

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.

Im Vordergrund des mit Unterstützung externer unabhängiger Vergütungsexperten entwickelten Vorstandsvergütungssystems 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 Vorstandsvergütungssystem ist insofern marktgerecht gestaltet und wurde in der aktuellen Fassung zum Geschäftsjahr 2016 eingeführt.

Struktur der Gesamtvergütung

[T29] Struktur des Vergütungssystems (Zieldirektvergütung)

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

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 beispielsweise 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 eine Einstiegshürde von 70 % der festgelegten 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 der Ausschüttung von 180 % bei Er-

reichen des maximalen Zielerreichungsgrads von 115%. Zwischen der Einstiegshürde, einer Zielerreichung von 100 % und dem maximalen Zielerreichungsgrad wird der Ausschüttungsgrad 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 Einkommenssteuer) durch das jeweilige Vorstandsmitglied unmittelbar und vollumfänglich in verfügbarsbeschränkte MTU-Aktien investiert werden muss. Für die auf diesem Wege gewährten Aktien ist eine vierjährige Haltefrist festgeschrieben (Aktienhaltevorschriften).

Zur zusätzlichen Stärkung der langfristigen Anreizwirkung dieses Vergütungsbestandteils wird der Gewährswert 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.

Anpassung des Vorstandsvergütungssystems zum Geschäftsjahr 2021

Mit Blick auf die Anforderungen der zweiten Aktionärsrechterichtlinie (ARUG II) sowie des neuen Deutschen Corporate Governance Kodex (DCGK) beschloss der Personalausschuss im Berichtsjahr die Weiterentwicklung des Vorstandsvergütungssystems zum Geschäftsjahr 2021. Er nahm die Beratung durch externe, unabhängige Vergütungsexperten in Anspruch.

Aufgrund der Anpassung berücksichtigt die Ausschüttung der Jahreserfolgsvergütung (JEV) neben der Erreichung der finanziellen Erfolgsziele - EBIT adjusted und Free Cashflow - nun auch die Erfüllung nichtfinanzieller Erfolgsziele - sogenannter ESG-Ziele (ESG - Environmental, Social and Governance).

Bezogen auf die finanziellen Erfolgsziele wird die Zielerreichung weiterhin als arithmetisches Mittel der Zielerreichung bzgl. EBIT adjusted und Free Cashflow ermittelt. Dabei wird die Einstiegshürde der JEV-Zielerreichung, die mit einem Ausschüttungsgrad von 50% korrespondiert, von 70% auf 80% angehoben, während die maximale Zielerreichung, die mit einem Ausschüttungsgrad von 200% einhergeht, von 115% auf 120% angepasst wird. Zwischen der Einstiegshürde, einer finanziellen Zielerreichung von 100% bzw. dem maximalen Zielerreichungsgrad wird der Ausschüttungsgrad linear interpoliert.

Die JEV-relevanten nichtfinanziellen Erfolgsziele definiert der Personalausschuss jährlich in Form von ESG-Zielen aus den Bereichen Umweltmanagement, Compliance, Wachstum und Widerstandsfähigkeit, Produktverantwortung & -qualität, Innovation, Arbeitgeberattraktivität, Mitarbeiter & Vielfalt, verantwortungsvolle Beschaffung und Digitales, ebenso die hierfür anzuwendenden Zielwerte sowie deren Zielerreichungskorridore. Der korrespondierende Ausschüttungsgrad wird dann

auf Basis der ESG-Zielerreichung abgeleitet und skaliert die JEV-Ausschüttung im Sinne einer Aufstockung oder Kürzung um bis zu 20%.

Für die langfristige erfolgsabhängige Vergütungskomponente Restricted Stock Plan (RSP oder LTI - Long Term Incentive) wird ab 2021 die Messung der Zielerreichung angepasst. Sie ergibt sich nun als arithmetisches Mittel der durchschnittlichen EBIT adjusted-Zielerreichung im Rahmen der JEV sowie der durchschnittlichen Outperformance des Total Shareholder Return der MTU-Aktie gegenüber dem Index STOXX Europe Total Market Aerospace & Defense (TSR) im Geschäftsjahr der LTI-Gewährung sowie der beiden Vorjahre. Der Zielkorridor des LTI wird dabei von 80% bis 120% sowie der korrespondierende Ausschüttungsgrad von 50% bis 200% festgelegt. Für den TSR wird als Einstiegshürde die Outperformance des Referenz-Index um -10 Prozentpunkte festgelegt, was mit einem Ausschüttungsgrad von 50% korrespondiert. Als maximale TSR-Zielerreichung wird eine Outperformance des Index um +10 Prozentpunkte fixiert, welche mit einem LTI-Ausschüttungsgrad von 200% einhergeht. Die TSR-Zielerreichung wird analog der JEV zwischen der Einstiegshürde, einer Outperformance von Null und der maximalen Zielerreichung linear interpoliert. Das LTI wird in Form einer zu versteuernden Barvergütung gewährt, welche vollumfänglich dem Erwerb von MTU-Aktien mit einer Haltefrist von 4 Jahren vorbehalten ist.

Mit Blick auf die betriebliche Altersvorsorge für Neubesetzungen wird die bisherige beitragsorientierte Altersversorgungszusage durch einen jährlichen, zweckgebundenen Beitrag zur Eigenvorsorge abgelöst. Weiterhin berücksichtigt die neue Vorstandsvergütung Malus- & Clawback-Regelungen, die sowohl im Falle schwerwiegender Verstöße (Compliance-Fall) sowie der Bemessung der Vergütung auf Basis fehlerhafter Konzernabschlüsse eine rückwirkende Anpassung der Vergütung vorsehen. Ferner wurden sogenannte Share-Ownership-Guidelines verabschiedet. Sie verpflichten den Vorstandsvorsitzenden bzw. die ordentlichen Vorstandsmitglieder, unter Anrechnung der im Rahmen des RSP gekauften Aktien, zum Erwerb von MTU-Aktien im Gegenwert von 300% bzw. 200% der Bruttogrundvergütung innerhalb von vier Jahren. Die Anteile unterliegen einer zweijährigen Haltefrist im Anschluss an die Beendigung der Vorstandstätigkeit.

Abgeltungszahlungen an ein Vorstandsmitglied bei vorzeitiger Beendigung der Vorstandstätigkeit werden fortan, auch im Falle eines sogenannten Change-of-Control (CoC), auf zwei Jahresvergütungen (Abfindungs-Cap)

bzw. die niedrigere Vergütung über die Restlaufzeit des Anstellungsvertrags begrenzt. Schließlich verständigte sich der Personalausschuss auf die Berücksichtigung einer Öffnungsklausel für das Vergütungssystem, insbesondere im Falle einer Wirtschafts- und Unternehmenskrise, sowie auf die Möglichkeit, einen Sign-on-Bonus im Zusammenhang mit Neubestellungen von Vorstandsmitgliedern zu gewähren, beispielsweise zum Ausgleich des Verfalls von Leistungen des Vorarbeitgebers.

Die MTU wird im Einklang mit der einschlägigen Regulierung die verabschiedete Anpassung des Vorstandsvergütungssystems im Rahmen der Hauptversammlung 2021 vorstellen und die Anteilseigner über die Billigung des Vergütungssystems beschließen lassen.

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 800 Mio. € (realisiert: 416 Mio. €) sowie einen Free Cashflow (FCF) in Höhe von 405 Mio. € (realisiert: 105 Mio. €) ausgegeben. Auf dieser Basis wurde im Berichtsjahr die Einstiegshürde der Zielerreichung der JEV unterschritten und damit ein Ausschüttungsgrad in Höhe von 0 % (Vorjahr: 180 %) erreicht.

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 2017, 2018 und 2019.

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

[T30] Erworbene RSP-Aktien

Mitglieder des Vorstands	Jahr	Anzahl Aktien Stück	Kaufpreis je Aktie €	Gesperrt bis
Reiner Winkler	2020	6.491	119,20	30.4.2024
	2019	3.512	209,20	30.4.2023
Peter Kameritsch	2020	3.694	119,20	30.4.2024
	2019	1.999	209,20	30.4.2023
Michael Schreyögg	2020	3.694	119,20	30.4.2024
	2019	1.999	209,20	30.4.2023
Lars Wagner	2020	3.694	119,20	30.4.2024
	2019	1.999	209,20	30.4.2023

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

[T31] Ausschüttungsgrade der variablen Vergütungen (in %)

	2020	2019	2018	2017	2016
JEV / STI	0	180	161	180	154
RSP / LTI	174	165	168	158	139

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 2020 und 2019 gewährte Vergütung bei 100% Zielerreichung sowie die Werte, die minimal beziehungsweise maximal für das Geschäftsjahr 2020 erreicht werden können.

Der ausgewiesene Dienstzeitaufwand bzw. der Stand der gebuchten Rückstellungen der Altersversorgungsansprüche aus den Versorgungszusagen sämtlicher Mitglieder des Vorstands wird auf Basis des degressiv-ratierlichen Barwerts ermittelt.

[T32] Gewährte Zuwendungen

Reiner Winkler

Vorsitzender des Vorstands

individualisierte Angaben in €	2020	2020 (Min.)	2020 (Max.)	2019
Festvergütung	924.000	924.000	924.000	924.000
Nebenleistungen ¹⁾	27.111	27.111	27.111	25.848
Summe	951.111	951.111	951.111	949.848
JEV / STI ²⁾	665.000		1.436.400	665.000
RSP / LTI ³⁾	911.000		1.639.800	911.000
Summe fixe und variable Vergütung	2.527.111	951.111	4.027.311	2.525.848
Versorgungsaufwand (Service Cost nach IAS 19)	255.395	255.395	255.395	76.928
Gesamtvergütung (DCGK)	<b style="color: #0070C0;">2.782.506	1.206.506	4.282.706	2.602.776

Peter Kameritsch

Vorstand Finanzen und IT

individualisierte Angaben in €	2020	2020 (Min.)	2020 (Max.)	2019
Festvergütung	525.000	525.000	525.000	525.000
Nebenleistungen ¹⁾	15.788	15.788	15.788	19.666
Summe	540.788	540.788	540.788	544.666
JEV / STI ²⁾	325.500		703.080	325.500
RSP / LTI ³⁾	483.000		869.400	483.000
Summe fixe und variable Vergütung	1.349.288	540.788	2.113.268	1.353.166
Versorgungsaufwand (Service Cost nach IAS 19)	138.191	138.191	138.191	127.851
Gesamtvergütung (DCGK)	<b style="color: #0070C0;">1.487.479	678.979	2.251.459	1.481.017

¹⁾ Die Nebenleistungen beinhalten geldwerte Vorteile aus Sachbezügen in Höhe von 78.246 € (Vorjahr: 84.273 €) und für den Vorstand abgeschlossene Versicherungen in Höhe von 6.997 € (Vorjahr: 6.838 €).

²⁾ Einjährige variable Vergütung.

³⁾ Mehrjährige variable Vergütung.

Michael Schreyögg
Vorstand Programme

individualisierte Angaben in €	2020	2020 (Min.)	2020 (Max.)	2019
Festvergütung	525.000	525.000	525.000	525.000
Nebenleistungen ¹⁾	31.724	31.724	31.724	33.500
Summe	556.724	556.724	556.724	558.500
JEV / STI ²⁾	325.500		703.080	325.500
RSP / LTI ³⁾	483.000		869.400	483.000
Summe fixe und variable Vergütung	1.365.224	556.724	2.129.204	1.367.000
Versorgungsaufwand (Service Cost nach IAS 19)	124.184	124.184	124.184	116.682
Gesamtvergütung (DCGK)	1.489.408	680.908	2.253.388	1.483.682

Lars Wagner
Vorstand Technik

individualisierte Angaben in €	2020	2020 (Min.)	2020 (Max.)	2019
Festvergütung	525.000	525.000	525.000	525.000
Nebenleistungen ¹⁾	10.621	10.621	10.621	12.097
Summe	535.621	535.621	535.621	537.097
JEV / STI ²⁾	325.500		703.080	325.500
RSP / LTI ³⁾	483.000		869.400	483.000
Summe fixe und variable Vergütung	1.344.121	535.621	2.108.101	1.345.597
Versorgungsaufwand (Service Cost nach IAS 19)	299.930	299.930	299.930	465.979
Gesamtvergütung (DCGK)	1.644.051	835.551	2.408.031	1.811.576

¹⁾ Die Nebenleistungen beinhalten geldwerte Vorteile aus Sachbezügen in Höhe von 78.246 € (Vorjahr: 84.273 €) und für den Vorstand abgeschlossene Versicherungen in Höhe von 6.997 € (Vorjahr: 6.838 €).

²⁾ Einjährige variable Vergütung.

³⁾ Mehrjährige variable Vergütung.

[T33] Voraussetzungen für die Erreichung der Maximalwerte der im Jahr 2020 gewährten variablen Vergütungen

Einjährige variable Vergütung

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

Mehrjährige 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 2020 eine Gesamtvergütung im Sinne des § 314 HGB von 7 Mio. € (Vorjahr: 9 Mio. €). Davon wurden 3 Mio. € (Vorjahr: 3 Mio. €) erfolgsunabhängig und 4 Mio. € (Vorjahr: 7 Mio. €) als erfolgsabhängige Komponente gewährt.

In Ansehung der Belastungen der Luftfahrtbranche sowie der MTU und ihrer Belegschaft durch die Covid-19-Pandemie beschlossen die Mitglieder des Vorstands im März 2020, auf Teile ihrer Jahreserfolgsvergütung für das Geschäftsjahr 2019 zu verzichten. Der Gehaltsverzicht des

Vorstandsvorsitzenden belief sich auf 500.000 €, der der ordentlichen Vorstandsmitglieder jeweils auf 250.000 €. Die Mittel werden für den Aufbau eines Notfallfonds verwendet, der MTU-Mitarbeiter unterstützen soll, die durch die pandemiebedingten Betriebseinschränkungen sowie die Realisierung von Kurzarbeit in finanzielle Probleme bei der Versorgung ihrer Familien geraten sind.

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 2020 und 2019:

[T34] Gesamtbezüge (HGB) / Zufluss (DCGK)

Mitglieder des Vorstands	Reiner Winkler Vorsitzender des Vorstands		Peter Kameritsch Vorstand Finanzen und IT		Michael Schreyögg Vorstand Programme		Lars Wagner Vorstand Technik	
	2020	2019	2020	2019	2020	2019	2020	2019
in €								
Festvergütung	924.000	924.000	525.000	525.000	525.000	525.000	525.000	525.000
Nebenleistungen ¹⁾	27.111	25.848	15.788	19.666	31.724	33.500	10.621	12.097
Summe	951.111	949.848	540.788	544.666	556.724	558.500	535.621	537.097
JEV / STI ²⁾		1.197.000		585.900		585.900		585.900
RSP / LTI ³⁾	1.581.496	1.501.966	838.488	796.322	838.488	796.322	838.488	796.322
Summe fixe und variable Vergütung (Gesamtbezüge §314 Abs. 1 Nr. 6a HGB)	2.532.607	3.648.814	1.379.276	1.926.888	1.395.212	1.940.722	1.374.109	1.919.319
Versorgungsaufwand (IAS 19)	255.395	76.928	138.191	127.851	124.184	116.682	299.930	465.979
Gesamtvergütung (DCGK)	2.788.002	3.725.742	1.517.467	2.054.739	1.519.396	2.057.404	1.674.039	2.385.298

¹⁾ Die Nebenleistungen beinhalten geldwerte Vorteile aus Sachbezügen in Höhe von 78.246 € (Vorjahr: 84.273 €) und für den Vorstand abgeschlossene Versicherungen in Höhe von 6.997 € (Vorjahr: 6.838 €).

²⁾ Der ausgewiesene Auszahlungsbetrag der einjährigen variablen Vergütung entspricht dem für das Geschäftsjahr 2020 zugesagten Betrag, der im Folgejahr nach Feststellung des Abschlusses zur Auszahlung kommt. Die Auszahlung der JEV 2019 erfolgte im Berichtsjahr gekürzt um die erklärten Gehaltsverzichte von Reiner Winkler 500.000 €, Peter Kameritsch 250.000 €, Michael Schreyögg 250.000 €, Lars Wagner 250.000 € zugunsten des Notfallfonds.

³⁾ Mehrjährige variable Vergütung.

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.

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 Vorstandsdienstjahren. Zur Ablösung der Altregelung wurde die bis zum 31. Dezember 2009 erdiente Anwartschaft als Startbaustein festgeschrieben. Diese stellt die Leistung gemäß Altregelung im Alter 60 dar, quotiert mit dem Verhältnis der tatsächlichen Dauer der Konzernzugehörigkeit in der Zeit vom Beginn der Konzernzugehörigkeit bis zum vollendeten 60. Lebensjahr. Der Startbaustein stellt den in einen einmaligen Kapitalbetrag umgerechneten Gegenwert einer Rente dar.

Mit Feststellung des Startbausteins wird für jedes Vorstandsmitglied ein Versorgungskonto eröffnet, dem jährlich weitere Kapitalbausteine gutgeschrieben werden. Die jährlichen Kapitalbausteine werden auf Basis eines individuellen Beitrags sowie eines altersabhängigen Faktors ermittelt. Dabei berücksichtigt der altersab-

hängige 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 (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 ausbezahlt 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.

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

[T35] 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	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	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 bereits im Rahmen der Altregelung eine Anrechnung von Vordienstzeiten in ehemaligen Konzernunternehmen zugesagt. Im Rahmen der Umstellung seiner Versorgungszusage wurde 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 €.

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 2020 und 2019 sowie den jeweiligen Stand der gebuchten Rückstellungen nach IFRS und nach HGB für die Vorstandsmitglieder:

[T36] 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	2020	255.395	234.398	8.608.974	7.905.351
	2019	76.928	71.010	8.142.654	7.349.686
Peter Kameritsch	2020	138.191	118.398	4.051.864	3.404.331
	2019	127.851	110.627	3.738.115	3.086.058
Michael Schreyögg	2020	124.184	110.046	4.115.516	3.649.182
	2019	116.682	103.850	3.859.434	3.363.355
Lars Wagner	2020	299.930	223.804	1.938.897	1.435.098
	2019	465.979	356.922	1.518.331	1.107.808
Summe	2020	817.700	686.646	18.715.251	16.393.962
Summe	2019	787.440	642.409	17.258.534	14.906.907

Die Pensionsverpflichtungen (DBO) an ehemalige Vorstandsmitglieder, bewertet nach internationalen Rechnungslegungsstandards (IFRS), belaufen sich auf 19.480.470 € (Vorjahr: 18.372.009 €).

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.

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 Sitzungsgelds 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.

In Ansehung der Belastungen der Luftfahrtbranche sowie der MTU und ihrer Belegschaft durch die Covid-19-Pandemie beschlossen die Mitglieder des Aufsichtsrats im Mai 2020, auf künftige Sitzungsgelder im Berichtsjahr zu verzichten. Die Mittel wurden in einen Notfallfonds eingebracht, der MTU-Mitarbeiter unterstützen soll, die durch die pandemiebedingten Betriebseinschränkungen sowie die Realisierung von Kurzarbeit in finanzielle Probleme bei der Versorgung ihrer Familien geraten sind.