



VERGÜTUNGSBERICHT

Der Vergütungsbericht erläutert die Vergütungssysteme für Vorstand und Aufsichtsrat der Rheinmetall AG und berichtet über die Höhe und Struktur der Vergütung der Organmitglieder. Hierzu wird die individuell gewährte und geschuldete Vergütung für aktuelle und ehemalige Vorstands- und Aufsichtsratsmitglieder im Geschäftsjahr 2024 offengelegt. Als gewährte und geschuldete Vergütung wird diejenige Vergütung dargestellt, für die die zugrundeliegende Tätigkeit mit Ablauf des Geschäftsjahres 2024 vollständig erbracht ist. Durch die Erläuterung der Vergütungssystematik der einzelnen Vergütungsbestandteile wird insbesondere auf die Nachvollziehbarkeit der sich ergebenden Vergütungen geachtet und deren Förderung der langfristigen Entwicklung der Rheinmetall AG dargelegt. Der Bericht richtet sich nach den Maßgaben des § 162 Aktiengesetz (AktG) sowie den Empfehlungen und Anregungen des Deutschen Corporate Governance Kodex (DCGK) in seiner Fassung vom 28. April 2022.

Der Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2023 wurde der Hauptversammlung am 14. Mai 2024 gemäß § 120a Abs. 4 AktG vorgelegt und mit einer deutlichen Mehrheit von 90,93% gebilligt. Das sehr gute Abstimmungsergebnis macht deutlich, dass der grundsätzliche Aufbau, die Nachvollziehbarkeit und die Transparenz des letztjährigen Vergütungsberichts auf hohe Akzeptanz bei den Aktionären gestoßen ist. Dies bestätigt Vorstand und Aufsichtsrat der Rheinmetall AG, den vorliegenden Bericht für das Geschäftsjahr 2024 in dieser bewährten Form weiterzuführen. Zugunsten einer noch höheren Verständlichkeit und Nachvollziehbarkeit wurde die Berichterstattung an einzelnen Stellen um weitere Erläuterungen ergänzt.

Der nachstehende Vergütungsbericht sowie das aktuelle Vergütungssystem für Vorstand und Aufsichtsrat sind auf der Internetseite der Rheinmetall AG verfügbar. Eine Prüfung des Vergütungsberichts erfolgte über die Anforderungen des § 162 Abs. 3 AktG hinaus auch in materieller Hinsicht durch die Deloitte GmbH Wirtschaftsprüfungsgesellschaft. Der entsprechende Bestätigungsvermerk zum Jahresabschluss ist unter dem vorgenannten Pfad abrufbar.

VERGÜTUNG DES VORSTANDS

Executive Summary

Armin Papperger Vorsitzender des Vorstands

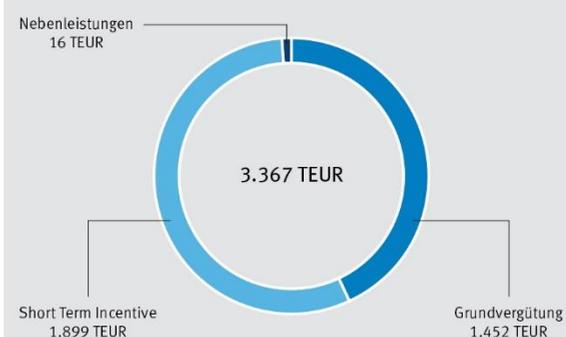
Kurzbiografie

- Bei Rheinmetall seit 1990
- Mitglied des Vorstands seit 1. Januar 2012
- Vorsitzender des Vorstands seit 1. Januar 2013
- Bestellt bis 31. Dezember 2029

Vergütungsentscheidungen 2024

- Erhöhung der Grundvergütung und des Zielbetrags Short Term Incentive um 12%
- Ergebnis vor Steuern i.H.v. 1.360 MioEUR und operativer Free Cashflow von 1.049 MioEUR führen zusammen mit einer ESG-Zielerreichung von 218,75% zu einer Gesamtzielerreichung von 196% im Short Term Incentive
- Zuteilung einer neuen Tranche von virtuellen Aktien im Rahmen des Long Term Incentive; Auszahlung nach Ablauf des Geschäftsjahres 2027

Gewährte und geschuldete Vergütung 2024



Peter Sebastian Krause Mitglied des Vorstands

Kurzbiografie

- Bei Rheinmetall seit 1997
- Mitglied des Vorstands seit 1. Januar 2017
- Niederlegung des Vorstandsamts zum 30. September 2024

Vergütungsentscheidungen 2024

- Erhöhung der Grundvergütung und des Zielbetrags Short Term Incentive um 12%
- Ergebnis vor Steuern i.H.v. 1.360 MioEUR und operativer Free Cashflow von 1.049 MioEUR führen zusammen mit einer ESG-Zielerreichung von 218,75% zu einer Gesamtzielerreichung von 196% im Short Term Incentive
- Zuteilung einer neuen Tranche von virtuellen Aktien im Rahmen des Long Term Incentive; Auszahlung nach Ablauf des Geschäftsjahres 2027

Gewährte und geschuldete Vergütung 2024



Dagmar Steinert Mitglied des Vorstands

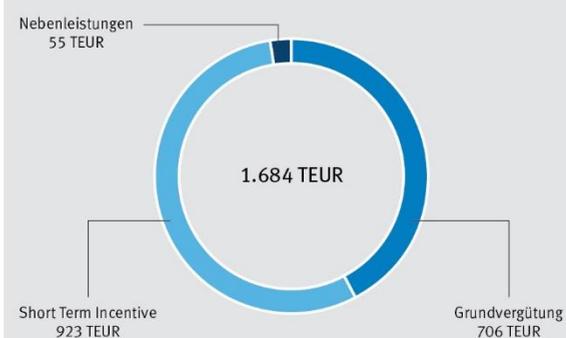
Kurzbiografie

- Bei Rheinmetall seit 2022
- Mitglied des Vorstands seit 1. Dezember 2022
- Niederlegung des Vorstandsamts zum 31. Dezember 2024

Vergütungsentscheidungen 2024

- Erhöhung der Grundvergütung und des Zielbetrags Short Term Incentive um 12%
- Ergebnis vor Steuern i.H.v. 1.360 MioEUR und operativer Free Cashflow von 1.049 MioEUR führen zusammen mit einer ESG-Zielerreichung von 218,75% zu einer Gesamtzielerreichung von 196% im Short Term Incentive
- Zuteilung einer neuen Tranche von virtuellen Aktien im Rahmen des Long Term Incentive; Auszahlung nach Ablauf des Geschäftsjahres 2027

Gewährte und geschuldete Vergütung 2024



Dr. Ursula Biernert-Kloß Mitglied des Vorstands

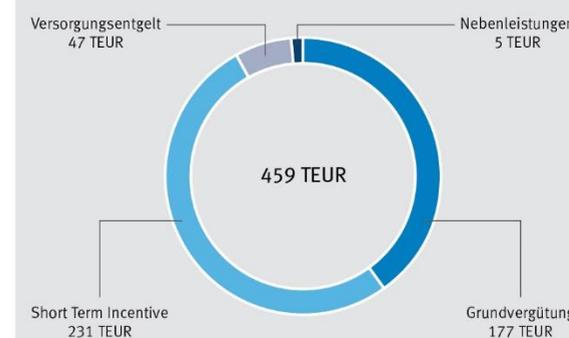
Kurzbiografie

- Bei Rheinmetall seit 2024
- Mitglied des Vorstands seit 1. Oktober 2024
- Bestellt bis 30. September 2027

Vergütungsentscheidungen 2024

- Zeitanteilige Vergütung im Geschäftsjahr 2024 (pro rata)
- Ergebnis vor Steuern i.H.v. 1.360 MioEUR und operativer Free Cashflow von 1.049 MioEUR führen zusammen mit einer ESG-Zielerreichung von 218,75% zu einer Gesamtzielerreichung von 196% im Short Term Incentive
- Zuteilung einer neuen Tranche von virtuellen Aktien im Rahmen des Long Term Incentive; Auszahlung nach Ablauf des Geschäftsjahres 2027

Gewährte und geschuldete Vergütung 2024



Der Aufsichtsrat hat im Geschäftsjahr 2023 ein überarbeitetes Vergütungssystem für die Mitglieder des Vorstands der Rheinmetall AG beschlossen und der Hauptversammlung am 14. Mai 2024 unter Tagesordnungspunkt 8 zur Billigung vorgelegt. Die Hauptversammlung hat das System zur Vergütung der Mitglieder des Vorstands mit einer deutlichen Mehrheit von 92,49% gebilligt. Das überarbeitete Vergütungssystem gilt seit dem 1. Januar 2024 für alle amtierenden Vorstandsmitglieder sowie für alle Neu- und Wiederbestellungen und bildet die Grundlage für die im Geschäftsjahr 2024 gewährte und geschuldete Vergütung.

Die wesentlichen Änderungen gegenüber dem bisherigen Vergütungssystem sind insbesondere:

- Anpassung der Gewichtung der finanziellen Erfolgsziele in der kurzfristig variablen Vergütung
- Berücksichtigung von ESG-Zielen in der kurzfristig variablen Vergütung mit einer Gewichtung von 20%
- Bedienung der Hälfte der langfristig variablen Vergütung in Aktien der Rheinmetall AG
- Einführung der Möglichkeit, auf außergewöhnliche Entwicklungen angemessen zu reagieren
- Vereinheitlichung der Berechnungsmethoden der Erfolgsziele in der langfristig variablen Vergütung
- Änderung des Vergleichsindex für die Ermittlung des relativen Total Shareholder Return
- Anpassung der Höhe der Maximalvergütung

Die Vorstandsvergütung der Rheinmetall AG sieht zum einen eine erfolgsunabhängige Vergütung (Feste Vergütung) vor, die aus drei Komponenten besteht: der Grundvergütung, den Nebenleistungen und einer betrieblichen Altersversorgung (bAV). Zum anderen wird eine erfolgsabhängige Vergütung (Variable Vergütung) berücksichtigt, die aus zwei Komponenten besteht: dem auf ein Jahr ausgerichteten Short Term Incentive (STI) und dem langfristig angelegten Long Term Incentive (LTI). Darüber hinaus sieht das Vergütungssystem weitere Regelungen vor wie z. B. Malus und Clawback, Share Ownership Guidelines, Leistungen bei Vertragsbeendigung und die Handhabung interner sowie externer Mandatsbezüge. Eine Übersicht der Ausgestaltung der seit dem 1. Januar 2024 gültigen Vorstandsvergütung ist folgendem Schaubild zu entnehmen.

Übersicht über das Vergütungssystem ^{ESRS 2 GOV-3 29 c), d)}

Feste Vergütung	Grundvergütung	• Jährliches Festgehalt, das in zwölf monatlichen Raten ausbezahlt wird	
	Nebenleistungen	• Zuschüsse zur Kranken- und Pflegeversicherung, Zuschuss zur privaten Altersvorsorge, Unfallversicherung sowie private Dienstwagennutzung	
	Versorgungszusage/-entgelt	<ul style="list-style-type: none"> • Kapitalbausteinplan • Jährlicher Grundbeitrag in Höhe von 16% der Grundvergütung und des STI bei 100% Zielerreichung • Ggf. zusätzlicher erfolgsabhängiger Aufbaubeitrag (Cap in Höhe von 30% des Grundbeitrags) • Umrechnung des Grundbeitrags und des etwaigen erfolgsabhängigen Aufbaubeitrags mittels eines Kapitalisierungsfaktors in Kapitalbaustein • Auszahlung in Form einer lebenslangen Rente (Renteneintrittsalter liegt bei 65 Jahren) • Alternativ Versorgungsentgelt in bar zur Eigenvorsorge 	
Variable Vergütung	STI	Plantyp	• Zielbonus
		Performanceperiode	• 1 Jahr
		Erfolgsziele	<ul style="list-style-type: none"> • 60% Ergebnis vor Steuern (EBT) (0%-250% Zielerreichung) • 20% Operativer Free Cashflow (OFCF) (0%-250% Zielerreichung) • 20% nicht-finanzielle/individuelle/kollektive Ziele (0%-250% Zielerreichung)
		Auszahlung	• Bar nach Ablauf eines jeden Geschäftsjahres (0%-250% des Zielbetrags)
	LTI	Plantyp	• Performance Share Plan
		Performanceperiode	• 4 Jahre
		Erfolgsziele	<ul style="list-style-type: none"> • 40% relativer TSR (0%-200% Zielerreichung) • 40% ROCE (0%-200% Zielerreichung) • 20% "Environmental, Social and Governance" (ESG) (0%-200% Zielerreichung)
		Auszahlung	• 50% in bar und 50% in Aktien nach Ablauf der vierjährigen Performanceperiode (0%-250% des Zielbetrags)
Maximalvergütung	<ul style="list-style-type: none"> • Vorstandsvorsitzender: 8.500.000 € • Ordentliches Vorstandsmitglied: 4.250.000 € 		
Malus- und Clawback-Regelungen	• Reduzierung noch nicht ausgezahlter sowie Rückforderung bereits ausgezahlter variabler Vergütung bei Compliance-Verstößen und fehlerhaften Konzernabschlüssen (STI und LTI)		
Share Ownership Guidelines (SOG)	Aktienkauf und -halteverpflichtungen in Höhe von: <ul style="list-style-type: none"> • 200% der jährlichen Brutto-Grundvergütung für den Vorstandsvorsitzenden • 100% der jährlichen Brutto-Grundvergütung für die Ordentlichen Vorstandsmitglieder 		
Vergütungsbezogene Rechtsgeschäfte	<ul style="list-style-type: none"> • Vorstandsdienstverträge werden befristet für die Dauer der Bestellung zum Mitglied des Vorstands und damit für eine Zeit von maximal fünf Jahren abgeschlossen • Abfindungs-Cap: Im Fall einer vorzeitigen Beendigung des Vorstandsdienstvertrags sollen Zahlungen einschließlich Nebenleistungen den Wert von zwei Jahresvergütungen nicht überschreiten und nicht mehr als die dann noch gegebene Restlaufzeit des Vorstandsdienstvertrags vergüten 		
Mandatsbezüge	• Mandatsbezüge aus verbundenen Unternehmen werden auf die Grundvergütung angerechnet; bei Vergütungen aus Mandaten in nicht verbundenen Unternehmen entscheidet der Aufsichtsrat über eine Anrechnung		

1. Grundsätze der Vorstandsvergütung

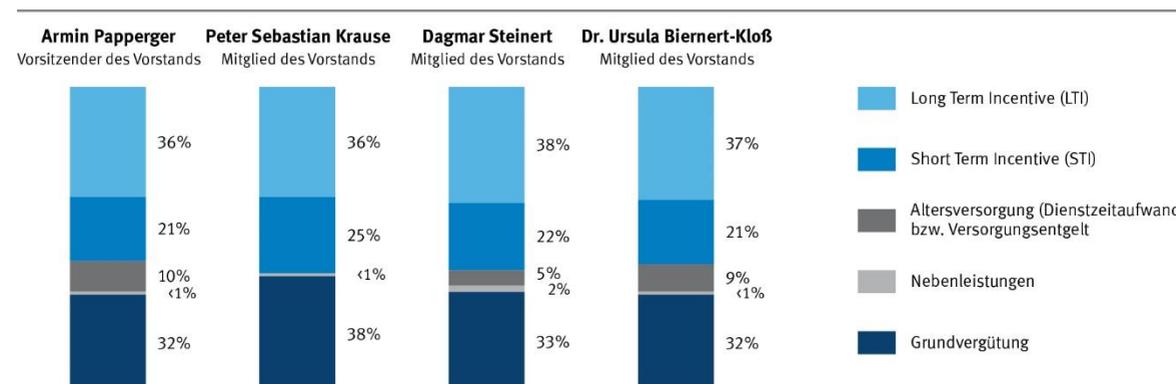
Die Vergütung der Vorstandsmitglieder der Rheinmetall AG ist auf eine nachhaltige und langfristige Unternehmensentwicklung ausgerichtet. Sie leistet insofern einen Beitrag zur Förderung der Geschäftsstrategie und setzt Anreize für eine wertschaffende und langfristige Entwicklung der Rheinmetall AG. Die Vorstandsmitglieder werden ihrem Aufgaben- und Verantwortungsbereich entsprechend angemessen vergütet, wobei sowohl der persönlichen Leistung eines jeden Vorstandsmitglieds als auch der wirtschaftlichen Lage und dem Erfolg des Unternehmens angemessen Rechnung getragen wird. Dabei sollen eine im nationalen und internationalen Vergleich wettbewerbsfähige Vergütung ermöglicht und Anreize für engagierte und erfolgreiche Arbeit geschaffen werden.

1.1 Zielgesamt- und Maximalvergütung der Vorstandsmitglieder

Der Aufsichtsrat setzt für jedes Vorstandsmitglied eine Zielgesamtvergütung fest, die die Summe der festen Vergütungsbestandteile (Grundvergütung, Nebenleistungen und bAV) und variablen Vergütungsbestandteile (STI und LTI bei hundertprozentiger Zielerreichung) bildet. Die maximale Gesamtvergütung für das jeweilige Vorstandsmitglied entspricht dem Betrag, der sich rechnerisch aus der Summe aller Vergütungsbestandteile für das betreffende Geschäftsjahr unter Berücksichtigung der festgelegten maximalen Begrenzungen (STI und LTI bei jeweils maximaler Zielerreichung) der variablen Vergütung ergibt.

Darüber hinaus wurde für die Summe aller Vergütungsbestandteile eine betragliche Maximalvergütung gemäß § 87a Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 AktG definiert. Diese beträgt seit dem 1. Januar 2024 für den Vorstandsvorsitzenden 8.500.000 EUR und für ordentliche Vorstandsmitglieder jeweils 4.250.000 EUR. Die Maximalvergütung bezieht sich auf die Summe aller Zahlungen, die aus den Vergütungsregelungen für ein Geschäftsjahr resultieren. Sollte die Summe der Zahlungen aus einem Geschäftsjahr diese festgelegte Maximalvergütung übersteigen, so wird der zuletzt zur Auszahlung anstehende Vergütungsbestandteil (in der Regel der LTI) gekürzt. Eine Erläuterung, wie die festgelegte Maximalvergütung der Vorstandsmitglieder im Geschäftsjahr 2024 eingehalten wurde, ist Ziffer 3.4 zu entnehmen.

Die folgende Abbildung zeigt die relativen Anteile der Vergütungsbestandteile an der Zielgesamtvergütung (Vergütungsstruktur) für das Geschäftsjahr 2024:



1.2 Angemessenheit der Vorstandsvergütung

Der Aufsichtsrat unterzieht, unterstützt durch den Personal- und Vergütungsausschuss, die Höhe der Vorstandsvergütung regelmäßig einer Angemessenheitsprüfung, wobei der Aufsichtsrat von einem unabhängigen und externen Vergütungsexperten beraten wird.

In die ausführliche Befassung mit der Vorstandsvergütung fließt insbesondere ein horizontaler Vergütungsvergleich ein, bei dem die Höhe der Ziel- und Maximalvergütung der Vorstandsmitglieder mit den Vergütungen ins Verhältnis gesetzt wird, die bei vergleichbaren Gesellschaften üblich sind. Als relevanter Vergleichsmarkt werden die DAX-Unternehmen herangezogen. Der Vergleich erfolgt dabei auch unter Berücksichtigung von Umsatz, Mitarbeiterzahl, Börsenwert, Internationalität und Komplexität des Rheinmetall-Konzerns.

Die wirtschaftliche Lage des Rheinmetall-Konzerns war in den vergangenen Jahren geprägt von einer äußerst positiven Unternehmensperformance sowie einem außerordentlichen Wachstum. Dies hat sich im vergangenen Geschäftsjahr unter anderem in einer Steigerung des operativen Ergebnisses um 61% auf einen neuen Rekordwert von 1.478 MioEUR niedergeschlagen. Mit Blick auf das Gesamtjahr schloss auch die Rheinmetall-Aktie gegenüber dem Vorjahr mit einem deutlichen Plus von 114 % und damit erheblich besser als der DAX ab. Das außerordentliche Wachstum der vergangenen Jahre in Verbindung mit der strategischen Expansion in aufstrebende Märkte und Regionen hat auch zu einer deutlichen Erweiterung des Verantwortungsumfangs der Vorstandsmitglieder geführt. Vor diesem Hintergrund hat der Aufsichtsrat für das Geschäftsjahr 2024 die Grundvergütung und den STI Zielbetrag für Armin Papperger, Peter Sebastian Krause und Dagmar Steinert um jeweils



12% erhöht. Das entspricht einer Erhöhung der Zieldirektvergütung (Grundvergütung und STI sowie LTI bei hundertprozentiger Zielerreichung) um rund 7%. Es wird dabei weiterhin gewährleistet, dass der LTI Zielbetrag den überwiegenden Anteil der erfolgsabhängigen Vergütung ausmacht. Unter Berücksichtigung der Größe und Performance der Rheinmetall AG, gemessen an Umsatz, Mitarbeiterzahl und Börsenwert liegen die Vergütungen der Vorstandsmitglieder weiterhin innerhalb der marktüblichen Bandbreite und deutlich unterhalb des Medians in der DAX-Vergleichsgruppe.

Darüber hinaus erfolgt in regelmäßigen Abständen ein vertikaler Vergütungsvergleich, bei dem das Verhältnis der Vergütungshöhen sowohl im Geschäftsjahr als auch in der zeitlichen Entwicklung zwischen dem Vorstandsvorsitzenden, den ordentlichen Vorstandsmitgliedern, den drei Führungsebenen unterhalb des Vorstands und den Tarifbeschäftigten des Rheinmetall-Konzerns in Deutschland betrachtet wird. Auch im Rahmen dieses Vergleichs konnte der Aufsichtsrat keine unangemessene Vergütungsentwicklung des Vorstands feststellen. So ist die durchschnittliche Vergütung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern von Rheinmetall auf Vollzeitäquivalenzbasis in den letzten drei Jahren ebenfalls um 7% gestiegen.

2. Vergütungsbestandteile im Detail

Im Folgenden werden die Vergütungsbestandteile im Detail beschrieben und es wird dargelegt, wie die Leistungskriterien bzw. Erfolgsziele der variablen Vergütung im Geschäftsjahr 2024 angewendet wurden. Sämtliche Vergütungsentscheidungen wurden dabei im Einklang mit dem seit 1. Januar 2024 gültigen und von der Hauptversammlung gebilligten Vergütungssystem für die Vorstandsmitglieder getroffen. Abweichungen sind nicht zu berichten.

2.1 Grundvergütung

Jedes Vorstandsmitglied erhält eine erfolgsunabhängige Grundvergütung, die in zwölf gleichen Teilen monatlich ausgezahlt wird.

2.2 Nebenleistungen

Neben der Grundvergütung erhalten die Vorstandsmitglieder Nebenleistungen. Bei diesen handelt es sich neben dem Ersatz angemessener Auslagen im Wesentlichen um Zuschüsse zur Kranken- und Pflegeversicherung und die Zurverfügungstellung eines auch privat nutzbaren Dienstwagens nach den jeweils aktuellen Richtlinien. Zudem wird für jedes Mitglied des Vorstands eine Unfallversicherung abgeschlossen, die auch eine Leistung an Erben des Vorstandsmitglieds im Todesfall vorsehen kann. Die Steuerlast aufgrund dieser Nebenleistungen trägt das betreffende Vorstandsmitglied. Der Aufwand für die im Geschäftsjahr 2024 gewährten Nebenleistungen sind den individualisierten Vergütungstabellen unter Ziffer 3 zu entnehmen.

2.3 Betriebliche Altersversorgung

Vorstandsmitglieder erhalten eine betriebliche Altersversorgung in Form eines Kapitalbausteinplans. Sie erhalten einen jährlichen Grundbeitrag in Höhe von 16% der jeweiligen Grundvergütung und des jeweiligen 100%-Zielbetrags des STI. Der Grundbeitrag wird gegebenenfalls durch einen erfolgsabhängigen Aufbaubeitrag aufgestockt. Der Aufbaubeitrag unterliegt einem Cap und ist nach oben auf einen Wert in Höhe von 30% des Grundbeitrags begrenzt.

Der Grundbeitrag sowie der etwaige erfolgsabhängige Aufbaubeitrag werden jährlich mit einem an das Versorgungsalter anknüpfenden Kapitalisierungsfaktor in einen sogenannten Kapitalbaustein umgerechnet. Aus der Summe der in den einzelnen Kalenderjahren erworbenen Kapitalbausteine ergibt sich sodann das Versorgungskapital. Das Versorgungskapital wird bei Eintritt des Versorgungsfalls in eine lebenslange Rente umgerechnet. Das Renteneintrittsalter liegt bei 65 Jahren.

Für Vorstandsmitglieder, die Versorgungsansprüche vor dem 1. Januar 2014 erworben hatten oder zuvor Vorstandsmitglied der Rheinmetall Automotive AG waren, gilt eine Überleitungsregelung. Die Höhe der Leistungszusagen beträgt für diese Vorstandsmitglieder im Schnitt 27,5% der jeweiligen Grundvergütung und des jeweiligen 100%-Zielbetrags des STI vor dem Eintritt in den Ruhestand. Das Pensionsalter liegt hier beim vollendeten 63. Lebensjahr.

Neu eingetretenen Vorstandsmitgliedern kann statt einer Versorgungszusage auch ein Versorgungsentgelt in bar zur Eigenvorsorge gewährt werden. So erhält Dr. Ursula Biernert-Kloß ein Versorgungsentgelt in Höhe von brutto 47.040 EUR für das Geschäftsjahr 2024.

Nachfolgend sind die Aufwendungen und Barwerte der Pensionsverpflichtungen der im Geschäftsjahr 2024 aktiven Vorstandsmitglieder dargestellt.

Vorstandspensionen

TEUR	Aufwand im Geschäftsjahr				Barwert der Pensionsverpflichtung zum 31. Dezember ¹	
	Gesamt		davon Zinsaufwand		2024	2023
	2024	2023	2024	2023		
Armin Papperger	1.214	1.002	373	355	12.435	11.765
Peter Sebastian Krause ²	-	496	149	154	4.909	4.698
Dagmar Steinert	117	85	3	-	209	102
Summe	1.331	1.583	525	509	17.553	16.565

¹ Bezeichnet die Höhe der kumulierten Pensionsverpflichtungen, bewertet am jeweiligen Bilanzstichtag. Die Rückstellungen wurden je nach Vorstandsmitglied seit dem Eintritt in den Vorstand und damit über einen langen Zeitraum gebildet.
² Peter Sebastian Krause hatte das bislang angesetzte Endalter 63 zum 31.12.2023 bereits überschritten, sodass er als technischer Rentner mit einem Dienstzeitaufwand von 0 EUR bewertet wurde.

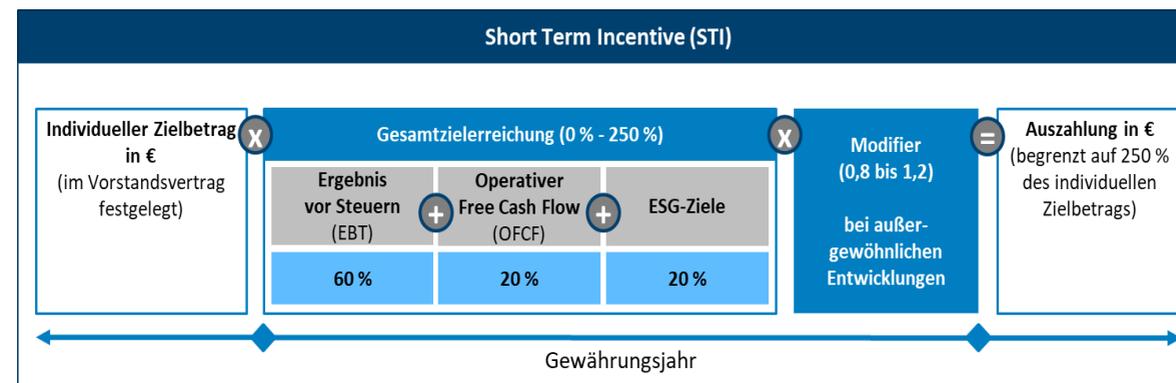
2.4 Short Term Incentive (STI)

Das Vergütungssystem sieht einen einjährigen STI vor, dessen Höhe von einem in den Vorstandsdienstverträgen vereinbarten individuellen Zielbetrag in Euro sowie vom Erreichen finanzieller und nicht-finanzieller Ziele abhängt. Der STI für das Geschäftsjahr 2024, der im Geschäftsjahr 2024 als gewährte und geschuldete Vergütung offenzulegen ist, entspricht dem der Hauptversammlung am 14. Mai 2024 vorgelegten und gebilligten Vergütungssystem.

Als finanzielle Ziele werden die beiden Kennzahlen Ergebnis vor Steuern (EBT) mit einer Gewichtung von 60% sowie Operativer Free Cashflow (OFCF) mit einer Gewichtung von 20% berücksichtigt. Das EBT eignet sich zur Beurteilung des wirtschaftlichen Erfolgs der operativen Geschäftseinheiten des Rheinmetall-Konzerns in besonderem Maße. Daneben wird der OFCF als Kennzahl zur Sicherstellung der Liquidität und unternehmerischen Flexibilität verwendet.

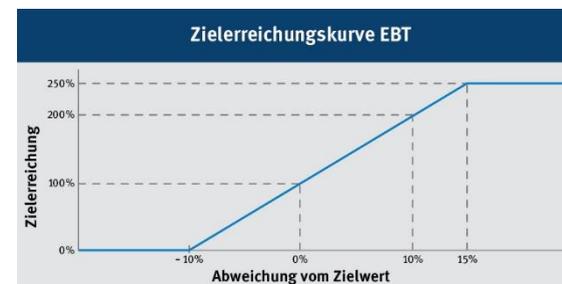
Darüber hinaus werden ESG-Ziele mit einer Gewichtung von 20% im STI berücksichtigt. Die Berücksichtigung von ESG-Zielen im STI dient dazu, Anreize für eine nachhaltige Unternehmensentwicklung zu setzen sowie die Umsetzung der Nachhaltigkeitsstrategie zu fördern. Die zugrundeliegenden Ziele werden vom Aufsichtsrat für das jeweilige Geschäftsjahr festgelegt. Die gewichtete Summe der Zielerreichungen der finanziellen Ziele sowie der ESG-Ziele ergibt die Gesamtzielerreichung.

Ausgestaltung des STI



Für jedes finanzielle Ziel wird jährlich ein ambitionierter Zielwert auf Basis der operativen Planung festgelegt.

Die Zielerreichung ist auf das 2,5-fache des Zielbetrags begrenzt, wobei dieser Wert bei einer Zielübererfüllung von +15% (Maximalwert) erreicht wird. Bei einer Zieluntererfüllung von -10% (Minimalwert) oder weniger beträgt der STI für das betreffende Geschäftsjahr 0 EUR. Zwischen den genannten Eckwerten erfolgt eine Berechnung der Zielerreichung mit linearer Interpolation. Nachfolgend werden die Zielerreichungskurven für das Ergebnis vor Steuern sowie den Operativen Free Cashflow dargestellt.





Die folgende Tabelle stellt für das EBT sowie den OFCF aus fortgeführten Aktivitäten den jeweiligen Minimalwert, Zielwert und Maximalwert, den tatsächlich erreichten Wert im Geschäftsjahr 2024 sowie die sich hieraus ergebenden Zielerreichungen dar. Die Zielerreichung, welche für die Ermittlung des Auszahlungsbetrags aus dem STI relevant ist, ergibt sich jeweils aus einem Vergleich des Ist-Werts mit dem Zielwert sowie der Anwendung der oben abgebildeten Eckwerte.

Zielerreichung finanzielle Ziele STI

	Minimalwert (0%)	Zielwert (100%)	Maximalwert (250%)	Ist-Wert	Zielerreichung
	MioEUR	MioEUR	MioEUR	MioEUR	in %
Ergebnis vor Steuern	1.143	1.270	1.460	1.360	170,8
Operativer Free Cashflow	347	385	443	1.049	250,0

Zum Zeitpunkt der Verabschiedung der Planung 2024-26 hatte Rheinmetall den Vertrag zum Erwerb von Loc Performance noch nicht unterschrieben und die Planung 2024-26 wurde ohne mögliche Auswirkungen der Akquisition erstellt. Die Zielgrößen für das Jahr 2024 berücksichtigen deshalb diese Akquisition ebenfalls nicht. Für Zwecke der Zielerreichung werden somit die Ist-Werte bereinigt, um das Ergebnis vor Steuern und den operativen Free Cashflow so darzustellen, als hätte die Akquisition von Loc Performance LLC im Jahr 2024 nicht stattgefunden. Entsprechend werden Ergebnisanteile der erworbenen Gesellschaften einschließlich Effekten aus der Kaufpreisallokation aus dem Ergebnis vor Steuern herausgerechnet. Die Bereinigung des operativen Free Cashflow aus fortgeführten Aktivitäten erfolgt in entsprechender Weise.

Bereinigung für Zwecke der Zielerreichung

MioEUR	EBT	OCF
Berichteter Wert	1.229	1.045
PPA-Effekte	125	-
Wert vor PPA-Effekten	1.353	1.045
abzgl. Operatives Ergebnis/OCF von Loc Performance	-3	-3
Transaktionskosten	6	4
Sonstige Effekte	3	2
Summe Bereinigung Loc Performance	6	4
Wert für Zielerreichung	1.360	1.049

Für das Geschäftsjahr 2024 hat der Aufsichtsrat die folgenden ESG-Ziele für die Vorstandsmitglieder festgelegt und Zielerreichungen ermittelt, die für die Ermittlung des Auszahlungsbetrags aus dem STI relevant sind:

Zielerreichung ESG-Ziele ^{ESRS 2 GOV-3 29 b), ESRS E1 GOV-3 13}

Ziel	Erläuterung zur Zielerreichung	Zielerreichung	Gewichtung
		in %	in %
Innovation/Technologieprojekt zur CO2-Vermeidung/Reduzierung: Elektroden zur Herstellung von grünem Wasserstoff	Das Ziel wurde mit sehr großem Erfolg vollumfassend erreicht. Die Pilot-Fertigungslinie wurde realisiert und in Betrieb genommen. Überdies fiel die Entscheidung über den Einstieg in eine Elektroden-Großserienfertigung auf der Basis von geschlossenen Rahmenverträgen positiv aus.	250	50
Compliance/IKS: Health Check Compliance Management System	Das Ziel wurde mit großem Erfolg erreicht. Mittels externer Prüfung wurde untersucht, ob das Compliance Management System bzgl. der regulatorischen Anforderungen sowie den unternehmensinternen Standards angemessen ist. Der „Health Check“ wurde auf Basis der Bewertung von sieben Grundelementen (Compliance-Kultur, Compliance-Ziele, Compliance-Risiken, Compliance-Programm, Compliance-Organisation, Compliance-Kommunikation und Compliance-Überwachung und -Verbesserung) durchgeführt.	187,5	50
Gesamtzielerreichung ESG-Ziele		218,75	-

Zur Berücksichtigung außergewöhnlicher Entwicklungen kann der Aufsichtsrat im Einklang mit der Empfehlung G.11 Satz 1 DCGK nach billigem Ermessen einen Zu- oder Abschlag auf die rechnerische Erreichung der finanziellen und ESG-Ziele in Höhe von bis zu 20% vornehmen. Von diesem Modifier wird der Aufsichtsrat nur Gebrauch machen, um außergewöhnlichen Entwicklungen und Ereignissen in angemessenem Rahmen Rechnung zu tragen. Als begründete Ausnahmefälle, die eine solche Anpassung zulassen, kommen ausschließlich externe Entwicklungen und Ereignisse in Betracht, die die Relation zwischen der Leistung des Vorstands und dem Auszahlungsbetrag des STI verzerren (beispielsweise außergewöhnliche und weitreichende Änderungen der Wirtschaftssituation), und auch dies nur, sofern sie oder ihre konkreten Auswirkungen für den Aufsichtsrat zum Zeitpunkt der Festlegung der Ziele nicht vorhersehbar waren. Allgemein günstige oder ungünstige Marktentwicklungen gelten ausdrücklich nicht als außergewöhnliche Entwicklungen oder Ereignisse. Auch bei Anwendung des Modifier kann der Auszahlungsbetrag maximal 250% des Ziel-STI betragen.

Für das Geschäftsjahr 2024 hat der Aufsichtsrat keinen Gebrauch vom Modifier gemacht.

Aus den dargestellten Zielerreichungen ergeben sich die nachfolgend dargestellten individuellen Auszahlungsbeträge der Vorstandsmitglieder.

Auszahlungsbetrag STI

	Zielbetrag	Zielerreichung EBT (60%)	Zielerreichung OFCF (20%)	Zielerreichung ESG (20%)	Gesamtziel-erreichung	Auszahlungs-betrag
	in TEUR	in %	in %	in %	in %	in TEUR
Armin Papperger	968	170,8	250	218,75	196	1.899
Peter Sebastian Krause	403	170,8	250	218,75	196	791
Dagmar Steinert	470	170,8	250	218,75	196	923
Dr. Ursula Biernert-Kloß ¹	118	170,8	250	218,75	196	231

¹ Mitglied des Vorstands seit 1. Oktober 2024

Der so ermittelte Auszahlungsbetrag für den STI wird dem jeweiligen Vorstandsmitglied nach Feststellung des Konzernabschlusses durch den Aufsichtsrat mit der nächstmöglichen Gehaltsabrechnung überwiesen.

2.5 Long Term Incentive (LTI)

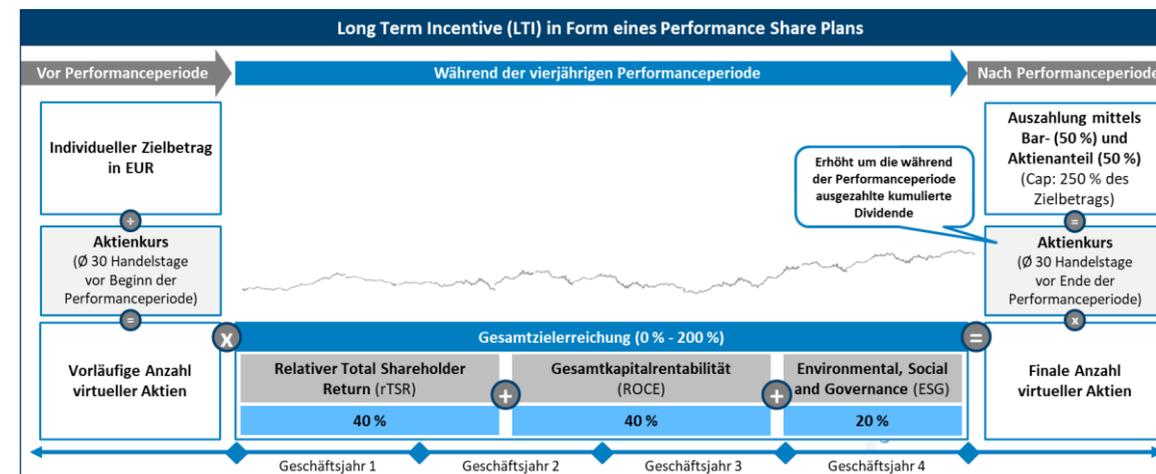
Das Vergütungssystem des Vorstands leistet einen wesentlichen Beitrag zur Förderung der Geschäftsstrategie und setzt Anreize für den Vorstand, die der nachhaltigen und langfristigen Entwicklung der Rheinmetall AG dienen. Den Vorstandsmitgliedern wird zu diesem Zweck jährlich ein LTI in Form eines Performance Share Plans, d. h. auf Basis von virtuellen Aktien, mit einer jeweils vierjährigen Laufzeit bzw. Performanceperiode zugeteilt. Seit dem 1. Januar 2024 wird die Hälfte des am Ende der vierjährigen Performanceperiode ergebenden Auszahlungsbetrags in Aktien der Rheinmetall AG bedient.

Die Vorstandsmitglieder haben auch für das Geschäftsjahr 2024 eine Zuteilung aus dem Performance Share Plan erhalten. Da die vierjährige Performanceperiode erst mit dem Geschäftsjahr 2027 endet, ist die Tranche 2024 erst im Geschäftsjahr 2027 als gewährte und geschuldete Vergütung offenzulegen. Aus Transparenzgründen wird im Folgenden dennoch über die Funktionsweise sowie die Zuteilungsbeträge je Vorstandsmitglied berichtet.

Zu Beginn eines jeden Geschäftsjahres wird den Vorstandsmitgliedern eine neue Tranche von virtuellen Aktien im Rahmen des Performance Share Plans zugeteilt. In den Vorstandsdienstverträgen ist ein individueller Zielbetrag vereinbart, der einer Zielerreichung von 100% entspricht. Der individuelle Zielbetrag wird durch den durchschnittlichen Schlusskurs der Rheinmetall-Aktie in den letzten 30 Börsenhandelstagen vor Beginn der Performanceperiode dividiert, um eine vorläufige Anzahl virtueller Aktien zu erhalten. Nach Ablauf der vierjäh-

rigen Performanceperiode bestimmt sich die finale Anzahl der virtuellen Aktien anhand der gewichteten Zielerreichung der drei additiv verknüpften Erfolgsziele – relativer Total Shareholder Return (TSR) mit 40% Gewichtung, Gesamtkapitalrentabilität (ROCE) mit 40% Gewichtung und Environmental, Social and Governance (ESG) mit 20% Gewichtung. Nach Ablauf der Performanceperiode wird die finale Anzahl der virtuellen Aktien mit der Summe aus dem durchschnittlichen Schlusskurs der Rheinmetall-Aktie in den letzten 30 Börsenhandelstagen vor Ende der vierjährigen Performanceperiode sowie der während der Performanceperiode ausgezahlten kumulierten Dividende multipliziert, um den finalen Auszahlungsbetrag zu ermitteln. Die Berücksichtigung der ausgeschütteten Dividenden bildet die Funktionsweise echter Aktien ab und gewährleistet eine dividendenneutrale Vergütung des Vorstands (Absoluter Total Shareholder Return Ansatz). Es erfolgt keine garantierte oder vorzeitige Auszahlung von Dividenden. Der Auszahlungsbetrag ist auf maximal 250% des individuellen Zielbetrags (Cap) begrenzt. Der finale Auszahlungsbetrag wird zu 50% in Aktien der Rheinmetall AG ausgezahlt, wobei sich die Anzahl der Aktien aus dem Quotienten der Hälfte des virtuellen Endbetrags und des durchschnittlichen Schlusskurses der Aktie der Rheinmetall AG in den letzten 30 Börsenhandelstagen vor Ende der vierjährigen Performanceperiode errechnet. Die anderen 50% des finalen Auszahlungsbetrags werden in bar an die Vorstandsmitglieder ausbezahlt und dienen im Wesentlichen der Tilgung der durch den Erhalt der Aktien sowie des Baranteils entstehenden Steuerlast. Damit kann der Auszahlungsbetrag einen Wert zwischen 0% und 250% des ursprünglich festgelegten Zielbetrags annehmen.

Ausgestaltung des LTI



Das erste Erfolgsziel des LTI ist der relative TSR der Rheinmetall AG über die vierjährige Performanceperiode. Dabei wird der TSR der Rheinmetall AG mit den Unternehmen des STOXX Europe Total Market Aerospace & Defense Index verglichen. Der TSR bezeichnet den Wertzuwachs einer Aktie über einen definierten Zeitraum unter der Annahme, dass Brutto-Dividenden direkt reinvestiert werden. Der Ausgangswert für die Ermittlung des TSR der Rheinmetall AG sowie der Vergleichsunternehmen basiert auf dem arithmetischen Mittel der Schlusskurse der letzten 30 Börsenhandelstage vor Beginn einer Performanceperiode. Die Endwerte für die Ermittlung des TSR der Rheinmetall AG sowie der Vergleichsunternehmen basieren jeweils auf dem arithmetischen Mittel der Schlusskurse der letzten 30 Börsenhandelstage vor dem Ende eines jeden Jahres der Performanceperiode. Der Wertzuwachs wird durch einen Vergleich zwischen Ausgangs- und jeweiligem Endwert unter der Annahme berechnet, dass Brutto-Dividenden direkt reinvestiert werden. Zur Bestimmung des relativen TSR werden anschließend jeweils die TSR-Werte der Rheinmetall AG sowie der Vergleichsunternehmen in eine Reihenfolge gebracht und Perzentilen zugeordnet. Liegt der TSR der Rheinmetall-Aktie im Durchschnitt am 50. Perzentil (Median), beträgt die Zielerreichung 100%. Liegt der TSR im Durchschnitt am oder unterhalb des 25. Perzentils, beträgt die Zielerreichung 0%. Bei einem durchschnittlichen TSR am 75. Perzentil beträgt die Zielerreichung 200%. Oberhalb des 75. Perzentils führt eine höhere Positionierung zu keinem weiteren Anstieg der Zielerreichung. Zwischen dem 25. und 75. Perzentil erfolgt eine Berechnung der Zielerreichung mit linearer Interpolation. Die sich daraus ergebende symmetrische Zielerreichungskurve entspricht der deutschen Marktpraxis und gewährleistet ein ausgeglichenes Chancen-Risiko-Profil. Damit werden für die Vorstandsmitglieder Anreize geschaffen, den Wettbewerb zu übertreffen und sie gleichzeitig nicht zum Eingehen unangemessener Risiken verleitet.

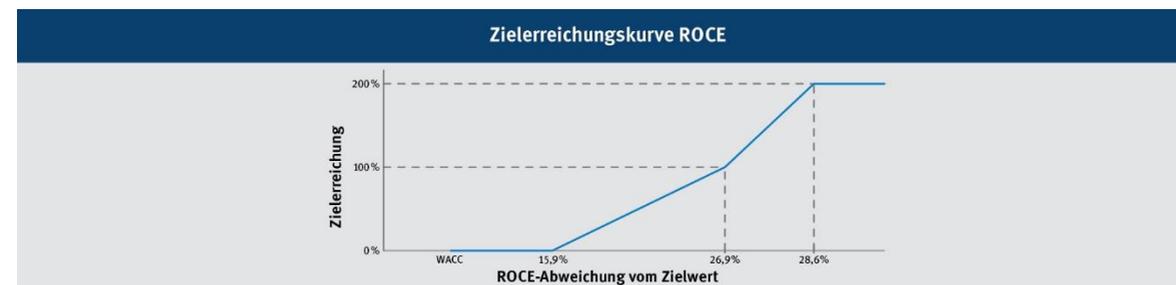
Zielerreichungskurve relativer TSR



Das zweite Erfolgsziel des LTI ist die Gesamtkapitalrendite (ROCE) des Rheinmetall-Konzerns und entspricht dem Verhältnis des EBIT zum durchschnittlichen Capital Employed. Der Aufsichtsrat legt zu Beginn einer jeden LTI-Tranche einen Mindestwert, einen Zielwert sowie einen Maximalwert für die Performanceperiode fest. Bei der Festlegung dieser Werte orientiert sich der Aufsichtsrat an der Mittelfristplanung von Rheinmetall, wobei der Mindestwert stets oberhalb der gewichteten durchschnittlichen Kapitalkosten (Weighted Average Cost of Capital, WACC) von Rheinmetall inklusive eines angemessenen Aufschlags liegt. Der tatsächlich erzielte ROCE wird jährlich auf Basis des Rheinmetall-Konzernabschlusses festgestellt. Anschließend wird der durchschnittliche ROCE während der vierjährigen Performanceperiode berechnet, d. h. für die Tranche 2024 ist der tatsächlich erzielte ROCE in den Geschäftsjahren 2024, 2025, 2026 und 2027 maßgeblich. Entspricht der tatsächlich erzielte durchschnittliche ROCE exakt dem Zielwert, beträgt die Zielerreichung 100%. Liegt der durchschnittliche ROCE exakt oder unterhalb des Mindestwerts, beträgt die Zielerreichung 0%. Bei einem durchschnittlichen ROCE in Höhe des Maximalwerts beträgt die Zielerreichung 200%. Wird eine Zielerreichung von 200% erreicht, so führen weitere Steigerungen des tatsächlich erzielten ROCE zu keinem weiteren Anstieg der Zielerreichung. Zwischen den genannten Punkten erfolgt eine Berechnung der Zielerreichung mit linearer Interpolation.

Die Zielerreichungskurve des ROCE für die LTI-Tranche 2024 inklusive der Ziel- und Schwellenwerte stellt sich wie folgt dar:

Zielerreichungskurve ROCE



Das dritte Erfolgsziel bilden die Ziele aus dem Bereich Environmental, Social und Governance (ESG). Die ESG-Ziele setzen Anreize für eine nachhaltige Unternehmensentwicklung, fördern die Umsetzung der Nachhaltigkeitsstrategie der Rheinmetall AG und berücksichtigen die Auswirkungen des Geschäfts auf die Umwelt. Zur jährlichen Festlegung der relevanten und messbaren ESG-Ziele orientiert sich der Aufsichtsrat an einem Katalog mit im Vorfeld definierten Kriterien. Für jede Tranche können andere Kriterien bzw. Ziele aus dem Kriterienkatalog ausgewählt werden, deren Zielerreichungen während der vierjährigen Performanceperiode gemessen werden und, analog zu den finanziellen Zielen, zwischen 0% und 200% je ESG-Ziel liegen können. Die ESG-Ziele der LTI-Tranche 2024 sind nachfolgend aufgelistet:

LTI-Tranche 2024: ESG-Ziele ESRS 2 GOV-3 29 b), ESRS E1 GOV-3 13

LTI-Tranche 2024: ESG-Ziele	
•	Reduktion der CO ₂ -Emissionen/Beitrag zur CO ₂ -Neutralität: Dekarbonisierung in der Lieferkette (Scope 3.1)
•	Sicherheit am Arbeitsplatz/Gesundheit: Reduktion der Lost Time Incident Rate

Der individuelle Zielbetrag und der durchschnittliche Schlusskurs der Rheinmetall-Aktie in den letzten 30 Börsenhandelstagen vor Beginn der Performanceperiode sowie die sich daraus ergebende vorläufige Anzahl virtueller Aktien je Vorstandsmitglied ist der folgenden Tabelle für alle laufenden Tranchen zu entnehmen.

Performance Share Plan - laufende Tranchen

	Tranche	Performanceperiode	Zielbetrag	Startkurs Rheinmetall-Aktie	Anzahl zugeteilter Aktien
			TEUR	EUR	
Armin Papperger	2022	01.01.2022 - 31.12.2025	1.650	82,04	20.112
	2023	01.01.2023 - 31.12.2026	1.650	192,71	8.562
	2024	01.01.2024 - 31.12.2027	1.650	283,00	5.830
Helmut P. Merch	2022	01.01.2022 - 31.12.2025	825	82,04	10.056
	2023	01.01.2023 - 31.12.2026	-	-	-
	2024	01.01.2024 - 31.12.2027	-	-	-
Peter Sebastian Krause	2022	01.01.2022 - 31.12.2025	578	82,04	7.039
	2023	01.01.2023 - 31.12.2026	578	192,71	2.996
	2024	01.01.2024 - 31.12.2027	578	283,00	2.040
Dagmar Steinert ¹	2022	01.01.2022 - 31.12.2025	69	82,04	838
	2023	01.01.2023 - 31.12.2026	825	192,71	4.281
	2024	01.01.2024 - 31.12.2027	825	283,00	2.915
Dr. Ursula Biernert-Kloß ²	2022	01.01.2022 - 31.12.2025	-	-	-
	2023	01.01.2023 - 31.12.2026	-	-	-
	2024	01.01.2024 - 31.12.2027	206	283,00	728

¹ Seit 1. Dezember 2022; Zielbetrag für die Tranche 2022 entspricht 1/12 des entsprechenden Jahreswertes TEUR 825.

² Seit 1. Oktober 2024; Zielbetrag für die Tranche 2024 entspricht 3/12 des entsprechenden Jahreswertes TEUR 825.

Weitere Details zu den Zielsetzungen, Zielerreichungen und Auszahlungsbeträgen der Performance Share Plan-Tranchen werden in demjenigen Vergütungsbericht veröffentlicht, der über das letzte Geschäftsjahr der jeweiligen Performanceperiode berichtet.

Im Geschäftsjahr 2024 endete keine der in der Vergangenheit zugeteilten LTI-Tranchen, daher kam es auch zu keiner Auszahlung einer LTI-Tranche.

2.6 Malus und Clawback

Zur weiteren Sicherstellung der nachhaltig erfolgreichen Unternehmensentwicklung sowie der Angemessenheit der Vorstandsvergütung unterliegen der STI und der LTI sogenannten Malus- und Clawback-Regelungen. Falls sich nach der Auszahlung der erfolgsabhängigen variablen Vergütung (STI und LTI) herausstellt, dass der Konzernabschluss fehlerhaft war, kann der Aufsichtsrat eine bereits ausbezahlte variable Vergütung teilweise oder vollständig zurückfordern („Performance-Clawback“). Die Höhe der Rückforderung bestimmt sich dabei unter Zugrundelegung des korrigierten und testierten Konzernabschlusses. Auf ein Verschulden des Vorstandsmitglieds kommt es in diesem Fall nicht an.

Sofern ein Vorstandsmitglied vorsätzlich gegen den Verhaltenskodex, die Compliance-Richtlinien oder gegen eine wesentliche dienstvertragliche Pflicht verstößt oder erhebliche Verletzungen seiner Sorgfaltspflichten im Sinne des § 93 AktG begeht, kann der Aufsichtsrat darüber hinaus nach seinem billigen Ermessen eine noch nicht ausbezahlte variable Vergütung teilweise oder vollständig auf null reduzieren („Compliance-Malus“) und eine bereits ausbezahlte variable Vergütung teilweise oder vollständig zurückfordern („Compliance-Clawback“). Die Verpflichtung des Vorstandsmitglieds zum Schadenersatz gegenüber der Rheinmetall AG gemäß § 93 Abs. 2 AktG, das Recht der Rheinmetall AG zum Widerruf der Bestellung nach § 84 AktG und das Recht der Rheinmetall AG zur Kündigung des Dienstvertrags des Vorstandsmitglieds aus wichtigem Grund (§ 626 BGB) bleiben von der Klausel unberührt.

Weder im Geschäftsjahr 2024 noch im Geschäftsjahr 2023 bestanden Sachverhalte, die im Rahmen der Malus- und Clawback-Regelung den Einbehalt oder die Rückforderung der variablen Vergütung gerechtfertigt hätten.

2.7 Share Ownership Guidelines (SOG)

Zum weiteren Angleich der Interessen von Vorstand und Aktionären sind die Vorstandsmitglieder dazu verpflichtet, ein signifikantes Eigeninvestment in Rheinmetall-Aktien vorzunehmen. Die Vorstandsmitglieder sind hiernach verpflichtet, einen Betrag, der für den Vorstandsvorsitzenden 200% seiner jährlichen Brutto-Grundvergütung und für die ordentlichen Vorstandsmitglieder 100% ihrer jährlichen Brutto-Grundvergütung entspricht, in Rheinmetall-Aktien zu investieren und diese Aktien bis zur Beendigung ihrer Vorstandstätigkeit zu halten. Zum 31. Dezember 2024 hat Armin Papperger bereits den erforderlichen Betrag in Rheinmetall-Aktien investiert und die Halteverpflichtung eingehalten. Peter Sebastian Krause und Dagmar Steinert haben ebenfalls bereits den erforderlichen Betrag in Rheinmetall-Aktien investiert und die Halteverpflichtung eingehalten. Nach dem Ausscheiden aus dem Vorstand entfällt für Peter Sebastian Krause und Dagmar Steinert die Halteverpflichtung. Dr. Ursula Biernert-Kloß muss den erforderlichen Aktienbestand innerhalb der nächsten vier Jahre, d. h. bis zum 30. September 2028, aufgebaut haben.

2.8 Leistungen im Falle der vorzeitigen Beendigung des Vorstandsdienstvertrags

Für den Fall, dass entweder vonseiten der Rheinmetall AG oder des Vorstandsmitglieds eine Wiederbestellung nicht gewollt ist oder der Aufsichtsrat das Vorstandsmitglied abberuft, kann vereinbart werden, dass der Aufsichtsrat das Vorstandsmitglied von seiner Dienstpflicht unter Fortgeltung des Vertrags im Übrigen freistellt. Eine ordentliche Kündigung des Vorstandsdienstvertrags ist ausgeschlossen. Möglich ist indes sowohl für das betreffende Vorstandsmitglied als auch für die Rheinmetall AG eine Kündigung aus wichtigem Grund. Eine automatische Beendigung ist zudem für den Fall vorgesehen, dass das Vorstandsmitglied während der Laufzeit seines Vertrags auf Dauer berufsunfähig wird. Die Vorstandsdienstverträge sehen vor, dass der Vertrag automatisch spätestens mit Ablauf des Monats endet, in dem das Vorstandsmitglied die Regelaltersgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung erreicht, oder zu dem Zeitpunkt, ab dem es eine gesetzliche Altersrente vor Erreichen der Regelaltersgrenze bezieht.

Im Fall der Beendigung eines Vorstandsdienstvertrags erfolgt die Auszahlung noch offener variabler Vergütungsbestandteile, die auf die Zeit bis zur Vertragsbeendigung entfallen, nach den ursprünglich vereinbarten Zielen und Vergleichsparametern und nach den im Vertrag festgelegten Fälligkeitszeitpunkten oder Haltedauern.

Das Vergütungssystem sieht ferner einen sogenannten Abfindungs-Cap vor. Danach sollen Zahlungen an ein Vorstandsmitglied, die im Fall einer vorzeitigen Beendigung ohne wichtigen Grund des Vorstandsdienstvertrags mit diesem vereinbart werden, einschließlich Nebenleistungen den Wert von zwei Jahresvergütungen nicht überschreiten und nicht mehr als die dann noch gegebene Restlaufzeit des Vorstandsdienstvertrags vergüten.

Eine besondere Regelung für eine Abfindung im Fall eines Kontrollwechsels (sogenannter Change of Control) sehen die Vorstandsverträge nicht vor.

2.9 Mandatsbezüge

Mit der Vorstandsvergütung sind alle Tätigkeiten für die Rheinmetall AG sowie für die mit der Rheinmetall AG nach §§ 15 ff. AktG verbundenen Unternehmen abgegolten. Sofern für Mandate bei verbundenen Unternehmen eine Vergütung vereinbart wird, wird diese auf die Grundvergütung angerechnet. Bei Mandaten bei Gesellschaften, bei denen es sich nicht um verbundene Unternehmen handelt, oder für Funktionen in Verbänden oder ähnlichen Zusammenschlüssen, denen die Rheinmetall AG oder ein mit ihr verbundenes Unternehmen angehört, entscheidet der Aufsichtsrat über eine Anrechnung.

Im vergangenen Geschäftsjahr 2024 haben die Vorstandsmitglieder die folgenden Mandate bei verbundenen und bei nicht verbundenen Unternehmen wahrgenommen.



Mitglieder des Vorstands und Mandate der Vorstandsmitglieder^{ESRS 2 GOV-1 21 c), 23 a)}

	Funktion / Ressort	Bestellungen	Mitgliedschaft in Aufsichtsgremien
Armin Papperger Diplom-Ingenieur	Vorsitzender	1. Januar 2012 bis 31. Dezember 2029	Rheinmetall Automotive AG ¹ Vorsitzender
Jahrgang 1963 Nationalität Deutsch			Rheinmetall Landssysteme GmbH ¹ Vorsitzender
			The Dynamic Engineering Solution Pty Ltd
			Rheinmetall MAN Military Vehicles GmbH ¹ Vorsitzender
			Rheinmetall Denel Munition (Pty) Ltd ¹ Vorsitzender
			Rheinmetall Waffe Munition GmbH ¹ Vorsitzender
			Rheinmetall Expal Munitions S.A.U. ¹
Peter Sebastian Krause Jurist	Arbeitsdirektor	1. Januar 2017 bis 30. September 2024	Rheinmetall Electronics GmbH ¹
Jahrgang 1960 Nationalität Deutsch	Personal		Rheinmetall Waffe Munition GmbH ¹ Rheinmetall Landssysteme GmbH ¹
Dr. Ursula Biernert-Kloß Diplom-Kulturwirtin	Arbeitsdirektorin	1. Oktober 2024 bis 30. September 2027	
Jahrgang 1969 Nationalität Deutsch	Personal		
Dagmar Steinert Diplom-Kauffrau	Finanzvorstand	1. Dezember 2022 bis 31. Dezember 2024	4iG Nyrt.
Jahrgang 1964 Nationalität Deutsch	Finanzen und Controlling		Klöckner & Co. SE

¹ Konzerninterne Mandate

2.10 Leistungen Dritter

Im vergangenen Geschäftsjahr 2024 hat kein Vorstandsmitglied Leistungen von Dritten im Hinblick auf die Tätigkeit als Vorstandsmitglied erhalten.



3. Individualisierte Gesamtbezüge 2024

3.1 Zielvergütung für das Geschäftsjahr 2024

Um eine transparente Berichterstattung der Vorstandsvergütung sicherzustellen, zeigt die folgende Tabelle zunächst die vertraglich vereinbarten Zielbeträge der einzelnen Vergütungsbestandteile für jedes aktive Vorstandsmitglied zzgl. der Aufwendungen für Nebenleistungen und die betriebliche Altersversorgung nach IAS 19 (Dienstzeitaufwand). Der Zielbetrag für den STI bzw. den LTI ergibt sich hierbei aus dem vertraglich geregelten STI- bzw. LTI-Zielbetrag bei einer Zielerreichung von 100%.

Vertraglich vereinbarte Zielvergütung

	Armin Papperger		Peter Sebastian Krause		Dagmar Steinert		Dr. Ursula Biernert-Kloß ²	
	Vorsitzender des Vorstands seit 1. Januar 2013 ¹		Mitglied des Vorstands seit 1. Januar 2017		Mitglied des Vorstands seit 1. Dezember 2022		Mitglied des Vorstands seit 1. Oktober 2024	
	2024	2023	2024	2023	2024	2023	2024	2023
	TEUR	TEUR	TEUR	TEUR	TEUR	TEUR	TEUR	TEUR
Grundvergütung	1.452	1.296	605	540	706	630	177	-
Nebenleistungen	16	20	12	29	55	58	5	-
Versorgungsentgelt	-	-	-	-	-	-	47	-
Summe feste Vergütung	1.468	1.316	617	569	761	688	229	-
Kurzfristig variable Vergütung (STI)								
STI 2023	-	864	-	360	-	420	-	-
STI 2024	968	-	403	-	470	-	118	-
Langfristig variable Vergütung (LTI)								
LTI-Tranche 2023	-	1.650	-	578	-	825	-	-
LTI-Tranche 2024	1.650	-	578	-	825	-	206	-
Summe	4.086	3.830	1.598	1.507	2.056	1.933	553	-
Dienstzeitaufwand	841	647	-	343	113	85	-	-
Summe (einschließlich Versorgung)	4.927	4.477	1.598	1.850	2.169	2.018	553	-

¹ Mitglied des Vorstands seit 1. Januar 2012

² Dr. Ursula Biernert-Kloß erhält aufgrund ihres unterjährigen Eintritts in den Vorstand eine zeitanteilige Vergütung.

3.2 Gewährte und geschuldete Vergütung im Geschäftsjahr 2024 – im Geschäftsjahr 2024 aktive Vorstandsmitglieder

In der folgenden Tabelle werden sowohl die im Geschäftsjahr als auch die im Vorjahr nach § 162 AktG gewährten und geschuldeten Vergütungen offengelegt. Darüber hinaus wird der Aufwand nach IAS 19 für die betriebliche Altersversorgung im jeweiligen Geschäftsjahr dargestellt (Dienstzeitaufwand).

Gemäß erdienungsorientierter Auslegung werden die Auszahlungsbeträge der STI-Zuteilung für das Geschäftsjahr 2024 im Vergütungsbericht 2024 ausgewiesen, da die der Vergütung zugrunde liegende Tätigkeit mit Ablauf des Geschäftsjahres 2024 bereits vollständig erbracht ist. Die relevanten Ergebnisse zur Feststellung der

Zielerreichungen können bereits mit Ablauf des Geschäftsjahres 2024 festgestellt werden, auch wenn die tatsächliche Auszahlung erst im Folgejahr, d. h. im Geschäftsjahr 2025, erfolgt. Für die Tranchen des im Geschäftsjahr 2022 erstmals zugeteilten neu gestalteten LTI wird noch keine gewährte und geschuldete Vergütung ausgewiesen, da die Zielerreichung und der potenzielle Auszahlungsbetrag erst nach Ablauf der jeweiligen vierjährigen Performanceperiode erfolgen kann und dann ebenfalls nach erdienungsorientierter Auslegung ausgewiesen wird.

Gewährte und geschuldete Vergütung für im Geschäftsjahr aktive Vorstandsmitglieder

	Armin Papperger			Peter Sebastian Krause ²			Dagmar Steinert			Dr. Ursula Biernert-Kloß		
	Vorsitzender des Vorstands seit 1. Januar 2013 ¹			Mitglied des Vorstands seit 1. Januar 2017			Mitglied des Vorstands seit 1. Dezember 2022			Mitglied des Vorstands seit 1. Oktober 2024		
	2024	2024	2023	2024	2024	2023	2024	2024	2023	2024	2024	2023
	TEUR	%	TEUR	TEUR	%	TEUR	TEUR	%	TEUR	TEUR	%	TEUR
Grundvergütung	1.452	35	1.296	605	43	540	706	39	630	177	38	-
Nebenleistungen	16	-	20	12	1	29	55	3	58	5	1	-
Versorgungsentgelt	-	-	-	-	-	-	-	-	-	47	10	-
Summe	1.468	35	1.316	617	44	569	761	42	688	229	50	-
Kurzfristig variable Vergütung (STI)												
STI 2023	-	-	1.599	-	-	666	-	-	777	-	-	-
STI 2024	1.899	45	-	791	56	-	923	51	-	231	50	-
Summe gewährt und geschuldet	3.367	80	2.915	1.408	80	1.235	1.684	80	1.465	459	100	-
Dienstzeitaufwand	841	20	647	-	-	343	113	6	85	-	-	-
Gesamtvergütung	4.208	100	3.561	1.408	100	1.578	1.798	100	1.550	459	100	-

¹ Mitglied des Vorstands seit 1. Januar 2012

² Niederlegung des Vorstandsamts zum 30. September 2024



3.3 Gewährte und geschuldete Vergütung im Geschäftsjahr 2024 – ehemalige Vorstandsmitglieder

Die gewährte und geschuldete Vergütung im Geschäftsjahr 2024 der ehemaligen Vorstandsmitglieder, die in den letzten zehn Jahren aktiv waren, ist nachfolgend dargestellt.

Gewährte und geschuldete Vergütung für ehemalige Vorstandsmitglieder

	Helmut P. Merch	Horst Binnig
	Austritt 31. Dezember 2022	Austritt 31. Dezember 2019
	2024	2024
	TEUR	TEUR
Ruhegeldzahlungen	454	215
Summe	454	215

Acht ehemalige Vorstandsmitglieder, die in den letzten zehn Jahren nicht aktiv waren, erhielten Ruhegeldzahlungen in Höhe von insgesamt 1.473 TEUR.

3.4 Einhaltung der Maximalvergütung gemäß § 87a Abs. 1 Satz 2 Ziffer 1 AktG

In die Maximalvergütung gemäß § 87a Abs. 1 Satz 2 Ziffer 1 AktG sind sämtliche Vergütungsbestandteile, die für das Geschäftsjahr 2024 zugeteilt wurden, einzuschließen. In der Maximalvergütung für das Geschäftsjahr 2024 ist somit ebenfalls die Performance Share Plan Tranche 2024 zu berücksichtigen, deren Auszahlungshöhe jedoch erst mit Ablauf des Geschäftsjahres 2027 feststeht. Damit kann die Höhe sämtlicher Vergütungsbestandteile, die für das Geschäftsjahr 2024 zugeteilt worden sind, erst nach Ablauf des Geschäftsjahres 2027 ermittelt werden. Grundsätzlich wird die Angemessenheit der möglichen Auszahlungsbeträge sichergestellt, indem die STI- und LTI-Auszahlungen jeweils auf maximal 250% des individuellen Zielbetrags begrenzt sind. Sollte die Summe der Zahlungen aus einem Geschäftsjahr die festgelegte Maximalvergütung dennoch übersteigen, so wird der zuletzt zur Auszahlung anstehende Vergütungsbestandteil (in der Regel der LTI) gekürzt.

VERGÜTUNG DES AUFSICHTSRATS

Vergütung des Aufsichtsrats

Gemäß § 113 Abs. 3 Satz 1 AktG beschließt die Hauptversammlung einer börsennotierten Gesellschaft mindestens alle vier Jahre über die Vergütung und das Vergütungssystem für die Mitglieder des Aufsichtsrats. Die Hauptversammlung der Rheinmetall AG billigte am 14. Mai 2024 die unter Tagesordnungspunkt 9 zur Abstimmung gestellte Aufsichtsratsvergütungsregelung mit einer deutlichen Mehrheit von 98,82%. Ziel der Vergütung ist es, die Unabhängigkeit des Aufsichtsrats als Überwachungsorgan zu stärken und die funktionspezifischen zeitlichen Belastungen und Verantwortungen zu berücksichtigen. Dies erfolgt durch die hervorgehobenen Vergütungen für den Aufsichtsratsvorsitzenden und stellvertretenden Aufsichtsratsvorsitzenden sowie durch die zusätzliche Vergütung für eine Tätigkeit in Ausschüssen. Der stetige Wettbewerb um qualifizierte und erfahrene Persönlichkeiten als Kandidaten für den Aufsichtsrat sowie die gestiegenen Anforderungen an die Aufsichtsrats-tätigkeit machten es nach Einschätzung von Aufsichtsrat und Vorstand erforderlich, die Aufsichtsratsvergütung im Vergleich zur bisher gewährten Vergütung im Rahmen des Marktüblichen zu erhöhen. Dazu wurde die Vergütung der Aufsichtsrats- und Ausschussarbeit unter Berücksichtigung der allgemeinen Preissteigerungen der letzten Jahre moderat erhöht. Das Konzept der Aufsichtsratsvergütung wurde nicht geändert.

Die für das Geschäftsjahr 2024 geltenden Vergütungsregelungen für den Aufsichtsrat sind in § 13 der Satzung der Rheinmetall AG niedergelegt und in der folgenden Grafik dargestellt.

Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats und seiner Ausschüsse



Jedes Aufsichtsratsmitglied erhält neben dem Ersatz seiner Aufwendungen für jede Aufsichtsratssitzung, an der das Mitglied – gleich, ob physisch, telefonisch oder auf sonstigem Wege, nicht jedoch bei bloßer Teilnahme an der Beschlussfassung – teilnimmt, ein Sitzungsgeld von 1.000,00 EUR und für die persönliche Teilnahme an Ausschusssitzungen ein Sitzungsgeld von 1.000,00 EUR für Sitzungen, die nicht an dem Tag einer Aufsichtsratssitzung stattfinden. Aufsichtsrats- und Ausschussmitglieder, die nur während eines Teils des Geschäftsjahres dem Aufsichtsrat oder einem Ausschuss angehört haben, erhalten eine zeitanteilige Vergütung.

Jedes Mitglied des Aufsichtsrats – mit Ausnahme der Arbeitnehmervertreter – ist verpflichtet, 25% der gezahlten festen Vergütung für den Erwerb von Aktien der Rheinmetall AG zu verwenden und die Aktien für die Dauer der Mitgliedschaft im Aufsichtsrat zu halten. Die Einhaltung der Halteverpflichtung ist der Rheinmetall AG nachzuweisen. Diese Erwerbspflicht besteht nicht für die Vergütung, die zum Zeitpunkt des Ausscheidens aus dem Aufsichtsrats noch nicht gezahlt wurde. Der Anspruch auf den in § 13 Abs. 6 Satz 1 der Satzung genannten Teil der Vergütung entfällt rückwirkend, wenn das Aufsichtsratsmitglied die erworbenen Aktien vor seinem Ausscheiden aus dem Aufsichtsrat teilweise oder vollständig veräußert oder beleihet.



Die Aufsichtsratsmitglieder werden in eine im Interesse der Rheinmetall AG von dieser in angemessener Höhe unterhaltenen Vermögensschaden-Haftpflichtversicherung für Organe und bestimmte Führungskräfte mit angemessenem Selbstbehalt einbezogen, soweit eine solche besteht. Die Prämien hierfür entrichtet die Rheinmetall AG.

Die zum 31. Dezember 2024 amtierenden Anteilseignervertreter im Aufsichtsrat erhalten für das Geschäftsjahr 2024 folgende Vergütung.

Gewährte und geschuldete Vergütung (erdienungsorientierte Auslegung) für zum 31. Dezember 2024 amtierende Anteilseigner im Aufsichtsrat

		Feste Vergütung		Ausschussvergütung		Sitzungsgeld		Gesamtvergütung
		EUR	%	EUR	%	EUR	%	EUR
Ulrich Grillo	2024	200.000	50,4	175.000	44,1	22.000	5,5	397.000
Vorsitzender des Aufsichtsrats	2023	180.000	54,4	130.000	39,3	21.000	6,3	331.000
Prof. Dr. Dr. h.c. Sahin Albayrak ¹	2024	36.885	78,0	7.377	15,6	3.000	6,3	47.262
	2023	90.000	79,6	15.000	13,3	8.000	7,1	113.000
Dr.-Ing. Dr.-Ing. E. h. Klaus Draeger	2024	100.000	74,9	21.530	16,1	12.000	9,0	133.530
	2023	90.000	78,9	15.000	13,2	9.000	7,9	114.000
Saori Dubourg ²	2024	63.388	78,2	12.678	15,6	5.000	6,2	81.066
	2023	-	-	-	-	-	-	-
Prof. Dr. Andreas Georgi	2024	100.000	62,3	43.388	27,1	17.000	10,6	160.388
	2023	90.000	65,7	35.000	25,5	12.000	8,8	137.000
Dr. Britta Giesen ¹	2024	36.885	74,9	7.377	15,0	5.000	10,1	49.262
	2023	90.000	78,9	15.000	13,2	9.000	7,9	114.000
Prof. Dr. Susanne Hannemann	2024	100.000	57,6	61.475	35,4	12.000	6,9	173.475
	2023	90.000	54,9	60.000	36,6	14.000	8,5	164.000
Louise Öfverström	2024	100.000	53,6	73.525	39,4	13.000	7,0	186.525
	2023	90.000	66,7	30.000	22,2	15.000	11,1	135.000
Marc Tüngler ²	2024	63.388	77,2	12.678	15,4	6.000	7,3	82.066
	2023	-	-	-	-	-	-	-
Klaus-Günter Vennemann	2024	100.000	82,6	10.000	8,3	11.000	9,1	121.000
	2023	90.000	82,6	10.000	9,2	9.000	8,3	109.000

¹ Bis einschl. 14. Mai 2024

² Seit 14. Mai 2024

Werte ohne Umsatzsteuer

Die zum 31. Dezember 2024 amtierenden Vertreter der Arbeitnehmer im Aufsichtsrat erhalten für das Geschäftsjahr 2024 folgende Vergütung.

Gewährte und geschuldete Vergütung (erdienungsorientierte Auslegung) für zum 31. Dezember 2024 amtierende Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat

		Feste Vergütung		Ausschussvergütung		Sitzungsgeld		Gesamtvergütung
		EUR	%	EUR	%	EUR	%	EUR
Dr. Daniel Hay ^{1,2}	2024	150.000	54,7	100.000	36,5	24.000	8,8	274.000
Stellv. Vorsitzender des Aufsichtsrats	2023	135.000	60,8	70.000	31,5	17.000	7,7	222.000
Ralf Bolm ¹	2024	100.000	63,3	45.000	28,5	13.000	8,2	158.000
	2023	90.000	67,2	30.000	22,4	14.000	10,4	134.000
Murat Küplemez ¹	2024	100.000	90,9	-	-	10.000	9,1	110.000
	2023	90.000	92,8	-	-	7.000	7,2	97.000
Dr. Michael Mielke	2024	100.000	90,9	-	-	10.000	9,1	110.000
	2023	90.000	92,8	-	-	7.000	7,2	97.000
Reinhard Müller ¹	2024	100.000	61,3	45.000	27,6	18.000	11,0	163.000
	2023	90.000	68,7	30.000	22,9	11.000	8,4	131.000
Dagmar Muth ¹	2024	100.000	71,4	30.000	21,4	10.000	7,1	140.000
	2023	90.000	73,2	25.000	20,3	8.000	6,5	123.000
Barbara Resch ¹	2024	100.000	93,5	-	-	7.000	6,5	107.000
	2023	90.000	93,8	-	-	6.000	6,3	96.000
Sven Schmidt ¹	2024	100.000	55,9	65.000	36,3	14.000	7,8	179.000
	2023	90.000	59,6	45.000	29,8	16.000	10,6	151.000

¹ Diese Vertreter der Arbeitnehmer im Aufsichtsrat sowie die Vertreter der Gewerkschaften im Aufsichtsrat haben erklärt, ihre Vergütung nach Maßgabe der gewerkschaftlichen Regelungen weit überwiegend an die Hans-Böckler-Stiftung abzuführen.

² Beinhaltet drei aus dem Jahr 2022 im Jahr 2024 abgerechnete Sitzungsgeldabrechnungen (3 TEUR).

Werte ohne Umsatzsteuer



VERGLEICHENDE DARSTELLUNG DER JÄHRLICHEN VERGÜTUNGSENTWICKLUNG

Die nachfolgende Tabelle stellt die jährliche Veränderung der Vergütung, der Ertragsentwicklung von Rheinmetall sowie der durchschnittlichen Vergütung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern von Rheinmetall auf Vollzeitäquivalenzbasis dar.

Vergleichende Darstellung Vorstand

	2024	Veränderung 2024/2023 ¹	2023	Veränderung 2023/2022 ¹	2022	Veränderung 2022/2021 ¹	2021	Veränderung 2021/2020 ¹	2020
	TEUR	%	TEUR	%	TEUR	%	TEUR	%	TEUR
Zum 31. Dezember 2024 amtierende Vorstandsmitglieder									
Armin Papperger	3.367	15,5	2.915	15,3	2.527	-45,0	4.595	-0,6	4.622
Dr. Ursula Biernert-Kloß ²	459	-	-	-	-	-	-	-	-
Peter Sebastian Krause	1.408	14,0	1.235	14,5	1.079	-43,5	1.910	-1,5	1.940
Dagmar Steinert	1.684	14,9	1.465	1.302,6	104	-	-	-	-
Ehemalige Vorstandsmitglieder									
Helmut P. Merch	454	1,0	450	-67,7	1.394	-43,1	2.451	-0,6	2.467
Jörg Grotendorst	-	-	-	-100,0	600	-81,1	3.170	493,6	534
Klaus Eberhardt	494	-	494	14,0	433	-	433	-	433
Horst Binnig	215	1,0	213	-	213	1,0	211	0,5	210

¹ Die prozentuale Veränderung basiert auf genauen, nicht gerundeten EUR-Werten.

² Seit 1. Oktober 2024

Vergleichende Darstellung Aufsichtsrat

	2024	Veränderung 2024/2023 ¹	2023	Veränderung 2023/2022 ¹	2022	Veränderung 2022/2021 ¹	2021	Veränderung 2021/2020 ¹	2020
	TEUR	%	TEUR	%	TEUR	%	TEUR	%	TEUR
Zum 31. Dezember 2024 amtierende Aufsichtsratsmitglieder									
Dipl.-Kfm. Ulrich Grillo	397	19,9	331	-	331	10,9	299	2,1	293
Dr.-Ing. Dr. Ing. E.h. Klaus Draeger	134	17,1	114	-0,9	115	8,5	106	2,4	104
Saori Dubourg ²	81	-	-	-	-	-	-	-	-
Prof. Dr. Andreas Georgi	160	17,1	137	-13,2	158	-0,7	159	8,1	147
Prof. Dr. Susanne Hannemann	173	5,8	164	7,6	152	33,7	114	3,2	111
Louise Öfverström	187	38,2	135	59,6	85	-	-	-	-
Marc Tüngler ²	82	-	-	-	-	-	-	-	-
Klaus-Günter Vennemann	121	11,0	109	-0,9	110	9,5	101	3,6	97
Dr. Daniel Hay ³	274	23,4	222	0,9	220	11,4	198	34,9	146
Ralf Bolm	158	17,9	134	0,8	133	16,7	114	112,6	54
Murat Küplemez	110	13,4	97	51,1	64	-	-	-	-
Dr. Michael Mielke	110	13,4	97	-2,0	99	8,8	91	4,6	87
Reinhard Müller	163	24,4	131	-1,0	132	10,7	120	12,7	106
Dagmar Muth	140	13,8	123	-0,4	123	18,7	104	4,0	100
Barbara Resch	107	11,5	96	-3,0	99	11,2	89	105,9	43
Sven Schmidt	179	18,5	151	-	151	21,6	124	12,9	110
Im Geschäftsjahr 2024 ausgeschiedene Aufsichtsratsmitglieder									
Prof. Dr. Dr. h.c. Sahin Albayrak	47	-58,2	113	-2,6	116	76,7	66	-	-
Dr. Britta Giesen	49	-56,8	114	-1,7	116	74,0	67	-	-
Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer									
Durchschnittliche Vergütung	93	2,4	91	4,5	87	1,3	86	3,9	83
Ertragsentwicklung									
Jahresüberschuss der Rheinmetall AG in MioEUR	447	10,9	403	109,1	193	7,0	180	100,3	90
Bereinigtes EBT des Rheinmetall-Konzerns in MioEUR	1.360	61,7	841	15,0	731	30,8	559	36,0	411

¹ Die prozentuale Veränderung basiert auf genauen, nicht gerundeten EUR-Werten.

² Seit 14. Mai 2024

³ Beinhaltet drei aus dem Jahr 2022 im Jahr 2024 abgerechnete Sitzungsgeldabrechnungen (3 TEUR).



Zusammengefasster Lagebericht

Vergütungsbericht



Vergleichende Darstellung der jährlichen Vergütungsentwicklung

Die Vergütung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer von Rheinmetall wird auf Basis des durchschnittlichen Personalaufwands der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (Full Time Equivalent) des Rheinmetall-Konzerns innerhalb von Deutschland ohne den Bereich Pistons dargestellt. Dabei werden die Gehälter inkl. erfolgsabhängiger Vergütungen, Zuschlagszahlungen, Nebenleistungen, soziale Abgaben und Sonderzahlungen berücksichtigt. Aufwendungen für die Altersversorgung sind im Einklang mit der gewährten und geschuldeten Vergütung gemäß § 162 AktG nicht enthalten.

Düsseldorf, 10. März 2025

Der Vorstand
Rheinmetall AG

Der Aufsichtsrat
Rheinmetall AG