

## **Ordentliche Hauptversammlung MTU Aero Engines AG 8. Mai 2024**

### **Weitere Angaben zu Tagesordnungspunkt 8: Beschlussfassung über die Billigung des Vergütungssystems des Vorstands**

Unter Tagesordnungspunkt 8 schlägt der Aufsichtsrat vor, das von ihm beschlossene neue System zur Vergütung der Vorstandsmitglieder zu billigen. Gemäß § 124 Abs. 2 Satz 3 AktG wird daher im Folgenden der vollständige Inhalt dieses Vergütungssystems bekannt gemacht:

#### **A. LEITLINIEN UND GRUNDZÜGE**

##### **A.1. LEITLINIEN DES VERGÜTUNGSSYSTEMS DES VORSTANDS**

Die Unternehmensstrategie der MTU Aero Engines AG ist auf profitables Wachstum und Kundenzufriedenheit ausgerichtet. Dabei zielt die MTU-Wachstumsstrategie auf vier Zielfelder ab:

- Ausgewogenes Produktportfolio – Beteiligung an wachstumsstarken neuen Programmen
- Führende Technologien – Erhalt und Ausbau der führenden technologischen Position
- Steigende Wettbewerbsfähigkeit – Erhöhung der Produktivität und Reduzierung des gebundenen Kapitals
- Innovative Unternehmenskultur – motivierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in einem kreativen Umfeld

Mit Hilfe eines ausgewogenen Produktportfolios durch die Beteiligung an wachstumsstarken neuen Programmen werden das Risikoprofil einerseits und die Wachstumschancen andererseits optimiert. Die Digitalisierung von Produkten, Services und Wertschöpfungsprozessen gewinnt zunehmend an Bedeutung, daher ist der Erhalt und Ausbau der führenden technologischen Position für MTU von zentraler Bedeutung. MTU fördert eine Kultur der kontinuierlichen Verbesserung, um ihre Wettbewerbsfähigkeit nachhaltig abzusichern. Schwerpunkte sind dabei die Optimierung der Strukturen und Prozesse in allen Bereichen des Unternehmens und die Reduzierung des im Unternehmen gebundenen Kapitals. In beiden Handlungsfeldern spielen Digitalisierungs- und Automatisierungstechnologien (Stichwort Industrie 4.0) eine wichtige Rolle. MTU sieht verantwortungsvolles Wirtschaften als wichtiges Kriterium ihrer Wettbewerbsfähigkeit und handelt im Einklang mit ihrer Nachhaltigkeitsstrategie. Für die erfolgreiche Entwicklung der MTU-Gruppe sind hochmotivierte und kompetente Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter besonders wichtig. MTU steht für eine entwicklungs- und leistungsorientierte Unternehmenskultur mit einer ausgeprägten sozialen Verantwortung. Das Unternehmen fördert die kulturelle und personelle Vielfalt, flexible Arbeitsbedingungen sowie hochwertige Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten für seine Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Langfristig orientiertes Handeln, zielführende Investitionen und die kontinuierliche Entwicklung der Unternehmenskultur sichern die Erreichung der strategischen Ziele ab.

---

Das Vergütungssystem für den Vorstand von MTU stellt ein wichtiges Steuerungselement dar, das darauf ausgerichtet ist, die optimale Orientierung der Unternehmensführung am langfristigen Interesse des Unternehmens und seiner Investoren sicherzustellen. Die Leistungskriterien des Vergütungssystems sind aus den werttreibenden Steuerungsgrößen von MTU abgeleitet und finden sich in Form der finanziellen sowie ESG-bezogenen Leistungskriterien im Vergütungssystem wieder. Dadurch werden Anreize zur Umsetzung der MTU-Wachstumsstrategie sowie Nachhaltigkeitsstrategie gesetzt und somit die Vergütung des Vorstands an der positiven und nachhaltigen Unternehmensentwicklung ausgerichtet. Entsprechend berücksichtigt die Vorstandsvergütung eine angemessene Zusammensetzung aus erfolgsunabhängigen und erfolgsabhängigen Komponenten, insbesondere mit langfristiger Anreizwirkung.

#### A.2. GRUNDZÜGE UND NEUERUNGEN

Der Aufsichtsrat hat das der Hauptversammlung am 21. April 2021 vorgelegte System zur Vergütung der Vorstandsmitglieder umfassend überprüft und weiterentwickelt. Das nun vorliegende, neue System zur Vergütung der Vorstandsmitglieder berücksichtigt neben den gesetzlichen Vorgaben und den Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex (DCGK), die aktuellen Marktentwicklungen sowie die Erwartungen unserer Investoren.

Bei der Ausgestaltung des neuen Vergütungssystems für den Vorstand orientiert sich der Aufsichtsrat an folgenden Leitlinien:

- Strategiebezug: Berücksichtigung anspruchsvoller und langfristiger Leistungskriterien im Rahmen der erfolgsabhängigen Vergütungskomponenten mit Bezug zur Unternehmens- und Nachhaltigkeitsstrategie von MTU und somit Anreiz zur Erreichung strategisch wichtiger Ziele
- Pay-for-Performance: Sicherstellung einer adäquaten und ambitionierten Verknüpfung von Leistung und Vergütung, welche im Einklang mit den Investorenerwartungen steht
- Nachhaltigkeit und Langfristigkeit: Förderung der nachhaltigen und langfristigen Entwicklung von MTU durch überwiegend aktienbasierte und langfristig ausgerichtete erfolgsabhängige Vergütung sowie der Berücksichtigung von ESG (Environment, Social, Governance) als eigenständiges Leistungskriterium
- Interessenkonvergenz: Angleichen der Interessen des Vorstands mit den Interessen der Aktionäre durch eine relative Erfolgsmessung sowie die Verknüpfung der erfolgsabhängigen Vergütung mit der Aktienkursentwicklung
- Konformität: Berücksichtigung regulatorischer Anforderungen, Marktpraxis relevanter Vergleichsunternehmen sowie Investorenerwartungen
- Angemessenheit: Sicherstellung einer im Verhältnis zu den Aufgaben und Leistungen des jeweiligen Vorstandsmitglieds sowie zur Lage von MTU angemessenen Vergütung sowie Berücksichtigung der Vergütungs- und Beschäftigungsbedingungen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

Das neue Vorstandsvergütungssystem zeichnet sich insgesamt durch folgende Grundzüge aus, die teilweise aufgrund der weiterhin gegebenen Markt- sowie Strategiekonformität aus dem bisherigen System übernommen und teilweise aufgrund der aktuellen Entwicklungen der MTU sowie auf Basis der Anforderungen von Investoren neu in das System aufgenommen wurden:

---

- Vergütungsbestandteile der Gesamtvergütung setzen sich weiterhin aus erfolgsunabhängigen Komponenten und erfolgsabhängigen Komponenten zusammen, wobei ein besonderer Fokus auf den erfolgsabhängigen Komponenten, insbesondere der langfristigen erfolgsabhängigen Komponente liegt.
  - Innerhalb dieser Struktur wurden die erfolgsabhängigen Komponenten wie folgt weiterentwickelt:
    - Jahreserfolgsvergütung (JEV/STI): Integration von ESG als eigenständiges Leistungskriterium, welches den Fokus auf die Nachhaltigkeit unterstreicht, sowie die Aufnahme eines strategischen Multiplikators, welcher es dem Aufsichtsrat ermöglicht, den Vorstand auf besondere strategische und transformative Prozesse und Maßnahmen zu fokussieren.
    - Performance Share Plan: Einführung eines zukunftsorientierten, langfristigen Long-term Incentives (PSP/LTI), welcher den Erwartungen der Investoren entspricht und neben finanziellen Leistungskriterien auch auf ESG-bezogenen Leistungskriterien basiert. Als einer der zentralen Leistungsindikatoren der MTU wird der Gewinn je Aktie (EPS) als Leistungskriterium verwendet. Damit wird der (bereinigte) EBIT fortan nur noch für die Gewährung der Jahreserfolgsvergütung berücksichtigt. Der relative Total Shareholder Return (TSR) wird weiterhin als Indikator in dem LTI-Plan integriert, jedoch im Rahmen des TSR-Perzentil-Rankings zur besseren Darstellung der Leistung im Vergleich zu anderen Unternehmen gemessen. Aufgrund der Umstellung auf einen Performance Share Plan wurden die anzuwendenden Regeln bei Ausscheiden den regulatorischen Vorgaben und der Marktpraxis entsprechend angepasst.
    - Aufnahme der Möglichkeit zur Gewährung einer zusätzlichen anlassbezogenen Erfolgsvergütung, die der Aufsichtsrat dem Vorstand in Ausnahmefällen ausloben kann, um außergewöhnlichen Herausforderungen gerecht zu werden, die in der regulären kurz- oder langfristigen variablen Vergütung nicht abgebildet sind.
    - Integration von Flexibilität bei der Festlegung der Leistungskriterien und Zielerreichung, welche es dem Aufsichtsrat ermöglicht, auf Strategieänderungen zu reagieren und unvorhersehbare interne und externe Entwicklungen sowie besondere Leistungen zu berücksichtigen, sowie sicherzustellen, dass die Auszahlung aus den erfolgsabhängigen Komponenten für die Vorstände mit der Performance der MTU, den Erwartungen der Investoren und der Vergütung für die gesamte Belegschaft im Einklang steht.
  - Erhöhung der Maximalvergütung, um dem Aufsichtsrat Flexibilität für künftige Vergütungsanpassungen und Neueinstellungen zu verschaffen.
  - Anpassung der Höhe der Aktienhaltepflichten im Zuge der Umstellung des LTI-Plans von einem Restricted Stock Plan zu einem Performance Share Plan.
-

## B. VERFAHREN ZUR FEST- UND UMSETZUNG

### B.1. VERFAHREN ZUR FESTSETZUNG SOWIE ZUR ÜBERPRÜFUNG DES VERGÜTUNGSSYSTEMS

Der Aufsichtsrat ist kraft Gesetzes für die Festsetzung, Umsetzung sowie Überprüfung der Vergütung und des Vergütungssystems für die Vorstandsmitglieder zuständig. In diesem Zusammenhang und unter Berücksichtigung der Abstimmungsergebnisse der Hauptversammlung und des Feedbacks unserer Investoren hat sich der Aufsichtsrat der MTU dazu entschieden, das Vergütungssystem der Vorstandsmitglieder weiterzuentwickeln. Hierzu hat der Personalausschuss im letzten Jahr diejenigen Punkte identifiziert, die einer Änderung oder Weiterentwicklung bedürfen, um das Vergütungssystem stärker an den Investorenerwartungen sowie der Unternehmensstrategie auszurichten. Für die Überarbeitung wurde auch die DAX40-Marktpraxis sowie die der mit MTU vergleichbaren internationalen Unternehmen detailliert betrachtet und unter Hinzuziehung eines unabhängigen Vergütungsexperten und weiterer externer Berater in dem vorliegenden Vergütungssystem berücksichtigt. Der Aufsichtsrat der MTU beschließt auf Vorschlag des im Sinne des DCGK unabhängigen Personalausschusses das Vergütungssystem der Vorstandsmitglieder. Das vom Aufsichtsrat am 24. Oktober 2023 und 11. Dezember 2023 auf entsprechende Empfehlung des Personalausschusses beschlossene Vergütungssystem wird der Hauptversammlung zur Billigung vorgelegt. Sollte das Vergütungssystem durch die Hauptversammlung nicht gebilligt werden, legt der Aufsichtsrat in der nächsten ordentlichen Hauptversammlung ein überprüftes Vergütungssystem zur Billigung vor.

Die Ausgestaltung des Vorstandsvergütungssystems wird regelmäßig durch den Personalausschuss auf etwaigen Anpassungsbedarf überprüft. Falls ein Änderungsbedarf besteht, unterbreitet der Personalausschuss dem Aufsichtsrat Anpassungsvorschläge. Im Fall wesentlicher Änderungen, mindestens jedoch alle vier Jahre, wird das Vergütungssystem der Hauptversammlung erneut zur Billigung vorgelegt.

### B.2. VERFAHREN ZUR UMSETZUNG UND ERSTMALIGE ANWENDUNG

Das neue Vergütungssystem wird - unter dem Vorbehalt des Votums der Hauptversammlung - mit Wirkung zum 1. Januar 2024 rückwirkend umgesetzt. Folglich soll die Festsetzung der Vergütung der Vorstandsmitglieder für die Zeit ab dem 1. Januar 2024 nach dem neuen Vergütungssystem erfolgen.

Der Aufsichtsrat legt spätestens zu Beginn des Geschäftsjahres die konkrete Vergütung der Vorstandsmitglieder in Übereinstimmung mit dem der Hauptversammlung vorgelegten Vergütungssystem fest und definiert für das bevorstehende Geschäftsjahr die zur Leistungsmessung des Vorstands zugrunde liegenden Leistungskriterien und Zielwerte.

### B.3. ANGEMESSENHEIT DER VERGÜTUNG DES VORSTANDS

Bei der Festlegung der Vergütung der Vorstandsmitglieder trägt der Aufsichtsrat gemäß § 87 Abs. 1 AktG dafür Sorge, dass die Vergütung in einem angemessenen Verhältnis zu den Aufgaben und Leistungen des jeweiligen Vorstandsmitglieds sowie zur Lage der Gesellschaft und zum Erfolg sowie den Zukunftsaussichten von MTU steht. Zudem wird sichergestellt, dass die übliche Vergütung nicht ohne Grund überschritten wird.

---

Der Personalausschuss überprüft die Angemessenheit und Marktgerechtigkeit der Vorstandsvergütung regelmäßig. Dazu wird mit Unterstützung eines unabhängigen Vergütungsexperten ein Vergleich zu anderen geeigneten Unternehmen durchgeführt (horizontaler Vergleich). Die Zusammensetzung der vom Aufsichtsrat festgelegten Vergleichsgruppe wird im Vergütungsbericht offengelegt.

Zudem werden die Beschäftigungsbedingungen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei der Festsetzung der Vergütung berücksichtigt und ein vertikaler Vergleich vorgenommen, welcher die unternehmensinterne Vergütungsstruktur von MTU begutachtet. Hierfür wird die Vergütung des Vorstands mit der des oberen Führungskreises, des Führungskreises und der Tarifmitarbeiterinnen und Tarifmitarbeiter ins Verhältnis gesetzt und der Status quo sowie die zeitliche Entwicklung dieser Verhältnisse betrachtet.

## C. DAS VERGÜTUNGSSYSTEM DES VORSTANDS IM ÜBERBLICK

### C.1. DIE KOMPONENTEN DES VERGÜTUNGSSYSTEMS

Die folgende Tabelle stellt die grundlegenden Komponenten des Vergütungssystems dar.

#### Gesamtübersicht der Vergütungskomponenten

Erfolgsunabhängige Komponenten	Festvergütung	Feste vertragliche vereinbarte Vergütung, die in zwölf Raten ausbezahlt wird
	Nebenleistungen	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Steuerpflichtige Aufwandsersatzung</li> <li>– Geldwerter Vorteil von Sachbezügen</li> <li>– Versicherungsprämien</li> </ul>
	Altersversorgung	Ab dem 01. Januar 2021 neu bestellte Vorstandsmitglieder erhalten anstatt einer leistungsorientierten Zusage einer betrieblichen Altersversorgung ein jährlich in bar auszuzahlendes Versorgungsentgelt zur Eigenvorsorge
Erfolgsabhängige Komponenten	Jahreserfolgsvergütung (JEV/STI)	Finanzielle und ESG-bezogene Leistungskriterien: <ul style="list-style-type: none"> <li>– 50 % EBIT (bereinigt)</li> <li>– 30 % Free Cashflow</li> <li>– 20 % ESG</li> </ul> Limitierung 0 % – 200 % Strategische Ziele durch Multiplikator (0,8 - 1,2) berücksichtigt Cap: 240 % des Zielbetrags

	Performance Share Plan (PSP/LTI)	<p>Performanceperiode: 4 Jahre</p> <p>Finanzielle und ESG-bezogene Leistungskriterien:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– 40 % Relativer Total Shareholder Return</li> <li>– 40 % EPS (bereinigt)</li> <li>– 20 % ESG</li> </ul> <p>Limitierung 0 % - 200 %</p> <p>Cap (inkl. Aktienkursentwicklung und Dividendenzahlungen): 250 % des Zielbetrags</p>
	Zusätzliche anlassbezogene Erfolgsvergütung	<p>Möglichkeit des Aufsichtsrats, in besonderen Ausnahmefällen eine weitere erfolgsabhängige Vergütung auszuloben</p> <p>Cap: 80 % der Grundvergütung</p>
Weitere Vergütungsregelungen	Maximalvergütung	<p>Begrenzung der für ein Geschäftsjahr gewährten Gesamtvergütung gemäß §87a Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 AktG:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Vorstandsvorsitzender: 8,5 Mio. €</li> <li>– Ordentliche Vorstandsmitglieder: 5,0 Mio.</li> </ul>
	Ausgleichszahlung	<p>In Ausnahmefällen: bei Neuanstellung Abgeltung von verfallender Vergütung des Vorarbeitgebers</p>
	Aktienhalteverpflichtung	<p>Verpflichtung, Aktien der MTU in Höhe von 200 % (Vorstandsvorsitzender) bzw. 100 % (Ordentliche Vorstandsmitglieder) der Festvergütung (brutto) bis zwei Jahre nach Beendigung der Vorstandstätigkeit zu halten</p>
	Malus und Clawback	<p>Möglichkeit des Aufsichtsrats, erfolgsabhängige Vergütungskomponenten im Fall von schwerwiegenden Verstößen oder fehlerhaften Konzernabschlüssen teilweise oder vollständig zu reduzieren bzw. zurückzufordern</p>
	Abfindungs-Cap	<p>Leistungen aus Anlass der vorzeitigen Vertragsbeendigung dürfen, auch im Falle eines Kontrollwechsels, zwei Jahresvergütungen nicht übersteigen und maximal die Restlaufzeit des Vertrags vergüten</p>

## C.2. VERGÜTUNGSKOMPONENTEN UND -STRUKTUR

Die Vergütung der Vorstandsmitglieder setzt sich aus erfolgsunabhängigen sowie erfolgsabhängigen Komponenten zusammen, deren Summe die Gesamtvergütung eines Vorstandsmitglieds bildet.

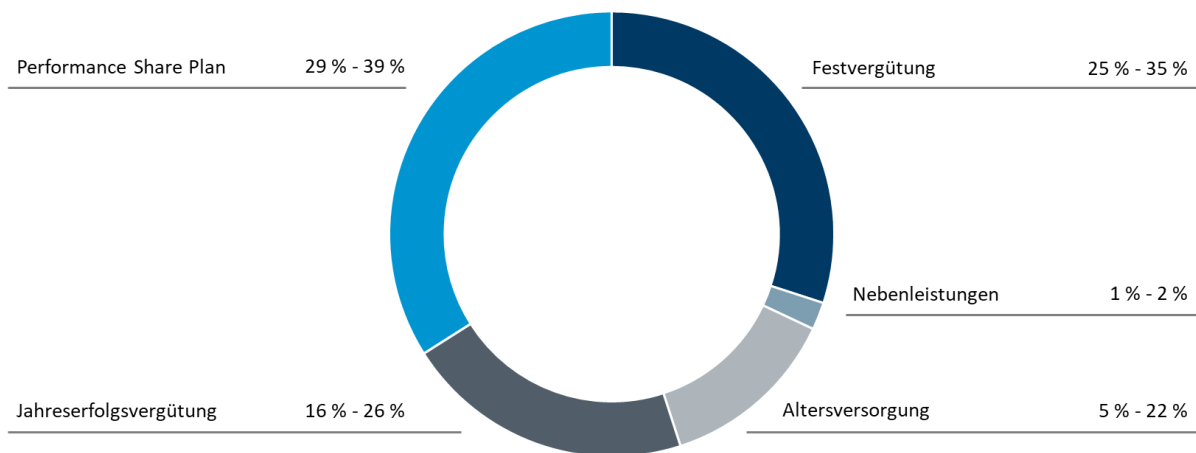
Die erfolgsunabhängigen Komponenten umfassen die Festvergütung, Nebenleistungen und Altersversorgung. Die erfolgsabhängigen Komponenten bestehen regelmäßig aus einer kurzfristigen variablen Vergütung in Form der Jahreserfolgsvergütung (JEV/STI) sowie einer langfristigen variablen Vergütung in Form eines Performance

Share Plans (PSP/LTI). In besonderen Ausnahmefällen kann der Aufsichtsrat ergänzend eine anlassbezogene Erfolgsvergütung für den Vorstand ausloben.

Die Summe aus Festvergütung, dem Zielbetrag der JEV/STI sowie dem Gewährungswert des PSP/LTI bildet die Zieldirektvergütung der Vorstandsmitglieder. Um den Pay-for-Performance-Gedanken des Vergütungssystems zu stärken besteht die Zieldirektvergütung überwiegend aus erfolgsabhängigen Komponenten. Zudem sind die erfolgsabhängigen Komponenten mehrheitlich an das Erreichen langfristig orientierter Ziele geknüpft. Somit ist die Struktur der Zieldirektvergütung auf eine langfristige und nachhaltige Entwicklung der Gesellschaft ausgerichtet.

Die Summe aus Zieldirektvergütung, Nebenleistungen und Altersversorgung bildet die Zielgesamtvergütung der Vorstandsmitglieder und setzt sich wie folgt zusammen:

#### Struktur der Zielgesamtvergütung



Sofern ein Mitglied des Vorstands im Rahmen der erstmaligen Bestellung eine Zahlung zum Ausgleich des Verlustes von Vergütungsansprüchen gegenüber dem vorherigen Arbeitgeber erhält oder eine im Ausnahmefall anlassbezogene Erfolgsvergütung ergänzend gewährt wird, können sich abweichende Anteile der einzelnen Komponenten ergeben.

#### C.3 MAXIMALVERGÜTUNG

Der Aufsichtsrat hat gemäß § 87a Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 AktG für jedes Vorstandsmitglied eine Maximalvergütung festgelegt, die alle festen und variablen Komponenten (Festvergütung, Nebenleistungen, Altersversorgung, Jahresefolgsvergütung und Performance Share Plan und ggf. zusätzliche anlassbezogene Erfolgsvergütung) umfasst. Die Maximalvergütung begrenzt den Gesamtbetrag, der für ein bestimmtes Geschäftsjahr gewährten Vergütung, unabhängig vom Auszahlungszeitpunkt. Sie beträgt für den Vorstandsvorsitzenden 8,5 Mio. € und für die Ordentlichen Vorstandsmitglieder jeweils 5,0 Mio. €.

## D. DETAILBETRACHTUNG DER EINZELNEN VERGÜTUNGSKOMPONENTEN

### D.1. ERFOLGSUNABHÄNGIGE KOMPONENTEN

Die erfolgsunabhängige Vergütung besteht aus der Festvergütung, Nebenleistungen sowie der Altersversorgung.

#### D.1.1. FESTVERGÜTUNG

Die Festvergütung ist eine feste vertraglich vereinbarte Vergütung, die in zwölf gleichen Raten ausgezahlt wird.

#### D.1.2. NEBENLEISTUNGEN

Die Nebenleistungen umfassen steuerpflichtige Aufwandsersatzungen und den geldwerten Vorteil von Sachbezügen wie Firmenwagen zur dienstlichen und privaten Nutzung, eine jährliche ärztliche Vorsorgeuntersuchung sowie Versicherungsprämien, inklusive der gegebenenfalls darauf übernommenen Steuern. Letztere beinhalten Prämien für eine für die Vorstandsmitglieder abgeschlossene D&O Versicherung mit einem Selbstbehalt von 10 % des Schadens bis zu einer Höhe des 1,5-fachen der jährlichen Festvergütung.

#### D.1.3. ALTERSVERSORGUNG

Die im Berichtsjahr aktiven Vorstandsmitglieder mit Bestellung vor dem Geschäftsjahr 2021 erwerben Anwartschaften auf Leistungen der betrieblichen Altersversorgung gemäß der Versorgungsregelung „MTU Pension Capital – Versorgungsbestimmungen für Vorstände der MTU Aero Engines AG“. Versorgungsziel ist hierbei ein Versorgungsgrad in Höhe von 60 % der festgesetzten Grundvergütung nach 15 Vorstandsdienstjahren.

Zur Ablösung der durch das jeweilige Vorstandsmitglied bis zum Beginn der Vorstandstätigkeit erdienten MTU Anwartschaften, erfolgt die Gewährung eines Startbausteins in Höhe des individuell erdienten Versorgungskapitals.

Mit Feststellung des Startbausteins wird für jedes berechnete 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 auf 15 Vorstandsdienstjahre begrenzt und endet mit Vollendung des 60. Lebensjahres. Ab dem Alter von 61 Jahren 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 aufgrund von 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 bzw. auf Antrag des jeweiligen Vorstands – unter Berücksichtigung der hierfür bereits erteilten Zustimmung des Unternehmens – als lebenslange Rente gewährt, unter Annahme einer 6%igen Verzinsung des Versorgungsguthabens und 1%iger Anpassung der Rente pro Jahr. Weiterhin kann das Versorgungsguthaben auf Antrag des Vorstands alternativ als Kapital in 10 Raten, mit jeweils 4%iger Anhebung, 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.

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, welches jährlich in bar ausgezahlt wird. Dies ermöglicht den Vorstandsmitgliedern, sich nach eigenem Ermessen eigenverantwortlich um ihre Altersvorsorge zu kümmern. Durch die Gewährung eines Versorgungsentgelts entfallen für MTU alle Zinsrisiken und sonstige biometrische Risiken für die Finanzierung einer Altersversorgung.

## D.2. ERFOLGSABHÄNGIGE KOMPONENTEN

Die erfolgsabhängige Vergütung setzt sich regelmäßig aus den Komponenten Jahreeserfolgsvergütung (JEV/STI) sowie Performance Share Plan (PSP/LTI) zusammen. In besonderen Ausnahmefällen kann der Aufsichtsrat ergänzend eine anlassbezogene Erfolgsvergütung für den Vorstand ausloben.

### D.2.1. JAHRESERFOLGSVERGÜTUNG (JEV/STI)

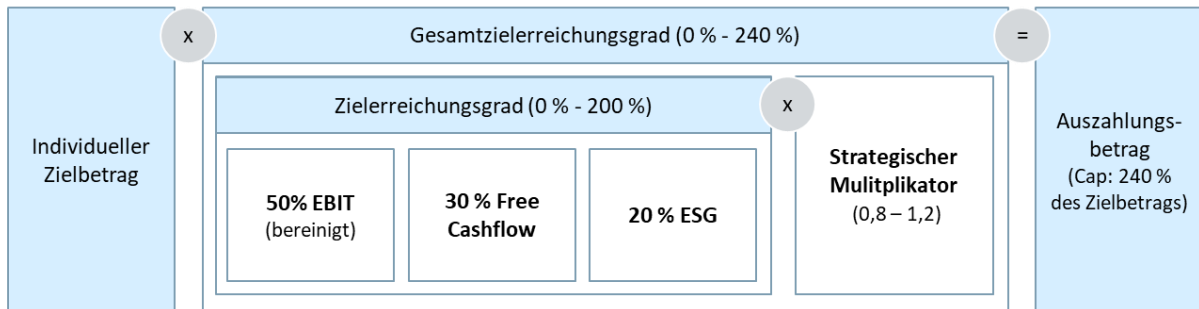
#### GRUNDZÜGE DER JEV/STI

Als erfolgsabhängige Vergütung mit kurzfristiger Anreizwirkung wird die Jahreeserfolgsvergütung (JEV/STI) gewährt. Sie beträgt rund 40 % der erfolgsabhängigen Vorstandsvergütung und soll die Umsetzung der operativen Ziele, die für die Entwicklung von MTU von Bedeutung sind, sicherstellen.

Diese kurzfristige variable Vergütung wird den Berechtigten jährlich in Höhe des individuell im Vorstandsanstellungsvertrag definierten Zielbetrags gewährt. Die Höhe der Jahreeserfolgsvergütung (JEV/STI) kann sich in Abhängigkeit der Performance der MTU erhöhen oder verringern. Bemessungsgrundlage stellen dabei finanzielle Leistungskriterien sowie selbstständig gewichtete ESG-Leistungskriterien dar, die jeweils vom Aufsichtsrat für das jeweilige Geschäftsjahr definiert und an die Vorstandsmitglieder mit entsprechenden Zielsetzungen kommuniziert werden. Mittels eines strategischen Multiplikators wird zudem die Leistung der Vorstandsmitglieder bei der Erreichung strategischer und transformativer Aufgaben parallel zur Erreichung kurzfristiger finanzieller und nichtfinanzieller Ziele honoriert. Nach Ablauf des einjährigen Bemessungszeitraums entsprechend dem Geschäftsjahr der MTU, vom 1. Januar bis 31. Dezember, wird die Jahreeserfolgsvergütung ermittelt, indem der individuelle Zielbetrag mit dem Gesamtzielerreichungsgrad multipliziert und in bar ausgezahlt wird.

---

### Jahreserfolgsvergütung (JEV)



Der individuelle Zielbetrag, die festgelegten Zielwerte der finanziellen und ESG-bezogenen Leistungskriterien, die vereinbarten strategischen Ziele im Rahmen des Multiplikators sowie die festgestellten Zielerreichungen und der Gesamtzielerreichungsgrad werden für das jeweilige Geschäftsjahr mit dem daraus resultierenden Auszahlungsbetrag im Vergütungsbericht veröffentlicht.

#### FINANZIELLE UND ESG-BEZOGENEN LEISTUNGSKRITERIEN DER JEV/STI

Die Gesamtzielerreichung für die jeweilige JEV/STI basiert grundsätzlich auf den nachfolgenden Leistungskriterien:

- 50 % EBIT (bereinigt)
- 30 % Free Cashflow
- 20 % ESG
- Strategische Ziele als Multiplikator

Das EBIT (bereinigt) beschreibt das bereinigte Ergebnis von MTU vor Finanzergebnis und Steuern. Die Bereinigung dient dem Herausrechnen von Sondereinflüssen. Dadurch wird der Erfolg der Steuerung der operativen Geschäftstätigkeit gemessen. Das EBIT (bereinigt) ermöglicht somit eine Beurteilung des wirtschaftlichen Erfolgs und der Ausrichtung von MTU auf ein nachhaltiges und profitables Wachstum.

Neben dem EBIT (bereinigt), stellt das zweite Leistungskriterium, Free Cashflow, eine weitere werttreibende Steuerungsgröße von MTU dar. Den Free Cashflow ermittelt MTU aus der Kombination der Cashflows aus betrieblicher Tätigkeit und aus Investitionstätigkeit. Der Cashflow aus Investitionstätigkeit wird um Auszahlungssondereinflüsse – in Form von Akquisitionszahlungen für Programmbeteiligungen sowie Zahlungen im Zusammenhang mit zinsbringenden Finanzierungen und finanziellen Vermögenswerten im Rahmen der Liquiditätssteuerung – bereinigt. Die Optimierung des Cashflows stellt sicher, dass die finanzielle Substanz des Konzerns erhalten bleibt. Dies ermöglicht Investitionen in den Erhalt der führenden technologischen Position von MTU und damit die Verwirklichung der MTU-Wachstumsstrategie. Die Verankerung des Free Cashflows in der JEV/STI setzt somit Anreize zur Umsetzung der Unternehmensstrategie.

Die ESG-bezogenen Leistungskriterien werden vom Aufsichtsrat auf Basis der Nachhaltigkeitsstrategie der MTU festgelegt. Basierend auf der Relevanz der strategischen ESG-Schwerpunkte, wählt der Aufsichtsrat bis zu drei Leistungskriterien aus und definiert ambitionierte Ziele, die über den Performancezeitraum der jeweiligen JEV/STI erreicht werden sollen.

Dazu wird der folgende Katalog an ESG-Kriterien herangezogen:

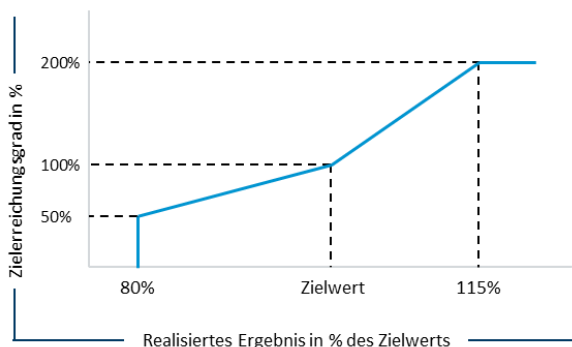
ESG-Kriterienkatalog				
Umweltmanagement	Gesellschaftliches Engagement	Compliance	Wachstum & Widerstandsfähigkeit	Produktverantwortung & -qualität
Innovation	Arbeitgeberattraktivität	Mitarbeiter & Vielfalt	Verantwortungsvolle Beschaffung	Digitales

Für jedes finanzielle und ESG-bezogene Leistungskriterium legt der Aufsichtsrat spätestens zu Beginn des jeweiligen Geschäftsjahres einen Mindestwert, einen Zielwert und einen Maximalwert fest.

Nach Ende des jeweiligen Geschäftsjahres wird je Leistungskriterium der tatsächlich erzielte Wert, welcher sich aus dem geprüften IFRS-Konzernabschluss der MTU, der nach den jeweils gültigen Bilanzierungsvorschriften erstellt wird, ergibt, mit dem vorab festgelegten Zielwert verglichen. Die Zielerreichung ist 0 %, wenn das realisierte Ergebnis unterhalb des vom Aufsichtsrat festgelegten Mindestwerts liegt. Bei Erreichen des Mindestwerts beträgt die Zielerreichung 50 %. Bei Erreichen des festgelegten Zielwerts liegt die Zielerreichung bei 100 %. Entspricht das realisierte Ergebnis dem vom Aufsichtsrat festgelegten Maximalwert oder liegt dieses über dem Maximalwert, ergibt dies eine Zielerreichung von 200 %. Die Zielerreichung ist auf 200 % limitiert. Zwischen den drei definierten Punkten wird jeweils linear interpoliert.

Für die finanziellen Leistungskriterien gilt die folgenden Zielerreichungskurve:

### Jahreserfolgsvergütung (JEV) – Zielerreichungskurve



Der Aufsichtsrat kann den jeweiligen Mindest- und Maximalwert der Zielerreichungskurve für zukünftige Gewährungen anpassen, insofern dies gemäß der MTU-Unternehmensplanung und der strategischen Ziele notwendig ist.

Um auf Veränderungen in Bezug auf zentrale Steuerungskennzahlen des Unternehmens reagieren zu können, kann der Aufsichtsrat die vorgenannten Leistungskriterien sowie deren jeweilige Gewichtung unter Berücksichtigung der Unternehmensplanung und der strategischen Ziele der MTU durch andere Leistungskriterien der externen Finanzberichterstattung ersetzen. Im Falle einer solchen Ersetzung wird der Aufsichtsrat die Gründe im Vergütungsbericht offenlegen. Die Ersetzung wird spätestens zu Beginn des jeweiligen Gewährungsjahres erfolgen, für das die Jahreserfolgsvergütung gewährt wird.

**STRATEGISCHER MULTIPLIKATOR DER JEV/STI**

Neben finanziellen und ESG-bezogenen Leistungskriterien werden durch einen Multiplikator mit einer Bandbreite von 0,8 bis 1,2 auch strategische Ziele im Rahmen der JEV/STI berücksichtigt. Die nachfolgend beispielhafte Aufzählung berücksichtigt Kriterien mit Relevanz für die Unternehmensstrategie. Dies bietet dem Aufsichtsrat die Möglichkeit, Ziele in die JEV/STI zu implementieren, welche für den langfristigen und nachhaltigen Unternehmenserfolg von MTU von Bedeutung sind.

<b>Beispiele für strategische Kriterien</b>			
Neu- und Weiterentwicklung von Geschäftsbeziehungen mit strategischen Geschäftspartnern (Kunden, Lieferanten, Entwicklungspartner, etc.)	Weiterentwicklung von Technologie-, Produktions- und Standortstrategien	Weiterentwicklung bzw. Einführung von (digitalen) Lösungen	Organisatorischer und kultureller Wandel

Die Zielerreichung je festgelegtem Leistungskriterium und somit die Gesamtzielerreichung werden im Vergütungsbericht für das jeweilige Berichtsjahr berichtet.

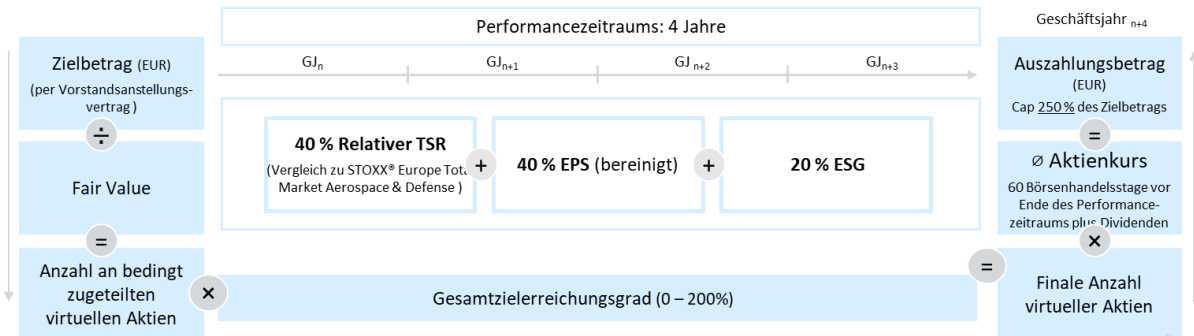
Bei der Ermittlung der Zielerreichung kann der Aufsichtsrat nach pflichtgemäßem Ermessen außergewöhnlich positiven und negativen Entwicklungen, die keinen konkreten Bezug zu der Leistung des Vorstands haben, in begründeten Sonderfällen Rechnung tragen. Dies kann zu einer Erhöhung wie auch zu einer Verminderung der Zielerreichung führen. Als außergewöhnliche Entwicklungen kommen ausschließlich wesentliche, nicht in der Zielsetzung berücksichtigte Geschäftsveränderungen in Betracht, deren Effekte in der Zielerreichung nicht hinreichend erfasst werden können. Allgemein ungünstige Marktentwicklungen gelten ausdrücklich nicht als außergewöhnliche Entwicklungen. Sollte der Aufsichtsrat eine Anpassung vornehmen, wird der Aufsichtsrat darüber ausführlich und transparent im Vergütungsbericht des jeweiligen betroffenen Geschäftsjahres berichten.

D.2.2. PERFORMANCE SHARE PLAN (PSP/LTI)

GRUNDZÜGE DES PSP/LTI

Als erfolgsabhängige Vergütung mit langfristiger Anreizwirkung wird eine langfristige variable Vergütung in Form des Performance Share Plans (PSP/LTI) gewährt. Die langfristige variable Vergütung wird im Rahmen des Performance Share Plans den Berechtigten jährlich in Form einer bedingt zugeteilten Anzahl virtueller Aktien (Performance Shares), welche sich aus dem individuell im Vorstandsansetzungsvertrag definierten Zielbetrag der Langfristvergütung dividiert durch den bei Zuteilung zu berücksichtigenden Fair Value einer Performance Share ergibt, gewährt. Die Anzahl der virtuellen Aktien kann sich in Abhängigkeit der langfristigen Performance der MTU, gemessen an den hierfür festgelegten Leistungskriterien, nach Ablauf des vierjährigen Performancezeitraums erhöhen oder verringern. Aus der Multiplikation der bedingt zugeteilten Aktien mit dem Gesamtzielerreichungsgrad der Leistungskriterien ergibt sich die finale Anzahl virtueller Aktien. Die finale Anzahl virtueller Aktien ist auf 200 % begrenzt. Der jeweilige Auszahlungsbetrag ergibt sich aus der Multiplikation der Anzahl der final zugeteilten virtuellen Aktien mit dem durchschnittlichen Aktienkurs der MTU über die 60 Börsenhandelstage vor dem Ende des Performancezeitraums zuzüglich der Dividendenzahlungen während des Performancezeitraums. Der Auszahlungsbetrag ist auf maximal 250 % des individuell vertraglich festgelegten Zielbetrags der Langfristvergütung begrenzt (Cap).

**Performance Share Plan (PSP)**



LEISTUNGSKRITERIEN DES PSP/LTI

Die Gesamtzielerreichung für die jeweilige PSP/LTI-Tranche basiert grundsätzlich auf den folgenden finanziellen und ESG-bezogenen Leistungskriterien:

- 40 % relativer TSR
- 40 % EPS (bereinigt)
- 20 % ESG

Als externes, auf den Kapitalmarkt ausgerichtetes Leistungskriterium wird der relative TSR berücksichtigt. Er ermöglicht eine relative Erfolgsmessung gegen relevante Wettbewerber und eine Verknüpfung der Interessen von Vorstand und Aktionären. Durch den relativen TSR wird die TSR-Performance von MTU mit der TSR-Performance der Unternehmen des STOXX® Europe Total Market Aerospace and Defense verglichen. Dadurch wird ein Anreiz zur langfristigen und nachhaltigen Outperformance der MTU-Aktie am Kapitalmarkt gesetzt.

Die relative TSR-Performance der MTU wird auf der Grundlage der Perzentil-Ranking-Methode bestimmt. Der relative TSR ist folglich definiert als das Ranking der TSR-Performance der MTU im Vergleich zur TSR-Performance der Unternehmen des STOXX® Europe Total Market Aerospace & Defense Index. Zur Ermittlung der Zielerreichung des relativen TSR wird die TSR-Performance der Aktie der MTU während der Performanceperiode ermittelt und der TSR-Performance der Unternehmen des STOXX® Europe Total Market Aerospace & Defense (Vergleichsindex) gegenübergestellt. Die TSR-Performance der MTU bezeichnet die Aktienkursentwicklung zuzüglich fiktiv reinvestierter Brutto-Dividenden. Analog zur Bestimmung der TSR-Performance der MTU wird die TSR-Performance der Unternehmen des Vergleichsindex (STOXX® Europe Total Market Aerospace & Defense) ermittelt. Für den Anfangs- und Endwert wird jeweils der Durchschnittswert der 60 Handelstage vor dem jeweiligen Stichtag herangezogen.

Für den Fall, dass der gewählte Vergleichsindex im Zeitraum der Performanceperiode maßgeblich umstrukturiert, angepasst oder nicht fortgeführt wird, behält sich der Aufsichtsrat der MTU vor, einen alternativen Vergleichsindex auszuwählen und ggf. eine Neukalibrierung der Zielerreichungskurve vorzunehmen.

Das EPS (bereinigt) stellt eine wesentliche Kenngröße insbesondere für unsere Aktionäre dar. Die Zielerreichung für das EPS (bereinigt) berechnet sich als arithmetisches Mittel über die realisierten bereinigten EPS-Werte, die während der vierjährigen Performanceperiode in der konsolidierten und bestätigten Abschlussprüfung festgestellt wurden, im Vergleich zu dem festgelegten Zielwert.

Die ESG-bezogenen Leistungskriterien werden vom Aufsichtsrat auf Basis der Nachhaltigkeitsstrategie der MTU festgelegt. Basierend auf der Relevanz der strategischen ESG-Schwerpunkte, wählt der Aufsichtsrat bis zu drei Leistungskriterien aus und definiert ambitionierte Ziele, die über den Performancezeitraum der jeweiligen Tranche erreicht werden sollen.

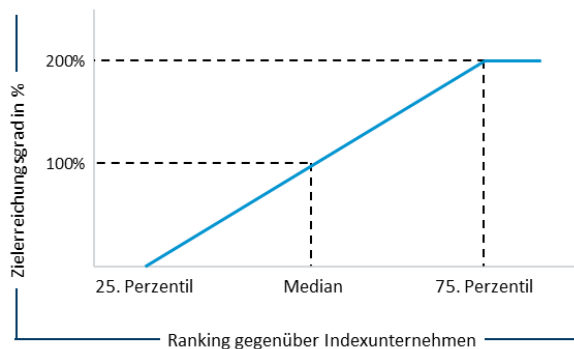
Für jedes finanzielle und ESG-bezogene Leistungskriterium legt der Aufsichtsrat spätestens zu Beginn des jeweiligen Geschäftsjahres einen Mindestwert, einen Zielwert und einen Maximalwert fest.

Nach Ablauf der jeweiligen vierjährigen Performanceperiode wird der tatsächlich erzielte Wert ermittelt und mit dem vorab festgelegten Zielwert verglichen. Die Zielerreichung ist 0 %, wenn das realisierte Ergebnis unterhalb des vom Aufsichtsrat festgelegten Mindestwerts liegt. Bei Erreichen des Mindestwerts liegt die Zielerreichung je nach Leistungskriterium im Falle des TSR-Kriteriums bei 0 % bzw. mit Blick auf mögliche weitere Kriterien bei 50 %. Bei Erreichen des festgelegten Zielwerts liegt die Zielerreichung bei 100 %. Entspricht das realisierte Ergebnis dem vom Aufsichtsrat festgelegten Maximalwert oder liegt dieses über dem Maximalwert, entspricht dies einer Zielerreichung von 200 %. Die Zielerreichung ist auf 200 % limitiert. Zwischen den drei definierten Punkten wird jeweils linear interpoliert.

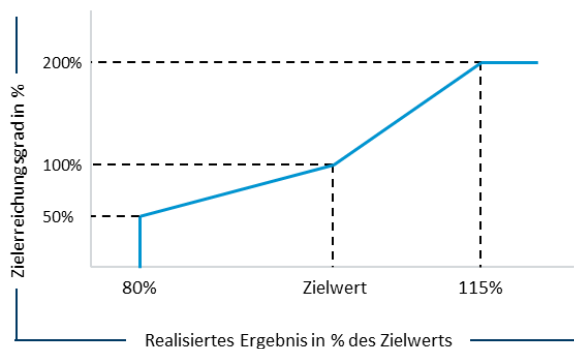
---

Für die finanziellen Leistungskriterien gilt die folgenden Zielerreichungskurve:

### Performance Share Plan (PSP) – Zielerreichungskurve relativer TSR



### Performance Share Plan (PSP) – Zielerreichungskurve EPS (bereinigt)



Der Aufsichtsrat kann den jeweiligen Mindest- und Maximalwert der Zielerreichungskurve für zukünftige Gewährungen anpassen, insofern dies gemäß der MTU-Unternehmensplanung und der strategischen Ziele notwendig ist.

Bei der Ermittlung der Zielerreichung kann der Aufsichtsrat nach pflichtgemäßem Ermessen außergewöhnlich positiven und negativen Entwicklungen, die keinen konkreten Bezug zu der Leistung des Vorstands haben, in begründeten Sonderfällen Rechnung tragen. Dies kann zu einer Erhöhung wie auch zu einer Verminderung der Zielerreichung führen. Als außergewöhnliche Entwicklungen kommen ausschließlich wesentliche, nicht in der Zielsetzung berücksichtigte Geschäftsveränderungen in Betracht, deren Effekte in der Zielerreichung nicht hinreichend erfasst werden können. Allgemein ungünstige Marktentwicklungen gelten ausdrücklich nicht als außergewöhnliche Entwicklungen. Sollte der Aufsichtsrat eine Anpassung vornehmen, wird der Aufsichtsrat darüber ausführlich und transparent im Vergütungsbericht des jeweiligen betroffenen Geschäftsjahres berichten.

Die festgelegten Zielwerte, Mindest- und Maximumwerte sowie die tatsächlich erzielten Werte und die daraus resultierende Zielerreichungen je Leistungskriterium und somit der Gesamtzielerreichung werden im Vergütungsbericht nach Ablauf der Performanceperiode veröffentlicht.

Um auf Veränderungen in Bezug auf zentrale Steuerungskennzahlen des Unternehmens reagieren zu können, kann der Aufsichtsrat die vorgenannten Leistungskriterien sowie deren jeweilige Gewichtung unter Berücksichtigung der Unternehmensplanung und der strategischen Ziele der MTU durch andere Leistungskriterien der externen Finanzberichterstattung ersetzen. Im Falle einer solchen Ersetzung wird der Aufsichtsrat die Gründe im Vergütungsbericht offenlegen. Die Ersetzung wird vor dem Beginn des jeweiligen Gewährungsjahres erfolgen, für das die PSP/LTI-Tranche gewährt wird.

#### D.2.3 ZUSÄTZLICHE ANLASSBEZOGENE ERFOLGSVERGÜTUNG

In besonderen Ausnahmefällen kann der Aufsichtsrat dem Vorstand eine zusätzliche anlassbezogene Erfolgsvergütung gewähren, um außergewöhnlichen Herausforderungen gerecht zu werden, die in der regulären kurz- oder langfristigen variablen Vergütung nicht abgebildet sind. Die Ziele sowie die entsprechenden Zielkorridore dieser anlassbezogenen Erfolgsvergütung werden dabei vorab definiert. Der Incentivierungszeitraum kann innerhalb eines Geschäftsjahres liegen, aber auch darüber hinausgehen. Die Maximalauszahlung wird den Betrag von 80 % der Grundvergütung nicht übersteigen und die Auszahlung wird auf die Maximalvergütung angerechnet.

#### D.3 AUSGLEICHSZAHLUNG

Sofern ein Mitglied des Vorstands aufgrund seines Wechsels zu MTU Vergütungsansprüche gegenüber seinem vorherigen Arbeitgeber verliert, kann der Aufsichtsrat in Ausnahmefällen für erstmalig bestellte Vorstandsmitglieder in angemessener und marktgerechter Weise eine Ausgleichszahlung gewähren. Auf diese Weise soll sichergestellt werden, dass die bestmöglichen Kandidatinnen und Kandidaten für MTU gewonnen werden können. Eine derartige Ausgleichszahlung wird im Vergütungsbericht gesondert ausgewiesen und begründet.

#### D.4 AKTIENHALTEVERPFLICHTUNGEN (SHARE OWNERSHIP GUIDELINES)

Zur Stärkung der langfristigen und nachhaltigen Entwicklung von MTU sowie zur weiteren Angleichung der Interessen von Vorstand und Aktionären sieht das Vergütungssystem Aktienhalteverpflichtungen für die Vorstandsmitglieder vor. Die Vorstandsmitglieder sind verpflichtet, innerhalb einer vierjährigen Aufbauphase Aktien von MTU in Höhe von 200 % (Vorstandsvorsitzender) bzw. 100 % (Ordentliche Vorstandsmitglieder) der Brutto-Festvergütung zu erwerben und diese bis zwei Jahre nach Beendigung der Vorstandstätigkeit zu halten.

---



#### D.5 MALUS UND CLAWBACK

In bestimmten Fällen hat der Aufsichtsrat die Möglichkeit, noch nicht ausgezahlte erfolgsabhängige Vergütungskomponenten nach pflichtgemäßem Ermessen zu reduzieren oder bereits ausgezahlte erfolgsabhängige Vergütungskomponenten zurückzufordern.

Im Fall eines schwerwiegenden Verstoßes gegen wesentliche Handlungsgrundsätze von MTU, gegen eine wesentliche dienstvertragliche Pflicht oder gegen Sorgfaltspflichten im Sinne des § 93 AktG kann der Aufsichtsrat erfolgsabhängige Vergütungskomponenten nach pflichtgemäßem Ermessen teilweise oder vollständig reduzieren (Malus).

Wurden die erfolgsabhängigen Vergütungskomponenten bereits ausgezahlt, kann der Aufsichtsrat in den oben genannten Fällen auch ausgezahlte Beträge nach pflichtgemäßem Ermessen teilweise oder vollständig zurückfordern (Compliance Clawback).

Darüber hinaus hat der Aufsichtsrat die Möglichkeit, auf Basis eines fehlerhaften Konzernabschlusses bereits festgesetzte bzw. ausgezahlte erfolgsabhängige Vergütungskomponenten teilweise oder vollständig zurückfordern (Performance Clawback), wenn sich auf Basis eines korrigierten Konzernabschlusses ein geringerer oder kein Auszahlungsbetrag aus den erfolgsabhängigen Vergütungskomponenten ergeben hätte.

### E. VERGÜTUNGSBEZOGENE RECHTSGESCHÄFTE

#### E.1. LAUFZEITEN DER VORSTANDSANSTELLUNGSVERTRÄGE

Die Vertragslaufzeit der Vorstandsanstellungsverträge richtet sich nach der jeweiligen vom Aufsichtsrat beschlossenen Bestellperiode. Der Aufsichtsrat beachtet sowohl bei der Bestellung der Vorstandsmitglieder als auch bei der vereinbarten Laufzeit der Vorstandsanstellungsverträge die aktienrechtlichen Vorgaben sowie die Empfehlungen des DCGK. Daher werden Vorstandsanstellungsverträge für neue Vorstandsmitglieder für drei Jahre und danach maximal für eine Laufzeit von fünf Jahren abgeschlossen. Die Vorstandsanstellungsverträge sehen keine Möglichkeit zur ordentlichen Kündigung vor; das beiderseitige Recht zur fristlosen Kündigung aus wichtigem Grund bleibt unberührt. Im Falle einer vorzeitigen Beendigung der Bestellung kann der Vorstandsanstellungsvertrag beiderseits mit einer Kündigungsfrist von sechs Monaten zum Ende eines Kalenderjahres ordentlich gekündigt werden.

#### E.2. REGELUNGEN IM FALLE EINES UNTERJÄHRIGEN EIN- ODERAUSTRITTS

Bei einem – auf das Geschäftsjahr bezogenen – unterjährigem Eintritt oder Austritt – werden die Ansprüche auf die Festvergütung sowie auf die erfolgsabhängigen Vergütungskomponenten pro rata temporis gekürzt.

---

### E.3. VORZEITIGE BEENDIGUNG

#### E.3.1. ABFINDUNG

Die Vorstandsmitglieder haben bei vorzeitiger Beendigung ihrer Tätigkeit auf Veranlassung von MTU Anspruch auf eine Abfindung in Höhe der Summe aus anteiliger Festvergütung, anteiliger Jahreserfolgsvergütung (JEV/STI) sowie anteiliger Vergütung aus dem Performance Share Plan (PSP/LTI) für die ursprüngliche Restlaufzeit ihrer Verträge. Die Abfindung ist auf das Zweifache der jährlichen Gesamtvergütung des ausscheidenden Vorstandsmitglieds beschränkt („Abfindungs-Cap“). Für den Fall einer Kündigung seitens MTU aus wichtigem Grund entfällt die Zahlung einer Abfindung. Darüber hinaus entsteht MTU in diesem Fall ein Anspruch auf Rückzahlung der im Geschäftsjahr der Beendigung gewährten PSP/LTI-Tranche.

Im Falle eines Kontrollwechsels haben die Vorstandsmitglieder das Recht, ihr Amt als Mitglied des Vorstands aus wichtigem Grund niederzulegen. Laut den seit 1. Januar 2016 gültigen Vorstandsverträgen liegt ein Kontrollwechsel dann vor, wenn eine Aktionärin oder ein Aktionär allein oder durch ihm gemäß §§ 33 ff 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 Vorstandsarbeitsvertrag 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 Abfindungs-Cap begrenzt.

#### E.3.2. ARBEITSUNFÄHIGKEIT UND TOD

Im Falle der Arbeitsunfähigkeit durch Krankheit, Unfall oder einen anderen vom Vorstandsmitglied nicht zu vertretenden Grund erhält das Vorstandsmitglied für die Dauer von 12 Monaten, jedoch maximal bis zum Ende des Vorstandsarbeitsvertrages, seine Festvergütung weiter. Die Jahreserfolgsvergütung wird ebenfalls weiterhin gewährt. Für den Performance Share Plan erfolgt eine anteilige Kürzung des bei Ablauf der Performanceperiode ermittelten Auszahlungsbetrags entsprechend dem Verhältnis der Anzahl der über den Zeitraum von 12 Monaten hinausgehenden vollen Monate zur gesamten Performanceperiode.

---

Verstirbt das Vorstandsmitglied während der Dauer des Vorstandsanstellungsvertrages, erhält der Ehepartner bzw. der eingetragene Lebenspartner bzw. die unterhaltsberechtigten Kinder die (anteilige) Festvergütung für den Sterbemonat und die auf den Sterbemonat folgenden drei Monate. Für die Jahresefolgsvergütung entsteht ein anteiliger Anspruch bis zum Ende des Sterbemonats. In diesem Fall wird der Auszahlungsgrad auf 100 % und der strategische Multiplikator mit Faktor 1 berücksichtigt und mit dem individuellen Zielbetrag multipliziert. Bezogen auf die Tranche(n) des Performance Share Plans vor Ablauf des Performancezeitraums verfallen alle virtuellen Performance Shares und es erfolgt eine Ausgleichszahlung für die virtuellen Performance Shares. Hierbei wird die bedingt zugeteilte Anzahl der virtuellen Aktien mit dem durchschnittlichen Aktienkurs der MTU der letzten 60 Handelstage vor dem Todestag multipliziert und die innerhalb des Performancezeitraums bis zu diesem Zeitpunkt ausgeschütteten Dividenden werden hinzuaddiert.

### E.3.3. ERFOLGSABHÄNGIGE VERGÜTUNG BEI VORZEITIGER BEENDIGUNG

#### JAHRESEFOLGSVERGÜTUNG (JEV/STI)

Wird die Bestellung von MTU aus wichtigem Grund widerrufen, erhält das Vorstandsmitglied für das zum Zeitpunkt des Ablaufs der Organschaft laufende Geschäftsjahr für den Fall einer fristlosen Kündigung des Vorstandsanstellungsvertrages keine Jahresefolgsvergütung.

#### PERFORMANCE SHARE PLAN (PSP/LTI)

Für den Fall, dass der Vorstandsanstellungsvertrag im Laufe des Geschäftsjahres beginnt oder endet, wird der PSP/LTI für das Geschäftsjahr pro rata temporis gewährt. Endet der Vorstandsanstellungsvertrag durch außerordentliche Kündigung aus wichtigem Grund gem. § 626 Abs. 1 BGB durch die MTU oder durch die Niederlegung des Mandats durch das Vorstandsmitglied ohne einvernehmliche Regelung, wird die Bestellung durch den Aufsichtsrat aus wichtigem Grund gemäß § 84 Abs. 3 AktG vor dem Ende der Performanceperiode widerrufen oder tritt das Vorstandsmitglied vor dem Ende der Performanceperiode zurück, verfallen alle Performance Shares des PSP/LTIs entschädigungslos.

### E.4. NEBENTÄTIGKEITEN DER VORSTANDSMITGLIEDER

Eine entgeltliche oder unentgeltliche Nebentätigkeit, ein Amt als Aufsichtsrat, Beirat, ein Ehrenamt im Bereich der gewerblichen Wirtschaft oder ähnliche Ämter bedürfen der vorherigen schriftlichen Zustimmung des Aufsichtsrates, die dieser jederzeit widerrufen kann.

Auf Wunsch des Aufsichtsrates wird das Vorstandsmitglied ohne gesonderte Vergütung Aufsichtsratsmandate und ähnliche Ämter in Gesellschaften, an denen MTU unmittelbar oder mittelbar beteiligt ist, übernehmen. Solche Tätigkeiten und Ämter werden das Vorstandsmitglied auf Wunsch des Aufsichtsrates jederzeit, spätestens jedoch bei seinem Ausscheiden aus der Gesellschaft wieder aufgeben bzw. niederlegen.

---

## F. VORÜBERGEHENDE ABWEICHUNGEN VOM VERGÜTUNGSSYSTEM

Der Aufsichtsrat hat gemäß § 87a Abs. 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 von 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 von MTU ausgerichtet sein und mit dem Erfolg des Unternehmens und der Leistung des Vorstands in Einklang stehen.

---