



**Ordentliche Hauptversammlung  
der  
MTU Aero Engines Holding AG  
am  
22. April 2010**

**Tagesordnungspunkt 12:  
Beschlussfassung über die Billigung des Systems zur  
Vergütung der Mitglieder des Vorstands**

Die regulatorischen Rahmenbedingungen für die Vergütung der Vorstände deutscher börsennotierter Gesellschaften haben sich durch das am 5. August 2009 in Kraft getretene Gesetz zur Angemessenheit der Vorstandsvergütung (VorstAG) und die Überarbeitung des Deutschen Corporate Governance Kodex (DCGK) vom 18. Juni 2009 grundlegend geändert. Die Vergütung ist damit u. a. noch stärker auf den nachhaltigen Unternehmenserfolg auszurichten. Es wurde außerdem die Möglichkeit einer Abstimmung der Hauptversammlung über die Billigung des Systems zur Vergütung der Vorstandsmitglieder im Aktiengesetz (AktG) verankert.

Das Vergütungssystem für die Vorstände der MTU Aero Engines Holding AG wurde den neuen regulatorischen Anforderungen entsprechend überarbeitet und wird im Zeitraum bis zum 1.1.2011 eingeführt. Der Aufsichtsrat schlägt vor, das nachstehend erläuterte neue System der Vorstandsvergütung gemäß § 120 Abs. 4 AktG zu billigen:

**Vergütungssystematik**

Das Plenum des Aufsichtsrats legt eine angemessene Vergütung für die einzelnen Mitglieder des Vorstands fest. Kriterien für die Angemessenheit bilden dabei die Aufgaben und Leistungen des Vorstandsmitglieds, die Lage der Gesellschaft sowie die Üblichkeit definiert durch den Vergleich mit dem M-Dax und nach Branche, Größe und Land sowie der internen Vergütungsstruktur.

Die Vergütung der Mitglieder des Vorstands umfasst sowohl fixe als auch variable Bestandteile. Die Struktur der Vergütung zwischen Grundvergütung, Jahreserfolgsvergütung und Langfristvergütung entspricht einem Verhältnis von 40:30:30. Die variablen Bestandteile bemessen sich grundsätzlich an mehrjähriger Leistung des Unternehmens und des Vorstandes und sind damit auf den nachhaltigen Unternehmenserfolg ausgerichtet.

Das neue Vergütungssystem ist wie folgt ausgestaltet:

- **Grundvergütung**

Es wird eine jährliche feste Grundvergütung gewährt. Diese wird erfolgsunabhängig in monatlichen Teilbeträgen ausbezahlt und stellt den fixen Vergütungsbestandteil dar.

- **Kürzerfristige variable Vergütung**

Es wird außerdem eine kürzerfristige variable Vergütung gewährt. Die gesetzliche Forderung nach grundsätzlicher Mehrjährigkeit zur Bemessung dieser Vergütungskomponente wird durch den Einbehalt des hälftigen erreichten Bonusbetrages erfüllt. Jeweils die Hälfte des einbehaltenen Betrages ist zur Auszahlung in den beiden Folgejahren vorgesehen, ihre tatsächliche Höhe richtet sich allerdings nach der jeweiligen Zielerreichung in diesen beiden Folgejahren. Damit hängt der Wert der einbehaltenen Anteile vollkommen vom Unternehmenserfolg der Folgejahre ab – mit dem Risiko des vollkommenen Wegfalls der Beträge wie auch mit der Chance auf deren Steigerung bei sehr guter Leistung.

Die Höhe der kürzerfristige variable Vergütung ist abhängig vom Grad der Zielerreichung bei zwei Erfolgszielen sowie der individuellen Leistung. Die Erfolgsziele sind EBIT und Free Cash Flow und werden gleich gewichtet. Die für eine 100%ige Auszahlung der Zielvergütung zu erreichenden Werte werden jährlich im Voraus unter Berücksichtigung der Jahresplanung vom Aufsichtsrat festgelegt.

Zusätzlich wird für jedes Erfolgsziel eine Einstiegsschwelle bei 30 % unterhalb des Planwertes festgelegt, die einer Zielerreichung von 50 % entspricht. Unterhalb dieser Einstiegshürde besteht kein Anspruch auf die kürzerfristige variable Vergütung. Ebenso wird der maximale Zielerreichungsgrad von 180 % jeweils bei 15 % oberhalb des Planwertes für die beiden Erfolgsziele festgesetzt. Zwischen dem Schwellenwert und dem maximalen Wert wird der Grad der Zielerreichung linear interpoliert.

Der Aufsichtsrat berücksichtigt die individuelle Leistung des jeweiligen Vorstandsmitglieds dadurch, dass er die Zielerreichungswerte für die beiden Erfolgsziele in Abhängigkeit von der von ihm festgestellten persönlichen Leistung mit einem Faktor zwischen 0,8 und 1,2 anpassen kann.

Die Methodik der Anpassung und Auszahlung einbehaltener Vergütungsbestandteile bleibt auch im Fall des Ausscheidens eines Vorstandsmitglieds vor der letzten Auszahlung unverändert.

- **Variable Langfristvergütung**

Des Weiteren haben die Vorstände der MTU Aero Engines Holding AG Anspruch auf eine angemessene Langfristvergütung. Das System der Langfristvergütung besteht aus einem virtuellen Performance Share Plan mit vier Jahren Performance-Zeitraum und einem sich optional anschließenden Share Matching Plan mit dreijähriger Haltefrist.

Der Aufsichtsrat beschließt, wie viel Langfristvergütung bei Erreichen der Ziele zufließen soll. Daraus sowie aus dem durchschnittlichen Aktienkurs der Aktie der

MTU Aero Engines Holding AG während der letzten 30 Handelstage vor Beginn des Performance-Zeitraumes wird eine entsprechende Anzahl von virtuellen Aktien abgeleitet. Bei Planbeginn erhält jedes Mitglied des Vorstands eine vorläufige Zusage auf diese der individuellen Zielvergütung entsprechende Anzahl virtueller Aktien. Nach Ablauf eines vierjährigen Performance-Zeitraums wird die Anzahl der tatsächlich erreichten virtuellen Aktien durch die Aktienrendite (Total Shareholder Return, TSR) der MTU-Aktie in Relation zu den anderen Werten des MDAX bestimmt. Maßgeblich ist der erreichte Rang des MTU-TSR im Verhältnis zu den TSR-Werten der anderen MDAX-Unternehmen am Ende des Performance-Zeitraumes. Es wird hierbei eine Einstiegsschwelle beim 45. Rang festgelegt, bei der 25 % der festgelegten Anzahl virtueller Aktien erreicht werden. Unterhalb dieser Schwelle besteht kein Anspruch auf virtuelle Aktien. Das Erreichen des 25. Ranges entspricht einem Anspruch auf 100 %. In der Höhe ist der Anspruch bei Erreichen des 5. Ranges und oberhalb davon auf 150 % begrenzt. In den Zwischenbereichen wird der Grad der Zielerreichung jeweils linear interpoliert. Die Auszahlung erfolgt in bar und ergibt sich aus der Anzahl der erreichten virtuellen Aktien, multipliziert mit dem durchschnittlichen Aktienkurs der MTU Aero Engines Holding AG während der letzten 30 Handelstage vor Ende des Performance-Zeitraumes. Die maximale Auszahlung ist auf 300 % der individuellen langfristigen Zielvergütung begrenzt.

Der auszuzahlende Betrag kann nach Steuerabzug von dem Vorstandsmitglied in Aktien der MTU Aero Engines Holding AG angelegt werden, die dann weitere drei Jahre gehalten werden müssen. Am Ende des Halbezeitraums erfolgt ein sogenannter Match der Aktien auf Basis eines Share Matching Plans, wonach das Vorstandsmitglied für jeweils 3 gehaltene MTU-Aktien eine zusätzliche MTU-Aktie zugeteilt bekommt.

Bei Ausscheiden vor Ende der vierjährigen Planlaufzeit eines Performance Share Planes wird die Anzahl der erreichten virtuellen Aktien gemäß dem bis zum Stichtag des Ausscheidens erreichten TSR-Rang der MTU-Aktie im Verhältnis zu den anderen MDAX-Unternehmen errechnet und die entsprechend bewerteten virtuellen Aktien in bar ausbezahlt.

- **Betriebliche Altersversorgung**

Die Mitglieder des Vorstands der MTU Aero Engines Holding AG haben Anspruch auf eine angemessene Altersversorgung. Die bisher gewährte endgehaltsabhängige Leistungszusage wurde in ein beitragsorientiertes System überführt. Die Mitglieder des Vorstands erhalten damit jährlich einen im Dienstvertrag vereinbarten Beitrag zur betrieblichen Altersversorgung. Die Kalkulierbarkeit und Transparenz der Zusage wurde so deutlich erhöht. Die Beiträge zur betrieblichen Altersversorgung werden analog zum MTU Pensionsplan für Führungskräfte verzinst. Als reguläre Altersgrenze ist die Vollendung des 60. Lebensjahres vorgesehen. Die Auszahlung erfolgt nach Wahl des Bezugsberechtigten als Einmalzahlung, Ratenzahlung oder Rentenzahlung.

- **Nebenleistungen**

Die Mitglieder des Vorstands der MTU Aero Engines Holding AG haben ferner Anspruch auf folgende Nebenleistungen:

- o Dienstwagen zur dienstlichen und privaten Nutzung
  - o Unfall- und Invaliditätsversicherung
  - o Vermögensschadenshaftpflichtversicherung (D&O-Versicherung), jedes Vorstandsmitglied unterliegt dabei einem Selbstbehalt von 10 % des Schadens bis maximal zum Eineinhalbfachen der festen jährlichen Vergütung.
- **Abfindungen bei vorzeitiger Beendigung der Vorstandstätigkeit / Change-in-Control**

Zahlungen bei vorzeitiger Beendigung der Vorstandstätigkeit ohne wichtigen Grund sind auf maximal 2 Jahresvergütungen begrenzt und überschreiten nicht die für die Restlaufzeit des Vertrags vorgesehene Vergütung (Abfindungs-Cap). Im Fall eines Kontrollwechsels (Change-in-Control) sind die Abfindungszahlungen auf 150 % des Abfindungs-Caps begrenzt.

**München, im März 2010**