

Beschlussfassung über die Billigung des Vergütungssystems für die Vorstandsmitglieder

Präambel

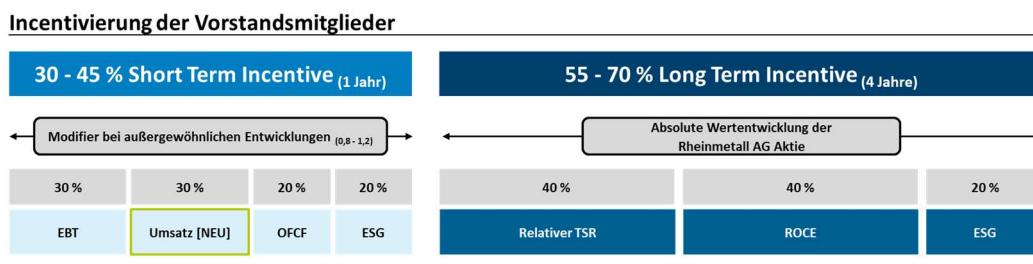
Gemäß § 87a Abs. 1 Aktiengesetz („AktG“) beschließt der Aufsichtsrat einer börsennotierten Gesellschaft ein klares und verständliches System zur Vergütung der Vorstandsmitglieder. Das bisherige Vergütungssystem für die Mitglieder des Vorstands der Rheinmetall AG (nachfolgend auch: „Rheinmetall“, „die Gesellschaft“ oder „das Unternehmen“) wurde auf der Hauptversammlung am 13. Mai 2025 zur Abstimmung gestellt und mit einer Mehrheit von 83,57 % gebilligt.

§ 120a Abs. 1 AktG sieht vor, dass die Hauptversammlung der börsennotierten Gesellschaft über die Billigung des vom Aufsichtsrat vorgelegten Vergütungssystems für die Vorstandsmitglieder bei jeder wesentlichen Änderung des Vergütungssystems, mindestens aber alle vier Jahre beschließt. Der Aufsichtsrat prüft regelmäßig das System zur Vergütung der Vorstandsmitglieder auf Handlungsbedarf. Besteht Handlungsbedarf, der mit einer wesentlichen Änderung des Vergütungssystems einhergeht, so wird der Hauptversammlung ein angepasstes Vergütungssystem vorgelegt.

Die geopolitischen Entwicklungen der letzten Jahre haben die Nachfrage nach Verteidigungslösungen nachhaltig erhöht. Rheinmetall verfügt infolgedessen über ein historisch hohes Auftragsvolumen, dessen effiziente und konsequente Abarbeitung in den nächsten Jahren strategische Priorität hat. Die bisherigen finanziellen Erfolgsziele in der variablen Vorstandsvergütung haben einen starken Fokus auf die Profitabilität und Liquidität des Rheinmetall-Konzerns gelegt. Vor dem Hintergrund des starken Wachstumspfad von Rheinmetall soll das Wachstum stärker in der Vorstandsvergütung verankert werden. Der Aufsichtsrat schlägt daher – gestützt auf die Empfehlungen seines Personal- und Vergütungsausschusses – vor, das nachfolgend dargestellte überarbeitete Vergütungssystem für die Vorstandsmitglieder zu billigen. Das überarbeitete Vergütungssystem gilt – vorbehaltlich seiner Vorlage an die Hauptversammlung 2026 – ab dem 1. Januar 2026 für alle amtierenden Vorstandsmitglieder sowie für alle Neu- und Wiederbestellungen.

1. Erläuterung der wesentlichen Änderungen

Die erfolgreiche Abarbeitung von Aufträgen ist zentral für die kurz- bis mittelfristige Wertrealisierung, die sich unmittelbar im Wachstum und einer entsprechenden Steigerung des Umsatzes niederschlägt. Daher soll in Ergänzung zu den finanziellen Erfolgszielen Ergebnis vor Steuern („Earnings before Taxes“ bzw. „EBT“) und Operativer Free Cash Flow („OFCF“) der Umsatz mit 30 % Gewicht im Short Term Incentive („STI“) eingeführt werden. Im Gegenzug soll das Gewicht des EBT von 60 % auf 30 % reduziert werden. Der Umsatz ist neben dem EBT und OFCF als bedeutsamste finanzielle Steuerungskennzahl für den Rheinmetall-Konzern definiert und findet auch als wesentliches Erfolgsziel in der variablen Vergütung der Führungsebenen unterhalb des Vorstands Anwendung. Gleichzeitig stellt der Umsatz national wie international ein marktübliches finanzielles Erfolgsziel dar, wodurch eine enge Ausrichtung der Vorstandsvergütung an den üblichen Marktstandards gewährleistet wird. Die finanziellen Erfolgsziele EBT und OFCF bleiben weiterhin als zentrale Steuerungskennzahlen im STI verankert und stellen sicher, dass keine einseitige Incentivierung erfolgt und ein Dreiklang aus Profitabilität (EBT), Wachstum (Umsatz) und Liquidität (OFCF) im STI gegeben ist. Der Long Term Incentive („LTI“) stellt weiterhin den absoluten und relativen Erfolg am Kapitalmarkt sowie die Gesamtkapitalrentabilität („Return on Capital Employed“ bzw. „ROCE“) in den Vordergrund.



Zusätzlich werden die ESG-Kriterienkataloge für den STI und für den LTI zusammengeführt. Dieser einheitliche Katalog gibt den Aktionären der Rheinmetall AG einen transparenten Überblick über mögliche ESG-Ziele in der

Vorstandsvergütung. Er enthält klar definierte und aus der Nachhaltigkeitsstrategie abgeleitete Kriterien, von denen der Aufsichtsrat jährlich unterschiedliche Ziele für den STI und den LTI ableiten kann. Damit auch weitere Entwicklungen in der Nachhaltigkeitsstrategie von Rheinmetall adäquat berücksichtigt werden können, kann der Aufsichtsrat auch ESG-Ziele definieren, die nicht im dargestellten ESG-Kriterienkatalog enthalten sind. Die Zusammenlegung der beiden ESG-Kriterienkataloge für den STI und LTI erhöht die Passgenauigkeit bei der Auswahl geeigneter und strategieabgeleiteter ESG-Ziele. Zur Vermeidung einer Doppelincentivierung achtet der Aufsichtsrat darauf, jeweils unterschiedliche ESG-Ziele für den STI und LTI festzulegen.

2. Grundsätze des Vergütungssystems

Das Vergütungssystem der Vorstandsmitglieder der Rheinmetall AG leistet einen wesentlichen Beitrag zur Förderung der langfristigen Unternehmensstrategie und bildet den nachhaltigen Unternehmenserfolg durch die Verankerung der Steuerungskennzahlen im Vergütungssystem ab. Dabei werden die Vorstandsmitglieder 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.

Die Unternehmensstrategie

Rheinmetall ist ein führender integrierter Technologiekonzern, der Lösungen für eine sichere und lebenswerte Zukunft entwickelt. Die strategische Ausrichtung leitet sich aus diesem übergeordneten Ziel ab und wird in regelmäßigen Abständen von Vorstand und Aufsichtsrat neu bewertet und dem fortlaufenden Wandel der Umfeldbedingungen angepasst. Dabei spielen – neben markt- und branchenspezifischen Aspekten – auch übergreifende regionale und technologische Entwicklungen eine Rolle. Insgesamt verfolgt die Rheinmetall AG eine ambitionierte Wachstumsstrategie, die auf ein nachhaltiges und zugleich profitables Wachstum über konjunkturelle Zyklen hinweg ausgerichtet ist. Dazu zählen eine gezielte Fokussierung auf Wachstumsfelder und die Erzielung einer hohen Wettbewerbsfähigkeit in diesen Bereichen. Als global agierender Technologiekonzern für Sicherheit und Mobilität erkennt Rheinmetall sowohl gute Chancen für ein organisches Unternehmenswachstum als auch für Investitionen zur Erweiterung der Kapazitäten in Form von Zukäufen. Im Mittelpunkt der Rheinmetall-Strategie stehen dabei insbesondere die heutigen und zukünftigen Kunden, die es gilt, von der Qualität der Rheinmetall-Produkte zu überzeugen. Der Umsatz stellt vor diesem Hintergrund eine bedeutsame finanzielle Steuerungskennzahl dar und dient als wesentliches Erfolgsziel zur Abbildung der operativen Leistungsfähigkeit sowie eines nachhaltigen Wachstums von Rheinmetall. Er wird daher als wesentliches finanzielles Erfolgsziel im STI der Vorstandsmitglieder berücksichtigt. Die Beurteilung des wirtschaftlichen Erfolgs der operativen Geschäftseinheiten und der daraus resultierenden Profitabilität von Rheinmetall erfolgt vor allem anhand des EBT. Gleichzeitig stellt die Sicherstellung der Liquidität auf Basis des OFCF das dritte zentrale finanzielle Erfolgsziel des STI dar.

Angesichts schnellerer Marktveränderungen, zunehmender Unsicherheiten insbesondere auch aufgrund zahlreicher geopolitischer Krisenherde, steigender Komplexität durch die international sehr unterschiedlichen Rahmenbedingungen und eines hohen technologischen Fortschritts hängen unternehmerische Entscheidungen immer mehr von einer zuverlässigen Beurteilung potenzieller Risiken ab. Rheinmetall ist als weltweit operierender, mit einem heterogenen Produktportfolio tätiger Technologiekonzern verschiedensten Risiken ausgesetzt, die je nach Geschäftsbereich, Branche und Region unterschiedlich ausgeprägt sind. Die Unternehmensstrategie ist darauf ausgerichtet, dauerhaft angemessene Renditen zu erwirtschaften, sich bietende Chancen wahrzunehmen, Erfolgspotenziale zu nutzen und auszubauen, damit einhergehende Risiken jedoch so weit wie möglich zu vermeiden, zu minimieren oder zu kompensieren. Ziel ist es, die unternehmerische Flexibilität und finanzielle Solidität zu erhalten und damit den Fortbestand von Rheinmetall langfristig abzusichern. Daher wird zur Steuerung von Rheinmetall die Rentabilität auf Basis des ROCE beurteilt und sichergestellt. Der ROCE wird somit als wesentliches finanzielles Erfolgsziel im LTI der Vorstandsmitglieder berücksichtigt.

Zusätzlich fördert Rheinmetall die kontinuierliche Steigerung des Unternehmenswerts für die Aktionäre durch einen gezielten Interessenausgleich zwischen Vorstand und Aktionären. Die unmittelbare Koppelung eines wesentlichen Teils des LTI an die Aktienperformance unterstützt den Kapitalmarkterfolg der Rheinmetall AG. Der relative Total Shareholder Return („rTSR“) stellt als weiteres finanzielles Erfolgsziel sicher, dass die Vergütung der Unternehmensführung mit den Interessen der Aktionäre im Einklang steht, indem Anreize gesetzt werden, vergleichbare Unternehmen in ihrer Kapitalmarktperformance zu übertreffen.

Verantwortung und Nachhaltigkeit

Das Interesse der Öffentlichkeit an Corporate Governance, Compliance, Nachhaltigkeit, Umwelt- und Naturschutz sowie Corporate Responsibility ist unverändert hoch. Anfragen an das Unternehmen aus allen Teilen der Gesellschaft nehmen zu. Die Erwartungen an Transparenz und die Anforderungen an Vergleichbarkeit steigen. Anleger suchen nach nachhaltigen Investments. Mitarbeiter wollen einen sicheren Arbeitsplatz, möchten aber auch immer häufiger ihre beruflichen Ziele besser mit familiären und privaten Interessen in Einklang bringen. Umweltfreundliche Produkte finden immer mehr Abnehmer. Gesetzgeber, Behörden und auch nicht-staatliche Interessengruppen fordern die Einhaltung immer schärferer Vorschriften und Grenzwerte. Nachbarn an industriell genutzten Standorten befürchten Beeinträchtigungen ihrer Lebensqualität. Gemeinden, Vereine und Hilfsorganisationen wiederum schätzen die Unterstützung ihrer sozialen, kulturellen und sportlichen Aktivitäten durch Unternehmen.

Der Aufsichtsrat und Vorstand der Rheinmetall AG sind davon überzeugt, dass die Ausrichtung des Konzerns auf Nachhaltigkeit weiterhin ein wesentlicher Bestandteil der Unternehmensstrategie ist. In diesem Sinne soll Nachhaltigkeit auch das Handeln der Vorstandsmitglieder prägen. Daher werden für die Vergütung der Vorstandsmitglieder der Rheinmetall AG sowohl im STI als auch im LTI konkrete und messbare ESG-Ziele (E = „Environment“, S = „Social“, G = „Governance“) berücksichtigt. Darüber hinaus sieht sich Rheinmetall in der Pflicht, ihren Beitrag zur Umsetzung des Pariser Klimaabkommens zu leisten. Somit wird auch der Beitrag des Vorstands zu der angestrebten CO₂-Neutralität im Jahr 2035 im ESG-Kriterienkatalog für die variable Vorstandsvergütung berücksichtigt und die Reduzierung der Emissionen weiter vorangetrieben.

3. Das Vergütungssystem im Überblick

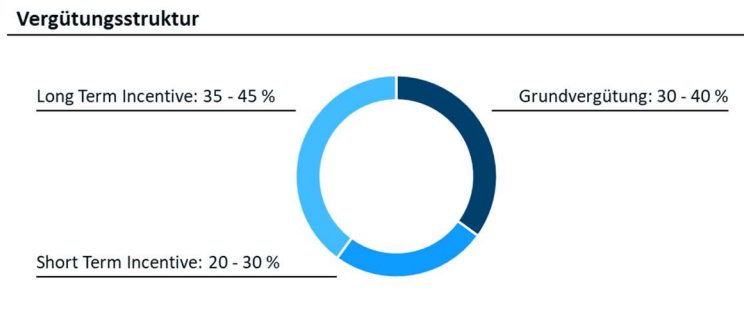
Das Vergütungssystem besteht sowohl aus festen Bestandteilen (Grundvergütung, Nebenleistungen und Versorgungszusage/-entgelt) als auch kurz- und langfristig variablen Vergütungsbestandteilen (STI und LTI). Darüber hinaus regelt das Vergütungssystem auch weitere vergütungsbezogene Elemente (z. B. Share Ownership Guidelines, Malus-/Clawback-Regelungen und Zusagen bei Beendigung der Vorstandstätigkeit). Die nachfolgende Darstellung bietet einen Überblick über das ab dem Geschäftsjahr 2026 geltende Vergütungssystem der Vorstandsmitglieder:

Vergütungssystem 2026

Feste Vergütung	
Grundvergütung	<ul style="list-style-type: none"> Jährliches Festgehalt, das in zwölf monatlichen Raten ausbezahlt wird
Nebenleistungen	<ul style="list-style-type: none"> 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	<ul style="list-style-type: none"> Plantyp: Zielbonus Performanceperiode: 1 Jahr Erfolgsziele: <ul style="list-style-type: none"> 30 % EBT (0 % - 250 % Zielerreichung) 30 % Umsatz (0 % - 250 % Zielerreichung) 20 % OFCF (0 % - 250 % Zielerreichung) 20 % ESG-Ziele (0 % - 250 % Zielerreichung) Auszahlung: Bar nach Ablauf eines jeden Geschäftsjahres (0 % - 250 % des Zielbetrags)
LTI	<ul style="list-style-type: none"> Plantyp: Performance Share Plan Performanceperiode: 4 Jahre Erfolgsziele: <ul style="list-style-type: none"> 40 % rTSR (0 % - 200 % Zielerreichung) 40 % ROCE (0 % - 200 % Zielerreichung) 20 % ESG-Ziele (0 % - 200 % Zielerreichung) Auszahlung: 50 % in bar und 50 % in Aktien nach Ablauf der vierjährigen Performanceperiode (0 % - 250 % des Zielbetrags)
Weitere vergütungsbezogene Elemente	
Maximalvergütung	<ul style="list-style-type: none"> Vorstandsvorsitzender: 10.500.000 € Ordentliches Vorstandsmitglied: 4.250.000 €
Malus- und Clawback-Regelungen	<ul style="list-style-type: none"> Reduzierung noch nicht ausgezahlter sowie Rückforderung bereits ausgezahlter variabler Vergütung bei Compliance-Verstößen und fehlerhaften Konzernabschlüssen (STI und LTI)
Share Ownership Guidelines (SOG)	<ul style="list-style-type: none"> Aktienkaufverpflichtung innerhalb der ersten vier Kalenderjahre nach der jeweiligen Erstbestellung in Höhe von: <ul style="list-style-type: none"> 200 % einer Brutto-Jahres-Grundvergütung für den Vorstandsvorsitzenden 100 % einer Brutto-Jahres-Grundvergütung für die Ordentlichen Vorstandsmitglieder Dieser Aktienbestand muss bis zur Beendigung der Vorstandstätigkeit gehalten werden.
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 Restlaufzeit des Vorstandsdienstvertrags vergüten
Mandatsbezüge	<ul style="list-style-type: none"> Mandatsbezüge aus verbundenen Unternehmen werden auf die Grundvergütung angerechnet; bei Vergütungen aus Mandaten in nicht verbundenen Unternehmen entscheidet der Aufsichtsrat über eine Anrechnung

4. Relative Anteile der Vergütungsbestandteile (Vergütungsstruktur)

Gemäß § 87 Abs. 1 Satz 2 AktG richtet der Aufsichtsrat die Vergütungsstruktur auf eine nachhaltige und langfristige Entwicklung der Gesellschaft aus. Dies wird dadurch gewährleistet, dass die langfristigen Ziele des LTI höher gewichtet werden als die kurzfristigen Ziele des STI. Damit werden insbesondere Anreize für eine nachhaltige und langfristige Entwicklung der Gesellschaft gesetzt, gleichzeitig aber durch den STI auch die operativen jährlichen Ziele berücksichtigt, deren Erreichung die Grundlage für die zukünftige Entwicklung bildet. Die Gewichtung zwischen den festen und variablen Vergütungsbestandteilen ist ausgewogen und vermeidet Anreize zum Eingehen unangemessener Risiken. Die relativen Anteile der Vergütungsbestandteile (unter der Annahme einer 100 %-Zielerreichung für die variable Vergütung) gestalten sich im Vergütungssystem wie folgt:



Der bilanzielle Aufwand für die Altersversorgung und Nebenleistungen ist naturgemäß jährlichen Schwankungen unterworfen. Der jährliche Aufwand der Nebenleistungen liegt in der Regel bei etwa 1 % - 5 % der individuellen Grundvergütung. Sollten neu eingetretenen Vorstandsmitgliedern einmalige bzw. für eine begrenzte Zeit Nebenleistungen (z. B. Umzugs- und Mietkosten) gewährt werden, so kann der Aufwand für Nebenleistungen im Einzelfall auch höher liegen.

Der Dienstzeitaufwand für die unter Ziffer 5.1.3 beschriebenen Versorgungszusagen unterliegt jährlichen Schwankungen und lag im Geschäftsjahr 2025 zwischen rund 8 % und 62 % der individuellen Grundvergütung. Die jährlichen Schwankungen ergeben sich dabei insbesondere für die nach dem Altsystem abgeschlossenen Leistungszusagen bei Anpassungen der Zielvergütung. Neu eingetretenen Vorstandsmitgliedern kann statt einer Versorgungszusage ein Versorgungsentgelt in bar zur Eigenvorsorge gewährt werden, das 30 % der individuellen Grundvergütung nicht überschreitet.

5. Das Vergütungssystem im Detail

5.1. Feste Vergütungsbestandteile

Die Grundvergütung, die Nebenleistungen sowie die Versorgungszusage bzw. das Versorgungsentgelt bilden die festen Vergütungsbestandteile.

5.1.1. Grundvergütung

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

5.1.2. Nebenleistungen

Die Vorstandsmitglieder erhalten Nebenleistungen. Bei diesen handelt es sich im Wesentlichen um Zuschüsse zur Kranken- und Pflegeversicherung, einen Zuschuss zur privaten Altersvorsorge in Höhe des fiktiven Arbeitgeberanteils in der gesetzlichen Sozialversicherung (begrenzt auf Beitragsbemessungsgrenze) sowie einen auch privat nutzbaren Dienstwagen nach den jeweils aktuellen Richtlinien. Zudem wird für jedes Mitglied des Vorstands eine Unfallversicherung abgeschlossen, die auch eine Leistung im Todesfall vorsehen kann. Die aufgrund dieser Nebenleistungen entstehende Steuerlast trägt das betreffende Vorstandsmitglied.

Der Aufsichtsrat hat weiterhin die Möglichkeit, soweit er dies im Einzelfall als angemessen einschätzt, neuen Vorstandsmitgliedern einmalige Nebenleistungen zu gewähren. Zum Beispiel können vorübergehend Umzugs-

sowie Mietkosten erstattet werden, die im Zuge einer Neubestellung und des damit verbundenen Wohnortwechsels entstehen. Zudem können einem neuen Vorstandsmitglied nachgewiesene Verluste von bereits zugewiesener Vergütung des ehemaligen Arbeitgebers kompensiert werden, die durch den Wechsel zur Rheinmetall AG entstehen. Damit stellt der Aufsichtsrat die notwendige Flexibilität bei der Rekrutierung der bestmöglichen Kandidaten für den Vorstand sicher.

5.1.3. Versorgungszusage/-entgelt

Das Vergütungssystem sieht für die Vorstandsmitglieder grundsätzlich eine Altersversorgung in Form eines Kapitalbausteinplans vor. Sie erhalten einen jährlichen Grundbeitrag in Höhe von 16 % der jeweiligen Grundvergütung und des jeweiligen 100%-Zielbetrags des STI. Der Grundbeitrag wird ggf. 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 sog. 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.

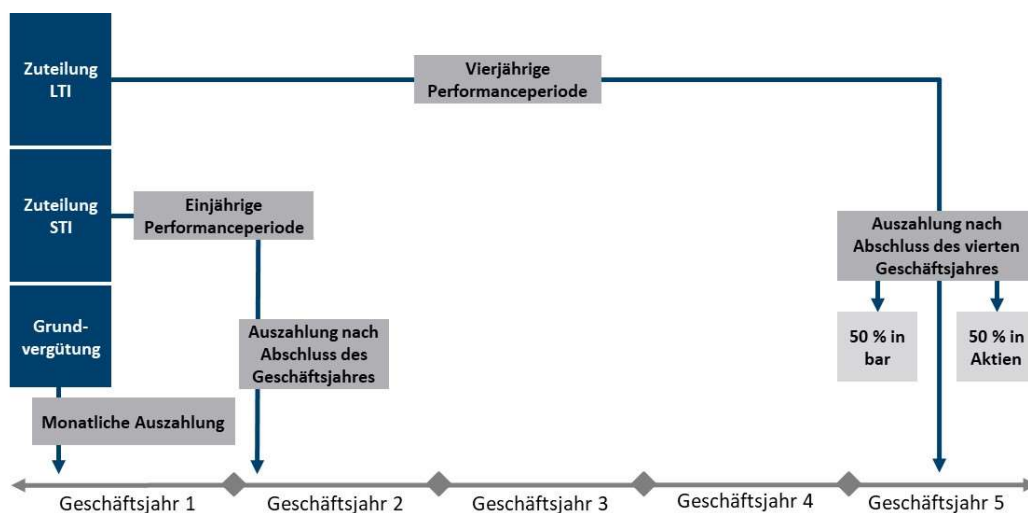
Für Vorstandsmitglieder, die Ansprüche nach dem Altsystem erworben hatten, gilt eine Überleitungsregelung. Die Höhe der Leistungszusagen beträgt im Schnitt 27,5 % der jeweiligen Grundvergütung und des jeweiligen 100 %-Zielbetrags des STI vor dem Eintritt in den Ruhestand. Das Pensionsalter liegt hier beim vollendeten 63. Lebensjahr.

Neu eingetretenen Vorstandsmitgliedern kann statt einer Versorgungszusage ein Versorgungsentgelt in bar zur Eigenvorsorge gewährt werden, das 30 % der individuellen Grundvergütung nicht überschreitet.

5.2. Variable Vergütungsbestandteile

Die variable Vergütung setzt sich aus dem STI und dem LTI zusammen. Diese Elemente unterscheiden sich insbesondere hinsichtlich der gewählten Erfolgsziele sowie der Performanceperiode. Die Erfolgsziele des STI werden über eine Performanceperiode von einem Jahr gemessen, während die Erfolgsziele des LTI über eine Performanceperiode von vier Jahren gemessen werden.

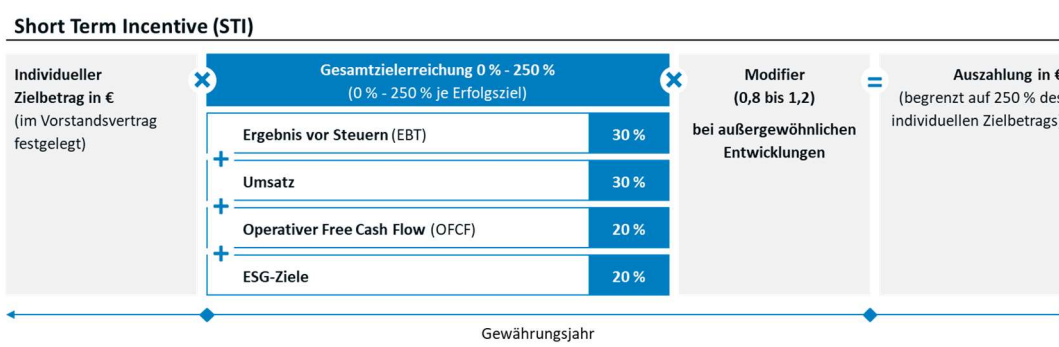
Vor dem Hintergrund der kollektiven Verantwortung des Vorstands von Rheinmetall für die nachhaltige und langfristige Entwicklung des Unternehmens und zur Wahrung der Einfachheit des Vergütungssystems werden für alle Vorstandsmitglieder dieselben Erfolgsziele festgelegt.



5.2.1. Short Term Incentive (STI)

Der STI ist vom wirtschaftlichen Erfolg im jeweiligen Geschäftsjahr abhängig. Die Vorstandsmitglieder erhalten einen STI, dessen Höhe auf der Grundlage von vier additiv verknüpften Erfolgszielen errechnet wird. Als finanzielle Erfolgsziele werden das EBT mit 30 % Gewicht, der Umsatz mit 30 % Gewicht sowie der OFCF mit 20 % Gewicht berücksichtigt. Zudem werden ESG-Ziele mit 20 % Gewicht im STI berücksichtigt.

In den Vorstandsdiensverträgen ist ein individueller Zielbetrag vereinbart, der einer Gesamtzielerreichung von 100 % entspricht. Die Gesamtzielerreichung errechnet sich als Summe der gewichteten Zielerreichungen in den einzelnen Erfolgszielen; sie kann lediglich bei außergewöhnlichen Entwicklungen mit einem Modifier adjustiert werden. Die Multiplikation des Zielbetrags mit der Gesamtzielerreichung sowie dem etwaigen Modifier ergibt den Auszahlungsbetrag, der dem jeweiligen Vorstandsmitglied nach Feststellung des Jahresabschlusses durch den Aufsichtsrat mit der nächstmöglichen Gehaltsabrechnung überwiesen wird. Dabei kann der Auszahlungsbetrag einen Wert zwischen null und 250 % („Cap“) des Zielbetrags annehmen. Die Ausgestaltung des STI kann dem folgenden Schaubild entnommen werden.



In vorab definierten Ausnahmefällen, beispielsweise Änderungen in den Rechnungslegungsvorschriften oder bei M&A-Tatbeständen, kann der Aufsichtsrat die tatsächlich erzielten Ergebnisse für die finanziellen und ESG-Ziele anpassen. Derartige Anpassungen können sowohl nach oben als auch nach unten erfolgen. Allgemein ungünstige Marktentwicklungen fallen ausdrücklich nicht unter diese Ausnahmefälle. Sollte der Aufsichtsrat eine solche Anpassung vornehmen, so wird diese im Vergütungsbericht erläutert und begründet.

Ergebnis vor Steuern (EBT)

30 % der Gesamtzielerreichung des STI bestimmen sich nach der Zielerreichung des EBT des Rheinmetall-Konzerns. Das EBT eignet sich zur Beurteilung des wirtschaftlichen Erfolgs der operativen Geschäftseinheiten und der daraus resultierenden Profitabilität.

Umsatz

Die Gesamtzielerreichung des STI wird zu 30 % anhand der Zielerreichung des Umsatzes des Rheinmetall-Konzerns bestimmt. Der Umsatz spiegelt die operative Leistungsfähigkeit von Rheinmetall wider und incentiviert die Förderung eines nachhaltigen Wachstums.

Operativer Free Cash Flow (OFCF)

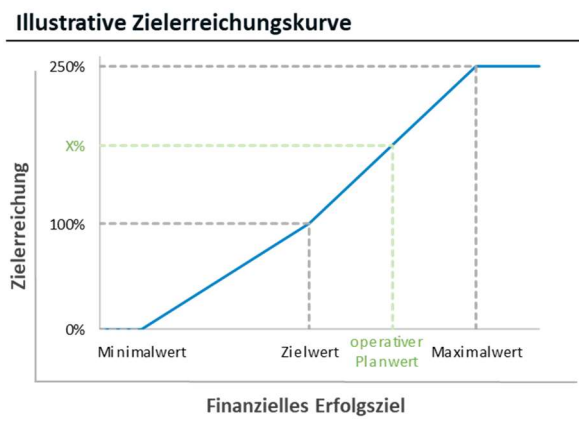
Weitere 20 % der Gesamtzielerreichung des STI bestimmen sich nach der Zielerreichung des OFCF. Der OFCF gibt an, welche liquiden Mittel aus dem gewöhnlichen Geschäft eines Geschäftsjahres erwirtschaftet wurden und eignet sich zur Sicherstellung der Liquidität.

Zielsetzung und Zielerreichung

Der Aufsichtsrat legt für jedes finanzielle Erfolgsziel zu Beginn eines Geschäftsjahres einen Wert für eine Zielerreichung von 100 % (Zielwert), einen Wert für eine Zielerreichung von 0 % (Minimalwert), einen Wert für eine Zielerreichung von 250 % (Maximalwert) sowie gegebenenfalls weitere Eckwerte fest (zusammen die Zielerreichungskurve):

- Grundlage für die Festlegung der jeweiligen Zielerreichungskurve bilden die operative Planung und die Kapitalmarktkommunikation für das bevorstehende Geschäftsjahr von Rheinmetall.
- Der Aufsichtsrat prüft das Ambitionsniveau der operativen Planung und der Kapitalmarktkommunikation und legt auf dieser Basis einen Zielwert fest, den er als anspruchsvoll und gleichzeitig mindestens erreichbar für eine Zielerreichung von 100 % beurteilt. Der Zielwert muss dabei nicht exakt der operativen Planung entsprechen, sondern kann auch darüber oder darunter liegen.
- Anschließend legt er den Minimalwert, den Maximalwert und gegebenenfalls weitere Eckwerte fest und berücksichtigt dabei auch die erwartete Volatilität des jeweiligen finanziellen Erfolgsziels.

Entspricht der tatsächlich erzielte Wert nach Ablauf eines Geschäftsjahres exakt dem Zielwert, so beträgt die Zielerreichung 100 %. Liegt der tatsächlich erzielte Wert auf oder unterhalb des Minimalwerts, so beträgt die Zielerreichung 0 %. Die Auszahlung des STI kann damit vollständig entfallen. Wird der Maximalwert erreicht oder übertroffen, beträgt die Zielerreichung 250 % (maximale Zielerreichung). Eine weitere Steigerung des tatsächlich erzielten Werts oberhalb des Maximalwerts führt zu keiner weiteren Steigerung der Zielerreichung. Die Auszahlung aus dem STI ist damit nach oben hin begrenzt. Zwischen den vom Aufsichtsrat festgelegten Werten wird die Zielerreichung jeweils durch lineare Interpolation ermittelt.

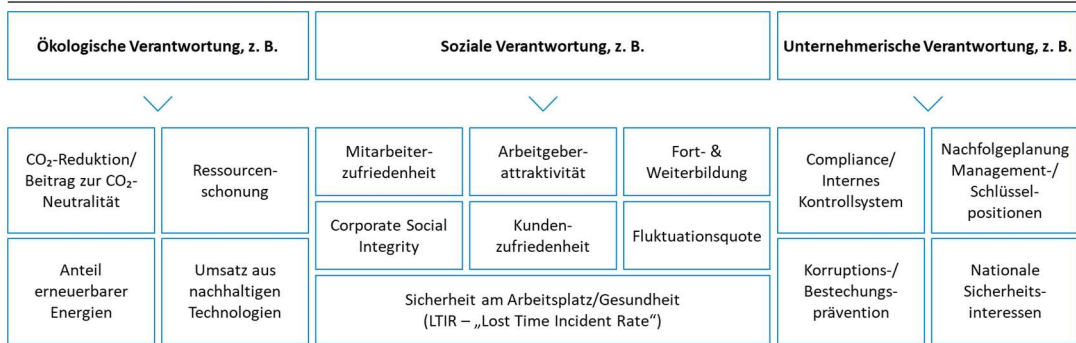


Die Zielerreichungskurve für jedes finanzielle Erfolgsziel, der jeweils tatsächlich erzielte Wert sowie die daraus resultierende Zielerreichung wird im Vergütungsbericht transparent offengelegt, der über die Auszahlung berichtet.

ESG-Ziele

Um Anreize für eine nachhaltige Unternehmensentwicklung zu setzen sowie die Umsetzung der Nachhaltigkeitsstrategie zu fördern, werden ESG-Ziele mit einem Gewicht von 20 % im STI berücksichtigt. Die Zielerreichung kann dabei zwischen 0 % und 250 % liegen. Der Aufsichtsrat legt vor Beginn eines Geschäftsjahres aus der Nachhaltigkeitsstrategie abgeleitete ESG-Ziele für das jeweilige Geschäftsjahr fest. Der nachfolgend dargestellte Kriterienkatalog gibt den Aktionären der Rheinmetall AG einen transparenten Überblick über mögliche ESG-Ziele im STI. Damit auch weitere Entwicklungen in der Nachhaltigkeitsstrategie von Rheinmetall adäquat berücksichtigt werden können, kann der Aufsichtsrat auch ESG-Ziele definieren, die nicht im dargestellten ESG-Kriterienkatalog enthalten sind. Zur Vermeidung einer Doppelincentivierung achtet der Aufsichtsrat darauf, jeweils unterschiedliche ESG-Ziele für den STI und LTI festzulegen.

Illustrativer ESG-Kriterienkatalog



Nach Ablauf des jeweiligen Geschäftsjahres werden die vom Aufsichtsrat festgelegten ESG-Ziele einschließlich ihrer Gewichtungen und Zielwerte sowie die resultierenden Zielerreichungen im Vergütungsbericht transparent offengelegt, der über die Auszahlung berichtet.

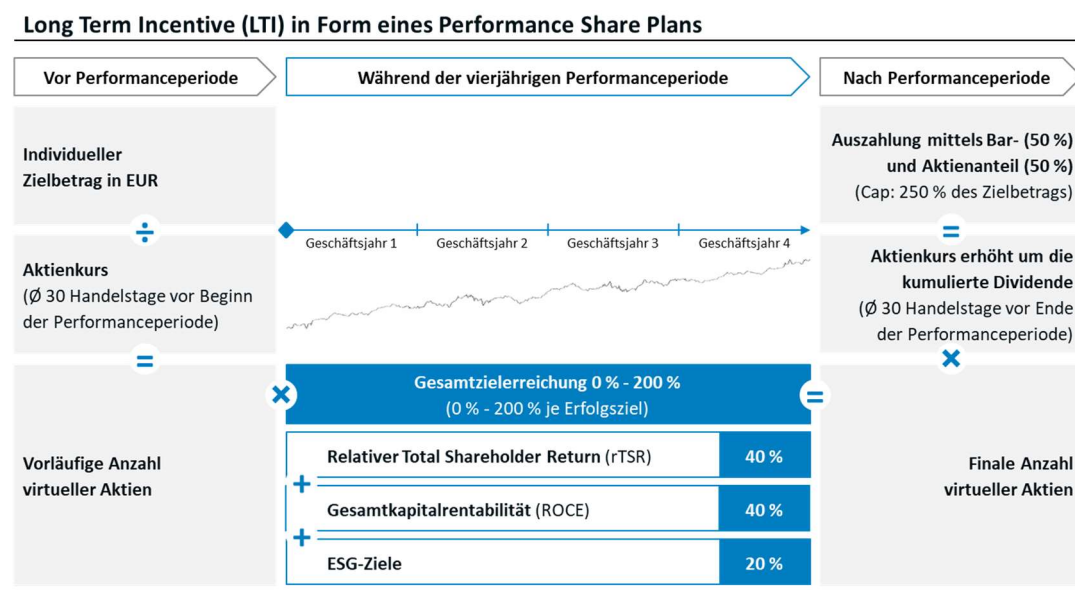
Modifizier

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 Ermessen 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 Multiplikators kann der Auszahlungsbetrag maximal 250 % des Ziel-STI betragen.

5.2.2. 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 von Rheinmetall dienen. Den Vorstandsmitgliedern wird zu diesem Zweck ein LTI in Form eines Performance Share Plans gewährt.

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 einem Auszahlungsfaktor 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 die vorläufige Anzahl virtueller Aktien zu erhalten. Nach Ablauf der vierjährigen Performanceperiode bestimmt sich die finale Anzahl der virtuellen Aktien anhand der gewichteten Zielerreichung der drei additiv verknüpften Erfolgsziele – relativer TSR (rTSR) mit 40 % Gewicht, ROCE mit 40 % Gewicht und ESG-Ziele mit 20 % Gewicht. Nach Ablauf der Performanceperiode wird die Anzahl der endgültig zugeteilten 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 pro Aktie ausgezahlten kumulierten Dividende multipliziert, um den finalen Auszahlungsbetrag zu ermitteln. Dieser ist auf maximal 250 % des individuellen Zielbetrags (Cap) begrenzt. Der finale Auszahlungsbetrag wird zu 50 % in Aktien 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 andere Hälfte zahlt die Gesellschaft bar an die Vorstandsmitglieder aus; dieser Baranteil dient im Wesentlichen der Tilgung der durch den Erhalt der Aktien sowie des Baranteils entstehenden Steuerlast. Damit kann der Auszahlungsbetrag einen Wert zwischen null und 250 % des Zielbetrags annehmen. Die Ausgestaltung des Performance Share Plans sowie ein fiktives Rechenbeispiel können dem folgenden Schaubild entnommen werden:



In vorab definierten Ausnahmefällen, beispielsweise Änderungen in den Rechnungslegungsvorschriften oder bei M&A-Tatbeständen, kann der Aufsichtsrat die tatsächlich erzielten Ergebnisse für die ROCE- und ESG Ziele anpassen. Derartige Anpassungen können sowohl nach oben als auch nach unten erfolgen. Allgemein ungünstige Marktentwicklungen fallen ausdrücklich nicht unter diese Ausnahmefälle. Sollte der Aufsichtsrat eine solche Anpassung vornehmen, so wird diese im Vergütungsbericht erläutert und begründet.

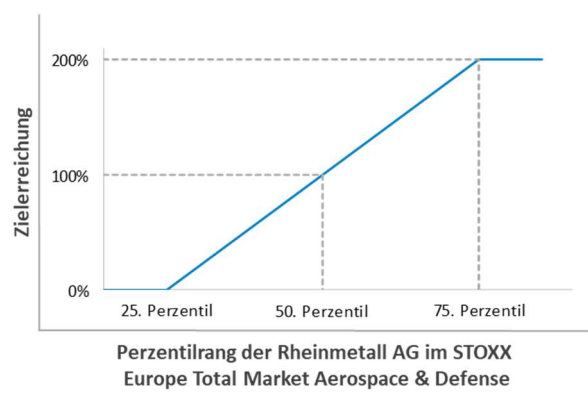
Relativer Total Shareholder Return (rTSR)

Die Anzahl der endgültig zugeteilten virtuellen Aktien hängt zu 40 % vom TSR der Rheinmetall-Aktie im Vergleich zu den weiteren Unternehmen des STOXX® Europe Total Market Aerospace & Defense Index ab. Damit werden die langfristige Entwicklung der Rheinmetall AG am Kapitalmarkt im Vergleich zum Wettbewerb gemessen und gleichzeitig allgemeine Marktentwicklungen weitestgehend bereinigt.

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 rTSR werden anschließend jeweils die TSR-Werte der Rheinmetall AG sowie der Vergleichsunternehmen in eine Reihenfolge gebracht und Perzentilen zugeordnet. Nach Ablauf einer Performanceperiode erfolgt eine Durchschnittsbildung über die so ermittelten Perzentile.

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 wird eine Outperformance des Wettbewerbs honoriert, ohne einen Anreiz zum Eingehen unangemessener Risiken zu schaffen.

Zielerreichungskurve rTSR



Nach dem Ende der Performanceperiode wird der tatsächlich erzielte Ist-Wert und die daraus resultierende Zielerreichung im Vergütungsbericht veröffentlicht, der über die Auszahlung berichtet.

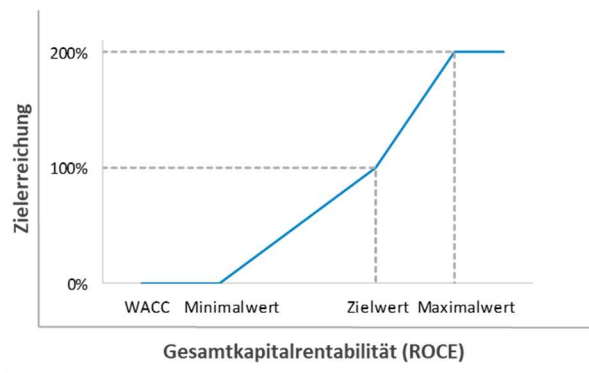
Gesamtkapitalrentabilität (ROCE)

Die Anzahl der endgültig zugeteilten virtuellen Aktien hängt zu 40 % vom ROCE von Rheinmetall ab. Der ROCE entspricht dem Verhältnis des EBIT vor PPA („Purchase Price Allocation“) zum durchschnittlichen Capital Employed und gibt Aufschluss über die Rentabilität des eingesetzten Kapitals in der langfristigen Betrachtung.

Der Aufsichtsrat legt zu Beginn einer jeden LTI-Tranche einen Minimalwert, 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 Minimalwert stets oberhalb der gewichteten durchschnittlichen Kapitalkosten („Weighted Average Cost of Capital“ bzw. „WACC“) von Rheinmetall inklusive eines angemessenen Aufschlagswerts 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 2026 ist beispielsweise der tatsächlich erzielte ROCE in den Geschäftsjahren 2026, 2027, 2028 und 2029 maßgeblich. Entspricht der tatsächlich erzielte durchschnittliche ROCE exakt dem Zielwert, beträgt die Zielerreichung 100 %. Liegt der durchschnittliche ROCE exakt am oder unterhalb des festgelegten Minimalwerts, beträgt die Zielerreichung 0 %. Bei einem durchschnittlichen ROCE von exakt oder oberhalb 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.

Illustrative Zielerreichungskurve ROCE

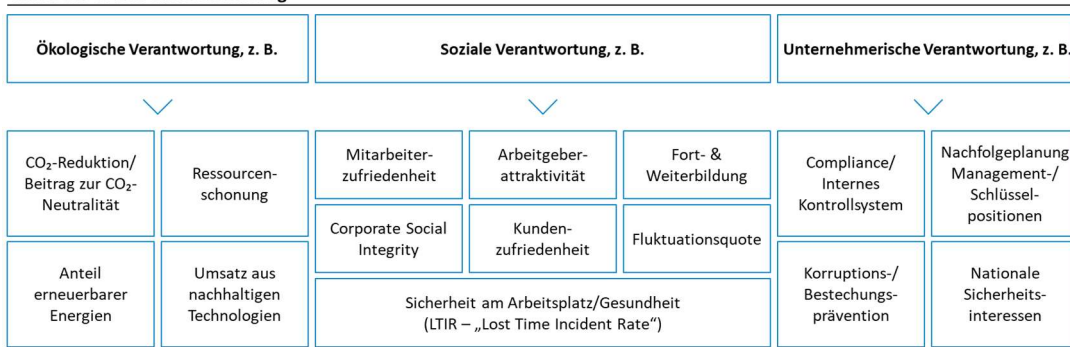


Die Zielerreichungskurve sowie der tatsächlich erzielte Ist-Wert und die daraus resultierende Zielerreichung werden spätestens am Ende der Performanceperiode im Vergütungsbericht veröffentlicht, der über die Auszahlung berichtet.

ESG-Ziele

Die Anzahl der endgültig zugeteilten virtuellen Aktien hängt zu 20 % von strategieabgeleiteten ESG-Zielen ab. Die Zielerreichung kann dabei zwischen 0 % und 200 % liegen. Die ESG-Ziele setzen Anreize für eine nachhaltige Unternehmensentwicklung, fördern die Umsetzung der Nachhaltigkeitsstrategie von Rheinmetall und berücksichtigen die Auswirkungen des Rheinmetall-Geschäfts auf die Umwelt. Der Aufsichtsrat legt vor Beginn einer Performanceperiode aus der Nachhaltigkeitsstrategie abgeleitete ESG-Ziele für die jeweilige Tranche des Performance Share Plans fest. Der nachfolgend dargestellte Kriterienkatalog gibt den Aktionären der Rheinmetall AG einen transparenten Überblick über mögliche ESG-Ziele im LTI. Damit auch weitere Entwicklungen in der Nachhaltigkeitsstrategie von Rheinmetall adäquat berücksichtigt werden können, kann der Aufsichtsrat auch ESG-Ziele definieren, die nicht im dargestellten ESG-Kriterienkatalog enthalten sind. Zur Vermeidung einer Doppelincentivierung achtet der Aufsichtsrat darauf, jeweils unterschiedliche ESG-Ziele für den STI und LTI festzulegen.

Illustrativer ESG-Kriterienkatalog



Nach dem Ende der Performanceperiode werden die vom Aufsichtsrat festgelegten ESG-Ziele einschließlich ihrer Gewichtungen und Zielwerte sowie die resultierenden Zielerreichungen im Vergütungsbericht transparent offengelegt, der über die Auszahlung berichtet.

5.3. Malus- und Clawback-Regelung

Zur weiteren Sicherstellung der nachhaltig erfolgreichen Unternehmensentwicklung sowie der Angemessenheit unterliegen der STI und der LTI sogenannten Malus- und Clawback-Regelungen.

Falls sich nach der Auszahlung der variablen Vergütung (STI und LTI) herausstellt, dass der Konzernabschluss fehlerhaft war, hat das Vorstandsmitglied eine bereits ausbezahlte variable Vergütung teilweise oder vollständig zurückzuzahlen („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 Schadensersatz gegenüber der Gesellschaft gemäß § 93 Abs. 2 AktG, das Recht der Gesellschaft zum Widerruf der Bestellung nach § 84 AktG und das Recht der Gesellschaft zur Kündigung des Dienstvertrages des Vorstandsmitglieds aus wichtigem Grund (§ 626 BGB) bleiben von der Klausel unberührt.

5.4. Share Ownership Guidelines (SOG)

Zum weiteren Angleich der Interessen von Vorstand und Aktionären sind die Vorstandsmitglieder innerhalb der ersten vier Kalenderjahre nach der jeweiligen Erstbestellung verpflichtet, einen bestimmten Betrag in Rheinmetall-Aktien zu investieren. Die Aktienkaufverpflichtung beträgt für den Vorstandsvorsitzenden insgesamt 200 % bzw. für die Ordentlichen Vorstandsmitglieder insgesamt 100 % einer individuellen Brutto-Jahres-Grundvergütung. Dieser Aktienbestand ist bis zur Beendigung der jeweiligen Vorstandstätigkeit zu halten.

5.5. Maximalvergütung

Für die Summe aller Vergütungsbestandteile ist gemäß § 87a Abs. 1 Nr. 1 AktG eine Maximalvergütung definiert. Diese beträgt für den Vorstandsvorsitzenden 10.500.000 € und für Ordentliche Vorstandsmitglieder jeweils 4.250.000 €. Die Maximalvergütung bezieht sich auf die Summe aller Zahlungen, die aus den Vergütungszusagen 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.

5.6. Vergütungsbezogene Rechtsgeschäfte

Vertragslaufzeit

Die Vorstandsdienstverträge werden befristet für die Dauer der Bestellung zum Mitglied des Vorstands und damit für eine Zeit von maximal fünf Jahren abgeschlossen. In den Verträgen kann vereinbart werden, dass sich die Vertragslaufzeit im Falle einer Wiederbestellung zum Vorstandsmitglied entsprechend verlängert. Die Erstbestellung von Vorstandsmitgliedern soll für längstens drei Jahre erfolgen.

Vertragsbeendigung

Für den Fall, dass entweder vonseiten der Gesellschaft oder des Vorstandsmitglieds eine Wiederbestellung nicht gewollt ist oder der Aufsichtsrat das Vorstandsmitglied abberuft, kann vereinbart werden, dass das Vorstandsmitglied von seiner Dienstpflicht unter Fortgeltung des Vertrags im Übrigen freigestellt wird. Eine ordentliche Kündigung des Vorstandsdienstvertrags ist ausgeschlossen. Möglich ist indes sowohl für das betreffende Vorstandsmitglied als auch für die Gesellschaft 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 ferner vor, dass der Vertrag automatisch spätestens mit Ablauf des Monats endet, in dem das Vorstandsmitglied die Regelaltersgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung erreicht hat 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.

Abfindungen

Zahlungen an ein Vorstandsmitglied, die im Fall einer vorzeitigen Beendigung des Vorstandsdienstvertrags ohne wichtigen Grund mit diesem vereinbart werden, sollen einschließlich Nebenleistungen den Wert von zwei Jahresvergütungen nicht überschreiten und nicht mehr als die dann noch gegebene Restlaufzeit des Vorstandsdienstvertrags vergüten („Abfindungs-Cap“).

Sonstige Vereinbarungen

Eine besondere Regelung für eine Abfindung im Fall eines Kontrollwechsels („Change of Control“) oder Entlassungsschädigungen sieht das Vergütungssystem nicht vor.

5.7. Mandatsbezüge

Sofern für Aufsichtsratsmandate 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 Gesellschaft oder ein mit ihr verbundenes Unternehmen angehört, entscheidet der Aufsichtsrat über eine Anrechnung.

6. Fest- und Umsetzung sowie Überprüfung des Vergütungssystems

6.1. Verfahren im Allgemeinen

Gemäß §§ 87a Abs. 1, 120a Abs. 1 AktG beschließt der Aufsichtsrat ein klares und verständliches Vergütungssystem für den Vorstand und legt es der Hauptversammlung zur Billigung vor. Das Vergütungssystem wird durch das Aufsichtsratsplenum festgesetzt, das dabei durch seinen Personal- und Vergütungsausschuss unterstützt wird. Hierzu entwickelt der Personal- und Vergütungsausschuss die Struktur und die einzelnen Bestandteile des Vergütungssystems und legt diese dem Aufsichtsratsplenum vor, um dessen Diskussion und Beschlussfassung vorzubereiten. Sowohl der Personal- und Vergütungsausschuss als auch das Aufsichtsratsplenum können dabei auf externe Vergütungsexperten zurückgreifen, auf deren Unabhängigkeit geachtet wird. Ferner können auch externe Rechtsberater hinzugezogen werden.

Das Vergütungssystem wird regelmäßig alle zwei Jahre sowie bei jeder anstehenden Festsetzung einer Vorstandsvergütung durch den Personal- und Vergütungsausschuss geprüft, der dem Aufsichtsrat ggf. Vorschläge für eine Anpassung des Vergütungssystems unterbreitet. Die Hauptversammlung beschließt über das Vergütungssystem bei jeder wesentlichen Änderung des Vergütungssystems, mindestens jedoch alle vier Jahre. Hat die Hauptversammlung das Vergütungssystem nicht gebilligt, so ist spätestens in der darauffolgenden ordentlichen Hauptversammlung gemäß § 120a Abs. 3 AktG ein überprüftes Vergütungssystem zum Beschluss vorzulegen.

6.2. Maßnahmen zur Vermeidung und Behandlung von Interessenkonflikten

Es ist bisher nicht zu Interessenkonflikten einzelner Aufsichtsratsmitglieder im Rahmen der Entscheidung über das Vergütungssystem für den Vorstand gekommen. Sollte ein solcher Interessenkonflikt bei der Fest- und Umsetzung sowie der Überprüfung des Vergütungssystems auftreten, wird der Aufsichtsrat diesen ebenso behandeln wie andere Interessenkonflikte in der Person eines Aufsichtsratsmitglieds, sodass das betreffende Aufsichtsratsmitglied an der Beschlussfassung oder, im Falle eines schwereren Interessenkonflikts, auch an der Beratung nicht teilnehmen wird. Sollte es zu einem dauerhaften und unlösbaren Interessenkonflikt kommen, wird das betreffende Aufsichtsratsmitglied sein Amt niederlegen. Dabei wird durch eine frühzeitige Offenlegung von Interessenkonflikten sichergestellt, dass die Entscheidungen von Aufsichtsratsplenum und Personal- und Vergütungsausschuss nicht durch sachwidrige Erwägungen beeinflusst werden.

6.3. Festlegung der konkreten Vergütungshöhe, Angemessenheit der Vorstandsvergütung

Das Aufsichtsratsplenum legt im Einklang mit dem Vergütungssystem die Höhe der Vergütung für jedes Vorstandsmitglied fest. Dabei wird zum einen beachtet, dass die Vergütung sowohl in einem angemessenen Verhältnis zu den Leistungen und Aufgaben des jeweiligen Vorstandsmitglieds als auch zur Lage der Gesellschaft steht. Zum anderen soll die Vorstandsvergütung der Rheinmetall AG die übliche Vergütung nicht ohne besondere Gründe übersteigen.

Die Feststellung der Üblichkeit der Vergütung erfolgt regelmäßig insbesondere mithilfe eines horizontalen Vergütungsvergleichs. Dabei werden die Vergütungshöhen der Vorstandsmitglieder mit den Vergütungen ins Verhältnis gesetzt, die bei vergleichbaren Unternehmen üblich sind. Bei der Anwendung des Horizontalvergleichs wird ebenfalls die wirtschaftliche Lage von Rheinmetall sowie der Vergleichsunternehmen berücksichtigt.

Darüber hinaus werden die Vergütungs- und Beschäftigungsbedingungen der weiteren Mitarbeitererebenen von Rheinmetall bei der Festsetzung der Vergütung berücksichtigt. Dies erfolgt u. a. über einen vertikalen Vergütungsvergleich, bei dem das Verhältnis der Vergütungshöhen zwischen dem Vorstandsvorsitzenden, den Ordentlichen Vorstandsmitgliedern, drei Führungsebenen und den Tarifbeschäftigten sowohl im aktuellen Geschäftsjahr als auch in der zeitlichen Entwicklung betrachtet wird. So wird sichergestellt, dass die Vorstandsvergütung in einem angemessenen Verhältnis zur Vergütung der Arbeitnehmer der Gesellschaft steht, insbesondere auch in der zeitlichen Entwicklung.

6.4. Vorübergehende Abweichung vom Vergütungssystem

Der Aufsichtsrat kann gemäß § 87a Abs. 2 AktG vorübergehend vom Vergütungssystem des Vorstands abweichen, wenn dies im Interesse des langfristigen Wohlergehens der Gesellschaft notwendig ist. Eine solche Abweichung ist lediglich in Ausnahmefällen möglich, die das Geschäft der Rheinmetall AG maßgeblich beeinflussen oder die Funktionalität des Vergütungssystems umfassend beeinträchtigen. Unter Ausnahmefällen werden außergewöhnliche Entwicklungen verstanden, die nicht vom Vorstand oder der Rheinmetall AG zu verantworten sind, z. B. außergewöhnliche Änderungen der wirtschaftlichen Rahmenbedingungen (zum Beispiel aufgrund einer Wirtschafts- oder Finanzkrise), Naturkatastrophen, Terroranschläge, politische Krisen oder Epidemien/Pandemien. Allgemein ungünstige Marktentwicklungen stellen ausdrücklich keinen Ausnahmefall dar, der zum Abweichen vom Vergütungssystem berechtigt. Im Falle von außergewöhnlichen Entwicklungen kann der Aufsichtsrat durch Beschluss von den folgenden Teilen des Vergütungssystems abweichen: Vergütungsstruktur, Performanceperioden und Auszahlungszeitpunkte der variablen Vergütung sowie Erfolgsziele der variablen Vergütung inklusive ihrer Gewichtung.
