

Langfristige Komponenten bei variabler Vergütung

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 Vertragselemente, und überprüft es regelmäßig.

Im Vordergrund des seit dem Geschäftsjahr 2010 bestehenden und mit Unterstützung externer unabhängiger Berater entwickelten Vergütungssystems steht die Orientierung der Vergütung des Vorstands an einer nachhaltigen und auf Langfristigkeit ausgerichteten Unternehmensführung und -entwicklung. Dies bedingt neben einer angemessenen Zusammensetzung von festen und variablen Vergütungsbestandteilen auch langfristige Komponenten bei der variablen Vergütung. Große Teile der variablen Vergütung werden aufgeschoben gewährt und können auch wieder gänzlich entfallen. Die Interessen der Mitglieder des Vorstands sollen durch die dauerhafte Beteiligung am Unternehmen mit den Interessen des Unternehmens verbunden werden. Ausdruck dessen ist auch die vom Aufsichtsrat im Berichtsjahr beschlossene Anpassung des Vorstands-Vergütungssystems zum Geschäftsjahr 2016 (vgl. Abschnitt „Anpassung des Vorstands-Vergütungssystems zum Geschäftsjahr 2016“).

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 (sog. Zieldirektvergütung) und ihre Zusammensetzung für die Mitglieder des Vorstands fest. Von der Zieldirektvergütung sind 40% erfolgsunabhängig und 60% erfolgsbezogen; die erfolgsbezogene Vergütung teilt sich in je 30% Jahreserfolgsvergütung und anteilsbasierte Vergütung.

ERFOLGSUNABHÄNGIGE KOMPONENTEN

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

ERFOLGSBEZOGENE KOMPONENTEN

Erfolgsbezogene Komponenten ohne langfristige Anreizwirkung

Die Jahreserfolgsvergütung (JEV) wird zu 50% als kurzfristige Vergütungskomponente gewährt.

Die Höhe ist abhängig vom Grad der Zielerreichung bei zwei Erfolgszielen sowie der individuellen Leistung. Die Erfolgsziele werden anhand der beiden gleichgewichteten Konzernsteuerungskennzahlen „EBIT bereinigt“ und „Free Cashflow“ gemessen. 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 bei 30 % 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 15 % oberhalb des Zielwertes für die beiden Erfolgsziele festgesetzt. Zwischen der Einstiegshürde, einer Zielerreichung von 100 % und dem maximalen Zielerreichungsgrad wird der Ausschüttungsgrad jeweils linear interpoliert. 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.

Die Methodik der Anpassung und Auszahlung einbehaltener Vergütungsbestandteile bleibt auch im Fall des Ausscheidens eines Vorstandsmitglieds vor der letzten Auszahlung unverändert.

Individuelle
Leistung
wird berücksichtigt

Erfolgsbezogene Komponenten mit langfristiger Anreizwirkung

Die erfolgsbezogene Vergütung mit langfristiger Anreizwirkung setzt sich aus der aufgeschobenen JEV und einer anteilsbasierten Komponente zusammen.

Aufgeschobene Jahreserfolgsvergütung (JEV)

Die weiteren 50 % der JEV werden zu gleichen Teilen auf die zwei Folgejahre aufgeschoben. Der endgültige Wert der jeweiligen aufgeschobenen JEV hängt von der Zielerreichung der beiden Konzernsteuerungszahlen sowie dem diskretionären Faktor in den jeweiligen Geschäftsjahren ab. Mit Blick auf die Ansprüche von Dr. Stefan Weingartner aus aufgeschobener JEV wird anstelle des jeweils effektiven, ein Zielerreichungsgrad von 100 % berücksichtigt. Weiterhin wird in seinem Fall, wie auch für Egon Behle, der diskretionäre Faktor auf Eins (1) festgelegt.

Anteilsbasierte Komponente

Die Langfristvergütung der Vorstandsmitglieder der MTU wird in Form einer langfristigen aktienbasierten Komponente vom Aufsichtsrat in jährlichen Tranchen gewährt. Diese anteilsbasierte Vergütungskomponente besteht aus dem Performance Share Plan (PSP), der auf der Entwicklung der MTU-Aktie im MDAX-Vergleich basiert, und dem Share Matching Plan (SMP), in den der Vorstand im Anschluss an die jeweilige PSP-Tranche investieren kann.

Performance Share Plan (PSP)

Entsprechend der individuellen langfristigen Zielvergütung wird auf Basis des durchschnittlichen Aktienkurses (XETRA) der Aktie der MTU Aero Engines AG während der letzten 30 Börsenhandeltage vor Beginn des Bemessungszeitraums die vorläufige Anzahl von Performance Shares abgeleitet. Nach Ablauf des vierjährigen Bemessungszeitraums berechnen die Performance Shares – nach freier Bestimmung des Aufsichtsrats – zu einer Auszahlung in bar oder in Aktien. Die Gewährung erfolgte seit 2010 jeweils mit Wirkung zum 1. Januar des Geschäftsjahres. Für Michael Schreyögg erfolgte die Gewährung der vierten Tranche anteilig zum 1. Juli 2013.

Nach Ablauf des jeweils vierjährigen Bemessungszeitraums jeder gewährten Tranche wird die endgültige Anzahl der Performance Shares bestimmt. Die Höhe richtet sich nach der relativen Performance der MTU-Aktie im Vergleich zu den einzelnen Index-Mitgliedern des MDAX. Der Vergleich findet auf Basis des Total Shareholder Return (TSR) statt, welcher sich anhand der Aktienkursentwicklung sowie der im Bemessungszeitraum gezahlten Dividenden ermittelt. Maßgeblich ist der erreichte TSR der MTU im Verhältnis zu den TSR-Werten der anderen MDAX-Unternehmen am Ende

Aufsichtsrat kann
Auszahlungshöhe
begrenzen

des Bemessungszeitraums. Die Ausschüttung beträgt je nach erreichtem TSR-Rang zwischen 0 und 150 %, bei Erreichung des mittleren Rangs 100 %. Die Einstiegshürde bildet ein TSR-Rang von 45, der mit einer Ausschüttung von 25 % der gewährten Performance Shares korrespondiert. Die maximale Ausschüttung in Höhe von 150 % der gewährten Performance Shares wird ab einem TSR-Rang von 5 erreicht. Die endgültige Anzahl der ausgeschütteten Performance Shares für TSR-Ränge zwischen der Einstiegshürde, dem mittleren Rang 25 und dem TSR-Rang 5 ergibt sich jeweils durch lineare Interpolation.

Der Zahlungsbetrag errechnet sich aus der endgültigen Anzahl der Performance Shares, multipliziert mit dem durchschnittlichen Aktienkurs (XETRA) der MTU Aero Engines AG während der letzten 30 Börsenhandelstage vor dem Ende des Bemessungszeitraums. Die maximale Auszahlung einer jeden gewährten Tranche ist auf das Dreifache der individuellen langfristigen Zielvergütung begrenzt. Im Fall von außerordentlichen Entwicklungen kann der Aufsichtsrat die Auszahlungshöhe weiter begrenzen.

Share Matching Plan (SMP)

Der aus dem Performance Share Plan (PSP) auszuzahlende Betrag nach Steuern einer jeden Tranche kann, sofern der Aufsichtsrat den Share Matching Plan für das entsprechende Jahr anbietet, von den Vorstandsmitgliedern in Aktien der MTU Aero Engines AG angelegt werden. Am Ende des dreijährigen Haltezeitraums erfolgt ein sogenannter Match der Aktien auf Basis des Share Matching Plans (SMP), wonach das Vorstandsmitglied für jeweils drei gehaltene MTU-Aktien eine Gratisaktie zugeteilt bekommt. Der Gesamtwert der Gratisaktien am Ende der Halteperiode ist auf das Dreifache des ursprünglich gezahlten Kaufpreises für die erworbenen Eigeninvest-Aktien begrenzt. Der Aufsichtsrat ist berechtigt statt der Matching-Aktien einen entsprechenden Barausgleich zu leisten.

ANPASSUNG DES VORSTANDS-VERGÜTUNGSSYSTEMS ZUM GESCHÄFTSJAHR 2016

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 in seiner Sitzung vom 8. Dezember 2015 eine Anpassung des Vorstands-Vergütungssystems zum Geschäftsjahr 2016 beschlossen.

Der Aufsichtsrat legt auf Vorschlag des Personalausschusses die Gesamtvergütung (sog. Zieldirektvergütung) und ihre 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 sowie sonstigen Leistungen. 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 ab 2016 in der Jahreserfolgsvergütung (JEV) sowie dem Restricted Stock Plan (RSP).

Erfolgsbezogene Komponente ohne langfristige Anreizwirkung

Als erfolgsbezogene Komponente ohne langfristige Anreizwirkung wird die Jahreserfolgsvergütung (JEV) gewährt. Sie soll rund 40% der variablen Zielvergütung betragen. Die Bemessung der JEV ist wie bisher abhängig vom Zielerreichungsgrad der zwei Erfolgsziele sowie der individuellen Leistung. Die Erfolgsziele bestehen in 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 das arithmetische Mittel der Zielerreichungsgrade beider Erfolgsziele eine Einstiegshürde von 70% festgelegt, die zu einer Ausschüttung von 50% der JEV führt. Unterhalb dieser Einstiegshürde besteht kein Anspruch auf diese kurzfristige Vergütungskomponente. Ebenso wird der maximale Ausschüttungsgrad von 180% jeweils bei einem korrespondierenden Zielerreichungsgrad von 115% festgesetzt. Zwischen der Einstiegshürde, der 100% Zielerreichung und dem maximalen Wert wird der Grad der Ausschüttung jeweils linear interpoliert. Der Aufsichtsrat berücksichtigt die individuelle Leistung eines Vorstandsmitglieds indem er die Ausschüttung in Abhängigkeit von der von ihm festgestellten persönlichen Leistung (der „diskretionäre Faktor“) um jeweils bis zu 20% kürzen oder erhöhen kann. Abweichend von der bisherigen Ausgestaltung der JEV, wird diese ab 2016 zu 100% als kurzfristige Vergütungskomponente gewährt.

Erfolgsbezogene Komponente mit langfristiger Anreizwirkung

Als erfolgsbezogene Komponente mit langfristiger Anreizwirkung ersetzt der Restricted Stock Plan (RSP) die bisherigen erfolgsbezogenen Komponenten, bestehend aus aufgeschobener JEV, Performance Share Plan (PSP) und Share Matching Plan (SMP). Der RSP wird im Wege einer Barvergütung gewährt, deren Nettobetrag (nach Einkommensteuer) jeweils durch das Vorstandsmitglied vollumfänglich in MTU-Aktien investiert werden muss. Für diese Aktien ist eine vierjährige Haltefrist festgeschrieben.

Der Gewährungswert im Rahmen des RSP beträgt 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. Der mehrjährige Erfolgszielerreichungsgrad ist im Rahmen des RSP auf 180% begrenzt. Für den Fall, dass 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.

Zugunsten der Transparenz der Umstellung der Langfristvergütung zum Geschäftsjahr 2016 ist zusätzlich vereinbart, die gewährten, zum Berichtsstichtag noch nicht fälligen Ansprüche aktiver Vorstandsmitglieder aus PSP und SMP in verfügbarsbeschränkte MTU-Aktien umzuwandeln. Hierfür gewährt die MTU eine Barablösung in Höhe des per 31. Dezember 2015 ermittelten beizulegenden Zeitwerts der Ansprüche aus PSP sowie ausgeübten SMP-Tranchen. Die Nettobeträge (nach Steuern) aus dieser Ablösung sind durch die Vorstandsmitglieder unmittelbar und vollumfänglich in MTU-Aktien zu investieren, deren Haltefrist zwei Jahre beträgt. Diese im Berichtsjahr geschlossene Umwandlungsvereinbarung bildet insofern die Basis nachfolgender Angaben zur individuellen Vergütung der Mitglieder des Vorstands im Berichtsjahr.

Vierjährige
Haltefrist
der Aktien

INDIVIDUELLE VERGÜTUNG DER MITGLIEDER DES VORSTANDS

Die Vorstandsmitglieder erhielten für die Jahre 2015 und 2014 nachstehende Gesamtbezüge im Sinne von § 314 Abs. 1 Nr. 6a HGB:

INDIVIDUELLE VERGÜTUNG DER MITGLIEDER DES VORSTANDS

Mitglieder des Vorstands	Reiner Winkler Vorsitzender des Vorstands		Dr. Rainer Martens Vorstand Technik	
in €	2015	2014	2015	2014
Erfolgsunabhängige Komponenten				
Grundgehalt	720.000	720.000	500.004	477.000
Sonstige Leistungen ¹⁾	23.574	22.334	15.723	14.585
Erfolgsbezogene Komponenten				
Ohne langfristige Anreizwirkung (nicht aufgeschoben) ²⁾	460.647	402.759	319.894	266.828
Mit langfristiger Anreizwirkung				
Aufgeschobene JEV 2012		209.987		188.988
Aufgeschobene JEV 2013 ³⁾	162.321	141.923	146.089	127.730
Aufgeschobene JEV 2014 ³⁾	343.574		227.617	
Anteilsbasiert ⁴⁾	445.295	456.166	309.263	302.241
Sonstiges ⁵⁾	231.296		155.192	
Gesamtbezüge	2.386.707	1.953.169	1.673.782	1.377.372

¹⁾ Die Sonstigen Leistungen beinhalten geldwerte Vorteile aus der Überlassung von Dienstfahrzeugen in Höhe von 65.098 € (Vorjahr: 81.120 €) und für den Vorstand abgeschlossene Unfallversicherungen in Höhe von 5.478 € (Vorjahr: 5.173 €).

²⁾ Jahreserfolgsvergütung für das Geschäftsjahr 2015 (bzw. 2014); Auszahlung erfolgt im Folgejahr unmittelbar nach Feststellung des Abschlusses.

³⁾ Auszahlung erfolgt im Folgejahr unmittelbar nach Feststellung des Abschlusses.

⁴⁾ Beizulegender Zeitwert zum Gewährungszeitpunkt.

Michael Schreyögg Vorstand Programme		Dr. Stefan Weingartner⁵⁾ (ehemaliges Vorstandsmitglied) Vorstand Zivile Instandhaltung bis 31.3.2015		Egon Behle (ehemaliges Vorstandsmitglied) Mitglied und Vorsitzender des Vorstands bis 31.12.2013		Summe	
2015	2014	2015	2014	2015	2014	2015	2014
500.004	418.500	119.250	477.000			1.839.258	2.092.500
24.952	23.209	6.326	26.165			70.575	86.293
319.894	234.104	44.719	266.828			1.145.154	1.170.519
			188.988		314.978		902.941
55.128	48.200	85.627	127.730	243.482	212.884	692.647	658.467
199.702		133.414				904.307	
309.263	265.177	62.904	302.241			1.126.725	1.325.825
154.082						540.570	
1.563.025	989.190	452.240	1.388.952	243.482	527.862	6.319.236	6.236.545

⁵⁾ Differenzbeträge zwischen den Ablöswerten und den kumulierten beizulegenden Zeitwerten zum Gewährungszeitpunkt der abgelösten anteilsbasierten Vergütungsansprüche. Aufgrund der Umstellung der Langfristvergütung zum GJ2016 werden Performance Shares (Tranchen 2013-2015) sowie Ansprüche aus Share Matching Plan (2010-2015) im Folgejahr in gesperrte Aktien (2-jährige Haltefrist) umgewandelt.

⁶⁾ Dr. Stefan Weingartner ist mit Wirkung zum 31. März 2015 aus dem Vorstand ausgeschieden und erhielt zusätzlich zur ausgewiesenen Gesamtvergütung folgende Einmalzahlungen: Jahreserfolgsvergütung 208.688 €, Grundgehalt 278.250 €, sonstige Nebenleistungen 16.625 € und Langfristvergütung 208.688 €. Die aufgeschobenen JEVs aus 2014 und 2013 werden in 2016 und 2017 mit einem Gesamtzielerreichungsgrad von 100% (für 2015 und 2016) und dem individuellen Faktor Eins (1) ausbezahlt.

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 2015 und 2014 gewährte Vergütung sowie die Werte, die minimal beziehungsweise maximal für das Geschäftsjahr 2015 erreicht werden können.

GEWÄHRTE ZUWENDUNGEN

Mitglieder des Vorstands

individualisierte Angaben in €	2015 ²⁾	Reiner Winkler Vorsitzender des Vorstands		
		2015 (Min)	2015 (Max)	2014 ²⁾
Festvergütung	720.000	720.000	720.000	720.000
Nebenleistungen ¹⁾	23.574	23.574	23.574	22.334
Summe	743.574	743.574	743.574	742.334
Einjährige variable Vergütung	270.000	0	583.200	270.000
Mehrjährige variable Vergütung	715.295	0	3.730.617	726.166
JEV Deferral 1 (aus 2015 bzw. 2014)	135.000	0	629.856	135.000
JEV Deferral 2 (aus 2015 bzw. 2014)	135.000	0	629.856	135.000
Anteilsbasiert				
Performance Share Plan (Performancezeitraum: 4 Jahre)	379.752	0	1.620.000	389.658
Share Matching Plan (Optionslaufzeit: 52 Monate)	65.543	0	850.905	66.508
Summe fixe und variable Vergütung	1.728.869	743.574	5.057.391	1.738.500
Versorgungsaufwand (Service Cost nach IAS 19)	211.292	211.292	211.292	186.810
Gesamtvergütung (DCGK)	1.940.161	954.866	5.268.683	1.925.310

¹⁾ Die Sonstigen Leistungen beinhalten geldwerte Vorteile aus der Überlassung von Dienstfahrzeugen in Höhe von 65.098 € (Vorjahr: 81.120 €) und für den Vorstand abgeschlossene Unfallversicherungen in Höhe von 5.478 € (Vorjahr: 5.173 €).

²⁾ Bei 100% Zielerreichung.

Dr. Rainer Martens Vorstand Technik				Michael Schreyögg Vorstand Programme				Ehemaliges Vorstandsmitglied Dr. Stefan Weingartner Vorstand Zivile Instandhaltung bis 31.3.2015			
2015²⁾	2015 (Min)	2015 (Max)	2014 ²⁾	2015²⁾	2015 (Min)	2015 (Max)	2014 ²⁾	2015²⁾	2015 (Min)	2015 (Max)	2014 ²⁾
500.004	500.004	500.004	477.000	500.004	500.004	500.004	418.500	119.250	119.250	119.250	477.000
15.723	15.723	15.723	14.585	24.952	24.952	24.952	23.209	6.326	6.326	6.326	26.165
515.727	515.727	515.727	491.585	524.956	524.956	524.956	441.709	125.576	125.576	125.576	503.165
187.500	0	405.000	178.875	187.500	0	405.000	156.938	44.719	0	44.719	178.875
496.763	0	2.590.706	481.117	496.763	0	2.590.706	422.115	107.622	0	313.031	481.117
93.750	0	437.400	89.438	93.750	0	437.400	78.469	22.359	0	22.359	89.438
93.750	0	437.400	89.438	93.750	0	437.400	78.469	22.359	0	22.359	89.438
263.743	0	1.125.000	258.175	263.743	0	1.125.000	226.515	62.904	0	268.313	258.175
45.520	0	590.906	44.066	45.520	0	590.906	38.662				44.066
1.199.990	515.727	3.511.433	1.151.577	1.209.219	524.956	3.520.662	1.020.762	277.917	125.576	483.326	1.163.157
178.046	178.046	178.046	159.912	82.120	82.120	82.120	67.089	210.815	210.815	210.815	133.120
1.378.036	693.773	3.689.479	1.311.489	1.291.339	607.076	3.602.782	1.087.851	488.732	336.391	694.141	1.296.277

Die nachstehende Tabelle zeigt im Einklang mit dem DCGK den Zufluss der fixen und variablen Vergütung sowie den Versorgungsaufwand im beziehungsweise für das Geschäftsjahr 2015 und 2014:

ZUFLUSS

Mitglieder des Vorstands	Reiner Winkler Vorsitzender des Vorstands		Dr. Rainer Martens Vorstand Technik	
individualisierte Angaben in €	2015	2014	2015	2014
Festvergütung	720.000	720.000	500.004	477.000
Nebenleistungen ¹⁾	23.574	22.334	15.723	14.585
Summe	743.574	742.334	515.727	491.585
Einjährige variable Vergütung	460.647	402.759	319.894	266.828
Mehrjährige variable Vergütung	898.693	995.706	727.239	896.122
JEV Deferral 1 (aus 2014 bzw. 2013)	343.574	141.923	227.617	127.730
JEV Deferral 2 (aus 2013 bzw. 2012)	162.321	209.987	146.089	188.988
Anteilsbasiert				
Performance Share Plan 2010-2013 ²⁾		643.796		579.404
Performance Share Plan 2011-2014 ³⁾	392.798		353.533	
Summe fixe und variable Vergütung	2.102.914	2.140.799	1.562.860	1.654.535
Versorgungsaufwand (IAS 19)	211.292	186.810	178.046	159.912
Gesamtvergütung (DCGK)	2.314.206	2.327.609	1.740.906	1.814.447

¹⁾ Die Sonstigen Leistungen beinhalten geldwerte Vorteile aus der Überlassung von Dienstfahrzeugen in Höhe von 65.098 € (Vorjahr: 81.120 €) und für den Vorstand abgeschlossene Unfallversicherungen in Höhe von 5.478 € (Vorjahr: 5.173 €).

²⁾ Egon Behle wurden die gewährten Performance Shares der Tranchen 2011-2013 anlässlich seines Ausscheidens aus dem Vorstand im Geschäftsjahr 2014 ausbezahlt.

Michael Schreyögg Vorstand Programme		Dr. Stefan Weingartner⁴⁾ (ehemaliges Vorstandsmitglied) Vorstand Zivile Instandhaltung bis 31.3.2015		Egon Behle (ehemaliges Vorstandsmitglied) Mitglied und Vorsitzender des Vorstands bis 31.12.2013	
2015	2014	2015	2014	2015	2014
500.004	418.500	119.250	477.000		
24.952	23.209	6.326	26.165		
524.956	441.709	125.576	503.165		
319.894	234.104	44.719	266.828		
254.830	48.200	2.273.264	896.122	243.482	2.524.507
199.702	48.200	133.414	127.730		212.884
55.128		85.627	188.988	243.482	314.978
			579.404		1.996.645
		2.054.223			
1.099.680	724.013	2.443.559	1.666.115	243.482	2.524.507
82.120	67.089	210.815	133.120		
1.181.800	791.102	2.654.374	1.799.235	243.482	2.524.507

³⁾ Dr. Stefan Weingartner wurden die gewährten Performance Shares der Tranchen 2012-2015 anlässlich seines Ausscheidens aus dem Vorstand im Geschäftsjahr 2015 ausbezahlt.

⁴⁾ Dr. Stefan Weingartner erhielt zusätzlich zur ausgewiesenen Gesamtvergütung Einmalzahlungen i.S. eines Nachteilsausgleichs: Festvergütung 278.250 €, sonstige Nebenleistungen 16.625 €, JEV 208.688 € und Langfristvergütung 208.688 €.

ERFOLGSBEZOGENE KOMPONENTEN

JAHRESERFOLGSVERGÜTUNG (JEV):

Als Erfolgsziele der Jahreserfolgsvergütung wurden für das Berichtsjahr die Komponenten „EBIT bereinigt“ mit einem Zielwert von 395,0 Mio. € (realisiert 2015: 440,3 Mio. €) und „Free Cashflow“ mit einem Zielwert von 55,0 Mio. € (realisiert 2015: 72,0 Mio. €) durch den Aufsichtsrat festgelegt.

Im Rahmen der erfolgsbezogenen Komponenten wirken 2015 die jeweiligen aufgeschobenen JEV aus den Jahren 2013 und 2014.

PERFORMANCE SHARE PLAN (PSP)

Zum Zeitpunkt der jeweiligen Gewährung einer PSP-Tranche ergab sich die folgende Anzahl von Performance Shares:

PERFORMANCE SHARE PLAN 2015

Angaben in Stück, € oder Monaten	Durchschn. Xetra- Aktienkurs ¹⁾ €	Beizulegen- der Zeitwert zum Gewährungs- zeitpunkt €	Gewährte Performance Shares			Ausübbarer Performance Shares ²⁾ Performance Shares 2015/Stück	Noch nicht ausübbarer Performance Shares		Restlaufzeit Performance Shares Stand am 31.12.2015 Monate
			Stand am 1.1.2015 Stück	Zugang in 2015 Stück	Stand am 31.12.2015 Stück		Stand am 31.12.2015 Stück	Beizulegen- der Zeitwert 31.12.2015/€	
Reiner Winkler									
Performance Shares Tranche 3 v. 1.1.2012	47,47	34,26	8.374		8.374	8.374			
Performance Shares Tranche 4a v. 1.1.2013	67,16	47,98	5.919		5.919	5.919			
Performance Shares Tranche 5 v. 1.1.2014	69,87	50,42	7.729		7.729	7.729			
Performance Shares Tranche 6 v. 1.1.2015	70,38	49,49		7.673	7.673	7.673			
Summe / Durchschnitt	63,14	45,14	22.022	7.673	29.695	29.695			
Dr. Rainer Martens									
Performance Shares Tranche 3 v. 1.1.2012	47,47	34,26	7.537		7.537	7.537			
Performance Shares Tranche 4a v. 1.1.2013	67,16	47,98	5.327		5.327	5.327			
Performance Shares Tranche 5 v. 1.1.2014	69,87	50,42	5.121		5.121	5.121			
Performance Shares Tranche 6 v. 1.1.2015	70,38	49,49		5.329	5.329	5.329			
Summe / Durchschnitt	62,13	44,43	17.985	5.329	23.314	23.314			
Michael Schreyögg									
Performance Shares Tranche 4b v. 1.7.2013	76,59	52,20	1.763		1.763	1.763			
Performance Shares Tranche 5 v. 1.1.2014	69,87	50,42	4.493		4.493	4.493			
Performance Shares Tranche 6 v. 1.1.2015	70,38	49,49		5.329	5.329	5.329			
Summe / Durchschnitt	71,13	50,26	6.256	5.329	11.585	11.585			
Gesamt / Durchschnitt	64,21	45,80	46.263	18.331	64.594	64.594			
Ehemaliges Vorstandsmitglied									
Dr. Stefan Weingartner³⁾									
Performance Shares Tranche 3 v. 1.1.2012	47,47	34,26	7.537		7.537	7.537			
Performance Shares Tranche 4a v. 1.1.2013	67,16	47,98	5.327		5.327	5.327			
Performance Shares Tranche 5 v. 1.1.2014	69,87	50,42	5.121		5.121	5.121			
Performance Shares Tranche 6 v. 1.1.2015	70,38	49,49		1.271	1.271	1.271			
Summe / Durchschnitt	60,39	43,36	17.985	1.271	19.256	19.256			

Hinweis: Im Geschäftsjahr 2015 wurden keine Performance Shares verwirkt und es sind keine Performance Shares verfallen.

¹⁾ Durchschnittlicher Xetra-Aktienkurs der letzten 30 Börsenhandelstage vor dem Gewährungszeitpunkt.

²⁾ Alle PSP-Tranchen werden zugunsten ihrer Umwandlung in gesperrte Aktien in 2016 bzw. sind aufgrund ihrer Barablösung im Berichtsjahr, im Falle von Dr. Stefan Weingartner, zum 31.12.2015 ausgeübt.

³⁾ Mitglied des Vorstands bis zum 31. März 2015. Die ihm i.R.d. Tranchen 2012-2015 gewährten Performance Shares wurden im Berichtsjahr, u.B. eines Zielerreichungsgrads von 100% sowie dem durchschnittlichen Xetra-Aktienkurs der letzten 30 Börsenhandelstage vor dem 31. März 2015 je Phantom Share, in bar abgelöst.

PERFORMANCE SHARE PLAN 2014

Angaben in Stück, € oder Monaten	Durchschn. Xetra- Aktienkurs ¹⁾ €	Beizulegen- der Zeitwert zum Gewährungs- zeitpunkt €	Gewährte Performance Shares			Ausübbarer Performance Shares	Noch nicht ausübbarer Performance Shares		Restlaufzeit Performance Shares
			Stand am 1.1.2014 Stück	Zugang in 2014 Stück	Stand am 31.12.2014 Stück	Performance Shares 2014/Stück	Stand am 31.12.2014 Stück	Beizulegen- der Zeitwert 31.12.2014/€	Stand am 31.12.2014 Monate
Reiner Winkler									
Performance Shares Tranche 2 v. 1.1.2011	47,03	31,26	7.973		7.973	7.973			
Performance Shares Tranche 3 v. 1.1.2012	47,47	34,26	8.374		8.374		8.374	36,68	12
Performance Shares Tranche 4a v. 1.1.2013	67,16	47,98	5.919		5.919		5.919	30,08	24
Performance Shares Tranche 5 v. 1.1.2014	69,87	50,42		7.729	7.729		7.729	49,30	36
Summe / Durchschnitt	57,01	40,33	22.266	7.729	29.995	7.973	22.022	39,34	24
Dr. Rainer Martens									
Performance Shares Tranche 2 v. 1.1.2011	47,03	31,26	7.176		7.176	7.176			
Performance Shares Tranche 3 v. 1.1.2012	47,47	34,26	7.537		7.537		7.537	36,68	12
Performance Shares Tranche 4a v. 1.1.2013	67,16	47,98	5.327		5.327		5.327	30,08	24
Performance Shares Tranche 5 v. 1.1.2014	69,87	50,42		5.121	5.121		5.121	49,30	36
Summe / Durchschnitt	56,07	39,60	20.040	5.121	25.161	7.176	17.985	38,32	22
Michael Schreyögg²⁾									
Performance Shares Tranche 4b v. 1.7.2013	76,59	52,20	1.763		1.763		1.763	31,96	30
Performance Shares Tranche 5 v. 1.1.2014	69,87	50,42		4.493	4.493		4.493	49,30	36
Summe / Durchschnitt	71,76	50,92	1.763	4.493	6.256		6.256	44,41	34
Dr. Stefan Weingartner³⁾									
Performance Shares Tranche 2 v. 1.1.2011	47,03	31,26	7.176		7.176	7.176			
Performance Shares Tranche 3 v. 1.1.2012	47,47	34,26	7.537		7.537		7.537	70,38	3
Performance Shares Tranche 4a v. 1.1.2013	67,16	47,98	5.327		5.327		5.327	70,38	3
Performance Shares Tranche 5 v. 1.1.2014	69,87	50,42		5.121	5.121		5.121	70,38	3
Summe / Durchschnitt	56,07	39,60	20.040	5.121	25.161	7.176	17.985	70,38	3
Gesamt / Durchschnitt	57,53	40,67	64.109	22.464	86.573	22.325	64.248	48,24	19

Hinweis: Im Geschäftsjahr 2014 wurden keine Performance Shares verwirkt und es sind keine Performance Shares verfallen.

¹⁾ Durchschnittlicher Xetra-Aktienkurs der letzten 30 Börsenhandelstage vor dem Gewährungszeitpunkt.

²⁾ Mitglied des Vorstands seit 1. Juli 2013.

³⁾ Mitglied des Vorstands bis zum 31. März 2015. Die ihm i.R.d. Tranchen 2012-2015 gewährten Performance Shares werden in 2015, u.B. eines Zielerreichungsgrads von 100% sowie dem durchschnittlichen Xetra-Aktienkurs der letzten 30 Börsenhandelstage vor dem 31. März 2015 je Phantom Share, in bar abgelöst.

Die Ermittlung des beizulegenden Zeitwertes zum Gewährungszeitpunkt gemäß der Richtlinie des IFRS 2 erfolgt durch einen unabhängigen Sachverständigen. Die zugrundeliegenden Berechnungsgrundlagen sind im jeweiligen Bewertungsgutachten dokumentiert.

Die im Zusammenhang mit der Anpassung des Vorstands-Vergütungssystems zum Geschäftsjahr 2016 beschlossene Umwandlung von PSP- und SMP-Ansprüchen in gesperrte Aktien regelt als Ablöswerte der laufenden PSP-Tranchen deren beizulegende Zeitwerte zum Berichtsstichtag. Die Ermittlung dieser Zeitwerte berücksichtigt die bis zum 31. Dezember 2015 realisierte TSR-Performance der abgelösten PSP-Tranchen mittels einer laufzeitabhängig garantierten Mindestzielerreichung und keinerlei Fluktuationskomponente.

Der Gesamtbuchwert der Schulden aus der PSP-Vergütung hat sich wie folgt entwickelt:

GESAMTBUCHWERTENTWICKLUNG

in €	Stand 31.12.2015	Stand 31.12.2014
Performance Share Plan – Tranche 2		1.099.864
Performance Share Plan – Tranche 3	999.275	927.385
Performance Share Plan – Tranche 4a	461.086	502.420
Performance Share Plan – Tranche 4b	80.728	21.129
Performance Share Plan – Tranche 5	1.280.954	502.068
Performance Share Plan – Tranche 6	1.368.227	
Gesamtbuchwert	4.190.270	3.052.866

SHARE MATCHING PLAN (SMP)

Die Anzahl der zukünftigen Matching Shares ist von der Höhe der Auszahlung aus dem PSP-Programm abhängig. Zur Bestimmung des beizulegenden Zeitwertes des SMP im Gewährungszeitraum kommt ein kombiniertes Verfahren aus Monte-Carlo-Simulation und Black-Scholes zum Einsatz. Unter Verwendung der identischen Annahmen wie zur Bewertung des PSP wurde der erwartete Auszahlungsbetrag bestimmt. Dieser Auszahlungsbetrag dient als Basis zur Bewertung der im Rahmen des SMP gewährten Forwardoptionen.

Der Ermittlung des beizulegenden Zeitwertes der Forwardoptionen zum Zeitpunkt ihrer Gewährung liegen folgende Prämissen zugrunde, wobei für alle Tranchen von einer Optionslaufzeit von 52 Monaten, einem Erdienungszeitraum von 88 Monaten und einer Fluktuation von 4% ausgegangen wurde:

SHARE MATCHING PLAN

Modellparameter	Tranche 6 Geschäftsjahr 2015	Tranche 5 Geschäftsjahr 2014	Tranche 4b Geschäftsjahr 2013	Tranche 4a Geschäftsjahr 2013	Tranche 3 Geschäftsjahr 2012	Tranche 2 Geschäftsjahr 2011
Bewertungsstichtag	1.1.2015	1.1.2014	1.7.2013	1.1.2013	1.1.2012	1.1.2011
Durchschnittlicher Aktienkurs zum Erwerbszeitpunkt	70,38	69,87	76,59	67,16	47,47	47,03
Dividendenrendite	1,87%	1,89%	1,82%	1,74%	2,23%	1,84%
Erwartete Volatilität	19,07%	23,32%	24,60%	27,94%	35,18%	51,40%
Risikofreier Zinssatz	-0,04%	0,77%	0,71%	0,26%	0,70%	1,76%

Kombiniertes
Verfahren

Die folgenden anteilsbasierten SMP-Vergütungsvereinbarungen haben während der aktuellen und früheren Berichtsperioden bestanden:

SHARE MATCHING PLAN 2015									
Angaben in Stück, € oder Monaten	Beizulegender Zeitwert im Gewährungszeitpunkt €	Gewährte Performance Shares ¹⁾			Ausgeübte Performance Shares	Verfallene Performance Shares	Verwirkte Performance Shares ²⁾	Noch nicht ausübbarer Performance Shares	Restlaufzeit Performance Shares
		Stand am 1.1.2015 Stück	Zugang in 2015 Stück	Stand am 31.12.2015 Stück	Performance Shares 2015 / Stück	Performance Shares 2015 / Stück	Performance Shares 2015 / Stück	Stand am 31.12.2015 Stück	Stand am 31.12.2015 Monate
Reiner Winkler									
Performance Shares Tranche 2 v. 1.1.2011	4,779	7.973		7.973	2.115	5.858			
Performance Shares Tranche 3 v. 1.1.2012	5,771	8.374		8.374			8.374		
Performance Shares Tranche 4a v. 1.1.2013	8,192	5.919		5.919			5.919		
Performance Shares Tranche 5 v. 1.1.2014	8,605	7.729		7.729			7.729		
Performance Shares Tranche 6 v. 1.1.2015	8,542		7.673	7.673			7.673		
Summe / Durchschnitt	7,087	29.995	7.673	37.668	2.115	5.858	29.695		
Dr. Rainer Martens									
Performance Shares Tranche 2 v. 1.1.2011	4,779	7.176		7.176	1.905	5.271			
Performance Shares Tranche 3 v. 1.1.2012	5,771	7.537		7.537			7.537		
Performance Shares Tranche 4a v. 1.1.2013	8,192	5.327		5.327			5.327		
Performance Shares Tranche 5 v. 1.1.2014	8,605	5.121		5.121			5.121		
Performance Shares Tranche 6 v. 1.1.2015	8,542		5.329	5.329			5.329		
Summe / Durchschnitt	6,921	25.161	5.329	30.490	1.905	5.271	23.314		
Michael Schreyögg									
Performance Shares Tranche 3 v. 1.1.2012 ³⁾	5,771	943		943	345	598			
Performance Shares Tranche 4a v. 1.1.2013 ³⁾	8,192	353		353			353		
Performance Shares Tranche 4b v. 1.7.2013	8,874	1.763		1.763			1.763		
Performance Shares Tranche 5 v. 1.1.2014	8,605	4.493		4.493			4.493		
Performance Shares Tranche 6 v. 1.1.2015	8,542		5.329	5.329			5.329		
Summe / Durchschnitt	8,397	7.552	5.329	12.881	345	598	11.938		
Gesamt / Durchschnitt	7,233	62.708	18.331	81.039	4.365	11.727	64.947		

¹⁾ Die ausgewiesenen Stücke basieren auf der Anzahl der gewährten Performance Shares. Die daraus realisierbaren Matching Shares sind abhängig von der PSP Zielerreichung, dem MTU-Aktienkurs und der individuellen Besteuerung.

²⁾ Aufgrund der in 2015 beschlossenen Umwandlung von PSP und SMP Ansprüchen in gesperrte Aktien in 2016, werden die zum 31.12.2015 noch nicht ausgeübten SMP-Tranchen verwirkt.

³⁾ Gewährt im Rahmen seiner oberen Führungskreistätigkeit.

SHARE MATCHING PLAN 2014

Angaben in Stück, € oder Monaten	Beizulegender Zeitwert im Gewährungszeitpunkt €	Gewährte Performance Shares ¹⁾			Ausgeübte Performance Shares	Verfallene Performance Shares	Verwirkte Performance Shares	Noch nicht ausübbarer Performance Shares	Restlaufzeit Performance Shares ²⁾
		Stand am 1.1.2014 Stück	Zugang in 2014 Stück	Stand am 31.12.2014 Stück	Performance Shares 2014 / Stück	Performance Shares 2014 / Stück	Performance Shares 2014 / Stück	Stand am 31.12.2014 Stück	Stand am 31.12.2014 Monate
Reiner Winkler									
Performance Shares Tranche 1a v. 1.1.2010	3,722	10.238		10.238	4.662	5.576			
Performance Shares Tranche 2 v. 1.1.2011	4,779	7.973		7.973			7.973	4	
Performance Shares Tranche 3 v. 1.1.2012	5,771	8.374		8.374			8.374	16	
Performance Shares Tranche 4a v. 1.1.2013	8,192	5.919		5.919			5.919	28	
Performance Shares Tranche 5 v. 1.1.2014	8,605		7.729	7.729			7.729	40	
Summe / Durchschnitt	5,954	32.504	7.729	40.233	4.662	5.576	29.995	21	
Dr. Rainer Martens									
Performance Shares Tranche 1a v. 1.1.2010	3,722	9.214		9.214	4.209	5.005			
Performance Shares Tranche 2 v. 1.1.2011	4,779	7.176		7.176			7.176	4	
Performance Shares Tranche 3 v. 1.1.2012	5,771	7.537		7.537			7.537	16	
Performance Shares Tranche 4a v. 1.1.2013	8,192	5.327		5.327			5.327	28	
Performance Shares Tranche 5 v. 1.1.2014	8,605		5.121	5.121			5.121	40	
Summe / Durchschnitt	5,812	29.254	5.121	34.375	4.209	5.005	25.161	20	
Michael Schreyögg³⁾									
Performance Shares Tranche 2 v. 1.1.2011 ⁴⁾	4,779	907		907	516	391			
Performance Shares Tranche 3 v. 1.1.2012 ⁴⁾	5,771	943		943			943	4	
Performance Shares Tranche 4a v. 1.1.2013 ⁴⁾	8,192	353		353			353	16	
Performance Shares Tranche 4b v. 1.7.2013	8,874	1.763		1.763			1.763	34	
Performance Shares Tranche 5 v. 1.1.2014	8,605		4.493	4.493			4.493	40	
Summe / Durchschnitt	7,918	3.966	4.493	8.459	516	391	7.552	33	
Dr. Stefan Weingartner⁵⁾									
Performance Shares Tranche 1a v. 1.1.2010	3,722	9.214		9.214	4.518	4.696			
Performance Shares Tranche 2 v. 1.1.2011	4,779	7.176		7.176			7.176		
Performance Shares Tranche 3 v. 1.1.2012	5,771	7.537		7.537			7.537		
Performance Shares Tranche 4a v. 1.1.2013	8,192	5.327		5.327			5.327		
Performance Shares Tranche 5 v. 1.1.2014	8,605		5.121	5.121			5.121		
Summe / Durchschnitt	5,812	29.254	5.121	34.375	4.518	4.696	25.161		
Gesamt / Durchschnitt	6,012	94.978	22.464	117.442	13.905	15.668	25.161	62.708	22

¹⁾ Die ausgewiesenen Stücke basieren auf der Anzahl der gewährten Performance Shares. Die daraus realisierbaren Matching Shares sind abhängig von der PSP-Zielerreichung, dem MTU-Aktienkurs und der individuellen Besteuerung.

²⁾ Restlaufzeit für SMP ist, aufgrund des Ausübungszeitpunkts im April, 4 Monate länger als für PSP.

³⁾ Mitglied des Vorstands seit 1. Juli 2013.

⁴⁾ Gewährt im Rahmen seiner oberen Führungskreistätigkeit.

⁵⁾ Mitglied des Vorstands bis 31. März 2015, daher verfällt sein Recht, den aus dem Performance Share Plan (PSP) auszahlenden Betrag in Aktien der MTU Aero Engines AG anzulegen.

Die Mitglieder des Vorstands waren im Berichtsjahr abermals berechtigt, im Rahmen des Share Matching Plans in MTU-Aktien zu investieren.

Daraus ergeben sich folgende Ansprüche auf Matching-Aktien:

ANSPRÜCHE AUF MATCHING-AKTIE

	Stand 1.1.2015	Erworben in 2015	Stand 31.12.2015
Angaben in Stück			
Reiner Winkler ¹⁾	1.554	705	2.259
Dr. Rainer Martens ¹⁾	1.403	635	2.038
Michael Schreyögg ¹⁾	172	115	287
Dr. Stefan Weingartner	1.506		1.506
Summe	4.635	1.455	6.090

Hinweis: Im Geschäftsjahr 2015 wurden keine Matching-Aktien ausgegeben.

¹⁾ Die in 2015 beschlossene Umwandlung von PSP- und SMP-Ansprüchen in gesperrte Aktien regelt einen Ablöswert von 90,10 € je Matching-Aktie.

Im Rahmen der beschlossenen Ablösung ausgeübter SMP-Tranchen aufgrund der Anpassung des Vorstands-Vergütungssystems zum Geschäftsjahr 2016, erfolgt die Bewertung der Ansprüche auf Matching-Aktien zum beizulegenden Zeitwert, der aus dem Stichtagskurs (XETRA) der MTU-Aktie zum Geschäftsjahresultimo abgeleitet wird.

GESAMTAUFWAND AUS ANTEILSBASIERTEN VERGÜTUNGEN

Der Gesamtaufwand aus anteilsbasierten Vergütungen verteilt sich wie folgt auf die einzelnen Vorstandsmitglieder:

GESAMTAUFWAND AUS ANTEILSBASIERTEN VERGÜTUNGEN

Mitglieder des Vorstands in €	Geschäftsjahr 2015			Geschäftsjahr 2014		
	Bar- ausgleich	Eigenkapital- instrumente	Summe	Bar- ausgleich	Eigenkapital- instrumente	Summe
Reiner Winkler	1.497.510	186.604	1.684.114	217.932	23.421	241.353
Dr. Rainer Martens	1.117.161	140.840	1.258.001	173.527	18.926	192.453
Michael Schreyögg	733.837	96.431	830.268	67.999	15.827	83.826
Gesamtaufwand	3.348.508	423.875	3.772.383	459.458	58.174	517.632
Ehemaliges Vorstandsmitglied						
Dr. Stefan Weingartner ¹⁾	589.451	528	589.979	934.173	113.718	1.047.891
Gesamtaufwand	589.451	528	589.979	934.173	113.718	1.047.891

¹⁾ Mitglied des Vorstands bis 31. März 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 zu 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 Startbausteines 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 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.

Beitragszeit
auf 15 Jahre
begrenzt.

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

BESTEHENDE VERSORGUNGSZUSAGEN					
Mitglieder des Vorstands in €	Start- baustein ¹⁾	Garantie- kapital ²⁾	Jährlicher Beitrag	Ende der Beitragszeit	Einmal- kapital
Reiner Winkler ³⁾	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

¹⁾ Bis zum 31. Dezember 2009 (Umstellungszeitpunkt) erdiente Anwartschaften.

Michael Schreyögg: Umstellungszeitpunkt 1. Juli 2013.

²⁾ Wertgleicher Kapitalbetrag, der den zum jeweiligen Umstellungszeitpunkt zugesagten Versorgungszusagen entspricht.

³⁾ Reiner Winkler wurde im Rahmen der Umstellung seiner Versorgungszusage in 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 2015 und 2014 sowie den jeweiligen Stand der gebuchten Rückstellungen nach IFRS und nach HGB für die Vorstandsmitglieder:

ZUFÜHRUNG UND STAND PENSIONS-RÜCKSTELLUNG					
Mitglieder des Vorstands	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.
in €					
Reiner Winkler	2015	211.292	180.513	5.891.528	5.267.473
	2014	186.810	169.893	5.556.898	4.633.159
Dr. Rainer Martens	2015	178.046	156.217	4.369.536	3.943.316
	2014	159.912	147.483	4.094.359	3.474.746
Michael Schreyögg	2015	82.120	61.774	2.861.629	2.358.717
	2014	67.089	57.168	2.099.588	1.541.359
Summe	2015	471.458	398.504	13.122.693	11.569.506
Summe	2014	413.811	374.544	11.750.845	9.649.264

Die Pensionsverpflichtungen nach IAS 19 an ehemalige Vorstandsmitglieder belaufen sich auf 7.167.081 € (Vorjahr: 10.452.674 €); darin enthalten ist die Pensionsverpflichtung von Dr. Stefan Weingartner in Höhe von 3.165.482 € (Vorjahr: 2.982.350 €).

ERWERBSUNFÄHIGKEIT

Gemäß der Neuregelung 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 VORSTANDSANSTELLUNGSVERTRAGES

Nach Maßgabe der Anpassung des Vorstands-Vergütungssystems 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 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 VORSTANDSANSTELLUNGSVERTRAGES IM FALLE EINES KONTROLLWECHSELS ODER AUFGRUND DER VERÄNDERUNG DES AKTIONÄRSKREISES DER MTU AERO ENGINES AG

Im Falle eines Kontrollwechsels (Change of Control), welcher mit wesentlichen Nachteilen für aktive Vorstandsmitglieder verbunden ist, entsteht diesen ein Sonderkündigungsrecht verbunden mit einem Anspruch auf 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 in diesem Fall auf das Dreifache der jährlichen Zieldirektvergütung des ausscheidenden Vorstandsmitglieds beschränkt.