



VERGÜTUNGSBERICHT

MTU AERO ENGINES AG

24

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 DAX (Peergruppe für Quer- bzw. Horizontalvergleich). Im Einklang mit den gesetzlichen Regelungen wird das Vergütungssystem spätestens alle vier Jahre bzw. davon abweichend bei durch den Aufsichtsrat identifizierten Anpassungsbedarfen der Hauptversammlung erneut zur Billigung vorgelegt. (ESRS 2 GOV-3-29e)»¹

Das aktuelle Vergütungssystem wurde unter Berücksichtigung der Anforderungen der zweiten Aktionärsrechterichtlinie (ARUG II) sowie des Deutschen Corporate Governance Kodex (DCGK) gestaltet und durch die Hauptversammlung am 8. Mai 2024 (Tagesordnungspunkt 8) mit 56,51 % gebilligt. Auf dieser Basis kommt es seit dem Geschäftsjahr 2024 zur Anwendung. Aus Sicht des Aufsichtsrats resultiert die relativ geringe Zustimmung zum Vergütungssystem insbesondere aus der darin geregelten Ermächtigung des Aufsichtsrats, im besonderen Ausnahmefall anlassbezogen eine zusätzliche, erfolgsabhängige Vergütungskomponente zu gewähren. Als weitere Punkte wurden die Angleichung der Maximalvergütung sowie Einzelaspekte der Bemessung der Zielerreichung erfolgsabhängiger Vergütungskomponenten genannt. Der Aufsichtsrat hatte sich im Vorfeld der Hauptversammlung mit den Kritikpunkten des Vergütungssystems befasst und seine Erwägungen hierzu öffentlich bekannt gemacht: https://www.mtu.de/fileadmin/EN/5_Investor_Relations/9_1_Annual_General_Meeting/2024_AGM_A_04_Top_8_further_info_remuneration_system_MTU.pdf.

Um den Rückmeldungen der Investoren und Aktionäre zum Vergütungssystem Rechnung zu tragen, traf der Aufsichtsrat im Berichtsjahr den Beschluss, ab dem Geschäftsjahr 2025 seine

¹ Diese Angabe ist Bestandteil der Konzernnachhaltigkeitserklärung der MTU Aero Engines AG für das Geschäftsjahr 2024.

Ermächtigung zur Gewährung einer anlassbezogenen Erfolgsvergütung nicht mehr zu nutzen (weitere Erläuterungen im [Abschnitt Vergütungskomponenten und -struktur/ Erfolgsabhängige Komponenten/ Zusätzliche anlassbezogene Erfolgsvergütung im besonderen Ausnahmefall](#)).

Der Vergütungsbericht 2023 wurde der Hauptversammlung gemäß § 120a Abs. 4 AktG am 8. Mai 2024 zur Billigung vorgelegt und mit 92,55 % der abgegebenen Stimmen gebilligt.

Grundlagen der Gesamtvergütung

Die folgende Tabelle stellt die grundlegenden Komponenten des aktuellen, gebilligten Vergütungssystems dar:

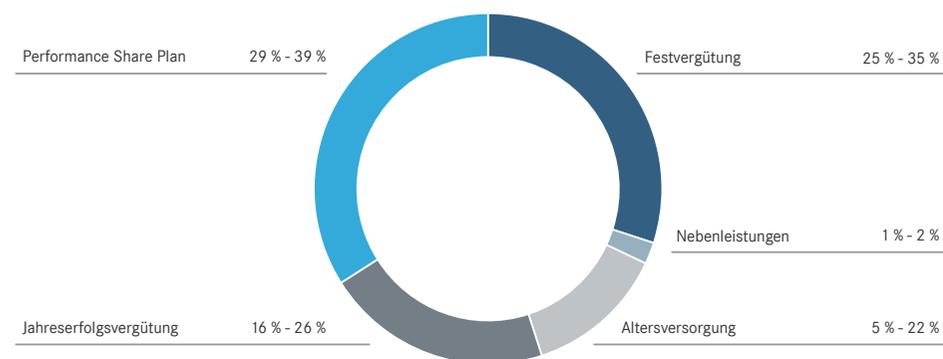
Struktur des Vergütungssystems (Gesamtvergütung)

Erfolgsunabhängige Komponenten	Festvergütung	Feste vertraglich vereinbarte Vergütung, die in zwölf gleichen Raten ausgezahlt wird
	Nebenleistungen	<ul style="list-style-type: none"> – Steuerpflichtige Aufwandserstattungen – Geldwerter Vorteil von Sachbezügen – Versicherungsprämien
	Altersversorgung	Ab dem 01. Januar 2021 neu bestellte Vorstandsmitglieder erhalten anstatt einer leistungsorientierten Zusage einer betrieblichen Altersversorgung ein jährlich in bar auszuzahlendes Versorgungsentgelt zur Eigenvorsorge
Erfolgsabhängige Komponenten	Jahreserfolgsvergütung (JEV / STI) (erfolgsabhängige Komponente ohne langfristige Anreizwirkung)	Finanzielle und ESG-bezogene Leistungskriterien: <ul style="list-style-type: none"> – 50 % EBIT (bereinigt) – 30 % Free Cashflow (bereinigt) – 20 % ESG-Ziele Limitierung 0 % – 200 % Strategische Ziele durch Multiplikator (0,8 – 1,2) berücksichtigt Cap: 240 % des Zielbetrags
	Performance Share Plan (PSP/LTI) (erfolgsabhängige Komponente mit langfristiger Anreizwirkung)	Performance Periode: 4 Jahre Finanzielle und ESG-bezogene Leistungskriterien: <ul style="list-style-type: none"> – 40 % Relativer Total Shareholder Return (rTSR) – 40 % Earnings-Per-Share (EPS) (bereinigt) – 20 % ESG-Ziele Limitierung 0 % – 200 % Cap (inkl. Aktienkursentwicklung und Dividendenzahlungen): 250 % des Zielbetrags
	Zusätzliche anlassbezogene Erfolgsvergütung im besonderen Ausnahmefall ¹⁾	Möglichkeit des Aufsichtsrats, in besonderen Ausnahmefällen eine weitere erfolgsabhängige Vergütung auszuloben Cap: 80 % der Grundvergütung

¹⁾ Beschluss des Aufsichtsrats im Berichtsjahr: Verzicht auf Möglichkeit der Gewährung ab dem Geschäftsjahr 2025 – weitere Erläuterungen im [Abschnitt Vergütungskomponenten und -struktur/ Erfolgsabhängige Komponenten/ Zusätzliche anlassbezogene Erfolgsvergütung im besonderen Ausnahmefall](#).

«Der Anteil der ESG-Ziele an der variablen Vergütung beträgt sowohl beim STI als auch beim LTI 20 %, unabhängig von einem möglichen strategischen Multiplikator. (ESRS-2 GOV-3 29d)»²

Struktur der Zielgesamtvergütung



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

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.

Vergütungskomponenten und -struktur

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

Erfolgsunabhängige Komponenten

Die erfolgsunabhängige Vergütung wird monatlich ausbezahlt und besteht aus der Festvergütung, Nebenleistungen sowie der Altersversorgung. Die Nebenleistungen umfassen Aufwandsersatzungen und Sachbezüge wie Firmenwagen zur dienstlichen und privaten Nutzung, eine jährliche medizinische Vorsorgeuntersuchung, inklusive der im Einzelfall darauf übernommenen Steuern.

Die Vorstandsmitglieder werden in die Absicherung durch eine von der MTU abgeschlossene Vermögensschaden-Haftpflichtversicherung (Directors- & Officers-Versicherung) einbezogen. Diese Versicherung sieht für den Vorstand den durch § 93 Absatz 2 Satz 2 AktG gesetzlich vorgeschriebenen Selbstbehalt vor.

Vor dem Geschäftsjahr 2021 erstmals bestellte Vorstandsmitglieder erwerben unverfallbare Anwartschaften auf eine leistungsorientierte Direktzusage. Nach dem 1. Januar 2021 erstmalig bestellte Vorstandsmitglieder erhalten anstelle einer Anwartschaft auf eine leistungsorientierte Direktzusage ein Versorgungsentgelt in Form einer Barvergütung als pauschalen Betrag zur Eigenvorsorge.

Ergänzende Erläuterungen zur vertraglichen Gestaltung der Altersversorgung finden sich im nachfolgenden [Abschnitt Regelungen bei Beendigung der Tätigkeit der Vorstandsmitglieder/Altersversorgung](#).

Erfolgsabhängige Komponenten

Die erfolgsabhängige Vergütung setzt sich grundsätzlich aus den Komponenten Jahreserfolgsvergütung (JEV oder STI – Short Term Incentive) sowie Performance Share Plan (PSP oder LTI – Long Term Incentive) zusammen.

Die Ausschüttung der erfolgsabhängigen Vergütungskomponente mit kurzfristiger Anreizwirkung – Jahreserfolgsvergütung (JEV/STI) – berücksichtigt neben der Erreichung der finanziellen Leistungskriterien – EBIT (bereinigt) und Free Cashflow (bereinigt) – sowie der nicht-finanziellen Leistungskriterien – der sogenannten ESG-Ziele (ESG – Environmental, Social and Governance) – und die für das jeweilige Geschäftsjahr definierten qualitativen Kriterien des strategischen Multiplikators.

Die Ausschüttung der erfolgsabhängigen Vergütungskomponente mit langfristiger Anreizwirkung – Performance Share Plan (PSP/LTI) – berücksichtigt die Entwicklung des MTU-Aktienkurses, die Erreichung finanzieller Leistungskriterien – relativer Total Shareholder Return (rTSR) und Earnings per Share (bereinigt) – sowie die nicht-finanziellen Leistungskriterien – die sogenannten ESG-Ziele (ESG – Environmental, Social and Governance). Auf diese Weise soll

² Diese Angabe ist Bestandteil der Konzernnachhaltigkeitserklärung der MTU Aero Engines AG für das Geschäftsjahr 2024.

die Fokussierung der Unternehmensführung auf den nachhaltigen Erfolg des Unternehmens, seiner Investoren und weiterer Stakeholder sichergestellt werden.

Um strukturelle Veränderungen der MTU-Geschäftstätigkeit angemessen im Anreizsystem abbilden zu können, verfügt der Aufsichtsrat anlassbezogen über die Möglichkeit, nach billigem Ermessen einzelne finanzielle und/oder nicht-finanzielle Leistungskriterien sowie deren jeweilige Gewichtung durch gleichwertige Leistungskriterien, die ebenfalls Gegenstand der externen finanziellen bzw. nicht-finanziellen Berichterstattung sind, zu ersetzen. Im Falle einer entsprechenden Anpassung der Leistungskriterien erfolgt diese grundsätzlich vor, spätestens zu Beginn des Geschäftsjahres, für das die Jahresarbeitsvergütung (JEV/STI) bzw. der Performance Share Plan (PSP/LTI) gewährt werden. Für das Berichtsjahr und das Folgejahr hat der Aufsichtsrat keine strukturellen Veränderungen der Geschäftstätigkeit festgestellt, die ihm Anlass geboten hätten, einzelne finanzielle und/oder nicht-finanzielle Leistungskriterien oder deren Gewichtung im Rahmen der JEV/STI bzw. PSP/LTI zu substituieren. Der Aufsichtsrat hat im Berichtsjahr beschlossen, dass er die im Vergütungssystem bestehende Ermächtigung zur Gewährung einer zusätzlichen anlassbezogenen Erfolgsvergütung ab dem Geschäftsjahr 2025 nicht mehr beanspruchen wird. Durch seinen Beschluss betrachtet der Aufsichtsrat das Vergütungssystem entsprechend der vernommenen Rückmeldungen der Investoren und Aktionäre als angemessen angepasst (weitere Erläuterungen hierzu finden sich im [Abschnitt Vergütungskomponenten und -struktur/ Erfolgsabhängige Komponenten/ Zusätzliche anlassbezogene Erfolgsvergütung im besonderen Ausnahmefall](#)).

Jahresarbeitsvergütung (JEV) / Short Term Incentive (STI)

Als erfolgsabhängige Vergütung mit kurzfristiger Anreizwirkung wird für jedes Geschäftsjahr die Jahresarbeitsvergütung (JEV/STI) mit einjährigem Bemessungszeitraum (Performance Periode) gewährt. Sie beträgt rund 40 % der erfolgsabhängigen Vorstandsziel direktvergütung und soll die Erreichung der operativen Ziele, die für die Entwicklung der MTU von besonderer Bedeutung sind, honorieren.

Die Vergütungskomponente wird den Vorstandsmitgliedern für jedes Geschäftsjahr (Bemessungszeitraum) in Höhe des individuell im Vorstandsanstellungsvertrag definierten Zielbetrags gewährt. Die Ausschüttung der Jahresarbeitsvergütung (JEV/STI) bemisst sich nach Maßgabe der Erreichung der hierfür durch den Aufsichtsrat für das Geschäftsjahr für die finanziellen und nicht-finanziellen (ESG-Ziele) Leistungskriterien bestimmten Zielwerte bzw. der Kriterien des strategischen Multiplikators. Letztere nutzt der Aufsichtsrat, um dem Vorstand ein ausgewogenes Spannungsfeld von Zielsetzungen vorzugeben, die die Erreichung operativer und strategischer Fragestellungen honorieren sollen.

Spätestens zu Beginn des jeweiligen Geschäftsjahres legt der Aufsichtsrat für die bestimmten finanziellen und nicht-finanziellen (ESG-Ziele) Leistungskriterien deren Gewichtung sowie deren Ziel-, Mindest- und Maximalwert fest. Nach Ablauf des Geschäftsjahres wird je finanziellem und nicht-finanziellem (ESG-Ziele) Leistungskriterium der tatsächlich erreichte Wert mit dem vorab festgelegten Zielwert verglichen.

Die Zielerreichung ist 0%, wenn das realisierte Ergebnis unterhalb des vom Aufsichtsrat für das jeweilige finanzielle und nicht-finanzielle (ESG-Ziele) Leistungskriterium festgelegten Mindestwerts liegt. Bei Unterschreiten des Mindestwerts verfällt die Ausschüttung für das jeweilige Kriterium. Bei Erreichen des Mindestwerts beträgt der mit der Zielerreichung korrespondierende Auszahlungsgrad für das jeweilige Kriterium 50%. Bei Erreichen des festgelegten Zielwerts beträgt der mit der Zielerreichung korrespondierende Auszahlungsgrad für das jeweilige Kriterium 100%. Bei Erreichen oder Überschreiten des festgelegten Maximalwerts beträgt der mit der Zielerreichung korrespondierende Auszahlungsgrad für das jeweilige Kriterium 200% (Cap). Zwischen den drei definierten Punkten wird jeweils linear interpoliert. Die JEV/STI-Gesamtzielerreichung ergibt sich als arithmetisches Mittel der für den Bemessungszeitraum (Performance Periode) festgestellten gewichteten Auszahlungsgrade der finanziellen und nicht-finanziellen Leistungskriterien.

Die Kriterien des strategischen Multiplikators legt der Aufsichtsrat in Form von spezifizierten Zielzuständen fest, deren Erreichung er auf Basis seiner ausführlichen Befassung mit den zugehörigen Themenkomplexen im Bemessungszeitraum als erfüllt oder nicht erfüllt feststellt. Je Kriterium wird dabei von ihm ein fixer Dezimalbeitrag für den strategischen Multiplikator definiert. Bei Erreichen von Kriterien wird der Basiswert des strategischen Multiplikators von 0,8, bis zum Maximalwert von 1,2 - bei Erreichen sämtlicher Kriterien - aufgestockt. Durch Anwendung des für das Geschäftsjahr festgestellten strategischen Multiplikators wird die für die finanziellen und nicht-finanziellen Leistungskriterien ermittelte Gesamtzielerreichung skaliert und auf dieser Basis der JEV/STI-Auszahlungsgrad ermittelt. Der vertraglich bestimmte, individuelle JEV/STI-Zielbetrag wird mit dem JEV/STI-Auszahlungsgrad multipliziert und im Folgejahr, unter Berücksichtigung der Begrenzung auf 240% des jeweiligen vertraglichen Zielbetrags für die JEV/STI im Gewährungszeitpunkt (JEV/STI Cap), nach Abzug entsprechender Steuern als Barvergütung an die Anspruchsberechtigten ausgezahlt.

Bei der Ermittlung der Zielerreichung der finanziellen und nicht-finanziellen Leistungskriterien hat der Aufsichtsrat nach pflichtgemäßem Ermessen in begründeten Sonderfällen außergewöhnlich positiven und negativen Entwicklungen, die keinen konkreten Bezug zur Leistung des Vorstands haben, Rechnung zu tragen. Als außergewöhnliche Entwicklungen kommen dabei ausschließlich wesentliche, konzeptionell nicht in den Zielsetzungen berücksichtigte Geschäftsveränderungen in Betracht. Allgemein ungünstige Marktentwicklungen gelten ausdrücklich nicht als außergewöhnliche Entwicklungen. Für das Berichtsjahr hat der Aufsichtsrat keinen begründeten Sonderfall identifiziert, der ihm Anlass bot, die Zielerreichung der JEV/STI-Kriterien nach pflichtgemäßem Interesse relativ zu den methodischen Vorgaben des Vergütungssystems anzupassen.

Der individuelle JEV/STI-Zielbetrag je Vorstandsmitglied, die für die finanziellen und nicht-finanziellen (ESG-Ziele) Leistungskriterien und die Kriterien des strategischen Multiplikators durch den Aufsichtsrat festgelegten Zielwerte sowie die auf dieser Basis festgestellte Zielerreichung, die Gesamtzielerreichung und der sich daraus ableitende Auszahlungsgrad bzw. die damit korrespondierenden Auszahlungsbeträge werden nachfolgend dargestellt.

Finanzielle und nicht-finanzielle Leistungskriterien der Jahreserfolgsvergütung (JEV/STI)

Für das Berichtsjahr wurden nachfolgende finanzielle und nicht-finanzielle Leistungskriterien mit ihrer entsprechenden Gewichtung im Rahmen der Gesamtzielerreichung durch den Aufsichtsrat festgelegt:

- / EBIT (bereinigt) – 50 % (finanzielles Leistungskriterium)
- / Free Cashflow (bereinigt) – 30 % (finanzielles Leistungskriterium)
- / ESG-Ziele – 20 % (nicht-finanzielle Leistungskriterien)

Jahreserfolgsvergütung (JEV/STI)



EBIT (bereinigt) – finanzielles Leistungskriterium

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:

- / „Effekte aus der Kaufpreisallokation“,
- / „Effekte aus der IAE V2500-Anteilserhöhung“,
- / „Effekte aus dem GTF™-Flottenmanagementplan“,
- / „erhebliche aperiodische Erfolgsbeiträge“ nach Maßgabe des durch den Aufsichtsrat festgelegten Wesentlichkeitskriteriums

In diesem Zusammenhang erfolgt die Qualifizierung eines Sachverhalts als zu neutralisierender Sondereinfluss im Rahmen der Ableitung des bereinigten Ergebnisses vor Finanzergebnis und Steuern (EBIT bereinigt) stets im Einvernehmen zwischen Vorstand und Aufsichtsrat.

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 Finanzkennzahlen - Ertragslage](#) ausgeführt.

Free Cashflow (bereinigt) – finanzielles Leistungskriterium

Der Free Cashflow (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: Den Free Cashflow ermittelt die MTU aus der Summe der im Einklang mit den IFRS ermittelten Cashflows aus betrieblicher Tätigkeit und aus Investitionstätigkeit, wobei letzterer, analog zu den Vorjahren, um folgende Zahlungsondereinflüsse bereinigt wird:

- / Zahlungsströme im Zusammenhang mit zinsbringender Absatzfinanzierung und Geldanlagen im Rahmen des Liquiditätsmanagements,
- / Zahlungsströme im Zusammenhang mit der Akquisition von OEM- bzw. MRO-Programmbeiträgen nach Maßgabe des durch den Aufsichtsrat bestimmten Wesentlichkeitskriteriums,
- / Zahlungsströme im Zusammenhang mit dem Erwerb bzw. der Veräußerung wesentlicher Unternehmensbeteiligungen nach Maßgabe des durch den Aufsichtsrat festgelegten Wesentlichkeitskriteriums.

In diesem Zusammenhang erfolgt die Qualifizierung eines Sachverhalts als zu neutralisierender Sondereinfluss im Rahmen der Ableitung des Free Cashflow (bereinigt) stets im Einvernehmen zwischen Vorstand und Aufsichtsrat.

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

ESG-Ziele – nicht-finanzielle Leistungskriterien

Die ESG-bezogenen Leistungskriterien werden vom Aufsichtsrat unter Berücksichtigung der MTU-Nachhaltigkeitsstrategie für jedes Geschäftsjahr festgelegt. Hierfür wählt der Aufsichtsrat bis zu drei nicht-finanzielle Leistungskriterien (ESG-Ziele) aus und definiert hierfür quantifizierbare Zielwerte, die innerhalb des JEV/STI-Bemessungszeitraums (Performance Periode) zu erreichen sind. Die Berücksichtigung von ESG-Zielen im Rahmen von JEV/STI unterstreicht die Ambition von Unternehmensleitung und Aufsichtsrat, eine nachhaltige Geschäftsentwicklung zu erreichen, die die Interessen sämtlicher ESG-Stakeholder angemessen berücksichtigt und damit die Zukunftsfähigkeit der MTU-Gruppe fördert.

ESG-Kriterienkatalog

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

Die Erläuterung der für das Berichtsjahr ausgewählten nicht-finanziellen Leistungskriterien sowie ihre Ermittlung im Rahmen der Zielerreichung findet sich im nachfolgenden [Abschnitt Entwicklung der erfolgsabhängigen Komponenten](#).

Strategischer Multiplikator der JEV/STI

Ergänzend zu den finanziellen und nicht-finanziellen Leistungskriterien (ESG-Ziele) gibt der Aufsichtsrat dem Vorstand für das Geschäftsjahr Kriterien auf, deren Erreichung den strategischen Multiplikator in einer Bandbreite von 0,8 bis 1,2 (80 % bis 120 %) ausprägen. Die Kriterien adressieren spezifizierte Zielsetzungen von aus Sicht des Vorstands und Aufsichtsrats für die strategische Entwicklung der MTU besonders relevanten Initiativen.

Exemplarische Themenkomplexe für die Auswahl von Kriterien des strategischen Multiplikators:

Neu- und Weiterentwicklung von Geschäftsbeziehungen mit strategischen Geschäftspartnern (Kunden, Lieferanten, Entwicklungspartner etc.)	Weiterentwicklung von Technologie-, Produktions- und Standortstrategien	Weiterentwicklung bzw. Einführung von (digitalen) Lösungen	Organisatorischer und kultureller Wandel
---	---	--	--

Die Erläuterung der für das Berichtsjahr im Rahmen des strategischen Multiplikators ausgewählten Leistungskriterien findet sich im nachfolgenden [Abschnitt Entwicklung der erfolgsabhängigen Komponenten](#).

Performance Share Plan (PSP) / Long Term Incentive (LTI)

Als erfolgsabhängige Vergütung mit langfristiger Anreizwirkung wird für jedes Geschäftsjahr der Performance Share Plan (PSP/LTI) mit vierjährigem Bemessungszeitraum (Performance Periode) gewährt. Sie beträgt rund 60 % der erfolgsabhängigen Vorstandszieldirektvergütung und soll die Erreichung der mittel- und langfristigen Ziele, die für die Entwicklung des Unternehmenswertes der MTU von besonderer Bedeutung sind, honorieren.

Die Vergütungskomponente wird den Vorstandsmitgliedern für jedes Geschäftsjahr in Höhe des individuell im Vorstandsstellungsvertrag definierten Zielbetrags in Form von bedingt zugeteilten virtuellen Aktien (Performance Shares) gewährt. Die Anzahl der bedingt zugeteilten virtuellen Aktien (Performance Shares) ermittelt sich aus deren Zeitwert (Fair Value) und dem jeweiligen vertraglichen Zielbetrag für das PSP/LTI im Gewährungszeitpunkt. Die Ausschüttung des Performance Share Plan (PSP/LTI) bemisst sich nach Maßgabe der Erreichung der hierfür durch den Aufsichtsrat für die finanziellen und nicht-finanziellen (ESG-Ziele) Leistungskriterien bestimmten Zielwerte.

Spätestens zu Beginn des jeweiligen Geschäftsjahres legt der Aufsichtsrat für die bestimmten finanziellen und nicht-finanziellen (ESG-Ziele) Leistungskriterien deren Gewichtung sowie deren Ziel-, Mindest- und Maximalwert fest. Nach Ablauf des Geschäftsjahres wird je finanziellem und nicht-finanziellem (ESG-Ziele) Leistungskriterium der tatsächlich erreichte Wert mit dem vorab festgelegten Zielwert verglichen.

Die Zielerreichung ist 0%, wenn das realisierte Ergebnis unterhalb des vom Aufsichtsrat für das jeweilige finanzielle und nicht-finanzielle (ESG-Ziele) Leistungskriterium festgelegten Mindestwerts liegt. Bei Unterschreiten des Mindestwerts verfällt die Ausschüttung für das jeweilige Kriterium. Bei Erreichen des Mindestwerts beträgt der mit der Zielerreichung korrespondierende Auszahlungsgrad für das jeweilige Kriterium 50%. Bei Erreichen des festgelegten Zielwerts beträgt der mit der Zielerreichung korrespondierende Auszahlungsgrad für das jeweilige Kriterium 100%. Bei Erreichen oder Überschreiten des festgelegten Maximalwerts beträgt der mit der Zielerreichung korrespondierende Auszahlungsgrad für das jeweilige Kriterium 200%. Zwischen den drei definierten Punkten wird jeweils linear interpoliert. Der PSP/LTI-Gesamtzielerreichungsgrad ergibt sich als arithmetisches Mittel der für den Bemessungszeitraum (Performance Periode) festgestellten gewichteten Auszahlungsgrade der finanziellen und nicht-finanziellen Leistungskriterien.

Nach Maßgabe der Erreichung der Zielwerte der durch den Aufsichtsrat für das PSP/LTI bestimmten finanziellen und nicht-finanziellen Leistungskriterien innerhalb des vierjährigen Bemessungszeitraums (Performance Periode) modifiziert sich die Anzahl der für das Geschäftsjahr bedingt zugeteilten virtuellen Aktien (Performance Shares), wobei maximal 200% der ursprünglich gewährten Anzahl virtueller Aktien (Performance Shares) erreicht werden. Nach Ablauf des Bemessungszeitraums (Performance Periode) ergibt sich der jeweilige Auszahlungsbetrag des für das Berichtsjahr gewährte PSP/LTI aus der Multiplikation der Anzahl der final zugeteilten virtuellen Aktien mit der Summe aus durchschnittlichem Aktienkurs der MTU innerhalb der 60 Börsenhandelstage vor dem Ende des Bemessungszeitraums (Performance Periode) und der im Bemessungszeitraum (Performance Periode) erfolgten Dividendenzahlungen je Aktie. Der sich daraus ergebende PSP/LTI-Auszahlungsbetrag wird, unter Berücksichtigung der Begrenzung auf 250% des jeweilig vertraglichen Zielbetrags für das PSP/LTI im Gewährungszeitpunkt (PSP/LTI Cap), im Folgejahr nach Abzug entsprechender Steuern als Barvergütung an die Anspruchsberechtigten ausgezahlt.

Bei der Ermittlung der Zielerreichung der finanziellen und nicht-finanziellen Leistungskriterien hat der Aufsichtsrat nach pflichtgemäßem Ermessen in begründeten Sonderfällen außergewöhnlich positiven und negativen Entwicklungen, die keinen konkreten Bezug zur Leistung des

Vorstands haben, Rechnung zu tragen. Als außergewöhnliche Entwicklungen kommen dabei ausschließlich wesentliche, konzeptionell nicht in den Zielsetzungen berücksichtigte Geschäftsveränderungen in Betracht. Allgemein ungünstige Marktentwicklungen gelten ausdrücklich nicht als außergewöhnliche Entwicklungen. Für das Berichtsjahr hat der Aufsichtsrat keinen begründeten Sonderfall identifiziert, der ihm Anlass bot, die Zielerreichung der PSP/LTI-Kriterien nach pflichtgemäßem Interesse relativ zu den methodischen Vorgaben des Vergütungssystems anzupassen.

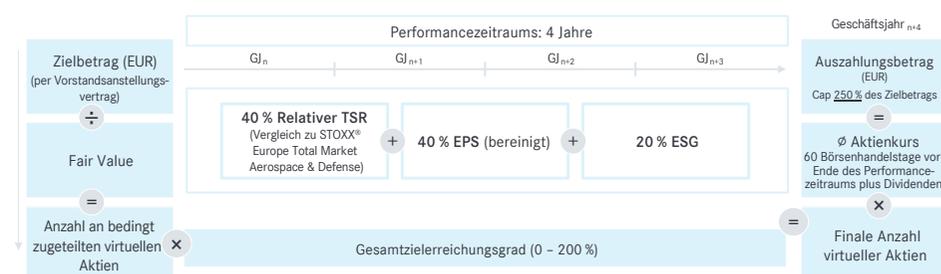
Der individuelle PSP/LTI-Zielbetrag je Vorstandsmitglied bzw. die damit korrespondierende Anzahl der vorläufig zugeteilten virtuellen Aktien (Performance Shares) und die durch den Aufsichtsrat festgelegten Zielwerte für die finanziellen und nicht-finanziellen (ESG-Ziele) Leistungskriterien werden nachfolgend dargestellt.

Finanzielle und nicht-finanzielle Leistungskriterien des Performance Share Plan (PSP/LTI)

Für das Berichtsjahr wurden nachfolgende finanzielle und nicht-finanzielle Leistungskriterien mit ihrer entsprechenden Gewichtung im Rahmen der Gesamtzielerreichung durch den Aufsichtsrat festgelegt:

- / relativer TSR (rTSR) – 40% (finanzielles Leistungskriterium)
- / Earnings-Per-Share (EPS) (bereinigt) – 40% (finanzielles Leistungskriterium)
- / ESG-Ziele – 20% (nicht-finanzielle Leistungskriterien)

Performance Share Plan (PSP)



Relativer TSR (rTSR) – finanzielles Leistungskriterium

Als externes, auf den Kapitalmarkt ausgerichtetes Leistungskriterium wird der relative Total Shareholder Return (rTSR) berücksichtigt. Er fokussiert auf eine relative Erfolgsmessung der Aktienperformance der MTU im Vergleich zu börsennotierten Unternehmen aus dem gleichen Branchenumfeld und damit eine unmittelbare Ausrichtung des PSP/LTI an den Interessen der MTU-Aktionäre. Auf diese Weise wird eine langfristige und nachhaltige Outperformance der MTU-Aktie gegenüber relevanten Unternehmen aus dem gleichen Branchenumfeld honoriert.

Der relative TSR (rTSR) vergleicht die TSR-Performance der MTU mit derjenigen der Unternehmen des STOXX® Europe Total Market Aerospace & Defense auf der Grundlage der Perzentil-Ranking-Methode. Der relative TSR (rTSR) ist im Rahmen des PSP/LTI damit definiert als das Ranking der TSR-Performance der MTU im Vergleich zur TSR-Performance der Unternehmen des STOXX® Europe Total Market Aerospace & Defense Index. Zur Ermittlung der Zielerreichung des relativen TSR wird die TSR-Performance der Aktie der MTU während der Performance Periode ermittelt und der TSR-Performance der Unternehmen des STOXX® Europe Total Market Aerospace & Defense (Vergleichsindex) gegenübergestellt. Die TSR-Performance der MTU bezeichnet die Aktienkursentwicklung zuzüglich fiktiv reinvestierter Brutto-Dividenden. Analog zur Bestimmung der TSR-Performance der MTU wird die TSR-Performance jedes Unternehmens des Vergleichsindex (STOXX® Europe Total Market Aerospace & Defense) und auf dieser Basis eine Rangfolge ermittelt. Für den relativen TSR-Anfangs- und -Endwert wird jeweils der Durchschnittswert der 60 Börsenhandelstage vor dem jeweiligen Stichtag – Beginn und Ende des Bemessungszeitraums (Performance Periode) – herangezogen.

Für den Fall, dass der gewählte Vergleichsindex im Zeitraum der Performance Periode maßgeblich umstrukturiert, angepasst oder nicht fortgeführt wird, hat der Aufsichtsrat der MTU nach billigem Ermessen einen alternativen Vergleichsindex auszuwählen und ggf. eine Kalibrierung der Zielerreichungskurve vorzunehmen. Für das Berichtsjahr waren keine entsprechenden Entwicklungen bezogen auf den Vergleichsindex zu berücksichtigen.

Earnings-Per-Share (EPS) (bereinigt) – finanzielles Leistungskriterium

Das bereinigte Ergebnis je Aktie bzw. Earnings-Per-Share (EPS) (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:

Die Earnings-Per-Share (EPS) (bereinigt) werden methodisch nach Maßgabe der (IFRS-)regulierten Ermittlung des unverwässerten Ergebnisses je Aktie ermittelt, jedoch unter Berücksichtigung des bereinigten Ergebnis nach Ertragsteuern (Net Income bereinigt) anstelle des IFRS-Ergebnisses nach Ertragsteuern.

Ausgangsbasis für die Ableitung des bereinigten Ergebnisses nach Ertragsteuern (Net Income bereinigt) bildet das im Rahmen der JEV/STI beschriebene finanzielle Leistungskriterium bereinigtes Ergebnis vor Finanzergebnis und Steuern (EBIT bereinigt). Zunächst erfolgt hieraus die Ableitung des bereinigten Ergebnisses vor Ertragsteuern, indem dem bereinigten EBIT das Zinsergebnis sowie die Zinsanteile im sonstigen Finanzergebnis zugerechnet werden. Alle weiteren, insbesondere durch den US-Dollar-Wechselkurs geprägten sonstigen Finanzergebnisbestandteile, wie beispielsweise die Effekte aus der Kurssicherung, bleiben hierbei unberücksichtigt. Das bereinigte Ergebnis nach Ertragsteuern wird wiederum auf Basis des bereinigten Ergebnisses vor Ertragsteuern ermittelt, indem dieses um die „normalisierten“ Steuern vom Einkommen und vom Ertrag reduziert wird. Die „normalisierten“ Steuern leiten sich aus dem im Rahmen der operativen Konzernplanung ermittelten durchschnittlichen Konzernsteuersatz von 27 % (Vorjahr: 26 %) ab. Dabei sind die im bereinigten Ergebnis vor Ertragsteuern enthaltenen Nachsteuer-Ergebnisbeiträge aus at-equity bilanzierten Unternehmen nicht Teil der Steuerbasis.

Hintergründe und quantifizierte Details zur Ableitung des bereinigten Ergebnisses nach Ertragsteuern (Net Income bereinigt) sind im Lagebericht im [Abschnitt Wirtschaftsbericht / Ertragslage / Überleitung zu bereinigten Finanzkennzahlen - Ertragslage](#) ausgeführt.

Der vom Aufsichtsrat für die Berichtsperiode festgelegte Zielwert der Earnings-Per-Share (EPS) (bereinigt) entspricht dem arithmetischen Mittel der aus der operativen Konzernplanung abgeleiteten Earnings-Per-Share (EPS) (bereinigt) des Gewährungsjahres der PSP/LTI-Tranche sowie der drei Folgejahre. Die Zielerreichung für das EPS (bereinigt) berechnet sich korrespondierend als arithmetisches Mittel über die realisierten bereinigten EPS-Werte, die während des vierjährigen Bemessungszeitraums (Performance Periode) auf Basis der externen, geprüften Finanzberichterstattung festgestellt wurden, im Vergleich zu dem festgelegten Zielwert.

ESG-Ziele – nicht-finanzielle Leistungskriterien

Die ESG-bezogenen Leistungskriterien werden vom Aufsichtsrat unter Berücksichtigung der MTU-Nachhaltigkeitsstrategie für jedes Geschäftsjahr festgelegt. Hierfür wählt der Aufsichtsrat bis zu drei nicht-finanzielle Leistungskriterien (ESG-Ziele) aus und definiert hierfür quantifizierbare Zielwerte, die innerhalb des PSP/LTI-Bemessungszeitraums (Performance Periode) zu erreichen sind. Die Berücksichtigung von ESG-Zielen im Rahmen des PSP/LTI unterstreicht die Ambition von Unternehmensleitung und Aufsichtsrat, eine nachhaltige Geschäftsentwicklung zu erreichen, die die Interessen sämtlicher ESG-Stakeholder angemessen berücksichtigt und damit die Zukunftsfähigkeit der MTU-Gruppe fördert.

ESG-Kriterienkatalog

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

Die Erläuterung der für das Berichtsjahr ausgewählten nicht-finanziellen Leistungskriterien findet sich im nachfolgenden [Abschnitt Entwicklung der erfolgsabhängigen Komponenten](#).

Zusätzliche anlassbezogene Erfolgsvergütung im besonderen Ausnahmefall

Im Rahmen des gebilligten Vergütungssystems war der Aufsichtsrat ermächtigt, dem Vorstand in besonderen Ausnahmefällen eine zusätzliche anlassbezogene Erfolgsvergütung zu gewähren, um dadurch kompensatorisch außergewöhnlichen Herausforderungen gerecht zu werden, die in der übrigen kurz- oder langfristigen erfolgsabhängigen Vergütung nicht abgebildet werden können bzw. deren Bearbeitung regelmäßig in unmittelbarem Konflikt hierzu tritt.

Die Kriterien sowie die diesbezüglichen Zielsetzungen und der maßgebliche Bemessungszeitraum (Performance Periode) würden im besonderen Ausnahmefall stets vorab durch den Aufsichtsrat festgelegt werden.

Die Höhe der im besonderen Ausnahmefall zusätzlich (kompensatorisch) gewährten anlassbezogenen Erfolgsvergütung hat der Aufsichtsrat für den konkreten Einzelfall nach seinem billigen Ermessen zu bestimmen. Sie darf keinesfalls den Betrag von 80 % der jeweiligen vertraglichen Grundvergütung zum Zeitpunkt der Gewährung überschreiten; auch im Falle eines mehrjährigen Bemessungszeitraums (Performance Periode). Gleichermaßen würde die Auszahlung uneingeschränkt auf die jeweilige Maximalvergütung des Geschäftsjahres angerechnet.

Die Erläuterung der für das Berichtsjahr durch den Aufsichtsrat gewährten kompensatorischen, anlassbezogenen Erfolgsvergütung, die hierbei zugrunde gelegten Kriterien und zugehörigen Zielsetzungen sowie die Feststellung der Zielerreichung findet sich im nachfolgenden [Abschnitt Entwicklung der erfolgsabhängigen Komponenten](#).

Der Aufsichtsrat hat in seiner Sitzung am 9. Dezember 2024 einstimmig beschlossen, dass die im gebilligten Vergütungssystem bestehende Ermächtigung zur Gewährung einer zusätzlichen, anlassbezogenen, erfolgsabhängigen Vergütung ab dem Geschäftsjahr 2025 nicht mehr bean-

sprucht wird. Der Aufsichtsrat fasste diesen Beschluss, um die von den Aktionären diesbezüglich geäußerte Kritik am gebilligten Vergütungssystem, die er als Treiber der relativ geringen Zustimmung der Hauptversammlung identifiziert, wirksam zu adressieren. Der Verzicht auf die Ermächtigung erfolgt, obgleich der Aufsichtsrat die Gewährung jener zusätzlichen Erfolgskomponente im konkreten Einzelfall als zweckmäßig und legitim für die Erreichung einer im Quervergleich innerhalb des für die MTU relevanten Börsensegments DAX wettbewerbsfähigen Vergütung der Vorstandsmitglieder beurteilt. Mit seinem Beschluss trägt der Aufsichtsrat den Rückmeldungen der Investoren und Aktionäre Rechnung und betrachtet das Vergütungssystem dahingehend wirksam angepasst.

Weitere Vergütungsregelungen

Altersversorgung

Mit Blick auf die betriebliche Altersvorsorge erfolgten an alle vor dem Geschäftsjahr 2021 erstmalig bestellten Vorstandsmitglieder leistungsorientierte Direktzusagen, deren Ausgestaltung nachfolgend im [Abschnitt Regelungen bei Beendigung der Tätigkeit der Vorstandsmitglieder](#) beschrieben ist. Nach dem 1. Januar 2021 erstmalig bestellten Vorstandsmitgliedern wird anstelle solcher leistungsorientierten Direktzusagen ein jährlicher, zweckgebundener Beitrag zur Eigenvorsorge gewährt.

Malus- & Clawback-Regelungen

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, anzuwenden. Weiterhin dient die Regelung der rückwirkenden Korrektur der Bemessung bereits festgesetzter bzw. gezahlter Erfolgsvergütungskomponenten, sofern dies auf Basis fehlerhafter Konzernabschlüsse erfolgte und die korrespondierend korrigierten Konzernabschlüsse einen geringeren Auszahlungsbetrag ergeben hätten.

Share-Ownership-Guidelines

Durch sogenannte Share-Ownership-Guidelines sind der Vorstandsvorsitzende bzw. die ordentlichen Vorstandsmitglieder zum Erwerb von MTU-Aktien im Gegenwert von 200 % (im Falle des Vorstandsvorsitzenden) bzw. 100 % (im Falle der ordentlichen Vorstandsmitglieder) ihrer jeweiligen gewährten Grundvergütung innerhalb einer Übergangsfrist (Grace Period) von vier Jahren ab dem

Zeitpunkt der erstmaligen Bestellung verpflichtet. Diese individuellen Verpflichtungen wurden im Berichtsjahr durch alle Vorstandsmitglieder eingehalten. Die Anteile im Sinne der Share-Ownership-Guidelines unterliegen einer zweijährigen Haltefrist im Anschluss an die Beendigung der Vorstandstätigkeit.

Abweichung vom festgelegten Vergütungssystem im Interesse des Wohlergehens der MTU

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.

Maximalvergütung

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, Erfolgsvergütungen) umfasst. Die Maximalvergütung begrenzt den Gesamtbetrag der für ein bestimmtes Geschäftsjahr gewährten Vergütung, unabhängig vom jeweiligen Auszahlungszeitpunkt. Sie beträgt für den Vorstandsvorsitzenden 8,5 Mio. € und für die ordentlichen Vorstandsmitglieder jeweils 5,0 Mio. €.

Die Ausgestaltung berücksichtigt die Anforderung einer mehrjährigen absoluten Stabilität dieser Begrenzungsvorschrift und impliziert aus Sicht des Aufsichtsrats explizit keine Referenz für das angestrebte Zielvergütungsniveau. Bei der Bemessung der Maximalvergütung hatte der Aufsichtsrat die strukturelle Anschlussfähigkeit an die Praxis im Quervergleich zum für die MTU maßgeblichen Börsensegment DAX unter Berücksichtigung weiterhin möglicher versicherungsmathematischer Spitzeneffekte aus den bestehenden Altersversorgungsversprechen zu berücksichtigen. https://www.mtu.de/fileadmin/EN/5_Investor_Relations/9_1_Annual_General_Meeting/2024_AGM_A_04_Top_8_further_info_remuneration_system_MTU.pdf

Entwicklung der erfolgsabhängigen Komponenten Jahreserfolgsvergütung (JEV) / Short Term Incentive (STI)

Zielerreichung JEV/STI

	Gewichtung	Mindestwert (50 % Zielerreichung)	Zielwert (100 % Zielerreichung)	Maximalwert (200 % Zielerreichung)	Ist-Wert	Auszahlungsgrad zur Zielerreichung
Finanzielle Leistungskriterien						
EBIT (bereinigt)	50 %	720 Mio. €	900 Mio. €	1.035 Mio. €	1.050 Mio. €	200,00%
Free Cashflow (bereinigt)	30 %	50 Mio. €	110 Mio. €	155 Mio. €	183 Mio. €	200,00%
Nicht-finanzielle Leistungskriterien						
CO ₂ Einsparung durch nachhaltige Maßnahmen	(10 %)	4,30 kt CO ₂	5,40 kt CO ₂	6,20 kt CO ₂	5,82 kt CO ₂	(152,50 %)
Bildungstage je Mitarbeiter:in	(10 %)	2,25 Tage	3,00 Tage	3,60 Tage	3,38 Tage	(163,33 %)
ESG-Ziele	20 %					157,92%
Gewichtete Gesamtzielerreichung						191,58%
Strategischer Multiplikator		0,80	1,00	1,20	1,20	1,20
JEV / STI Auszahlungsgrad						229,90%

Finanzielle Leistungskriterien der Jahreserfolgsvergütung (JEV/STI)

Für das finanzielle JEV/STI-Leistungskriterium EBIT (bereinigt) wurde ein Zielwert (Auszahlungsgrad 100%) in Höhe von 900 Mio. €, ein Mindestwert (Auszahlungsgrad 50%) in Höhe von 720 Mio. € und ein Maximalwert (Auszahlungsgrad 200%) in Höhe von 1.035 Mio. € festgelegt. Im Berichtsjahr (Bemessungszeitraum / Performance Periode) konnte mit einem realisierten

EBIT (bereinigt) in Höhe von 1.050 Mio. € der Maximalwert übertroffen werden, was einen Auszahlungsgrad von 200% für dieses finanzielle Leistungskriterium bedeutet. Entsprechend der festgelegten Gewichtung der finanziellen und nicht-finanziellen JEV/STI-Leistungskriterien fließt der Auszahlungsgrad des Kriteriums EBIT (bereinigt) mit einem Anteil von 50% in die gewichtete JEV/STI-Gesamtzieelerreichung ein.

Für das Berichtsjahr wurde für das finanzielle JEV/STI-Leistungskriterium „Free Cashflow (bereinigt)“ ein Zielwert (Auszahlungsgrad 100%) in Höhe von 110 Mio. €, ein Mindestwert (Auszahlungsgrad 50%) in Höhe von 50 Mio. € und ein Maximalwert (Auszahlungsgrad 200%) in Höhe von 155 Mio. € festgelegt. Im Berichtsjahr (Bemessungszeitraum / Performance Periode) konnte mit einem realisierten Free Cashflow (bereinigt) in Höhe von 183 Mio. € der Maximalwert übertroffen werden, was einen Auszahlungsgrad von 200% für dieses finanzielle Leistungskriterium bedeutet. Entsprechend der festgelegten Gewichtung der finanziellen und nicht-finanziellen JEV/STI-Leistungskriterien fließt der Auszahlungsgrad des Kriteriums Free Cashflow (bereinigt) mit einem Anteil von 30% in die gewichtete JEV/STI-Gesamtzieelerreichung ein.

Nicht-finanzielle Leistungskriterien - ESG-Ziele – der Jahreserfolgsvergütung (JEV/STI)

«Für das Berichtsjahr wurden als ESG-Ziele zwei gleichgewichtete, nicht-finanzielle JEV/STI-Leistungskriterien (ESG-Ziele) festgelegt. Das Kriterium „CO₂ Einsparung durch nachhaltige Maßnahmen“ aus dem Bereich Umweltmanagement und das Kriterium „Bildungstage je Mitarbeiter:in“ aus den Bereichen Arbeitgeberattraktivität bzw. Mitarbeiter & Vielfalt.

Das Kriterium „CO₂-Einsparung durch nachhaltige Maßnahmen“ drückt die CO₂-Reduktion im Zusammenhang mit nachhaltig realisierter Energieeffizienz (Einsatz von Wärmepumpen etc.) bzw. klimaneutraler Substitution fortbestehender Energiebedarfe (Einsatz von Photovoltaikanlagen etc.) in Relation zum äquivalenten Referenzwert des Jahres 2019 aus. Der Aufsichtsrat wählte das Kriterium zur gezielten Förderung der MTU-Klimaschutz-Strategie „ecoRoadmap“, deren Ziel die Erreichung klimaneutraler MTU Produktions- und Instandhaltungstätigkeiten und damit ein Beitrag zur Erreichung der Vorgaben aus dem Pariser Klimaschutzabkommen ist. Korrespondierend berücksichtigt das Kriterium alle wesentlichen durch die MTU kontrollierten Produktions- und Instandhaltungsbetriebe (Standorte: München, Hannover, Ludwigsfelde, Rzeszów, Vancouver und Nova Pazova). Die Messung der Zielerreichung für das Kriterium „CO₂-Einsparung durch nachhaltige Maßnahmen“ erfolgt in Anbetracht der aufwendigen Erfassung, Bewertung und Qualitätssicherung umfangreicher, dezentraler Meldedaten für einen vom Berichtsjahr abweichenden 12-monatigen Bemessungszeitraum (Performance Periode) zwischen dem 1. Dezember 2023 und dem 30. November 2024, auf Basis der Emissionsfaktoren aus dem Referenzjahr 2019 – Jahr der Einführung der MTU-Klimaschutz-Strategie „ecoRoadmap“.

Für das Berichtsjahr wurde für das nicht-finanzielle JEV/STI-Leistungskriterium „CO₂-Einsparung durch nachhaltige Maßnahmen“ ein Zielwert (Auszahlungsgrad 100%) in Höhe von 5,40 kt, ein Mindestwert (Auszahlungsgrad 50%) in Höhe von 4,30 kt und ein Maximalwert (Auszahlungsgrad 200%) in Höhe von 6,20 kt festgelegt. Für das Berichtsjahr (Bemessungszeitraum / Performance Periode 1.12.2023-30.11.2024) konnte mit einer realisierten „CO₂-Einsparung durch nachhaltige Maßnahmen“ in Höhe von 5,82 kt der Zielwert übertroffen werden, was einen linear interpolierten Auszahlungsgrad von 152,50% für dieses nicht-finanzielle Leistungskriterium bedeutet. «Entsprechend der festgelegten Gewichtung der finanziellen und nicht-finanziellen JEV/STI Leistungskriterien fließt der Auszahlungsgrad des Kriteriums „CO₂-Einsparung durch nachhaltige Maßnahmen“ mit einem rechnerischen Anteil von 10% (Gewichtung ESG-Ziele: 20%) in die gewichtete JEV/STI Gesamtzieelerreichung ein. (ESRS E1-13)»³

Das Kriterium „Bildungstage je Mitarbeiter:in“ drückt die an den deutschen MTU-Standorten (München, Hannover, Ludwigsfelde) im Durchschnitt je Mitarbeiter:in erreichte Dauer von Fortbildungsmaßnahmen aus. Der Aufsichtsrat wählte das Kriterium zur gezielten Förderung des strategisch-zukunftsweisenden Fokus auf die proaktive Gestaltung von Lernen und individueller Entwicklung – im Verständnis von Lernen und Fortbildung als Voraussetzung für die Gewinnung und Bindung von Mitarbeiter:innen, die ihre Potenziale entfalten und Ideen umsetzen. Indem der Mitarbeiterentwicklungsprozess einen zentralen Steuerungsfokus erhält, sollen auf diese Weise die etablierten Führungswerte „we transform“, „we empower“ und „we create trust“ weiter vertieft und verankert werden. Die Integration einer ambitionierten Mitarbeiterentwicklung in einer durch Geschäftswachstum und begrenzte Personalressourcen geprägten Phase ist als komplexe Herausforderung anzuerkennen. Die Messung der Zielerreichung für das Kriterium „Bildungstage je Mitarbeiter:in“ erfolgt in Anbetracht der aufwendigen Erfassung, Klassifizierung und Qualitätssicherung umfangreicher, dezentraler Meldedaten für einen vom Berichtsjahr abweichenden Bemessungszeitraum (Performance Periode) zwischen dem 1. Januar 2024 und dem 6. Dezember 2024.

Für das Berichtsjahr wurde für das nicht-finanzielle JEV/STI-Leistungskriterium „Bildungstage je Mitarbeiter:in“ ein Zielwert (Auszahlungsgrad 100%) in Höhe von 3 Tagen, ein Mindestwert (Auszahlungsgrad 50%) in Höhe von 2,25 Tagen und ein Maximalwert (Auszahlungsgrad 200%) in Höhe von 3,60 Tagen festgelegt. Für das Berichtsjahr (Bemessungszeitraum / Performance Periode 1.12.2023-30.11.2024) konnte mit realisierten 3,38 „Bildungstage je Mitarbeiter:in“ der Zielwert übertroffen werden, was einen linear interpolierten Auszahlungsgrad von 163,33% für dieses nicht-finanzielle Leistungskriterium bedeutet. Entsprechend der festgelegten Gewichtung der finanziellen und nicht-finanziellen JEV/STI Leistungskriterien fließt der Auszahlungsgrad

³ Diese Angabe ist Bestandteil der Konzernnachhaltigkeitserklärung der MTU Aero Engines AG für das Geschäftsjahr 2024.

des Kriteriums „Bildungstage je Mitarbeiter:in“ mit einem rechnerischen Anteil von 10% (Gewichtung ESG-Ziele: 20%) in die gewichtete JEV/STI-Gesamtzielerreichung ein.

Die Zielerreichung der gleichgewichteten nicht-finanziellen Leistungskriterien (ESG-Ziele) „CO₂ Einsparung durch nachhaltige Maßnahmen“ in Höhe von 152,50% und „Bildungstage pro Mitarbeiter:in“ in Höhe von 163,33% ergibt als arithmetisches Mittel einen Wert von 157,92% der unter Berücksichtigung der Gewichtung der ESG-Ziele mit 20% in die gewichtete JEV/STI Gesamtzielerreichung einfließt. (ESRS 2 GOV-3 29a, 29b, 29c) »⁴

Gewichtete Gesamtzielerreichung der Jahreserfolgsvergütung (JEV/STI)

Unter Berücksichtigung der Zielerreichung der für das Berichtsjahr festgelegten finanziellen und nicht-finanziellen JEV/STI-Leistungskriterien und ihrer Gewichtung ergibt sich eine gewichtete JEV/STI-Gesamtzielerreichung von 191,58%.

Strategischer Multiplikator der Jahreserfolgsvergütung (JEV/STI)

Ergänzend zu den beschriebenen finanziellen und nicht-finanziellen JEV/STI-Leistungskriterien hat der Aufsichtsrat fünf ergänzende Kriterien bestimmt, deren Erreichung den strategischen Multiplikator der JEV/STI von 0,8 auf 1,2 skaliert.

Nachfolgend werden die für das Berichtsjahr festgelegten Kriterien des strategischen Multiplikators sowie die Beurteilung des Aufsichtsrats zu deren Erreichung beschrieben:

Kriterien - strategischer Multiplikator	Feststellung zur Zielerreichung	Beitrag strategischer Multiplikator
Basisbetrag strategischer Multiplikator JEV/STI		0,80
1. Ein Konzept zur weiteren Reduzierung von Kunden-Konzentrationsrisiken im zivilen OEM- und MRO-Geschäft ist entwickelt und durch den Vorstand in diesbezüglichem Einvernehmen mit dem Aufsichtsrat verabschiedet.	Der Aufsichtsrat betrachtet das angeführte Kriterium als im Berichtsjahr in vollem Umfang erfüllt. Im Geschäftsjahr 2024 konnten mit dem Kriterium angestrebte Konzepte umsetzungsreif und im Detail entwickelt und bereits in relevanten Teilen durch vertragliche Vereinbarungen mit mehreren Triebwerks-OEMs zugunsten einer erweiterten Zusammenarbeit im zivilen und militärischen OEM-, als auch im zivilen MRO-Geschäft fixiert werden.	+ 0,08

Kriterien - strategischer Multiplikator	Feststellung zur Zielerreichung	Beitrag strategischer Multiplikator
2. Ein Konzept, wie signifikant steigende Kapazitätsbedarfe für das zivile und militärische OEM-Geschäft im MTU-Produktionsnetzwerk abgebildet werden können, ist entwickelt und durch den Vorstand in diesbezüglichem Einvernehmen mit dem Aufsichtsrat verabschiedet.	Der Aufsichtsrat betrachtet das angeführte Kriterium als im Berichtsjahr in vollem Umfang erfüllt. Im Geschäftsjahr 2024 konnten die mit dem Kriterium angestrebten Konzepte umsetzungsreif und im Detail entwickelt werden. Wesentliche Komponenten sind ein Simulationsmodell „Global Footprint Production“, welches die Basis der künftigen Produktionsnetzwerkplanung bildet, sowie optimierte Funktional- und Verfahrenskonzepte der Produktion und Montage wesentlicher Triebwerkskomponenten.	+ 0,08
3. Eine erfolgreiche strategische Partnerschaft mit mindestens einem Lieferanten zur Erweiterung des Lieferantenportfolios bei hochkomplexen Triebwerksteilen ist etabliert.	Der Aufsichtsrat betrachtet das angeführte Kriterium als im Berichtsjahr in vollem Umfang erfüllt. Im Geschäftsjahr 2024 konnten die mit dem Kriterium angestrebten, strategischen Partnerschaften mit Lieferanten initiiert bzw. etabliert werden. In diesem Zusammenhang wurden mit Lieferanten Entwicklungspartnerschaften fixiert, Qualifizierungspläne definiert und Serienvolumina zu wettbewerbsfähigen Preisen vereinbart.	+ 0,08
4. Die Entscheidung über die Weiterführung der Flying Fuel Cell-Technologie- und Produktentwicklung ist getroffen. Im Falle der Fortsetzung des Engagements ist ein entsprechendes Finanzierungs- und Partnerschaftskonzept entwickelt und durch den Vorstand in diesbezüglichem Einvernehmen mit dem Aufsichtsrat verabschiedet.	Der Aufsichtsrat betrachtet das angeführte Kriterium als im Berichtsjahr in vollem Umfang erfüllt. Im Geschäftsjahr 2024 konnte die mit dem Kriterium angestrebte Fortsetzung des Engagements im Bereich der Flying Fuel Cell-Technologie entschieden sowie die in diesem Zusammenhang erforderlichen Konzepte zur Finanzierung und Technologiepartnerschaft entwickelt werden. Im Berichtsjahr konnten Meilensteine der MTU Flying-Fuel Cell Technologie-Entwicklung erreicht und auf dieser Grundlage die Technologie-Roadmap sowie die hierfür erforderliche Finanzierung durch Drittmittel konkretisiert bzw. initiiert werden.	+ 0,08

⁴ Diese Angabe ist Bestandteil der Konzernnachhaltigkeitserklärung der MTU Aero Engines AG für das Geschäftsjahr 2024.

Kriterien - strategischer Multiplikator	Feststellung zur Zielerreichung	Beitrag strategischer Multiplikator
5. Die inhaltliche Ausgestaltung und Implementierung eines Joint Ventures mit Safran Helicopter Engines für ein zukünftiges europäisches Hubschraubertriebswerksprogramm ist erfolgt.	Der Aufsichtsrat betrachtet das angeführte Kriterium als im Berichtsjahr in vollem Umfang erfüllt. Im Geschäftsjahr 2024 konnte der Vorstand die mit dem Kriterium angestrebte Zusammenarbeit mit Safran Helicopter Engines zugunsten der Etablierung eines zukünftigen europäischen Hubschraubertriebswerksprogramms entwickeln und vertraglich fixieren. Das in diesem Rahmen abgestimmte Joint Venture hat seinen Sitz in Frankreich und seine Leitungsgremien sind durch erfahrene Führungskräfte mit ausgeprägter Branchenexpertise besetzt. Auf dieser Grundlage strebt das Joint Venture zwischen Safran und MTU an, die nationalen staatlichen Auftraggeber von einer Kooperation zugunsten eines weiteren europäischen Gemeinschaftsprojektes in Form eines zukünftigen europäischen Hubschraubertriebswerksprogramms zu überzeugen.	+ 0,08
festgestellter strategischer Multiplikator JEV/STI		1,20

In der Gesamtschau konnte der Aufsichtsrat die Zielerreichung für alle fünf festgelegten Kriterien und damit den strategischen Multiplikator der JEV/STI in Höhe von 1,2 feststellen.

Auszahlungsgrad der Jahreserfolgsvergütung (JEV/ STI)

Unter Berücksichtigung der gewichteten JEV/STI-Gesamtzielerreichung von 191,58 % sowie des festgestellten strategischen Multiplikators von 1,2 ergibt sich ein JEV/STI-Auszahlungsgrad von 229,90 %.

Performance Share Plan (PSP) / Long Term Incentive (LTI)

Zielerreichung PSP/LTI

	Gewichtung	Mindestwert (0% bzw. 50% Zielerreichung)	Zielwert (100 % Zielerreichung)	Maximalwert (200 % Zielerreichung)
Finanzielle Leistungskriterien				
relativer Total Shareholder Return (rTSR)	40 %	25. Perzentil ¹⁾	50. Perzentil	75. Perzentil
Earnings-Per-Share (EPS) (bereinigt)	40 %	11,58 € ²⁾	14,48 €	16,65 €
Nicht-finanzielle Leistungskriterien				
CO ₂ Restemissionen	(10 %)	0,0 % ²⁾	9,8 %	17,2 %
Frauen in Führung	(10 %)	14,0 % ²⁾	16,0 %	18,0 %
ESG-Ziele	20 %			

¹⁾ Beim Erreichen des Mindestwerts liegt die Zielerreichung bei 0 %.

²⁾ Beim Erreichen des Mindestwerts liegt die Zielerreichung bei 50 %.

Zum 1. Januar 2024 wurden den Vorstandsmitgliedern im Rahmen des Performance Share Plan (PSP/LTI) virtuelle Aktien (Performance Shares) nach Maßgabe ihrer jeweiligen vertraglichen PSP/LTI-Zieldirektvergütungskomponente sowie des beizulegenden Gewährungswertes (Grant Date Fair-Value) in Höhe von 166,34 € pro virtueller Aktie (Performance Share) bedingt zugeteilt.

Nach Maßgabe der Erreichung der Zielwerte der durch den Aufsichtsrat für das PSP/LTI bestimmten finanziellen und nicht-finanziellen Leistungskriterien innerhalb des vierjährigen

Bemessungszeitraums (Performance Periode) modifiziert sich die Anzahl der für das Geschäftsjahr bedingt zugeteilten virtuellen Aktien (Performance Shares), wobei maximal 200 % der ursprünglich gewährten Anzahl virtueller Aktien (Performance Shares) erreicht werden. Nach Ablauf des Bemessungszeitraums (Performance Periode) ergibt sich der jeweilige Auszahlungsbetrag des für das Berichtsjahr gewährte PSP/LTI aus der Multiplikation der Anzahl der final zugeteilten virtuellen Aktien (PSP/LTI-Gesamtzielerreichung) mit der Summe aus durchschnittlichem Aktienkurs der MTU innerhalb der 60 Börsenhandelstage vor dem Ende des Bemessungszeitraums (Performance Periode) und der im Bemessungszeitraum (Performance Periode) erfolgten Dividendenzahlungen je Aktie. Der sich daraus ergebende PSP/LTI-Auszahlungsbetrag wird, unter Berücksichtigung der Begrenzung auf 250 % des jeweilig vertraglichen Zielbetrags für das PSP/LTI im Gewährungszeitpunkt (PSP/LTI Cap), im Folgejahr nach Abzug entsprechender Steuern als Barvergütung an die Anspruchsberechtigten ausgezahlt.

Die nachfolgende Tabelle zeigt die im Geschäftsjahr 2024 bedingt zugeteilten virtuellen Aktien (Performance Shares):

LTI Tranche 2024

	Zielbetrag in €	Fair Value im Gewährungs- zeitpunkt in €	Anzahl vorläufig zugeteilter virtueller Aktien Stk	Anzahl maximal möglicher Performance Shares (ZE max. 200%) Stk	Maximal möglicher Auszahlungs- betrag (250% des Zielbetrags) in €
Lars Wagner	1.392.000	166,34	8.369	16.738	3.480.000
Peter Kameritsch	684.000	166,34	4.113	8.226	1.710.000
Dr. Silke Maurer	684.000	166,34	4.113	8.226	1.710.000
Michael Schreyögg	684.000	166,34	4.113	8.226	1.710.000
Gesamt	3.444.000	166,34	20.708	41.416	8.610.000

Weitere Informationen zur Zeitwertentwicklung der im Berichtsjahr gewährten Performance Shares im Rahmen des PSP/LTI finden sich in den Konzern-Notes im Abschnitt [27. sonstige Rückstellungen](#).

Finanzielle Leistungskriterien des Performance Share Plan (PSP/LTI)

Für das finanzielle Leistungskriterium relativer TSR (rTSR - Perzentil-Ranking der MTU im Vergleich zur TSR-Performance der Unternehmen des STOXX® Europe Total Market Aerospace & Defense Index) wurde für die im Berichtsjahr gewährte LTI/PSP-Tranche der Zielwert (Auszahlungsgrad 100 %) beim 50. Perzentil, der Mindestwert (Auszahlungsgrad 0 %) beim 25. Perzentil und der Maximalwert (Auszahlungsgrad 200 %) beim 75. Perzentil festgelegt. Die Festlegung von Ziel-, Mindest- und Maximalwert erfolgte durch den Aufsichtsrat in ausgewogener Abwägung der international differenzierten Praxis mit dem Ziel einer wettbewerbsfähigen Vergütung der Vorstandsmitglieder, insbesondere auch im Quervergleich der diesbezüglichen Praxis des für die MTU maßgeblichen Börsensegments DAX. (www.mtu.de/fileadmin/EN/5_Investor_Relations/9_1_Annual_General_Meeting/2024_AGM_A_04_Top_8_further_info_remuneration_system_MTU.pdf)

Entsprechend der festgelegten Gewichtung der finanziellen und nicht-finanziellen JEV/STI-Leistungskriterien fließt der Auszahlungsgrad des Kriteriums rTSR mit einem Anteil von 40 % in die gewichtete PSP/LTI-Gesamtzielerreichung ein.

Für das Berichtsjahr wurde für das finanzielle PSP/LTI-Leistungskriterium EPS (bereinigt) ein Zielwert (Auszahlungsgrad 100 %) in Höhe von 14,48 €/Aktie, ein Mindestwert (Auszahlungsgrad 50 %) in Höhe von 11,58 €/Aktie und ein Maximalwert (Auszahlungsgrad 200 %) in Höhe von 16,65 €/Aktie festgelegt. Entsprechend der festgelegten Gewichtung der finanziellen und nicht-finanziellen JEV/STI-Leistungskriterien fließt der Auszahlungsgrad des Kriteriums EPS (bereinigt) mit einem Anteil von 40 % in die gewichtete PSP/LTI-Gesamtzielerreichung ein.

Nicht-finanzielle Leistungskriterien - ESG-Ziele – des Performance Share Plan (PSP/LTI)

«Für das Berichtsjahr wurden als ESG-Ziele zwei gleichgewichtete, nicht-finanzielle PSP/LTI Leistungskriterien (ESG-Ziele) festgelegt. Das Kriterium „CO₂-Restemissionen“ aus dem Bereich Umweltmanagement und das Kriterium „Frauen in Führung“ aus dem Bereich Mitarbeiter & Vielfalt.

Das Kriterium „CO₂-Restemissionen“ drückt die am Ende des vierjährigen PSP/LTI Bemessungszeitraums (Performance Periode) angestrebten Scope 1- und 2-CO₂-Restemissionen der MTU-Produktions- und Instandhaltungsaktivitäten für das Jahr 2027 aus. Der Aufsichtsrat wählte das Kriterium zur gezielten Förderung der MTU-Klimaschutz-Strategie „ecoRoadmap“, deren Ziel die Erreichung klimaneutraler MTU Produktions- und -Instandhaltungstätigkeiten und damit ein Beitrag zur Erreichung der Vorgaben aus dem Pariser Klimaschutzabkommen, unter Berücksichtigung der Anforderungen der „Science Based Targets Initiative“ (SBTI), ist. Korrespondierend berücksichtigt das Kriterium alle wesentlichen durch die MTU kontrollierten Pro-

duktions- und Instandhaltungsbetriebe (Standorte: München, Hannover, Ludwigsfelde, Rzeszów, Vancouver und Nova Pazova). Die Messung der Zielerreichung für das Kriterium „CO₂-Restemissionen“ erfolgt in Anbetracht der aufwendigen Erfassung, Bewertung und Qualitätssicherung umfangreicher, dezentraler Meldedaten für den vierjährigen Bemessungszeiträumen (Performance Periode) durch Vergleich der Restemissionen zwischen dem 1. Dezember 2023 und dem 30. November 2024 (Referenzperiode) und dem 1. Dezember 2026 und dem 30. November 2027 (Zielperiode), auf Basis der Emissionsfaktoren aus dem Berichtsjahr (2024).

Für das Berichtsjahr wurde für das nicht-finanzielle PSP/LTI-Leistungskriterium „CO₂-Restemissionen“ für die Reduktion der CO₂-Restemissionen der Zielperiode (1.12.2026 – 30.11.2027) gegenüber der Referenzperiode (1.12.2023-30.11.2024) ein Zielwert (Auszahlungsgrad 100 %) in Höhe von 45,30 kt (9,8%), ein Mindestwert (Auszahlungsgrad 50 %) in Höhe von 50,20 kt (0%) und ein Maximalwert (Auszahlungsgrad 200 %) in Höhe von 41,60 kt (17,2%) festgelegt. Die Festlegung von Minimal-, Ziel- und Maximalwert bringt die Ambition zum Ausdruck, trotz erheblichen Geschäftswachstums den Basiswert aus 2024 nicht mehr zu überschreiten.

«Entsprechend der festgelegten Gewichtung der finanziellen und nicht-finanziellen PSP/LTI-Leistungskriterien fließt der Auszahlungsgrad des Kriteriums „CO₂-Restemissionen“ mit einem rechnerischen Anteil von 10 % (Gewichtung ESG-Ziele: 20 %) in die gewichtete PSP/LTI-Gesamtzielerreichung ein. (ESRS E1-13)»⁵

Das Kriterium „Frauen in Führung“ drückt den an den deutschen MTU-Standorten (München, Hannover, Ludwigsfelde) am Ende des vierjährigen PSP/LTI-Bemessungszeitraums (Performance Periode) angestrebten relativen Anteil weiblicher Führungskräfte aus. Der Aufsichtsrat wählte das Kriterium zur gezielten Förderung der Gleichstellung von Männern und Frauen im Berufskontext und damit zur Förderung der Chancengleichheit.

Für das Berichtsjahr wurde für das nicht-finanzielle PSP/LTI-Leistungskriterium „Frauen in Führung“ ein Zielwert (Auszahlungsgrad 100 %) in Höhe von 16,0%, ein Mindestwert (Auszahlungsgrad 50 %) in Höhe von 14,0% und ein Maximalwert (Auszahlungsgrad 200 %) in Höhe von 18,0% festgelegt. Die Festlegung von Minimal-, Ziel- und Maximalwert bringt die Ambition zum Ausdruck, den Anteil weiblicher Führungskräfte innerhalb des Bemessungszeitraums (Performance Periode) in Einklang mit dem relativen Anteil weiblicher Beschäftigter zu bringen.

⁵ Diese Angabe ist Bestandteil der Konzernnachhaltigkeitserklärung der MTU Aero Engines AG für das Geschäftsjahr 2024.

Entsprechend der festgelegten Gewichtung der finanziellen und nicht-finanziellen PSP/LTI-Leistungskriterien fließt der Auszahlungsgrad des Kriteriums „Frauen in Führung“ mit einem rechnerischen Anteil von 10 % (Gewichtung ESG-Ziele: 20 %) in die gewichtete PSP/LTI-Gesamtzielerreichung ein. (ESRS 2 GOV-3 29a, 29b, 29c)»⁶

Gewichtete Gesamtzielerreichung und Auszahlungsgrad Performance Share Plan (PSP/LTI)

Die Ausschüttung der für das Berichtsjahr gewährten erfolgsabhängigen Vergütungskomponente PSP/LTI erfolgt plangemäß nach Feststellung der Zielerreichung für den vierjährigen PSP/LTI-Bemessungszeitraum (Performance Periode) im Jahr 2028.

Weitere Informationen zur Entwicklung der Verpflichtungen im Zusammenhang mit den im Berichtsjahr gewährten Performance Shares im Rahmen des PSP/LTI finden sich in den Konzern-Notes im [Abschnitt 27. sonstige Rückstellungen](#).

Anlassbezogene Erfolgsvergütung im besonderen Ausnahmefall

Im Berichtsjahr gewährte der Aufsichtsrat aus dem besonderem Anlass des GTFTM-Flottenmanagementplans eine kompensatorische Erfolgsvergütung. Die hierbei zugrunde gelegten Zielsetzungen (Kriterien) fokussieren die Reduktion der hieraus entstandenen operativen und finanziellen Belastungen sowie die Weiterentwicklung der Resilienz des MTU-Geschäftsmodells.

Die Bemessung der anlassbezogenen Erfolgsvergütungskomponenten wurde mit einem Betrag in Höhe von 200.000 € bzw. 100.000 € je festgelegtem Kriterium für den Vorsitzenden bzw. je ordentlichem Mitglied des Vorstands beschlossen. Der gewählte Wertansatz berücksichtigt, dass der in 2023 mehrjährig angelegte GTFTM-Flottenmanagementplan das Chancen-/ Risikoprofil der MTU und damit die JEV/STI-Erfolgsvergütungskomponente signifikant belastet. Aufgrund der Wichtigkeit und Dringlichkeit der festgelegten Zielsetzungen wurde als Bemessungszeitraum (Performance Periode) das Berichtsjahr festgelegt.

⁶ Diese Angabe ist Bestandteil der Konzernnachhaltigkeitserklärung der MTU Aero Engines AG für das Geschäftsjahr 2024.



Nachfolgend werden die festgelegten Kriterien der gewährten anlassbezogenen Erfolgsvergütung sowie die Beurteilung des Aufsichtsrats zu deren Erreichungsgrad im Berichtsjahr beschrieben:

Kriterien - anlassbezogene Erfolgsvergütung	Feststellung zur Zielerreichung
1. Die durchschnittliche Durchlaufzeit von PW1100G-JM-Shopvisits wird im Berichtsjahr relativ zum Vorjahr deutlich reduziert und damit korrespondierend zusätzliche MRO-Kapazität geschaffen.	Der Aufsichtsrat betrachtet das Kriterium als im Berichtsjahr in vollem Umfang erfüllt. Im Geschäftsjahr 2024 konnten die unter dem Kriterium angestrebten Konzepte zur Verbesserung der Qualifikationsbreite und Flexibilität von Personalkapazitäten, des Shopfloor-Layouts sowie des Engpass-Managements entwickelt werden. Durch die Implementierung wesentlicher Umfänge dieser Konzepte konnte am größten MTU-MRO-Standort Hannover in 2024 eine Reduktion der Durchlaufzeiten von PW1100G-JM-Shopvisits um mehr als 20 % gegenüber dem Vorjahr erreicht werden. Auf diese Weise wurden die operative und finanzielle Risikoposition der MTU im Berichtsjahr relevant verbessert.
2. Die weltweiten MTU-MRO-Netzwerkkapazitäten für das PW1100G-JM werden gegenüber 2023 deutlich gesteigert.	Der Aufsichtsrat betrachtet das Kriterium als im Berichtsjahr in vollem Umfang erfüllt. Im Geschäftsjahr 2024 konnten die unter dem Kriterium angestrebten Konzepte zur Steigerung der MTU-Netzwerkkapazitäten in weiten Teilen implementiert und auf diese Weise eine Steigerung um mehr als 65% relativ zum Vorjahr erreicht werden. Diese Konzepte umfassen die Industrialisierung von „best-practice“-MRO-Prozessen und insbesondere signifikante Investitionen in den Ausbau relevanter Personal-, Maschinen- und Teststands-Kapazitäten an den Standorten Hannover, Rzeszów (EME) und Zhuhai. Auf diese Weise wurde die operative und finanzielle Risikoposition der MTU im Berichtsjahr relevant verbessert.
3. Die Anzahl an Neubau-Auslieferungen (Serientriebwerke) des PW1100G-JM durch die MTU wird gegenüber 2023 deutlich gesteigert.	Der Aufsichtsrat betrachtet das Kriterium als im Berichtsjahr in vollem Umfang erfüllt. Im Geschäftsjahr 2024 konnten die unter dem Kriterium angestrebten Konzepte zur signifikanten Steigerung der PW1100G-JM-Neubauauslieferungen in weiten Teilen implementiert werden und auf diese Weise eine Steigerung um mehr als 15% relativ zum Vorjahr erreicht werden. Diese Konzepte umfassen eine Optimierung des Materialmanagements und von Fertigungs- und Montageprozessen sowie die Steigerung der Personalflexibilität. Die gesteigerten Neubauauslieferungen fördern einen unterbrechungsfreieren Betrieb der durch den GTF-Flottenmanagementplan beeinträchtigten A320neo-Flotte. Auf diese Weise wurde die operative und finanzielle Risikoposition der MTU im Berichtsjahr relevant verbessert.

Kriterien - anlassbezogene Erfolgsvergütung	Feststellung zur Zielerreichung
4. Zusätzliche vertragliche Vereinbarungen gewähren erweiterten Zugriff auf steuerungsrelevante Programminformationen. Weiterhin sind Maßnahmen getroffen, die die Finanzierung der in die Programm-beteiligungen einzubringenden Ressourcen bzw. Kapazitäten absichern.	Der Aufsichtsrat betrachtet das Kriterium als im Berichtsjahr in vollem Umfang erfüllt. Im Geschäftsjahr 2024 konnten die unter dem Kriterium angestrebten vertraglichen Vereinbarungen erfolgreich geschlossen und umgesetzt werden. Dadurch konnten signifikante Maßnahmen zur Ausweitung der Leistungserbringung sowie eine verbesserte finanzielle Absicherung der in MTU-Programmbeteiligungen einzubringenden Ressourcen und Kapazitäten erreicht werden. Auf diese Weise wurde die operative und finanzielle Risikoposition der MTU im Berichtsjahr relevant verbessert.

Der Aufsichtsrat hat im Berichtsjahr beschlossen, dass er die im Vergütungssystem bestehende Ermächtigung zur Gewährung einer zusätzlichen, anlassbezogenen Erfolgsvergütung ab dem Geschäftsjahr 2025 nicht mehr beanspruchen wird. Durch seinen Beschluss betrachtet der Aufsichtsrat das Vergütungssystem dahingehend als angemessen und wirksam angepasst (weitere Erläuterungen hierzu finden sich im [Abschnitt Vergütungskomponenten und -struktur/ Erfolgsabhängige Komponenten/ Zusätzliche anlassbezogene Erfolgsvergütung im besonderen Ausnahmefall](#)).

Individuelle Vergütung der Mitglieder des Vorstands

Vergütung für das Berichtsjahr

Den Vorstandsmitgliedern wurden für das Berichtsjahr folgende Zielgesamtvergütungen gewährt; für die Erfolgsvergütungskomponenten wurde zunächst eine theoretische Zielerreichung von 100 % zugrunde gelegt.

Zur Entwicklung der Zielgesamtvergütung finden sich weitere Informationen [im Abschnitt Vertikalvergleich](#).

Zielgesamtvergütung

Mitglieder des Vorstands	Lars Wagner Vorsitzender des Vorstands		Peter Kameritsch Vorstand Finanzen und IT		Dr. Silke Maurer Vorständin OEM Operations ¹⁾		Michael Schreyögg Vorstand Programme	
	2024	2023	2024	2023	2024	2023	2024	2023
in €								
Festvergütung	1.100.004	999.996	660.000	600.000	660.000	600.000	660.000	600.000
Versorgungsentgelt ²⁾					200.000	200.000		
Nebenleistungen	39.479	36.386	9.595	9.863	10.347	16.001	29.911	26.826
Summe erfolgsunabhängige Vergütung	1.139.483	1.036.382	669.595	609.863	870.347	816.001	689.911	626.826
Anteil der erfolgsunabhängigen Vergütung in %	24%	21%	28%	32%	36%	48%	29%	32%
STI (JEV)	928.000	750.000	456.000	360.000	456.000	360.000	456.000	360.000
LTI (2024: PSP 2023: RSP)	1.392.000	1.100.000	684.000	540.000	684.000	540.000	684.000	540.000
Zusätzliche anlassbezogene Erfolgsvergütung im besonderen Ausnahmefall ³⁾	800.000	-	400.000	-	400.000	-	400.000	-
Summe erfolgsabhängige Vergütung	3.120.000	1.850.000	1.540.000	900.000	1.540.000	900.000	1.540.000	900.000
Anteil der erfolgsabhängigen Vergütung in %	64%	37%	64%	47%	64%	52%	64%	45%
Versorgungsaufwand (IAS 19) ⁴⁾	588.570	2.159.675 ⁵⁾	200.267	392.549			185.617	456.207
Anteil des Versorgungsaufwands in %	12%	43%	8%	21%			8%	23%
Zielgesamtvergütung	4.848.053	5.046.057	2.409.862	1.902.412	2.410.347	1.716.001	2.415.528	1.983.033

¹⁾ Mitglied des Vorstands seit 1.2.2023; Angabe der Vorjahreswerte auf Ganzjahresbasis zur besseren Vergleichbarkeit.

²⁾ Vorstandsmitgliedern, die vor dem Geschäftsjahr 2021 erstmalig bestellt wurden, wird eine leistungsorientierte Zusage gewährt.

³⁾ Beschluss des Aufsichtsrats im Berichtsjahr: Verzicht auf Möglichkeit der Gewährung ab dem Geschäftsjahr 2025 – weitere Erläuterungen im Abschnitt Vergütungskomponenten und -struktur/ Erfolgsabhängige Komponenten/ Zusätzliche anlassbezogene Erfolgsvergütung im besonderen Ausnahmefall

⁴⁾ Der Versorgungsaufwand (IAS 19) im Geschäftsjahr 2023 ist geprägt durch Past Service Costs im Zusammenhang mit der für die jeweilige Versorgungszusage maßgeblichen Anpassung der Grundvergütung zum 1.1.2024.

⁵⁾ Der Versorgungsaufwand (IAS 19) im Geschäftsjahr 2023 ist geprägt durch Past Service Costs im Zusammenhang mit der Anpassung der Grundvergütung infolge der Übernahme des Vorsizes des Vorstandes zum 1.1.2023.



Gewährte und geschuldete Vergütung

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 damit den im Folgejahr zufließenden Beträgen für das Berichtsjahr.

Mit Blick auf die im Berichtsjahr gewährte langfristige Erfolgsvergütung PSP/LTI wird aufgrund ihres vierjährigen Bemessungszeitraums (Performance Periode) im Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2027 berichtet werden.

Gewährte und geschuldete Vergütung

Mitglieder des Vorstands	Lars Wagner Vorsitzender des Vorstands		Peter Kameritsch Vorstand Finanzen und IT		Dr. Silke Maurer Vorständin OEM Operations ¹⁾		Michael Schreyögg Vorstand Programme		Summe	
	2024	2023	2024	2023	2024	2023	2024	2023	2024	2023
in €										
Festvergütung	1.100.004	999.996	660.000	600.000	660.000	550.000	660.000	600.000	3.080.004	2.749.996
Versorgungsentgelt ²⁾					200.000	183.333			200.000	183.333
Nebenleistungen ³⁾	39.479	36.386	9.595	9.863	10.347	16.001	29.911	26.826	89.333	89.076
Summe erfolgsunabhängige Vergütung	1.139.483	1.036.382	669.595	609.863	870.347	566.001	689.911	626.826	3.369.337	3.022.405
Anteil der erfolgsunabhängigen Vergütung in %	28%	54%	32%	59%	38%	59%	32%	59%		
STI (JEV) ⁴⁾	2.133.472	896.250	1.048.344	430.200	1.048.344	394.350	1.048.344	430.200	5.278.504	2.151.000
LTI (2024: PSP ⁵⁾ 2023: RSP ⁴⁾)		1.100.000		540.000		495.000		540.000		2.675.000
Zusätzliche anlassbezogene Erfolgsvergütung im besonderen Ausnahmefall ⁶⁾	800.000		400.000		400.000		400.000		2.000.000	
Summe erfolgsabhängige Vergütung	2.933.472	896.250	1.448.344	430.200	1.448.344	394.350	1.448.344	430.200	7.278.504	2.151.000
Anteil der erfolgsabhängigen Vergütung in %	72%	46%	68%	41%	62%	41%	68%	41%		
Summe gewährte und geschuldete Vergütung	4.072.955	1.932.632	2.117.939	1.040.063	2.318.691	960.351	2.138.255	1.057.026	10.647.841	5.173.405
Versorgungsaufwand (IAS 19) ^{7) 8)}	588.570	2.159.675 ⁹⁾	200.267	392.549			185.617	456.207	974.454	3.008.431
Gesamtvergütung einschließlich Versorgungsaufwand	4.661.525	4.092.307	2.318.206	1.432.612	2.318.691	960.351	2.323.872	1.513.233	11.622.295	8.181.836

¹⁾ Mitglied des Vorstands seit 1.2.2023

²⁾ Vorstandsmitglieder, die erstmalig nach dem 1. Januar 2021 in den Vorstand bestellt werden, erhalten ein Versorgungsentgelt zur Eigenvorsorge.

³⁾ Die Nebenleistungen beinhalten geldwerte Vorteile aus Sachbezügen in Höhe von 55.290 € (Vorjahr: 58.279 €), Prämien für zugunsten der Vorstandsmitglieder abgeschlossene Versicherungen in Höhe von 6.786 € (Vorjahr: 5.997 €) sowie Mitgliedsbeiträge in Höhe von 27.257 € (Vorjahr: 24.802 €).

⁴⁾ Die Auszahlung erfolgt nach Feststellung des Konzernabschlusses im Folgejahr.

⁵⁾ Über den LTI aus PSP (Tranche 2024) wird nach Ablauf der vierjährigen Performance Periode im Geschäftsjahr 2027 als gewährte oder geschuldete Vergütung berichtet.

⁶⁾ Der Aufsichtsrat hat im Berichtsjahr beschlossen, dass er die im Vergütungssystem bestehende Ermächtigung zur Gewährung einer zusätzlichen, anlassbezogenen Erfolgsvergütung ab dem Geschäftsjahr 2025 nicht mehr beanspruchen wird.

⁷⁾ Vorstandsmitgliedern, die vor dem Geschäftsjahr 2021 erstmalig bestellt wurden, wird eine leistungsorientierte Zusage gewährt.

⁸⁾ Der Versorgungsaufwand (IAS 19) im Geschäftsjahr 2023 ist geprägt durch Past Service Costs im Zusammenhang mit der für die jeweilige Versorgungszusage maßgeblichen Anpassung der Grundvergütung zum 1.1.2024.

⁹⁾ Der Versorgungsaufwand (IAS 19) im Geschäftsjahr 2023 ist geprägt durch Past Service Costs im Zusammenhang mit der Anpassung der Grundvergütung infolge der Übernahme des Vorsizes des Vorstandes zum 1.1.2023.



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 Vergütung der Mitglieder des Vorstands war weder im Berichts- noch im Vorjahr aufgrund des Überschreitens der festgelegten Maximalvergütung anzupassen.

Ehemalige Vorstandsmitglieder erhielten im Berichtsjahr ein Altersruhegeld in Höhe von 917.341 € (Reiner Winkler 607.650 €, Dr. Rainer Martens 309.691 €).

Vertikalvergleich

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. Dabei sind nachfolgende Aspekte zu berücksichtigen:

- / Die Überprüfung und gegebenenfalls Anpassung der Zieldirektvergütung des Vorstands erfolgt bislang abweichend zur übrigen Belegschaft nicht auf jährlicher Basis, sondern in geringerer Frequenz und hat damit einen mehrjährigen Inflationsausgleich zu berücksichtigen.
- / Die erfolgsabhängigen Vergütungskomponenten wirken sich im Vertikalvergleich aufgrund der differenzierten Vergütungsstrukturen sehr unterschiedlich aus und ermöglichen keinen Rückschluss auf die Entwicklung der jeweiligen Zieldirektvergütungen.
- / Das nach deutschem Handelsrecht (HGB) abgeleitete Jahresergebnis nach Steuern der MTU Aero Engines AG ist aufgrund der Gewinnthesaurierung innerhalb ausländischer Tochtergesellschaften bedingt aussagekräftig für den Erfolg des MTU-Konzerns und damit als Referenz für die Entwicklung der erfolgsabhängigen Vergütungskomponenten. Entsprechend wird an dieser Stelle als zusätzliche Information die Kennzahl EBIT (bereinigt) des Konzerns, welche gleichermaßen als finanzielles Erfolgsziel für erfolgsabhängige Vergütungskomponenten des Vorstands sowie der gesamten inländischen Belegschaft zugrunde gelegt wird, berichtet.
- / Die Ermittlung der jährlichen Veränderungen der Vergütung erfolgte in allen betrachteten Vergütungsgruppen ohne Einbezug der betrieblichen Altersversorgung.

Vertikalvergleich

	2024	Veränderung 2024 zu 2023 in %	2023	Veränderung 2023 zu 2022 in %	2022	Veränderung 2022 zu 2021 in %	2021	Veränderung 2021 zu 2020 in %	2020
Gewährte und geschuldete Vergütung im Berichtsjahr aktiver Vorstandsmitglieder									
Lars Wagner	4.072.955	34%	3.032.632	53% ¹⁾	1.977.460	9%	1.809.566	32%	1.374.109
Peter Kameritsch	2.117.939	34%	1.580.063	-20%	1.973.178	9%	1.812.449	31%	1.379.276
Dr. Silke Maurer	2.318.691	41%	1.638.685	-	2)				
Michael Schreyögg	2.138.255	34%	1.597.026	-20%	1.991.578	9%	1.830.669	31%	1.395.212
Ertragskennziffern									
Konzern EBIT bereinigt (IFRS)	1.053	29%	818	25%	655	40%	468	13%	416
Jahresüberschuss / Jahresfehlbetrag AG (HGB)	494	294%	-255	-195%	267	35%	198	50%	132
Durchschnittliche Vergütung der Belegschaft									
Arbeitnehmer in Deutschland ³⁾	99.265	5%	94.380	6%	88.870	2%	87.118	8%	81.035

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⁾ 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 2024 zu 2023 in %	Veränderung 2023 zu 2022 in %	Veränderung 2022 zu 2021 in %	Veränderung 2021 zu 2020 in %
Vergütung früherer Vorstandsmitglieder				
Dr. Rainer Martens	1%	1%	34%	- ¹⁾
Dr. Stefan Weingartner			- ²⁾	- ²⁾
Reiner Winkler	1%	- ³⁾		
Gewährte und geschuldete Vergütung im Geschäftsjahr aktiver Aufsichtsratsmitglieder				
Gordon Riske (Vorsitzender von Aufsichtsrat, Personalausschuss und Nominierungsausschuss) (Aufsichtsratsmitglied seit 5.5.2022)	0%	55%	- ⁴⁾	
Josef Mailer (Stellvertretender Vorsitzender Aufsichtsrat)	0%	0%	74%	- 6%
Dr. Joachim Rauhut bis 8.5.2024 (Vorsitzender Prüfungsausschuss bis 8.5.2024; Mitglied Personalausschuss und Nominierungsausschuss zwischen 11.5.2023 und 8.5.2024)	- 62%	14%	85%	- 5%
Ute Wolf (Aufsichtsratsmitglied seit 11.5.2023; Vorsitzende Prüfungsausschuss sowie Mitglied Personalausschuss und Nominierungsausschuss seit 8.5.2024)	148%	- ³⁾		
Dr. Christine Bortenlänger (Mitglied Prüfungsausschuss seit 22.4.2021)	- 2%	0%	97%	17%
Dr. Johannes Bussmann (seit 8.5.2024)	- ⁵⁾			
Kai Eisenblätter (Aufsichtsratsmitglied seit 11.5.2023)	46%	- ³⁾		
Daniele Frijia (Aufsichtsratsmitglied seit 17.8.2022)	2%	152%	- ⁴⁾	
Dr. Marc Haltrich (Aufsichtsratsmitglied seit 11.5.2023)	46%	- ³⁾		
Anita Heimerl	- 3%	3%	67%	0%
Dr. Rainer Martens (Aufsichtsratsmitglied seit 26.1.2021)	- 3%	3%	77%	- ¹⁾
Claudia Sowa-Frank (Aufsichtsratsmitglied seit 11.5.2023)	57%	- ³⁾		
Univ.-Prof. Dr. Marion A. Weissenberger-Eibl	- 3%	3%	67%	3%

¹⁾ Erstmalige Auszahlung im Geschäftsjahr 2021.

²⁾ Einmalige Auszahlung im Geschäftsjahr 2021.

³⁾ Erstmalige Auszahlung im Geschäftsjahr 2023.

⁴⁾ Erstmalige Auszahlung im Geschäftsjahr 2022.

⁵⁾ Erstmalige Auszahlung im Berichtsjahr.

Regelungen bei Beendigung der Tätigkeit

Regelungen im Fall eines unterjährigen Ein- oder Austritts

Bei einem – auf das Geschäftsjahr bezogenen – unterjährigem Eintritt oder Austritt – werden die Ansprüche auf die Festvergütung sowie auf die erfolgsabhängigen Vergütungskomponenten JEV/STI bzw. PSP/LTI pro rata temporis gekürzt.

Altersversorgung

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

Zur Ablösung der durch das jeweilige Vorstandsmitglied bis zum Beginn der Vorstandstätigkeit erdienten MTU-Anwartschaften erfolgt die Gewährung eines Startbausteins in Höhe des individuell erdienten Versorgungskapitals. Mit Feststellung des Startbausteins wird für jedes berechnete Vorstandsmitglied ein Versorgungskonto eröffnet, dem jährlich weitere Kapitalbausteine gutgeschrieben werden. Die jährlichen Kapitalbausteine werden auf Basis eines individuellen Beitrags sowie eines altersabhängigen Faktors ermittelt. Dabei berücksichtigt der altersabhängige Faktor eine Verzinsung von 6 % pro Jahr bis zur Vollendung des 60. Lebensjahres. Die Beitragszeit ist im Regelfall auf 15 Vorstandsdienstjahre begrenzt und endet mit Vollendung des 60. Lebensjahres. Ab dem Alter von 61 Jahren wird das Versorgungskapital bis zur Inanspruchnahme jährlich mit 4 % verzinst (Bonussumme) – bis zu Vollendung des 65. Lebensjahres. 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, mit 1%iger Anpassung pro Jahr. Weiterhin kann das Versorgungsguthaben auf Antrag des Vorstands alternativ als Kapital in 10 Raten, mit jeweils 4%iger Anhebung, ausbezahlt werden.

Vorstandsmitglieder, die erstmalig nach dem 1. Januar 2021 in den Vorstand bestellt werden, erhalten anstelle der Direktzusage ein Versorgungsentgelt als pauschalen, zweckgebundenen Betrag zur Eigenvorsorge, welcher jährlich in bar ausgezahlt wird. Durch die Gewährung des Versorgungsentgelts anstelle von Direktzusagen entfallen für die MTU die mit leistungsorientierten Zusagen einhergehenden versicherungsmathematischen Chancen und Risiken.

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⁾
Lars Wagner	207.344	207.344	543.962	31.12.2025	424.682
Peter Kameritsch	461.573	461.573	297.504	31.12.2025	245.867
Michael Schreyögg	365.627	365.627	378.089	31.07.2026	357.065

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 (ohne individuelle Aufbauskonten [Entgeltumwandlung] aus Vordienstzeiten) unter Berücksichtigung der maximal erreichbaren Beitragszeit. Bei Lars Wagner und Peter Kameritsch wurden Beiträge bis zum 31.12.2025 berücksichtigt.

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				
	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⁾
Mitglieder des Vorstands				
in €				
Lars Wagner	2024	588.570	0	4.942.257
	2023	474.533	1.685.142 ^{2) 3)}	5.074.706
Peter Kameritsch	2024	200.267	0	5.846.312 ⁴⁾
	2023	169.433	223.116 ²⁾	5.593.686
Michael Schreyögg	2024	185.617	0	6.687.857
	2023	158.430	297.777 ²⁾	6.427.521
Summe	2024	974.454	0	17.476.426
	2023	802.396	2.206.035	17.095.913

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

²⁾ Der Versorgungsaufwand (IAS 19) im Vorjahr 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 Vorjahr ist geprägt durch Past Service Costs im Zusammenhang mit der Anpassung der Grundvergütung infolge der Übernahme des Vorsitzes des Vorstandes zum 1.1.2023.

⁴⁾ Infolge der Entscheidung von Peter Kameritsch im Januar 2025 für eine Mandatsverlängerung über den 31.12.2025 hinaus nicht zur Verfügung zu stehen, würde sich rechnerisch die Rückstellung zum 31.12.2024 auf 4.416.138 EUR verringern.

Die Pensionsverpflichtungen (DBO) gegenüber ehemaligen Vorstandsmitgliedern, bewertet nach internationalen Rechnungslegungsstandards (IFRS), belaufen sich auf 21.551.775 € (Vorjahr: 22.113.042 €).

Vorzeitige Beendigung der Tätigkeit

Abfindung

Die Vorstandsmitglieder haben bei vorzeitiger Beendigung ihrer Tätigkeit auf Veranlassung der MTU Anspruch auf eine Abfindung in Höhe der Summe aus anteiliger Festvergütung, anteiliger Jahreserfolgsvergütung (JEV/STI) sowie anteiliger Vergütung aus dem Performance Share Plan (PSP/LTI) für die ursprüngliche Restlaufzeit ihrer Verträge. Die Abfindung ist auf das Zweifache der jährlichen Gesamtvergütung des ausscheidenden Vorstandsmitglieds beschränkt („Abfindungs-Cap“).

Für den Fall einer Kündigung durch die MTU aus wichtigem Grund entfällt die Zahlung einer Abfindung. Darüber hinaus verfallen alle PSP/LTI-Tranchen entschädigungslos.

Im Falle eines Kontrollwechsels (Change-of-Control - CoC) haben die Vorstandsmitglieder das Recht, ihr Amt als Mitglied des Vorstands aus wichtigem Grund niederzulegen. Gemäß den Vorstandsverträgen liegt ein Kontrollwechsel dann vor, wenn eine Aktionärin oder ein Aktionär allein oder durch ihm gemäß §§ 33 ff WpHG zuzurechnende Stimmrechte die Mehrheit an der Gesellschaft erwirbt und dies für den Vorstand mit wesentlichen Nachteilen verbunden ist. Wesentliche Nachteile liegen insbesondere vor, wenn der Vorstand abberufen wird, sich seine Zuständigkeiten und Aufgaben wesentlich ändern oder wenn der Vorstand aufgefordert wird, einer Verringerung seiner Bezüge oder einer vorzeitigen Beendigung seines Dienstvertrags zuzustimmen. Für diesen Fall steht jedem Mitglied des Vorstands ein Sonderkündigungsrecht zu, das innerhalb eines Zeitraums von sechs Monaten mit einer Frist von drei Monaten zum Monatsende auszuüben ist. Falls ein Mitglied des Vorstands von seinem Sonderkündigungsrecht Gebrauch macht oder der Vorstandsanstellungsvertrag innerhalb eines Zeitraums von neun Monaten seit dem Kontrollwechsel einvernehmlich aufgehoben wird, erhält der Vorstand als Abfindung sämtliche noch ausstehenden Bezüge bis zum Ablauf der vorgesehenen Vertragslaufzeit. Für die Berechnung der Abfindung wird die Zielerreichung im Hinblick auf die variablen Bezüge auf 100 % festgelegt. Die maximale Abfindungssumme ist auf das Abfindungs-Cap begrenzt.

Arbeitsunfähigkeit und Tod

Im Falle der Arbeitsunfähigkeit durch Krankheit, Unfall oder einen anderen vom Vorstandsmitglied nicht zu vertretenden Grund erhält das Vorstandsmitglied für die Dauer von 12 Monaten, jedoch maximal bis zum Ende des Vorstandsanstellungsvertrages, seine Festvergütung weiter. Die Jahreserfolgsvergütung wird ebenfalls weiterhin gewährt. Dauert eine vorübergehende Arbeitsunfähigkeit länger als 12 Monate an, erfolgt eine anteilige Kürzung des bei Ablauf der

Performance Periode ermittelten Auszahlungsbetrags. Dieser ermittelt sich aus folgendem Verhältnis: Anzahl der über den Zeitraum von 12 Monaten hinausgehenden vollen Monate der Arbeitsunfähigkeit im Vergleich zur gesamten Performance Periode von 48 Monaten.

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

Erfolgsabhängige Vergütung bei vorzeitiger Beendigung

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

Endet der Vorstandsanstellungsvertrag durch außerordentliche Kündigung aus wichtigem Grund gem. § 626 Abs. 1 BGB durch die MTU oder durch die Niederlegung des Mandats durch das Vorstandsmitglied ohne einvernehmliche Regelung oder wird die Bestellung durch den Aufsichtsrat aus wichtigem Grund gemäß § 84 Abs. 4 AktG vor dem Ende der Performance Periode widerrufen, verfallen alle Performance Shares des PSP/LTIs entschädigungslos („bad leaver“).

Endet die Vorstandstätigkeit infolge des Verzichts auf eine Wiederbestellung nach Ablauf des Vorstandsanstellungsvertrags, gleich ob auf Betreiben der MTU oder des jeweiligen Vorstandsmitglieds, werden dem jeweiligen Vorstandsmitglied die innerhalb seiner Dienstzeit gewährten, laufenden PSP/LTI-Tranchen nach Ablauf des Bemessungszeitraums (Performance Periode) und Maßgabe der jeweiligen Zielerreichung entsprechend den beschriebenen PSP/LTI-Planbedingungen ausgezahlt („good leaver“).

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.

Gewährte und geschuldete Vergütung des Aufsichtsrats 2024

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) 7)}	120.000	60%	40.000	20%	39.000	20%	199.000	100%
Dr. Joachim Rauhut (Vorsitzender Prüfungsausschuss bis 8.5.2024; Mitglied Personalausschuss und Nominierungsausschuss zwischen 11.5.2023 und 8.5.2024) ^{2) 5)}	28.444	38%	32.000	42%	15.000	20%	75.444	100%
Ute Wolf (Vorsitzende Prüfungsausschuss seit 8.5.2024) ^{3) 6)}	80.000	47%	58.250	34%	33.000	19%	171.250	100%
Dr. Christine Bortenlänger ⁴⁾	80.000	60%	20.000	15%	33.000	25%	133.000	100%
Dr. Johannes Bussmann (seit 8.5.2024)	51.778	74%			18.000 ⁸⁾	26%	69.778	100%
Kai Eisenblätter ⁷⁾	80.000	79%			21.000	21%	101.000	100%
Daniele Frijia ^{1) 7)}	80.000	63%	20.000	16%	27.000	21%	127.000	100%
Dr. Marc Haltrich	80.000	79%			21.000	21%	101.000	100%
Anita Heimerl ⁷⁾	80.000	79%			21.000	21%	101.000	100%
Dr. Rainer Martens	80.000	79%			21.000	21%	101.000	100%
Claudia Sowa-Frank ^{4) 7)}	80.000	60%	20.000	15%	33.000	25%	133.000	100%
Univ.-Prof. Dr. Marion A. Weissenberger-Eibl	80.000	79%			21.000	21%	101.000	100%
Summe	1.160.222		280.250		336.000		1.776.472	

¹⁾ Mitglied Personalausschuss.

²⁾ Mitglied Personalausschuss bis 8.5.2024.

³⁾ Mitglied Personalausschuss seit 8.5.2024.

⁴⁾ Mitglied Prüfungsausschuss.

⁵⁾ Mitglied Nominierungsausschuss bis 8.5.2024

⁶⁾ Mitglied Nominierungsausschuss seit 8.5.2024

⁷⁾ Diese Arbeitnehmervertreter:innen haben erklärt, ihre Aufsichtsratsvergütung nach den Richtlinien des Deutschen Gewerkschaftsbundes an die Hans-Böckler-Stiftung abzuführen.

⁸⁾ Dr. Johannes Bussmann hat auf Sitzungsgeld in Höhe von 3.000 EUR verzichtet.

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 2024 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 2024 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 Wirtschaftsprüferinnen, Wirtschaftsprüfer und Wirtschaftsprüfungsgesellschaften in der Fassung vom 1. Januar 2024 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 18. März 2025

KPMG AG
Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

Huber-Straßer
Wirtschaftsprüferin

Hanshen
Wirtschaftsprüfer