

Vergütungsbericht

Der Vergütungsbericht erläutert die Grundsätze der Festlegung der Vergütung von Vorstand und Aufsichtsrat der MTU Aero Engines AG sowie deren Höhe und Struktur. Der Vergütungsbericht erfolgt nach Maßgabe des § 314 Absatz 1 Nr. 6 HGB, des Deutschen Rechnungslegungsstandards DRS 17 „Berichterstattung über die Vergütung der Organmitglieder“, der Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex (DCGK) sowie nach den International Financial Reporting Standards (IFRS).

Grundzüge des Vergütungssystems für die Mitglieder des Vorstands

Der Aufsichtsrat der MTU Aero Engines AG beschließt auf Vorschlag des im Sinne des DCGK unabhängigen Personalausschusses das Vergütungssystem der Vorstandsmitglieder einschließlich dessen wesentlicher Vertrags Elemente, wie die Höhe der Gesamtvergütung und deren Strukturierung in erfolgsunabhängige und erfolgsabhängige Komponenten. Der Personalausschuss überprüft die Angemessenheit und Marktgerechtigkeit der Vorstandsvergütung regelmäßig. Dazu wird mit der Unterstützung eines unabhängigen Vergütungsexperten ein regelmäßiger Vergleich mit ausgewählten Peers erstellt. Um eine branchenspezifische Referenz zu erhalten, liegt ein Marktvergleich mit 21 Maschinenbau-Unternehmen aus dem DAX und MDAX vor. Für den Vorstandsvorsitzenden wurde ein separates Gutachten beauftragt. Dabei kam der Personalausschuss zu dem Ergebnis, dass die Vergütung für den Vorstand im Rahmen der durchschnittlichen Bandbreite dieser Vergleichsunternehmen liegt.

Im Vordergrund des mit Unterstützung externer unabhängiger Vergütungsexperten entwickelten Vorstands-Vergütungssystems steht die Orientierung an einer positiven und nachhaltigen Unternehmensentwicklung. Entsprechend berücksichtigt die Vorstandsvergütung eine angemessene Zusammensetzung aus erfolgsunabhängigen und erfolgsabhängigen Komponenten, insbesondere mit langfristiger Anreizwirkung. Auf diese Weise kann die optimale Orientierung der Unternehmensführung am langfristigen Interesse des Unternehmens und seiner Investoren sichergestellt werden. Das Vorstands-Vergütungssystem ist insofern marktgerecht gestaltet und wurde in der aktuellen Fassung zum Geschäftsjahr 2016 eingeführt.

Struktur der Gesamtvergütung

[T8] Struktur des Vergütungssystems (Zieldirektvergütung)

Erfolgsunabhängige Komponenten	~ 40%	Grundvergütung	Festvergütung Nebenleistungen
			~ 40% der variablen Vergütung
		Jahreserfolgsvergütung (JEV) (erfolgsabhängige Komponente ohne langfristige Anreizwirkung)	Wesentliche Merkmale: Ausschüttung abhängig von Zielerreichung EBIT bereinigt und Free Cashflow Limitierung 0 - 180% (außerordentlicher Leistungs-Bonus/Malus (gemäß DCGK) von bis zu 20%)
Erfolgsabhängige Komponenten	~ 60%	Restricted Stock Plan (RSP) (erfolgsabhängige Komponente mit langfristiger Anreizwirkung)	~ 60% der variablen Vergütung
			Wesentliche Merkmale: Ausschüttung abhängig von 3-Jahres-Zielerreichung der letzten Geschäftsjahre EBIT bereinigt und Free Cashflow Limitierung 0 - 180 % Gewährung in MTU-Aktien (Haltefrist 4 Jahre)

Erfolgsunabhängige Komponenten

Die erfolgsunabhängige Vergütung (Grundvergütung), welche rund 40 % der Gesamtvergütung ausmacht, wird monatlich ausbezahlt und besteht aus der Festvergütung sowie Nebenleistungen. Letztere umfassen steuerpflichtige Aufwandserstattungen und den geldwerten Vorteil von Sachbezügen wie Firmenwagen zur dienstlichen und privaten Nutzung sowie Versicherungsprämien, inklusive der gegebenenfalls darauf übernommenen Steuern.

Erfolgsabhängige Komponenten

Die erfolgsabhängige Vergütung beträgt rund 60 % der Gesamtvergütung und setzt sich aus den Komponenten Jahreserfolgsvergütung (JEV) sowie Restricted Stock Plan (RSP) zusammen.

Jahreserfolgsvergütung (JEV) / Short Term Incentive (STI)

Als erfolgsabhängige Vergütung mit kurzfristiger Anreizwirkung wird die Jahreserfolgsvergütung (JEV) gewährt. Sie beträgt rund 40 % der erfolgsabhängigen Vorstandsvergütung.

Ihre Höhe ist abhängig vom Grad der Zielerreichung bei zwei Erfolgszielen, den beiden gleichgewichteten Konzernsteuerungskennzahlen EBIT bereinigt und Free Cashflow.

Die für eine 100 %ige Auszahlung der JEV zu erreichenden Zielwerte des Geschäftsjahres werden vom Aufsichtsrat jährlich im Voraus unter Berücksichtigung der operativen Geschäftsplanung festgelegt. Zusätzlich wird für die beiden Erfolgsziele jeweils eine Einstiegshürde

von 70 % der Zielwerte bestimmt, deren Erreichung mit einer Ausschüttung von 50 % der JEV korrespondiert. Unterhalb dieser Einstiegshürde besteht kein Anspruch auf die JEV. Ebenso gilt eine Höchstgrenze von 180 % bei Erreichen des jeweils maximalen Zielerreichungsgrads von 115 % der beiden Erfolgsziele. 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.

Dem Aufsichtsrat ist im Einklang mit dem DCGK das Recht eingeräumt, der individuellen Leistung eines Vorstandsmitglieds Rechnung zu tragen, indem er nach Maßgabe der durch ihn festgestellten persönlichen Leistung dessen JEV für das Berichtsjahr um bis zu 20 % anpasst (Bonus/Malus). Hierzu hat der Aufsichtsrat im März 2011 beschlossen, dass grundsätzlich kein Bonus/Malus gewährt wird. Entsprechend wurde die JEV weder im Berichts- noch im Vorjahr aufgrund eines Bonus/Malus angepasst.

Restricted Stock Plan (RSP) / Long Term Incentive (LTI)

Als erfolgsabhängige Vergütung mit langfristiger Anreizwirkung wird der Long Term Incentive (LTI) in Form des Restricted Stock Plan (RSP) gewährt. Dieser Vergütungsbestandteil ist aktienbasiert und macht rund 60 % der variablen Vergütung aus. Der RSP wird technisch mittels einer Barvergütung umgesetzt, deren Nettobetrag (nach Einkommensteuer) durch das jeweilige Vorstandsmitglied unmittelbar und vollumfänglich in verfügbare, beschränkte MTU-Aktien investiert werden muss. Für die

auf diesem Wege gewährten Aktien ist eine vierjährige Haltefrist festgeschrieben.

Zur Stärkung der langfristigen Anreizwirkung dieses Vergütungsbestandteils wird der Gewährungswert des RSP mit einem langfristigen Erfolgsfaktor gewichtet. Letzterer ermittelt sich als arithmetisches Mittel der Ausschüttungsgrade der Jahreserfolgsvergütung (JEV) der drei dem Jahr der Gewährung des RSP vorangehenden Geschäftsjahre. Es gilt insgesamt eine Höchstgrenze von 180%. Falls ein Vorstandsmitglied neu ins Unternehmen eintritt, wird für die Ermittlung seines mehrjährigen Erfolgszielerreichungsgrads für die Geschäftsjahre vor seiner Unternehmenszugehörigkeit ein JEV-Ausschüttungsgrad von 100% berücksichtigt.

Die Vorstandsstellungsverträge der MTU berücksichtigen darüber hinaus keine Aktienhaltevorschriften. Dennoch wurden die in Einzelfällen in anderen MDAX-Unternehmen formulierten Aktienhaltevorschriften* durch den Vorstandsvorsitzenden der MTU im Berichtsjahr und im Vorjahr erfüllt.

Ausprägung der erfolgsabhängigen Komponenten

Jahreserfolgsvergütung (JEV) / Short Term Incentive (STI)

Für das Berichtsjahr hatte der Aufsichtsrat als Erfolgsziele der Jahreserfolgsvergütung (JEV) ein EBIT bereinigt in Höhe von 610,0 Mio. € (realisiert: 671,4 Mio. €) sowie einen Free Cashflow in Höhe von 180,0 Mio. € (realisiert: 202,9 Mio. €) festgelegt.

Beim Konzernziel EBIT bereinigt betrug der Zielerreichungsgrad 110,07% (Vorjahr: 115,54%) und beim Konzernziel Free Cashflow 112,72% (Vorjahr: 137,36%). Die Gesamtzielerreichung betrug damit 111,40% (Vorjahr: 126,45%). Somit ergibt sich für die JEV ein Ausschüttungsgrad in Höhe von 160,80% (Vorjahr: 180,00%).

Restricted Stock Plan (RSP) / Long Term Incentive (LTI)

Der Gewährungswert des Restricted Stock Plan (RSP) ergibt sich im Berichtsjahr aus dem hierfür festgelegten betragsmäßigen Anteil der Gesamtvergütung sowie dem realisierten mehrjährigen Erfolgszielerreichungsgrad. Letzterer errechnet sich für das Berichtsjahr für jedes Vorstandsmitglied als arithmetisches Mittel aus den Ausschüttungsgraden der Jahreserfolgsvergütung (JEV) der Geschäftsjahre 2015, 2016 und 2017.

Im Rahmen des RSP wurden entsprechend folgende MTU-Aktien-Bestände (mit jeweils vierjähriger Haltefrist) durch die Vorstandsmitglieder erworben:

[T9] Erworbene RSP Aktien

Mitglieder des Vorstands	Jahr	Anzahl Aktien Stück	Kaufpreis je Aktie €	Gesperrt bis
Reiner Winkler	2018	4.460	143,30	30.4.2022
	2017	4.339	130,55	30.4.2021
Peter Kameritsch ¹⁾	2018	1.941	143,30	30.4.2022
	2017			
Michael Schreyögg	2018	2.976	143,30	30.4.2022
	2017	2.896	130,55	30.4.2021
Lars Wagner ¹⁾	2018	1.941	143,30	30.4.2022
	2017			

¹⁾ Mitglied des Vorstands seit 1. Januar 2018.

* Nach einer Analyse (2017) der MDAX-Unternehmen durch einen unabhängigen Berater nutzen nur 8 von 50 Unternehmen Aktienhaltevorschriften. Die strengsten geregelten Haltequoten finden sich bei zwei Unternehmen, deren Vorstandsvorsitzende verpflichtet sind, mindestens 200% der Brutto-Jahres-Grundvergütung in Aktien des jeweiligen Unternehmens angelegt zu haben.

Die nachfolgende Tabelle stellt die Basis der Ermittlung des mehrjährigen Erfolgszielerreichungsgrads des Restricted Stock Plan (RSP) dar:

[T10] Ausschüttungsgrade der variablen Vergütungen (in %)

	2018	2017	2016	2015	2014
JEV / STI	160,80	180,00	153,81	170,61	149,17
RSP / LTI	168,14	157,86	138,51		

Individuelle Vergütung der Mitglieder des Vorstands

Gewährte Zuwendungen (Zielgrößen) für das Berichtsjahr (DCGK)

Die nachfolgende Tabelle zeigt entsprechend den Empfehlungen des DCGK (Mustertabelle) die für die Geschäftsjahre 2018 und 2017 gewährte Vergütung bei 100% Zielerreichung sowie die Werte, die minimal beziehungsweise maximal für das Geschäftsjahr 2018 erreicht werden können.

Die Unterschiede mit Blick auf den ausgewiesenen Dienstzeitaufwand bzw. den Stand der gebuchten Rückstellungen der Altersversorgungsansprüche der Vorstandsmitglieder Peter Kameritsch und Lars Wagner sind der differenzierten versicherungsmathematischen

Abbildung ihrer materiell vergleichbaren Altersversorgungszusagen aus der Versorgungsregelung „MTU Pension Capital – Versorgungsbestimmungen für Vorstände der MTU Aero Engines AG“ geschuldet. Die unterschiedliche Abbildung folgt den Vorgaben des IAS 19, wonach Rückstellungen für Altersversorgungsansprüche grundsätzlich mit dem höheren der beiden Werte degressiv-ratierlicher Barwert - unter Berücksichtigung der Konzernzugehörigkeit - und Barwert des erreichten Anspruchs bewertet werden sollen. In Anbetracht ihrer langjährigen Konzernzugehörigkeit sind die Versorgungszusagen der Herren Winkler, Schreyögg und Kameritsch zum degressiv-ratierlichen Barwert und die Altersversorgungsansprüche von Lars Wagner, der seit 2015 Versorgungszusagen erhalten hat, zum Barwert des erreichten Anspruchs berücksichtigt.

[T11] Gewährte Zuwendungen

Reiner Winkler
Vorsitzender des Vorstands

individualisierte Angaben in €	2018	2018 (Min)	2018 (Max)	2017
Festvergütung	787.500	787.500	787.500	750.000
Nebenleistungen ¹⁾	25.400	25.400	25.400	27.163
Summe	812.900	812.900	812.900	777.163
JEV / STI ²⁾	567.000		1.224.720	540.000
RSP / LTI ³⁾	777.000		1.398.600	740.000
Summe fixe und variable Vergütung	2.156.900	812.900	3.436.220	2.057.163
Versorgungsaufwand ⁴⁾ (Service Cost nach IAS 19)	668.202	668.202	668.202	225.211
Gesamtvergütung (DCGK)	2.825.102	1.481.102	4.104.422	2.282.374

Peter Kameritsch
Vorstand Finanzen und IT
seit 1.1.2018

individualisierte Angaben in €	2018	2018 (Min)	2018 (Max)	2017
Festvergütung	360.000	360.000	360.000	
Nebenleistungen ¹⁾	19.195	19.195	19.195	
Summe	379.195	379.195	379.195	
JEV / STI ²⁾	225.000		486.000	
RSP / LTI ³⁾	315.000		567.000	
Summe fixe und variable Vergütung	919.195	379.195	1.432.195	
Versorgungsaufwand ⁵⁾ (Service Cost nach IAS 19)	1.918.064	1.918.064	1.918.064	
Gesamtvergütung (DCGK)	2.837.259	2.297.259	3.350.259	

Michael Schreyögg
Vorstand Programme

individualisierte Angaben in €	2018	2018 (Min)	2018 (Max)	2017
Festvergütung	525.000	525.000	525.000	500.004
Nebenleistungen ¹⁾	34.395	34.395	34.395	31.043
Summe	559.395	559.395	559.395	531.047
JEV / STI ²⁾	325.500		703.080	310.000
RSP / LTI ³⁾	483.000		869.400	460.000
Summe fixe und variable Vergütung	1.367.895	559.395	2.131.875	1.301.047
Versorgungsaufwand (Service Cost nach IAS 19)	116.468	116.468	116.468	116.834
Gesamtvergütung (DCGK)	1.484.363	675.863	2.248.343	1.417.881

Lars Wagner
Vorstand Technik
seit 1.1.2018

individualisierte Angaben in €	2018	2018 (Min)	2018 (Max)	2017
Festvergütung	360.000	360.000	360.000	
Nebenleistungen ¹⁾	15.110	15.110	15.110	
Summe	375.110	375.110	375.110	
JEV / STI ²⁾	225.000		486.000	
RSP / LTI ³⁾	315.000		567.000	
Summe fixe und variable Vergütung	915.110	375.110	1.428.110	
Versorgungsaufwand ⁵⁾ (Service Cost nach IAS 19)	383.060	383.060	383.060	
Gesamtvergütung (DCGK)	1.298.170	758.170	1.811.170	

¹⁾ Die Nebenleistungen beinhalten geldwerte Vorteile aus der Überlassung von Dienstfahrzeugen in Höhe von 88.166 € (Vorjahr: 61.445 €) und für den Vorstand abgeschlossene Versicherungen in Höhe von 5.934 € (Vorjahr: 5.404 €).

²⁾ Einjährige variable Vergütung.

³⁾ Mehrjährige variable Vergütung.

⁴⁾ Inklusive Past Service Cost wegen Zusageverbesserung ab 1.1.2019.

⁵⁾ Inklusive Past Service Cost wegen neuer Zusage sowie Zusageverbesserung ab 1.1.2019.

[T12] Voraussetzungen zur Erreichung der Maximalwerte der im Jahr 2018 gewährten variablen Vergütungen

Einjährige variable Vergütung

JEV / STI	Zielerreichung EBIT bereinigt 115 % (Ausschüttungsgrad 180 %) und
	Zielerreichung Free Cashflow 115 % (Ausschüttungsgrad 180 %) und
	außerordentlicher Leistungs-Bonus/Malus (gemäß DCGK) von bis zu 20 %

Mehrfährige variable Vergütung

RSP / LTI	Ausschüttungsgrad der Jahreserfolgsvergütung, jeweils in den 3 Jahren vor Gewährung, 180 %
-----------	--

Vergütung für das Berichtsjahr (§ 314 Abs. 1 Nr. 6a HGB) und Zufluss im Berichtsjahr (DCGK)

Die Mitglieder des Vorstands erhielten für das Geschäftsjahr 2018 eine nach dem HGB ermittelte Gesamtvergütung von 7,5 Mio. € (Vorjahr: 7,5 Mio. €). Davon wurden 2,1 Mio. € (Vorjahr: 1,8 Mio. €) erfolgsunabhängig und 5,4 Mio. € (Vorjahr: 5,7 Mio. €) als erfolgsabhängige Komponente gewährt.

Die nachstehende Tabelle enthält die Angaben zu den individuellen Gesamtbezügen gemäß § 314 Abs. 1 Nr. 6a HGB und zeigt ferner im Einklang mit den Empfehlungen des DCGK (Mustertabelle) den tatsächlichen Zufluss der fixen und variablen Vergütung sowie den Versorgungsaufwand für die Geschäftsjahre 2018 und 2017:

[T13] Gesamtbezüge (HGB) / Zufluss (DCGK)

Mitglieder des Vorstands	Reiner Winkler Vorsitzender des Vorstands		Peter Kameritsch Vorstand Finanzen und IT seit 1.1.2018		Michael Schreyögg Vorstand Programme		Lars Wagner Vorstand Technik seit 1.1.2018	
	2018	2017	2018	2017	2018	2017	2018	2017
in €								
Festvergütung	787.500	750.000	360.000		525.000	500.004	360.000	
Nebenleistungen ¹⁾	25.400	27.163	19.195		34.395	31.043	15.110	
Summe	812.900	777.163	379.195		559.395	531.047	375.110	
JEV / STI ²⁾	911.736	972.000	361.800		523.404	558.000	361.800	
RSP / LTI ³⁾	1.306.448	1.168.164	529.641		812.116	726.156	529.641	
JEV Deferral 2 ^{3) 4)}		414.583				287.905		
Summe fixe und variable Vergütung (Gesamtbezüge §314 Abs. 1 Nr. 6a HGB)	3.031.084	3.331.910	1.270.636		1.894.915	2.103.108	1.266.551	
Versorgungsaufwand (IAS 19) ⁵⁾	668.202	225.211	1.918.064		116.468	116.834	383.060	
Gesamtvergütung (DCGK)	3.699.286	3.557.121	3.188.700		2.011.383	2.219.942	1.649.611	

¹⁾ Die Nebenleistungen beinhalten geldwerte Vorteile aus der Überlassung von Dienstfahrzeugen in Höhe von 88.166 € (Vorjahr: 61.445 €) und für den Vorstand abgeschlossene Versicherungen in Höhe von 5.934 € (Vorjahr: 5.404 €).

²⁾ Der ausgewiesene Zahlungsbetrag der einjährigen variablen Vergütung entspricht dem für das Geschäftsjahr 2018 zugesagten Betrag, der im Folgejahr nach Feststellung des Abschlusses zur Auszahlung kommt.

³⁾ Mehrjährige variable Vergütung.

⁴⁾ Gewährung im Rahmen des abgelösten Vorstandsvergütungssystems bis zum Geschäftsjahr 2015. Erläuterung siehe Abschnitt „Nachwirkende Effekte aus dem Vorstands-Vergütungssystem bis zum Geschäftsjahr 2015“.

⁵⁾ Inklusive Past Service Cost wegen neuer Zusage sowie Zusageverbesserung ab 1.1.2019.

Aus Mandaten für konzerneigene Gesellschaften erhielten die Mitglieder des Vorstands keine Vergütung. Mitgliedern des Vorstands wurden vom Unternehmen weder im Berichts- noch im Vorjahr Kredite gewährt.

Nachwirkende Effekte aus dem Vorstands-Vergütungssystem bis zum Geschäftsjahr 2015

Das Vorstands-Vergütungssystem wurde zum Geschäftsjahr 2016 angepasst. Das Ziel war, durch eine Komplexitätsreduzierung eine bessere Nachvollziehbarkeit des Vergütungssystems zu erreichen und damit seine Transparenz zu erhöhen. In diesem Zusammenhang sind jedoch aufgeschobene Komponenten aus mehrjährigen erfolgsabhängigen Vergütungsbestandteilen des abgelösten Vorstands-Vergütungssystems zu berücksichtigen. Die Tabelle zu Gesamtbezüge (HGB)/ Zufluss (DCGK) der Mitglieder des Vorstands beinhaltet insofern auch eine aufgeschobene Komponente aus dem Geschäftsjahr 2015, welche nachfolgend erläutert wird. Weitere Details zum Aufbau und zur Funktionsweise des bis zum Geschäftsjahr 2015 realisierten Vorstands-Vergütungssystems können dem Geschäftsbericht 2015 (Vergütungsbericht) entnommen werden.

Aufgeschobene Jahreserfolgsvergütung (JEV Deferral)

Bis zum Geschäftsjahr 2015 wurde die Jahreserfolgsvergütung (JEV) nur zu 50 % im Folgejahr ausgezahlt. Der Rest wurde jeweils zu gleichen Teilen in den beiden darauffolgenden Jahren getilgt (JEV Deferral 1 und 2). Der endgültige Wert der JEV eines Geschäftsjahres hing dabei von der Erfolgszielerreichung (EBIT bereinigt bzw. Free Cashflow) in den jeweiligen der JEV Deferral-Auszahlung vorangehenden Geschäftsjahren ab. Im Ausnahmefall wäre zusätzlich ein durch den Aufsichtsrat jeweils für ein Berichtsjahr festgestellter Bonus bzw. Malus im Sinne des DCGK von bis zu 20 % zu berücksichtigen gewesen.

Die aufgeschobenen Komponenten aus der bis 2015 gewährten JEV wurden gemäß ihrer originären Zusage ausbezahlt. Entsprechend berücksichtigt die Tabelle Gesamtbezüge (HGB)/ Zufluss (DCGK) der Mitglieder des Vorstands in der Vorperiode neben der für das jeweilige Jahr gewährten bzw. zugeflossenen JEV entsprechende Ansprüche und Zuflüsse aus aufgeschobener JEV aus dem Geschäftsjahr 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 ein Versorgungsgrad in Höhe von 60 % der festgesetzten Grundvergütung nach 15 Vorstandsdiensjahren. 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 Gegenwart 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 im Regelfall begrenzt auf 15 Vorstandsahre 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.

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 Versorgungsfalles (Erreichen der Altersgrenze, Invalidität oder Tod) fällig. Die Versorgungsanwartschaft ist von Beginn an unverfallbar.

Reiner Winkler 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:

[T14] Bestehende Versorgungszusagen

Mitglieder des Vorstands in €	Start- baustein ¹⁾	Garantie- kapital ²⁾	Jährlicher Beitrag	Ende der Beitragszeit	Einmal- kapital
Reiner Winkler	1.625.140 ³⁾	2.510.788	400.000	1.8.2021 ⁴⁾	8.537.538 ⁵⁾
Peter Kameritsch	461.573	461.573	226.027 ⁶⁾	1.4.2029	4.324.204
Michael Schreyögg	365.627	365.627	215.478	1.8.2026	4.801.945
Lars Wagner	207.344	207.344	211.965 ⁶⁾	1.1.2033	6.791.104

¹⁾ Bis zum Umstellungszeitpunkt erdiente Anwartschaften. Reiner Winkler: 31. Dezember 2009; Michael Schreyögg: 1. Juli 2013; Peter Kameritsch und Lars Wagner: 1. Januar 2018.

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

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

⁴⁾ Im Rahmen der Vertragsverlängerung 2018 wurde die Beitragszeit bis zum 60. Lebensjahr verlängert.

⁵⁾ Zum Ende des Bestellzeitraums am 30.9.2024 beläuft sich das Einmalkapital durch Aufzinsung mit 4% p.a. auf 9.511.228 €.

⁶⁾ Aufgrund der vom Aufsichtsrat im Berichtsjahr beschlossenen Gehaltserhöhung für die Vorstandsmitglieder mit Wirkung zum 1. Januar 2019, kommt es bei Peter Kameritsch und Lars Wagner zu einer Erhöhung der Beiträge. 2018 betragen die jährlichen Beiträge vor der Erhöhung bei Peter Kameritsch 144.145 € und bei Lars Wagner 143.340 €.

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

Die folgende Tabelle zeigt den Dienstzeitaufwand für die Geschäftsjahre 2018 und 2017 sowie den jeweiligen

Stand der gebuchten Rückstellungen nach IFRS und nach HGB für die Vorstandsmitglieder:

[T15] Zuführung und Stand Pensionsrückstellung					
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	2018	668.202 ²⁾	246.519	7.620.475	6.890.376
	2017	225.211	200.390	6.694.772	6.093.190
Peter Kameritsch ¹⁾	2018	1.918.064 ³⁾	1.647.618	3.274.661	2.746.169
	2017				
Michael Schreyögg	2018	116.468	98.026	3.477.192	3.051.934
	2017	116.834	92.286	3.348.230	2.766.611
Lars Wagner ¹⁾	2018	383.060 ³⁾	293.705	687.282	522.105
	2017				
Summe	2018	3.085.794	2.285.868	15.059.610	13.210.584
Summe	2017	342.045	292.676	10.043.002	8.859.801

¹⁾ Mitglied des Vorstands seit 1. Januar 2018.

²⁾ Inklusive Past Service Cost wegen Zusageverbesserung ab 1.1.2019.

³⁾ Inklusive Past Service Cost wegen neuer Zusage sowie Zusageverbesserung ab 1.1.2019.

Die Pensionsverpflichtungen an ehemalige Vorstandsmitglieder, bewertet nach internationalen Rechnungslegungsgrundsätzen (DBO), belaufen sich auf 16.262.628 € (Vorjahr: 7.968.694 €).

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

Die Vorstandsmitglieder haben bei vorzeitiger Beendigung ihrer Tätigkeit auf Veranlassung der MTU Anspruch auf eine Abfindung in Höhe der Summe aus anteiliger Grundvergütung, 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. 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 (Clawback). Von weiteren Clawback-Regelungen wurde abgesehen, weil bereits das deutsche Aktienrecht (§ 93 AktG) Ersatzansprüche gegen den Vorstand bei pflichtwidrigem Verhalten vorsieht.

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

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 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 Gesamtvergütung begrenzt.

Vergütung des Aufsichtsrats

Die Vergütung des Aufsichtsrats ist in der Satzung der MTU Aero Engines AG geregelt. Sie orientiert sich an der Größe des Unternehmens sowie an den Aufgaben und der Verantwortung der Aufsichtsratsmitglieder.

Nach § 12 der Satzung der MTU Aero Engines AG erhalten Mitglieder des Aufsichtsrats jährlich eine feste, nach Ablauf des Geschäftsjahres zahlbare Vergütung in Höhe von 50.000 €. Der Vorsitzende des Aufsichtsrats erhält das Dreifache, der Stellvertreter das Eineinhalbfache der festen Vergütung. Mitglieder, die einem Ausschuss angehören, erhalten über die Vergütung hinaus zusätzlich 10.000 € und, sofern sie den Vorsitz des Ausschusses innehaben, zusätzlich weitere 20.000 €. Ferner erhalten die Mitglieder des Aufsichtsrats für Sitzungen des Aufsichtsrats und seiner Ausschüsse ein Sitzungsgeld in Höhe von 3.000 € pro Sitzung, jedoch höchstens 3.000 € pro Tag. Für die Teilnahme an einer vom Vorsitzenden oder von seinem Stellvertreter einberufenen Sitzung mittels Telekommunikationsmitteln (Telefon- oder Videokonferenz) wird die Hälfte des Sitzungsgeldes gezahlt. Auslagen, die im Zusammenhang mit der Ausübung des Mandats entstehen, sowie die auf Bezüge entfallende Umsatzsteuer werden ersetzt.

Die Mitglieder des Aufsichtsrats erhalten keine aktienbasierten Vergütungen.