricht einer Zielerreichung von 100 %. Die Berücksichtigung endet bei der Erreichung einer Obergrenze. Dies entspricht einer Zielerreichung von 200 %.

Weitere Details zur Zielerreichung zeigt die folgende Grafik:



Die **Service-Performance** für einen Zeitraum über drei Jahre wird zu 1/3 gewichtet. Damit berücksichtigt das LTI eine wichtige Kernsteuerungsgröße der DMG MORI AKTIENGESELLSCHAFT. Die Service-Performance ist die durchschnittliche Anzahl an Service-Einsätzen je Maschine in Gewährleistung in den letzten zwölf Monaten. Die Service-Performance-Komponente des LTI muss einen Schwellenwert unterschreiten, um bonusrelevant zu werden. Dies entspricht einer Zielerreichung von 80 %. Die Erreichung der Zielgröße entspricht einer Zielerreichung von 100 %. Die Berücksichtigung endet bei einem gesetzten Mindestwert. Dies entspricht einer Zielerreichung von 200 %.

Weitere Details zur Zielerreichung zeigt die folgende Grafik:



Die aus der Erreichung von Zielen resultierende Vergütung wird durch zwei im Rahmen der Auslobung festgelegte **Nachhaltigkeitsfaktoren** („Modifizier“) angepasst (80 %–120 %). Zu diesen Nachhaltigkeitszielen zählen die Einhaltung des F&E- sowie des Marketingbudgets und die Entwicklung der PPR-Kennzahl (Anzahl der „Product-Problem-Reports“ in den letzten zwölf Monaten mit dem Status abgeschlossen und final angepasst, dividiert durch die Anzahl der in den letzten zwölf Monaten ausgestellten „Product-Problem-Reports“). Ein „Product-Problem-Report“ beschreibt eine Reklamationsmeldung des Kunden. Beide Nachhaltigkeitsfaktoren können eine Ausprägung von 80 % – 120 % erreichen und werden mit jeweils 50 % gewichtet. Die Ziele werden zur Absicherung der langfristigen und nachhaltigen Entwicklung unter Berücksichtigung der Strategie gewählt.

Ziel- und Maximalbeträge der Vergütung

Die Auszahlung aus STI und LTI ist jeweils auf insgesamt 200 % des Zielbetrages begrenzt.

Die maximale Gesamtvergütung eines Vorstandsmitglieds wird vom Aufsichtsrat jährlich auf der Basis der Ziel-Gesamtvergütung abgeleitet und ist die betragsmäßige Höchstgrenze der Gesamtvergütung für das jeweilige Auslobungsjahr unter Berücksichtigung der festen Vergütung, kurzfristigen variablen Vergütung (STI), langfristigen variablen Vergütung (LTI 2021–2023) und Altersversorgung.

Die maximale Gesamtvergütung für das Geschäftsjahr 2021 beträgt für den Vorstandsvorsitzenden 4.800 T€ und für die Vorstandsmitglieder jeweils 2.400 T€ [→ Tabelle A.07].

Altersversorgung

Die Altersversorgung bildet eine weitere Grundlage dafür, dass die für die Weiterentwicklung des Konzerns und die Umsetzung der Unternehmensstrategie erforderlichen hochqualifizierten Mitglieder für den Vorstand gewonnen und gehalten werden können. Die Altersversorgung soll am Markt für hochqualifizierte Mitglieder des Vorstands wettbewerbsfähig sein und im Ruhestand ein entsprechendes Versorgungsniveau bieten. Die Versorgungsleistungen für die Vorstandsmitglieder werden in Form einer beitragsorientierten Altersversorgung gezahlt:

- > Christian Thönes: 450 T€ pro Jahr
- > Björn Biermann: 200 T€ pro Jahr
- > Michael Horn: 200 T€ pro Jahr

A.07 I ZIEL- UND MAXIMALVERGÜTUNG (VERGÜTUNGSKOMPONENTEN 2021)	Christian Thönes		Björn Biermann		Michael Horn	
	2021 (Ziel)	2021 (MAX)	2021 (Ziel)	2021 (MAX)	2021 (Ziel)	2021 (MAX)
Grundvergütung ¹⁾	1.200.000 €	1.200.000 €	600.000 €	600.000 €	600.000 €	600.000 €
STI	800.000 €	1.600.000 €	400.000 €	800.000 €	400.000 €	800.000 €
LTI 2021–2023	1.150.000 €	2.300.000 €	612.500 €	1.225.000 €	612.500 €	1.225.000 €
Altersversorgung	450.000 €	450.000 €	200.000 €	200.000 €	200.000 €	200.000 €
Gesamtvergütung	3.600.000 €	4.800.000 €	1.812.500 €	2.400.000 €	1.812.500 €	2.400.000 €

¹⁾ Fixbezüge inkl. Verzicht: Christian Thönes 1.080 T€; Björn Biermann 540 T€; Michael Horn 540 T€

Der Aufwand für die Vorstandsmitglieder zur beitragsorientierten Altersversorgung betrug im Geschäftsjahr 2021 insgesamt 850 T€ (Vorjahr: 800 T€).

Vergütung für ehemalige Vorstandsmitglieder

An das ehemalige Vorstandsmitglied Dr. Maurice Eschweiler wurden aus der LTI-Tranche 2019–2021 für das Berichtsjahr 60 T€ (anteiliger Betrag bis zum Ablauf der Vorstandsbestellung am 31.03.2019) ausgezahlt. Im Rahmen von unmittelbaren Pensionsverpflichtungen wurden im Berichtsjahr 1.132 T€ an ehemalige Vorstandsmitglieder und deren Hinterbliebene geleistet, davon entfielen 680 T€ an den 2016 aus dem Vorstand ausgeschiedenen Dr. Rüdiger Kapitza.

Vergütung des Vorstandes für das Geschäftsjahr 2021

Gemäß § 162 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 AktG wird folgend über die Vergütung in dem Geschäftsjahr berichtet, in dem die der Vergütung zugrunde liegende Tätigkeit vollständig erbracht worden ist. Dies gilt sowohl für die Grundvergütung als auch STI und LTI.

Im Berichtsjahr verzichtete jedes Vorstandsmitglied erneut auf 10 % der Grundvergütung. In Summe hat der gesamte Vorstand auf Zahlungen von insgesamt 240.000 € für das Geschäftsjahr 2021 verzichtet, die – zusammen mit dem Verzicht des Aufsichtsrats – in den DMG MORI Hilfsfonds für besonders von der Corona-Pandemie betroffene Mitarbeiter eingezahlt wurden.

Die Zielerreichung bei der kurzfristigen variablen Vergütung (STI) beläuft sich auf 200 % für die Kennzahl EBIT und 200 % für die Kennzahl Auftragseingang. Die Zielerreichung für den Nachhaltigkeitsfaktor beim Budget für Investitionen in Sachanlagen belief sich auf 118,4 %, bei den relativen Marktanteilen AG/CO auf 120,0 %, was zu einem gewichteten Modifizier von insgesamt 119,2 % führt. Die Auszahlung aus dem STI ist auf insgesamt 200 % des Zielbetrags begrenzt (Cap).

Die LTI-Tranche 2019–2021 als langfristige Vergütungskomponente berücksichtigt den Tilgungsbeitrag der DMG MORI AKTIENGESELLSCHAFT unter Zugrundelegung einer dreijährigen Bemessungsperiode. Der Tilgungsbeitrag ist die Summe aus Ergebnisabführung und Begleichung von Steuerverpflichtungen sowie eventuellen Darlehensbeträgen an die DMG MORI COMPANY LIMITED. Es besteht für diese LTI-Tranche eine Begrenzung nach oben (Cap) auf 120 % des Auslobungsbetrages für jedes Vorstandsmitglied. In den Jahren 2019–2021 muss ein Mindestwert (80 %) von durchschnittlich 130 MIO € Tilgungsbeitrag für eine Auszahlung erreicht werden – in keinem Jahr darf der Tilgungsbeitrag 60 MIO € unterschreiten. Der Zielwert (100 %) entspricht einem Tilgungsbetrag von 150 MIO € und der Maximalwert (120 %) einem Tilgungsbetrag von 170 MIO €. Im Bemessungszeitraum

belief sich der durchschnittliche Tilgungsbeitrag auf 421,7 MIO €. In keinem Jahr lag der Tilgungsbeitrag unterhalb von 60 MIO €. Dies entspricht der maximalen Zielerreichung (120 %).

Für das Geschäftsjahr 2021 belief sich die Gesamtvergütung ohne Vorauszahlung des Vorstandes auf 7.118 T€ (Vorjahr: 4.912 T€). Davon entfallen 2.228 T€ (Vorjahr: 2.126 T€) auf die feste, erfolgsunabhängige Vergütung (Grundvergütung und Nebenleistungen) und 3.200 T€ (Vorjahr: 1.236 T€) auf die kurzfristige variable Vergütung (STI) sowie einer beitragsorientierten Altersversorgung von 850 T€ (Vorjahr: 800 T€).

Aus der LTI-Tranche 2019–2021, die am 31. Dezember 2021 zugeteilt und im Jahr 2022 ausgezahlt wird, resultiert ein Betrag von insgesamt 840 T€ (LTI 2018–2020: 750 T€).

Für die LTI-Tranche 2020–2022 wurde im Jahr 2021 eine rückforderbare Vorauszahlung in Höhe von 1.508 T€ geleistet, die Bestandteil der Vergütung nach § 162 Abs. 1 Satz 1 AktG ist.

Im Berichtsjahr wurden keine Kredite an Vorstandsmitglieder der DMG MORI AKTIENGESELLSCHAFT gewährt.

Es wurden von Unternehmen des Konzerns der DMG MORI AKTIENGESELLSCHAFT keine Vergütungen für persönlich erbrachte Leistungen, insbesondere Beratungs- und Vermittlungsleistungen, direkt an Mitglieder des Vorstands gezahlt.

Es wurden keine Vergütungsbestandteile von Vorstandsmitgliedern zurückgefordert. Von Malus- und Clawback-Regelungen wurde nicht Gebrauch gemacht.

Die Tabelle A.09 zeigt die den aktiven Vorstandsmitgliedern im jeweiligen Geschäftsjahr gewährten und geschuldeten Vergütungsbestandteile einschließlich des jeweiligen relativen Anteils nach § 162 Abs. 1 Satz 1 AktG. Es handelt sich dabei um die im Geschäftsjahr ausbezahlte Grundvergütung, die angefallenen Nebenleistungen und den Versorgungsaufwand. Die Tabelle zeigt das STI sowie die LTI-Tranche 2019–2021, deren Auszahlung im Geschäftsjahr 2022 erfolgt, aber deren zugrundeliegende Tätigkeit bis zum Ende des Geschäftsjahres 2021 vollständig erbracht worden ist. Zudem ist die rückforderbare Vorauszahlung für die LTI-Tranche 2021–2023 dargestellt.

Der freiwillige Verzicht der Vorstandsmitglieder für die Geschäftsjahre 2020 und 2021 ist entsprechend berücksichtigt.

Die Tabelle A.08 zeigt einen Vergleich der prozentualen Veränderung der Vergütung der Vorstandsmitglieder mit der Ertragsentwicklung der DMG MORI AKTIENGESELLSCHAFT und der durchschnittlichen Vergütung der Mitarbeiterinnen

und Mitarbeiter auf Vollzeitäquivalentbasis gegenüber dem Vorjahr. Für das Berichtsjahr entsprechen diese Werte den in der Tabelle „Gewährte und geschuldete Vergütung inkl. Verzicht“ nach § 162 Abs. 1 Satz 1 AktG angegebenen Werten für die Gesamtvergütung. Die Ertragsentwicklung wird grundsätzlich anhand der Entwicklung der Kennzahl EAT dargestellt.

A.08 VERGLEICH JÄHRLICHE VERÄNDERUNG DER VORSTANDSVERGÜTUNG (§ 162 ABS. 1 NR. 2 AKTG)	2021 ggü. 2020 in%
Christian Thönes	+47,7 %
Björn Biermann	+35,4 %
Michael Horn	+49,8 %
EAT (DMG MORI AG-Konzern) ¹⁾	+64 %
EAT (DMG MORI AKTIENGESELLSCHAFT) ²⁾	+8 %
Durchschnittliche Mitarbeitervergütung ³⁾	+2 %

1) 2021: 85,6 MIO € / 2020: 52,1 MIO €

2) 2021: 29,3 MIO € (nach HGB) / 2020: 27,1 MIO € (nach HGB)

3) Mitarbeitervergütung in Deutschland im jeweiligen Geschäftsjahr

A.09 | GEWÄHRTE UND GESCHULDETE VERGÜTUNG INKL. VERZICHT (§ 162 ABS. 1 SATZ 1 AKTG)

in T€

	Christian Thönes Vorsitzender				Björn Biermann Vorstand			
	2020	2020 ³⁾	2021	2021 ³⁾	2020	2020 ³⁾	2021	2021 ³⁾
Grundvergütung	930		1.080		555		540	
Nebenleistung	12		11		17		8	
Summe	942	40 %	1.091	31 %	572	43 %	548	31 %
STI	618	26 %	1.600	46 %	309	24 %	800	45 %
LTI 2018 – 2020	360	15 %	-	-	240	18 %	-	-
LTI 2019 – 2021	-	-	360	10 %	-	-	240	13 %
Summe	978	41 %	1.960	56 %	549	42 %	1.040	58 %
Versorgungsaufwand ¹⁾	450	19 %	450	13 %	200	15 %	200	11 %
Gesamtvergütung ohne Vorauszahlung	2.370	100 %	3.501	100 %	1.321	100 %	1.788	100 %
Rückforderbare Vorauszahlung LTI 2020 – 2022 ²⁾	-	-	650	-	-	-	429	-
Gesamtvergütung mit Vorauszahlung	2.370	-	4.151	-	1.321	-	2.217	-

	Michael Horn Vorstand				Vorstand gesamt			
	2020	2020 ³⁾	2021	2021 ³⁾	2020	2020 ³⁾	2021	2021 ³⁾
Grundvergütung	555		540		2.040		2.160	
Nebenleistung	57		49		86		68	
Summe	612	50 %	589	32 %	2.126	43 %	2.228	31 %
STI	309	26 %	800	44 %	1.236	24 %	3.200	45 %
LTI 2018 – 2020	150	12 %	-	-	750	19 %	-	-
LTI 2019 – 2021	-	-	240	13 %	-	-	840	12 %
Summe	459	38 %	1.040	57 %	1.986	41 %	4.040	57 %
Versorgungsaufwand ¹⁾	150	12 %	200	11 %	800	16 %	850	12 %
Gesamtvergütung ohne Vorauszahlung	1.221	100 %	1.829	100 %	4.912	100 %	7.118	100 %
Rückforderbare Vorauszahlung LTI 2020 – 2022 ²⁾	-	-	429	-	-	-	1.508	-
Gesamtvergütung mit Vorauszahlung	1.221	-	2.258	-	4.912	-	8.626	-

1) Zahlungen für beitragsorientierte Altersversorgung

2) Beitrag in 2021 geleistet

3) Die hier angegebenen relativen Anteile beziehen sich auf die im jeweiligen Geschäftsjahr „gewährten und geschuldeten“ Vergütungsbestandteile nach § 162 Abs. 1 Satz 1 AktG