

Vergütungsbericht

Im Folgenden werden das Vergütungssystem und die Vergütung des Aufsichtsrats sowie des Vorstands für das Geschäftsjahr 2024 dargestellt. Die jährliche Erstellung des Vergütungsberichts nach § 162 AktG liegt in der Verantwortung des Vorstands und des Aufsichtsrats. Es wird gemäß § 162 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 AktG über Vergütung im Geschäftsjahr berichtet, in dem die der Vergütung zugrunde liegende Tätigkeit vollständig erbracht worden ist.

Billigung des Vergütungsberichts durch die Hauptversammlung 2024

Im Rahmen der ordentlichen Hauptversammlung am 30. April 2024 erfolgte die Billigung des nach § 162 AktG erstellten und geprüften Vergütungsberichts für das Geschäftsjahr 2023 mit einer Zustimmung von 97,96 %. Es ergaben sich keine Aspekte, die hinsichtlich des Vergütungssystems oder dessen Umsetzung in der Vergütungsberichterstattung zu berücksichtigen sind.

Vergütung des Aufsichtsrats

Seite 111

Der folgende Abschnitt enthält mit einer Klammer gekennzeichnete lageberichtstypische Angaben, die sich auch mit der jeweils konkret angegebenen Angabepflicht der ESRS befassen. Eine Übersicht dieser Angaben findet sich im Kapitel Nachhaltigkeitsbericht in Tabelle ¹T.40.

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 Aufsichtsrats 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 2024 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 betrugen insgesamt 252.000 € (Vorjahr: 252.000 €) 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 Aufsichtsrats und seiner Ausschüsse erhalten für jede Aufsichtsrats- und Ausschusssitzung, an der sie als Mitglied teilnehmen, ein Sitzungsgeld in Höhe von 1.500 €.

Für das Geschäftsjahr 2024 betrug die Gesamtvergütung des Aufsichtsrats 996.000 € (Vorjahr: 1.009.500 €). Die Grundvergütung und Ausschussvergütung lagen insgesamt bei 882.000 € (Vorjahr: 882.000 €). Die Höhe der Sitzungsgelder belief sich auf 114.000 € (Vorjahr: 127.500 €).

T.22 GEWÄHRTE UND GESCHULDETE VERGÜTUNG DES AUFSICHTSRATS

in €	Grund- vergütung	Ausschuss- vergütung: Finanz- und Prüfungs- ausschuss (F&P)	Ausschuss- vergütung: Personal-, Nominie- rungs- und Vergütungs- ausschuss (PNV)	Ausschuss- vergütung: Ausschuss für Geschäfte mit nahestehenden Personen (GNP)	Grundvergütung und Ausschuss- vergütung gesamt	Sitzungsgeld	Gesamtbezüge
Dr.-Ing. Masahiko Mori ¹⁾ Vorsitzender AR Vorsitzender PNV	-	-	-	-	-	-	0
Ulrich Hocker ²⁾ stv. AR-Vorsitzender Vorsitzender GNP	90.000	0	18.000	36.000	144.000	13.500	157.500
Irene Bader ³⁾	-	-	-	-	-	-	0
Prof. Dr.-Ing. Berend Denkena ⁴⁾	60.000	0	0	18.000	78.000	10.500	88.500
Prof. Dr. Annette Köhler Vorsitzende F&P	60.000	36.000	0	0	96.000	15.000	111.000
James Victor Nudo ⁵⁾	-	-	-	-	-	-	0
Tanja Fondel ^{6) 12)} 1. stv. AR-Vorsitzender	90.000	0	18.000	0	108.000	7.500	115.500
Stefan Stetter ⁷⁾ stv. AR-Vorsitzender	90.000	18.000	0	18.000	126.000	19.500	145.500
Dietmar Jansen ^{8) 12)}	60.000	18.000	0	0	78.000	12.000	90.000
Thomas Reiter ^{9) 12)}	60.000	0	18.000	0	78.000	9.000	87.000
Larissa Schikowski ¹⁰⁾	60.000	0	18.000	0	78.000	9.000	87.000
Michaela Schroll ^{11) 12)}	60.000	18.000	0	18.000	96.000	18.000	114.000
Gesamtsumme	630.000	90.000	72.000	90.000	882.000	114.000	996.000 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 2024 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 2024 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 2024 keine Aufsichtsratsbezüge zugeflossen.

6) Tanja Fondel ist Mitglied im PNV sowie im Vermittlungsausschuss.

7) Stefan Stetter ist Mitglied im F&P und GNP sowie im Vermittlungsausschuss.
Herr Stetter führt einen wesentlichen Teil seiner Vergütung für die Aufsichtsrats Tätigkeit an verschiedene karitative Einrichtungen ab.

8) Dietmar Jansen ist Mitglied im F&P.

9) Thomas Reiter ist Mitglied im PNV.

10) Larissa Schikowski ist Mitglied im PNV. Frau Schikowski führt einen wesentlichen Teil ihrer Vergütung für die Aufsichtsrats Tätigkeit an verschiedene karitative Einrichtungen ab.

11) Michaela Schroll ist Mitglied im F&P und GNP.

12) Diese Arbeitnehmervertreter führen einen wesentlichen bzw. den überwiegenden Teil ihrer Vergütung für die Aufsichtsrats Tätigkeit an die Hans-Böckler-Stiftung, Düsseldorf ab.

13) Die Gesamtsumme entspricht dem Aufwand der DMG MORI AKTIENGESELLSCHAFT für 2024.

ESRS 2 GOV-1

Inhalt der Konzern-Lageberichterstattung, der zugleich die Anforderungen an die angegebene ESRS-Angabepflicht umfassen soll.

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

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

Vergleich jährliche Veränderung der Aufsichtsratsvergütung

Die Tabelle T.23 zeigt einen Vergleich der prozentualen Veränderung der Vergütung der Mitglieder
des Aufsichtsrats mit der Ertragsentwicklung (EAT) der DMG MORI AKTIENGESELLSCHAFT und
mit der durchschnittlichen Vergütung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auf Vollzeitäqui-
valenzbasis gegenüber dem Vorjahr.

T.23 VERGLEICH JÄHRLICHE VERÄNDERUNG DER AUFSICHTSRATSVERGÜTUNG

in %	2021 ggü. 2020	2022 ggü. 2021	2023 ggü. 2022	2024 ggü. 2023
Dr.-Ing. Masahiko Mori ¹⁾	–	–	–	–
Ulrich Hocker	+8,5 %	+8,2 %	+0,9 %	-1,9 %
Irene Bader ²⁾	–	–	–	–
Prof. Dr.-Ing. Berend Denkena	+4,4 %	+13,2 %	+/-0,0 %	-1,7 %
Prof. Dr. Annette Köhler	+3,6 %	+4,3 %	+1,4 %	+/-0,0 %
James Victor Nudo ³⁾	–	–	–	–
Tanja Fondel	+2,3 %	+9,3 %	+25,0 %	+4,4 %
Stefan Stetter	+5,2 %	+8,9 %	-1,0 %	+/-0,0 %
Dietmar Jansen	+0,4 %	+5,3 %	-3,3 %	+3,4 %
Thomas Reiter	–	–	–	+60,2 %
Larissa Schikowski	+2,3 %	+9,3 %	+3,4 %	-4,9 %
Michaela Schroll	+6,6 %	+5,6 %	+1,3 %	-1,3 %
EAT (DMG MORI AG-Konzern) ⁴⁾	+64 %	+79 %	+6 %	-46 %
EAT (DMG MORI AKTIENGESELLSCHAFT) ⁵⁾	+8 %	+400 %	+1 %	-64 %
Durchschnittliche Mitarbeitervergütung ⁶⁾	+2 %	+3 %	+4 %	+4 %

1) Dr.-Ing. Masahiko Mori sind für 2024 keine Aufsichtsratsbezüge zugeflossen.

2) Irene Bader sind für 2024 keine Aufsichtsratsbezüge zugeflossen.

3) James Victor Nudo sind für 2024 keine Aufsichtsratsbezüge zugeflossen.

4) 2024: 87,5 MIO € / 2023: 163,2 MIO € / 2022: 153,4 MIO € / 2021: 85,6 MIO € / 2020: 52,1 MIO €

5) 2024: 53,4 MIO € (nach HGB) / 2023: 147,5 MIO € (nach HGB) / 2022: 146,5 MIO € (nach HGB) / 2021: 29,3 MIO € (nach HGB) / 2020: 27,1 MIO € (nach HGB)

6) Mitarbeitervergütung in Deutschland im jeweiligen Geschäftsjahr (ohne Vorstand, Auszubildende, Trainees und Aushilfen / Studenten).

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 24. November 2023 auf Basis des Gesetzes zur Umsetzung der Aktionärsrechterichtlinie (ARUG II) aufgestellt und von der 122. ordentlichen Hauptversammlung am 30. April 2024 gebilligt worden.

Grundzüge des Vergütungssystems

Die grundsätzliche Strukturierung des Systems folgt den nachstehenden Leitgedanken:

- a. Besondere Leistungen und Erfolge sollen angemessen vergütet werden, während Zielverfehlungen eine substanzielle Verringerung der Vergütung nach sich ziehen („Pay-for-Performance-Orientierung“).
- b. 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.
- c. Das Vergütungssystem für die Vorstandsmitglieder ist durchgängig anschlussfähig an die Vergütungssysteme für die weiteren Führungs- und Mitarbeitererebenen des Konzerns.
- d. 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 AG 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 Europe Holding GmbH, einer 100 %-igen Tochter der DMG MORI COMPANY LIMITED, bestehenden Beherrschungs- und Gewinnabführungsvertrag einerseits und dem 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 AG 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 AG 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 Aufsichtsrats 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

Der folgende Abschnitt enthält mit einer Klammer gekennzeichnete lageberichtstypische Angaben, die sich auch mit der jeweils konkret angegebenen Angabepflicht der ESRS befassen.
 Seite 111 Eine Übersicht dieser Angaben findet sich im Kapitel Nachhaltigkeitsbericht in Tabelle ⁷T.40.

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 zwölf 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).

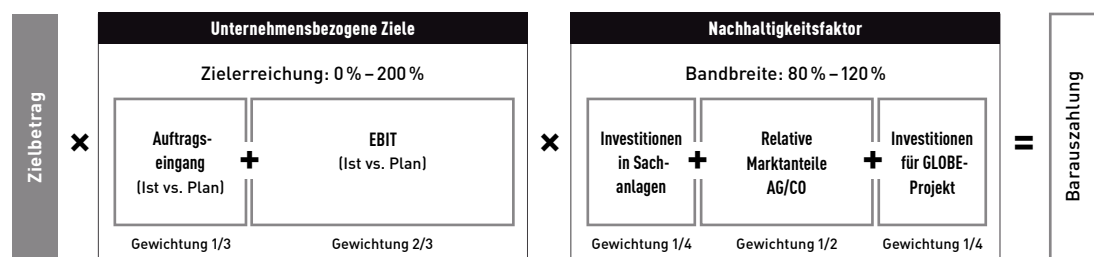
b) Kurzfristige variable Vergütung (STI)

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 AG 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.

G.24 DARSTELLUNG DES SHORT-TERM-INCENTIVE (STI)

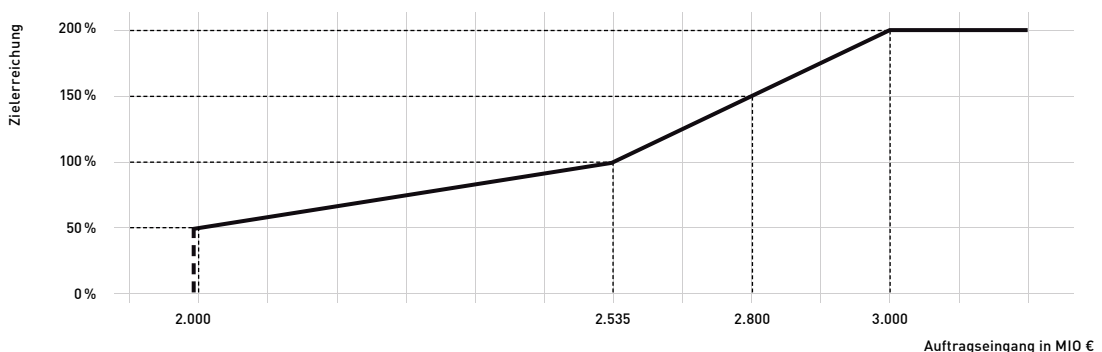


Die Zielerreichungsgrade für das STI 2024 resultieren aus den folgenden Kennzahlen und Faktoren für 2024 und werden für alle Vorstände nach gleichen Kriterien ermittelt:

Der **Auftragseingang** wird zu 1/3 gewichtet. Damit berücksichtigt das STI eine der wesentlichen Finanzkennzahlen der DMG MORI AG. Die Auftragseingang-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:

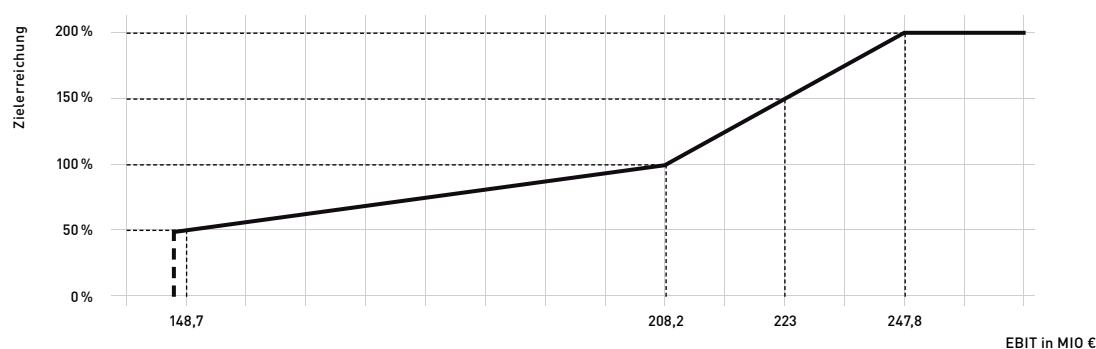
G.25 STI: ZIELERREICHUNG AUFTRAGSEINGANG (1/3)



Das **EBIT** wird zu 2/3 gewichtet. Damit berücksichtigt das STI eine weitere wesentliche Finanzkennzahl der DMG MORI AG. 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:

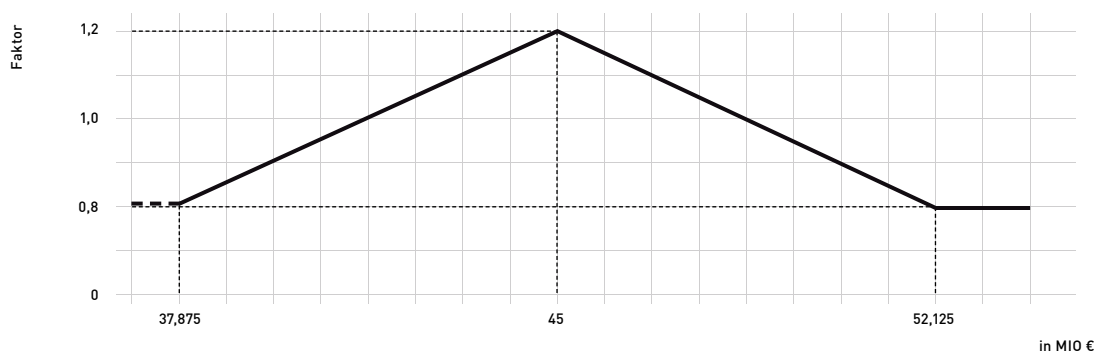
G.26 STI: ZIELERREICHUNG EBIT (2/3)

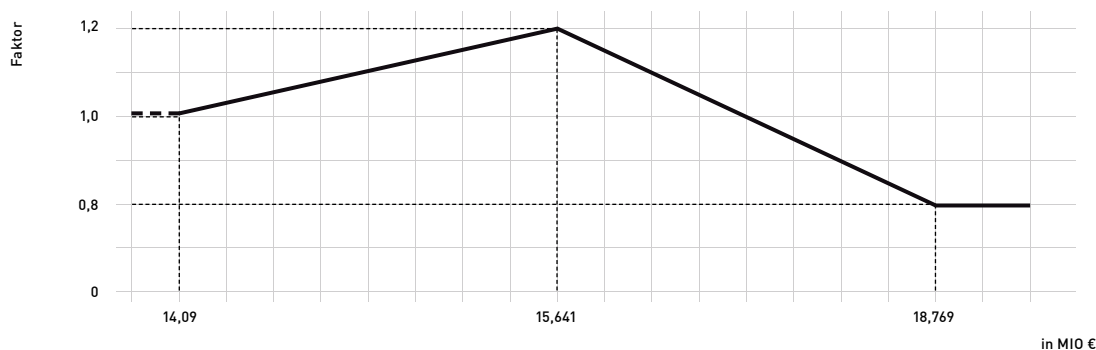
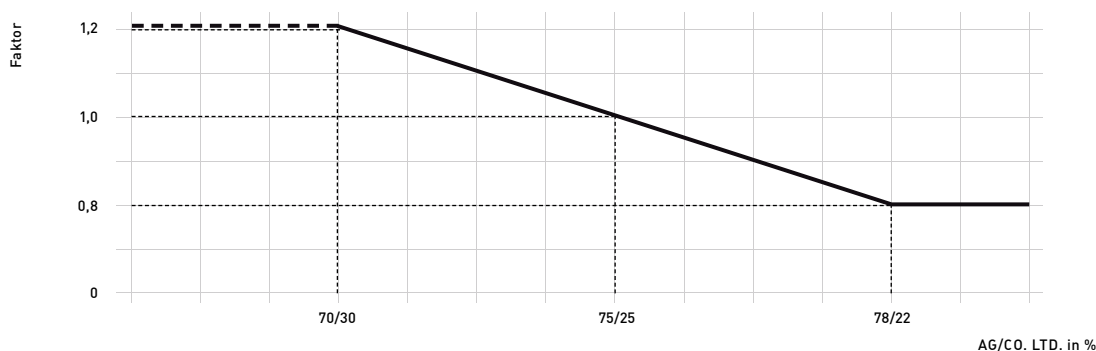


Die aus der Erreichung von Zielen resultierende Vergütung wird durch drei im Rahmen der Auslobung festgelegte Nachhaltigkeitsfaktoren („Modifier“) angepasst (80 %-120 %). Zu diesen, dem Nachhaltigkeitsfaktor zugrunde liegenden Zielen, zählen Investitionen in Sachanlagen, Investitionen für das GLOBE-Projekt (Einführung von SAP) und die Entwicklung von internen Marktanteilen und -positionen (Verhältnis Auftragseingang DMG MORI AG-Konzern und DMG MORI COMPANY LIMITED). Alle Nachhaltigkeitsfaktoren können eine Ausprägung von 80 %-120 % erreichen. Die Faktoren Investitionen in Sachanlagen und Investitionen für das GLOBE Projekt werden mit jeweils 25 % gewichtet, der Faktor Entwicklung von internen Marktanteilen und -positionen wird mit 50 % gewichtet. Hierdurch sollen im besonderen Maße die Bestrebungen des Vorstands um nachhaltiges, auf zukünftiges Wachstum gerichtetes Wirtschaften gestärkt werden.

Weitere Details zur Zielerreichung zeigen die folgenden Grafiken:

G.27 STI: ZIELERREICHUNG INVESTITIONEN IN SACHANLAGEN (1/4)



G.28 STI: ZIELERREICHUNG INVESTITIONEN GLOBE-Projekt (1/4)**G.29 STI: ZIELERREICHUNG INTERNE MARKTANTEILE AG/CO. LTD. (1/2)****c) Langfristige variable Vergütung (LTI)**

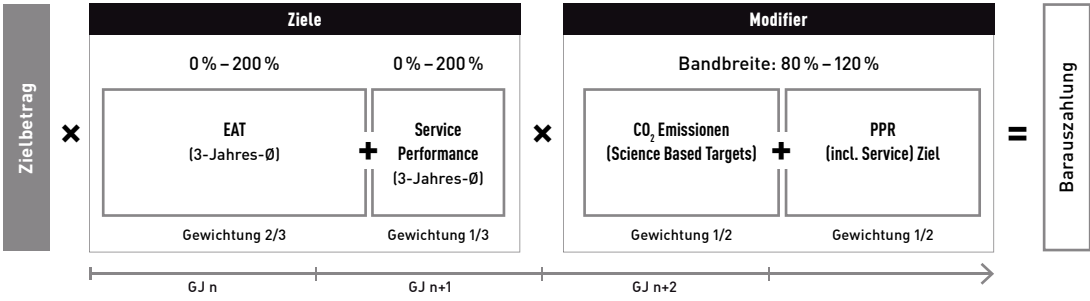
Das langfristig orientierte, nachhaltige Engagement für die DMG MORI AG steht im Fokus der Tätigkeit des Vorstands. Nur so kann nachhaltiges Wachstum gefördert und eine dauerhafte Wertsteigerung erzielt werden. Der Leistungszeitraum von drei Jahren trägt dazu bei, dass das Vorstandshandeln im laufenden 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 AG (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.

G.30 DARSTELLUNG DES LONG-TERM-INCENTIVE (LTI)



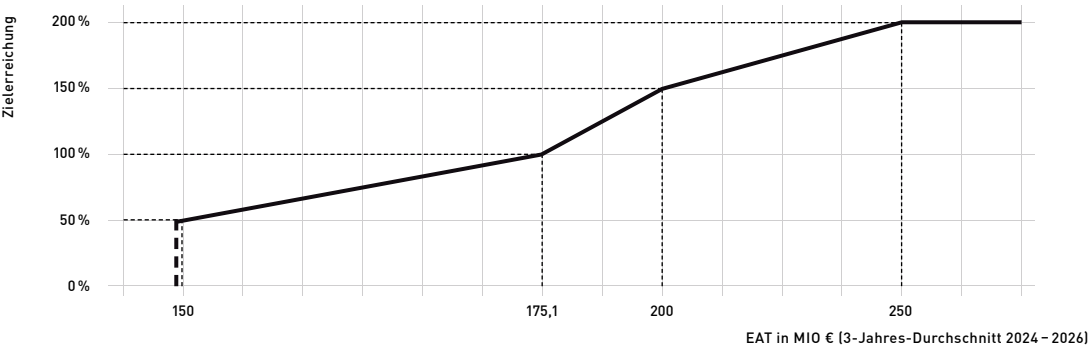
ESRS 2 GÖV-3
Inhalt der Konzern-Lageberichterstattung, der zugleich die Anforderungen an die angegebene ESRS-Angabepflicht umfassen soll.

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

Das **EAT** wird zu 2/3 gewichtet. Damit berücksichtigt das LTI eine der wesentlichen Finanzkennzahlen der DMG MORI AG. 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:

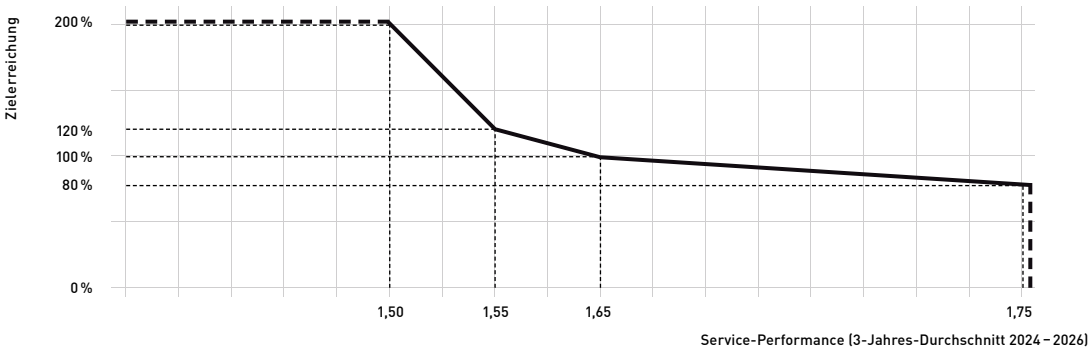
G.31 LTI: ZIELERREICHUNG EAT (2/3)



Die **Service-Performance** für einen Zeitraum über drei Jahre wird zu 1/3 gewichtet. Damit berücksichtigt das LTI eine wichtige Kernsteuerungsgröße der DMG MORI AG. 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:

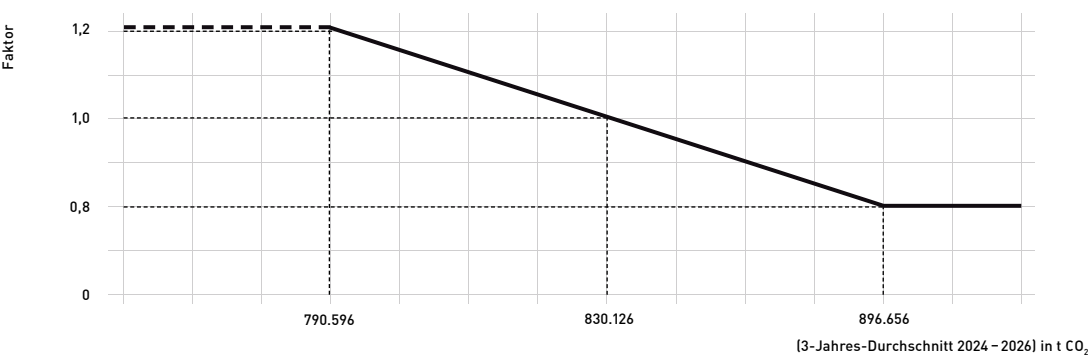
G.32 LTI: ZIELERREICHUNG SERVICE-PERFORMANCE (1/3)



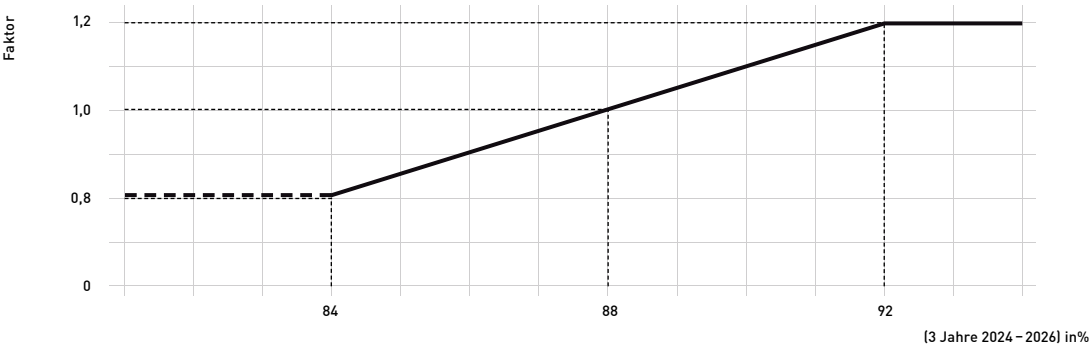
Die aus der Erreichung von Zielen resultierende Vergütung wird durch zwei im Rahmen der Auslobung festgelegte Nachhaltigkeitsfaktoren („Modifizier“) angepasst (80 %-120 %). Zu diesen Nachhaltigkeitszielen zählen die Reduzierung von CO₂-Emissionen (CO₂-Emissionen nach den sogenannten Science Based Targets) und die Entwicklung der PPR-Kennzahl (Ermittlung je einbezogenem Jahr: 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.

Weitere Details zur Zielerreichung zeigen die folgenden Grafiken:

G.33 LTI: ZIELERREICHUNG NACH CO₂-EMISSIONEN GEMÄSS SBT (1/2)



G.34 LTI: ZIELERREICHUNG NACH PPR-ZIEL (1/2)



Ziel- und Maximalbeträge der Vergütung

Die Auszahlung aus STI und LTI ist jeweils auf insgesamt 200 % des Zielbetrags 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) und Altersversorgung.

Die maximale Gesamtvergütung für das Geschäftsjahr 2022 beträgt inklusive Altersversorgung für den Vorstandsvorsitzenden 5.550 T€ und für die Vorstandsmitglieder jeweils 2.950 T€ (Tabelle T.35).

T.35 IST- UND MAXIMALVERGÜTUNG (VERGÜTUNGSKOMPONENTEN 2022)

in €	Michael Horn	
	2022 (IST)	2022 (MAX)
Grundvergütung	600.000	600.000
STI	800.000	800.000
LTI 2022-2024 ¹⁾	428.750	1.225.000
Altersversorgung	200.000	200.000
Gesamtvergütung ²⁾	2.028.750	2.950.000

1) Der Betrag von 428.750 € bei Michael Horn entspricht nur der Vorauszahlung. Die Auszahlung der LTI-Tranche 2022-2024 bei Michael Horn wurde mit der Abfindungszahlung abgegolten.
2) Bei der maximalen Gesamtvergütung handelt es sich um einen CAP-Wert. Der CAP-Wert entspricht nicht zwingend der Summe der einzelnen Vergütungskomponenten.

Die maximale Gesamtvergütung für das Geschäftsjahr 2024 beträgt inklusive Altersversorgung für den Vorstandsvorsitzenden Alfred Geißler 2.600 T€ und das Vorstandsmitglied Michael Horn 1.450 T€ (Tabelle T.36). Aufgrund der vereinbarten Abfindungszahlung wurde die maximale Gesamtvergütung im Jahr 2024 für Michael Horn überschritten (Tabelle T.36).

T.36 ZIEL- UND MAXIMALVERGÜTUNG (VERGÜTUNGSKOMPONENTEN 2024)

in €	Alfred Geißler		Michael Horn	
	2024 (Ziel)	2024 (MAX)	2024 (Ziel)	2024 (MAX)
Grundvergütung	900.000	900.000	600.000	600.000
STI	600.000	1.200.000	300.000	600.000
LTI 2024-2026	900.000	1.800.000	550.000	1.100.000
Altersversorgung	300.000	300.000	200.000	200.000
Gesamtvergütung ¹⁾	2.700.000	2.600.000	1.650.000	1.450.000

1) Bei der maximalen Gesamtvergütung handelt es sich um einen CAP-Wert. Der CAP-Wert entspricht nicht zwingend der Summe der einzelnen Vergütungskomponenten.

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 wurden für das Geschäftsjahr in Form einer beitragsorientierten Altersversorgung für folgende aktive und ehemalige Vorstandsmitglieder gezahlt:

— Alfred Geißler: 300 T€

Der Aufwand für alle Vorstandsmitglieder zur beitragsorientierten Altersversorgung betrug im Geschäftsjahr 2024 insgesamt 300 T€ (Vorjahr: 1.025 T€).

Vergütung für ehemalige Vorstandsmitglieder

Im Rahmen von unmittelbaren Pensionsverpflichtungen wurden im Berichtsjahr 1.199 T€ (Vorjahr: 1.187 T€) an ehemalige Vorstandsmitglieder und deren Hinterbliebene geleistet, davon entfielen 775 T€ an den 2016 aus dem Vorstand ausgeschiedenen Dr. Rüdiger Kapitza.

Vergütung des Vorstands für das Geschäftsjahr 2024

Die Zielerreichung bei der kurzfristigen variablen Vergütung (STI) beläuft sich auf 195 % für die Kennzahl EBIT und 74 % für die Kennzahl Auftragseingang. Die Zielerreichung für den Nachhaltigkeitsfaktor beim Budget für Investitionen in Sachanlagen belief sich auf 110 %, für das GLOBE-Projekt auf 100 % und bei den relativen Marktanteilen AG/CO auf 108 %, was zu einem gewichteten Modifier von insgesamt 106 % führt. Die Zielerreichung bei der kurzfristigen variablen Vergütung (STI) beträgt für das Jahr 2024 insgesamt 165 %. Die Auszahlung aus dem STI ist auf insgesamt 200 % des Zielbetrags begrenzt (Cap).

Hirotake Kobayashi wurde für den Zeitraum vom 1. Januar 2024 bis 31. Dezember 2026 zum Mitglied des Vorstands bestellt. Aufgrund seines bestehenden Anstellungsverhältnisses bei der DMG MORI COMPANY LIMITED hat die DMG MORI AG mit ihm keinen Vorstandsanstellungsvertrag geschlossen. Hirotake Kobayashi erhält seitens der DMG MORI AG keine direkte oder indirekte Vergütung und fällt folglich nicht unter das Vergütungssystem der DMG MORI AG. Entsprechend ist er in den Vergütungstabellen des Vergütungsberichts nicht aufgeführt.

Mit Wirkung zum 31.03.2024 ist Michael Horn aus dem Unternehmen ausgetreten. Abweichend vom Vergütungssystem hat Michael Horn eine Abfindungszahlung von 3.300 T€ erhalten. Alle vertraglichen Zahlungen für die Zukunft inklusive zukünftiger STI- und LTI-Tranchen sind mit der vereinbarten Abfindungszahlung abgegolten. Bereits geleistete Vorauszahlungen (LTI-Tranche 2022-2024: 429 T€) können nicht zurückgefordert werden.

Für das Geschäftsjahr 2024 belief sich die Gesamtvergütung ohne Vorauszahlung des Vorstands auf 5.662 T€ (Vorjahr: 33.560 T€). Davon entfallen 4.373 T€ (Vorjahr 29.781 T€) auf die feste, erfolgsunabhängige Vergütung (Grundvergütung und Nebenleistungen sowie Abfindungszahlungen) und 989 T€ (Vorjahr: 2.323 T€) auf die kurzfristige variable Vergütung (STI) sowie einer beitragsorientierten Altersversorgung von 300 T€ (Vorjahr: 1.025 T€).

Aus der LTI-Tranche 2022-2024, die am 31. Dezember 2024 zugeteilt und grundsätzlich im Jahr 2025 ausgezahlt wird, erfolgt keine Auszahlung. Mit allen ursprünglich berechtigten Vorstandsmitgliedern wurden Aufhebungsvereinbarungen abgeschlossen und pauschale Abfindungszahlungen geleistet, die auch eine Abgeltung der LTI-Tranche 2022-2024 beinhalteten.

Für die LTI-Tranche 2023-2025 wurden im Jahr 2024 keine rückforderbaren Vorauszahlungen geleistet.

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 T.37 zeigt die den aktiven und ehemaligen 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 2024 sowie die LTI-Tranche 2022-2024, deren Auszahlung im Geschäftsjahr 2025 erfolgt, aber deren zugrunde liegende Tätigkeit bis zum Ende des Geschäftsjahres 2024 vollständig erbracht worden ist. Zudem ist die rückforderbare Vorauszahlung für die LTI-Tranche 2022-2024 dargestellt.

T.37 GEWÄHRTE UND GESCHULDETE VERGÜTUNG (§ 162 ABS. 1 SATZ 1 AKTG)

in T€	Alfred Geißler Vorsitzender (seit 26.05.2023)				Christian Thönes Vorsitzender (bis 25.05.2023)			
	2023	2023 ⁴⁾	2024	2024 ⁴⁾	2023	2023 ⁴⁾	2024	2024 ⁴⁾
Grundvergütung	538		900		483		–	
Nebenleistung	8		13		4		–	
Abfindungszahlung	–		–		20.000		–	
Summe	546	38 %	913	41 %	20.487	98 %	–	–
STI	723	50 %	989	45 %	–		–	–
LTI 2021 – 2023 ¹⁾	–	–	–	–	–		–	–
LTI 2022 – 2024	–	–	–	–	–		–	–
Summe	723	50 %	989	45 %	–		–	–
Versorgungsaufwand ²⁾	175	12 %	300	14 %	450	2 %	–	–
Gesamtvergütung ohne Vorauszahlung	1.444	100 %	2.202	100 %	20.937	100 %	–	–
Rückforderbare Vorauszahlung LTI 2022 – 2024 ³⁾	–		–		805		–	
Rückforderbare Vorauszahlung LTI 2023 – 2025	–		–		–		–	
Gesamtvergütung mit Vorauszahlung (Vergütung nach § 162 Abs. 1 Satz 1 AktG)	1.444		2.202		21.742		–	

in T€	Björn Biermann Vorstand (bis 31.12.2023)				Michael Horn Vorstand (bis 31.03.2024)			
	2023	2023 ⁴⁾	2024	2024 ⁴⁾	2023	2023 ⁴⁾	2024	2024 ⁴⁾
Grundvergütung	600		–		600		150	
Nebenleistung	8		–		40		10	
Abfindungszahlung	7.500		–		–		3.300	
Summe	8.108	89 %	–	–	640	31 %	3.460	100 %
STI	800	9 %	–	–	800	38 %	–	–
LTI 2021 – 2023 ¹⁾	–	–	–	–	431	21 %	–	–
LTI 2022 – 2024	–	–	–	–	–	–	–	–
Summe	800	9 %	–	–	1.231	59 %	–	–
Versorgungsaufwand ²⁾	200	2 %	–	–	200	10 %	–	–
Gesamtvergütung ohne Vorauszahlung	9.108	100 %	–	–	2.071	100 %	3.460	100 %
Rückforderbare Vorauszahlung LTI 2022 – 2024 ³⁾	429		–		429		–	–
Rückforderbare Vorauszahlung LTI 2023 – 2025	–		–		–		–	–
Gesamtvergütung mit Vorauszahlung (Vergütung nach § 162 Abs. 1 Satz 1 AktG)	9.537		–		2.500		3.460	–

in T€	Vorstand gesamt			
	2023	2023 ⁴⁾	2024	2024 ⁴⁾
Grundvergütung	2.221		1.050	
Nebenleistung	60		23	
Abfindungszahlung	27.500		3.300	
Summe	29.781	89 %	4.373	77 %
STI	2.323	7 %	989	18 %
LTI 2021 – 2023 ¹⁾	431	1 %	–	–
LTI 2022 – 2024	–	–	–	–
Summe	2.754	8 %	989	18 %
Versorgungsaufwand ²⁾	1.025	3 %	300	5 %
Gesamtvergütung ohne Vorauszahlung	33.560	100 %	5.662	100 %
Rückforderbare Vorauszahlung LTI 2022 – 2024 ³⁾	1.663	–	–	–
Rückforderbare Vorauszahlung LTI 2023 – 2025	–	–	–	–
Gesamtvergütung mit Vorauszahlung (Vergütung nach § 162 Abs. 1 Satz 1 AktG)	35.223	–	5.662	–

1) Betrag abzüglich Vorauszahlung und unter Berücksichtigung der Maximalvergütung für das Jahr 2021
2) Zahlungen für beitragsorientierte Altersversorgung
3) LTI 2022 – 2024: Vorauszahlung in 2023 geleistet. Im Rahmen der Aufhebungsvereinbarungen mit Christian Thönes, Björn Biermann und Michael Horn, verzichtet die DMG MORI AG auf die Rückzahlung der Vorauszahlung.
4) Die hier angegebenen relativen Anteile beziehen sich auf die im jeweiligen Geschäftsjahr „gewährten und geschuldeten“ Vergütungsbestandteile nach § 162 Abs. 1 Satz 1 AktG

Die Tabelle T.38 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“ nach § 162 Abs. 1 Satz 1 AktG angegebenen Werten für die Gesamtvergütung. Die Ertragsentwicklung wird grundsätzlich anhand der Entwicklung der Kennzahl EAT dargestellt.

T.38 VERGLEICH JÄHRLICHE VERÄNDERUNG DER VORSTANDSVERGÜTUNG (§ 162 ABS. 1 NR. 2 AKTG)

in %	2021 ggü. 2020	2022 ggü. 2021	2023 ggü. 2022	2024 ggü. 2023
Alfred Geißler	–	–	–	+52
Christian Thönes ⁴⁾	+47,7	+37,7	+280,4	–
Björn Biermann ⁴⁾	+35,4	+27,8	+236,6	–
Michael Horn ⁴⁾	+49,8	+27,0	-12,7	+38
EAT (DMG MORI AG-Konzern) ¹⁾	+64	+79	+6	-46
EAT (DMG MORI AKTIENGESELLSCHAFT) ²⁾	+8	+400	+1	-64
Durchschnittliche Mitarbeitervergütung ³⁾	+2	+3	+4	+4

1) 2024: 87,5 MIO € / 2023: 163,2 MIO € / 2022: 153,4 MIO € / 2021: 85,6 MIO € / 2020: 52,1 MIO €

2) 2024: 53,4 MIO € (nach HGB) / 2023: 147,5 MIO € (nach HGB) / 2022: 146,5 MIO € (nach HGB) / 2021: 29,3 MIO € (nach HGB) / 2020: 27,1 MIO € (nach HGB)

3) Mitarbeitervergütung in Deutschland im jeweiligen Geschäftsjahr (ohne Vorstand, Auszubildende, Trainees und Aushilfen/Studenten).

4) Hintergrund des hohen prozentualen Anstiegs ist eine Abfindungszahlung.