



**Ordentliche Hauptversammlung  
der  
MTU Aero Engines AG  
am  
21. April 2021**

**Weitere Angaben zu Tagesordnungspunkt 7: Billigung des Vergütungssystems des Vorstands**

**A. Leitlinien des Vergütungssystems des Vorstands**

Die Unternehmensstrategie der MTU Aero Engines AG („MTU“) ist auf profitables Wachstum und Kundenzufriedenheit ausgerichtet. Dabei zielt die MTU-Wachstumsstrategie auf vier Zielfelder ab.

- Ausgewogenes Produktportfolio – Beteiligung an wachstumsstarken neuen Programmen
- Führende Technologien – Erhalt und Ausbau der führenden technologischen Position
- Steigende Wettbewerbsfähigkeit – Erhöhung der Produktivität und Reduzierung des gebundenen Kapitals
- Innovative Unternehmenskultur – motivierte Mitarbeiter in einem kreativen Umfeld

Mit Hilfe eines ausgewogenen Produktportfolios durch die Beteiligung an wachstumsstarken neuen Programmen werden das Risikoprofil einerseits und die Wachstumschancen andererseits optimiert. Die Digitalisierung von Produkten, Services und Wertschöpfungsprozessen gewinnt zunehmend an Bedeutung, daher ist der Erhalt und Ausbau der führenden technologischen Position für MTU von zentraler Bedeutung. MTU fördert eine Kultur der kontinuierlichen Verbesserung, um ihre Wettbewerbsfähigkeit nachhaltig abzusichern. Schwerpunkte sind dabei die Optimierung der Strukturen und Prozesse in allen Bereichen des Unternehmens und die Reduzierung des im Unternehmen gebundenen Kapitals. In beiden Handlungsfeldern spielen Digitalisierungs- und Automatisierungstechnologien (Stichwort Industrie 4.0) eine wichtige Rolle. MTU sieht verantwortungsvolles Wirtschaften als wichtiges Kriterium ihrer Wettbewerbsfähigkeit und handelt im Einklang mit ihrer Nachhaltigkeitsstrategie. Für die erfolgreiche Entwicklung der MTU-Gruppe sind hochmotivierte und kompetente Mitarbeiter besonders wichtig. MTU steht für eine entwicklungs- und leistungsorientierte Unternehmenskultur mit einer ausgeprägten sozialen Verantwortung. Das Unternehmen fördert die kulturelle und personelle Vielfalt, flexible Arbeitsbedingungen sowie hochwertige Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten für seine Mitarbeiter. Langfristig orientiertes Handeln, zielführende Investitionen und die kontinuierliche Entwicklung der Unternehmenskultur sichern die Erreichung der strategischen Ziele ab.

Das Vergütungssystem für den Vorstand von MTU stellt ein wichtiges Steuerungselement dar, das darauf ausgerichtet ist, die optimale Orientierung der Unternehmensführung am langfristigen Interesse des Unternehmens und seiner Investoren sicherzustellen. Die Leistungskriterien des Vergütungssystems sind aus den werttreibenden Steuerungsgrößen von MTU abgeleitet und finden sich in Form des EBIT bereinigt und des Free Cashflows im Vergütungssystem wieder. Dadurch werden Anreize zur Umsetzung der MTU-Wachstumsstrategie gesetzt und somit die Vergütung des Vorstands an der positiven und nachhaltigen Unternehmensentwicklung ausgerichtet. Entsprechend berücksichtigt die Vorstandsvergütung eine angemessene Zusammensetzung aus erfolgsunabhängigen und erfolgsabhängigen Komponenten, insbesondere mit langfristiger Anreizwirkung. Das Vorstandsvergütungssystem ist insofern marktgerecht gestaltet und wurde in der aktuellen Fassung zum Geschäftsjahr 2021 überarbeitet.

Bei der Ausgestaltung des Vergütungssystems für den Vorstand orientiert sich der Aufsichtsrat an folgenden Leitlinien:

- **Strategiebezug:** Berücksichtigung anspruchsvoller und langfristiger Leistungskriterien im Rahmen der erfolgsabhängigen Vergütungskomponenten mit Bezug zur Unternehmensstrategie von MTU und somit Anreiz zur Erreichung strategisch wichtiger Ziele
- **Pay-for-Performance:** Sicherstellung einer adäquaten und ambitionierten Verknüpfung von Leistung und Vergütung
- **Nachhaltigkeit und Langfristigkeit:** Förderung der nachhaltigen und langfristigen Entwicklung von MTU durch überwiegend aktienbasierte und langfristig ausgerichtete erfolgsabhängige Vergütung sowie der Berücksichtigung nicht-finanzieller Nachhaltigkeitsziele (Environment, Social, Governance, ESG).
- **Interessenharmonisierung:** Angleichen der Interessen des Vorstands mit den Interessen der Aktionäre durch eine relative Erfolgsmessung
- **Konformität:** Berücksichtigung regulatorischer Anforderungen sowie Marktpraxis relevanter Vergleichsunternehmen
- **Angemessenheit:** Sicherstellung einer im Verhältnis zu den Aufgaben und Leistungen des jeweiligen Vorstandsmitglieds sowie zur Lage von MTU angemessenen Vergütung sowie Berücksichtigung der Vergütungs- und Beschäftigungsbedingungen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

## **B. Verfahren zur Fest- und Umsetzung sowie zur Überprüfung des Vergütungssystems**

Der Aufsichtsrat der MTU Aero Engines AG beschließt auf Vorschlag des im Sinne des Deutschen Corporate Governance Kodex (DCGK) unabhängigen Personalausschusses das Vergütungssystem der Vorstandsmitglieder. Das vom Aufsichtsrat beschlossene Vergütungssystem wird der Hauptversammlung zur Billigung vorgelegt. Sollte das Vergütungssystem durch die Hauptversammlung nicht gebilligt werden, legt der Aufsichtsrat in der nächsten ordentlichen Hauptversammlung ein überprüftes Vergütungssystem zur Billigung vor.

Die Ausgestaltung des Vorstandsvergütungssystems wird regelmäßig durch den Personalausschuss auf etwaigen Anpassungsbedarf überprüft. Falls ein Änderungsbedarf besteht, unterbreitet der Personalausschuss dem Aufsichtsrat Anpassungsvorschläge. Im Fall wesentlicher Änderungen, mindestens jedoch alle vier Jahre, wird das Vergütungssystem der Hauptversammlung erneut zur Billigung vorgelegt.

Der Aufsichtsrat legt für jedes Geschäftsjahr die konkrete Vergütung der Vorstandsmitglieder in Übereinstimmung mit dem der Hauptversammlung vorgelegten Vergütungssystem fest. Des

Weiteren definiert der Aufsichtsrat für das bevorstehende Geschäftsjahr die zur Leistungsmessung des Vorstands zugrunde liegenden Zielwerte der im Vergütungssystem verankerten Leistungskriterien.

### **B.1. Angemessenheit der Vergütung des Vorstands**

Bei der Festlegung der Vergütung der Vorstandmitglieder trägt der Aufsichtsrat gemäß § 87 Absatz 1 AktG dafür Sorge, dass die Vergütung in einem angemessenen Verhältnis zu den Aufgaben und Leistungen des jeweiligen Vorstandsmitglieds sowie zur Lage der Gesellschaft und zum Erfolg sowie den Zukunftsaussichten von MTU steht. Zudem wird sichergestellt, dass die übliche Vergütung nicht ohne Grund überschritten wird.

Der Personalausschuss überprüft die Angemessenheit und Marktgerechtigkeit der Vorstandsvergütung regelmäßig. Dazu wird mit Unterstützung eines unabhängigen Vergütungsexperten ein Vergleich mit den Unternehmen des DAX und MDAX durchgeführt (horizontaler Vergleich).

Zudem werden die Beschäftigungsbedingungen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei der Festsetzung der Vergütung berücksichtigt und ein vertikaler Vergleich vorgenommen, welcher die unternehmensinterne Vergütungsstruktur von MTU begutachtet. Hierfür wird die Vergütung des Vorstands mit der des oberen Führungskreises, des Führungskreises und der Tarifmitarbeiter ins Verhältnis gesetzt und der Status quo sowie die zeitliche Entwicklung dieser Verhältnisse betrachtet.

### **B.2. Maßnahmen zur Vermeidung und Behandlung von Interessenkonflikten**

Zum Umgang mit Interessenkonflikten werden die Empfehlungen des DCGK und die Regelungen der Geschäftsordnung für den Aufsichtsrat eingehalten. Jedes Aufsichtsratsmitglied hat Interessenkonflikte dem Aufsichtsrat gegenüber zu Händen des Vorsitzenden offen zu legen. Bei wesentlichen und nicht nur vorübergehenden Interessenkonflikten hat das Aufsichtsratsmitglied sein Amt niederzulegen. Der Aufsichtsrat informiert in seinem Bericht an die Hauptversammlung über aufgetretene Interessenkonflikte und deren Behandlung.

## C. Das Vergütungssystem des Vorstands im Überblick

### C.1. Die Komponenten des Vergütungssystems

Die folgende Tabelle stellt die grundlegenden Komponenten des Vergütungssystems dar.

#### Gesamtübersicht der Vergütungskomponenten

Erfolgsunabhängige Komponenten	Festvergütung	Feste vertraglich vereinbarte Vergütung, die in zwölf gleichen Raten ausgezahlt wird
	Nebenleistungen	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Steuerpflichtige Aufwandsersatzungen</li> <li>– Geldwerter Vorteil von Sachbezügen</li> <li>– Versicherungsprämien</li> <li>– In Ausnahmefällen: Abgeltung von verfallender Vergütung des Vorarbeitgebers</li> </ul>
	Altersversorgung	Ab dem 01. Januar 2021 neu bestellte Vorstandsmitglieder erhalten anstatt einer leistungsorientierten Zusage einer betrieblichen Altersversorgung ein jährlich in bar auszuzahlendes Versorgungsentgelt zur Eigenvorsorge
Erfolgsabhängige Komponenten	Jahreserfolgsvergütung (JEV)	Finanzielle Leistungskriterien: <ul style="list-style-type: none"> <li>– EBIT bereinigt</li> <li>– Free Cashflow</li> </ul> Limitierung 0 - 200 % Nicht-finanzielle, ESG-Ziele durch Multiplikator (0,8 - 1,2) berücksichtigt
	Restricted Stock Plan (RSP)	Performanceperiode: 3 Jahre Finanzielle Leistungskriterien: <ul style="list-style-type: none"> <li>– EBIT bereinigt</li> <li>– Relativer Total Shareholder Return</li> </ul> Limitierung 0 - 200 % Gewährung in MTU-Aktien (Haltefrist: 4 Jahre)
Weitere Vergütungsregelungen	Maximalvergütung	Begrenzung der für ein Geschäftsjahr gewährten Gesamtvergütung gemäß § 87a Absatz 1 Satz 2 Nr. 1 AktG: <ul style="list-style-type: none"> <li>– Vorstandsvorsitzender: 5,5 Mio. €</li> <li>– Ordentliche Vorstandsmitglieder: 3,0 Mio. €</li> </ul>
	Aktienhalteverpflichtung	Verpflichtung, Aktien der MTU in Höhe von 300 % (Vorstandsvorsitzender) bzw. 200 % (Ordentliche Vorstandsmitglieder) der Festvergütung (brutto) bis zwei Jahre nach Beendigung der Vorstandstätigkeit zu halten
	Malus- und Clawback Regelungen	Möglichkeit des Aufsichtsrats, erfolgsabhängige Vergütungskomponenten im Fall von schwerwiegenden Verstößen oder fehlerhaften Konzernabschlüssen teilweise oder vollständig zu reduzieren bzw. zurückzufordern
	Abfindungs-Cap	Leistungen aus Anlass der vorzeitigen Vertragsbeendigung dürfen, auch im Falle eines Kontrollwechsels, zwei Jahresvergütungen nicht übersteigen und maximal die Restlaufzeit des Vertrages vergüten

### C.2. Vergütungskomponenten und -struktur

Die Vergütung der Vorstandsmitglieder setzt sich aus erfolgsunabhängigen sowie erfolgsabhängigen Komponenten zusammen, deren Summe die Gesamtvergütung eines Vorstandsmitglieds bildet.

Die erfolgsunabhängigen Komponenten umfassen die Festvergütung, Nebenleistungen und Altersversorgung. Die erfolgsabhängigen Komponenten bestehen aus einer kurzfristigen variablen Vergütung in Form der Jahreserfolgsvergütung (JEV) sowie einer langfristigen variablen Vergütung in Form eines Restricted Stock Plans (RSP).

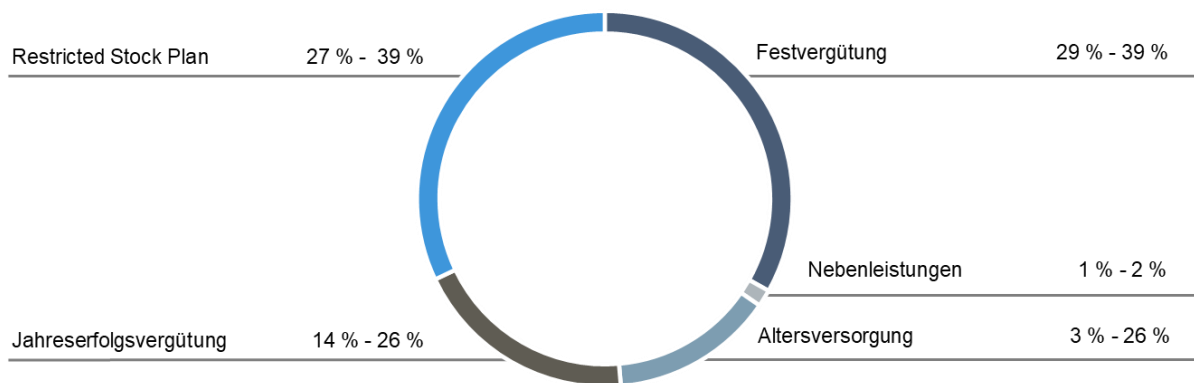
Die Summe aus Festvergütung, dem Zielbetrag der JEV sowie dem Gewährungswert des RSP bildet die Zieldirektvergütung der Vorstandsmitglieder. Um den Pay-for-Performance Gedanken des Vergütungssystems zu stärken besteht die Zieldirektvergütung überwiegend aus er-

folgsabhängigen Komponenten. Zudem sind die erfolgsabhängigen Komponenten mehrheitlich an das Erreichen langfristig orientierter Ziele geknüpft. Somit ist die Struktur der Zieldirektvergütung auf eine langfristige und nachhaltige Entwicklung der Gesellschaft ausgerichtet. Die Summe aus Zieldirektvergütung, Nebenleistungen und Altersversorgung bildet die Zielgesamtvergütung der Vorstandsmitglieder. Der Anteil der Festvergütung an der Zielgesamtvergütung beträgt zwischen 29 % und 39 %. Die kurzfristige variable Vergütung hat einen Anteil von rund 40 % an den erfolgsabhängigen Komponenten und trägt zwischen 14 % und 26 % zur Zielgesamtvergütung bei. Auf die langfristige variable Vergütung mit einem Anteil von rund 60 % an den erfolgsabhängigen Komponenten entfallen 27 % bis 39 % der Zielgesamtvergütung.

Der Anteil der Nebenleistungen liegt regelmäßig bei 1 % bis 2 % der Zielgesamtvergütung. Die Altersversorgung beträgt zwischen 3 % und 26 % der Zielgesamtvergütung.

Sofern ein Mitglied des Vorstands im Rahmen der erstmaligen Bestellung eine Zahlung zum Ausgleich des Verlustes von Vergütungsansprüchen gegenüber dem vorherigen Arbeitgeber erhält, können sich leicht abweichende Anteile der einzelnen Komponenten ergeben.

### Struktur der Zielgesamtvergütung



### C.3. Maximalvergütung

Der Aufsichtsrat hat gemäß § 87a Absatz 1 Satz 2 Nr. 1 AktG für jedes Vorstandsmitglied eine Maximalvergütung festgelegt, die alle festen und variablen Komponenten (Festvergütung, Nebenleistungen, Altersversorgung, Jahreserfolgsvergütung und Restricted Stock Plan) umfasst. Die Maximalvergütung begrenzt den Gesamtbetrag, der für ein bestimmtes Geschäftsjahr gewährten Vergütung, unabhängig vom Auszahlungszeitpunkt. Sie beträgt für den Vorstandsvorsitzenden 5,5 Mio. € und für die Ordentliche Vorstandsmitglieder jeweils 3,0 Mio. €.

## D. Detailbetrachtung der einzelnen Vergütungskomponenten

### D.1. Erfolgsunabhängige Komponenten

Die erfolgsunabhängige Vergütung besteht aus der Festvergütung, Nebenleistungen sowie der Altersversorgung.

#### D.1.1. Festvergütung

Die Festvergütung ist eine feste vertraglich vereinbarte Vergütung, die in zwölf gleichen Raten ausgezahlt wird.

### **D.1.2. Nebenleistungen**

Die Nebenleistungen umfassen steuerpflichtige Aufwandserstattungen und den geldwerten Vorteil von Sachbezügen wie Firmenwagen zur dienstlichen und privaten Nutzung, eine jährliche ärztliche Vorsorgeuntersuchung sowie Versicherungsprämien, inklusive der gegebenenfalls darauf übernommenen Steuern. Letztere beinhalten Prämien für eine für die Vorstandsmitglieder abgeschlossene D&O Versicherung mit einem Selbstbehalt von 10 % des Schadens bis zu einer Höhe des 1,5-fachen der jährlichen Festvergütung.

Sofern ein Mitglied des Vorstands aufgrund seines Wechsels zu MTU Vergütungsansprüche gegenüber seinem vorherigen Arbeitgeber verliert, kann der Aufsichtsrat in Ausnahmefällen für erstmalig bestellte Vorstandsmitglieder in angemessener und markgerechter Weise eine Ausgleichszahlung gewähren. Auf diese Weise soll sichergestellt werden, dass die bestmöglichen Kandidatinnen und Kandidaten für MTU gewonnen werden können. Eine derartige einmalige Ausgleichszahlung wird im Vergütungsbericht gesondert ausgewiesen und begründet.

### **D.1.3. Altersversorgung**

Vorstandsmitgliedern, die bis zum 31. Dezember 2020 in den Vorstand bestellt wurden, erhalten eine leistungsorientierte Zusage. 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 ein Versorgungsgrad in Höhe von 60 % der festgesetzten Festvergütung nach 15 Vorstandsdienstjahren.

Zur Ablösung der bis zum 31. Dezember 2009 unverfallbaren Anwartschaften aus der vorherigen Zusage wurde ein Startbaustein ermittelt. Der Startbaustein wurde in ein Versorgungskonto eingezahlt, 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 im Regelfall begrenzt auf 15 Vorstandsjahre und endet mit Vollendung des 60. Lebensjahres. Ab dem Alter 61 wird das Versorgungskonto bis zur Inanspruchnahme jährlich mit 4 % verzinst. Die sich aus dieser Verzinsung ergebenden Beträge bilden die 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. Das Versorgungskapital wird im Versorgungsfall grundsätzlich als Einmalkapital gewährt. Auf Antrag des Vorstands und unter Berücksichtigung der diesbezüglich erteilten 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 Versorgungsfalls (Erreichen der Altersgrenze, Invalidität oder Tod) fällig. Die Versorgungsanwartschaft ist von Beginn an unverfallbar.

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

Vorstandsmitglieder, die ab dem 01. Januar 2021 neu in den Vorstand bestellt werden, erhalten statt der zuvor beschriebenen Zusage ein Versorgungsentgelt als pauschalen, zweckgebundenen Betrag zur Eigenvorsorge, welches jährlich in bar ausgezahlt wird. Dies ermöglicht

den Vorstandsmitgliedern, sich nach eigenem Ermessen eigenverantwortlich um ihre Altersvorsorge zu kümmern. Durch die Gewährung eines Versorgungsentgelts entfallen für MTU alle Zinsrisiken und sonstige biometrische Risiken für die Finanzierung einer Altersversorgung.

## D.2. Erfolgsabhängige Komponenten

Die erfolgsabhängige Vergütung setzt sich aus den Komponenten Jahreserfolgsvergütung (JEV) sowie Restricted Stock Plan (RSP) zusammen.

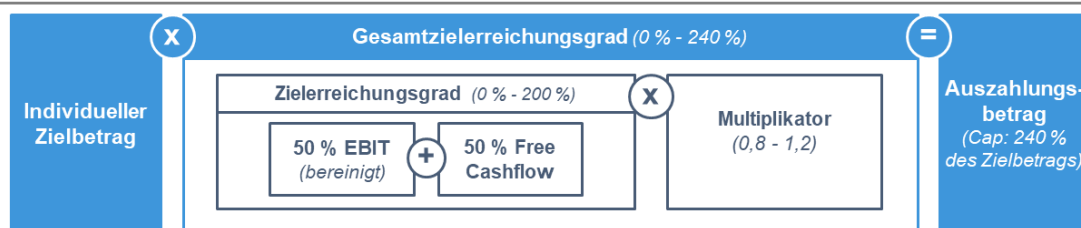
### D.2.1. Jahreserfolgsvergütung (JEV)

#### D.2.1.1. Grundzüge der JEV

Als erfolgsabhängige Vergütung mit kurzfristiger Anreizwirkung wird die Jahreserfolgsvergütung (JEV) gewährt. Sie beträgt rund 40 % der erfolgsabhängigen Vorstandsvergütung und soll die Umsetzung der operativen Ziele, die für die langfristige Entwicklung von MTU von Bedeutung sind, sicherstellen. Ihre Höhe ist abhängig vom Grad der Zielerreichung bei zwei finanziellen Leistungskriterien, den beiden gleichgewichteten Konzernsteuerungskennzahlen EBIT bereinigt und Free Cashflow. Zusätzlich werden mit Hilfe des Multiplikators nicht-finanzielle ESG-Ziele bei der Ermittlung des Gesamtzielerreichungsgrads berücksichtigt.

Der Auszahlungsbetrag basiert auf dem individuellen Zielbetrag und dem für das Geschäftsjahr festgestellten Gesamtzielerreichungsgrad. Der Gesamtzielerreichungsgrad der JEV ermittelt sich auf Basis des arithmetischen Mittels der beiden Zielerreichungsgrade der Leistungskriterien, welche einen Wert zwischen 0 % und 200 % annehmen können, multipliziert mit dem Multiplikator, der eine Bandbreite von 0,8 bis 1,2 besitzt.

#### Jahreserfolgsvergütung (JEV)



Der individuelle Zielbetrag, die festgelegten Zielwerte der finanziellen Leistungskriterien, die vereinbarten nicht-finanziellen Ziele im Rahmen des Multiplikators sowie die festgestellten Zielerreichungen und der Gesamtzielerreichungsgrad werden für das jeweilige Geschäftsjahr mit dem daraus resultierenden Auszahlungsbetrag ex-post im Vergütungsbericht veröffentlicht.

#### D.2.1.2. Finanzielle Leistungskriterien der JEV

Im Rahmen der JEV werden das EBIT bereinigt und der Free Cashflow gleichgewichtet als finanzielle Leistungskriterien berücksichtigt.

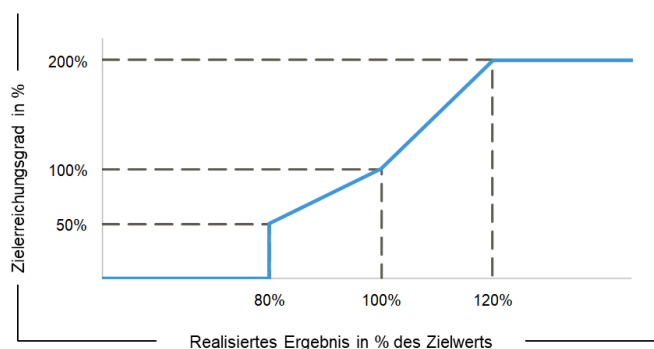
Das EBIT bereinigt beschreibt das bereinigte Ergebnis von MTU vor Finanzergebnis und Steuern. Die Bereinigung dient dem Herausrechnen von Sondereinflüssen. Dadurch wird der Erfolg der Steuerung der operativen Geschäftstätigkeit gemessen. Das EBIT bereinigt ermöglicht somit eine Beurteilung des wirtschaftlichen Erfolgs und der Ausrichtung von MTU auf ein nachhaltiges und profitables Wachstum.

Neben dem EBIT stellt das zweite Leistungskriterium, Free Cashflow, eine weitere werttreibende Steuerungsgröße von MTU dar. Die Optimierung des Cashflows stellt sicher, dass die finanzielle Substanz des Konzerns erhalten bleibt. Dies ermöglicht Investitionen in den Erhalt der führenden technologischen Position von MTU und damit die Verwirklichung der MTU-Wachstumsstrategie. Die Verankerung des Free Cashflow in der JEV setzt somit Anreize zur

Umsetzung der Unternehmensstrategie. Den Free Cashflow ermittelt MTU aus der Kombination der Cashflows aus betrieblicher Tätigkeit und aus Investitionstätigkeit. Der Cashflow aus Investitionstätigkeit wird um Auszahlungsondereinflüsse – in Form von Akquisitionszahlungen für Programmbeteiligungen sowie Zahlungen im Zusammenhang mit zinsbringenden Finanzierungen und finanziellen Vermögenswerten im Rahmen der Liquiditätssteuerung – bereinigt.

Die für eine 100 %ige Ausschüttung der JEV zu erreichenden Zielwerte des Geschäftsjahres werden vom Aufsichtsrat jährlich im Voraus unter Berücksichtigung der operativen Geschäftsplanung festgelegt. Zusätzlich wird eine Einstiegshürde von 80 % bestimmt, deren Erreichung mit einer Ausschüttung von 50 % der JEV korrespondiert. Unterhalb dieser Einstiegshürde besteht kein Anspruch auf die JEV. Ebenso gilt eine Obergrenze der Ausschüttung von 200 % bei Erreichen des maximalen Zielerreichungsgrads von 120 %. Zwischen der Einstiegshürde, einer Zielerreichung von 100 % und der Obergrenze wird der Gesamtzielerreichungsgrad linear interpoliert.

**Jahreserfolgsvergütung – Zielerreichungskurve**



### D.2.1.3. Nicht-finanzielle ESG-Ziele der JEV

Neben finanziellen Leistungskriterien werden durch einen Multiplikator mit einer Bandbreite von 0,8 bis 1,2 auch nicht-finanzielle ESG-Ziele im Rahmen der JEV berücksichtigt. Der nachfolgende Kriterienkatalog berücksichtigt neben nicht-finanziellen strategischen Zielen aus der Geschäftsstrategie von MTU auch sog. ESG-Ziele, welche aus der Nachhaltigkeitsstrategie abgeleitet werden. Dies bietet dem Aufsichtsrat die Möglichkeit, nicht-finanzielle Ziele in die JEV zu implementieren, welche für den langfristigen und nachhaltigen Unternehmenserfolg von MTU von Bedeutung sind.

Der Aufsichtsrat wählt vor Beginn des Geschäftsjahres relevante Kriterien auf Basis des Kriterienkatalogs aus und legt explizite Zielwerte und -korridore für die Bewertung der Kriterien fest.

#### Kriterienkatalog für den Multiplikator

Umweltmanagement	Compliance	Gesellschaftliches Engagement	Wachstum und Widerstandsfähigkeit	Produktverantwortung & -qualität
Innovation	Arbeitgeberattraktivität	Mitarbeiter & Vielfalt	Verantwortungsvolle Beschaffung	Digitales

Die konkreten Ziele für das jeweilige Geschäftsjahr sowie die resultierende Zielerreichung werden ex-post im Vergütungsbericht veröffentlicht.



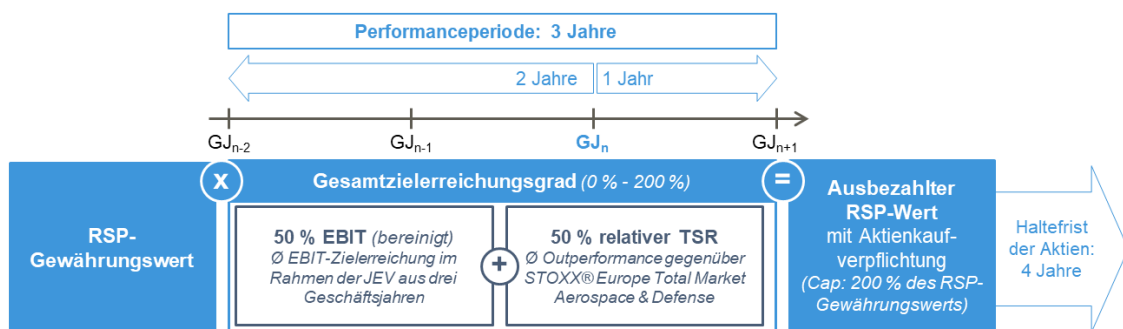
## D.2.2. Restricted Stock Plan (RSP)

### D.2.2.1. Grundzüge des RSP

Als erfolgsabhängige Vergütung mit langfristiger Anreizwirkung wird eine langfristige variable Vergütung in Form des Restricted Stock Plan (RSP) gewährt. Diese Vergütungskomponente ist aktienbasiert und macht rund 60 % der variablen Vergütung aus. Die Bemessung erfolgt mittels einer zwei Jahre rückwärts sowie ein Jahr nach vorne gerichteten Mehrjahresbetrachtung und beginnt jeweils am 1. Januar des zweiten Geschäftsjahres vor dem Gewährungszeitpunkt der jeweiligen Tranche und endet mit Ablauf des 31. Dezembers des Geschäftsjahres, in dem die Gewährung erfolgt ("Performanceperiode").

Die Höhe des ausbezahlten RSP-Werts basiert auf dem vertraglich vereinbarten RSP-Gewährungswert und ist abhängig von zwei gleichgewichteten Leistungskriterien, dem EBIT bereinigt und dem relativen Total Shareholder Return (TSR) gemessen gegenüber dem STOXX® Europe Total Market Aerospace and Defense. Die Zielerreichung kann Werte zwischen 0 % und 200 % annehmen.

### Restricted Stock Plan (RSP)



Der RSP wird technisch mittels einer Barvergütung umgesetzt, deren Nettobetrag (nach Einkommensteuer) durch das jeweilige Vorstandsmitglied unmittelbar und vollumfänglich in verfügungsbeschränkte MTU-Aktien investiert werden muss. Für diese Aktien ist eine vierjährige Haltefrist festgeschrieben. Die MTU-Aktien stehen dem Vorstandsmitglied nach Ende der Haltefrist und somit nach einer insgesamt siebenjährigen Laufzeit zur freien Verfügung.

### D.2.2.2. Leistungskriterien des RSP

Maßgebliche Leistungskriterien für die Ermittlung des auszuzahlenden RSP-Werts sind das EBIT bereinigt sowie der relative TSR.

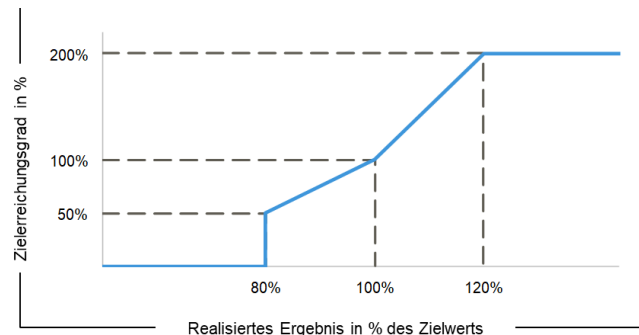
#### EBIT bereinigt

Das EBIT bereinigt beschreibt das bereinigte Ergebnis von MTU vor Finanzergebnis und Steuern. Die Bereinigung dient dem Herausrechnen von Sondereinflüssen. Dadurch wird der Erfolg der Steuerung der operativen Geschäftstätigkeit gemessen. Die Berücksichtigung des EBIT bereinigt im Rahmen des RSP ermöglicht eine Beurteilung des wirtschaftlichen Erfolgs von MTU über mehrere Geschäftsjahre und setzt somit Anreize für ein nachhaltiges und langfristiges, profitables Wachstum.

Liegt das realisierte Ergebnis für das EBIT bereinigt unterhalb von 80 % (Einstiegshürde) des vom Aufsichtsrat festgelegten Zielwerts, liegt die Zielerreichung bei 0 %, während bei 80 % des Zielwerts der Schwellenwert von 50 % Zielerreichung erreicht wird. Entspricht das realisierte Ergebnis dem Zielwert, liegt die Zielerreichung bei 100 %. Liegt das realisierte Ergebnis bei 120 % des Zielwerts, entspricht dies einer Zielerreichung von 200 %. Die Zielerreichung ist

auf 200 % limitiert (Obergrenze), somit führt ein realisiertes Ergebnis von über 120 % des Zielwerts nicht zu einer weiteren Erhöhung der Zielerreichung. Zwischenwerte werden linear interpoliert. Der Zielwert eines Jahres entspricht dem vom Aufsichtsrat im Rahmen der JEV festgelegten Zielwert für das EBIT bereinigt.

#### Restricted Stock Plan – Zielerreichungskurve EBIT bereinigt



Die für die jeweilige RSP-Tranche ausschlaggebende Zielerreichung berechnet sich als Durchschnitt der jährlichen EBIT bereinigt-Zielerreichungen, die während der dreijährigen Performanceperiode festgestellt wurden. Die festgelegten jährlichen Zielwerte und Zielerreichungen sowie die resultierende Gesamtzielerreichung werden im Vergütungsbericht nach Ablauf der Performanceperiode ex-post veröffentlicht.

#### Relativer Total Shareholder Return (TSR)

Als externes, auf den Kapitalmarkt ausgerichtetes Leistungskriterium wird der relative TSR berücksichtigt. Er ermöglicht eine relative Erfolgsmessung gegen relevante Wettbewerber und eine Verknüpfung der Interessen von Vorstand und Aktionären. Durch den relativen TSR wird die TSR-Performance von MTU mit der TSR-Performance des STOXX® Europe Total Market Aerospace and Defense verglichen. Dadurch wird ein Anreiz zur langfristigen und nachhaltigen Outperformance der MTU-Aktie am Kapitalmarkt gesetzt.

Zur Ermittlung der jährlichen Zielerreichung des relativen TSR wird während der Performanceperiode die jährliche TSR-Performance der Aktie der MTU ermittelt und der jährlichen TSR-Performance des STOXX® Europe Total Market Aerospace & Defense (Vergleichsindex) gegenübergestellt.

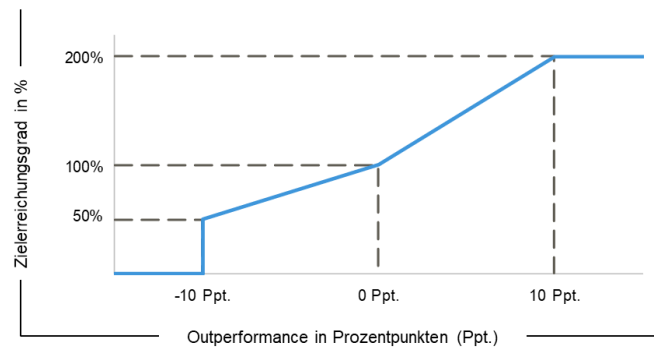
Für den Fall, dass der gewählte Vergleichsindex im Zeitraum der Performanceperiode maßgeblich umstrukturiert, angepasst oder nicht fortgeführt wird, behält sich der Aufsichtsrat der MTU Aero Engines AG vor, einen alternativen Vergleichsindex auszuwählen und ggf. eine Neukalibrierung der Zielerreichungskurve vorzunehmen.

Die TSR-Performance der MTU bezeichnet die Aktienkursentwicklung zuzüglich fiktiv reinvestierter Brutto-Dividenden während eines Geschäftsjahres und wird auf Grundlage der Daten eines anerkannten Datenproviders (z. B. Bloomberg, Thomson Reuters) festgestellt. Dabei basieren Ausgangs- und Endwert des TSR auf dem arithmetischen Mittel der letzten 30 Handelstage vor Beginn sowie vor Ende des jeweiligen Geschäftsjahres. Analog zur Bestimmung der TSR-Performance der MTU wird die TSR-Performance des Vergleichsindex (STOXX® Europe Total Market Aerospace & Defense) ermittelt.

Die jährliche Zielerreichung wird ermittelt, indem die Differenz zwischen der TSR-Performance der MTU und der TSR-Performance des Vergleichsindex gebildet wird. Die sich daraus ergebende Differenz in Prozentpunkten („Outperformance“) wird auf der Zielerreichungskurve abgetragen, um den Prozentwert der Zielerreichung zu erhalten.

Bei einer Differenz von mehr als -10 Prozentpunkten (Einstiegshürde) beträgt die Zielerreichung 0 %, während bei einer Differenz von -10 Prozentpunkten der Schwellenwert von 50 % Zielerreichung erzielt wird. Bei einer Differenz von 0 Prozentpunkten (Zielwert) beträgt die Zielerreichung 100 %. Liegt die Differenz bei +10 Prozentpunkten, beträgt die Zielerreichung 200 % (Obergrenze). Weitere Steigerungen der Differenz führen zu keinem weiteren Anstieg der Zielerreichung. Zwischenwerte werden linear interpoliert.

#### Restricted Stock Plan – Zielerreichungskurve relativer TSR



Die für die jeweilige RSP-Tranche ausschlaggebende Zielerreichung für den relativen TSR berechnet sich als Durchschnitt der jährlichen relativer TSR-Zielerreichungen, die während der dreijährigen Performanceperiode festgestellt wurden. Die jährlich ermittelten Outperformance-Werte und Zielerreichungen sowie die resultierende Gesamtzielerreichung werden im Vergütungsbericht nach Ablauf der Performanceperiode ex-post veröffentlicht.

### D.3. Malus und Clawback

In bestimmten Fällen hat der Aufsichtsrat die Möglichkeit, noch nicht ausgezahlte erfolgsabhängige Vergütungskomponenten nach pflichtgemäßem Ermessen zu reduzieren oder bereits ausgezahlte erfolgsabhängige Vergütungskomponenten zurückzufordern.

Im Fall eines schwerwiegenden Verstoßes gegen wesentliche Handlungsgrundsätze von MTU, gegen eine wesentliche dienstvertragliche Pflicht oder gegen Sorgfaltspflichten im Sinne des § 93 AktG kann der Aufsichtsrat erfolgsabhängige Vergütungskomponenten nach pflichtgemäßem Ermessen teilweise oder vollständig reduzieren (Malus).

Wurden die erfolgsabhängigen Vergütungskomponenten bereits ausgezahlt, kann der Aufsichtsrat in den oben genannten Fällen auch ausgezahlte Beträge nach pflichtgemäßem Ermessen teilweise oder vollständig zurückfordern (Compliance-Clawback).

Darüber hinaus hat der Aufsichtsrat die Möglichkeit, auf Basis eines fehlerhaften Konzernabschlusses bereits festgesetzte bzw. ausgezahlte erfolgsabhängige Vergütungskomponenten teilweise oder vollständig zurückfordern (Performance-Clawback), wenn sich auf Basis eines korrigierten Konzernabschlusses ein geringerer oder kein Auszahlungsbetrag aus den erfolgsabhängigen Vergütungskomponenten ergeben hätte.

#### **D.4. Aktienhalteverpflichtungen (Share Ownership Guidelines)**

Zur Stärkung der langfristigen und nachhaltigen Entwicklung von MTU sowie zum weiteren Angleich der Interessen von Vorstand und Aktionären sieht das Vergütungssystem Aktienhalteverpflichtungen für die Vorstandsmitglieder vor. Die Vorstandsmitglieder sind verpflichtet, innerhalb einer vierjährigen Aufbauphase Aktien von MTU in Höhe von 300 % (Vorstandsvorsitzender) bzw. 200 % (Ordentliche Vorstandsmitglieder) der Brutto-Festvergütung zu erwerben und diese bis zwei Jahre nach Beendigung der Vorstandstätigkeit zu halten. Aktien aus dem Restricted Stock Plan werden auf die Aktienhalteverpflichtung angerechnet.

### **E. Vergütungsbezogene Rechtsgeschäfte**

#### **E.1. Laufzeiten der Vorstandsanstellungsverträge**

Die Vertragslaufzeit der Vorstandsanstellungsverträge richtet sich nach der jeweiligen vom Aufsichtsrat beschlossenen Bestellperiode. Der Aufsichtsrat beachtet sowohl bei der Bestellung der Vorstandsmitglieder als auch bei der vereinbarten Laufzeit der Vorstandsanstellungsverträge die aktienrechtlichen Vorgaben sowie die Empfehlungen des DCGK. Daher werden Vorstandsanstellungsverträge für neue Vorstandsmitglieder für drei Jahre und danach maximal für eine Laufzeit von fünf Jahren abgeschlossen. Die Vorstandsanstellungsverträge sehen keine Möglichkeit zur ordentlichen Kündigung vor, das beiderseitige Recht zur fristlosen Kündigung aus wichtigem Grund bleibt unberührt. Im Falle einer vorzeitigen Beendigung der Bestellung kann der Vorstandsanstellungsvertrag beiderseits mit einer Kündigungsfrist von sechs Monaten zum Ende eines Kalenderjahres ordentlich gekündigt werden.

#### **E.2. Regelungen im Falle eines unterjährigen Ein- oder Austritts**

Bei einem – auf das Geschäftsjahr bezogenen – unterjährigem Eintritt oder Austritt – werden die Ansprüche auf die Festvergütung sowie auf die erfolgsabhängigen Vergütungskomponenten pro rata temporis gekürzt.

Für den Fall, dass der Vorstandsanstellungsvertrag im Laufe des Geschäftsjahres beginnt, wird bei der Ermittlung des Gesamtzielerreichungsgrads im Rahmen des RSP für die Geschäftsjahre, in denen das Vorstandsmitglied noch nicht im Amt bzw. nicht ganzjährig im Amt war, die Zielerreichung der beiden Leistungskriterien auf 100 % festgelegt. Für die Jahre, in denen das Vorstandsmitglied ganzjährig im Amt war, werden die tatsächlichen jährlichen Zielerreichungen für EBIT bereinigt und Free Cashflow zugrunde gelegt.

#### **E.3. Vorzeitige Beendigung**

##### **E.3.1. Abfindung**

Die Vorstandsmitglieder haben bei vorzeitiger Beendigung ihrer Tätigkeit auf Veranlassung von MTU Anspruch auf eine Abfindung in Höhe der Summe aus anteiliger Festvergütung, anteiliger Jahreserfolgsvergütung (JEV) sowie anteiliger Vergütung aus dem Restricted Stock Plan (RSP) für die ursprüngliche Restlaufzeit ihrer Verträge. Die Abfindung ist auf das Zweifache der jährlichen Gesamtvergütung des ausscheidenden Vorstandsmitglieds beschränkt („Abfindungs-Cap“). Für den Fall einer Kündigung seitens MTU aus wichtigem Grund entfällt die Zahlung einer Abfindung. Darüber hinaus entsteht MTU in diesem Fall ein Anspruch auf Rückzahlung der im Geschäftsjahr der Beendigung gewährten RSP-Tranche.

Im Falle eines Kontrollwechsels haben die Vorstandsmitglieder das Recht, ihr Amt als Mitglied des Vorstands aus wichtigem Grund niederzulegen. Laut 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 Ver-

ringerung 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 Abfindungs-Cap begrenzt.

### **E.3.2. Arbeitsunfähigkeit und Tod**

Im Falle der Arbeitsunfähigkeit durch Krankheit, Unfall oder einen anderen vom Vorstandsmitglied nicht zu vertretenden Grund erhält das Vorstandsmitglied für die Dauer von 12 Monaten, jedoch maximal bis zum Ende des Vorstandsanstellungsvertrages, seine Festvergütung weiter. Die Jahresefolgsvergütung wird ebenfalls weiterhin gewährt. Die Vergütung aus dem Restricted Stock Plan wird pro rata temporis gekürzt, wenn die Arbeitsunfähigkeit länger als 12 Monate andauert.

Verstirbt das Vorstandsmitglied während der Dauer des Vorstandsanstellungsvertrages, erhält der Ehepartner bzw. der eingetragene Lebenspartner bzw. die unterhaltsberechtigten Kinder die (anteilige) Festvergütung für den Sterbemonat und die auf den Sterbemonat folgenden drei Monate.

### **E.3.3. Erfolgsabhängige Vergütung bei vorzeitiger Beendigung**

#### **Jahresefolgsvergütung (JEV)**

Wird die Bestellung von MTU aus wichtigem Grund widerrufen, erhält das Vorstandsmitglied für das zum Zeitpunkt des Ablaufs der Organschaft laufende Geschäftsjahr für den Fall einer fristlosen Kündigung des Vorstandsanstellungsvertrages keine Jahresefolgsvergütung. Für den Fall der fristgerechten Kündigung des Vorstandsanstellungsvertrages seitens MTU oder seitens des Vorstandsmitglieds entsteht ein anteiliger Anspruch auf die Jahresefolgsvergütung bis zum Austrittstermin.

#### **Restricted Stock Plan (RSP)**

Endet der Vorstandsanstellungsvertrag durch außerordentliche Kündigung aus wichtigem Grund gem. § 626 Absatz 1 BGB durch MTU oder durch die Niederlegung des Mandats durch das Vorstandsmitglied ohne einvernehmliche Regelung vor dem Ende der Halteperiode, wird die Bestellung durch den Aufsichtsrat aus wichtigem Grund gemäß § 84 Absatz 3 AktG vor dem Ende der Halteperiode widerrufen, oder tritt das Vorstandsmitglied vor dem Ende der Halteperiode zurück, ist das Vorstandsmitglied zur Erstattung des ausbezahlten RSP-Werts (brutto) verpflichtet.

### **E.4. Nebentätigkeiten der Vorstandsmitglieder**

Eine entgeltliche oder unentgeltliche Nebentätigkeit, ein Amt als Aufsichtsrat, Beirat, ein Ehrenamt im Bereich der gewerblichen Wirtschaft oder ähnliche Ämter bedürfen der vorherigen schriftlichen Zustimmung des Aufsichtsrates, die dieser jederzeit widerrufen kann.

Auf Wunsch des Aufsichtsrates wird das Vorstandsmitglied ohne gesonderte Vergütung Aufsichtsratsmandate und ähnliche Ämter in Gesellschaften, an denen MTU unmittelbar oder mittelbar beteiligt ist, übernehmen. Solche Tätigkeiten und Ämter wird das Vorstandsmitglied auf Wunsch des Aufsichtsrates jederzeit, spätestens jedoch bei seinem Ausscheiden aus der Gesellschaft wieder aufgeben bzw. niederlegen.

## **F. Vorübergehende Abweichungen vom Vergütungssystem**

Der Aufsichtsrat hat gemäß § 87a Absatz 2 Satz 2 AktG das Recht unter besonderen und außergewöhnlichen Umständen (z. B. im Falle einer schwerwiegenden Finanz- oder Wirtschaftskrise) vorübergehend vom festgelegten Vergütungssystem abzuweichen, wenn dies im Interesse des langfristigen Wohlergehens von MTU notwendig ist. Allgemein ungünstige Marktentwicklungen gelten ausdrücklich nicht als besondere und außergewöhnliche Umstände, die eine vorübergehende Abweichung vom Vergütungssystem ermöglichen.

Eine Abweichung vom Vergütungssystem ist nur durch einen entsprechenden Beschluss des Aufsichtsrats auf Vorschlag des Personalausschusses und nach sorgfältiger Prüfung der Notwendigkeit möglich. Auch im Fall einer Abweichung muss die Vergütung weiterhin auf eine langfristige und nachhaltige Entwicklung von MTU ausgerichtet sein und mit dem Erfolg des Unternehmens und der Leistung des Vorstands in Einklang stehen.

Die Bestandteile des Vergütungssystems, von denen unter den genannten Umständen abgewichen werden kann, sind die Leistungskriterien der JEV und des RSP sowie deren Gewichtung, Bandbreiten der möglichen Zielerreichungen sowie die Methoden zur Feststellung der Zielerreichung. Ebenso kann der Aufsichtsrat vorübergehend zusätzliche Vergütungskomponenten gewähren oder einzelne Vergütungskomponenten durch andere Vergütungskomponenten ersetzen sofern die Anreizwirkung der Vorstandsvergütung durch eine Anpassung der bestehenden Vergütungskomponenten nicht adäquat wiederherzustellen ist.