



22

Vergütungsbericht
MTU AERO ENGINES AG
GESCHÄFTSJAHR 2022

Vergütungsbericht

Der Vergütungsbericht erläutert die Grundsätze der Festlegung der Vergütung von Vorstand und Aufsichtsrat der MTU Aero Engines AG sowie deren Höhe und Struktur. Der Vergütungsbericht erfolgt nach Maßgabe des § 162 AktG.

Grundzüge des Vergütungssystems für die Mitglieder des Vorstands

Der Aufsichtsrat der MTU Aero Engines AG beschließt auf Vorschlag des Personalausschusses das Vergütungssystem der Vorstandsmitglieder einschließlich dessen wesentlicher Vertragselemente, wie die Höhe der Gesamtvergütung und deren Strukturierung in erfolgsunabhängige und erfolgsabhängige Komponenten. Der Personalausschuss überprüft regelmäßig die Angemessenheit und Marktgerechtigkeit der Vorstandsvergütung. Hierbei nutzt er die Expertise externer, unabhängiger Vergütungsexperten, sowohl mit Blick auf die Systematik als auch auf die Ausprägung der Zieldirektvergütung im Quervergleich zu relevanten Börsensegmenten.

Das im Vorjahr unter Berücksichtigung der zweiten Aktionärsrechterichtlinie (ARUG II) sowie des Deutschen Corporate Governance Kodex (DCGK) weiterentwickelte und durch die Hauptversammlung am 21. April 2021 (Tagesordnungspunkt 7) gebilligte Vorstandsvergütungssystem kommt seit dem Geschäftsjahr 2021 unverändert zur Anwendung. Die Fortsetzung des vorgenannten Vergütungssystems berücksichtigt die im Rahmen der Hauptversammlung 2022 erfolgte Beschlussfassung über die Billigung des Vergütungsberichts mit einer Zustimmungquote von 76,9%.

Die Jahreserfolgsvergütung (JEV oder STI – Short Term Incentive) berücksichtigt neben der Erreichung der finanziellen Erfolgsziele – EBIT bereinigt und Free Cashflow – unverändert auch die Erfüllung nichtfinanzieller Erfolgsziele – der sogenannten ESG-Ziele (ESG – Environmental, Social and Governance). Die Ausschüttung der langfristigen erfolgsabhängigen Vergütungskomponente, Restricted Stock Plan (RSP oder LTI – Long Term Incentive), berücksichtigt in gleicher Gewichtung die mehrjährige Erreichung der Erfolgsziele EBIT bereinigt sowie relativer Total Shareholder Return (TSR).

Auf diese Weise soll die Fokussierung der Unternehmensführung auf den nachhaltigen Erfolg des Unternehmens, seiner Investoren und der Gesellschaft sichergestellt werden.

Grundlagen der Gesamtvergütung

Struktur des Vergütungssystems (Zieldirektvergütung)

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

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) gewährt. Sie beträgt im Regelfall rund 40 % der erfolgsabhängigen Komponenten. Ihre effektive Bemessung ist abhängig vom Grad der Zielerreichung bei zwei Erfolgszielen, den beiden gleichgewichteten Konzernsteuernkennzahlen EBIT bereinigt und Free Cashflow.

Das EBIT bereinigt wird durch Bereinigung der operativen Ergebnisgröße EBIT um nachfolgende Sondereinflüsse ermittelt: Im Zusammenhang mit dem Erwerb von 100 % der MTU-Anteile durch Kohlberg Kravis Roberts & Co. Ltd. (KKR) von der damaligen DaimlerChrysler AG im Jahr 2004 wurden Vermögenswerte, Schulden und Eventualschulden nach IFRS 3 identifiziert und initial mit den beizulegenden Zeitwerten bewertet. Die Erfolgsbeiträge aus der Fortschreibung dieser Bilanzpositionen werden bei der Ableitung des EBIT bereinigt als „Effekte aus der Kaufpreisallokation“ adjustiert.

Im Zusammenhang mit der 2012 erfolgten V2500-Programmanteilsaufstockung wurde ein Programmwert (sonstiger Vermögenswert) erworben. Die Erfolgsbeiträge aus der sukzessiven erlösschmälernden Verrechnung des Programmwerts über die erwartete wirtschaftliche Nutzungsdauer werden bei der Ableitung des EBIT bereinigt als „Effekte aus der IAE V2500-Anteilserhöhung“ adjustiert.

Weiterhin erfolgt die Bereinigung um diejenigen wesentlichen Erfolgsbeiträge, die im Zusammenhang mit außerordentlichen Ereignissen stehen, wie „Wertminderungen“, insbesondere im Berichtsjahr auch im Zusammenhang mit dem russischen Angriffskrieg gegen die Ukraine, sowie der Abgrenzung von „Restrukturierungsaufwendungen“ bzw. wesentlichen „Änderungen des Konsolidierungskreises“.

Den Free Cashflow ermittelt die MTU aus der Kombination der Cashflows aus betrieblicher Tätigkeit und aus Investitionstätigkeit, wobei letzterer Komponenten (Sondereinflüsse) enthält, die nicht Ausdruck der operativen Steuerung des Kerngeschäfts sind. Als zu bereinigende Sondereinflüsse identifiziert die MTU Akquisitionszahlungen für Programmbeteiligungen, Zahlungen im Zusammenhang mit zinsbringenden Finanzierungen und finanziellen Vermögenswerten im Rahmen der Liquiditätssteuerung sowie die Nettoeinzahlungen im Zusammenhang mit dem Erwerb bzw. Verkauf wesentlicher Konzerngesellschaften.

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, deren Erreichung mit einer Ausschüttung von 50 % der JEV-Komponente korrespondiert. 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 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 pro rata temporis gewährt.

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

Für die langfristige erfolgsabhängige Vergütungskomponente Restricted Stock Plan (RSP oder LTI – Long Term Incentive) ermittelt sich die Ausschüttung nach Maßgabe der Zielerreichung über einen 3-jährigen Performance-Zeitraum – dem Geschäftsjahr der Gewährung sowie den beiden Vorjahren. Für den Performance-Zeitraum wird das arithmetische 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 – ermittelt (Leistungskriterien).

Die Ermittlung der EBIT bereinigt-Zielerreichung erfolgt jeweils für die 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 bzw. des Referenz-Index in den 30 Handelstagen unmittelbar vor dem jeweiligen Geschäfts- bzw. Vorjahresresultimo. Die Einstiegshürde für die TSR-Zielkomponente 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 zugehörigen EBIT bereinigt-Ausschüttungsgrad sowie der TSR-Zielerreichung bzw. dem zugehörigen TSR-Ausschüttungsgrad. Der RSP-/LTI-Ausschüttungsgrad skaliert somit die korrespondierend dem jeweiligen Vorstand 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 pro rata temporis gewährt. Dabei wird bei der Ermittlung des Gesamtzielerreichungsgrads 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 versteuern- den Barvergütung, welche vollumfänglich dem Erwerb von MTU-Aktien mit einer Haltefrist von 4 Jahren vorbehalten ist.

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. Künftig 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 (Verhaltenskodex oder 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 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 für ein Geschäftsjahr gewährten Vergütung, unabhängig vom Auszahlungszeitpunkt. Sie beträgt unverändert zum Vorjahr für den Vorstandsvorsitzenden 5,5 Mio. € und für ordentliche Vorstandsmitglieder jeweils 3,0 Mio. €.

Entwicklung der erfolgsabhängigen Komponenten

Jahreserfolgsvergütung (JEV) / Short Term Incentive (STI)

Für das Berichtsjahr hatte der Aufsichtsrat als Erfolgsziele der Jahreserfolgsvergütung (JEV oder STI – Short Term Incentive) ein EBIT bereinigt in Höhe von 560 Mio. € (realisiert: 655 Mio. €) sowie einen Free Cashflow (FCF) in Höhe von 240 Mio. € (realisiert: 326 Mio. €) ausgegeben. Auf dieser Basis wurde im Berichtsjahr die Einstiegshürde der Zielerreichung der JEV überschritten und damit ein Ausschüttungsgrad in Höhe von 200 % (Vorjahr: 200%) erreicht. Dabei sind mit Blick auf die Festlegung der Erfolgsziele 2022 zum Ende des Geschäftsjahres 2021 bzw. deren Überprüfung Anfang 2022 im Rahmen der Abschlussaufstellung das sehr volatile gesamtwirtschaftliche Umfeld sowie die Branchenentwicklung zu

berücksichtigen. Der Beginn 2022 stand unter deutlichem Einfluss der Pandemiekrise und ihrer Folgen auf die internationalen Lieferketten. Belastend wirkten zudem die Energiepreisentwicklung und damit einhergehende Inflations- und erwartete Nachfrageeffekte sowie die geopolitischen Spannungen im Zusammenhang mit der russischen Bedrohung der Ukraine, welche im Februar letztlich in einem russischen Angriffskrieg eskalierten.

Als ESG-Ziele für das Berichtsjahr definierte der Aufsichtsrat die Bereiche Umweltmanagement – Kriterium: ESG-Ziel „CO₂“, das die CO₂-Emissionsreduzierung im Standortbetrieb fokussiert – sowie Arbeitgeberattraktivität bzw. Mitarbeiter & Vielfalt – Kriterium: „Commitment & Leadership“. Für beide Kriterien wurde jeweils ein Zielkorridor von 80 – 120 % festgelegt und eine Gleichgewichtung im Rahmen der Ableitung des ESG-Multiplikators bestimmt.

Die Zielerreichung für das Kriterium „CO₂“ erfolgt weiterhin auf Basis der europaweit implementierten MTU-Klimaschutz-Strategie ecoRoadmap, deren Ziel die Erreichung klimaneutraler Produktions- und Instandhaltungstätigkeiten an den MTU-Standorten bzw. die konsequente Reduktion ihrer CO₂-Emissionen ist. 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 Pariser Klimaziele zu erreichen.

Das Kriterium CO₂ berücksichtigt als Subkomponenten einerseits die verbleibenden CO₂-Emissionen als „maximale CO₂-Restemission“ und andererseits die „CO₂-Einsparungen durch nachhaltige Maßnahmen“. 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 1.12.2021 und 30.11.2022 (Leistungszeitraum). Die Zielerreichung der Subkomponente „CO₂-Einsparung durch nachhaltige Maßnahmen“ wird auf Basis der Emissionsfaktoren des Referenz-Basisjahres 2019 ermittelt. Die Ableitung der Zielerreichung für die Subkomponente „maximale CO₂-Restemission“ erfolgt auf Basis der im Berichtsjahr gültigen Emissionsfaktoren. Beide Subkomponenten werden unabhängig, insbesondere nicht kumulativ, betrachtet. Die Messung der Zielerfüllung erfolgt ferner in Summe für die europäischen MTU-Produktionsstandorte München, Hannover, Ludwigsfelde und Rzeszów.

Für die Komponente „maximale CO₂-Restemission“ hat der Aufsichtsrat für das Berichtsjahr bei einer CO₂-Restemission von 54 kt CO₂ eine Zielerfüllung von 100% festgelegt. Für die Komponente „CO₂-Einsparung durch nachhaltige Maßnahmen“ hat der Aufsichtsrat für das Berichtsjahr eine CO₂-Einsparung in Relation zum Referenzjahr 2019 als Grundlage einer 100% Zielerreichung festgelegt. Unter Berücksichtigung des geprüften Referenzjahres 2019 wurde dabei durch den Aufsichtsrat eine rechnerische CO₂-Einsparmenge von 1,75 kt CO₂ festgelegt. Weiterhin hat der Aufsichtsrat festgelegt, dass für die Komponenten des ESG-Ziels „CO₂“ jeweils die Zielerfüllung innerhalb eines Intervalls von 70% bis 130% 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 dem ergänzenden Zukauf von Grünstrom die „maximale CO₂-Restemission“ auf 44 kt CO₂ begrenzt und damit um 18,5% unter dem Zielwert von 54 kt CO₂ gehalten werden – die korrespondierende Zielerfüllung beträgt somit 119%. Ferner konnte für den Leistungszeitraum, infolge operativer und investiver Tätigkeiten im Berichtsjahr bzw. in Vorperioden, für die Komponente „CO₂-Einsparungen durch nachhaltige Maßnahmen“ rechnerisch eine Reduktion von 2,00 kt CO₂ und damit 14,5% über dem abgeleiteten Einsparziel von 1,75 kt CO₂ erreicht werden – die korrespondierende Zielerfüllung beträgt somit 115%. Das arithmetische Mittel der jeweiligen Zielerfüllung der Subkomponenten ergibt somit für das Berichtsjahr einen Zielerreichungsgrad von 117% für das „ESG-Ziel CO₂“.

Die Erreichung des ESG-Ziels „Commitment & Leadership“ wird auf Basis der Rückmeldungen der Mitarbeiter:innen im Rahmen der im Berichtsjahr durchgeführten Mitarbeiterbefragungen an den deutschen Standorten – sogenannter PulsCheck – ermittelt. Dabei wurden die ausdrücklich zustimmenden Antworten auf definierte Fragestellungen zum Thema „Commitment & Leadership“ gewertet und zur Anzahl aller hierzu abgegebenen Antworten ins Verhältnis gesetzt. Der so ermittelte Gesamtindexwert wird nach Festlegung des Aufsichtsrats bis zum Erreichen von 60% mit einer Zielerfüllung von 80%, beim Erreichen von 75% mit einer Zielerfüllung von 100% und ab dem Erreichen 90% mit einer Zielerfüllung von 120% bewertet.

Der Gesamtindexwert für 2022 aus den zwei im Berichtsjahr durchgeführten PulsChecks lag bei rund 77 % und führte somit zu einem Zielerfüllungsbeitrag für das Kriterium „Commitment & Leadership“ von 102 %.

Die Zielerreichung der ESG-Ziele „CO₂“ in Höhe von 117 % und „Commitment & Leadership“ in Höhe von 102 % ergibt als arithmetisches Mittel einen Wert von 109,5 % bzw. einen ESG-Multiplikator von 1,095.

In Kombination aus der JEV-/STI-relevanten Erreichung der finanziellen Ziele mit Blick auf EBIT bereinigt und Free Cashflow (Ausschüttungsgrad 200 %) sowie der nichtfinanziellen Ziele mit Blick auf Emissionsreduzierung im Standortbetrieb und „Commitment & Leadership“ (ESG-Multiplikator 1,095) ergibt sich ein effektiver JEV-Ausschüttungsgrad für das Berichtsjahr von 219 %.

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 Erfolgszielerreichungsgrad. Letzterer errechnet sich für das Berichtsjahr für jedes Vorstandsmitglied als arithmetisches Mittel aus den Zielerreichungsgraden des EBIT bereinigt und dem relativen Total Shareholder Return (TSR), gemessen gegenüber dem STOXX® Europe Total Market Aerospace and Defense des Berichtsjahres sowie der beiden Vorjahre.

Die LTI-Erfolgszielerreichungsgrade haben sich wie folgt entwickelt:

LTI - Erfolgszielerreichung 2022

	2022	2021	2020
EBIT bereinigt			
Ziel-Wert in Mio. €	560	400	800
Ist-Wert in Mio. €	655	468	416
Ergebnis bereinigtes EBIT (in % des Zielwertes)	116,96%	117,03%	51,95%
Zielerreichung des bereinigten EBIT in %	184,80%	185,15%	0,00%
Dreijahresdurchschnitt der Zielerreichung des bereinigten EBIT in %	123,32%		
relativer Total Shareholder Return (TSR)			
TSR-Performance MTU in %	17,25%	- 15,15%	- 17,37%
TSR-Performance Vergleichsindex in %	18,47%	5,43%	- 24,89%
Delta TSR in %-Pkt.	- 1,22%	- 20,58%	7,52%
Zielerreichung TSR in %	93,90%	0,00%	175,20%
Dreijahresdurchschnitt der Zielerreichung des TSR in %	89,70%		
Gesamtzielerreichung (Dreijahresdurchschnitt)	106,51%		

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

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

Ausschüttungsgrade der variablen Vergütungen (in %)

	2022	2021	2020 ¹⁾	2019 ¹⁾	2018 ¹⁾
JEV / STI	219,00	218,00		180,00	160,80
RSP / LTI	106,51	116,84	173,60	164,87	168,14
Kaufpreis der erworbenen RSP-Aktien					
Kaufpreis je Aktie	N. N. ²⁾	209,50	119,20	209,20	143,30

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

²⁾ Ausschüttung der RSP / LTI Vergütungskomponente erfolgt erst in 2023; damit fixiert sich der Kaufpreis je Aktie erst nach Aufstellung des vorliegenden Vergütungsberichts.

Individuelle Vergütung der Mitglieder des Vorstands

Im Berichtsjahr hatte Reiner Winkler den Aufsichtsrat gebeten, sein Vorstandsmandat (Vorstandsvorsitz) bereits vorzeitig zum 31.12.2022, unter Verzicht auf jedwede Abfindungsleistung, aufzulösen. Der Aufsichtsrat stimmte seinem Gesuch schließlich zu und mandatierte

darauflin den bisherigen Technikvorstand Lars Wagner mit Wirkung zum 1.1.2023 zum neuen Vorstandsvorsitzenden. Weiterhin berief der Aufsichtsrat die Diplom-Ingenieurin Dr. Silke Maurer als neue Technikvorständin. Ihre Mandatierung erfolgte, im Einklang mit § 76 Abs. 3a AktG, mit Wirkung zum 1.2.2023.

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.

Gewährte und geschuldete Vergütung

Mitglieder des Vorstands	Reiner Winkler	Peter	Michael	Lars Wagner	Summe
	Vorsitzender des Vorstands	Kameritsch Vorstand Finanzen und IT	Schreyögg Vorstand Programme	Vorstand Technik	
in €	2022	2022	2022	2022	2022
Festvergütung	999.996	600.000	600.000	600.000	2.799.996
Nebenleistungen ¹⁾	21.352	9.624	28.024	13.906	72.906
Summe erfolgsunabhängige Vergütung	1.021.348	609.624	628.024	613.906	2.872.902
Anteil der erfolgsunabhängigen Vergütung in %	27%	31%	32%	31%	
JEV / STI ²⁾	1.642.500	788.400	788.400	788.400	4.007.700
RSP / LTI ²⁾	1.171.610	575.154	575.154	575.154	2.897.072
Summe erfolgsabhängige Vergütung	2.814.110	1.363.554	1.363.554	1.363.554	6.904.772
Anteil der erfolgsabhängigen Vergütung in %	73%	69%	68%	69%	
Summe gewährte und geschuldete Vergütung	3.835.458	1.973.178	1.991.578	1.977.460	9.777.674
Versorgungsaufwand (IAS 19)	257.809	149.132	133.115	320.096	860.152
Gesamtvergütung	4.093.267	2.122.310	2.124.693	2.297.556	10.637.826

¹⁾ Die Nebenleistungen beinhalten geldwerte Vorteile aus Sachbezügen in Höhe von 62.877 €, Prämien für zugunsten der Vorstandsmitglieder abgeschlossene Versicherungen in Höhe von 6.415 € sowie Mitgliedsbeiträge in Höhe von 3.613 €.

²⁾ Die Ausschüttung der für das Berichtsjahr gewährten erfolgsabhängigen Vergütung erfolgt, nach Feststellung des Konzernabschlusses, im Folgejahr.

Aus Aufsichtsratsaktivitäten 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 besonderen und außergewöhnlichen Umständen vorübergehend vom festgelegten Vergütungssystem abzuweichen. Die vereinbarte Maximalvergütung für den Vorstandsvorsitzenden in Höhe von 5,5 Mio. € und für die ordentlichen Vorstandsmitglieder in Höhe von jeweils 3,0 Mio. € wurde in keinem Fall überschritten.

Das ehemalige Vorstandsmitglied Dr. Rainer Martens erhielt im Berichtsjahr ein Altersruhegeld in Höhe von 303.589 € aufgrund seiner im Rahmen seiner Vorstandstätigkeit erworbenen leistungsorientierten Direktzusage.

Die individuellen Vergütungen der Vorstands- und Aufsichtsratsmitglieder sowie die Ertragskennziffern der Gesellschaft bzw. des Konzerns und die durchschnittliche Vergütung der Belegschaft haben sich wie folgt entwickelt – dabei ist zu berücksichtigen, dass die Vergütung des Vorstandsvorsitzenden bzw. der ordentlichen Vorstandsmitglieder insbesondere durch erfolgsabhängige

Vergütungskomponenten geprägt ist. Weiterhin erfolgt die Überprüfung der Zieldirektvergütung des Vorstands abweichend zur übrigen Belegschaft nicht auf jährlicher Basis, sondern mehrjährig und referenziert stets einen Quervergleich innerhalb des Börsensegments; seit 2019 ist die MTU Mitglied des DAX-Segments.

Vertikalvergleich

	2022	Veränderung 2022 zu 2021 in %	2021	Veränderung 2021 zu 2020	2020	Veränderung 2020 zu 2019	2019	Veränderung 2019 zu 2018	2018
Gewährte und geschuldete Vergütung im Berichtsjahr aktiver Vorstandsmitglieder									
Reiner Winkler	3.835.458	11%	3.464.780	37%	2.532.607	-31%	3.648.813	20%	3.031.084
Peter Kameritsch	1.973.178	9%	1.812.449	31%	1.379.276	-28%	1.926.888	52%	1.270.636 ¹⁾
Michael Schreyögg	1.991.578	9%	1.830.669	31%	1.395.212	-28%	1.940.722	2%	1.894.915
Lars Wagner	1.977.460	9%	1.809.566	32%	1.374.109	-28%	1.919.319	52%	1.266.551 ¹⁾
Ertragskennziffern									
Konzern EBIT bereinigt (IFRS)	655	40%	468	13%	416	-45%	757	13%	671
Jahresüberschuss AG (HGB) ²⁾	267	35%	198	50%	132	64%	80	-69%	262
Durchschnittliche Vergütung der Belegschaft									
Arbeitnehmer in Deutschland ³⁾	88.870	2%	87.118	8%	81.035	-7%	86.922	1%	85.820

¹⁾ Mitglied des Vorstands seit 1.1.2018.

²⁾ Nicht vergütungsrelevant und wenig aussagekräftig für die wirtschaftliche Entwicklung des MTU Aero Engines AG Konzerns.

³⁾ 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).

Vertikalvergleich

	Veränderung 2022 zu 2021 in %	Veränderung 2021 zu 2020 in %	Veränderung 2020 zu 2019 in %	Veränderung 2019 zu 2018 in %
Vergütung früherer Vorstandsmitglieder				
Dr. Rainer Martens	34 %	- ¹⁾		
Dr. Stefan Weingartner	- 100% ²⁾	- ²⁾		
Gewährte und geschuldete Vergütung gegenwärtiger Aufsichtsratsmitglieder				
Gordon Riske (Vorsitzender von Aufsichtsrat, Personalausschuss und Nominierungsausschuss) (Aufsichtsratsmitglied seit 5.5.2022.)	-			
Klaus Eberhardt (Vorsitzender von Aufsichtsrat, Personalausschuss und Nominierungsausschuss) (Aufsichtsratsmitglied bis 5.5.2022.)	- 47 %	- 6 %	9 %	1 %
Josef Mailer (Stellvertretender Vorsitzender Aufsichtsrat)	74 %	- 6 %	1 %	- 1 %
Dr. Joachim Rauhut (Vorsitzender Prüfungsausschuss)	85 %	- 5 %	- 6 %	1 %
Roberto Armellini (Aufsichtsratsmitglied zwischen 13.6.2019 und 31.7.2022.)	- 2 %	- 4 %	79 %	-
Dr. Christine Bortenlänger (Mitglied Prüfungsausschuss seit 22.4.2021.)	97 %	17 %	- 9 %	35 %
Thomas Dautl	67 %	3 %	- 9 %	0 %
Daniele Frijia (Aufsichtsratsmitglied seit 17.8.2022.)	-			
Dr.-Ing. Jürgen M. Geißinger	49 %	2 %	2 %	- 3 %
Anita Heimerl	67 %	0 %	- 7 %	105 %
Heike Madan	81 %	- 6 %	- 7 %	2 %
Dr. Rainer Martens (Aufsichtsratsmitglied seit 26.1.2021.)	77 %	-		
Univ.-Prof. Dr. Marion A. Weissenberger-Eibl	67 %	3 %	- 9 %	0 %
Michael Winkelmann (Aufsichtsratsmitglied seit 1.5.2020.)	67 %	48 %	-	

¹⁾ Erstmalige Auszahlung im Geschäftsjahr 2021.

²⁾ Einmalige Auszahlung im Geschäftsjahr 2021.

In Anbetracht der umfangreichen operativen Geschäftsaktivitäten der Landesgesellschaften des MTU-Konzerns, der geschäftspolitischen Erwägung zu Gewinnthesaurierung in operativen Landesgesellschaften sowie der Bündelung von Stammhausaufgaben für den MTU-Konzern - wie Finanzierungen und steuerliche Organschaft - in der MTU Aero Engines AG ist der für diese Gesellschaft nach deutschem Handelsrecht (HGB) abgeleitete Jahresüberschuss 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.

Regelungen bei Beendigung der Tätigkeit der Vorstandsmitglieder

Den im Berichtsjahr aktiven Mitgliedern des Vorstands wird eine leistungsorientierte Zusage gewährt, die in ihrer Struktur den Versorgungszusagen für Organmitglieder vergleichbarer Konzerne entspricht. Vorstandsmitglieder, die ab dem 1. Januar 2021 neu in den Vorstand bestellt werden, erhalten statt der zuvor beschriebenen Zusage ein Versorgungsentgelt als pauschalen, zweckgebundenen Betrag zur Eigenvorsorge, welcher jährlich in bar ausgezahlt wird. Dies ermöglicht den Vorstandsmitgliedern, sich nach eigenem Ermessen und eigenverantwortlich ihre Altersvorsorge aufzubauen. Durch die Gewährung eines Versorgungsentgelts entfallen für die MTU alle mit leistungsorientierten Zusagen einhergehenden Chancen und Risiken.

Ruhegehalt und Hinterbliebenenversorgung aus leistungsorientierten Zusagen

Die im Berichtsjahr aktiven Vorstandsmitglieder - maßgebliche 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 ein Versorgungsgrad in Höhe von 60 % der festgesetzten Grundvergütung nach 15 Vorstandsdienstjahren.

Zur Ablösung der Altregelung wurde die bis zum 31. Dezember 2009 erdiente Anwartschaft als Startbaustein festgeschrieben. Diese stellt die Leistung gemäß

Altregelung im Alter 60 dar, quotiert mit dem Verhältnis der tatsächlichen Dauer der Konzernzugehörigkeit in der Zeit vom Beginn der Konzernzugehörigkeit bis zum vollendeten 60. Lebensjahr. Der Startbaustein stellt den in einen einmaligen Kapitalbetrag umgerechneten Gegenwert einer Rente dar.

Mit Feststellung des Startbausteins wird für jedes Vorstandsmitglied ein Versorgungskonto eröffnet, dem jährlich weitere Kapitalbausteine gutgeschrieben werden. Die jährlichen Kapitalbausteine werden auf Basis eines individuellen Beitrags sowie eines altersabhängigen Faktors ermittelt. Dabei berücksichtigt der altersabhängige Faktor eine Verzinsung von 6 % pro Jahr bis zur Vollendung des 60. Lebensjahres. Die Beitragszeit ist im Regelfall begrenzt auf 15 Vorstandsdienstjahre und endet mit Vollendung des 60. Lebensjahres. Ab dem Alter 61 wird das Versorgungskonto bis zur Inanspruchnahme jährlich mit 4 % verzinst (Bonussumme). Die Summe der aufgelaufenen Kapitalbausteine zuzüglich des Startbausteins sowie etwaiger gutgeschriebener Bonussummen bildet das Versorgungskapital, das als Versorgungsleistung zur Verfügung steht.

Im Versorgungsfall 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 4%iger Anhebung des zuvor erreichten Standes ausgezahlt werden. In jedem Versorgungsfall wird das Versorgungskonto auf die Höhe der erreichten Leistung gemäß der Altzusage aufgestockt (Garantiekapital). Die Versorgungsleistung wird auch nach Ausscheiden aus dem Vorstand erst bei Eintritt eines Versorgungsfalls (Erreichen der Altersgrenze, Invalidität oder Tod) fällig. Die Versorgungsanwartschaft ist von Beginn an unverfallbar.

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

Bestehende Versorgungszusagen					
Mitglieder des Vorstands in €	Start- baustein ¹⁾	Garantie- kapital ²⁾	Jährlicher Beitrag	Ende der Beitragszeit	Altersrente p.a. ³⁾
Reiner Winkler	1.625.140 ⁴⁾	2.510.788	0	1.8.2021 ⁵⁾	598.641
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
Lars Wagner	207.344	207.344	237.124 ⁶⁾	1.1.2033	484.513

¹⁾ Bis zum Umstellungszeitpunkt der Versorgungszusage erdiente Anwartschaften - Reiner Winkler: 31. Dezember 2009; Michael Schreyögg: 1. Juli 2013; Peter Kameritsch und Lars Wagner: 1. Januar 2018.

²⁾ Wertgleicher Kapitalbetrag, der den zum jeweiligen Umstellungszeitpunkt zugesagten Versorgungszusagen entspricht.

³⁾ Sämtliche Ansprüche aus der betrieblichen Altersvorsorge (ausgenommen Aufbaukonto) unter Berücksichtigung der maximal erreichbaren Beitragszeit. Zusätzlich haben Peter Kameritsch und Lars Wagner Anspruch auf ein Alterskapital aus Entgeltverzicht in Höhe von 772.675 € bzw. 139.600 € im Alter 60 bzw. 62.

⁴⁾ 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.

⁵⁾ Im Rahmen der Vertragsverlängerung 2018 wurde die Beitragszeit bis zum 60. Lebensjahr verlängert.

⁶⁾ Der Beitrag wird sich im Folgejahr, korrespondierend zur im Berichtsjahr beschlossenen Anpassung der Grundvergütung zum 1.1.2023, anpassen.

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:

Zuführung und Stand Pensionsrückstellung			
Mitglieder des Vorstands	Jahr	Dienstzeit- aufwand IFRS	Stand der gebuchten Rückstellung nach IFRS am 31.12. ¹⁾
in €			
Reiner Winkler	2022	257.809	11.453.200
	2021	260.938	8.711.581
Peter Kameritsch	2022	149.132	4.593.904
	2021	379.670	4.275.046
Michael Schreyögg	2022	133.115	5.300.916
	2021	415.951	4.423.074
Lars Wagner	2022	320.096	2.264.977
	2021	469.147	2.254.645
Summe	2022	860.152	23.612.997
Summe	2021	1.525.706	19.664.346

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

Die Pensionsverpflichtungen (DBO) an ehemalige Vorstandsmitglieder, bewertet nach internationalen Rechnungslegungsstandards (IFRS), belaufen sich auf 9.542.940 € (Vorjahr: 14.446.429 €).

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

Laut den seit 1. Januar 2021 gültigen Vorstandsverträgen liegt ein Kontrollwechsel (Change of Control - CoC) 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 (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 ausbezahlten Vergütungsbeträgen für das Berichtsjahr.

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

Gewährte und geschuldete Vergütung des Aufsichtsrats 2022

Aufsichtsratsmitglieder	Grundvergütung		Ausschussvergütung		Sitzungsgelder		Gesamtvergütung	
	in €	in %	in €	in %	in €	in %	in €	in %
Gordon Riske (Vorsitzender von Aufsichtsrat, Personalausschuss und Nominierungsausschuss) (seit 5.5.2022) ²⁾	157.333	67%	59.000	25%	18.000	8%	234.333	100%
Klaus Eberhardt (Vorsitzender von Aufsichtsrat, Personalaus- schuss und Nominierungsaus- schuss) (bis 5.5.2022) ²⁾	83.333	67%	31.250	25%	9.000	7%	123.583	100%
Josef Mailer (Stellvertretender Vorsitzender Aufsichtsrat) ^{1) 2) 4)}	120.000	60%	40.000	20%	39.000	20%	199.000	100%
Dr. Joachim Rauhut (Vorsitzender Prüfungsausschuss)	80.000	45%	60.000	34%	36.000	20%	176.000	100%
Roberto Armellini (bis 31.7.2022) ^{1) 4)}	46.667	66%	11.667	17%	12.000	17%	70.333	100%
Dr. Christine Bortenlänger ²⁾	80.000	59%	20.000	15%	36.000	26%	136.000	100%
Thomas Dautl	80.000	79%			21.000	21%	101.000	100%
Daniele Frijia (seit 17.8.2022) ^{1) 4)}	29.778	60%	7.444	15%	12.000	24%	49.222	100%
Dr.-Ing. Jürgen M. Geißinger ^{1) 3)}	80.000	61%	30.000	23%	21.000	16%	131.000	100%
Anita Heimerl ⁴⁾	80.000	79%			21.000	21%	101.000	100%
Heike Madan ^{2) 4)}	80.000	59%	20.000	15%	36.000	26%	136.000	100%
Dr. Rainer Martens	80.000	79%			21.000	21%	101.000	100%
Univ.-Prof. Dr. Marion A. Weissenberger-Eibl	80.000	79%			21.000	21%	101.000	100%
Michael Winkelmann ⁴⁾	80.000	79%			21.000	21%	101.000	100%
Summe	1.157.111		279.361		324.000		1.760.472	

¹⁾ Mitglied Personalausschuss.

²⁾ Mitglied Prüfungsausschuss.

³⁾ Mitglied Nominierungsausschuss.

⁴⁾ Diese Arbeitnehmervertreter haben erklärt, ihre Aufsichtsratsvergütung nach den Richtlinien des Deutschen Gewerkschaftsbundes an die Hans-Böckler-Stiftung abzuführen.

Ausblick auf das Geschäftsjahr 2023

Das bestehende Vergütungssystem für die Mitglieder des Vorstands bzw. des Aufsichtsrats soll im Geschäftsjahr 2023 unverändert fortgesetzt werden. Die Festlegung der Zielwerte für erfolgsabhängige Vergütungskomponenten des Vorstands für das Geschäftsjahr 2023 erfolgt parallel zur Aufstellung des Vergütungsberichts bzw. des testierten Konzernabschlusses 2022. 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 2023. Vorgenannte Zielwerte stehen dabei selbstredend im Einklang mit den prognostischen Angaben der Lageberichterstattung (Prognosebericht) im Rahmen des Geschäftsberichts 2022.

Prüfungsvermerk des Wirtschaftsprüfers

An die MTU Aero Engines AG, München

Wir haben den beigefügten, zur Erfüllung des § 162 AktG aufgestellten Vergütungsbericht der MTU Aero Engines AG, München, für das Geschäftsjahr vom 1. Januar 2022 bis zum 31. Dezember 2022 einschließlich der dazugehörigen Angaben geprüft.

Verantwortung der gesetzlichen Vertreter und des Aufsichtsrats

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

Verantwortung des Wirtschaftsprüfers

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

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

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

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

Prüfungsurteil

Nach unserer Beurteilung aufgrund der bei der Prüfung gewonnenen Erkenntnisse entspricht der Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr vom 1. Januar 2022 bis zum 31. Dezember 2022 einschließlich der dazugehörigen Angaben in allen wesentlichen Belangen den Rechnungslegungsbestimmungen des § 162 AktG.

Sonstiger Sachverhalt – Formelle Prüfung des Vergütungsberichts

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

Haftungsbeschränkung

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

München, den 21. März 2023

Ernst & Young GmbH
Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

Baur
Wirtschaftsprüfer

Stummer-Jovanovic
Wirtschaftsprüfer



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