



23

Vergütungsbericht

MTU AERO ENGINES AG
GESCHÄFTSJAHR 2023

Prüfungsvermerk des Wirtschaftsprüfers

An die MTU Aero Engines AG, München

Vermerk über die Prüfung des Vergütungsberichts

Wir haben den beigefügten, zur Erfüllung des § 162 AktG aufgestellten Vergütungsbericht der MTU Aero Engines AG, München, für das Geschäftsjahr vom 1. Januar bis zum 31. Dezember 2023 einschließlich der dazugehörigen Angaben geprüft.

Verantwortung des Vorstands und des Aufsichtsrats

Der Vorstand 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. Der Vorstand 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 vom Vorstand und 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 bis zum 31. Dezember 2023 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.

Hinweis zur Haftungsbeschränkung

Dem Auftrag, in dessen Erfüllung wir vorstehend benannte Leistungen für die MTU Aero Engines AG erbracht haben, lagen die Allgemeinen Auftragsbedingungen für Wirtschaftsprüfer und Wirtschaftsprüfungsgesellschaften in der Fassung vom 1. Januar 2017 zugrunde. Durch Kenntnisnahme und Nutzung der in diesem Prüfungsvermerk enthaltenen Informationen bestätigt jeder Empfänger, die dort getroffenen Regelungen (einschließlich der Haftungsbeschränkung auf EUR 4 Mio für Fahrlässigkeit in Ziffer 9 der AAB) zur Kenntnis genommen zu haben, und erkennt deren Geltung im Verhältnis zu uns an.

München, den 19. März 2024

KPMG AG
Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

Huber-Straßer
Wirtschaftsprüferin

Hanshen
Wirtschaftsprüfer

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 und wurde von Aufsichtsrat und Vorstand gemeinsam aufgestellt.

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 Vertrags-elemente, wie die Höhe der Gesamtvergütung und deren Strukturierung in erfolgsunabhängige und erfolgsabhängige Komponenten. Der Personalausschuss überprüft regelmäßig die Angemessenheit und Marktgerechtigkeit der Vorstandsvergütung. Hierbei nutzt er auch die Expertise externer, unabhängiger Vergütungsexperten, mit Blick sowohl auf die Systematik als auch auf die Ausprägung der Zieldirektvergütung im Quervergleich zu relevanten Börsensegmenten. Im Falle der MTU erfolgen Quervergleiche grundsätzlich mittels Referenz auf das Börsensegment MDAX und in Anbetracht der Aufnahme der MTU in den DAX in 2019, ergänzend durch Referenz auf das Börsensegment DAX (Peergruppe für Quer- bzw. Horizontalvergleich). Falls ein Änderungsbedarf identifiziert wird, unterbreitet der Personalausschuss dem Aufsichtsrat Anpassungsvorschläge. Entsprechend gesetzlichen Regelungen wird das Vergütungssystem spätestens alle vier Jahre bzw. davon abweichend bei wesentlichen Anpassungen der Hauptversammlung erneut zur Billigung vorgelegt.

Das im Jahr 2021 unter Berücksichtigung der zweiten Aktionärsrechterichtlinie (ARUG II) sowie des Deutschen Corporate Governance Kodex (DCGK) entwickelte und durch die Hauptversammlung am 21. April 2021 (Tagesordnungspunkt 7) gebilligte Vorstandsvergütungssystem kommt seit dem Geschäftsjahr 2021 unverändert – somit auch im Geschäftsjahr 2023 – zur Anwendung. Der Vergütungsbericht 2022 wurde der Hauptversammlung gemäß § 120a Abs. 4 AktG am 11. Mai 2023 zur Billigung vorgelegt und mit 73,53 % der abgegebenen Stimmen gebilligt.

Mit Wirkung zum Geschäftsjahr 2024 plant der Aufsichtsrat in Abstimmung mit den Vorständen, das Vergütungsmodell in geänderter Form der Hauptversammlung zur Billigung vorzulegen. Die Anpassung berücksichtigt zunächst die gesetzlichen Vorgaben sowie die Erfüllung der Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex und zielt ferner darauf ab, eine marktgerechte Vergütung der Vorstandsmitglieder mit den hierzu adressierten Erwartungen der Investoren der MTU in Einklang zu bringen. Der MTU-Aufsichtsrat strebt danach, die Anregungen und die Kritik der Investoren sowie die Signalwirkung der Entwicklung der Zustim-

mungsquote zum sogenannten Say-on-Pay der Vergütungsberichterstattung - (Hauptversammlung 2023: 73,53%; Hauptversammlung 2022: 76,86%) zu adressieren. Eine Beschreibung der zum Geschäftsjahr 2024 geplanten Anpassungen des Vergütungssystems ist im nachfolgenden [Abschnitt Geplante Anpassung des Vorstandsvergütungssystems zum Geschäftsjahr 2024](#) beschrieben.

Grundlagen der Gesamtvergütung

[T8] Struktur des Vergütungssystems (Zieldirektvergütung)

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

¹⁾ Nach 2021 neu bestellte Vorstandsmitglieder erhalten ein Versorgungsentgelt als pauschalen zweckgebundenen Beitrag zur Eigenvorsorge.

Alle Beträge werden auf ganze Euro gerundet angegeben, soweit nichts anderes vermerkt ist. Aufgrund von Rundungen ist es möglich, dass sich einzelne Zahlen im Vergütungsbericht nicht genau zur angegebenen Summe addieren und dass dargestellte Prozentangaben nicht genau die absoluten Werte widerspiegeln, auf die sie sich beziehen.

Erfolgsunabhängige Komponenten

Die erfolgsunabhängige Vergütung, welche im Regelfall rund 40% der Zieldirektvergütung ausmacht, wird monatlich ausbezahlt und besteht aus der Festvergütung sowie Nebenleistungen. Letztere umfassen steuerpflichtige Aufwandserstattungen, wie beispielsweise die Übernahme von Versicherungsprämien, inklusive der gegebenenfalls darauf übernommenen Steuern, sowie den geldwerten Vorteil aus der Bereitstellung von Firmenwagen zur dienstlichen und privaten Nutzung (Sachbezüge).

Erfolgsabhängige Komponenten

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

Jahreserfolgsvergütung (JEV) / Short Term Incentive (STI)

Als erfolgsabhängige Vergütung mit kurzfristiger Anreizwirkung wird die Jahreserfolgsvergütung (JEV / STI - Short Term Incentive) gewährt. Sie beträgt im Regelfall rund 40% der erfolgsabhängigen Komponenten. Ihre effektive Bemessung ist abhängig vom Grad der Zielerreichung bei zwei, jeweils gleichgewichteten, Erfolgszielen, den zentralen Konzernsteuerungskennzahlen EBIT bereinigt (Rentabilität) und Free Cashflow (Liquidität).

Konzernsteuerungskennzahl bereinigtes Ergebnis vor Finanzergebnis und Steuern (EBIT bereinigt)

Das bereinigte Ergebnis vor Finanzergebnis und Steuern (EBIT bereinigt) fällt nicht unter die Regulierung der internationalen Rechnungslegungsvorschriften (IFRS) und wird explizit als Ergänzung zu den nach IFRS ausgewiesenen Kenngrößen betrachtet und wie folgt ermittelt: Das im Einklang mit den IFRS ermittelte Ergebnis vor Finanzergebnis und Steuern (EBIT) wird, analog zu den Vorperioden, um nachfolgende Erfolgsbeiträge (Sondereinflüsse) aus wiederkehrenden Sondereinflüssen in Form von „Effekten aus der Kaufpreisallokation“ bzw. „Effekten aus der IAE V2500-Anteilserhöhung“ bereinigt. Zusätzlich erfolgt die Bereinigung von, nach Maßgabe des internen Wesentlichkeitskriteriums für die externe Konzernberichterstattung erheblichen aperiodischen Erfolgsbeiträgen. Solche Bereinigungen stehen in der Berichtsperiode, analog zu den Vorperioden, im Zusammenhang mit „Wertminderungen“, „Restrukturierungsaufwendungen“ sowie „Änderungen des Konsolidierungskreises“ und damit vergleichbaren Erfolgsbeiträgen, insofern „sonstigen erheblichen aperiodischen Erfolgsbeiträgen“. Die Qualifizierung eines Sachverhalts als zu neutralisierender Sondereinfluss im Rahmen der Ableitung des bereinigten Ergebnisses vor Finanzergebnis und Steuern (EBIT bereinigt) erfolgt in stetiger

Praxis im Einvernehmen des Vorsitzenden des Vorstands mit dem Finanzvorstand sowie dem Vorsitzenden des Aufsichtsrats und dem Prüfungsausschuss. Hintergründe und quantifizierte Details zu den im Berichtsjahr bereinigten Sondereinflüssen im Rahmen der Ableitung des bereinigten Ergebnisses vor Finanzergebnis und Steuern (EBIT bereinigt) sind im Lagebericht im [Abschnitt Wirtschaftsbericht / Ertragslage / Überleitung zu bereinigten Ergebniskennzahlen](#) ausgeführt.

Konzernsteuerungskennzahl Free Cashflow

Den Free Cashflow ermittelt die MTU aus der Kombination der Cashflows aus betrieblicher Tätigkeit und aus Investitionstätigkeit, wobei letzterer auch Komponenten (Zahlungs-sondereinflüsse) enthält, die nicht dem operativen Kerngeschäft zuzurechnen sind. Entsprechend wird für die Ableitung des Free Cashflow der Cashflow aus Investitionstätigkeit um diese Zahlungs-sondereinflüsse bereinigt. Als Zahlungs-sondereinflüsse identifiziert die MTU in stetiger Praxis Zahlungsströme im Zusammenhang mit

- / der Akquisition von OEM-Triebwerksbeteiligungen bzw. MRO-Programmen,
- / zinsbringender Absatzfinanzierung sowie Geldanlagen im Rahmen der effizienten Liquiditätssteuerung,
- / dem Erwerb bzw. der Veräußerung wesentlicher Unternehmensbeteiligungen.

Hintergründe und quantifizierte Details zu den im Berichtsjahr bereinigten Sondereinflüssen im Rahmen der Ableitung des Free Cashflow sind im Lagebericht im [Abschnitt Wirtschaftsbericht / Liquiditätslage / Überleitung zur bereinigten Liquiditäts-Kennzahl](#) ausgeführt.

Die für eine vollständige Auszahlung der JEV-Komponente der Zieldirektvergütung zu erreichenden Erfolgszielwerte EBIT bereinigt bzw. Free Cashflow des Geschäftsjahres werden vom Aufsichtsrat jährlich im Voraus unter Berücksichtigung der operativen Geschäftsplanung festgelegt. Auf dieser Basis werden die Zielerreichungsgrade der beiden Erfolgsziele ermittelt, deren arithmetisches Mittel dem JEV-Zielerreichungsgrad entspricht. Für den JEV-Zielerreichungsgrad wurde die Einstiegshürde bei 80 % festgelegt. Ihre Erreichung korrespondiert mit einer Ausschüttung von 50 % der JEV-Komponente. Unterhalb dieser Einstiegshürde besteht kein Anspruch auf die Gewährung der JEV. Ebenso gilt eine Höchstgrenze der Ausschüttung von 200 % bei Erreichen des maximalen JEV-Zielerreichungsgrads von 120 %. Zwischen der Einstiegshürde, einer Zielerreichung von 100 % und dem maximalen JEV-Zielerreichungsgrad wird der Ausschüttungsgrad jeweils linear interpoliert.

Die JEV-relevanten nichtfinanziellen Erfolgsziele definiert der Aufsichtsrat ebenfalls jährlich im Voraus in Form von ESG-Zielen unter Berücksichtigung der Unternehmensplanung 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 ESG-Multiplikator wird dann auf Basis der ESG-Zielerreichung abgeleitet und skaliert die auf Basis der finanziellen Zielerreichung ermittelte JEV-Ausschüttung im Sinne einer Aufstockung oder Kürzung um bis zu 20 % – ESG-Multiplikator zwischen 0,800 und 1,200.

Für den Fall, dass ein neues Vorstandsmitglied im Laufe des Geschäftsjahres beginnt, werden die Ansprüche aus der JEV / STI für das jeweilige Geschäftsjahr pro rata temporis gewährt.

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

Für die langfristige erfolgsabhängige Vergütungskomponente Restricted Stock Plan (RSP / LTI – Long Term Incentive) ermittelt sich die Ausschüttung nach Maßgabe des mehrjährigen RSP- / LTI-Erfolgszielerreichungsgrades, also der Zielerreichung über einen 3-jährigen Performance-Zeitraum, bestehend aus dem Geschäftsjahr der LTI-Gewährung sowie den beiden Vorjahren. Die Ausschüttungsbemessung bzw. der mehrjährige RSP- / LTI-Erfolgszielerreichungsgrad bemisst sich aus dem arithmetischen Mittel der durchschnittlichen EBIT bereinigt-Zielerreichung sowie der durchschnittlichen ‚Outperformance‘ des Total Shareholder Return (TSR) der MTU-Aktie gegenüber dem Index STOXX Europe Total Market Aerospace & Defense (Referenz-Index) – TSR-Zielerreichung –, jeweils innerhalb des 3-jährigen Performance-Zeitraums (Leistungskriterien).

Die Bemessung der Zielerreichung des EBIT-bereinigt-Leistungskriteriums erfolgt als arithmetisches Mittel der korrespondierenden Ausschüttungsgrade der Geschäftsjahre des Performance-Zeitraums im Einklang mit dem Vorgehen zur Ermittlung des JEV-Ausschüttungsgrads.

Die Ermittlung der TSR-Zielerreichung erfolgt jeweils für die Geschäftsjahre des Performance-Zeitraums durch Vergleich der durchschnittlichen Performance der MTU-Aktie mit der des Referenz-Index in den 30 Handelstagen unmittelbar vor dem jeweiligen Geschäfts- bzw. Vorjahresresultimo. Die Einstiegshürde für das TSR-Leistungskriterium 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.

Der RSP-/LTI-Ausschüttungsgrad ergibt sich für den 3-jährigen Performance-Zeitraum als arithmetisches Mittel aus der mehrjährigen Zielerreichung des EBIT bereinigt bzw. dem zuge-

hörigen EBIT-bereinigt-Ausschüttungsgrad sowie der TSR-Zielerreichung bzw. dem zugehörigen TSR-Ausschüttungsgrad. Der RSP- / LTI-Ausschüttungsgrad skaliert somit die dem jeweiligen Vorstandsmitglied im Rahmen der Zieldirektvergütung zugesagte RSP- / LTI-Vergütungskomponente zwischen 0 und 200 %.

Für den Fall, dass ein neues Vorstandsmitglied im Laufe des Geschäftsjahres beginnt, werden die Ansprüche aus dem RSP / LTI für das jeweilige Geschäftsjahr pro rata temporis gewährt. Dabei wird bei der Ermittlung des RSP- / LTI-Ausschüttungsgrads für die Geschäftsjahre, in denen das neue Vorstandsmitglied noch nicht im Amt bzw. nicht ganzjährig im Amt war, die Zielerreichung der beiden Leistungskriterien (EBIT bereinigt bzw. TSR) auf 100 % festgelegt. Für die Jahre, in denen das Vorstandsmitglied ganzjährig im Amt war, werden die tatsächlichen jährlichen Zielerreichungen zugrunde gelegt.

Im Falle einer Gewährung des RSP / LTI für das Berichtsjahr erfolgt die Abwicklung in Form einer zu versteuernden Barvergütung, welche unter der Auflage gewährt wird, hieraus nach Abzug der individuellen Einkommensteuer MTU-Aktien mit einer Haltefrist von 4 Jahren zu erwerben.

Weitere Vergütungsregelungen

Mit Blick auf die betriebliche Altersvorsorge erfolgten an alle vor dem Geschäftsjahr 2021 bestellten Vorstandsmitglieder leistungsorientierte Direktzusagen, deren Ausgestaltung nachfolgend im [Abschnitt Regelungen bei Beendigung der Tätigkeit der Vorstandsmitglieder](#) beschrieben ist. Nach 2021 Neubestellten Vorstandsmitgliedern wird anstelle solcher leistungsorientierten Direktzusagen ein jährlicher, zweckgebundener Beitrag zur Eigenvorsorge gewährt.

Weiterhin berücksichtigt das Vorstandsvergütungssystem sogenannte 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, bspw. gegen den Verhaltenskodex oder gegen Compliance-Richtlinien, bzw. zur rückwirkenden Korrektur der Bemessung bereits festgesetzter bzw. ausgezahlter 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 % (im Falle des Vorstandsvorsitzenden) bzw. 200 % (im Falle der ordentlichen Vorstandsmitglieder) der jeweiligen Bruttogrundvergütung innerhalb von vier Jahren verpflichtet. Hierbei erfolgt eine Anrechnung der im Rahmen des RSP erworbenen Aktien. Diese individuellen Verpflichtungen wurden im Berichtsjahr jeweils durch alle Vorstandsmitglieder eingehalten. Die Anteile im Sinne der Share-Ownership-Guidelines unterliegen einer zweijährigen Haltefrist im Anschluss an die Beendigung der Vorstandstätigkeit.

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 in diesem Zusammenhang 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 jeweiligen Zielerreichung 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, JEV / STI und RSP / LTI) umfasst. Die Maximalvergütung begrenzt den Gesamtbetrag der in einem Geschäftsjahr gewährbaren Vergütung, unabhängig vom Auszahlungszeitpunkt. Sie beträgt unverändert zum Vorjahr für den Vorstandsvorsitzenden 5,5 Mio. € und für ordentliche Vorstandsmitglieder jeweils 3,0 Mio. €.

Geplante Anpassung des Vorstandsvergütungssystems zum Geschäftsjahr 2024

Das neue Vorstandsvergütungssystem – welches unter dem Vorbehalt des Votums der Hauptversammlung ab dem Geschäftsjahr 2024 zur Anwendung kommen soll – zeichnet sich 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 Rückmeldungen von Investoren neu in das System aufgenommen werden:

Die Gesamtvergütung wird sich weiterhin aus erfolgsunabhängigen Komponenten (Festvergütung, Nebenleistungen) und erfolgsabhängigen Komponenten (JEV / STI, Performance Share Plan – PSP / LTI) zusammensetzen, wobei ein besonderer Fokus auf der Weiterentwicklung der erfolgsabhängigen Komponenten, insbesondere der langfristigen erfolgsabhängigen Komponenten, lag. Die Regelungen zur Altersvorsorge bleiben dem Grundsatz nach unverändert bestehen.

Die Jahreserfolgsvergütung – JEV / STI – bleibt als erfolgsabhängige Komponente mit kurzfristiger Anreizwirkung bestehen. Innerhalb dieser Struktur werden die bisherigen erfolgsabhängigen finanziellen Leistungskriterien, EBIT bereinigt und Free Cashflow, durch nichtfinanzielle ESG-Leistungskriterien ergänzt. Die Ausschüttung von JEV / STI soll insofern nach Maßgabe der Zielerreichung von finanziellen und nichtfinanziellen Leistungskriterien erfolgen. Das neue Vergütungssystem trägt insoweit der wachsenden Bedeutung und den korrespondierenden Anforderungen von Investoren mit Blick auf ESG- bzw. Nachhaltigkeitsaspekte der Unternehmensführung Rechnung.

Darüber hinaus wird ein strategischer Multiplikator eingeführt, welcher es dem Aufsichtsrat ermöglicht, die Erfolge des Vorstands bei der Umsetzung besonderer strategischer und transformativer Maßnahmen zu honorieren. Wie im bisherigen System werden die JEV- / STI-Ziele und korrespondierende Zielerreichungskurven und damit die Einstiegshürden bzw. Maximalwerte der Zielerreichungs-/Ausschüttungsgrade zu Beginn eines jeden Geschäftsjahres durch den Aufsichtsrat festgelegt.

Die bisherige erfolgsabhängige Vergütungskomponente mit langfristiger Anreizwirkung Restricted Stock Plan – RSP / LTI soll durch einen sogenannten Performance Share Plan – PSP / LTI abgelöst werden. Durch die geplante Einführung des PSP / LTI soll ein marktgerechtes, langfristiges Long-Term Incentive (LTI) gewährt werden, welches den Erwartungen der Investoren besser entspricht und dessen Ausschüttung neben finanziellen auch nicht-finanzielle ESG-Leistungskriterien berücksichtigt. Abweichend vom bisherigen RSP / LTI werden als

finanzielle Leistungskriterien der bereinigte Gewinn je Aktie (EPS bereinigt) sowie der relative Total Shareholder Return (TSR)-Erfolg der MTU Aktie im Vergleich (TSR-Perzentil-Ranking) zum Index STOXX Europe Total Market Aerospace & Defense (Referenz-Index) gemessen.

Im Unterschied zu den bisherigen RSP- / LTI-Komponenten werden in dem ab 2024 geplanten PSP / LTI die Ziele für die finanziellen und nichtfinanziellen ESG-Leistungskriterien, die korrespondierenden Zielerreichungskurven und damit die Einstiegshürden bzw. Maximalwerte der Zielerreichungs-/Ausschüttungsgrade zu Beginn des jeweiligen Gewährungsjahres für den auf vier Jahre erweiterten Performancezeitraum, bestehend aus dem Geschäftsjahr der Gewährung und den drei Folgejahren, durch den Aufsichtsrat auf Empfehlung des Personalausschusses festgelegt.

Weitere Details zur geplanten Anpassung des Vorstandsvergütungssystems sowie ergänzende Bestimmungen, Malus- und Clawback-Regelungen, Share-Ownership-Guidelines etc. werden in der Einladungsbekanntmachung zur Hauptversammlung 2024 beschrieben.

Entwicklung der erfolgsabhängigen Komponenten

Jahreserfolgsvergütung (JEV) / Short Term Incentive (STI)

Für das Berichtsjahr hatte der Aufsichtsrat als Erfolgsziele der Jahreserfolgsvergütung (JEV / STI – Short Term Incentive) ein EBIT bereinigt in Höhe von 750 Mio. € (realisiert: 818 Mio. €) sowie einen Free Cashflow (FCF) in Höhe von 330 Mio. € (realisiert: 352 Mio. €) festgelegt. Auf dieser Basis wurde im Berichtsjahr die Einstiegshürde der Zielerreichung der JEV überschritten und damit, wie oben beschrieben, ein Zielerreichungsgrad in Höhe von 139,25% (Vorjahr: 200%) erreicht.

Trotz der erreichten operativen Erfolge der MTU im Jahr 2023, sah sich der Vorstand für das Berichtsjahr zu einem Gehaltsverzicht veranlasst. Denn die erwarteten wirtschaftlichen Belastungen im Zusammenhang mit dem 2023 initiierten PW1100G-JM-Getriebefan-Flottenmanagementplan führten im Berichtsjahr (vor Bereinigungen) zu einem Jahresfehlbetrag mit entsprechend zu erwartender Liquiditätsbelastung in den Folgejahren.

Konkret hat der Vorstand den Verzicht auf die Teile seiner variablen Vergütung mit kurz- und langfristiger Anreizwirkung (JEV / STI bzw. RSP / LTI) erklärt, die ihm vertraglich infolge einer Erreichung der für 2023 bestimmten finanziellen Ziele – auf bereinigter Basis – oberhalb von 100% gewährt würden. Die Anwendung des im Berichtsjahr erreichten ESG-Multiplikators im Rahmen der JEV / STI erfolgt nach Maßgabe der vertraglichen Regelung.

Als ESG-Ziele für das Berichtsjahr definierte der Aufsichtsrat die Bereiche Umweltmanagement – Kriterium: ESG-Ziel „CO₂“, das die klimaschädliche Emissionsreduzierung im Standortbetrieb fokussiert – sowie Arbeitgeberattraktivität bzw. Mitarbeiter & Vielfalt – Kriterium: „Bildungstage je Mitarbeiter“. Für beide Kriterien wurde jeweils ein Zielkorridor von 80 – 120 % festgelegt und eine Gleichgewichtung im Rahmen der Ableitung des ESG-Multiplikators bestimmt. Der Betrachtungsumfang für die Zielerreichung für das nicht-finanzielle Leistungskriterium „CO₂“ wurde im Vergleich zum Vorjahr um zwei Konzerngesellschaften in Vancouver bzw. Serbien – beide Teile des MRO-Segments – erweitert. Damit sind alle vollkonsolidierten Produktions-/Instandhaltungsbetriebe in die MTU-Klimaschutz-Strategie „ecoRoadmap“, deren Ziel die Erreichung klimaneutraler Produktions- und Instandhaltungstätigkeiten an den MTU-Standorten bzw. die konsequente Reduktion ihrer CO₂-Emissionen ist, integriert. Die Strategie basiert dabei auf mehreren Säulen; die wichtigsten sind: höhere Energieeffizienz, eigene Erzeugung nachhaltiger Energie am Standort, Einkauf von emissionsarmer Energie wie Grünstrom und Kompensationen. Durch konkrete Klimaziele will die MTU dazu beitragen, die Vorgaben aus dem Pariser Klimaschutzabkommen zu erreichen.

Das nichtfinanzielle Leistungskriterium CO₂ berücksichtigt als Subkomponenten einerseits die verbleibenden CO₂-Emissionen als „Maximale CO₂-Restemission in kt CO₂ absolut“ und andererseits die „Erreichte CO₂-Einsparungen durch nachhaltige Maßnahmen in kt CO₂ absolut“. Die Ermittlung der jeweiligen Zielerreichung für das Kriterium CO₂ erfolgt in Anbetracht der kapazitätsintensiven Messerfordernisse und deren Prüfung für eine vom Berichtsjahr abweichende 12-monatige Performanceperiode zwischen dem 1. Dezember 2022 und 30. November 2023 (Leistungszeitraum). Die Zielerreichung der Subkomponente „Erreichte CO₂-Einsparung durch nachhaltige Maßnahmen in kt CO₂ absolut“ wird dabei auf Basis der Emissionsfaktoren des Referenz-Basisjahres 2019 – Jahr der Einführung der MTU-Klimaschutz-Strategie „ecoRoadmap“ – ermittelt.

Der 2023 erstmalig berücksichtigte Instandhaltungsbetrieb (Konzerngesellschaft) in Vancouver, Kanada, war 2019 bereits operativ und führt deshalb zu einer Erhöhung der CO₂-Emissionen des Basisjahres 2019. Für die Messung der realisierten Maßnahmen zum Klimaschutz dieses Standorts fließen die Emissionen aus dem Basisjahr 2019 in die Subkomponenten „Erreichte CO₂-Einsparung durch nachhaltige Maßnahmen in kt CO₂ absolut“ ein.

Der neu errichtete Instandhaltungsbetrieb in Nova Pazova, Serbien, war im Referenz-Basisjahr 2019 nicht operativ. Die CO₂-Emissionen des Standorts tragen im Sinne eines organischen Wachstums vollständig zu den Emissionen bei, erhöhen jedoch nicht die Emissionen des Basisjahres 2019. Für die Messung der realisierten Maßnahmen zum Klimaschutz des Standorts

wird deshalb das erste operative Jahr, 2023, herangezogen. Die geplanten Emissionen des Standortes für das Jahr 2023 bilden die Basis für die Subkomponente „Erreichte CO₂-Einsparung durch nachhaltige Maßnahmen in kt CO₂ absolut“ und fließen entsprechend in die Gesamtzieldefinition für diese Subkomponente ein. Dabei wird für den Standort Nova Pazova der für das Land übliche Emissionsfaktor aus 2023 für die jeweiligen Energieträger genutzt.

Damit ist die Integration in die Zielwerterstellung der neu aufgenommenen Standorte unter Berücksichtigung der Vorgaben aus dem Greenhouse Gas Protocol erfolgt.

Beide Subkomponenten werden unabhängig, insbesondere nicht kumulativ, betrachtet. Die Messung der nicht-finanziellen Zielerreichung erfolgt ferner integrativ für die globalen MTU-Produktions-/Instandhaltungsbetriebe München, Hannover, Ludwigsfelde, Rzeszów, Vancouver und Nova Pazova.

Bezogen auf das nicht-finanzielle Leistungskriterium „CO₂“ hat der Aufsichtsrat Anfang 2023 für die Komponente „Maximale CO₂-Restemission in kt CO₂ absolut“ bei einer CO₂-Restemission von 54 kt CO₂ eine Zielerfüllung von 100 % festgelegt. Für die Komponente „Erreichte CO₂-Einsparung durch nachhaltige Maßnahmen in kt CO₂ absolut“ hat der Aufsichtsrat für das Berichtsjahr eine CO₂-Einsparung von 3,54 kt CO₂ in Relation zum geprüften Referenzjahr 2019 als Grundlage einer 100 % Zielerreichung festgelegt. Weiterhin hat der Aufsichtsrat festgelegt, dass für die jeweiligen Komponenten des nicht-finanziellen Leistungskriteriums „CO₂“ die Zielerfüllung innerhalb eines Intervalls von 70 %, bei einer Restemission von 70 kt CO₂ bzw. einer nachhaltigen Einsparung von 2,48 kt CO₂, bis 130 %, bei einer Restemission von 38 kt CO₂ bzw. einer nachhaltigen Einsparung von 4,60 kt CO₂, mittels linearer Interpolation ermittelt wird. Der Zielerreichungsgrad für das ESG-Ziel „CO₂“ ergibt sich dann als arithmetisches Mittel der Komponenten-Zielerfüllung, wobei der minimale CO₂-Zielerreichungsgrad bei 80 % und der maximale Zielerreichungsgrad bei 120 % fixiert wurde.

Für den maßgeblichen Leistungszeitraum des Berichtsjahres konnte durch Reduzierung von CO₂-Emissionen sowie den ergänzenden Zukauf von Grünstrom die „Maximale CO₂-Restemission in kt CO₂ absolut“ auf 49 kt CO₂ begrenzt und damit um 9 % unter dem Zielwert von 54 kt CO₂ gehalten werden – die korrespondierende Zielerfüllung dieser Komponente beträgt somit 109 %. Ferner konnte für den Leistungszeitraum, infolge operativer und investiver Tätigkeiten im Berichtsjahr bzw. in Vorperioden, für die Komponente „Erreichte CO₂-Einsparungen durch nachhaltige Maßnahmen in kt CO₂ absolut“ rechnerisch eine Reduktion von 4,52 kt CO₂ und damit 28 % über dem abgeleiteten Einsparziel von 3,54 kt CO₂ erreicht werden – die korrespondierende Zielerfüllung dieser Komponente beträgt somit 128 %. Das arithmetische Mittel der

jeweiligen Zielerfüllung der Subkomponenten ergibt somit für das Berichtsjahr einen Zielerreichungsgrad von 119 % für das „ESG-Ziel CO₂“ bzw. das nicht-finanzielle Leistungskriterium „CO₂“.

Die Erreichung des nicht-finanziellen Leistungskriteriums bzw. des ESG-Ziels „Bildungstage je Mitarbeiter“ wird im Berichtsjahr basierend auf den absolvierten Trainings im Zeitraum vom 1. Januar 2023 bis 9. Dezember 2023 als durchschnittliche Bildungstage pro Mitarbeiter an den deutschen Standorten (München, Hannover, Ludwigsfelde) ermittelt. Damit setzt das Unternehmen einen strategisch-zukunftsweisenden Fokus auf die proaktive Gestaltung von Lernen und individueller Entwicklung als Voraussetzung für die Gewinnung und Bindung von Mitarbeiter:innen, die ihre Potenziale entfalten und Ideen umsetzen. Mit diesem ESG-Ziel vertieft das Unternehmen die etablierten Führungswerte „we transform“, „we empower“ und „we create trust“ auf der Ebene aller Führungskräfte, indem der Mitarbeiterführungs- und -entwicklungsprozess einen zentralen Steuerungsfokus erhält. Die Steuerungsfunktion der Mitarbeiterentwicklung ergänzend zur Managementaufgabe, das jeweilige Business erfolgreich weiterzuentwickeln und die jeweilige Ressourcenbalance zu halten, stellt eine besondere, komplexe Herausforderung für die Führungskräfte dar. Das ESG-Ziel „Bildungstage pro Mitarbeiter“ wurde seitens des Aufsichtsrates mit einem 100%igen Zielerreichungsgrad bei durchschnittlich 2,5 Bildungstagen pro Mitarbeiter:in der deutschen Standorte definiert. Der Zielkorridor liegt zwischen 80 % und 120 % Zielerreichung. Bei einer Ergebniszahl von 2 Bildungstagen pro Mitarbeiter:in ist ein 80%iger Zielerreichungsgrad definiert, 3 Bildungstage pro Mitarbeiter:in entsprechen einer Zielerreichung von 120 %.

Der durchschnittliche Wert Bildungstage pro Mitarbeiter:in für das Jahr 2023 an den deutschen Standorten beträgt 3,6 Bildungstage/ Mitarbeiter:in und führte somit zu einem Zielerfüllungsbeitrag für das Kriterium „Bildungstage pro Mitarbeiter“ von 120 %.

Die Zielerreichung der ESG-Ziele „CO₂“ in Höhe von 119 % und „Bildungstage pro Mitarbeiter“ in Höhe von 120 % ergibt als arithmetisches Mittel einen Wert von 119,50 % bzw. einen ESG-Multiplikator von 1,195.

In Kombination aus der JEV-/ STI-relevanten Erreichung der finanziellen Leistungskriterien EBIT bereinigt und Free Cashflow sowie unter Berücksichtigung der Verzichtserklärung des Vorstands für das Berichtsjahr (Ausschüttungsgrad: 100,00 %) sowie der nichtfinanziellen Leistungskriterien „CO₂“ und „Bildungstage pro Mitarbeiter“ (ESG-Multiplikator 1,195) ergibt sich ein effektiver JEV-Ausschüttungsgrad für das Berichtsjahr von 119,50 %.

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

Der Gegenwart des Restricted Stock Plan (RSP oder LTI – Long Term Incentive) basiert auf dem vertraglich vereinbarten RSP-Gewährungswert sowie dem realisierten mehrjährigen RSP/LTI Erfolgszielerreichungsgrad. Letzterer errechnet sich, wie oben ausgeführt, für die jeweilige RSP/LTI Tranche des Berichtsjahres 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 Berichtsjahres sowie der beiden Vorjahre.

Die mehrjährigen RSP/LTI-Erfolgszielerreichungsgrade haben sich wie folgt entwickelt:

[T9] RSP / LTI - Erfolgszielerreichung 2023

	2023	2022	2021
EBIT bereinigt			
Ziel-Wert in Mio. €	750	560	400
Ist-Wert in Mio. €	818	655	468
Ergebnis bereinigtes EBIT (in % des Zielwertes)	109,08%	116,96%	117,03%
Zielerreichung des bereinigtes EBIT in %	145,40%	184,80%	185,15%
Dreijahresdurchschnitt der Zielerreichung des bereinigtes EBIT in %	171,78%		
relativer Total Shareholder Return (TSR)			
TSR-Performance MTU in %	- 4,97%	17,25%	- 15,15%
TSR-Performance Vergleichsindex in %	36,24%	18,47%	5,43%
Delta TSR in %-Pkt.	- 41,21%	- 1,22%	- 20,58%
Zielerreichung TSR in %	0,00%	93,90%	0,00%
Dreijahresdurchschnitt der Zielerreichung des TSR in %	31,30%		
Gesamtzielerreichung (Dreijahresdurchschnitt)	101,54%		

Die Ausschüttung der für das Berichtsjahr auf Basis der mehrjährigen Zielerreichung gewährten erfolgsabhängigen Vergütungskomponente RSP/LTI erfolgt zunächst plangemäß im Folgejahr.

Trotz der erreichten operativen Erfolge der MTU im Jahr 2023, sah sich der Vorstand für das Berichtsjahr zu einem Gehaltsverzicht veranlasst. Denn die erwarteten wirtschaftlichen Belastungen im Zusammenhang mit dem 2023 initiierten PW1100G-JM-Getriebefan-Flottenmanagementplan führten im Berichtsjahr (vor Bereinigungen) zu einem Jahresfehlbetrag mit entsprechend zu erwartender Liquiditätsbelastung in den Folgejahren.

Konkret hat der Vorstand den Verzicht auf die Teile seiner variablen Vergütung mit kurz- und langfristiger Anreizwirkung (JEV / STI bzw. RSP / LTI) erklärt, die ihm vertraglich infolge einer Erreichung der für 2023 bestimmten finanziellen Ziele – auf bereinigter Basis – oberhalb von 100 % gewährt würden.

Die nachfolgende Tabelle stellt die Basis der Ermittlung des mehrjährigen RSP-/LTI-Erfolgszielerreichungsgrads der erfolgsabhängigen Komponenten dar:

[T10] Ausschüttungsgrade der variablen Vergütungen (in %)

	2023	2022	2021	2020 ¹⁾	2019 ¹⁾
JEV / STI	119,50 ²⁾	219,00	218,00	0,00	180,00
RSP / LTI	100,00 ³⁾	106,51	116,84	173,60	164,87

Kaufpreis der erworbenen RSP-Aktien

	2023	2022	2021	2020	2019
Kaufpreis je Aktie	N.N. ⁴⁾	228,92	209,50	119,20	209,20

¹⁾ Ermittlung des Ausschüttungsgrades basiert auf dem bis einschließlich Geschäftsjahr 2020 gültigen Vergütungssystem.

²⁾ Die tatsächliche Gesamtzielerreichung wird durch den Verzicht der Vorstandsmitglieder von 139,25 % auf 100,00 % begrenzt. Der ESG Multiplikator von 119,50 % kommt zur Anwendung. Daraus ergibt sich ein Ausschüttungsgrad in Höhe von 119,50 %.

³⁾ Die tatsächliche Zielerreichung wird durch den Verzicht der Vorstandsmitglieder von 101,54 % auf 100,00 % begrenzt.

⁴⁾ Ausschüttung der RSP / LTI Vergütungskomponente erfolgt erst in 2024; damit fixiert sich der Kaufpreis je Aktie erst nach Aufstellung des vorliegenden Vergütungsberichts.

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 testierten Konzernabschlusses für das Berichtsjahr.

Trotz der erreichten operativen Erfolge der MTU im Jahr 2023 sah sich der Vorstand für das Berichtsjahr zu einem Gehaltsverzicht veranlasst. Denn die erwarteten wirtschaftlichen Belastungen im Zusammenhang mit dem 2023 initiierten PW1100G-JM-Getriebefan-Flottenmanagementplan führten im Berichtsjahr (vor Bereinigungen) zu einem Jahresfehlbetrag mit entsprechend zu erwartender Liquiditätsbelastung in den Folgejahren.

Konkret hat der Vorstand den Verzicht auf die Teile seiner variablen Vergütung mit kurz- und langfristiger Anreizwirkung (JEV / STI bzw. RSP / LTI) erklärt, die ihm vertraglich infolge einer Erreichung der für 2023 bestimmten finanziellen Ziele – auf bereinigter Basis – oberhalb von 100 % gewährt würden. Die Anwendung des nachfolgend dargelegten, im Berichtsjahr erreichten ESG-Multiplikators im Rahmen der JEV / STI erfolgt nach Maßgabe der vertraglichen Regelung im Einvernehmen mit dem Aufsichtsrat.

[T11] Gewährte und geschuldete Vergütung

	Lars Wagner Vorsitzender des Vorstands	Peter Kameritsch Vorstand Finanzen und IT	Dr. Silke Maurer Vorständin OEM Operations seit 1.2.2023	Michael Schreyögg Vorstand Programme	Summe
	2023	2023	2023	2023	2023
Mitglieder des Vorstands					
in €					
Festvergütung	999.996	600.000	550.000	600.000	2.749.996
Versorgungsentgelt			183.333 ¹⁾		183.333
Nebenleistungen ²⁾	36.386	9.863	16.001	26.826	89.077
Summe erfolgsunabhängige Vergütung	1.036.382	609.863	749.335	626.826	3.022.406
Anteil der erfolgsunabhängigen Vergütung in %	34%	39%	46%	39%	
JEV / STI ³⁾	896.250	430.200	394.350	430.200	2.151.000
RSP / LTI ³⁾	1.100.000	540.000	495.000	540.000	2.675.000
Summe erfolgsabhängige Vergütung	1.996.250	970.200	889.350	970.200	4.826.000
Anteil der erfolgsabhängigen Vergütung in %	66%	61%	54%	61%	
Summe gewährte und geschuldete Vergütung	3.032.632	1.580.063	1.638.685	1.597.026	7.848.406

¹⁾ Der Betrag wurde zur Eigenvorsorge im Berichtsjahr ausbezahlt.

²⁾ Die Nebenleistungen beinhalten geldwerte Vorteile aus Sachbezügen in Höhe von 58.279 €, Prämien für zugunsten der Vorstandsmitglieder abgeschlossene Versicherungen in Höhe von 5.997 € sowie Mitgliedsbeiträge in Höhe von 24.802 €.

³⁾ Die Ausschüttung der für das Berichtsjahr gewährten erfolgsabhängigen Vergütung erfolgt nach Feststellung des Konzernabschlusses im Folgejahr.

Aus Aufsichtsratsstätigkeiten und vergleichbaren 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 besonderer und außergewöhnlicher Umstände 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 in keinem Fall überschritten.

Ehemalige Vorstandsmitglieder erhielten im Berichtsjahr ein Altersruhegeld in Höhe von 908.259 € (Reiner Winkler 601.634 €, Dr. Rainer Martens 306.625 €).

Die individuellen Vergütungen der Vorstands- und Aufsichtsratsmitglieder sowie die Ertragskennziffern der Gesellschaft bzw. des Konzerns und die durchschnittliche Vergütung der Belegschaft haben sich wie in nachfolgender Tabelle abgebildet entwickelt.

Weiterhin erfolgt die Überprüfung der Zieldirektvergütung des Vorstands abweichend zur übrigen Belegschaft nicht auf jährlicher Basis, sondern bisher in geringerer Frequenz – also mehrjährig. Dabei referenziert die Anpassung stets einen aktuellen Quer- bzw. Horizontalvergleich innerhalb des Börsensegments, dem die MTU zuzurechnen ist; seit 2019 ist die MTU Mitglied des DAX-Börsensegments, zuvor war sie Mitglied des MDAX-Börsensegments.

In der Gesamtschau sind im Zusammenhang mit dem Vertikalvergleich, insbesondere bezüglich der Entwicklung der Vergütung im Zeitablauf, folgende Aspekte zu berücksichtigen:

- / Erfolgsabhängige Vergütungsbestandteile wirken sich im Vertikalvergleich aufgrund der differenzierten Vergütungsstrukturen sehr unterschiedlich aus und sind nicht Ausdruck der Entwicklung der jeweiligen Zieldirektvergütung.
- / Die Frequenz der Überprüfung der Zieldirektvergütung des Vorstands erfolgte bislang auf mehrjähriger Basis; hingegen erfolgten die Überprüfung und Anpassung der übrigen Belegschaftsteile auf jährlicher Basis.
- / Mit Blick auf die Entwicklung der Zieldirektvergütung der Vorstandsmitglieder sind zudem strukturelle Aspekte zu berücksichtigen; insbesondere sind hierbei die wachsenden Anforderungen an den Vorstand infolge der MTU-Aufnahme in das DAX-Börsensegment anzuführen.

[T12] Vertikalvergleich

	2023	Veränderung 2023 zu 2022 in %	2022	Veränderung 2022 zu 2021 in %	2021	Veränderung 2021 zu 2020 in %	2020	Veränderung 2020 zu 2019 in %	2019
Gewährte und geschuldete Vergütung im Berichtsjahr aktiver Vorstandsmitglieder									
Lars Wagner ¹⁾	3.032.632	53%	1.977.460	9%	1.809.566	32%	1.374.109	- 28%	1.919.319
Peter Kameritsch	1.580.063	- 20%	1.973.178	9%	1.812.449	31%	1.379.276	- 28%	1.926.888
Dr. Silke Maurer	1.638.685	- ²⁾							
Michael Schreyögg	1.597.026	- 20%	1.991.578	9%	1.830.669	31%	1.395.212	- 28%	1.940.722
Ertragskennziffern									
Konzern EBIT bereinigt (IFRS)	818	25%	655	40%	468	13%	416	- 45%	757
Jahresüberschuss / Jahresfehlbetrag AG (HGB) ³⁾	- 255	- 195%	267	35%	198	50%	132	64%	80
Durchschnittliche Vergütung der Belegschaft									
Arbeitnehmer in Deutschland ⁴⁾	94.380	6%	88.870	2%	87.118	8%	81.035	- 7%	86.922

¹⁾ Übernahme des Vorsitzes des Vorstandes zum 1.1.2023 – in diesem Zusammenhang erfolgte die Anpassung seiner Zieldirektvergütung.

²⁾ Mitglied des Vorstands seit 1.2.2023

³⁾ Wie im Vorjahr wenig aussagekräftig für die wirtschaftliche Entwicklung des MTU Aero Engines AG Konzerns und insofern als nicht vergütungsrelevant zwischen Vorstand und Aufsichtsrat vereinbart.

⁴⁾ Berücksichtigt wird die aktive Stamm-Belegschaft (inkl. Teilzeit in Elternzeit) in Deutschland - auf Vollzeit normiert - mit folgenden Vergütungskomponenten: erfolgsunabhängige Grundvergütung sowie je nach Beschäftigungsgruppe tarifliche Einmalzahlungen bzw. erfolgsabhängige, variable Vergütungen (Erfolgsbeteiligung, Bonus I und II, JEV / STI und RSP / LTI).



[T13] Vertikalvergleich

	Veränderung 2023 zu 2022 in %	Veränderung 2022 zu 2021 in %	Veränderung 2021 zu 2020 in %	Veränderung 2020 zu 2019 in %
Vergütung früherer Vorstandsmitglieder				
Dr. Rainer Martens	1%	34%	- ¹⁾	
Dr. Stefan Weingartner	- ²⁾	- 100% ²⁾	- ²⁾	
Reiner Winkler	- ³⁾			
Gewährte und geschuldete Vergütung gegenwärtiger Aufsichtsratsmitglieder				
Gordon Riske (Vorsitzender von Aufsichtsrat, Personalausschuss und Nominierungsausschuss) (Aufsichtsratsmitglied seit 5.5.2022)	55%	- ⁴⁾		
Josef Mailer (Stellvertretender Vorsitzender Aufsichtsrat)	0%	74%	- 6%	1%
Dr. Joachim Rauhut (Vorsitzender Prüfungsausschuss; Mitglied Personalausschuss und Nominierungsausschuss seit 11.5.2023)	14%	85%	- 5%	- 6%
Dr. Christine Bortenlänger (Mitglied Prüfungsausschuss seit 22.4.2021)	0%	97%	17%	- 9%
Thomas Dautl (Aufsichtsratsmitglied bis 11.5.2023)	- 65%	67%	3%	- 9%
Kai Eisenblätter (Aufsichtsratsmitglied seit 11.5.2023)	- ³⁾			
Daniele Frijia (Aufsichtsratsmitglied seit 17.8.2022)	152%	- ⁴⁾		
Dr.-Ing. Jürgen M. Geißinger (Aufsichtsratsmitglied bis 11.5.2023)	- 63%	49%	2%	2%
Dr. Marc Haltrich (Aufsichtsratsmitglied seit 11.5.2023)	- ³⁾			
Anita Heimerl	3%	67%	0%	- 7%
Heike Madan (Aufsichtsratsmitglied bis 11.5.2023)	- 64%	81%	- 6%	- 7%
Dr. Rainer Martens (Aufsichtsratsmitglied seit 26.1.2021)	3%	77%	- ¹⁾	
Claudia Sowa-Frank (Aufsichtsratsmitglied seit 11.5.2023)	- ³⁾			
Univ.-Prof. Dr. Marion A. Weissenberger-Eibl	3%	67%	3%	- 9%
Michael Winkelmann (Aufsichtsratsmitglied zwischen 1.5.2020 und 11.5.2023)	- 65%	67%	48%	- ⁵⁾
Ute Wolf (Aufsichtsratsmitglied seit 11.5.2023)	- ³⁾			

¹⁾ Erstmalige Auszahlung im Geschäftsjahr 2021.

²⁾ Einmalige Auszahlung im Geschäftsjahr 2021.

⁵⁾ Erstmalige Auszahlung im Geschäftsjahr 2020.

³⁾ Erstmalige Auszahlung im Berichtsjahr.

⁴⁾ Erstmalige Auszahlung im Geschäftsjahr 2022.

In Anbetracht der umfangreichen operativen Geschäftsaktivitäten der Landesgesellschaften des MTU-Konzerns, der geschäftspolitischen Erwägung zur Gewinnthesaurierung in operativen Landesgesellschaften sowie der Bündelung von Stammbausaufgaben für den MTU-Konzern – wie Finanzierungen und steuerliche Organschaft – bei der MTU Aero Engines AG ist das für diese Gesellschaft nach deutschem Handelsrecht (HGB) abgeleitete Jahresergebnis nach Steuern wenig geeignet, den Erfolg des MTU-Konzerns zu messen. Insofern ist der Jahresüberschuss der MTU Aero Engines AG als Referenz für erfolgsabhängige Vergütungskomponenten, die regelmäßig finanzielle bzw. nicht-finanzielle Konzernziele berücksichtigen, wenig geeignet. Deshalb wurde die Kennzahl EBIT bereinigt des Konzerns, welche gleichermaßen als finanzielles Erfolgsziel für die erfolgsabhängige Vergütungskomponente des Vorstands sowie der gesamten inländischen Belegschaft zugrunde gelegt wird, als zusätzliche Information in den Vertikalvergleich aufgenommen. Die Ermittlung der jährlichen Veränderungen der Vergütung erfolgte in allen betrachteten Vergütungsgruppen ohne Einbezug der betrieblichen Altersversorgung.

Ausblick auf die Vergütung der Mitglieder des Vorstands im bzw. für das Geschäftsjahr 2024

Das bestehende Vergütungssystem für die Mitglieder des Vorstands soll zum Geschäftsjahr 2024 – unter der Maßgabe des entsprechenden Votums der Hauptversammlung 2024 – angepasst werden. Die Festlegung der dabei berücksichtigten finanziellen und nicht-finanziellen bzw. strategischen Ziele mit Relevanz für die erfolgsabhängigen Vergütungskomponenten des Vorstands für das Geschäftsjahr 2024 erfolgt parallel zur Aufstellung des Vergütungsberichts bzw. des testierten Konzernabschlusses 2023. Aufgrund der Sensitivität der den Zielwerten zugrundeliegenden Prognoseinformationen erfolgt deren Bekanntmachung im Einklang mit dem Vorgehen im Berichtsjahr bzw. in Vorperioden im Rahmen der Vergütungsberichterstattung 2024. Vorgenannte Zielgrößen stehen selbstredend im Einklang mit den finanziellen bzw. nicht-finanziellen prognostischen Aussagen im Rahmen der Lageberichterstattung (Prognosebericht bzw. Nichtfinanzielle Erklärung) im Rahmen des Geschäftsberichts 2024.

Regelungen bei Beendigung der Tätigkeit der Vorstandsmitglieder

Den im Berichtsjahr aktiven Mitgliedern des Vorstands, die vor dem 1. Januar 2021 bestellt wurden, wird eine leistungsorientierte Zusage gewährt, die in ihrer Struktur den Versorgungszusagen für Organmitglieder vergleichbarer Konzerne entspricht. Vorstandsmitglieder, die nach dem 1. Januar 2021 neu in den Vorstand bestellt werden, erhalten statt der zuvor beschriebenen Direktzusage ein Versorgungsentgelt als pauschalen, zweckgebundenen Betrag zur Eigenversorgung, welcher jährlich in bar ausgezahlt wird. Dies ermöglicht den Vorstandsmitgliedern, sich

nach eigenem Ermessen und eigenverantwortlich ihre Altersvorsorge aufzubauen. Durch die Gewährung eines Versorgungsentgelts entfallen im Gegenzug für die MTU alle mit leistungsorientierten Zusagen einhergehenden Chancen und Risiken.

Ruhegehalt und Hinterbliebenenversorgung aus leistungsorientierten Zusagen

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 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 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 Versorgungs-

konto 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:

[T14] Bestehende Versorgungszusagen					
Mitglieder des Vorstands in €	Startbaustein ¹⁾	Garantiekapital ²⁾	Jährlicher Beitrag	Ende der Beitragszeit	Altersrente p.a. ³⁾
Lars Wagner	207.344	207.344	486.341	1.1.2033	791.687
Peter Kameritsch	461.573	461.573	258.072	1.4.2029	303.253
Michael Schreyögg	365.627	365.627	275.975	1.8.2026	337.719

¹⁾ Bis zum Umstellungszeitpunkt der Versorgungszusage erdiente Anwartschaften - 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⁾ Sämtliche Ansprüche aus der betrieblichen Altersvorsorge (ausgenommen Aufbauplano) unter Berücksichtigung der maximal erreichbaren Beitragszeit.

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 für die Vorstandsmitglieder:

[T15] Zuführung und Stand Pensionsrückstellung				
Mitglieder des Vorstands	Jahr	Laufender Dienstzeitaufwand für das Berichtsjahr IFRS	Nachzuverrechnender Dienstzeitaufwand und Gewinne oder Verluste aus Abgeltungen für Vorjahre IFRS	Stand der gebuchten Rückstellung nach IFRS am 31.12. ¹⁾
in €				
Lars Wagner	2023	474.533	1.685.142 ²⁾³⁾	5.074.706
	2022	320.096		2.264.977
Peter Kameritsch	2023	169.433	223.116 ²⁾	5.593.686
	2022	149.132		4.593.904
Michael Schreyögg	2023	158.430	297.777 ²⁾	6.427.521
	2022	133.115		5.300.916
Summe	2023	802.396	2.206.035	17.095.913
Summe	2022	602.343		12.159.797

¹⁾ Die Rückstellungsbeträge umfassen gegebenenfalls die Verpflichtungen aufgrund von Ansprüchen aus dem Aufbauplano (Entgeltumwandlung) aus Vordienstzeiten.

²⁾ Der Versorgungsaufwand (IAS 19) im Berichtsjahr ist geprägt durch Past Service Costs im Zusammenhang mit der für die jeweilige Versorgungszusage maßgeblichen Anpassung der Grundvergütung zum 1.1.2024.

³⁾ Der Versorgungsaufwand (IAS 19) im Berichtsjahr ist geprägt durch Past Service Costs im Zusammenhang mit der Anpassung der Grundvergütung infolge der Übernahme des Vorsizes des Vorstandes zum 1.1.2023.

Die Pensionsverpflichtungen (DBO) an ehemalige Vorstandsmitglieder, bewertet nach internationalen Rechnungslegungsstandards (IFRS), belaufen sich auf 22.113.042 € (Vorjahr: 9.542.940 €).

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 Vergütung in Form von JEV/STI bzw. RSP/LTI. Für den Fall der fristgerechten Kündigung des Vorstandsanstellungsvertrags seitens der MTU oder seitens des Vorstandsmitglieds entsteht ein anteiliger Anspruch auf JEV/STI bzw. RSP/LTI bis zum entsprechenden 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 jeweiligen Halteperiode widerrufen oder tritt das Vorstandsmitglied vor dem Ende der jeweiligen Halteperiode ohne einvernehmliche Regelung 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

Gemäß den seit 1. Januar 2021 gültigen Vorstandsverträgen liegt ein Kontrollwechsel (Change of Control – CoC) dann vor, wenn ein:e Aktionär:in 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 Vorstandsanstellungsvertrag innerhalb eines Zeitraums von neun Monaten seit dem Kontrollwechsel (CoC) 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 Abfindungsleistungen an ein Vorstandsmitglied im Falle der vorzeitigen Beendigung der Vorstandstätigkeit, auch im Falle eines sogenannten Change of Control (CoC), sind jedoch stets auf das Zweifache der jährlichen Gesamtvergütung bzw. die niedrigere Vergütung über die Restlaufzeit des Anstellungsvertrags begrenzt – sogenanntes Abfindungs-Cap.

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 80.000 €. 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 20.000 € für das Geschäftsjahr und, sofern sie den Vorsitz des Ausschusses innehaben, zusätzlich weitere 40.000 € 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. 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.



[T16] Gewährte und geschuldete Vergütung des Aufsichtsrats 2023

Aufsichtsratsmitglieder	Grundvergütung		Ausschussvergütung		Sitzungsgelder		Gesamtvergütung	
	in €	in %	in €	in %	in €	in %	in €	in %
Gordon Riske (Vorsitzender von Aufsichtsrat, Personalausschuss und Nominierungsausschuss)	240.000	66%	90.000	25%	33.000	9%	363.000	100%
Josef Mailer (Stellvertretender Vorsitzender Aufsichtsrat) ^{1) 4) 9)}	120.000	60%	40.000	20%	39.000	20%	199.000	100%
Dr. Joachim Rauhut (Vorsitzender Prüfungsausschuss) ^{2) 8)}	80.000	40%	79.167	39%	42.000	21%	201.167	100%
Dr. Christine Bortenlänger ⁴⁾	80.000	59%	20.000	15%	36.000	26%	136.000	100%
Thomas Dautl (bis 11.5.2023)	29.111	83%			6.000	17%	35.111	100%
Kai Eisenblätter (seit 11.5.2023) ⁹⁾	51.111	74%			18.000	26%	69.111	100%
Daniele Frijia (seit 17.8.2022) ^{1) 9)}	80.000	65%	20.000	16%	24.000	19%	124.000	100%
Dr.-Ing. Jürgen M. Geißinger (bis 11.5.2023) ^{3) 7)}	29.111	59%	10.917	22%	9.000	18%	49.028	99%
Dr. Marc Haltrich (seit 11.5.2023)	51.111	74%			18.000	26%	69.111	100%
Anita Heimerl ⁹⁾	80.000	77%			24.000	23%	104.000	100%
Heike Madan (bis 11.5.2023) ^{6) 9)}	29.111	60%	7.278	15%	12.000	25%	48.389	100%
Dr. Rainer Martens	80.000	77%			24.000	23%	104.000	100%
Claudia Sowa-Frank (seit 11.5.2023) ^{5) 9)}	51.111	60%	12.778	15%	21.000	25%	84.889	100%
Univ.-Prof. Dr. Marion A. Weissenberger-Eibl	80.000	77%			24.000	23%	104.000	100%
Michael Winkelmann (bis 11.5.2023) ⁹⁾	29.111	83%			6.000	17%	35.111	100%
Ute Wolf (seit 11.5.2023)	51.111	74%			18.000	26%	69.111	100%
Summe	1.160.889		280.139		354.000		1.795.028	

¹⁾ Mitglied Personalausschuss.

²⁾ Mitglied Personalausschuss seit 11.5.2023.

³⁾ Mitglied Personalausschuss bis 11.5.2023.

⁴⁾ Mitglied Prüfungsausschuss.

⁵⁾ Mitglied Prüfungsausschuss seit 11.5.2023.

⁶⁾ Mitglied Prüfungsausschuss bis 11.5.2023.

⁷⁾ Mitglied Nominierungsausschuss bis 11.5.2023.

⁸⁾ Mitglied Nominierungsausschuss seit 11.5.2023.

⁹⁾ Diese Arbeitnehmersvertreter:innen haben erklärt, ihre Aufsichtsratsvergütung nach den Richtlinien des Deutschen Gewerkschaftsbundes an die Hans-Böckler-Stiftung abzuführen.



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