

21

Vergütungsbericht
MTU AERO ENGINES AG
GESCHÄFTSJAHR 2021

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 § 162 AktG.

Grundzüge des Vergütungssystems für die Mitglieder des Vorstands

Der Aufsichtsrat der MTU Aero Engines AG beschließt auf Vorschlag des Personalausschusses das Vergütungssystem der Vorstandsmitglieder einschließlich dessen wesentlicher Vertragselemente, wie die Höhe der Gesamtvergütung und deren Strukturierung in erfolgsunabhängige und erfolgsabhängige Komponenten. Der Personalausschuss überprüft die Angemessenheit und Marktgerechtigkeit der Vorstandsvergütung regelmäßig.

Mit Blick auf die Anforderungen der zweiten Aktionärsrechterichtlinie (ARUG II) sowie des Deutschen Corporate Governance Kodex (DCGK) beschloss der Personalausschuss die Weiterentwicklung des Vorstandsvergütungssystems zum Geschäftsjahr 2021. Er nahm dabei die Beratung durch externe, unabhängige Vergütungsexperten in Anspruch. Aufgrund der Anpassung des Vergütungssystems 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). Die Ausschüttung der langfristigen erfolgsabhängigen Vergütungskomponente, Restricted Stock Plan (RSP), richtet sich nunmehr nach der Erreichung der Erfolgsziele EBIT adjusted und relativer Total Shareholder Return (TSR).

Auf diese Weise kann die optimale Orientierung der Unternehmensführung am langfristigen Interesse des Unternehmens, seiner Investoren und der Gesellschaft sichergestellt werden. Das Vorstands-Vergütungssystem wurde in der überarbeiteten Fassung zum Geschäftsjahr 2021 eingeführt und von der Hauptversammlung am 21. April 2021 gebilligt.

Grundlagen der Gesamtvergütung

Struktur des Vergütungssystems (Zieldirektvergütung)

Erfolgsunabhängige Komponenten	~ 39%	Festvergütung	Feste vertraglich vereinbarte Vergütung, die in zwölf gleichen Raten ausgezahlt wird
	~ 1%	Nebenleistungen	- Steuerpflichtige Aufwandserstattungen - Geldwerter Vorteil von Sachbezügen - Versicherungsprämien
			~ 40% der variablen Vergütung
Erfolgsabhängige Komponenten	~ 60%	Jahreserfolgsvergütung (JEV) (erfolgsabhängige Komponente ohne langfristige Anreizwirkung)	Finanzielle Leistungskriterien: EBIT bereinigt und Free Cashflow Limitierung 0 - 200% Nicht-finanzielle, ESG-Ziele durch Multiplikator (0,8-1,2) berücksichtigt
		Restricted Stock Plan (RSP) (erfolgsabhängige Komponente mit langfristiger Anreizwirkung)	Finanzielle Leistungskriterien: EBIT bereinigt und relativer Total Shareholder Return Limitierung 0 - 200 % Effektive Gewährung in MTU-Aktien (Haltefrist 4 Jahre)

Erfolgsunabhängige Komponenten

Die erfolgsunabhängige Vergütung (Grundvergütung), welche im Regelfall rund 40 % der Zieldirektvergütung 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 sowie in Ausnahmefällen der Abgeltung von verfallender Vergütung des Vorarbeitgebers.

Erfolgsabhängige Komponenten

Die erfolgsabhängige Vergütung beträgt rund 60 % der Zieldirektvergütung 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 im Regelfall rund 40 % der erfolgsabhängigen Komponenten. Ihre effektive Bemessung ist abhängig vom Grad der Zielerreichung bei zwei Erfolgszielen, den beiden gleichgewichteten Konzernsteuerungskennzahlen EBIT bereinigt und Free Cashflow.

Zum Zwecke der Vergleichbarkeit der Ergebnisgröße EBIT erfolgt deren Bereinigung um die Erfolgsbeiträge, welche nicht zum regelmäßigen operativen Geschäft gehören. Dazu gehören die Abschreibungen auf Vermögenswerte, welche im Rahmen der Kaufpreisallokation der 2004 erfolgten Abspaltung aus dem damaligen DaimlerChrysler-Konzern aufgedeckt wurden sowie die erlässchmälernde Verrechnung von Programmwerten im Zusammenhang mit der 2012 erfolgten V2500-Programmanteilsaufstockung. Außerdem erfolgt die Bereinigung um diejenigen Erfolgsbeiträge (Sondereinflüsse), die aus außerordentlichen Belastungen aufgrund von „Wertminderungen (IAS 36)“ und abgegrenzten „Restrukturierungsaufwendungen (IAS 37)“ resultieren. Darüber hinaus erfolgt die Bereinigung des Entkonsolidierungserfolgs im Zusammenhang mit dem Verkauf von Vericor Power Systems.

Den Free Cashflow ermittelt die MTU aus der Kombination der Cashflows aus betrieblicher Tätigkeit und aus Investitionstätigkeit, wobei letzterer auch Komponenten (Zahlungssondereinflüsse) enthält, die nicht Ausdruck der operativen Steuerung des Kerngeschäfts sind. Entsprechend wird für die Ableitung des Free Cashflow der Cashflow aus Investitionstätigkeit um diese Auszahlungssondereinflüsse – in Form von Akquisitionszahlungen für Programmbeteiligungen sowie Zahlungen im Zusammenhang mit zinsbringenden Finanzierungen und finanziellen Vermögenswerten im Rahmen der

Liquiditätssteuerung, der Nettoeinzahlung im Zusammenhang mit dem Verkauf von Vericor und dem Verkauf der Beteiligung an SMBC Aero Engines Lease B.V. sowie der Nettoauszahlung im Zusammenhang mit dem Erwerb der restlichen 20% an der MTU Maintenance Lease Services B.V. – bereinigt.

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 80% (Vorjahr: 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 200% (Vorjahr 180%) bei Erreichen des maximalen Zielerreichungsgrads von 120% (Vorjahr: 115%). 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.

Die JEV-relevanten nichtfinanziellen Erfolgsziele definiert der Aufsichtsrat jährlich in Form von ESG-Zielen aus den Bereichen Umweltmanagement, Compliance, gesellschaftliches Engagement, Wachstum & Widerstandsfähigkeit, Produktverantwortung & -qualität, Innovation, Arbeitgeberattraktivität, Mitarbeiter & Vielfalt sowie verantwortungsvolle Beschaffung und Digitales, ebenso die hierfür zu erreichenden 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%.

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

Für die langfristige erfolgsabhängige Vergütungskomponente Restricted Stock Plan (RSP oder LTI – Long Term Incentive) ergibt sich die Zielerreichung als arithmetisches Mittel der durchschnittlichen EBIT bereinigt-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 den beiden Vorjahren. Der Zielkorridor des LTI liegt dabei zwischen 80% und

120% sowie der korrespondierende Ausschüttungsgrad zwischen 50% und 200%. Die Einstiegshürde für den TSR ist die Outperformance des Referenz-Index um - 10 Prozentpunkte, was mit einem Ausschüttungsgrad von 50% korrespondiert. Als maximale TSR-Zielerreichung ist 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 versteuern- den Barvergütung gewährt, welche vollumfänglich dem Erwerb von MTU-Aktien mit einer Haltefrist von 4 Jahren vorbehalten ist.

Weitere Vergütungsregelungen

Mit Blick auf die betriebliche Altersvorsorge künftig neubestellter Vorstandsmitglieder wird die bisherige leistungsorientierte Altersversorgungszusage durch einen jährlichen, zweckgebundenen Beitrag zur Eigenvorsorge abgelöst.

Weiterhin berücksichtigt die neue Vorstandsvergütung Malus- & Clawback-Regelungen, wonach der Aufsichtsrat die Möglichkeit hat, noch nicht ausgezahlte, erfolgsabhängige Vergütungskomponenten nach pflichtgemäßem Ermessen zu reduzieren (Malus) oder bereits ausgezahlte, erfolgsabhängige Vergütungskomponenten zurückzufordern (Clawback). Die Regelungen für Malus bzw. Clawback sind im Falle schwerwiegender Verstöße (Verhaltenskodex oder Compliance-Richtlinien) bzw. zur rückwirkenden Korrektur der Bemessung bereits festgesetzter bzw. gezahlter erfolgsabhängiger Vergütungskomponenten auf Basis fehlerhafter Konzernabschlüsse anzuwenden, wenn die korrigierten Konzernabschlüsse einen geringeren Auszahlungsbetrag ergeben hätten.

Durch sogenannte Share-Ownership-Guidelines sind der Vorstandsvorsitzende bzw. die ordentlichen Vorstandsmitglieder zum Erwerb von MTU-Aktien im Gegenwert von 300% (Vorstandsvorsitzender) bzw. 200% (ordentliche Vorstandsmitglieder) der Bruttogrundvergütung innerhalb von vier Jahren verpflichtet (bei Anrechnung der im Rahmen des RSP erworbenen Aktien). Diese individuellen Verpflichtungen wurden im Berichtsjahr jeweils eingehalten. Die Anteile unterliegen einer zweijährigen Haltefrist im Anschluss an die Beendigung der Vorstandstätigkeit.

Abgeltungszahlungen an ein Vorstandsmitglied bei vorzeitiger Beendigung der Vorstandstätigkeit werden, auch im Falle eines sogenannten Change-of-Control (CoC), auf das Zweifache der jährlichen Gesamtvergütung (Abfindungs-Cap) bzw. die niedrigere Vergütung über die Restlaufzeit des Anstellungsvertrags begrenzt. Der Vorstand ist in unverändertem Personenkreis besetzt, insofern sind die Regelungen in Bezug auf Veränderungen bei der Vorstandsbesetzung im Berichtsjahr nicht einschlägig.

Der Aufsichtsrat hat gemäß § 87a Absatz 2 Satz 2 AktG das Recht, unter besonderen und außergewöhnlichen Umständen (z. B. im Falle einer schwerwiegenden Finanz- oder Wirtschaftskrise) vorübergehend vom festgelegten Vergütungssystem abzuweichen, wenn dies im Interesse des langfristigen Wohlergehens der MTU notwendig ist. Allgemein ungünstige Marktentwicklungen gelten ausdrücklich nicht als besondere und außergewöhnliche Umstände, die eine vorübergehende Abweichung vom Vergütungssystem ermöglichen. Eine Abweichung vom Vergütungssystem ist nur durch einen entsprechenden Beschluss des Aufsichtsrats auf Vorschlag des Personalausschusses und nach sorgfältiger Prüfung der Notwendigkeit möglich. Auch im Fall einer Abweichung muss die Vergütung weiterhin auf eine langfristige und nachhaltige Entwicklung der MTU ausgerichtet sein und mit dem Erfolg des Unternehmens und der Leistung des Vorstands in Einklang stehen.

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

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

Entwicklung 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 400 Mio. € (realisiert: 468 Mio. €) sowie einen Free Cashflow (FCF) in Höhe von 170 Mio. € (realisiert: 240 Mio. €) ausgegeben. Auf dieser Basis wurde im Berichtsjahr die Einstiegshürde der Zielerreichung der JEV überschritten und damit ein Ausschüttungsgrad in Höhe von 200 % (Vorjahr: 0 %) erreicht.

Als ESG-Ziele für das Berichtsjahr wählte der Aufsichtsrat die Bereiche Umweltmanagement – Kriterium: „CO₂-Emissionen bezogen auf Produktionsstunden“ sowie Arbeitgeberattraktivität bzw. Mitarbeiter & Vielfalt – Kriterium: „Commitment & Leadership“ aus. Für beide Kriterien wird jeweils ein Zielkorridor von 80 – 120 % ermittelt. Beide Zielkorridore gehen gemittelt in die Bestimmung des ESG-Multiplikators ein.

Die Zielerreichung für das Kriterium: „CO₂-Emissionen bezogen auf Produktionsstunden“ bemisst sich an der Reduzierung im Vergleich zum Basisjahr 2019 (28,9 Kilogramm pro Produktionsstunde). Angestrebt war eine Minderung von insgesamt 6% auf 27,2 Kilogramm je Produktionsstunde, davon sollten 5 Prozentpunkte durch den Zukauf erneuerbarer Energien und 1 Prozentpunkt durch nachhaltige Maßnahmen im Betrieb z.B. zur Erhöhung der Energieeffizienz oder der selbst erzeugten regenerativen Energie erreicht werden. Da im Vergleich zum Basisjahr das Jahr 2021 von der Coronavirus-Pandemie geprägt war, hat die MTU pandemiebedingte Sondereffekte durch den Zukauf von Grünstrom ausgeglichen. Demgegenüber konnte durch Maßnahmen zur nachhaltigen Vermeidung von CO₂-Emissionen eine Reduzierung in Höhe von 1,8% erreicht und damit die Zielvorgabe von 1 Prozentpunkt übertroffen werden. Der Anteil des Zukaufs von erneuerbarer Energie (ohne Ausgleich Corona-Sondereffekte) lag mit 8,6% über dem Zielwert von 5 Prozentpunkten. Im Ergebnis betrug der CO₂-Ausstoß für den Zeitraum 12/2020 bis 11/2021 26,4 Kilogramm je Produktionsstunde.

Der Korridor für die Zielerreichung bei den nachhaltigen Maßnahmen im Betrieb war mit den Werten für das Erreichen der Zielvorgabe bis 0,7% mit einem Zielerfüllungsbeitrag von 80% und ab 1,3% mit einem Zielerfüllungsbeitrag von 120% definiert. Der Korridor für die Zielerreichung beim Zukauf erneuerbarer Energien war mit den Werten für das Erreichen der Zielvorgabe

bis 3,5% mit einem Zielerfüllungsbeitrag von 80% und ab 6,5% mit einem Zielerfüllungsbeitrag von 120% definiert. Durch das deutliche Übertreffen der Zielvorgaben für die Teilziele wurde für das Gesamtkriterium „CO₂-Emissionen bezogen auf Produktionsstunden“ der maximale Zielerfüllungsbeitrag von 120% erreicht.

Die Erreichung des Ziels für das Kriterium „Commitment & Leadership“ wird aus den Rückmeldungen der Mitarbeiter:innen im Rahmen von Mitarbeiterbefragungen (PulsCheck) im Berichtsjahr ermittelt. Dabei werden nur die ausdrücklich zustimmenden Antworten gewertet und zu der Anzahl aller abgegebenen Antworten ins Verhältnis gesetzt. Der so ermittelte Gesamtindexwert wird bis zum Erreichen von 60% mit einer Zielerfüllung von 80%, beim Erreichen von 75% mit einer Zielerfüllung von 100% und ab dem Erreichen 90% mit einer Zielerfüllung von 120% bewertet. Der Gesamtindexwert für 2021 aus allen drei PulsChecks lag bei rund 73% und damit knapp unterhalb der Zielvorgabe von 75% Zustimmung der Befragten in Sachen Commitment & Führung. Dennoch stellt dies angesichts der Pandemiesituation im Jahr 2021 ein gutes Ergebnis dar und führte zu einem Zielerfüllungsbeitrag für das Kriterium „Commitment & Leadership“ von 97%.

Aus den oben genannten Zielerreichungsgraden für die ESG-Kriterien ergibt sich ein ESG-Multiplikator von 1,09.

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

Der Gegenwart des Restricted Stock Plan (RSP) basiert auf dem vertraglich vereinbarten RSP-Gewährungswert sowie dem realisierten mehrjährigen Erfolgszielerreichungsgrad. Letzterer errechnet sich für das Berichtsjahr für jedes Vorstandsmitglied als arithmetisches Mittel aus den Zielerreichungsgraden des EBIT bereinigt und dem relativen Total Shareholder Return (TSR) gemessen gegenüber dem STOXX® Europe Total Market Aerospace and Defense des Berichtsjahrs sowie der beiden Vorjahre (im Vorjahr: als arithmetisches Mittel aus den Ausschüttungsgraden der Jahreserfolgsvergütung (JEV) der drei Geschäftsjahre vor dem Berichtsjahr).

Die LTI-Erfolgszielerreichungsgrade haben sich wie folgt entwickelt:

LTI-Erfolgszielerreichungsgrade (in %)

	EBIT bereinigt	TSR
2021	185	
2020		175
2019	141	200
3-Jahres-Zielerreichung EBIT bereinigt	109	125

Infolge der Anpassung der Messung der LTI-Zielerreichung erfolgt die Ausschüttung der für das Berichtsjahr gewährten erfolgsabhängigen Komponente LTI bzw. RSP erst im Folgejahr (im Vorjahr: periodengleiche Gewährung und Ausschüttung des LTI bzw. RSP).

Die nachfolgende Tabelle stellt die Basis der Ermittlung des mehrjährigen Erfolgszielerreichungsgrads der erfolgsabhängigen Komponenten dar:

Ausschüttungsgrade der variablen Vergütungen (in %)					
	2021	2020	2019	2018	2017
JEV / STI	218		180	161	180
RSP / LTI	117	174	165	168	158
Kaufpreis der erworbenen RSP-Aktien					
Kaufpreis je Aktie	¹⁾	119	209	143	131

¹⁾ Kauf erfolgt erst in 2022.

Individuelle Vergütung der Mitglieder des Vorstands

Vergütung für das Berichtsjahr

Die nachfolgende Tabelle zeigt die Vergütung für das Berichtsjahr für jedes Vorstandsmitglied individualisiert. Die erfolgsunabhängige Vergütung ist als gewährte Vergütung angegeben und entspricht den im Berichtsjahr zugeflossenen Beträgen. Die erfolgsabhängige Vergütung

ist als gewährte und geschuldete Vergütung angegeben und entspricht dem Erwartungswert für die erfolgsabhängige Vergütung auf der Basis des Konzernabschlusses für das Berichtsjahr.

Gewährte und geschuldete Vergütung

Mitglieder des Vorstands	Reiner Winkler Vorsitzender des Vorstands	Peter Kameritsch Vorstand Finanzen und IT	Michael Schreyögg Vorstand Programme	Lars Wagner Vorstand Technik	Summe
in €	2021	2021	2021	2021	2021
Festvergütung	924.000	525.000	525.000	525.000	2.499.000
Nebenleistungen ¹⁾	26.668	13.522	31.742	10.639	82.570
Summe erfolgsunabhängige Vergütung	950.668	538.522	556.742	535.639	2.581.570
Anteil der erfolgsunabhängigen Vergütung in %	27%	30%	30%	30%	
JEV / STI ^{2) 3)}	1.449.700	709.590	709.590	709.590	3.578.470
RSP / LTI ²⁾	1.064.412	564.337	564.337	564.337	2.757.424
Summe erfolgsabhängige Vergütung	2.514.112	1.273.927	1.273.927	1.273.927	6.335.894
Anteil der erfolgsabhängigen Vergütung in %	73%	70%	70%	70%	
Summe gewährte und geschuldete Vergütung	3.464.780	1.812.449	1.830.669	1.809.566	8.917.464
Versorgungsaufwand (IAS 19) ⁴⁾	260.938	379.670	415.951	469.147	1.525.706
Gesamtvergütung	3.725.718	2.192.119	2.246.620	2.278.713	10.443.170

¹⁾ Die Nebenleistungen beinhalten geldwerte Vorteile aus Sachbezügen in Höhe von 75.573 € (Vorjahr: 78.246 €) und für den Vorstand abgeschlossene Versicherungen in Höhe von 6.997 € (Vorjahr: 6.997 €).

²⁾ Der ausgewiesene Auszahlungsbetrag der variablen Vergütung entspricht dem für das Geschäftsjahr 2021 zugesagten Betrag, der im Folgejahr nach Feststellung des Abschlusses zur Auszahlung kommt.

³⁾ Nicht-finanzielle ESG-Ziele sind durch Multiplikator 1,09 berücksichtigt

⁴⁾ Der Versorgungsaufwand berücksichtigt Effekte aus der im Berichtsjahr beschlossenen Anpassung der Grundvergütungen zum 1.1.2022.

Ehemalige Vorstandsmitglieder erhielten im Berichtsjahr 3.650.605 € aus ihrer Pensionszusage (Dr. Rainer Martens 225.811 € Rente, Dr. Stefan Weingartner 3.424.794 €

Einmalkapital). 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. Die Vergütung der Mitglieder des Vorstands war weder im Berichts- noch im Vorjahr aufgrund eines Malus bzw. Clawbacks anzupassen. Darüber hinaus war es nicht erforderlich, wegen besonderen und außergewöhnlichen Umständen vorübergehend vom festgelegten Vergütungssystem abzuweichen. Die vereinbarte Maximalvergütung

für den Vorstandsvorsitzenden in Höhe von 5,5 Mio. € und für die ordentlichen Vorstandsmitglieder in Höhe von jeweils 3,0 Mio. € wurde nicht überschritten.

Die individuellen Vergütungen der Vorstands- und Aufsichtsratsmitglieder sowie die Ertragskennziffern der Gesellschaft bzw. des Konzerns und die durchschnittliche Vergütung der Belegschaft haben sich wie folgt entwickelt:

Vertikalvergleich

	Veränderung 2021 zu 2020	Veränderung 2020 zu 2019	Veränderung 2019 zu 2018	Veränderung 2018 zu 2017
Gewährte und geschuldete Vergütung gegenwärtiger Vorstandsmitglieder				
Reiner Winkler	37%	- 31%	20%	4%
Peter Kameritsch	31%	- 28%	52% ¹⁾	-
Michael Schreyögg	31%	- 28%	2%	4%
Lars Wagner	32%	- 28%	52% ¹⁾	-
Vergütung früherer Vorstandsmitglieder				
Dr. Rainer Martens	- ²⁾			
Dr. Stefan Weingartner	- ²⁾			
Gewährte und geschuldete Vergütung gegenwärtiger Aufsichtsratsmitglieder				
Klaus Eberhardt (Vorsitzender Aufsichtsrat, Personalausschuss sowie Nominierungsausschuss)	- 6%	9%	1%	0%
Josef Mailer (Stellvertretender Vorsitzender Aufsichtsrat)	- 6%	1%	- 1%	3%
Dr. Joachim Rauhut (Vorsitzender Prüfungsausschuss)	- 5%	- 6%	1%	0%
Roberto Armellini	- 4%	79%	- ³⁾	
Dr. Christine Bortenlänger	17%	- 9%	35%	- ⁴⁾
Thomas Dautl	3%	- 9%	0%	0%
Dr.-Ing. Jürgen M. Geißinger	2%	2%	- 3%	4%
Anita Heimerl	0%	- 7%	105%	- ⁵⁾
Heike Madan	- 6%	- 7%	2%	0%
Dr. Rainer Martens	- ⁶⁾			
Prof. Dr. Marion A. Weissenberger-Eibl	3%	- 9%	0%	0%
Michael Winkelmann	48%	- ⁷⁾		
Ertragskennziffern				
Konzern EBIT bereinigt (IFRS)	13%	- 45%	13%	11%
Jahresüberschuss AG (HGB) ⁸⁾	50%	64%	- 69%	- 8%
Durchschnittliche Vergütung der Belegschaft				
Arbeitnehmer in Deutschland ⁹⁾	8%	- 7%	1%	1%

¹⁾ Mitglied des Vorstands seit 1.1.2018.

²⁾ Erstmalige Auszahlung im Berichtsjahr.

³⁾ Aufsichtsratsmitglied seit 13.6.2019.

⁴⁾ Aufsichtsratsmitglied seit 11.4.2018.

⁵⁾ Aufsichtsratsmitglied seit 17.7.2018.

⁶⁾ Aufsichtsratsmitglied seit 26.1.2021.

⁷⁾ Aufsichtsratsmitglied seit 1.5.2020.

⁸⁾ Nicht vergütungsrelevant und wenig aussagekräftig für die wirtschaftliche Entwicklung des MTU Aero Engines AG Konzerns.

⁹⁾ Berücksichtigt wird die aktive Stamm-Belegschaft (inkl. Teilzeit in Elternzeit) in Deutschland - auf Vollzeit normiert mit folgenden Vergütungen: Grundvergütung sowie je nach Beschäftigungsgruppe tarifliche Einmalzahlungen bzw. variable Vergütungen (Erfolgsbeteiligung, Bonus I und II, STI und LTI).

In Anbetracht der umfangreichen operativen Geschäftsaktivitäten der Landesgesellschaften des MTU-Konzerns sowie der Wahrnehmung zentraler Aufgaben für den MTU-Konzern, wie Finanzierungen und steuerliche Organschaft, ist der Jahresüberschuss der MTU Aero Engines AG in einzelnen Berichtsperioden technisch getrieben und weniger Ausdruck des Erfolgs des MTU-Konzerns. Insofern ist der Jahresüberschuss als Referenz der durch erfolgsabhängige Komponenten geprägten Vergütung wenig geeignet. Deshalb wurde als zusätzliche Ertragskennziffer das bereinigte EBIT des Konzerns, welches gleichermaßen als finanzielles Erfolgsziel für JEV und RSP zugrunde gelegt wird, in den Vertikalvergleich aufgenommen. Die Ermittlung der jährlichen Veränderungen der Vergütung erfolgte in allen betrachteten Vergütungsgruppen ohne Einbezug der betrieblichen Altersversorgung.

Regelungen bei Beendigung der Tätigkeit der Vorstandsmitglieder

Den aktiven Mitgliedern des Vorstands wird eine leistungsorientierte Zusage gewährt, die in ihrer Struktur den Versorgungszusagen für Organmitglieder vergleichbarer Konzerne entspricht. Vorstandsmitglieder, die ab dem 1. Januar 2021 neu in den Vorstand bestellt werden, erhalten statt der zuvor beschriebenen Zusage ein Versorgungsentgelt als pauschalen, zweckgebundenen Betrag zur Eigenvorsorge, welcher jährlich in bar ausbezahlt wird. Dies ermöglicht den Vorstandsmitgliedern, sich nach eigenem Ermessen eigenverantwortlich um ihre Altersvorsorge zu kümmern. Durch die Gewährung eines Versorgungsentgelts entfallen für die MTU alle Zinsrisiken und sonstigen biometrischen Risiken für die Finanzierung einer Altersversorgung.

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 altersabhängige Faktor eine Verzinsung von 6 % pro Jahr bis zur Vollendung des 60. Lebensjahres. Die Beitragszeit ist im Regelfall begrenzt auf 15 Vorstandsdienstjahre 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 Versorgungsfall Invalidität oder Tod, vor Erreichen der festen Altersgrenze von 60 Lebensjahren, werden dem erreichten Stand des Versorgungskontos – unter Berücksichtigung der zugesagten Beitragszeit – 50 % der bis zur festen Altersgrenze noch erdienbaren Leistungen hinzugerechnet. Basis hierfür sind die zum Zeitpunkt des Ausscheidens zuletzt gültigen Beiträge.

Das Versorgungskapital wird im Versorgungsfall grundsätzlich als Einmalkapital gewährt. Auf Antrag des Vorstands und unter Berücksichtigung der diesbezüglich erteilten Zustimmung des Unternehmens kann das Versorgungsguthaben als Kapital in 10 Raten mit 4%iger Anhebung des zuvor erreichten Standes oder als lebenslange Rente mit 1%iger Anpassung pro Jahr ausgezahlt werden. In jedem Versorgungsfall wird das Versorgungskonto auf die Höhe der erreichten Leistung gemäß der Altzusage aufgestockt (Garantiekapital). Die Versorgungsleistung wird auch nach Ausscheiden aus dem Vorstand erst bei Eintritt eines Versorgungsfalls (Erreichen der Altersgrenze, Invalidität oder Tod) fällig. Die Versorgungsanwartschaft ist von Beginn an unverfallbar.

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

Bestehende Versorgungszusagen

Mitglieder des Vorstands in €	Start- baustein ¹⁾	Garantie- kapital ²⁾	Jährlicher Beitrag ³⁾	Ende der Beitragszeit	Einmal- kapital ⁴⁾
Reiner Winkler	1.625.140 ⁵⁾	2.510.788	400.000	1.8.2021 ⁶⁾	8.537.538 ⁷⁾
Peter Kameritsch	461.573	461.573	226.027	1.4.2029	5.096.879
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	6.939.676

¹⁾ Bis zum Umstellungszeitpunkt der Versorgungszusage 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⁾ Der Beitrag wird sich im Folgejahr, korrespondierend zur im Berichtsjahr beschlossenen Anpassung der Grundvergütung zum 1.1.2022, anpassen.

⁴⁾ Sämtliche Ansprüche aus der betrieblichen Altersvorsorge (inklusive Aufbauplätze) unter Berücksichtigung der maximal erreichbaren Beitragszeit.

⁵⁾ 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.

⁶⁾ Im Rahmen der Vertragsverlängerung 2018 wurde die Beitragszeit bis zum 60. Lebensjahr verlängert.

⁷⁾ Zum Ende des Beststellungszeitraums 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 maximalen Beitragszeit, den jeweiligen altersabhängigen Faktoren sowie den individuellen versorgungsfähigen Bezügen.

Die folgende Tabelle zeigt den Dienstzeitaufwand für das Berichtsjahr und das Vorjahr sowie den jeweiligen Stand der gebuchten Rückstellungen nach IFRS und nach HGB für die Vorstandsmitglieder:

Zuführung und Stand Pensionsrückstellung

Mitglieder des Vorstands in €	Jahr	Dienstzeit- aufwand IFRS	Dienstzeit- aufwand HGB	Stand der gebuchten Rückstellung nach IFRS am 31.12. ^{1) 2)}	Stand der gebuchten Rückstellung nach HGB am 31.12. ²⁾
Reiner Winkler	2021	260.938	243.774	8.711.581	8.444.796
	2020	255.395	234.398	8.608.974	7.905.351
Peter Kameritsch	2021	379.670 ³⁾	124.774	4.275.046	3.947.779
	2020	138.191	118.398	4.051.864	3.404.331
Michael Schreyögg	2021	415.951 ³⁾	114.999	4.423.074	4.203.142
	2020	124.184	110.046	4.115.516	3.649.182
Lars Wagner	2021	469.147 ³⁾	240.408	2.254.645	1.933.896
	2020	299.930	223.804	1.938.897	1.435.098
Summe	2021	1.525.706	723.955	19.664.346	18.529.613
Summe	2020	817.700	686.646	18.715.251	16.393.962

¹⁾ Der Dienstzeitaufwand und Stand der gebuchten Rückstellungen berücksichtigt die Effekte der im Berichtsjahr beschlossenen Anpassung der Grundvergütungen zum 1.1.2022

²⁾ Die Rückstellungsbeträge umfassen gegebenenfalls die Verpflichtungen aufgrund Ansprüchen aus den Aufbauplätzen (Entgeltumwandlung) aus Vordienstzeiten.

³⁾ Der Dienstzeitaufwand umfasst Past Service Cost korrespondierend zur im Berichtsjahr beschlossenen Anpassung der Zusage zum 1.1.2022.

Die Pensionsverpflichtungen (DBO) an ehemalige Vorstandsmitglieder, bewertet nach internationalen Rechnungslegungsstandards (IFRS), belaufen sich auf 14.554.392 € (Vorjahr: 19.480.470 €).

Abfindungen im Fall der vorzeitigen Beendigung des Vorstandsanstellungsvertrags

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

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

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 2021 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 Leistungen dürfen jedoch nicht die zweijährliche Gesamtvergütung übersteigen. Wird der Abfindungs-Cap überstiegen, so reduziert sich der Abfindungsbetrag auf den Abfindungs-Cap bzw. die niedrigere Vergütung über die Restlaufzeit des Anstellungsvertrags.

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 gegenwärtigen 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 € für das Geschäftsjahr und, sofern sie den Vorsitz des Ausschusses innehaben, zusätzlich weitere 20.000 € für das Geschäftsjahr. 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 Vor-

sitzenden 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 etwaige auf Bezüge entfallende Umsatzsteuer werden ersetzt.

Die Mitglieder des Aufsichtsrats erhalten keine aktienbasierten Vergütungen.

Die nachfolgende Tabelle zeigt die Vergütung für das Berichtsjahr für jedes Aufsichtsratsmitglied individualisiert (Angaben ohne Umsatzsteuer). Die Grund- und Ausschussvergütung ist als geschuldete Vergütung angegeben und entspricht den zu Beginn des Folgejahres ausgezahlten Vergütungsbeträgen für das Berichtsjahr.

Die Sitzungsgelder sind als gewährte Vergütung angegeben und entsprechen den im Berichtsjahr zugeflossenen Beträgen.

Gewährte und geschuldete Vergütung des Aufsichtsrats 2021

Aufsichtsratsmitglieder	Grundvergütung		Ausschussvergütung		Sitzungsgelder		Gesamtvergütung	
	in €	in %	in €	in %	in €	in %	in €	in %
Klaus Eberhardt (Vorsitzender Aufsichtsrat, Personalausschuss sowie Normierungsausschuss) ³⁾	150.000	64%	63.083	27%	21.000	9%	234.083	100%
Josef Mailer (Stellvertretender Vorsitzender Aufsichtsrat) ^{1) 2) 4)}	75.000	66%	20.000	17%	19.500	17%	114.500	100%
Dr. Joachim Rauhut (Vorsitzender Prüfungsausschuss)	50.000	53%	30.000	32%	15.000	16%	95.000	100%
Roberto Armellini ^{1) 4)}	50.000	69%	10.000	14%	12.000	17%	72.000	100%
Dr. Christine Bortenlänger ⁴⁾	50.000	73%	6.917	10%	12.000	17%	68.917	100%
Thomas Dautl	50.000	83%			10.500	17%	60.500	100%
Dr.-Ing. Jürgen M. Geißinger ^{1) 5)}	50.000	57%	20.000	23%	18.000	20%	88.000	100%
Anita Heimerl ⁴⁾	50.000	83%			10.500	17%	60.500	100%
Heike Madan ^{2) 4)}	50.000	67%	10.000	13%	15.000	20%	75.000	100%
Dr. Rainer Martens (ab 26.1.2021)	46.528	82%			10.500	18%	57.028	100%
Prof. Dr. Marion A. Weissenberger-Eibl	50.000	83%			10.500	17%	60.500	100%
Michael Winkelmann ⁴⁾	50.000	83%			10.500	17%	60.500	100%
Summe	721.528		160.000		165.000		1.046.528	

¹⁾ Mitglied Personalausschuss.

²⁾ Mitglied Prüfungsausschuss.

³⁾ Mitglied Prüfungsausschuss bis 21.04.2021

⁴⁾ Mitglied Prüfungsausschuss ab 22.04.2021

⁵⁾ Mitglied Nominierungsausschuss

⁶⁾ Diese Arbeitnehmervertreter haben erklärt, ihre Aufsichtsratsvergütung nach den Richtlinien des Deutschen Gewerkschaftsbundes an die Hans-Böckler-Stiftung abzuführen.

Prüfungsvermerk des Wirtschaftsprüfers

An die MTU Aero Engines AG, München

Wir haben den beigefügten, zur Erfüllung des § 162 AktG aufgestellten Vergütungsbericht der MTU Aero Engines AG, München, für das Geschäftsjahr vom 1. Januar 2021 bis zum 31. Dezember 2021 einschließlich der dazugehörigen Angaben geprüft.

Verantwortung der gesetzlichen Vertreter und des Aufsichtsrats

Die gesetzlichen Vertreter und der Aufsichtsrat der MTU Aero Engines AG sind verantwortlich für die Aufstellung des Vergütungsberichts, einschließlich der dazugehörigen Angaben, der den Anforderungen des § 162 AktG entspricht. Die gesetzlichen Vertreter und der Aufsichtsrat sind auch verantwortlich für die internen Kontrollen, die sie als notwendig erachten, um die Aufstellung eines Vergütungsberichts, einschließlich der dazugehörigen Angaben, zu ermöglichen, der frei von wesentlichen – beabsichtigten oder unbeabsichtigten – falschen Angaben ist.

Verantwortung des Wirtschaftsprüfers

Unsere Aufgabe ist es, auf der Grundlage unserer Prüfung ein Urteil zu diesem Vergütungsbericht, einschließlich der dazugehörigen Angaben, abzugeben. Wir haben unsere Prüfung unter Beachtung der vom Institut der Wirtschaftsprüfer (IDW) festgestellten deutschen Grundsätze ordnungsmäßiger Abschlussprüfung durchgeführt. Danach haben wir die Berufspflichten einzuhalten und die Prüfung so zu planen und durchzuführen, dass hinreichende Sicherheit darüber erlangt wird, ob der Vergütungsbericht, einschließlich der dazugehörigen Angaben, frei von wesentlichen falschen Angaben ist.

Eine Prüfung umfasst die Durchführung von Prüfungshandlungen, um Prüfungsnachweise für die im Vergütungsbericht enthaltenen Wertansätze einschließlich der dazugehörigen Angaben zu erlangen. Die Auswahl der Prüfungshandlungen liegt im pflichtgemäßen Ermessen des Wirtschaftsprüfers. Dies schließt die Beurteilung der Risiken wesentlicher – beabsichtigter oder unbeabsichtigter – falscher Angaben im Vergütungsbericht einschließlich der dazugehörigen Angaben ein. Bei der Beurteilung dieser Risiken berücksichtigt der Wirtschaftsprüfer das interne Kontrollsystem, das relevant ist für die Aufstellung des Vergütungsberichts einschließlich der dazugehörigen Angaben. Ziel hierbei ist es, Prüfungshandlungen zu planen und durchzuführen, die unter den gegebenen Umständen angemessen sind, jedoch nicht, ein Prüfungsurteil zur Wirksamkeit des internen Kontrollsystems des Unternehmens abzugeben. Eine Prüfung umfasst auch die Beurteilung der angewandten Rechnungslegungsmethoden, der Vertretbarkeit der von

den gesetzlichen Vertretern und dem Aufsichtsrat ermittelten geschätzten Werte in der Rechnungslegung sowie die Beurteilung der Gesamtdarstellung des Vergütungsberichts, einschließlich der dazugehörigen Angaben.

Wir sind der Auffassung, dass die von uns erlangten Prüfungsnachweise ausreichend und angemessen sind, um als Grundlage für unser Prüfungsurteil zu dienen.

Prüfungsurteil

Nach unserer Beurteilung aufgrund der bei der Prüfung gewonnenen Erkenntnisse entspricht der Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr vom 1. Januar 2021 bis zum 31. Dezember 2021 einschließlich der dazugehörigen Angaben in allen wesentlichen Belangen den Rechnungslegungsbestimmungen des § 162 AktG.

Sonstiger Sachverhalt – Formelle Prüfung des Vergütungsberichts

Die in diesem Prüfungsvermerk beschriebene inhaltliche Prüfung des Vergütungsberichts umfasst die von § 162 Abs. 3 AktG geforderte formelle Prüfung des Vergütungsberichts, einschließlich der Erteilung eines Vermerks über diese Prüfung. Da wir ein uneingeschränktes Prüfungsurteil über die inhaltliche Prüfung des Vergütungsberichts abgeben, schließt dieses Prüfungsurteil ein, dass die Angaben nach § 162 Abs. 1 und 2 AktG in allen wesentlichen Belangen im Vergütungsbericht gemacht worden sind.

Haftungsbeschränkung

Für die Durchführung des Auftrags und unsere Verantwortlichkeit und Haftung gelten, auch im Verhältnis zu Dritten, die diesem Prüfungsvermerk beigefügten „Allgemeinen Auftragsbedingungen für Wirtschaftsprüfer und Wirtschaftsprüfungsgesellschaften“ in der vom Institut der Wirtschaftsprüfer herausgegebenen Fassung vom 1. Januar 2017.

München, den 8. März 2022

Ernst & Young GmbH
Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

Baur
Wirtschaftsprüfer

Stummer-Jovanovic
Wirtschaftsprüfer



MTU Aero Engines AG
Dachauer Straße 665
80995 München • Deutschland
Tel. +49 89 1489-0
Fax +49 89 1489-5500
info@mtu.de
www.mtu.de