

werden, sofern diese nicht beseitigt werden können. Zudem berichtet der Abschlussprüfer auch sofort über alle für die Aufgabe des Aufsichtsrats wesentlichen Feststellungen und Vorkommnisse, die sich bei der Durchführung der Jahresabschluss- und Konzernabschlussprüfung ergeben. Außerdem wird der Abschlussprüfer den Aufsichtsrat informieren bzw. dies im Prüfungsbericht vermerken, wenn er bei der Durchführung der Abschlussprüfung Tatsachen feststellt, die eine Unrichtigkeit der vom Vorstand und Aufsichtsrat abgegebenen Entsprechenserklärung zum Kodex ergeben.

### Versicherungen für Aufsichtsräte und Vorstände von DMG MORI

Im Konzern bestehen D&O-Versicherungen (Managerhaftpflichtversicherungen) und Rechtsschutzversicherungen für Aufsichtsräte, Vorstände und Geschäftsführer. Die D&O-Versicherung enthält den im Kodex bzw. in den einschlägigen gesetzlichen Vorschriften vorgesehenen Selbstbehalt.

**Aktienbesitz von Vorstands- und Aufsichtsratsmitgliedern**  
Lediglich ein Mitglied des Aufsichtsrats hält eine wesentliche mittelbare Beteiligung an der DMG MORI AKTIENGESELLSCHAFT. Dr.-Ing. Masahiko Mori hält Aktien der DMG MORI COMPANY LIMITED (Tokio, Japan). Die DMG MORI COMPANY LIMITED hält indirekt eine Beteiligung von 87,37% am Grundkapital der DMG MORI AKTIENGESELLSCHAFT. Damit ist Dr.-Ing. Masahiko Mori mittelbar an der DMG MORI AKTIENGESELLSCHAFT beteiligt.

Gemäß Art. 19 MMVO sind Aufsichtsrats- und Vorstandsmitglieder sowie andere meldepflichtige Personen dazu verpflichtet, Erwerbe und Veräußerungen u.a. von Aktien oder anderen Wertpapieren des Unternehmens diesem sowie der Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht mitzuteilen. Sodann ist das Unternehmen verpflichtet, eine solche Mitteilung unverzüglich zu veröffentlichen. Die entsprechenden Mitteilungen der DMG MORI AKTIENGESELLSCHAFT sind auf der Internetseite des Unternehmens jederzeit abrufbar.

## Vergütungsbericht

Im Folgenden werden das Vergütungssystem und die Vergütung des Aufsichtsrates sowie des Vorstandes für das Geschäftsjahr 2022 dargestellt. Die jährliche Erstellung des Vergütungsberichts nach § 162 AktG liegt in der Verantwortung des Vorstands und des Aufsichtsrates. 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 2022

Im Rahmen der ordentlichen Hauptversammlung am 6. Mai 2022 erfolgte die Billigung des nach § 162 AktG erstellten und geprüften Vergütungsberichts für das Geschäftsjahr 2021 mit einer Zustimmung von 99,88%. Es ergaben sich keine Aspekte, die hinsichtlich des Vergütungssystems oder dessen Umsetzung in der Vergütungsberichterstattung zu berücksichtigen sind.

### 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 2022 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 Aufsichtsrates und seiner Ausschüsse erhalten für jede Aufsichtsrats- und Ausschusssitzung, an der sie als Mitglied teilnehmen, ein Sitzungsgeld in Höhe von 1.500 €.

A.07   GEWÄHRTE UND GESCHULDETE VERGÜTUNG DES AUFSICHTSRATES							
in €	Grundvergütung	Ausschussvergütung: Finanz- und Prüfungs- ausschuss (F&P)	Ausschussvergütung: Personal-, Nominierungs- und Vergütungs- ausschuss (PNV)	Ausschussvergütung: Ausschuss für Geschäfte mit nahestehenden Personen (GNP)	Grundvergütung und Ausschuss- vergütung gesamt	Sitzungs- geld	Gesamt- bezüge
<b>Dr.-Ing. Masahiko Mori<sup>1)</sup></b> Vorsitzender AR Vorsitzender PNV	-	-	-	-	-	-	0
<b>Ulrich Hocker<sup>2)</sup></b> stv. AR-Vorsitzender Vorsitzender GNP	90.000	0	18.000	36.000	144.000	15.000	159.000
<b>Irene Bader<sup>3)</sup></b>	-	-	-	-	-	-	0
<b>Prof. Dr.-Ing. Berend Denkena<sup>4)</sup></b> Vorsitzende F&P	60.000	36.000	0	0	96.000	13.500	109.500
<b>James Victor Nudo<sup>5)</sup></b>	-	-	-	-	-	-	0
<b>Mario Krainhöfner<sup>6) 7)</sup></b> 1. stv. AR-Vorsitzender	90.000	0	18.000	0	108.000	9.000	117.000
<b>Stefan Stetter<sup>8)</sup></b> stv. AR-Vorsitzender	90.000	18.000	0	18.000	126.000	21.000	147.000
<b>Tanja Fondel<sup>9)</sup></b>	60.000	0	18.000	0	78.000	10.500	88.500
<b>Dietmar Jansen<sup>6) 10)</sup></b>	60.000	18.000	0	0	78.000	12.000	90.000
<b>Larissa Schikowski<sup>11)</sup></b>	60.000	0	18.000	0	78.000	10.500	88.500
<b>Michaela Schroll<sup>6) 12)</sup></b>	60.000	18.000	0	18.000	96.000	18.000	114.000
<b>Gesamtsumme</b>	<b>630.000</b>	<b>90.000</b>	<b>72.000</b>	<b>90.000</b>	<b>882.000</b>	<b>121.500</b>	<b>1.003.500<sup>13)</sup></b>

- 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 2022 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 2022 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 2022 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 2022.

Für das Geschäftsjahr 2022 betrug die Gesamtvergütung des Aufsichtsrates 1.003.500 € (Vorjahr: 930.000 €). Die Grundvergütung und Ausschussvergütung lagen insgesamt bei 882.000 € (Vorjahr: 819.000 €). Die Höhe der Sitzungsgelder belief sich auf 121.500 € (Vorjahr: 111.000 €). 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.

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

#### Vergleich jährliche Veränderung der Aufsichtsratsvergütung

Die Tabelle A.08 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.

A.08   VERGLEICH JÄHRLICHE VERÄNDERUNG DER AUFSICHTSRATSVERGÜTUNG	2021 ggü. 2020 in %	2022 ggü. 2021 in %
Dr.-Ing. Masahiko Mori <sup>1)</sup>	-	-
Ulrich Hocker	+8,5 %	+8,2 %
Irene Bader <sup>2)</sup>	-	-
Prof. Dr.-Ing. Berend Denkena	+4,4 %	+13,2 %
Prof. Dr. Annette Köhler	+3,6 %	+4,3 %
James Victor Nudo <sup>3)</sup>	-	-
Mario Krainhöfner	+1,7 %	+8,3 %
Stefan Stetter	+5,2 %	+8,9 %
Tanja Fondel	+2,3 %	+9,3 %
Dietmar Jansen	+0,4 %	+5,3 %
Larissa Schikowski	+2,3 %	+9,3 %
Michaela Schroll	+6,6 %	+5,6 %
EAT (DMG MORI AG-Konzern) <sup>4)</sup>	+64 %	+79 %
EAT (DMG MORI AKTIENGESELLSCHAFT) <sup>5)</sup>	+8 %	+400 %
Durchschnittliche Mitarbeitervergütung <sup>6)</sup>	+2 %	+3 %

- 1) Dr.-Ing. Masahiko Mori sind für 2022 keine Aufsichtsratsbezüge zugeflossen.
- 2) Irene Bader sind für 2022 keine Aufsichtsratsbezüge zugeflossen.
- 3) James Victor Nudo sind für 2022 keine Aufsichtsratsbezüge zugeflossen.
- 4) 2022: 153,4 MIO € / 2021: 85,6 MIO € / 2020: 52,1 MIO €
- 5) 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

## 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:

- a) Besondere Leistungen und Erfolge sollen angemessen vergütet werden, während Zielverfehlungen eine substantielle 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 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 Europe Holding GmbH (bis 09.09.2022: 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 zwölf monatlichen Raten ausgezahlt.

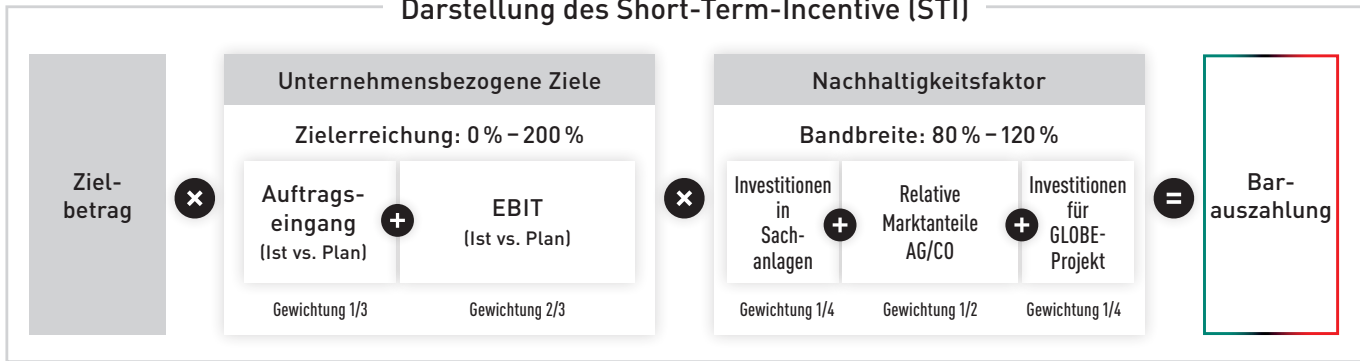
**Nebenleistungen:** Für jedes Vorstandsmitglied werden Nebenleistungen einschließlich der maximalen Höhe festgelegt. Hierzu zählen insbesondere firmenseitig gewährte Sachbezüge und sonstige Nebenleistungen, insbesondere die Bereitstellung eines Dienstwagens, aber auch die Eindeckung von Versicherungen.

**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 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.

### Darstellung des Short-Term-Incentive (STI)

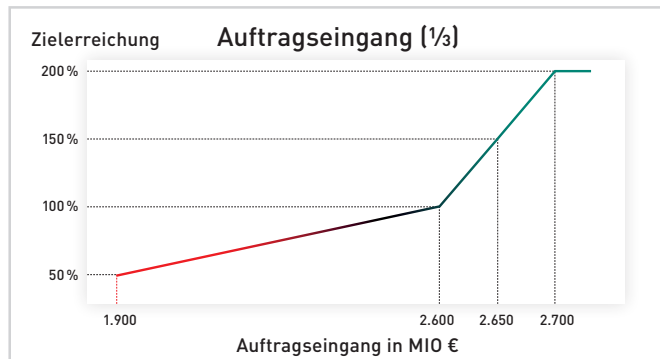


Das STI-System basiert auf zwei Zieldimensionen, die unterschiedlich gewichtet sind und durch sog. Nachhaltigkeitsfaktoren („Modifizier“) angepasst werden. Hierbei werden sowohl die Marktposition (gemessen über das Leistungskriterium „Auftragseingang“) als auch die Ertragslage (gemessen über das Leistungskriterium „EBIT“) berücksichtigt. Diese unternehmensbezogenen Ziele werden durch einen Nachhaltigkeitsfaktor („Modifizier“) 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 2022 resultieren aus den folgenden Kennzahlen und Faktoren für 2022 und werden für alle Vorstände nach gleichen Kriterien ermittelt:

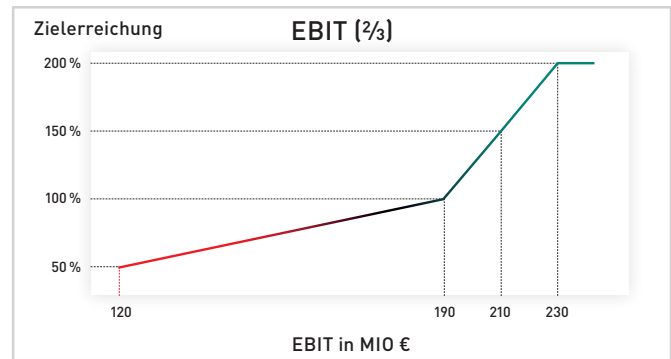
Der **Auftragseingang** wird zu 1/3 gewichtet. Damit berücksichtigt das STI eine der wesentlichen Finanzkennzahlen der DMG MORI AKTIENGESELLSCHAFT. Die Auftragseingangskomponente des STI muss eine Untergrenze erreichen, um bonusrelevant zu werden. Dies entspricht einer Zielerreichung von 50 %. Die Erreichung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

Weitere Details zur Zielerreichung zeigt die folgende Grafik:



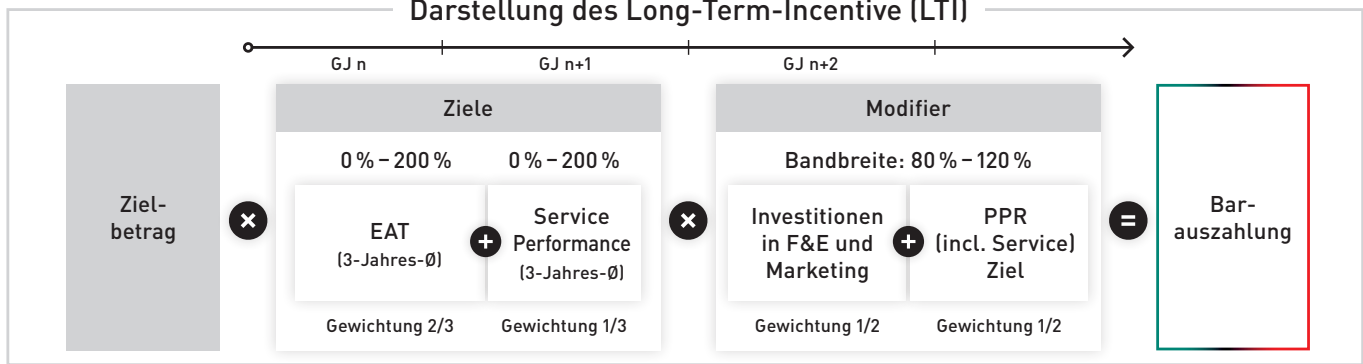
Das **EBIT** wird zu 2/3 gewichtet. Damit berücksichtigt das STI eine weitere wesentliche Finanzkennzahl der DMG MORI AKTIENGESELLSCHAFT. Die EBIT-Komponente des STI muss eine Untergrenze erreichen, um bonusrelevant zu werden. Dies entspricht einer Zielerreichung von 50 %. Die Erreichung des Zielbetrages 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 drei im Rahmen der Auslobung festgelegte **Nachhaltigkeitsfaktoren** („Modifizier“) angepasst (80%-120%). Zu diesen, dem Nachhaltigkeitsfaktor zugrundeliegenden 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.

Darstellung des Long-Term-Incentive (LTI)



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.

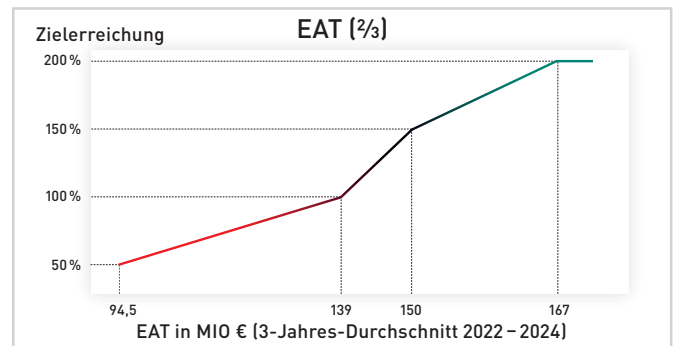
Das LTI basiert auf zwei finanziellen Zielen sowie messbaren Nachhaltigkeitszielen in der Form eines „Modifier“. Die finanziellen Leistungskriterien repräsentieren hierbei wichtige Kernsteuerungsgrößen der DMG MORI AKTIENGESELLSCHAFT (das Ergebnis nach Steuern – EAT – und die Service-Performance). Der „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:

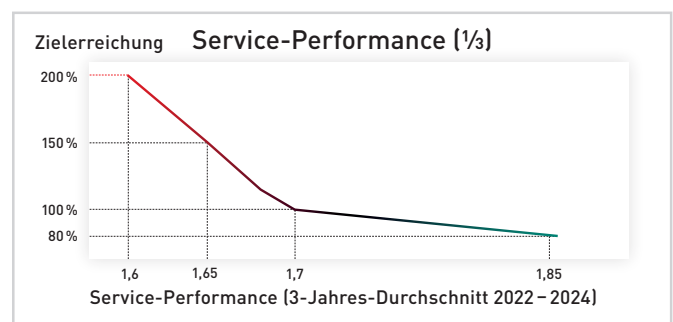
Das **EAT** wird zu 2/3 gewichtet. Damit berücksichtigt das LTI eine der wesentlichen Finanzkennzahlen der DMG MORI AKTIENGESELLSCHAFT. Die EAT-Komponente des LTI muss eine Untergrenze erreichen, um bonusrelevant zu werden. Dies entspricht einer Zielerreichung von 50%. Die Erreichung des Zielbetrages 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** („Modifier“) 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 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 2022–2024) und Altersversorgung.

Die maximale Gesamtvergütung für das Geschäftsjahr 2022 beträgt für den Vorstandsvorsitzenden 5.550 T€ und für die Vorstandsmitglieder jeweils 2.950 T€ [→ Tabelle A.09].

### 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

Der Aufwand für die Vorstandsmitglieder zur beitragsorientierten Altersversorgung betrug im Geschäftsjahr 2022 insgesamt 850 T€ (Vorjahr: 850 T€).

### Vergütung für ehemalige Vorstandsmitglieder

Im Rahmen von unmittelbaren Pensionsverpflichtungen wurden im Berichtsjahr 1.087 T€ (Vorjahr: 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 2022

Die Zielerreichung bei der kurzfristigen variablen Vergütung (STI) beläuft sich auf 166 % für die Kennzahl EBIT und 200 % für die Kennzahl Auftragseingang. Die Zielerreichung für den Nachhaltigkeitsfaktor beim Budget für Investitionen in Sachanlagen belief sich auf 109 %, für das GLOBE-Projekt auf 120 % und bei den relativen Marktanteilen AG/CO auf 120 %, was zu einem gewichteten Modifizier von insgesamt 117 % führt. Die Zielerreichung bei der kurzfristigen variablen Vergütung (STI) beträgt für das Jahr 2022 insgesamt 208 %. Die Auszahlung aus dem STI ist auf insgesamt 200 % des Zielbetrags begrenzt (Cap).

Die Zielerreichung bei der langfristigen Vergütungskomponente (LTI-Tranche 2020-2022) beläuft sich auf 200 % für die Kennzahl EAT (3-Jahres-Durchschnitt 2020-2022) und 200 % für die Kennzahl Service-Performance. Die Zielerreichung für den Nachhaltigkeitsfaktor zur Einhaltung des F&E- sowie des Marketingbudgets belief sich auf 120 % und zur Entwicklung der PPR-Kennzahl ebenfalls auf 120 %, was zu einem gewichteten Modifizier von insgesamt 120 % führt. Die Zielerreichung für die LTI-Tranche 2020-2022 beträgt 220 %. Die Auszahlung aus der LTI-Tranche 2020-2022 ist auf insgesamt 200 % des Zielbetrags begrenzt (Cap).

Für das Geschäftsjahr 2022 belief sich die Gesamtvergütung ohne Vorauszahlung des Vorstandes auf 9.753 T€ (Vorjahr: 7.118 T€). Davon entfallen 2.461 T€ (Vorjahr: 2.228 T€) auf die feste, erfolgsunabhängige Vergütung (Grundvergütung und Nebenleistungen) und 3.200 T€ (Vorjahr: 3.200 T€) auf die kurzfristige variable Vergütung (STI) sowie einer beitragsorientierten Altersversorgung von 850 T€ (Vorjahr: 850 T€).

Aus der LTI-Tranche 2020-2022, die am 31. Dezember 2022 zugeteilt und im Jahr 2023 ausgezahlt wird, resultiert ein Betrag von insgesamt 4.750 T€ (LTI 2019-2021: 840 T€). Für

A.09   ZIEL- UND MAXIMALVERGÜTUNG (VERGÜTUNGSKOMPONENTEN 2022)	Christian Thönes		Björn Biermann		Michael Horn	
	2022 (Ziel)	2022 (MAX)	2022 (Ziel)	2022 (MAX)	2022 (Ziel)	2022 (MAX)
Grundvergütung	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 2022–2024	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 €	5.550.000 €	1.812.500 €	2.950.000 €	1.812.500 €	2.950.000 €

die LTI-Tranche 2020-2022 wurde im Jahr 2021 eine Vorauszahlung in Höhe von 1.508 T€ geleistet. Die Auszahlung aus der LTI-Tranche 2020-2022 beläuft sich auf 3.242 T€.

Für die LTI-Tranche 2021-2023 wurde im Jahr 2022 eine rückforderbare Vorauszahlung in Höhe von 1.663 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.10 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 2022 sowie die LTI-Tranche 2020-2022, deren Auszahlung im Geschäftsjahr 2023 erfolgt, aber deren zugrundeliegende Tätigkeit bis zum Ende des Geschäftsjahres 2022 vollständig erbracht worden ist. Zudem ist die rückforderbare Vorauszahlung für die LTI-Tranche 2021-2023 dargestellt.

#### A.10 | GEWÄHRTE UND GESCHULDETE VERGÜTUNG (§ 162 ABS. 1 SATZ 1 AKTG)

in T€

	Christian Thönes Vorsitzender				Björn Biermann Vorstand			
	2021 <sup>4)</sup>	2021 <sup>5)</sup>	2022	2022 <sup>5)</sup>	2021 <sup>4)</sup>	2021 <sup>5)</sup>	2022	2022 <sup>5)</sup>
Grundvergütung	1.080	-	1.200	-	540	-	600	-
Nebenleistung	11	-	11	-	8	-	8	-
<b>Summe</b>	<b>1.091</b>	<b>31 %</b>	<b>1.211</b>	<b>25 %</b>	<b>548</b>	<b>31 %</b>	<b>608</b>	<b>26 %</b>
STI	1.600	46 %	1.600	33 %	800	45 %	800	33 %
LTI 2019 – 2021	360	10 %	-	-	240	13 %	-	-
LTI 2020 – 2022 <sup>1)</sup>	-	-	1.650	33 %	-	-	796	33 %
<b>Summe</b>	<b>1.960</b>	<b>56 %</b>	<b>3.250</b>	<b>66 %</b>	<b>1.040</b>	<b>58 %</b>	<b>1.596</b>	<b>66 %</b>
Versorgungsaufwand <sup>2)</sup>	450	13 %	450	9 %	200	11 %	200	8 %
<b>Gesamtvergütung ohne Vorauszahlung</b>	<b>3.501</b>	<b>100 %</b>	<b>4.911</b>	<b>100 %</b>	<b>1.788</b>	<b>100 %</b>	<b>2.404</b>	<b>100 %</b>
Rückforderbare Vorauszahlung LTI 2020 – 2022 <sup>3)</sup>	650	-	-	-	429	-	-	-
Rückforderbare Vorauszahlung LTI 2021 – 2023 <sup>3)</sup>	-	-	805	-	-	-	429	-
Gesamtvergütung mit Vorauszahlung	4.151	-	5.716	-	2.217	-	2.833	-

	Michael Horn Vorstand				Vorstand gesamt			
	2021 <sup>4)</sup>	2021 <sup>5)</sup>	2022	2022 <sup>5)</sup>	2021 <sup>4)</sup>	2021 <sup>5)</sup>	2022	2022 <sup>5)</sup>
Grundvergütung	540	-	600	-	2.160	-	2.400	-
Nebenleistung	49	-	42	-	68	-	61	-
<b>Summe</b>	<b>589</b>	<b>32 %</b>	<b>642</b>	<b>26 %</b>	<b>2.228</b>	<b>31 %</b>	<b>2.461</b>	<b>25 %</b>
STI	800	44 %	800	33 %	3.200	45 %	3.200	33 %
LTI 2019 – 2021	240	13 %	-	-	840	12 %	-	-
LTI 2020 – 2022 <sup>1)</sup>	-	-	796	33 %	-	-	3.242	33 %
<b>Summe</b>	<b>1.040</b>	<b>57 %</b>	<b>1.596</b>	<b>66 %</b>	<b>4.040</b>	<b>57 %</b>	<b>6.442</b>	<b>66 %</b>
Versorgungsaufwand <sup>2)</sup>	200	11 %	200	8 %	850	12 %	850	9 %
<b>Gesamtvergütung ohne Vorauszahlung</b>	<b>1.829</b>	<b>100 %</b>	<b>2.438</b>	<b>100 %</b>	<b>7.118</b>	<b>100 %</b>	<b>9.753</b>	<b>100 %</b>
Rückforderbare Vorauszahlung LTI 2020 – 2022 <sup>3)</sup>	429	-	-	-	1.508	-	-	-
Rückforderbare Vorauszahlung LTI 2021 – 2023 <sup>3)</sup>	-	-	429	-	-	-	1.663	-
Gesamtvergütung mit Vorauszahlung	2.258	-	2.867	-	8.626	-	11.416	-

1) Betrag abzüglich Vorauszahlung

2) Zahlungen für beitragsorientierte Altersversorgung

3) LTI 2020 – 2022: Vorauszahlung in 2021 geleistet, LTI 2021 – 2023: Vorauszahlung in 2022 geleistet

4) Grundvergütung 2021 inklusive Verzicht

5) 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 A.11 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.

A.11   VERGLEICH JÄHRLICHE VERÄNDERUNG DER VORSTANDSVERGÜTUNG (§ 162 ABS. 1 NR. 2 AKTG)		
	2021 ggü. 2020 in %	2022 ggü. 2021 in %
Christian Thönes	+47,7 %	+37,7 %
Björn Biermann	+35,4 %	+27,8 %
Michael Horn	+49,8 %	+27,0 %
EAT (DMG MORI AG-Konzern) <sup>1)</sup>	+64 %	+79 %
EAT (DMG MORI AKTIENGESELLSCHAFT) <sup>2)</sup>	+ 8 %	+400 %
Durchschnittliche Mitarbeitervergütung <sup>3)</sup>	+ 2 %	+3 %

1) 2022: 153,4 MIO € / 2021: 85,6 MIO € / 2020: 52,1 MIO €  
 2) 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

## Forschung und Entwicklung

Ziel der Forschung und Entwicklung von DMG MORI ist es, den Wert unserer Produkte für unsere Kunden nachhaltig zu steigern. Mit der Maschine im Mittelpunkt entwickeln wir uns konsequent weiter vom Maschinenbauer zum ganzheitlichen, nachhaltigen Lösungsanbieter im Fertigungsumfeld. Unser strategischer Fit aus Automatisierung, Digitalisierung und Nachhaltigkeit geht voll auf. Im Berichtsjahr präsentierten wir gemeinsam mit der DMG MORI COMPANY LIMITED 23 **Innovationen** – davon 3 Weltpremierer, 6 Automationslösungen sowie 12 digitale Innovationen inklusive 8 Technologiezyklen und 2 DMG MORI Components.

Unsere nunmehr 157 verschiedenen Maschinenmodelle haben wir im Berichtsjahr mit 3 Weltpremierer erweitert:

- > **NTX 500** – das neueste und kompakteste Modell der erfolgreichen Turn & Mill-Baureihe ist mit einer Aufstellfläche von unter 7m<sup>2</sup> und der neuen compactMASTER-Spindel die ideale Lösung für anspruchsvolle Branchen, wie die Medizintechnik.
- > **DMU / DMC 85 H monoBLOCK** – das neue, vielseitig automatisierbare universelle Horizontal-Bearbeitungszentrum erweitert die innovative Baureihe und richtet sich insbesondere an Anwender aus den Leitbranchen Aerospace, Die & Mold und Semiconductor. Die Maschine vereint die Flexibilität und Ergonomie eines 5-Achs-Universal-Bearbeitungszentrums mit der Produktivität und Prozesssicherheit eines Horizontal-Bearbeitungszentrums.
- > **LASERTEC 100/160 PowerDrill** – die Maschine für das 5-Achs-Laser-Präzisionsbohren bietet 40% höhere Dynamik und einen 42% größeren Arbeitsraum bei geringerer Aufstellfläche verglichen mit dem Vorgänger. So können beispielsweise Bauteile aus den Branchen Aerospace und Energy hoch effizient und automatisiert mit Kühlluftkanälen versehen werden.

**Automatisierung** ist der Schlüssel für mehr Effizienz, mehr Produktivität, noch schnellere Amortisation – und damit für eine höhere Wettbewerbsfähigkeit und Nachhaltigkeit bei unseren Kunden. Neben unserem umfassenden Maschinenportfolio ist DMG MORI auch in der Automatisierung ein Full-Liner. Unser innovatives und umfangreiches Automatisierungsportfolio mit 57 Produkten in 13 Produktlinien umfasst maschinenspezifische, universelle und skalierbare Lösungen bis hin zum DMG MORI CELL CONTROLLER LPS 4 für das Werkstück-, Paletten- und Werkzeugmanagement. Im Berichtsjahr neu hinzugekommen sind:

- > **Robo2Go Max:** nun auch für Werkstücke bis 115 kg. Die Steuerung erfolgt schnell und einfach über CELOS – ohne Programmierkenntnisse. Damit ist der Robo2Go auch für schwere Bauteile die ideale und flexible Lösung für kleine und mittlere Losgrößen.
- > **MATRIS Light:** Der hochflexible und kompakte Cobot für Werkstücke bis zu 5 kg lässt sich in weniger als 5 Minuten anbinden, intuitiv bedienen und benötigt keinen Schutzzaun.
- > **PH 50:** Der kostengünstige Einstieg in das Palettenhandling auf nur 2,7m<sup>2</sup>.
- > **PH Cell Twin:** Der kompakte und modulare Palettenrundspeicher basiert auf dem bewährten PH Cell 300, ist einfach nachzurüsten und automatisiert gleichzeitig zwei Maschinen – eine besonders effiziente und wirtschaftliche Lösung für bis zu 30 Paletten.
- > **PH Cell 2000:** Die Lösung für das Handling von jeweils bis zu 2.000 kg auf 21 Paletten – dank standardisierter Module variabel anpassbar.
- > **CTS (Central Tool Storage):** Das zentrale Werkzeugmagazin basiert auf unserem bewährten Konzept der Werkzeugradmagazine, um bis zu 1.440 Werkzeuge maschinenunabhängig zu speichern und zu verwalten. In Verbindung