

## 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 die Höhe der Gesamtvergütung und deren Strukturierung in erfolgsunabhängige und erfolgsabhängige Komponenten. Der Personalausschuss überprüft die Angemessenheit und Marktgerechtigkeit der Vorstandsvergütung regelmäßig. Dazu wird mit Unterstützung eines unabhängigen Vergütungsexperten ein regelmäßiger Vergleich mit ausgewählten Peers – aktuell 14 Maschinenbau-Unternehmen aus DAX und MDAX – durchgeführt. Der vorgenannte Marktvergleich veranlasste den Personalausschuss bzw. Aufsichtsrat, die Vergütung für den Vorstandsvorsitzenden im Berichtsjahr auf das Niveau der durchschnittlichen Bandbreite von Vorstandsvorsitzenden des Marktvergleichs zu heben. Korrespondierend wurde die jeweilige Vergütung der Mitglieder des Vorstands Peter Kameritsch und Lars Wagner an das Niveau der durchschnittlichen Bandbreiten vergleichbarer Positionen des Marktvergleichs angepasst und entspricht nunmehr der Vergütungshöhe des Vorstandsmitglieds Michael Schreyögg.

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

## Struktur der Gesamtvergütung

### [T32] 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 bei 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 bei EBIT bereinigt und Free Cashflow Limitierung 0 - 180 % Gewährung in MTU-Aktien (Haltefrist 4 Jahre)

### Erfolgsunabhängige Komponenten

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

### Erfolgsabhängige Komponenten

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

#### Jahreserfolgsvergütung (JEV) / Short Term Incentive (STI)

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

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

Die für eine 100%ige Auszahlung der JEV zu erreichenden Zielwerte des Geschäftsjahres werden vom Aufsichtsrat jährlich im Voraus unter Berücksichtigung der operativen Geschäftsplanung festgelegt. Zusätzlich wird eine Einstiegshürde von 70 % bestimmt, deren Errei-

chung mit einer Ausschüttung von 50 % der JEV korrespondiert. Unterhalb dieser Einstiegshürde besteht kein Anspruch auf die JEV. Ebenso gilt eine Höchstgrenze der Ausschüttung von 180 % bei Erreichen des maximalen Zielerreichungsgrads von 115 %. Zwischen der Einstiegshürde, einer Zielerreichung von 100 % und dem maximalen Zielerreichungsgrad wird der Ausschüttungsgrad linear interpoliert. Der effektive Ausschüttungsgrad der JEV ermittelt sich auf Basis des arithmetischen Mittels der beiden Erfolgszielerreichungsgrade.

Die vom Aufsichtsrat auf Basis der operativen Geschäftsplanung bestimmten Zielwerte für das Berichtsjahr berücksichtigen nicht die Effekte aus der Erstanwendung des Rechnungslegungsstandards IFRS 16 (Leasingverhältnisse). Insbesondere macht die Anwendung von IFRS 16 die Zuordnung wesentlicher Umsätze von Beschaffungsleasingzahlungen zum Cashflow aus Finanzierungstätigkeit – bislang Cashflow aus operativer Tätigkeit – erforderlich, was zu einer materiellen Verbesserung des Free Cashflow im Berichtsjahr führt. Zugunsten einer kongruenten Messung der Erreichung der Zielwerte erfolgt für die Ableitung des Zielerreichungsgrads eine Anpassung des im Berichtsjahr realisierten Free Cashflow um die darin enthaltenen Effekte aus der Erstanwendung von IFRS 16 (weitere Informationen finden sich im [Konzernabschluss 2019 der MTU Aero Engines AG, Abschnitt I. Grundsätze, Grundlagen und Methoden - IFRS 16, „Leasingverhältnisse“](#)).

Dem Aufsichtsrat ist im Einklang mit dem DCGK das Recht eingeräumt, der individuellen Leistung eines Vorstandsmitglieds Rechnung zu tragen, indem er nach

Maßgabe der durch ihn festgestellten persönlichen Leistung dessen JEV für das Berichtsjahr um bis zu 20 % anpasst (Bonus/Malus). Hierzu hat der Aufsichtsrat im März 2011 beschlossen, dass grundsätzlich kein Bonus/Malus gewährt wird. Entsprechend wurde die JEV weder im Berichts- noch im Vorjahr aufgrund eines Bonus/Malus angepasst.

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

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

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

## **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 700,0 Mio. € (realisiert: 756,9 Mio. €) sowie einen Free Cashflow (FCF) in Höhe von 250,0 Mio. € (realisiert: 358,3 Mio. €; angepasst um Effekte aus der Erstanwendung von IFRS 16: 317,2 Mio. €) festgelegt. Der Zielwert des FCF für das Berichtsjahr berücksichtigt, wie weiter oben angeführt, keine Effekte aus der Erstanwendung von IFRS 16 (Leasingverhältnisse; weitere Informationen finden sich im [Konzernabschluss 2019 der MTU Aero Engines AG, Abschnitt I. Grundsätze, Grundlagen und Methoden - IFRS 16, „Leasingverhältnisse“](#)). Entsprechend wurde der im Berichtsjahr realisierte FCF zugunsten der Messung des Zielerreichungsgrads um den Effekt aus IFRS 16 reduziert. Auf dieser Basis wird im Berichtsjahr der maximale Zielerreichungsgrad der JEV und damit ein Ausschüttungsgrad in Höhe von 180,0 % (Vorjahr: 160,80 %) erreicht.

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

Der Gewährungswert des Restricted Stock Plan (RSP) ergibt sich im Berichtsjahr aus dem hierfür festgelegten betragsmäßigen Anteil der Gesamtvergütung sowie dem realisierten mehrjährigen Erfolgszielerreichungsgrad. Letzterer errechnet sich für das Berichtsjahr für jedes Vorstandsmitglied als arithmetisches Mittel aus den Ausschüttungsgraden der Jahreserfolgsvergütung (JEV) der Geschäftsjahre 2016, 2017 und 2018.

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

**[T33] Erworbene RSP-Aktien**

Mitglieder des Vorstands	Jahr	Anzahl Aktien Stück	Kaufpreis je Aktie €	Gesperrt bis
<b>Reiner Winkler</b>	<b>2019</b>	<b>3.512</b>	<b>209,20</b>	<b>30.4.2023</b>
	2018	4.460	143,30	30.4.2022
<b>Peter Kameritsch</b>	<b>2019</b>	<b>1.999</b>	<b>209,20</b>	<b>30.4.2023</b>
	2018	1.941	143,30	30.4.2022
<b>Michael Schreyögg</b>	<b>2019</b>	<b>1.999</b>	<b>209,20</b>	<b>30.4.2023</b>
	2018	2.976	143,30	30.4.2022
<b>Lars Wagner</b>	<b>2019</b>	<b>1.999</b>	<b>209,20</b>	<b>30.4.2023</b>
	2018	1.941	143,30	30.4.2022

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

**[T34] Ausschüttungsgrade der variablen Vergütungen (in %)**

	2019	2018	2017	2016	2015
JEV / STI	180,00	160,80	180,00	153,81	170,61
RSP / LTI	164,87	168,14	157,86	138,51	

**Individuelle Vergütung der Mitglieder des Vorstands**

**Gewährte Zuwendungen (Zielgrößen) für das Berichtsjahr (DCGK)**

Die nachfolgende Tabelle zeigt entsprechend den Empfehlungen des DCGK (Mustertabelle) die für die Geschäftsjahre 2019 und 2018 gewährte Vergütung bei 100% Zielerreichung sowie die Werte, die minimal beziehungsweise maximal für das Geschäftsjahr 2019 erreicht werden können.

Für das Berichtsjahr wird der ausgewiesene Dienstzeitaufwand bzw. der Stand der gebuchten Rückstellungen der Altersversorgungsansprüche aus den Versorgungszusagen sämtlicher Mitglieder des Vorstands auf Basis des degressiv-ratierlichen Barwerts ermittelt; im Vorjahr wurden die Lars Wagner gewährten Versorgungszusagen, in Anbetracht seiner kürzeren Konzernzugehörigkeit, zum Barwert des erreichten Anspruchs berücksichtigt.

**[T35] Gewährte Zuwendungen**

**Reiner Winkler**  
Vorsitzender des Vorstands

individualisierte Angaben in €	2019	2019 (Min.)	2019 (Max.)	2018
Festvergütung	924.000	924.000	924.000	787.500
Nebenleistungen <sup>1)</sup>	25.848	25.848	25.848	25.400
<b>Summe</b>	<b>949.848</b>	<b>949.848</b>	<b>949.848</b>	<b>812.900</b>
JEV / STI <sup>2)</sup>	665.000		1.436.400	567.000
RSP / LTI <sup>3)</sup>	911.000		1.639.800	777.000
<b>Summe fixe und variable Vergütung</b>	<b>2.525.848</b>	<b>949.848</b>	<b>4.026.048</b>	<b>2.156.900</b>
Versorgungsaufwand (Service Cost nach IAS 19)	76.928	76.928	76.928	668.202 <sup>4)</sup>
<b>Gesamtvergütung (DCGK)</b>	<b>2.602.776</b>	<b>1.026.776</b>	<b>4.102.976</b>	<b>2.825.102</b>

**Peter Kameritsch**  
Vorstand Finanzen und IT

individualisierte Angaben in €	2019	2019 (Min.)	2019 (Max.)	2018
Festvergütung	525.000	525.000	525.000	360.000
Nebenleistungen <sup>1)</sup>	19.666	19.666	19.666	19.195
<b>Summe</b>	<b>544.666</b>	<b>544.666</b>	<b>544.666</b>	<b>379.195</b>
JEV / STI <sup>2)</sup>	325.500		703.080	225.000
RSP / LTI <sup>3)</sup>	483.000		869.400	315.000
<b>Summe fixe und variable Vergütung</b>	<b>1.353.166</b>	<b>544.666</b>	<b>2.117.146</b>	<b>919.195</b>
Versorgungsaufwand (Service Cost nach IAS 19)	127.851	127.851	127.851	1.918.064 <sup>5)</sup>
<b>Gesamtvergütung (DCGK)</b>	<b>1.481.017</b>	<b>672.517</b>	<b>2.244.997</b>	<b>2.837.259</b>

**Michael Schreyögg**  
Vorstand Programme

individualisierte Angaben in €	2019	2019 (Min.)	2019 (Max.)	2018
Festvergütung	525.000	525.000	525.000	525.000
Nebenleistungen <sup>1)</sup>	33.500	33.500	33.500	34.395
<b>Summe</b>	<b>558.500</b>	<b>558.500</b>	<b>558.500</b>	<b>559.395</b>
JEV / STI <sup>2)</sup>	325.500		703.080	325.500
RSP / LTI <sup>3)</sup>	483.000		869.400	483.000
<b>Summe fixe und variable Vergütung</b>	<b>1.367.000</b>	<b>558.500</b>	<b>2.130.980</b>	<b>1.367.895</b>
Versorgungsaufwand (Service Cost nach IAS 19)	116.682	116.682	116.682	116.468
<b>Gesamtvergütung (DCGK)</b>	<b>1.483.682</b>	<b>675.182</b>	<b>2.247.662</b>	<b>1.484.363</b>

**Lars Wagner**  
Vorstand Technik

individualisierte Angaben in €	2019	2019 (Min.)	2019 (Max.)	2018
Festvergütung	525.000	525.000	525.000	360.000
Nebenleistungen <sup>1)</sup>	12.097	12.097	12.097	15.110
<b>Summe</b>	<b>537.097</b>	<b>537.097</b>	<b>537.097</b>	<b>375.110</b>
JEV / STI <sup>2)</sup>	325.500		703.080	225.000
RSP / LTI <sup>3)</sup>	483.000		869.400	315.000
<b>Summe fixe und variable Vergütung</b>	<b>1.345.597</b>	<b>537.097</b>	<b>2.109.577</b>	<b>915.110</b>
Versorgungsaufwand <sup>4)</sup> (Service Cost nach IAS 19)	465.979	465.979	465.979	383.060 <sup>5)</sup>
<b>Gesamtvergütung (DCGK)</b>	<b>1.811.576</b>	<b>1.003.076</b>	<b>2.575.556</b>	<b>1.298.170</b>

<sup>1)</sup> Die Nebenleistungen beinhalten geldwerte Vorteile aus der Überlassung von Dienstfahrzeugen in Höhe von 84.273 € (Vorjahr: 88.166 €) und für den Vorstand abgeschlossene Versicherungen in Höhe von 6.838 € (Vorjahr: 5.934 €).

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

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

<sup>4)</sup> Inklusive Past Service Cost wegen Zusageverbesserung ab 1.1.2019.

<sup>5)</sup> Inklusive Past Service Cost wegen neuer Zusage sowie Zusageverbesserung ab 1.1.2019.

<sup>6)</sup> Im Vorjahr wurden die Lars Wagner gewährten Versorgungszusagen, in Anbetracht seiner kürzeren Konzernzugehörigkeit, zum Barwert des erreichten Anspruchs berücksichtigt, was in Folgeperioden aufgrund der Bewertung der Rückstellung auf Basis des degressiv-ratierlichen Barwerts zu einem Anstieg des Versorgungsaufwands führt.

**[T36] Voraussetzungen für die Erreichung der Maximalwerte der im Jahr 2019 gewährten variablen Vergütungen**

**Einjährige variable Vergütung**

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

**Mehrjährige variable Vergütung**

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

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

Die Mitglieder des Vorstands erhielten für das Geschäftsjahr 2019 eine Gesamtvergütung im Sinne des § 314 HGB von 9,4 Mio. € (Vorjahr: 7,5 Mio. €). Davon wurden 2,6 Mio. € (Vorjahr: 2,1 Mio. €) erfolgsunabhängig und 6,8 Mio. € (Vorjahr: 5,4 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 2019 und 2018:

**[T37] Gesamtbezüge (HGB) / Zufluss (DCGK)**

Mitglieder des Vorstands	Reiner Winkler Vorsitzender des Vorstands		Peter Kameritsch Vorstand Finanzen und IT		Michael Schreyögg Vorstand Programme		Lars Wagner Vorstand Technik	
	2019	2018	2019	2018	2019	2018	2019	2018
in €								
Festvergütung	924.000	787.500	525.000	360.000	525.000	525.000	525.000	360.000
Nebenleistungen <sup>1)</sup>	25.848	25.400	19.666	19.195	33.500	34.395	12.097	15.110
<b>Summe</b>	<b>949.848</b>	<b>812.900</b>	<b>544.666</b>	<b>379.195</b>	<b>558.500</b>	<b>559.395</b>	<b>537.097</b>	<b>375.110</b>
JEV / STI <sup>2)</sup>	1.197.000	911.736	585.900	361.800	585.900	523.404	585.900	361.800
RSP / LTI <sup>3)</sup>	1.501.966	1.306.448	796.322	529.641	796.322	812.116	796.322	529.641
<b>Summe fixe und variable Vergütung (Gesamtbezüge §314 Abs. 1 Nr. 6a HGB)</b>	<b>3.648.814</b>	<b>3.031.084</b>	<b>1.926.888</b>	<b>1.270.636</b>	<b>1.940.722</b>	<b>1.894.915</b>	<b>1.919.319</b>	<b>1.266.551</b>
Versorgungsaufwand (IAS 19)	76.928	668.202 <sup>5)</sup>	127.851	1.918.064 <sup>6)</sup>	116.682	116.468	465.979 <sup>4)</sup>	383.060 <sup>6)</sup>
<b>Gesamtvergütung (DCGK)</b>	<b>3.725.742</b>	<b>3.699.286</b>	<b>2.054.739</b>	<b>3.188.700</b>	<b>2.057.404</b>	<b>2.011.383</b>	<b>2.385.298</b>	<b>1.649.611</b>

<sup>1)</sup> Die Nebenleistungen beinhalten geldwerte Vorteile aus der Überlassung von Dienstfahrzeugen in Höhe von 84.273 € (Vorjahr: 88.166 €) und für den Vorstand abgeschlossene Versicherungen in Höhe von 6.838 € (Vorjahr: 5.934 €).

<sup>2)</sup> Der ausgewiesene Zahlungsbetrag der einjährigen variablen Vergütung entspricht dem für das Geschäftsjahr 2019 zugesagten Betrag, der im Folgejahr nach Feststellung des Abschlusses zur Auszahlung kommt.

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

<sup>4)</sup> Im Vorjahr wurden die Lars Wagner gewährten Versorgungszusagen, in Anbetracht seiner kürzeren Konzernzugehörigkeit, zum Barwert des erreichten Anspruchs berücksichtigt, was in Folgeperioden aufgrund der Bewertung der Rückstellung auf Basis des degressiv-ratierlichen Barwerts zu einem Anstieg des Versorgungsaufwands führt.

<sup>5)</sup> Inklusiv Past Service Cost wegen Zusageverbesserung ab 1.1.2019.

<sup>6)</sup> Inklusiv Past Service Cost wegen neuer Zusage sowie Zusageverbesserung ab 1.1.2019.

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

## Regelungen bei Beendigung der Tätigkeit der Vorstandsmitglieder

Den Mitgliedern des Vorstands wird eine leistungsorientierte Zusage gewährt, die in ihrer Struktur den Versorgungszusagen für Organmitglieder vergleichbarer Konzerne entspricht.

### Ruhegehalt und Hinterbliebenenversorgung

Die Vorstandsmitglieder erwerben Anwartschaften auf Leistungen der betrieblichen Altersversorgung gemäß der Versorgungsregelung „MTU Pension Capital – Versorgungsbestimmungen für Vorstände der MTU Aero Engines AG“. Versorgungsziel ist ein Versorgungsgrad in Höhe von 60 % der festgesetzten Grundvergütung nach 15 Vorstandsdienstjahren. Zur Ablösung der Altregelung wurde die bis zum 31. Dezember 2009 erdiente Anwartschaft als Startbaustein festgeschrieben. Diese stellt die Leistung gemäß Altregelung im Alter 60 dar, quotiert mit dem Verhältnis der tatsächlichen Dauer der Konzernzugehörigkeit in der Zeit vom Beginn der Konzernzugehörigkeit bis zum vollendeten 60. Lebensjahr. Der Startbaustein stellt den in einen einmaligen Kapitalbetrag umgerechneten Gegenwert einer Rente dar.

Mit Feststellung des Startbausteins wird für jedes Vorstandsmitglied ein Versorgungskonto eröffnet, dem jährlich weitere Kapitalbausteine gutgeschrieben werden. Die jährlichen Kapitalbausteine werden auf Basis eines individuellen Beitrags sowie eines altersabhängigen Faktors ermittelt. Dabei berücksichtigt der 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 dem Alter 61 wird das Versorgungskonto bis zur Inanspruchnahme jährlich mit 4 % verzinst (Bonussumme). Die Summe der aufgelaufenen Kapitalbausteine zuzüglich des Startbausteins sowie etwaiger gutgeschriebener Bonussummen bildet das Versorgungskapital, das als Versorgungsleistung zur Verfügung steht. Im Falle des Todes vor Erreichen des 60. Lebensjahres werden dem erreichten Stand des Versorgungskontos unter Berücksichtigung der zugesagten Beitragszeit 50 % der bis zur festen Altersgrenze noch erdienbaren Leistungen hinzugerechnet.

Das Versorgungskapital wird im Versorgungsfall grundsätzlich als Einmalkapital gewährt. Auf Antrag des Vorstands und unter Berücksichtigung der diesbezüglich erteilten Zustimmung des Unternehmens kann das Versorgungsguthaben als Kapital in 10 Raten mit 4%iger Anhebung des zuvor erreichten Standes oder als lebenslange Rente mit 1%iger Anpassung pro Jahr 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:

#### [T38] Bestehende Versorgungszusagen

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

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

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

<sup>3)</sup> 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.

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

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



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

Die folgende Tabelle zeigt den Dienstzeitaufwand für die Geschäftsjahre 2019 und 2018 sowie den jeweiligen Stand der gebuchten Rückstellungen nach IFRS und nach HGB für die Vorstandsmitglieder:

**[T39] 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>2019</b>	<b>76.928</b>	<b>71.010</b>	<b>8.142.654</b>	<b>7.349.686</b>
	2018	668.202 <sup>2)</sup>	246.519	7.620.475	6.890.376
<b>Peter Kameritsch <sup>1)</sup></b>	<b>2019</b>	<b>127.851</b>	<b>110.627</b>	<b>3.738.115</b>	<b>3.086.058</b>
	2018	1.918.064 <sup>3)</sup>	1.647.618	3.274.661	2.746.169
<b>Michael Schreyögg</b>	<b>2019</b>	<b>116.682</b>	<b>103.850</b>	<b>3.859.434</b>	<b>3.363.355</b>
	2018	116.468	98.026	3.477.192	3.051.934
<b>Lars Wagner <sup>1)</sup></b>	<b>2019</b>	<b>465.979</b>	<b>356.922</b>	<b>1.518.331</b>	<b>1.107.808</b>
	2018	383.060 <sup>3)</sup>	293.705	687.282	522.105
<b>Summe</b>	<b>2019</b>	<b>787.440</b>	<b>642.409</b>	<b>17.258.534</b>	<b>14.906.907</b>
<b>Summe</b>	<b>2018</b>	<b>3.085.794</b>	<b>2.285.868</b>	<b>15.059.610</b>	<b>13.210.584</b>

<sup>1)</sup> Mitglied des Vorstands seit 1. Januar 2018.

<sup>2)</sup> Inklusive Past Service Cost wegen Zusageverbesserung ab 1.1.2019.

<sup>3)</sup> Inklusive Past Service Cost wegen neuer Zusage sowie Zusageverbesserung ab 1.1.2019.

Die Pensionsverpflichtungen (DBO) an ehemalige Vorstandsmitglieder, bewertet nach internationalen Rechnungslegungsstandards (IFRS), belaufen sich auf 18.372.009 € (Vorjahr: 16.262.628 €).

**Erwerbsunfähigkeit**

Gemäß der Regelung vom 1. Januar 2010 werden im Falle der Dienstunfähigkeit vor Erreichen des 60. Lebensjahres dem Stand des Versorgungskontos ab dem Eintritt der Erwerbsunfähigkeit 50% der bis zur maximalen Altersgrenze noch erdienbaren Leistungen hinzugerechnet. Basis hierfür sind die zum Zeitpunkt des Ausscheidens zuletzt gültigen Beiträge.

**Abfindungen im Fall der vorzeitigen Beendigung des Vorstandsanstellungsvertrags**

Die Vorstandsmitglieder haben bei vorzeitiger Beendigung ihrer Tätigkeit auf Veranlassung der MTU Anspruch auf eine Abfindung in Höhe der Summe aus anteiliger Grundvergütung, anteiliger Jahreserfolgsvergütung (JEV) sowie anteiliger Vergütung aus dem Restricted Stock Plan (RSP) für die ursprüngliche Restlaufzeit ihrer Verträge. Die Abfindung ist auf das Zweifache der jährlichen Gesamtvergütung des ausscheidenden Vorstandsmitglieds beschränkt. Für den Fall einer Kündigung seitens der MTU aus wichtigem Grund entfällt die Zahlung einer Abfindung. Darüber hinaus entsteht der MTU in diesem Fall ein Anspruch auf Rückzahlung der im Geschäftsjahr der Beendigung gewährten RSP-Tranche (Clawback). Von weiteren Clawback-Regelungen wurde abgesehen, weil bereits das deutsche Aktienrecht (§ 93 AktG) Ersatzansprüche gegen den Vorstand bei pflichtwidrigem Verhalten vorsieht.

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

Laut den seit 1. Januar 2016 gültigen Vorstandsverträgen liegt ein Kontrollwechsel dann vor, wenn ein Aktionär allein oder durch ihm gemäß § 22 des WpHG zuzurechnende Stimmrechte die Mehrheit an der Gesellschaft erwirbt und dies für den Vorstand mit wesentlichen Nachteilen verbunden ist. Wesentliche Nachteile liegen insbesondere vor, wenn der Vorstand abberufen wird, sich seine Zuständigkeiten und Aufgaben wesentlich ändern oder wenn der Vorstand aufgefordert wird, einer Verringerung seiner Bezüge oder einer vorzeitigen Beendigung seines Dienstvertrags zuzustimmen. Für diesen Fall steht jedem Mitglied des Vorstands ein Sonderkündigungsrecht zu, das innerhalb eines Zeitraums von sechs Monaten mit einer Frist von drei Monaten zum Monatsende auszuüben ist. Falls ein Mitglied des Vorstands von seinem Sonderkündigungsrecht Gebrauch macht oder der Vorstandsanstellungsvertrag innerhalb eines Zeitraums von neun Monaten seit dem Kontrollwechsel einvernehmlich aufgehoben wird, erhält der Vorstand als Abfindung sämtliche noch ausstehenden Bezüge bis zum Ablauf der vorgesehenen Vertragslaufzeit. Für die Berechnung der Abfindung wird die Zielerreichung im Hinblick auf die variablen Bezüge auf 100 % festgelegt. Die maximale Abfindungssumme ist auf das Dreifache der jährlichen Gesamtvergütung begrenzt.

### **Vergütung des Aufsichtsrats**

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

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

Die Mitglieder des Aufsichtsrats erhalten keine aktienbasierten Vergütungen.

Den Mitgliedern des Aufsichtsrats der MTU Aero Engines AG wurde folgende Vergütung für das Geschäftsjahr 2019 beziehungsweise für das Geschäftsjahr 2018 gewährt:

**[T40] Vergütung des Aufsichtsrats**

in €	2019 <sup>1)</sup>				2018 <sup>1)</sup>			
	Grundvergütung	Ausschussvergütung	Sitzungsgelder	Gesamtvergütung	Grundvergütung	Ausschussvergütung	Sitzungsgelder	Gesamtvergütung
Aufsichtsratsmitglieder								
Klaus Eberhardt (Vorsitzender Aufsichtsrat, Personal- ausschuss, Nominie- rungsausschuss sowie Vermittlungsausschuss) <sup>3)</sup>	150.000,00	50.000,00	28.500,00	228.500,00	150.000,00	50.000,00	27.000,00	227.000,00
Josef Mailer (Stellvertretender Vorsitzender Aufsichtsrat) <sup>2) 3) 5)</sup>	75.000,00	20.000,00	25.500,00	120.500,00	75.000,00	20.000,00	27.000,00	122.000,00
Dr. Joachim Rauhut (Vorsitzender Prüfungsausschuss)	50.000,00	30.000,00	25.500,00	105.500,00	50.000,00	30.000,00	24.000,00	104.000,00
Roberto Armellini (ab 13.06.2019) <sup>2) 5)</sup>	27.500,00	5.500,00	9.000,00	42.000,00				
Thomas Bauer (bis 11.4.2018)					14.027,78		6.000,00	20.027,78
Michael Behé (bis 11.4.2018) <sup>5)</sup>					14.027,78		6.000,00	20.027,78
Dr. Wilhelm Bender (bis 11.4.2018)					14.027,78		6.000,00	20.027,78
Dr. Christine Bortenlänger (ab 11.4.2018)	50.000,00		15.000,00	65.000,00	36.111,11		12.000,00	48.111,11
Thomas Dautl	50.000,00		15.000,00	65.000,00	50.000,00		15.000,00	65.000,00
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	18.000,00	88.000,00
Angelo Gross (ab 11.4.2018) <sup>5)</sup>	50.000,00		15.000,00	65.000,00	36.111,11		12.000,00	48.111,11
Anita Heimerl (ab 17.7.2018) <sup>5)</sup>	50.000,00		15.000,00	65.000,00	22.777,78		9.000,00	31.777,78
Dr. Martin Kimmich (bis 31.5.2019) <sup>2) 5)</sup>	20.833,33	4.166,67	6.000,00	31.000,00	50.000,00	10.000,00	18.000,00	78.000,00
Heike Madan <sup>3) 5)</sup>	50.000,00	10.000,00	25.500,00	85.500,00	50.000,00	10.000,00	24.000,00	84.000,00
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>723.333,33</b>	<b>139.666,67</b>	<b>225.000,00</b>	<b>1.088.000,00</b>	<b>712.083,34</b>	<b>140.000,00</b>	<b>234.000,00</b>	<b>1.086.083,34</b>

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

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

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

<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.