

DEUTZ AG

Erklärung zur Unternehmens-
führung nach § 289a HGBAngaben nach §§ 289 Abs. 4
und 315 Abs. 4 HGB

Vergütungsbericht

WEITERE ANGABEN

Es gibt keine Inhaber von Aktien mit Sonderrechten, die Kontrollbefugnisse verleihen.

Zahlreiche Arbeitnehmer sind als Aktionäre direkt an der DEUTZ AG beteiligt. Es bestehen keine Beschränkungen, die Kontrollrechte aus diesen Aktien unmittelbar auszuüben.

Ein Bankenkonsortium hat der DEUTZ AG eine syndizierte revolvingende Barkreditlinie über 160 Mio. € eingeräumt. Ferner hat die DEUTZ AG ein Darlehen mit einer Restvaluta von 68,4 Mio. € bei der Europäischen Investitionsbank aufgenommen. Die Bedingungen der Kreditverträge sehen vor, dass die Kreditgeber im Falle eines Kontrollwechsels – also dann, wenn eine oder mehrere gemeinsam handelnde Personen eine direkte oder indirekte Beteiligung von 50 % oder mehr an den Aktien und/oder Stimmrechten der DEUTZ AG erwirbt/erwerben – die Rückzahlung des ausstehenden Kreditbetrages innerhalb einer bestimmten Frist verlangen können.

Für den Fall, dass die DEUTZ AG nach einem Kontrollwechsel in erheblichem Umfang vorzeitige Tilgungen auf die Kredite leisten muss, hat sie die dafür notwendigen Mittel kurzfristig anderweitig aufzubringen.

Die Dienstverträge der Vorstandsmitglieder Dr. Helmut Leube und Dr. Margarete Haase enthalten für den Fall eines Kontrollwechsels die folgende Regelung: Wenn ihre Bestellung innerhalb von neun Monaten nach dem Eintritt des Kontrollwechsels (1) widerrufen wird oder (2) unter bestimmten weiteren Voraussetzungen infolge eines Formwechsels der DEUTZ AG endet, erhalten sie 150 % des Abfindungs-Caps nach Nr. 4.2.3 des Deutschen Corporate Governance Kodex. Ein Kontrollwechsel liegt nach den Dienstverträgen dann vor, wenn eine andere Gesellschaft oder Person oder mehrere andere Gesellschaften oder Personen gemeinsam im Sinne von § 30 WpÜG mehr als 30% der Stimmrechte und damit die Kontrolle über die Gesellschaft erwerben; ein Kontrollwechsel liegt nicht vor, wenn der derzeitige Großaktionär AB Volvo oder der frühere Großaktionär, die SAME DEUTZ-FAHR Group, mehr als 30% der Stimmrechte der Gesellschaft erwerben.

Die Long-Term-Incentive-Pläne (LTI-Pläne), in denen Mitgliedern des obersten Führungskreises des DEUTZ-Konzerns (leitende Angestellte und Geschäftsführer wichtiger Tochtergesellschaften) virtuelle Optionen eingeräumt worden sind, die sie nach einer Wartezeit und bei Erreichen bestimmter Erfolgsziele (siehe dazu auf den Seiten 116 ff. dieses Geschäftsberichts) ausüben können, enthalten für den Fall, dass ein Unternehmen, allein oder gemeinsam mit ihm verbundenen Unternehmen, mindestens 50 % der Anteile an der DEUTZ AG erwirbt, die folgende Regelung: Innerhalb eines kurzen Zeitfensters nach dem Erwerb können die LTI-Berechtigten ihre Optionen, sofern eines der Erfolgsziele erreicht ist, auch dann ausüben, wenn die Wartezeit noch nicht abgelaufen ist.

Entschädigungsvereinbarungen der DEUTZ AG mit Arbeitnehmern für den Fall eines Übernahmeangebots bestehen nicht.

ERLÄUTERUNGSBERICHT DES VORSTANDS ZU
§§ 289 ABS. 4, 315 ABS. 4 HGB

Die im zusammengefassten Lagebericht bzw. Lagebericht enthaltenen Angaben gemäß §§ 289 Abs. 4, 315 Abs. 4 HGB beziehen sich auf Regelungen, die für den Erfolg eines etwaigen öffentlichen Übernahmeangebots zum Erwerb von Aktien der DEUTZ AG bedeutsam sein können. Nach Einschätzung des Vorstands sind diese Regelungen für mit DEUTZ vergleichbare börsennotierte Unternehmen üblich.

VERGÜTUNGSBERICHT

VERGÜTUNG DES VORSTANDS

Die jährliche Vergütung der Vorstandsmitglieder der DEUTZ AG setzt sich aus fixen und variablen Vergütungskomponenten sowie aus der Zahlung eines Betrags zur Altersversorgung zusammen. Die fixe Komponente wird monatlich als Grundgehalt ausgezahlt. Die variable Vergütung ist erfolgsabhängig und besteht aus zwei Teilen: Zum einen erhält das Vorstandsmitglied eine Tantieme, deren Berechnung von der Erreichung bestimmter Ziele abhängig ist. Zum anderen erhält es Virtuelle Performance Shares mit langfristiger Anreizwirkung. Für die Altersversorgung wird ein Betrag in eine Unterstützungskasse gezahlt; ein weiterer Anspruch auf Ruhegeld oder Hinterbliebenenversorgung besteht nicht.

Die Berechnung der Tantieme für ein Geschäftsjahr richtet sich nach dem Grad der Erreichung von quantitativen Erfolgszielen; dieser wird jährlich gemessen (Kurzfrist-Ziele). Zahl, Inhalt und Gewichtung der Kurzfrist-Ziele werden jährlich nach Anhörung des Vorstandsmitglieds durch den Aufsichtsrat nach pflichtgemäßem Ermessen festgesetzt. Die minimale Zielerreichung für die Gewährung einer Tantieme beträgt 75 %; die maximale für die Gewährung der Tantieme relevante Zielerreichung beträgt 150 %. Der sich bei maximaler Zielerreichung ergebende Höchstbetrag der Tantieme ergibt sich aus dem jeweiligen Dienstvertrag. Von der Tantieme für ein Geschäftsjahr werden lediglich 60 % nach Ablauf des betreffenden Geschäftsjahres ausgezahlt. Jeweils 20 % der Tantieme werden bei Erreichung weiterer mittelfristiger Erfolgsziele (Mittelfrist-Ziele) ein bzw. zwei Jahre später ausgezahlt, wobei sich der Betrag der Auszahlung nach dem Grad der Erreichung der entsprechenden Mittelfrist-Ziele, maximal 150 %, richtet. Auch insoweit sind die jeweiligen Höchstbeträge der weiteren Auszahlungen vertraglich vereinbart. Die Ziele werden bereits zu Beginn des Geschäftsjahres festgelegt, für das die Tantieme gewährt wird.

Einzelheiten hinsichtlich der Virtuellen Performance Shares sind in einem Long-Term-Incentive-Plan Vorstand (LTI-Plan Vorstand) geregelt, der Teil der vertraglichen Vereinbarungen mit den Vorstandsmitgliedern ist. Die Anzahl der einem Vorstandsmitglied zugeteilten Virtuellen Performance Shares ergibt sich für jedes Jahr aus dem vertraglich festgelegten Euro-Betrag, geteilt durch einen Referenzkurs. Der Referenzkurs entspricht dem durchschnittlichen Schlusskurs der Aktie der DEUTZ AG im Xetra-Handel (oder einem gleichwertigen Nachfolgesystem) der Frankfurter Wertpapierbörse an den 60 Börsenhandeltagen vor dem Zuteilungszeitpunkt. Virtuelle Performance Shares begründen nach Maßgabe der in dem LTI-Plan Vorstand geregelten Bedingungen einen Anspruch auf Zahlung eines Barbetrags. Der Barbetrag pro Virtuellen Performance Share entspricht dem durchschnittlichen Schlusskurs der DEUTZ-Aktie im Xetra-Handel (oder einem gleichwertigen Nachfolgesystem) der Frankfurter Wertpapierbörse während

der letzten 60 Börsenhandelstage vor Ablauf einer Wartezeit von vier Jahren ab Zuteilung und ist auf das 1,5-Fache des Referenzkurses begrenzt. Die Entstehung des Barzahlungsanspruchs setzt jedoch voraus, dass entweder der Börsenkurs der DEUTZ-Aktie gegenüber dem Referenzkurs um mindestens 30 % gestiegen ist oder dass der Börsenkurs der DEUTZ-Aktie sich während der Wartezeit um mindestens 10 Prozentpunkte besser entwickelt hat als der MDAX (oder ein zukünftiger Index, der den MDAX ersetzt). Im Übrigen wird vorausgesetzt, dass das Vorstandsmitglied ein Eigeninvestment erbringt, indem es pro 20 zugeteilte Virtuelle Performance Shares eine DEUTZ-Aktie halten muss.

Die variable Vergütung ist so ausgestaltet, dass ihr überwiegender Teil auf mehrjähriger Bemessungsgrundlage beruht. Die Vergütungsstruktur ist insgesamt auf eine nachhaltige Unternehmensentwicklung ausgerichtet.

Gewährte Zuwendungen

in Tsd. €

	Dr.-Ing. Helmut Leube Vorstandsvorsitzender			
	2014	2015	2015 (Min.)	2015 (Max.)
Festvergütung	725	725	725	725
Nebenleistungen ¹⁾	174	175	175	175
Summe	899	900	900	900
Einjährige variable Vergütung ²⁾	360	360	–	540
Mehrjährige variable Vergütung				
Deferral 2015–2016 ²⁾	240	–	–	–
Deferral 2016–2017 ²⁾	–	240	–	360
LTI 2014–2018 ³⁾	196	–	–	–
LTI 2015–2019 ³⁾	–	222	–	300
Summe	796	822	–	1.200
Gesamtvergütung	1.695	1.722	900	2.100

Die nachfolgend dargestellten Gesamtbezüge beinhalten anstelle der nach dem Deutschen Corporate Governance Kodex anzugebenden Zielwerte für die einjährige variable Vergütung sowie für aufzuschiebende Anteile aus einjährigen variablen Vergütungen (Deferrals) die nach den anzuwendenden Rechnungslegungsgrundsätzen anzugebenden Vergütungsbeträge. Diese entsprechen bei der einjährigen variablen Vergütung dem Rückstellungsbetrag für den Jahresbonus für das Berichtsjahr einschließlich Über- und Unterdotierungen aus dem Vorjahr. Hinsichtlich der aufzuschiebenden Anteile der einjährigen variablen Vergütung (Deferrals) entsprechen die Beträge den im Berichtsjahr verdienten und zurückgestellten Beträgen.

Einjährige variable Vergütung	7	227		
Deferral 2014–2015	51	26		
Deferral 2015–2016	–	23		
Deferral 2016–2017	–	–		
Gesamtbezüge	1.153	1.398		

¹⁾ Inklusive Zahlung in eine Lebensversicherung.

²⁾ Die gewährte einjährige variable Vergütung sowie die aufzuschiebenden Anteile aus einjährigen variablen Vergütungen (Deferrals) entsprechen dem Wert bei einer Zielerreichung von 100 %.

³⁾ Die gewährte aktienbasierte Vergütung entspricht dem beizulegenden Zeitwert der Bezugsrechte zum Zeitpunkt der Gewährung. Eine Beschreibung der Ausgestaltung der aktienbasierten Vergütungsvereinbarungen ist in Erläuterung 30 enthalten. Die allgemeinen Vertragsbedingungen sind für alle Vorstandsmitglieder identisch.

Als Nebenleistungen erhalten die Vorstandsmitglieder insbesondere einen Dienstwagen zur Nutzung, Reisekostenerstattungen sowie Zuschüsse zu Versicherungen.

Im Falle der vorzeitigen Beendigung eines Vorstandsvertrags ohne wichtigen Grund erhält das Vorstandsmitglied eine Abfindung in Höhe seiner Gesamtbezüge für die Dauer der ursprünglichen Restlaufzeit, höchstens jedoch für die Dauer von zwei Jahren. Die Höhe der Gesamtbezüge bestimmt sich für die Zwecke dieser Abfindung nach der für das letzte volle Geschäftsjahr bezogenen Gesamtvergütung und gegebenenfalls nach der voraussichtlichen Gesamtvergütung für das laufende Geschäftsjahr (Abfindungs-Cap nach Nr. 4.2.3 des Deutschen Corporate Governance Kodex).

Die Dienstverträge der Vorstandsmitglieder Dr. Helmut Leube und Dr. Margarete Haase enthalten für den Fall eines Kontrollwechsels eine spezielle Regelung. Weitere Ausführungen hierzu finden Sie im Kapitel »Angaben nach §§ 289 Abs. 4 und 315 Abs. 4 HGB« auf Seite 57.

Die nachfolgende Darstellung zeigt die Gesamtbezüge des Vorstands entsprechend der Empfehlung des Corporate Governance Kodex in der Fassung vom 5. Mai 2015. Dieser Empfehlung folgend werden die im Geschäftsjahr gewährten Zuwendungen und die tatsächlich ausgezahlten separat dargestellt.

Die gewährten Zuwendungen der Mitglieder des Vorstands verteilen sich wie folgt:

Dr. Margarete Haase					Michael Wellenzohn			
	2014	2015	2015 (Min.)	2015 (Max.)	2014	2015	2015 (Min.)	2015 (Max.)
	573	580	580	580	420	420	420	420
	148	147	147	147	107	111	111	111
	721	727	727	727	527	531	531	531
	270	270	-	405	210	210	-	315
	180	-	-	-	140	-	-	-
	-	180	-	270	-	140	-	210
	147	-	-	-	127	-	-	-
	-	166	-	225	-	144	-	195
	597	616	-	900	477	494	-	720
	1.318	1.343	727	1.627	1.004	1.025	531	1.251
	1	138			1	107		
	38	20			25	13		
	-	17			-	14		
	-	-			-	-		
	907	1.068			680	809		

Die an die Mitglieder des Vorstands tatsächlich gezahlten Zuwendungen verteilen sich wie folgt:

Gezahlte Zuwendungen

in Tsd. €

	Dr.-Ing. Helmut Leube Vorstandsvorsitzender		Dr. Margarete Haase		Michael Wellenzohn	
	2015	2014	2015	2014	2015	2014
Festvergütung	725	725	580	573	420	420
Nebenleistungen	175	174	147	148	111	107
Summe	900	899	727	721	531	527
Einjährige variable Vergütung	227	359	138	192	107	125
Mehrjährige variable Vergütung						
Deferral 2014–2015	60	–	45	–	29	–
Summe	287	359	183	192	136	125
Gesamtvergütung	1.187	1.258	910	913	667	652

VERGÜTUNG DES AUFSICHTSRATS

Die Vergütung des Aufsichtsrats ist in § 15 der Satzung der Gesellschaft festgelegt. Danach erhalten die Mitglieder des Aufsichtsrats der DEUTZ AG eine jährliche feste Vergütung von 22.500 €. Zusätzlich stehen ihnen der Ersatz ihrer Auslagen sowie für jede Aufsichtsratssitzung, an der sie teilnehmen, ein Sitzungsgeld in Höhe von 2.500 € zu. Der Vorsitzende des Aufsichtsrats erhält das Doppelte, sein Stellvertreter das 1,5-Fache der vorgenannten Vergütungen.

Zusätzlich erhält jedes Mitglied eines Ausschusses pro Teilnahme an einer Ausschusssitzung ein Sitzungsgeld von 2.500 €. Der Vorsitzende eines Ausschusses erhält das Doppelte, sein Stellvertreter das 1,5-Fache dieses Betrags.

Außerdem erstattet DEUTZ den Mitgliedern des Aufsichtsrats die gegebenenfalls in Verbindung mit der Ausübung ihrer Tätigkeit entstehende Umsatzsteuer.

Die Gesamtbezüge der Mitglieder des Aufsichtsrats für Organ-tätigkeit verteilen sich wie folgt:

	Feste Vergütung	Sitzungs-geld	Gesamt
in €			
Lars-Göran Moberg (bis 29. April 2015) Vorsitzender bis 12. März 2015	11.712	22.500	34.212
Hans-Georg Härter Vorsitzender ab 12. März 2015	40.623	62.500	103.123
Werner Scherer stellv. Vorsitzender	33.750	56.250	90.000
Sabine Beutert	22.500	20.000	42.500
Hans-Peter Finken (ab 1. Februar 2015)	20.589	10.000	30.589
Dr.-Ing. Hermann Garbers (ab 29. April 2015)	15.226	10.000	25.226
Göran Gummeson	22.500	15.000	37.500
Michael Haupt (bis 29. April 2015)	7.336	7.500	14.836
Leif Peter Karlsten (ab 29. April 2015)	15.226	10.000	25.226
Herbert Kauffmann	22.500	45.000	67.500
Alois Ludwig (ab 29. April 2015)	15.226	10.000	25.226
Dietmar Paust	22.500	12.500	35.000
Eva Persson (bis 29. April 2015)	7.336	2.500	9.836
Dr. Witich Roßmann	22.500	12.500	35.000
Dr. Herbert Vossel	22.500	12.500	35.000
Egbert Zieher (bis 31. Januar 2015)	1.911	–	1.911
Gesamt	303.935	308.750	612.685