

# Vergütungsbericht

Der Vergütungsbericht erläutert die Grundzüge, die auf die Festlegung der Vergütung von Vorstand und Aufsichtsrat der MTU Aero Engines AG Anwendung finden, sowie Höhe und Struktur der Vorstands- und Aufsichtsratsvergütung. Der Vergütungsbericht richtet sich nach den Vorgaben des § 314 Absatz 1 Nr. 6 HGB, dem Deutschen Rechnungslegungsstandard DRS 17 „Berichterstattung über die Vergütung der Organmitglieder“, den Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex (DCGK) sowie nach den International Financial Reporting Standards (IFRS).

Der Aufsichtsrat beschließt für die Mitglieder des Vorstands auf Vorschlag des Personalausschusses das Vergütungssystem, einschließlich der wesentlichen Vertragsselemente, und überprüft es regelmäßig. Zugunsten der Nachvollziehbarkeit des Vorstands-Vergütungssystems, welches durch einen relativ geringen direkten Aktienbezug gekennzeichnet war, sowie vor dem Hintergrund der Entwicklung des DCGK, hat der Aufsichtsrat im Jahr 2015 eine Anpassung des Vorstands-Vergütungssystems mit Gültigkeit ab dem Geschäftsjahr 2016 beschlossen.

## Langfristige Komponenten bei variabler Vergütung

Das aktuelle Vergütungssystem ist marktgerecht und orientiert sich am Erfolg des Unternehmens. Die variable Vergütung ist dabei auf die nachhaltige und positive Unternehmensentwicklung ausgerichtet und zeichnet sich durch einen hohen direkten Aktienbezug aus. Das bis zum Geschäftsjahr 2015 geltende Vergütungssystem wird ausführlich im Geschäftsbericht 2015 im Rahmen des Vergütungsberichts dargestellt.

Aus Mandaten für konzerneigene Gesellschaften erhielten die Mitglieder des Vorstands keine Vergütung. Mitglieder des Vorstands erhielten vom Unternehmen keine Kredite.

## Grundzüge des Vergütungssystems für die Mitglieder des Vorstands

Der Aufsichtsrat legt auf Vorschlag des Personalausschusses die Gesamtvergütung (sogenannte Zieldirektvergütung) und deren Zusammensetzung für die Mitglieder des Vorstands fest. Von der Zieldirektvergütung sind rund 40% erfolgsunabhängig und der Rest erfolgsbezogen.

## Erfolgsunabhängige Komponenten

Die erfolgsunabhängigen Komponenten werden monatlich ausbezahlt und bestehen aus dem Grundgehalt (Festvergütung) sowie sonstigen Leistungen (Nebenleistungen). Die sonstigen Leistungen umfassen steuerpflichtige Aufwandsersatzungen und den geldwerten Vorteil von Sachbezügen wie Firmenwagen zur dienstlichen und privaten Nutzung sowie Versicherungsprämien, inklusive der gegebenenfalls darauf übernommenen Steuern.

## Erfolgsbezogene Komponenten

Die erfolgsbezogenen Komponenten bestehen aus der Jahreserfolgsvergütung (JEV) sowie dem Restricted Stock Plan (RSP).

### Erfolgsbezogene Komponenten ohne langfristige Anreizwirkung

Als erfolgsbezogene Komponente ohne langfristige Anreizwirkung wird die Jahreserfolgsvergütung (JEV) gewährt. Sie beträgt rund 40 % der variablen Zielvergütung.

Die Höhe ist abhängig vom Grad der Zielerreichung bei zwei Erfolgszielen sowie der individuellen Leistung. Die Erfolgsziele bestehen aus den beiden gleichgewichteten Konzernsteuerungskennzahlen „EBIT bereinigt“ und „Free Cashflow“. Die für eine 100%ige Auszahlung der JEV zu erreichenden Zielwerte werden vom Aufsichtsrat jährlich im Voraus unter Berücksichtigung der Jahresplanung festgelegt. Zusätzlich wird für jedes Erfolgsziel eine Einstiegshürde unterhalb des Planwertes festgelegt, die einer Ausschüttung von 50% entspricht. Unterhalb dieser Einstiegshürde besteht kein Anspruch auf die kurzfristige Vergütungskomponente. Ebenso wird der maximale Ausschüttungsgrad von 180% jeweils bei Erreichen des maximalen Zielerreichungsgrads für die beiden Erfolgsziele festgesetzt. Zwischen der Einstiegshürde, einer Zielerreichung von 100% und dem maximalen Zielerreichungsgrad wird der Ausschüttungsgrad jeweils linear interpoliert. Der effektive Ausschüttungsgrad der JEV ermittelt sich auf Basis des arithmetischen Mittels der beiden Erfolgszielerreichungsgrade. Für das Erfolgsziel „EBIT bereinigt“ wurde im Berichtsjahr die Einstiegshürde bei 70% und der maximale Zielerreichungsgrad bei 115% festgelegt. Demgegenüber wird der Zielerreichungsgrad des „Free Cashflow“ im Berichtsjahr auf absoluter Basis abgeleitet. Die Einstiegshürde wurde bei Unterschreitung des Zielwertes um 30 Mio. €, die Obergrenze bei einer Überschreitung um 15 Mio. € fixiert. Der Aufsichtsrat berücksichtigt die individuelle Leistung eines Vorstandsmitglieds, indem er die Ausschüttungsgrade in Abhängigkeit von der von ihm festgestellten persönlichen Leistung (sogenannter diskretionärer Faktor) um jeweils bis zu 20% kürzen oder erhöhen kann.

Individuelle Leistung  
wird berücksichtigt

### Erfolgsbezogene Komponenten mit langfristiger Anreizwirkung

Der Restricted Stock Plan (RSP) wird im Wege einer Barvergütung gewährt, deren Nettobetrag (nach Einkommensteuer) jeweils durch das Vorstandsmitglied vollumfänglich und unmittelbar in MTU-Aktien investiert werden muss. Für diese Aktien ist eine vierjährige Haltefrist festgeschrieben.

Der Gewährungswert des RSP entspricht rund 60% der gesamten variablen Zielvergütung, welche mit einem mehrjährigen Erfolgszielerreichungsgrad gewichtet wird. Letzterer ermittelt sich als arithmetisches Mittel der entsprechenden JEV-Ausschüttungsgrade der drei dem Jahr der Gewährung des RSP vorangehenden Geschäftsjahre. Falls ein neues Vorstandsmitglied in der für die Erfolgszielerreichung relevanten Periode vor der RSP-Gewährung nicht vollumfänglich im Amt war, wird für diese Jahre jeweils ein Ausschüttungsgrad von 100% berücksichtigt.

## Individuelle Vergütung der Mitglieder des Vorstands

Die Vorstandsmitglieder erhielten für die Jahre 2016 und 2015 nachstehende Gesamtbezüge im Sinne von § 314 Abs. 1 Nr. 6a HGB:

### Individuelle Vergütung der Mitglieder des Vorstands

	Reiner Winkler Vorsitzender des Vorstands		Dr. Rainer Martens Vorstand Technik	
Mitglieder des Vorstands	2016	2015	2016	2015
in €				
<b>Erfolgsunabhängige Komponenten</b>				
Festvergütung	750.000	720.000	500.004	500.004
Nebenleistungen <sup>1)</sup>	27.767	23.574	15.664	15.723
<b>Erfolgsbezogene Komponenten</b>				
ohne langfristige Anreizwirkung (nicht aufgeschoben) <sup>2)</sup>	830.574	460.647	476.811	319.894
mit langfristiger Anreizwirkung				
aufgeschobene JEV 2013 <sup>3)</sup>		162.321		146.089
aufgeschobene JEV 2014 <sup>3)</sup>	309.742	343.574	205.204	227.617
aufgeschobene JEV 2015 <sup>3)</sup>	354.261		246.014	
RSP 2016 <sup>4)</sup>	1.024.974		637.146	
Anteilsbasiert <sup>5)</sup>		445.295		309.263
Sonstiges <sup>6)</sup>		231.296		155.192
<b>Gesamtbezüge</b>	<b>3.297.318</b>	<b>2.386.707</b>	<b>2.080.843</b>	<b>1.673.782</b>

<sup>1)</sup> Die Nebenleistungen beinhalten geldwerte Vorteile aus der Überlassung von Dienstfahrzeugen in Höhe von 63.814 € (Vorjahr: 65.098 €) und für den Vorstand abgeschlossene Versicherungen in Höhe von 5.407 € (Vorjahr: 5.478 €).

<sup>2)</sup> Jahreserfolgsvergütung für das Geschäftsjahr 2016 (bzw. 2015); Auszahlung erfolgt im Folgejahr nach Feststellung des Abschlusses.

<sup>3)</sup> Auszahlung erfolgt im Folgejahr nach Feststellung des Abschlusses.

<sup>4)</sup> Auszahlung erfolgte im Geschäftsjahr nach Feststellung des Vorjahresabschlusses.

<sup>5)</sup> Beizulegender Zeitwert zum Gewährungszeitpunkt.

<sup>6)</sup> Differenzbeträge zwischen den Ablösewerten und den kumulierten beizulegenden Zeitwerten zum Gewährungszeitpunkt der abgelösten anteilsbasierten Vergütungsansprüche. Aufgrund der Umstellung der Langfristvergütung zum Geschäftsjahr 2016 wurden Performance Shares (Tranchen 2013 bis 2015) sowie Ansprüche aus dem Share Matching Plan (2010 bis 2015) zum Zeitwert abgelöst und der Nettobetrag im Jahr 2016 in gesperrte Aktien (2-jährige Haltefrist) umgewandelt.

<sup>7)</sup> Dr. Stefan Weingartner erhielt im Geschäftsjahr 2015 zusätzlich zur ausgewiesenen Gesamtvergütung Einmalzahlungen i.S. eines Nachteilsausgleichs: Festvergütung 278.250 €, Nebenleistungen 16.625 €, JEV 208.688 € und Langfristvergütung 208.688 €.

<b>Michael Schreyögg</b> Vorstand Programme		<b>Dr. Stefan Weingartner<sup>7)</sup></b> <b>(Ehemaliges Vorstandsmitglied)</b> Vorstand Zivile Instandhaltung bis 31.3.2015		<b>Summe</b>	
2016	2015	2016	2015	2016	2015
500.004	500.004		119.250	1.750.008	1.839.258
25.790	24.952		6.326	69.221	70.575
476.811	319.894		44.719	1.784.196	1.145.154
	55.128		85.627		449.165
180.037	199.702	133.414	133.414	828.397	904.307
246.014		22.360		868.649	
637.146				2.299.266	
	309.263		62.904		1.126.725
	154.082				540.570
<b>2.065.802</b>	<b>1.563.025</b>	<b>155.774</b>	<b>452.240</b>	<b>7.599.737</b>	<b>6.075.754</b>

## Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex (DCGK)

Der DCGK benennt die für jedes Vorstandsmitglied offenzulegenden Vergütungskomponenten und empfiehlt hierfür die dem Kodex beigefügten Mustertabellen. Die nachfolgende Tabelle zeigt entsprechend die für die Geschäftsjahre 2016 und 2015 gewährte Vergütung bei 100% Zielerreichung sowie die Werte, die minimal beziehungsweise maximal für das Geschäftsjahr 2016 erreicht werden können.

### Gewährte Zuwendungen

individualisierte Angaben in €	Reiner Winkler Vorsitzender des Vorstands			
	2016	2016 (Min)	2016 (Max)	2015
Mitglieder des Vorstands				
Festvergütung	750.000	750.000	750.000	720.000
Nebenleistungen <sup>1)</sup>	27.767	27.767	27.767	23.574
<b>Summe</b>	<b>777.767</b>	<b>777.767</b>	<b>777.767</b>	<b>743.574</b>
Einjährige variable Vergütung	540.000		1.166.400	270.000
Mehrjährige variable Vergütung	740.000		1.332.000	715.295
JEV Deferral 1 (aus 2015 auf Basis des bisherigen Vergütungssystems)				135.000
JEV Deferral 2 (aus 2015 auf Basis des bisherigen Vergütungssystems)				135.000
RSP 2016	740.000		1.332.000	
Anteilsbasiert				
Performance Share Plan (Performancezeitraum: 4 Jahre)				379.752
Share Matching Plan (Optionslaufzeit: 52 Monate)				65.543
<b>Summe fixe und variable Vergütung</b>	<b>2.057.767</b>	<b>777.767</b>	<b>3.276.167</b>	<b>1.728.869</b>
Versorgungsaufwand (Service Cost nach IAS 19)	215.398	215.398	215.398	211.292
<b>Gesamtvergütung (DCGK)</b>	<b>2.273.165</b>	<b>993.165</b>	<b>3.491.565</b>	<b>1.940.161</b>

<sup>1)</sup> Die Nebenleistungen beinhalten geldwerte Vorteile aus der Überlassung von Dienstfahrzeugen in Höhe von 63.814 € (Vorjahr: 65.098 €) und für den Vorstand abgeschlossene Versicherungen in Höhe von 5.407 € (Vorjahr: 5.478 €).

<b>Dr. Rainer Martens</b> Vorstand Technik				<b>Michael Schreyögg</b> Vorstand Programme			
<b>2016</b>	2016 (Min)	2016 (Max)	2015	<b>2016</b>	2016 (Min)	2016 (Max)	2015
500.004	500.004	500.004	500.004	500.004	500.004	500.004	500.004
15.664	15.664	15.664	15.723	25.790	25.790	25.790	24.952
<b>515.668</b>	<b>515.668</b>	<b>515.668</b>	<b>515.727</b>	<b>525.794</b>	<b>525.794</b>	<b>525.794</b>	<b>524.956</b>
310.000		669.600	187.500	310.000		669.600	187.500
460.000		828.000	496.763	460.000		828.000	496.763
			93.750				93.750
			93.750				93.750
460.000		828.000		460.000		828.000	
			263.743				263.743
			45.520				45.520
<b>1.285.668</b>	<b>515.668</b>	<b>2.013.268</b>	<b>1.199.990</b>	<b>1.295.794</b>	<b>525.794</b>	<b>2.023.394</b>	<b>1.209.219</b>
181.990	181.990	181.990	178.046	107.825	107.825	107.825	82.120
<b>1.467.658</b>	<b>697.658</b>	<b>2.195.258</b>	<b>1.378.036</b>	<b>1.403.619</b>	<b>633.619</b>	<b>2.131.219</b>	<b>1.291.339</b>

Die nachstehende Tabelle zeigt im Einklang mit dem DCGK den tatsächlichen Zufluss der fixen und variablen Vergütung sowie den Versorgungsaufwand in den Geschäftsjahren beziehungsweise für die Geschäftsjahre 2016 und 2015:

Zufluss	<b>Reiner Winkler</b> Vorsitzender des Vorstands		<b>Dr. Rainer Martens</b> Vorstand Technik	
Mitglieder des Vorstands	2016	2015	2016	2015
individualisierte Angaben in €				
Festvergütung	750.000	720.000	500.004	500.004
Nebenleistungen <sup>1)</sup>	27.767	23.574	15.664	15.723
<b>Summe</b>	<b>777.767</b>	<b>743.574</b>	<b>515.668</b>	<b>515.727</b>
Einjährige variable Vergütung	830.574	460.647	476.811	319.894
Mehrfährige variable Vergütung	3.804.690	898.693	2.739.743	727.239
JEV Deferral 1 (aus 2015 bzw. 2014 auf Basis des bisherigen Vergütungssystems)	354.261	343.574	246.014	227.617
JEV Deferral 2 (aus 2014 bzw. 2013 auf Basis des bisherigen Vergütungssystems)	309.742	162.321	205.204	146.089
RSP 2016	1.024.974		637.146	
Anteilsbasiert				
Performance Share Plan 2011-2014 <sup>2)</sup>		392.798		353.533
Performance Share Plan 2012-2015	525.921		473.354	
Barablöse PSP, SMP	1.589.792		1.178.025	
<b>Summe fixe und variable Vergütung</b>	<b>5.413.031</b>	<b>2.102.914</b>	<b>3.732.222</b>	<b>1.562.860</b>
Versorgungsaufwand (IAS 19)	215.398	211.292	181.990	178.046
<b>Gesamtvergütung (DCGK)</b>	<b>5.628.429</b>	<b>2.314.206</b>	<b>3.914.212</b>	<b>1.740.906</b>

<sup>1)</sup> Die Nebenleistungen beinhalten geldwerte Vorteile aus der Überlassung von Dienstfahrzeugen in Höhe von 63.814 € (Vorjahr: 65.098 €) und für den Vorstand abgeschlossene Versicherungen in Höhe von 5.407 € (Vorjahr: 5.478 €).

<sup>2)</sup> Dr. Stefan Weingartner wurden die gewährten Performance Shares der Tranchen 2012 bis 2015 anlässlich seines Ausscheidens aus dem Vorstand im Geschäftsjahr 2015 ausbezahlt.

<sup>3)</sup> Dr. Stefan Weingartner erhielt im Geschäftsjahr 2015 zusätzlich zur ausgewiesenen Gesamtvergütung Einmalzahlungen i. S. eines Nachteilsausgleichs: Festvergütung 278.250 €, Nebenleistungen 16.625 €, JEV 208.688 € und Langfristvergütung 208.688 €.

<b>Michael Schreyögg</b> Vorstand Programme		<b>Dr. Stefan Weingartner<sup>3)</sup></b> <b>(Ehemaliges Vorstandsmitglied)</b> Vorstand Zivile Instandhaltung bis 31.3.2015	
2016	2015	2016	2015
500.004	500.004		119.250
25.790	24.952		6.326
<b>525.794</b>	<b>524.956</b>		<b>125.576</b>
476.811	319.894		44.719
1.899.394	254.830	155.774	2.273.264
246.014	199.702	22.360	133.414
180.037	55.128	133.414	85.627
637.146			
			2.054.223
836.197			
<b>2.901.999</b>	<b>1.099.680</b>	<b>155.774</b>	<b>2.443.559</b>
107.825	82.120		210.815
<b>3.009.824</b>	<b>1.181.800</b>	<b>155.774</b>	<b>2.654.374</b>

## Erfolgsbezogene Komponenten

### Jahreserfolgsvergütung (JEV)

Die Jahreserfolgsvergütung wird ab dem Geschäftsjahr 2016 zu 100% als kurzfristige Vergütungskomponente gewährt. Als Erfolgsziele der Jahreserfolgsvergütung wurden für das Berichtsjahr die Komponenten „EBIT bereinigt“ mit einem Zielwert von 465,0 Mio. € (realisiert 2016: 503,0 Mio. €) und „Free Cashflow“ mit einem Zielwert von 70,0 Mio. € (realisiert 2016: 82,0 Mio. €) durch den Aufsichtsrat festgelegt.

Bis zum Geschäftsjahr 2015 wurden im Rahmen der JEV jeweils 50% als kurzfristige und die verbleibenden 50% als aufgeschobene JEV-Komponente gewährt. Die Ausschüttung der kurzfristigen JEV-Komponente erfolgte im Folgejahr, die Ausschüttung der aufgeschobenen Komponente jeweils zu gleichen Teilen in den beiden darauffolgenden Jahren. Der endgültige Wert der jeweiligen aufgeschobenen JEV hängt von der Zielerreichung der beiden Konzernsteuerungszahlen sowie dem diskretionären Faktor in den jeweiligen der Ausschüttung vorangehenden Geschäftsjahren ab.

Die ausstehenden aufgeschobenen Komponenten der JEV 2014 bzw. 2015 laufen, auch angesichts der Anpassung der JEV zum Geschäftsjahr 2016, bis zu ihrer ursprünglichen Fälligkeit weiter und werden insofern an den jeweiligen Zielerreichungsgrad angepasst. Mit Blick auf die Ansprüche aus der aufgeschobenen JEV der Jahre 2013 bis 2015 des ehemaligen Vorstandsmitglieds Dr. Stefan Weingartner wird anstelle des jeweils effektiven ein Zielerreichungsgrad von 100% sowie ein diskretionärer Faktor von Eins (1) berücksichtigt.

### Restricted Stock Plan (RSP)

Die übrigen bisherigen erfolgsbezogenen Komponenten mit langfristiger Anreizwirkung, bestehend aus dem Performance Share Plan (PSP) und dem Share Matching Plan (SMP), wurden ab dem Geschäftsjahr 2016 durch den Restricted Stock Plan (RSP) abgelöst. Im Rahmen der Umstellung des Vergütungssystems wurden mit Ablauf des vorherigen Geschäftsjahres die noch laufenden Tranchen aus dem PSP und SMP der aktiven Vorstandsmitglieder zu Zeitwerten erstattet und der Nettobetrag unmittelbar in gesperrte Aktien überführt. Das ehemalige Vorstandsmitglied Dr. Stefan Weingartner behielt seine Ansprüche auf 1.506 Stück Gratisaktien am Ende des dreijährigen Haltezeitraums für seine im Jahr 2014 im Rahmen des SMP erworbenen MTU-Aktien.

Der Erfolgszielerreichungsgrad, mit dem der Gewährungswert des Restricted Stock Plan (RSP) 2016 gewichtet wird, errechnet sich aus dem durchschnittlichen Ausschüttungsgrad der Jahreserfolgsvergütung (JEV) der Geschäftsjahre 2013, 2014 und 2015.

## Regelungen bei Beendigung der Tätigkeit der Vorstandsmitglieder

Den Mitgliedern des Vorstands wird eine leistungsorientierte Zusage gewährt, die in ihrer Struktur den Versorgungszusagen für Organmitglieder vergleichbarer Konzerne entspricht.

### Ruhegehalt und Hinterbliebenenversorgung

Die Vorstandsmitglieder erwerben Anwartschaften auf Leistungen der betrieblichen Altersversorgung gemäß der Versorgungsregelung „MTU Pension Capital – Versorgungsbestimmungen für Vorstände der MTU Aero Engines AG“. Versorgungsziel ist eine Rente in Höhe von 60% der festgesetzten Grundvergütung nach 15 Vorstandsdienstjahren. Zur Ablösung der Altregelung wurde die bis zum 31. Dezember 2009 erdiente Anwartschaft als Startbaustein festgeschrieben. Diese stellt die Leistung gemäß Altregelung im Alter 60 dar, quotiert mit dem Verhältnis der tatsächlichen Dauer der Konzernzugehörigkeit in der Zeit vom Beginn der Konzernzugehörigkeit bis zum vollendeten 60. Lebensjahr. Der Startbaustein stellt den in einen einmaligen Kapitalbetrag umgerechneten Gegenwert einer Rente dar.

Mit Feststellung des Startbausteins wird für jedes Vorstandsmitglied ein Versorgungskonto eröffnet, dem jährlich weitere Kapitalbausteine gutgeschrieben werden. Die jährlichen Kapitalbausteine werden auf Basis eines individuellen Beitrags sowie eines altersabhängigen Faktors ermittelt. Dabei berücksichtigt der altersabhängige Faktor eine Verzinsung von 6% pro Jahr bis zur Vollendung des 60. Lebensjahres. Die Beitragszeit ist grundsätzlich begrenzt auf 15 Vorstandsjahre und endet mit Vollendung des 60. Lebensjahres. Ab Alter 61 wird das Versorgungskonto bis zur Inanspruchnahme jährlich mit 4% verzinst (Bonussumme). Die Summe der aufgelaufenen Kapitalbausteine zuzüglich des Startbausteins sowie etwaiger gutgeschriebener Bonussummen bildet das Versorgungskapital, das als Versorgungsleistung zur Verfügung steht. Im Falle des Todes vor Erreichen des 60. Lebensjahres werden dem erreichten Stand des Versorgungskontos unter Berücksichtigung der zugesagten Beitragszeit 50% der bis zur festen Altersgrenze noch erdienbaren Leistungen hinzugerechnet.

Beitragszeit auf  
15 Jahre begrenzt

Das Versorgungskapital wird im Versorgungsfall grundsätzlich als Einmalkapital gewährt. Auf Antrag des Vorstands und mit Zustimmung des Unternehmens kann das Versorgungsguthaben als Kapital in 10 Raten mit 4%iger Anhebung des zuvor erreichten Standes oder als lebenslange Rente mit 1%iger Anpassung pro Jahr ausgezahlt werden. In jedem Versorgungsfall wird das Versorgungskonto auf die Höhe der erreichten Leistung gemäß der Altzusage aufgestockt (Garantiekapital). Die Versorgungsleistung wird auch nach Ausscheiden aus dem Vorstand erst bei Eintritt eines Versorgungsfalles (Erreichung der Altersgrenze, Invalidität oder Tod) fällig. Die Versorgungsanwartschaft ist von Beginn an unverfallbar.

Reiner Winkler, Dr. Rainer Martens und Dr. Stefan Weingartner wurde bereits im Rahmen der Altregelung eine Anrechnung von Vordienstzeiten in ehemaligen Konzernunternehmen zugesagt.

Die Basisdaten zu den oben genannten Zusagen und Leistungen sind in der folgenden Tabelle individualisiert dargestellt:

Bestehende Versorgungszusagen					
Mitglieder des Vorstands in €	Start- baustein <sup>1)</sup>	Garantie- kapital <sup>2)</sup>	Jährlicher Beitrag	Ende der Beitragszeit	Einmal- kapital
Reiner Winkler <sup>3)</sup>	1.625.140	2.510.788	400.000	1.10.2019	7.744.205
Dr. Rainer Martens	1.366.176	2.317.650	220.000	1.4.2021	5.293.176
Michael Schreyögg	365.627	365.627	215.478	1.8.2026	4.801.945

<sup>1)</sup> Bis zum 31. Dezember 2009 (Umstellungszeitpunkt) erdiente Anwartschaften.

Michael Schreyögg: Umstellungszeitpunkt 1.7.2013.

<sup>2)</sup> Wertgleicher Kapitalbetrag, der den zum jeweiligen Umstellungszeitpunkt zugesagten Versorgungszusagen entspricht.

<sup>3)</sup> Reiner Winkler wurde im Rahmen der Umstellung seiner Versorgungszusage im Jahr 2010 ein Sonderbaustein in Höhe von 575.065 € zugesagt.

#### Individuelle Beiträge in das Versorgungskonto

Die unterschiedliche Höhe der jährlichen Beiträge in die Versorgungskonten resultiert aus der verbleibenden Restdienstdauer der Vorstandstätigkeit bis zum Ende der jeweiligen Beitragszeit, den jeweiligen altersabhängigen Faktoren sowie den individuellen versorgungsfähigen Bezügen.

Die folgende Tabelle zeigt den Dienstzeitaufwand für die Geschäftsjahre 2016 und 2015 sowie den jeweiligen Stand der gebuchten Rückstellungen nach IFRS und nach HGB für die Vorstandsmitglieder:

Zuführung und Stand Pensionsrückstellung					
Mitglieder des Vorstands in €	Jahr	Dienstzeit- aufwand IFRS	Dienstzeit- aufwand HGB	Stand der gebuchten Rückstellung nach IFRS am 31.12.	Stand der gebuchten Rückstellung nach HGB am 31.12.
<b>Reiner Winkler</b>	<b>2016</b>	<b>215.398</b>	<b>195.610</b>	<b>6.447.991</b>	<b>5.606.825</b>
	2015	211.292	180.513	5.891.528	5.267.473
<b>Dr. Rainer Martens</b>	<b>2016</b>	<b>181.990</b>	<b>168.116</b>	<b>4.786.287</b>	<b>4.220.570</b>
	2015	178.046	156.217	4.369.536	3.943.316
<b>Michael Schreyögg</b>	<b>2016</b>	<b>107.825</b>	<b>90.264</b>	<b>3.241.263</b>	<b>2.502.890</b>
	2015	82.120	61.774	2.861.629	2.358.717
<b>Summe</b>	<b>2016</b>	<b>505.213</b>	<b>453.990</b>	<b>14.475.541</b>	<b>12.330.285</b>
<b>Summe</b>	<b>2015</b>	<b>471.458</b>	<b>398.504</b>	<b>13.122.693</b>	<b>11.569.506</b>

Die Pensionsverpflichtungen, bewertet nach internationalen Rechnungslegungsgrundsätzen (DBO), an ehemalige Vorstandsmitglieder belaufen sich auf 8.039.606 € (Vorjahr: 7.167.081 €).

## Erwerbsunfähigkeit

Gemäß der Regelung vom 1. Januar 2010 werden im Falle der Dienstunfähigkeit vor Erreichen des 60. Lebensjahres dem Stand des Versorgungskontos ab dem Eintritt der Erwerbsunfähigkeit 50% der bis zur maximalen Altersgrenze noch erdienbaren Leistungen hinzugerechnet. Basis hierfür sind die zum Zeitpunkt des Ausscheidens zuletzt gültigen Beiträge. Dies gilt auch im Falle des Todes vor Erreichen des 60. Lebensjahres.

## Abfindungen im Fall der vorzeitigen Beendigung des Vorstandsanstellungsvertrags

Nach Maßgabe der Anpassung des Vorstandsvergütungssystems zum Geschäftsjahr 2016 haben die Vorstandsmitglieder bei vorzeitiger Beendigung ihrer Tätigkeit auf Veranlassung der MTU Anspruch auf eine Abfindung in Höhe der Summe aus anteiliger Grundvergütung, anteiliger JEV sowie anteiliger Langfristvergütung RSP für die ursprüngliche Restlaufzeit ihrer Verträge. Für die Ermittlung der Abfindung wird mit Blick auf JEV und RSP für die Geschäftsjahre der Restlaufzeit ein Ausschüttungsgrad von 100% berücksichtigt. Die Abfindung ist auf das Zweifache der jährlichen Zieldirektvergütung des ausscheidenden Vorstandsmitglieds beschränkt. Für den Fall einer Kündigung seitens der MTU aus wichtigem Grund entfällt die Zahlung einer Abfindung. Darüber hinaus entsteht der MTU in diesem Fall ein Anspruch auf Rückzahlung der im Geschäftsjahr der Beendigung gewährten RSP-Tranche.

Höhe der Abfindung  
begrenzt

## Abfindungen bei vorzeitiger Beendigung des Vorstandsanstellungsvertrags im Falle eines Kontrollwechsels oder aufgrund der Veränderung des Aktionärskreises der MTU Aero Engines AG

In den seit 1. Januar 2016 gültigen Vorstandsverträgen liegt ein Kontrollwechsel dann vor, wenn ein Aktionär allein oder durch ihm gemäß § 22 des WpHG zuzurechnende Stimmrechte die Mehrheit an der Gesellschaft erwirbt und dies für den Vorstand mit wesentlichen Nachteilen verbunden ist. Wesentliche Nachteile liegen insbesondere vor, wenn der Vorstand abberufen wird, sich seine Zuständigkeiten und Aufgaben wesentlich ändern oder wenn der Vorstand aufgefordert wird, einer Verringerung seiner Bezüge oder einer vorzeitigen Beendigung seines Dienstvertrags zuzustimmen. Für diesen Fall steht jedem Mitglied des Vorstands ein Sonderkündigungsrecht zu, das innerhalb eines Zeitraums von sechs Monaten mit einer Frist von drei Monaten zum Monatsende auszuüben ist. Falls ein Mitglied des Vorstands von seinem Sonderkündigungsrecht Gebrauch macht oder der Vorstandsanstellungsvertrag innerhalb eines Zeitraums von neun Monaten seit dem Kontrollwechsel einvernehmlich aufgehoben wird, erhält der Vorstand als Abfindung sämtliche noch ausstehenden Bezüge bis zum Ablauf der vorgesehenen Vertragslaufzeit. Für die Berechnung der Abfindung wird die Zielerreichung im Hinblick auf die variablen Bezüge auf 100% festgelegt. Die maximale Abfindungssumme ist auf das Dreifache der jährlichen Zieldirektvergütung begrenzt.