

## 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 Vertragselemente, wie der Höhe der Gesamtvergütung und deren Strukturierung in erfolgsunabhängige und erfolgsabhängige Komponenten. Der Personalausschuss überprüft die Angemessenheit und Marktgerechtigkeit der Vorstandsvergütung regelmäßig. Dazu wird ein regelmäßiger Vergleich mit ausgewählten Peers mit der Unterstützung eines unabhängigen Vergütungsexperten erstellt. Um einen branchenspezifischen Vergleich zu erhalten, wird der Marktvergleich mit 21 Maschinenbauunternehmen aus dem DAX und MDAX vorgenommen. 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 markgerecht gestaltet und wurde in der aktuellen Fassung zum Geschäftsjahr 2016 eingeführt.

### Struktur der Gesamtvergütung

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 Vorstands-Vergütung.

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% unterhalb 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 verfügbungsbeschränkte 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% begrenzt. Falls ein Vorstandsmitglied neu ins Unternehmen eintritt, wird für die Ermittlung seines mehrjährigen Erfolgszielerreichungsgrads für die Zeiträume vor seiner Unternehmenszugehörigkeit ein JEV-Ausschüttungsgrad von 100% berücksichtigt.

Die Vorstandsanstellungsverträge der MTU berücksichtigen darüber hinaus keine Aktienhaltevorschriften. Dennoch werden die in Einzelfällen in MDAX-Unternehmen formulierten Aktienhaltevorschriften<sup>1</sup> 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 525,0 Mio. € (realisiert: 606,6 Mio. €) sowie einen „Free Cashflow“ in Höhe von 110,0 Mio. € (realisiert: 151,1 Mio. €) festgelegt.

Beim Konzernziel EBIT bereinigt betrug der Zielerreichungsgrad 115,54% (Vorjahr: 108,17%) und beim Konzernziel Free Cashflow 137,36% (Vorjahr: 112,00%). Die Gesamtzielerreichung betrug damit 126,45% (Vorjahr: 110,09%). Somit ergibt sich für die JEV ein Ausschüttungsgrad in Höhe von 180,00% (Vorjahr: 153,81%).

### 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 2014, 2015 und 2016.

Im Rahmen des RSP wurden entsprechend folgende MTU-Aktien-Bestände (mit jeweils 4-jähriger Haltefrist) durch die Vorstandsmitglieder erworben:

Erworbene RSP Aktien				
Mitglieder des Vorstands	Jahr	Anzahl Aktien Stück	Kaufpreis je Aktie €	Gesperrt bis
<b>Reiner Winkler</b>	<b>2017</b>	<b>4.339</b>	<b>130,55</b>	<b>30.4.2021</b>
	2016	6.051	82,87	30.4.2020
<b>Dr. Rainer Martens</b>	<b>2017</b>	<b>2.697</b>	<b>130,55</b>	<b>30.4.2021</b>
	2016	3.761	82,87	30.4.2020
<b>Michael Schreyögg</b>	<b>2017</b>	<b>2.896</b>	<b>130,55</b>	<b>30.4.2021</b>
	2016	4.038	82,87	30.4.2020

<sup>1)</sup> Nach einer Analyse 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:

Ausschüttungsgrade der variablen Vergütungen (in %)					
	2017	2016	2015	2014	2013
JEV / STI	180,00	153,81	170,61	149,17	95,74
RSP / LTI	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 2017 und 2016 gewährte Vergütung bei 100% Zielerreichung sowie die Werte, die minimal beziehungsweise maximal für das Geschäftsjahr 2017 erreicht werden können.

#### Gewährte Zuwendungen

Mitglieder des Vorstands	Reiner Winkler Vorsitzender des Vorstands			
	2017	2017 (Min)	2017 (Max)	2016
individualisierte Angaben in €				
Festvergütung	750.000	750.000	750.000	750.000
Nebenleistungen <sup>1)</sup>	27.163	27.163	27.163	27.767
<b>Summe</b>	<b>777.163</b>	<b>777.163</b>	<b>777.163</b>	<b>777.767</b>
JEV / STI <sup>2)</sup>	540.000		1.166.400	540.000
RSP / LTI <sup>3)</sup>	740.000		1.332.000	740.000
<b>Summe fixe und variable Vergütung</b>	<b>2.057.163</b>	<b>777.163</b>	<b>3.275.563</b>	<b>2.057.767</b>
Versorgungsaufwand (Service Cost nach IAS 19)	225.211	225.211	225.211	215.398
<b>Gesamtvergütung (DCGK)</b>	<b>2.282.374</b>	<b>1.002.374</b>	<b>3.500.774</b>	<b>2.273.165</b>

Mitglieder des Vorstands	Dr. Rainer Martens Vorstand Technik bis 31.12.2017			
	2017	2017 (Min)	2017 (Max)	2016
individualisierte Angaben in €				
Festvergütung	500.004	500.004	500.004	500.004
Nebenleistungen <sup>1)</sup>	8.643	8.643	8.643	15.664
<b>Summe</b>	<b>508.647</b>	<b>508.647</b>	<b>508.647</b>	<b>515.668</b>
JEV / STI <sup>2)</sup>	310.000		669.600	310.000
RSP / LTI <sup>3)</sup>	460.000		828.000	460.000
<b>Summe fixe und variable Vergütung</b>	<b>1.278.647</b>	<b>508.647</b>	<b>2.006.247</b>	<b>1.285.668</b>
Versorgungsaufwand (Service Cost nach IAS 19)	189.235	189.235	189.235	181.990
<b>Gesamtvergütung (DCGK)</b>	<b>1.467.882</b>	<b>697.882</b>	<b>2.195.482</b>	<b>1.467.658</b>

---

 Gewährte Zuwendungen (Fortsetzung)
 

---

Mitglieder des Vorstands	Michael Schreyögg Vorstand Programme			
	2017	2017 (Min)	2017 (Max)	2016
individualisierte Angaben in €				
Festvergütung	500.004	500.004	500.004	500.004
Nebenleistungen <sup>1)</sup>	31.043	31.043	31.043	25.790
<b>Summe</b>	<b>531.047</b>	<b>531.047</b>	<b>531.047</b>	<b>525.794</b>
JEV / STI <sup>2)</sup>	310.000		669.600	310.000
RSP / LTI <sup>3)</sup>	460.000		828.000	460.000
<b>Summe fixe und variable Vergütung</b>	<b>1.301.047</b>	<b>531.047</b>	<b>2.028.647</b>	<b>1.295.794</b>
Versorgungsaufwand (Service Cost nach IAS 19)	116.834	116.834	116.834	107.825
<b>Gesamtvergütung (DCGK)</b>	<b>1.417.881</b>	<b>647.881</b>	<b>2.145.481</b>	<b>1.403.619</b>

<sup>1)</sup> Die Nebenleistungen beinhalten geldwerte Vorteile aus der Überlassung von Dienstfahrzeugen in Höhe von 61.445 € (Vorjahr: 63.814 €) und für den Vorstand abgeschlossene Versicherungen in Höhe von 5.404 € (Vorjahr: 5.407 €).

<sup>2)</sup> Einjährige variable Vergütung.

<sup>3)</sup> Mehrjährige variable Vergütung.

---

 Voraussetzungen zur Erreichung der Maximalwerte der im Jahr 2017 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%

**Mehrfjährige variable Vergütung**

RSP / LTI	Ausschüttungsgrad der Jahreserfolgsvergütung 3 Jahre vor Gewährung 180% und
	Ausschüttungsgrad der Jahreserfolgsvergütung 2 Jahre vor Gewährung 180% und
	Ausschüttungsgrad der Jahreserfolgsvergütung 1 Jahr 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 2017 eine nach dem HGB ermittelte Gesamtvergütung von 7,5 Mio. € (Vorjahr: 7,6 Mio. €). Davon wurden 1,8 Mio. € (Vorjahr: 1,8 Mio. €) erfolgsunabhängig und 5,7 Mio. € (Vorjahr: 5,8 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 2017 und 2016:

### Gesamtbezüge (HGB)/Zufluss (DCGK)

Mitglieder des Vorstands	Reiner Winkler Vorsitzender des Vorstands		Dr. Rainer Martens Vorstand Technik bis 31.12.2017		Michael Schreyögg Vorstand Programme	
	2017	2016	2017	2016	2017	2016
in €						
Festvergütung	750.000	750.000	500.004	500.004	500.004	500.004
Nebenleistungen <sup>1)</sup>	27.163	27.767	8.643	15.664	31.043	25.790
<b>Summe</b>	<b>777.163</b>	<b>777.767</b>	<b>508.647</b>	<b>515.668</b>	<b>531.047</b>	<b>525.794</b>
JEV / STI <sup>2)</sup>	972.000	830.574	558.000	476.811	558.000	476.811
RSP / LTI <sup>3)</sup>	1.168.164	1.024.974	726.156	637.146	726.156	637.146
JEV Deferral 1 <sup>3) 4)</sup>		354.261		246.014		246.014
JEV Deferral 2 <sup>3) 4)</sup>	414.583	309.742	287.905	205.204	287.905	180.037
<b>Gesamtbezüge (§314 Abs. 1 Nr. 6a HGB)</b>	<b>3.331.910</b>	<b>3.297.318</b>	<b>2.080.708</b>	<b>2.080.843</b>	<b>2.103.108</b>	<b>2.065.802</b>
PSP 2012 (Laufzeit: 4 Jahre) <sup>3) 4)</sup>		525.921		473.354		
Ablöse PSP, SMP <sup>4)</sup>		1.589.792		1.178.025		836.197
<b>Summe fixe und variable Vergütung</b>	<b>3.331.910</b>	<b>5.413.031</b>	<b>2.080.708</b>	<b>3.732.222</b>	<b>2.103.108</b>	<b>2.901.999</b>
Versorgungsaufwand (IAS 19)	225.211	215.398	189.235	181.990	116.834	107.825
<b>Gesamtvergütung (DCGK)</b>	<b>3.557.121</b>	<b>5.628.429</b>	<b>2.269.943</b>	<b>3.914.212</b>	<b>2.219.942</b>	<b>3.009.824</b>

<sup>1)</sup> Die Nebenleistungen beinhalten geldwerte Vorteile aus der Überlassung von Dienstfahrzeugen in Höhe von 61.445 € (Vorjahr: 63.814 €) und für den Vorstand abgeschlossene Versicherungen in Höhe von 5.404 € (Vorjahr: 5.407 €).

<sup>2)</sup> Einjährige variable Vergütung.

<sup>3)</sup> Mehrjährige variable Vergütung.

<sup>4)</sup> Gewährung im Rahmen des abgelösten Vorstandsvergütungssystems bis zum Geschäftsjahr 2015. Erläuterung siehe Abschnitt "Nachwirkende Effekte aus dem Vorstands-Vergütungssystem bis zum Geschäftsjahr 2015".

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 erhöhte Nachvollziehbarkeit des Vergütungssystems zu erreichen und damit die Transparenz zu erhöhen. Im Berichtsjahr und im Vorjahr wurden aufgeschobene Komponenten aus den mehrjährigen erfolgsabhängigen Vergütungsbestandteilen des abgelösten Vorstands-Vergütungssystems gewährt. Die Tabellen zur individuellen Vergütung der Mitglieder des Vorstands beinhalten insofern auch aufgeschobene Komponenten aus Vorperioden. Die Effekte hieraus sollen nachfolgend erläutert werden. 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 ausbezahlt. 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 werden gemäß ihrer originären Zusage bis zum Geschäftsjahr 2018 ausbezahlt. Entsprechend berücksichtigen die Tabellen zur Vergütung der Mitglieder des Vorstands sowohl im Berichtsjahr als auch in der Vorperiode neben der für das jeweilige Jahr gewährten bzw. zugeflossenen JEV entsprechende Ansprüche und Zuflüsse aus aufgeschobener JEV aus Vorjahren.

Im Geschäftsjahr 2017 wurde dem ehemaligen Vorstandsmitglied Dr. Stefan Weingartner sein Anspruch aus der aufgeschobenen JEV 2015 (Deferral 2) in Höhe von 22.360 € mit einem Zielerreichungsgrad von 100% ausbezahlt.

### **Performance Share Plan (PSP)**

Bis zum Geschäftsjahr 2015 wurden den Mitgliedern des Vorstands in jedem Geschäftsjahr Ansprüche auf virtuelle Aktien im Rahmen des Performance Share Plan (PSP) gewährt, deren Ausschüttung nach Ablauf eines vierjährigen Performance-Zeitraums nach Maßgabe der relativen Performance der MTU-Aktie im MDAX erfolgte, gemessen anhand des Total-Shareholder-Return [TSR].

Die Tilgung der Ansprüche aus dem PSP erfolgte mittels einer Barauszahlung. Der Auszahlungsbetrag einer jeden PSP-Tranche ergab sich dabei aus der Multiplikation der endgültigen Anzahl der gewährten virtuellen Aktien (Zuteilung nach Maßgabe der relativen Total-Shareholder-Return Performance der MTU innerhalb des MDAX während des Performance-Zeitraums) mit dem durchschnittlichen Aktienkurs (XETRA) der MTU Aero Engines AG innerhalb der letzten 30 Börsenhandelstage vor dem Ende des Performance-Zeitraums. Im Vorjahr erfolgte dementsprechend die planmäßige Tilgung der Ansprüche aus der im Geschäftsjahr 2012 gewährten PSP-Tranche (PSP 2012). Nachfolgende PSP-Tranchen wurden, wie weiter unten ausgeführt, abgelöst.

**Share Matching Plan (SMP)**

Der aus dem Performance Share Plan (PSP) auszahlende Nettobetrag (nach Einkommensteuer) einer jeden PSP-Tranche konnte bis zum Geschäftsjahr 2015 durch die Mitglieder des Vorstands im Rahmen des Share Matching Plan (SMP) in verfügbungsbeschränkten Aktien der MTU Aero Engines AG angelegt werden. Nach Ablauf der dreijährigen Haltefrist erfolgte ein sogenannter Match der Aktien, in dessen Rahmen für jeweils drei im Rahmen des SMP erworbene MTU-Aktien eine Gratisaktie gewährt wurde.

**Ablöse von Ansprüchen aus Performance Share Plan (PSP) und Share Matching Plan (SMP)**

Zugunsten einer effizienten Umstellung des Vorstands-Vergütungssystems zum Geschäftsjahr 2016 wurde die Umwandlung der zum 31. Dezember 2015 an die Mitglieder des Vorstands gewährten, indes noch nicht zur Ausschüttung fälligen Ansprüche aus dem Performance Share Plan (PSP) und dem Share Matching Plan (SMP) in verfügbungsbeschränkte MTU-Aktien mit einer zweijährigen Haltefrist vereinbart.

Diese Umwandlung wurde technisch realisiert, indem den Vorstandsmitgliedern jeweils eine Barablösung in Höhe des beizulegenden Zeitwerts zum 31. Dezember 2015 ihrer umzuwandelnden Ansprüche aus PSP und SMP gewährt wurde. Die Nettobeträge (nach Einkommensteuer) hieraus waren durch die Vorstandsmitglieder unmittelbar und vollumfänglich in MTU-Aktien mit einer Haltefrist von zwei Jahren (endet am 30. April 2018) zu investieren. Die Vorstandsmitglieder erwarben in diesem Rahmen insgesamt 21.639 Stück MTU-Aktien zum Kurs (XETRA) von 82,87 € pro Aktie (Reiner Winkler 9.385 Stück, Dr. Rainer Martens 6.954 Stück und Michael Schreyögg 5.300 Stück).

Das ehemalige Vorstandsmitglied Dr. Stefan Weingartner behielt auch in Anbetracht der Anpassung des Vorstands-Vergütungssystems zum Geschäftsjahr 2016 seine Ansprüche auf 1.506 Stück Gratisaktien für seine 2014 im Rahmen des Share Matching Plan (SMP) erworbenen verfügbungsbeschränkten MTU-Aktien. Anstelle von Matching-Aktien erhielt er im Berichtsjahr, am Ende des dreijährigen Haltezeitraums, einen Barausgleich in Höhe von 198.340 €.

## 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.

### Beitragszeit auf 15 Jahre begrenzt

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 Vorstandsjahre und endet mit Vollendung des 60. Lebensjahres. Ab Alter 61 wird das Versorgungskonto bis zur Inanspruchnahme jährlich mit 4 % verzinst (Bonussumme). Die Summe der aufgelaufenen Kapitalbausteine zuzüglich des Startbausteins sowie etwaiger gutgeschriebener Bonussummen bildet das Versorgungskapital, das als Versorgungsleistung zur Verfügung steht. Im Falle des Todes vor Erreichen des 60. Lebensjahres werden dem erreichten Stand des Versorgungskontos unter Berücksichtigung der zugesagten Beitragszeit 50 % der bis zur festen Altersgrenze noch erdienbaren Leistungen hinzugerechnet.

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 und Dr. Rainer Martens wurde bereits im Rahmen der Altregelung eine Anrechnung von Vordienstzeiten in ehemaligen Konzernunternehmen zugesagt.

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

Bestehende Versorgungszusagen					
Mitglieder des Vorstands in €	Startbaustein <sup>1)</sup>	Garantiekapital <sup>2)</sup>	Jährlicher Beitrag	Ende der Beitragszeit	Einmalkapital
Reiner Winkler <sup>3)</sup>	1.625.140	2.510.788	400.000	1.10.2019	7.744.205
Dr. Rainer Martens <sup>4)</sup>	1.366.176	2.317.650	220.000	1.4.2018	4.517.676
Michael Schreyögg	365.627	365.627	215.478	1.8.2026	4.801.945

<sup>1)</sup> Bis zum 31. Dezember 2009 (Umstellungszeitpunkt) erdiente Anwartschaften.  
Michael Schreyögg: Umstellungszeitpunkt 1.7.2013.

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

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

<sup>4)</sup> Am 24.10.2017 wurde mit Dr. Rainer Martens die Auszahlung seine Altersversorgungsansprüche als Rentenleistung vereinbart.

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.

[Individuelle Beiträge in das Versorgungskonto](#)

Die folgende Tabelle zeigt den Dienstzeitaufwand für die Geschäftsjahre 2017 und 2016 sowie den jeweiligen Stand der gebuchten Rückstellungen nach IFRS und nach HGB für die Vorstandsmitglieder:

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 €					
<b>Reiner Winkler</b>	<b>2017</b>	<b>225.211</b>	<b>200.390</b>	<b>6.694.772</b>	<b>6.093.190</b>
	2016	215.398	195.610	6.447.991	5.606.825
<b>Dr. Rainer Martens</b>	<b>2017</b>	<b>189.235</b>	<b>172.639</b>	<b>8.184.370</b>	<b>5.728.716</b>
	2016	181.990	168.116	4.786.287	4.220.570
<b>Michael Schreyögg</b>	<b>2017</b>	<b>116.834</b>	<b>92.286</b>	<b>3.348.230</b>	<b>2.766.611</b>
	2016	107.825	90.264	3.241.263	2.502.890
<b>Summe</b>	<b>2017</b>	<b>531.280</b>	<b>465.315</b>	<b>18.227.372</b>	<b>14.588.517</b>
<b>Summe</b>	<b>2016</b>	<b>505.213</b>	<b>453.990</b>	<b>14.475.541</b>	<b>12.330.285</b>

Die Pensionsverpflichtungen an ehemalige Vorstandsmitglieder, bewertet nach internationalen Rechnungslegungsgrundsätzen (DBO), belaufen sich auf 7.968.694 € (Vorjahr: 8.039.606 €).

## 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.

[Höhe der Abfindung begrenzt](#)

## Abfindungen bei vorzeitiger Beendigung des Vorstands- anstellungsvertrags 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

Vergütung orientiert sich  
an Unternehmensgröße

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. Ausgaben, 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.

Den Mitgliedern des Aufsichtsrats der MTU Aero Engines AG wurde folgende Vergütung für das Geschäftsjahr 2017 beziehungsweise für das Geschäftsjahr 2016 gewährt:

Vergütung des Aufsichtsrats								
in €	2017 <sup>1)</sup>				2016 <sup>1)</sup>			
	Grund- vergütung	Ausschuss- vergütung	Sitzungs- gelder	Gesamt- vergütung	Grund- vergütung	Ausschuss- vergütung	Sitzungs- gelder	Gesamt- vergütung
Aufsichtsratsmitglieder								
Klaus Eberhardt (Vorsitzender Aufsichtsrat und Vorsitzender Personalausschuss) <sup>3) 4)</sup>	150.000,00	50.000,00	27.000,00	227.000,00	150.000,00	50.000,00	24.000,00	224.000,00
Josef Mailer (Stellvertretender Vorsitzender Aufsichtsrat) <sup>2) 3) 5)</sup>	75.000,00	20.000,00	24.000,00	119.000,00	75.000,00	20.000,00	24.000,00	119.000,00
Dr. Joachim Rauhut (Vorsitzender Prüfungsausschuss)	50.000,00	30.000,00	24.000,00	104.000,00	50.000,00	30.000,00	24.000,00	104.000,00
Thomas Bauer	50.000,00		15.000,00	65.000,00	50.000,00		15.000,00	65.000,00
Michael Behé <sup>5)</sup>	50.000,00		15.000,00	65.000,00	50.000,00		15.000,00	65.000,00
Dr. Wilhelm Bender	50.000,00		15.000,00	65.000,00	50.000,00		15.000,00	65.000,00
Thomas Dautl	50.000,00		15.000,00	65.000,00	50.000,00		15.000,00	65.000,00
Babette Fröhlich (bis 14.4.2016) <sup>3) 5)</sup>				0,00	14.444,44	2.888,89	9.000,00	26.333,33
Dr.-Ing. Jürgen M. Geißinger <sup>2) 4)</sup>	50.000,00	20.000,00	15.000,00	85.000,00	50.000,00	20.000,00	15.000,00	85.000,00
Dr. Martin Kimmich <sup>2) 5)</sup>	50.000,00	10.000,00	15.000,00	75.000,00	50.000,00	10.000,00	15.000,00	75.000,00
Heike Madan (ab 15.4.2016) <sup>3) 5)</sup>	50.000,00	10.000,00	24.000,00	84.000,00	35.555,56	7.111,11	12.000,00	54.666,67
Prof. Dr.-Ing. Klaus Steffens	50.000,00		15.000,00	65.000,00	50.000,00		15.000,00	65.000,00
Prof. Dr. Marion A. Weissenberger-Eibl	50.000,00		15.000,00	65.000,00	50.000,00		15.000,00	65.000,00
<b>Summe</b>	<b>725.000,00</b>	<b>140.000,00</b>	<b>219.000,00</b>	<b>1.084.000,00</b>	<b>725.000,00</b>	<b>140.000,00</b>	<b>213.000,00</b>	<b>1.078.000,00</b>

<sup>1)</sup> Angaben ohne Umsatzsteuer.

<sup>2)</sup> Mitglied Personalausschuss.

<sup>3)</sup> Mitglied Prüfungsausschuss.

<sup>4)</sup> Mitglied Nominierungsausschuss.

<sup>5)</sup> Diese Arbeitnehmervertreter haben erklärt, ihre Aufsichtsratsvergütung nach den Richtlinien des Deutschen Gewerkschaftsbundes an die Hans-Böckler-Stiftung abzuführen.