

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: „die Gesellschaft“ oder „das Unternehmen“) wurde auf der Hauptversammlung am 14. Mai 2024 zur Abstimmung gestellt und mit einer Mehrheit von 92,49 % 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.

So sieht das bisherige Vergütungssystem eine Maximalvergütung nach § 87a Abs. 1 Nr. 1 AktG in Höhe von 8,5 Mio. € für den Vorstandsvorsitzenden der Rheinmetall AG vor. Der Aufsichtsrat hat den Vorstandsdienstvertrag mit dem Vorstandsvorsitzenden aufgrund des außergewöhnlichen Erfolgs sowie seiner herausragenden Erfahrung und Fähigkeiten vorzeitig verlängert und die Zielvergütung ab dem 01.01.2025 erhöht. Die bisherige Maximalvergütung begrenzt das Auszahlungspotenzial der variablen Vergütungsbestandteile derart, dass außerordentlich erfolgreiche Geschäftsjahre sich nicht ausreichend in der Höhe der Vorstandsvergütung niederschlagen. Ohne eine Erhöhung der Maximalvergütung bliebe die Anpassung der Zielvergütung für den Vorstandsvorsitzenden bei hohen Zielerreichungsgraden im Ergebnis ohne Effekt. Damit wäre keine adäquate Anreizwirkung gewährleistet. Vor dem Hintergrund des signifikanten Wachstums und der sehr positiven Geschäftsentwicklung der Rheinmetall AG in den letzten Jahren sowie der Wichtigkeit des Vorstandsvorsitzenden für die zukünftige Entwicklung sollen daher die Maximalvergütung und damit das Auszahlungspotenzial für den Vorstandsvorsitzenden entsprechend auf 10,5 Mio. € erhöht werden. Die neue Maximalvergütung ist im Vergleich zu den weiteren DAX-Unternehmen leicht oberhalb des Medians positioniert. Die Maximalvergütung begrenzt die Summe aller Zahlungen, die aus den Vergütungszusagen für ein Geschäftsjahr resultieren. Das einzelvertraglich festgelegte Vergütungspaket liegt deutlich unterhalb der Maximalvergütung und wird transparent im Vergütungsbericht offenlegt. So ist ein Erreichen der Maximalvergütung weiterhin nur bei einer deutlichen Übererfüllung der Zielsetzungen und außerordentlich positiven Kapitalmarktperformance möglich. Auf diese Weise werden Anreize für außerordentliche Leistungen und eine nachhaltig und langfristig erfolgreiche Entwicklung der Gesellschaft gesetzt. Die Maximalvergütung der Ordentlichen Vorstandsmitglieder und alle weiteren Regelungen der Vorstandsvergütung bleiben im Vergleich zum Vergütungssystem, das der Hauptversammlung am 14. Mai 2024 vorgelegt wurde, unverändert.

Vor diesem Hintergrund schlägt der Aufsichtsrat – gestützt auf die Empfehlungen seines Personal- und Vergütungsausschusses – vor, das nachfolgend dargestellte, überarbeitete Vergütungssystem für die Vorstandsmitglieder zu billigen. Das überarbeitete Vergütungssystem gilt vorbehaltlich der Billigung durch die Hauptversammlung 2025 ab dem 1. Januar 2025 für alle amtierenden Vorstandsmitglieder sowie für alle Neu- und Wiederbestellungen.

1. 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 Wachstumfelder 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. Die Beurteilung des wirtschaftlichen Erfolgs der operativen Geschäftseinheiten und des daraus resultierenden nachhaltigen sowie profitablen Wachstums von Rheinmetall erfolgt vor allem anhand des Ergebnisses vor Steuern (Earnings before Taxes; nachfolgend: EBT), das daher als wesentliches finanzielles Erfolgsziel in der kurzfristig variablen Vergütung (Short Term Incentive; nachfolgend: STI) des Vorstands berücksichtigt wird. Gleichzeitig stellt die Sicherstellung der Liquidität auf Basis des operativen Free Cash Flows (nachfolgend: OFCF) das zweite 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 der Gesamtkapitalrentabilität (Return on Capital Employed; nachfolgend: ROCE) beurteilt und sichergestellt. Der ROCE wird somit als wesentliches finanzielles Erfolgsziel in der langfristig variablen Vergütung (Long Term Incentive; nachfolgend: 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 (nachfolgend: 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 wächst. 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 zunehmende Ausrichtung des Konzerns auf Nachhaltigkeit 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 variablen Teil des Vergütungssystems berücksichtigt und die Reduzierung der Emissionen weiter vorangetrieben.

2. Das Vergütungssystem im Überblick

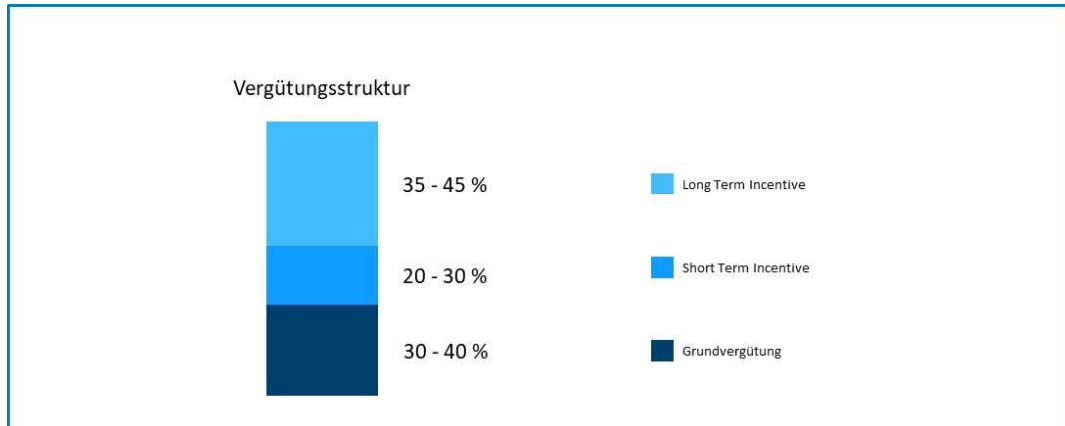
Das Vergütungssystem besteht sowohl aus festen Bestandteilen (Grundvergütung, Nebenleistungen und Versorgungszusage/-entgelt) als auch kurz- und langfristig variablen Vergütungsbestandteilen (STI und LTI). Darüber hinaus regelt das Vergütungssystem auch weitere vergütungsbezogene Elemente (z. B. Share Ownership Guidelines, Malus-/Clawback-Regelungen und Zusagen bei Beendigung der Vorstandstätigkeit).

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	Plantyp	<ul style="list-style-type: none"> Zielbonus
		Performanceperiode	<ul style="list-style-type: none"> 1 Jahr
		Erfolgsziele	<ul style="list-style-type: none"> 60 % EBT (0 % - 250 % Zielerreichung) 20 % OFCF (0 % - 250 % Zielerreichung) 20 % ESG (0 % - 250 % Zielerreichung)
		Auszahlung	<ul style="list-style-type: none"> Bar nach Ablauf eines jeden Geschäftsjahres (0 % - 250 % des Zielbetrags)
	LTI	Plantyp	<ul style="list-style-type: none"> Performance Share Plan
		Performanceperiode	<ul style="list-style-type: none"> 4 Jahre
		Erfolgsziele	<ul style="list-style-type: none"> 40 % rTSR (0 % - 200 % Zielerreichung) 40 % ROCE (0 % - 200 % Zielerreichung) 20 % ESG (0 % - 200 % Zielerreichung)
		Auszahlung	<ul style="list-style-type: none"> 50 % in bar und 50 % in Aktien nach Ablauf der vierjährigen Performanceperiode (0 % - 250 % des Zielbetrags)
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 gezahlter 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 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 		

3. 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 nach-

haltige 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 An-



reize 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 4.1.3 beschriebenen Versorgungszusagen unterliegt jährlichen Schwankungen und lag im Geschäftsjahr 2023 zwischen rund 16 % und 64 % 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.

4. Das Vergütungssystem im Detail

4.1. Feste Vergütungsbestandteile

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

4.1.1. Grundvergütung

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

4.1.2. 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.

4.1.3. Versorgungszusage/-entgelt

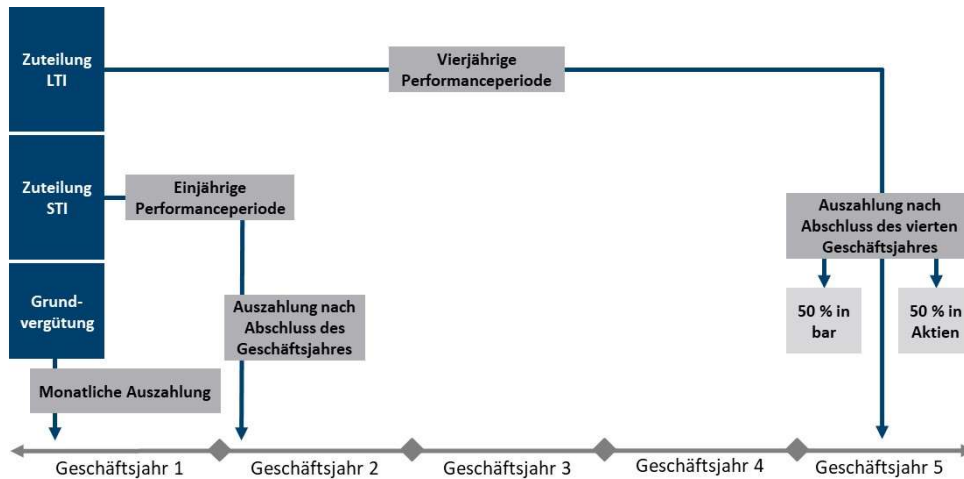
Das Vergütungssystem sieht für die Vorstandsmitglieder grundsätzlich eine Altersversorgung in Form eines Kapitalbausteinplans vor. Sie erhalten einen jährlichen Grundbeitrag in Höhe von 16 % der jeweiligen Grundvergütung und des jeweiligen 100%-Zielbetrags des STI. Der Grundbeitrag wird ggf. durch einen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

4.2. 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.

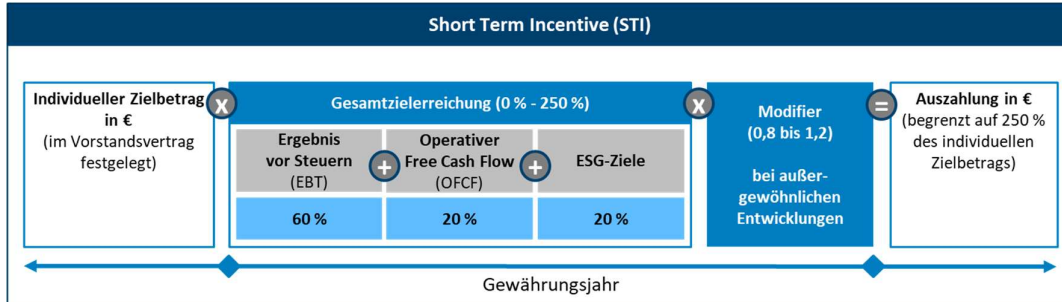


4.2.1. Short Term Incentive (STI)

Der STI ist vom wirtschaftlichen Erfolg im jeweiligen Geschäftsjahr abhängig. Die Vorstandsmitglieder erhalten einen STI, dessen Höhe auf der Grundlage von drei additiv verknüpften Erfolgszielen errechnet wird: EBT mit einem Gewicht von 60 %, OFCF mit 20 % und ESG mit weiteren 20 %.

In den Vorstandsdiensverträgen ist ein individueller Zielbetrag vereinbart, der einer Gesamtzieelerreichung von 100 % entspricht. Die Gesamtzieelerreichung errechnet sich als Summe der gewichteten Zielerreichungen

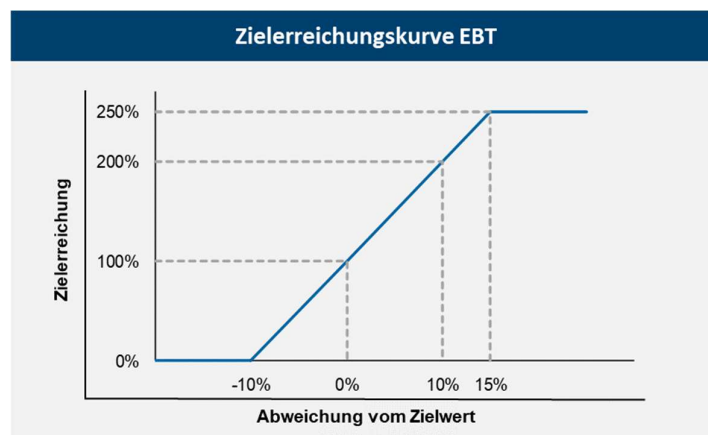
in den einzelnen Erfolgszielen; sie kann lediglich bei außergewöhnlichen Entwicklungen mit einem Modifier adjustiert werden. Die Multiplikation des Zielbetrags mit der Gesamtzielerreichung sowie dem etwaigen Modifier ergibt den Auszahlungsbetrag, der dem jeweiligen Vorstandsmitglied nach Feststellung 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)

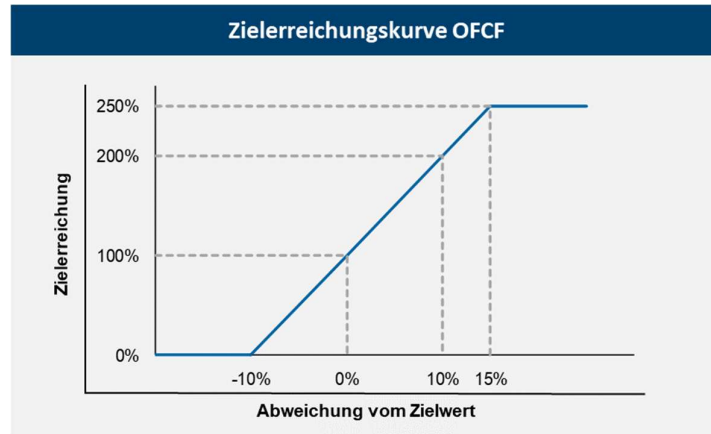
60 % der Gesamtzielerreichung des STI bestimmen sich nach der Zielerreichung des Ergebnisses vor Steuern. Das EBT eignet sich zur Beurteilung des wirtschaftlichen Erfolgs der operativen Geschäftseinheiten von Rheinmetall in besonderem Maße. Der Aufsichtsrat legt auf Basis der operativen Planung zu Beginn eines Geschäftsjahres für dieses ein ambitioniertes EBT-Ziel fest. Das tatsächlich erzielte EBT wird jährlich auf der Basis des Rheinmetall-Konzernabschlusses ermittelt. Entspricht das tatsächlich erzielte EBT exakt dem Zielwert, beträgt die Zielerreichung 100 %. Liegt das EBT 10 % oder mehr unterhalb des Zielwerts, beträgt die Zielerreichung 0 %. Bei einem EBT von 10 % oberhalb des Zielwerts beträgt die Zielerreichung 200 %. Bei einem EBT von 15 % oder mehr oberhalb des Zielwerts beträgt die Zielerreichung stets 250 % (maximale Zielerreichung). Zwischen den genannten Punkten erfolgt eine Berechnung der Zielerreichung mit linearer Interpolation.



Operativer Free Cash Flow (OFCF)

Weitere 20 % der Gesamtzielerreichung des STI bestimmen sich über die Zielerreichung des Operativen Free Cash Flows. Der OFCF gibt an, welche liquiden Mittel aus dem gewöhnlichen Geschäft eines Geschäftsjahres erwirtschaftet wurden. Der Aufsichtsrat legt auf Basis der operativen Planung zu Beginn eines Geschäftsjahres

für dieses ein ambitioniertes OFCF-Ziel fest. Entspricht der erzielte OFCF exakt dem Zielwert, beträgt die Zielerreichung 100 %. Liegt der OFCF 10 % oder mehr unterhalb des Zielwerts, beträgt die Zielerreichung 0 %. Bei einem OFCF von exakt 10 % oberhalb des Zielwerts beträgt die Zielerreichung 200 %. Bei einem OFCF von 15 % oder mehr oberhalb des Zielwerts beträgt die Zielerreichung stets 250 % (maximale Zielerreichung). Zwischen den genannten Punkten erfolgt eine Berechnung der Zielerreichung mit linearer Interpolation.



Environmental, Social and Governance (ESG)

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. Der Aufsichtsrat wählt vor Beginn eines Geschäftsjahrs aus dem nachfolgenden Katalog mit klar definierten und aus der Nachhaltigkeitsstrategie abgeleiteten Kriterien die ESG-Ziele aus und legt sie fest. Für jedes Geschäftsjahr kann der Aufsichtsrat andere Kriterien bzw. Ziele aus dem Kriterienkatalog auswählen, auf deren Basis er die Leistung der Vorstandsmitglieder beurteilt. Das Kriterium Compliance/Internes Kontrollsystem wird dabei aufgrund der besonderen Bedeutung stets mit in die Auswahl der relevanten Ziele für die Vergütung des Vorstands aufgenommen.

- Kriterienkatalog für ESG-Ziele**
- **Compliance/Internes Kontrollsystem**
 - Arbeitgeberattraktivität
 - Mitarbeiterzufriedenheit
 - Kundenzufriedenheit
 - Innovation/Technologieprojekte zur CO₂ Vermeidung/Reduzierung
 - Nachfolgeplanung für Management-/Schlüsselpositionen
 - Fort- & Weiterbildung
 - Ressourcenschonung
 - Gesellschaftliches Engagement

Modifizier

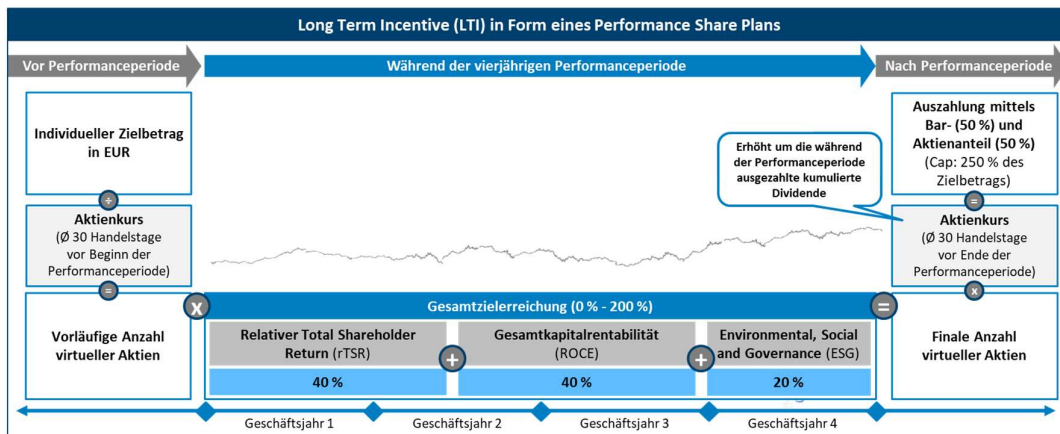
Zur Berücksichtigung außergewöhnlicher Entwicklungen kann der Aufsichtsrat im Einklang mit der Empfehlung G.11 Satz 1 DCGK nach billigem Ermessen einen Zu- oder Abschlag auf die rechnerische Erreichung der finanziellen und ESG-Ziele in Höhe von bis zu 20 % vornehmen. Von diesem Ermessen wird der Aufsichtsrat 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 verzerrten (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.

4.2.2. 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 Total Shareholder Return (rTSR) mit 40 % Gewicht, Gesamtkapitalrentabilität (ROCE) mit 40 % Gewicht und ESG 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:



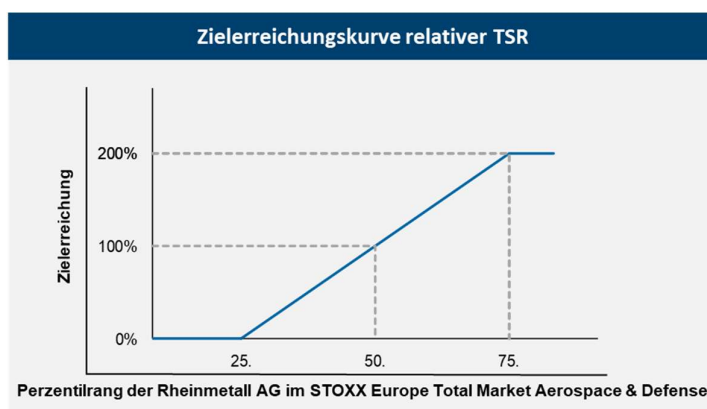
In vorab definierten Ausnahmefällen, beispielsweise Änderungen in den Rechnungslegungsvorschriften oder bei M&A-Tatbeständen, kann der Aufsichtsrat die tatsächlich erzielten Ergebnisse für die ROCE- und ESG Ziele anpassen. Derartige Anpassungen können sowohl nach oben als auch nach unten erfolgen. Allgemein 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.

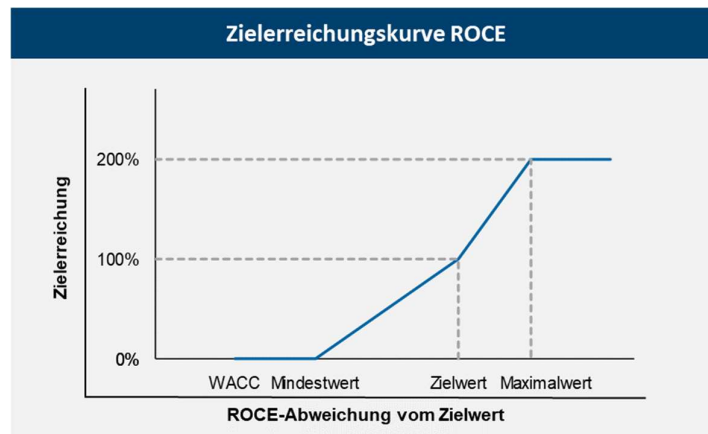
Liegt der TSR der Rheinmetall-Aktie im Durchschnitt am 50. Perzentil (Median), beträgt die Zielerreichung 100 %. Liegt der TSR im Durchschnitt am oder unterhalb des 25. Perzentils, beträgt die Zielerreichung 0 %. Bei einem durchschnittlichen TSR am 75. Perzentil beträgt die Zielerreichung 200 %. Oberhalb 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.



Gesamtkapitalrentabilität (ROCE)

Die Anzahl der endgültig zugewiesenen virtuellen Aktien hängt zu 40 % vom ROCE von Rheinmetall ab. Der ROCE entspricht dem Verhältnis des EBIT 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 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 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 2025 ist beispielsweise der tatsächlich erzielte ROCE in den Geschäftsjahren 2025, 2026, 2027 und 2028 maßgeblich. Entspricht der tatsächlich erzielte durchschnittliche ROCE exakt dem Zielwert, beträgt die Zielerreichung 100 %. Liegt der durchschnittliche ROCE exakt am oder unterhalb des festgelegten Mindestwerts, 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.



Environmental, Social and Governance (ESG)

Die Anzahl der endgültig zugeteilten virtuellen Aktien hängt zu 20 % von strategieabgeleiteten ESG-Zielen ab. 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 wählt vor Beginn der Performanceperiode aus dem nachfolgenden Katalog Kriterien aus. Für jede Tranche kann der Aufsichtsrat andere Kriterien bzw. Ziele aus dem Kriterienkatalog auswählen. Auf der Grundlage der Zielerreichung der ESG-Ziele beurteilt der Aufsichtsrat gesamthaft die diesbezügliche Leistung des Vorstands. Diese kann dabei zwischen 0 % und 200 % liegen.

ESG-Kriterienkatalog	
•	Sicherheit am Arbeitsplatz/Gesundheit (LTIR "Lost Time Incident Rate")
•	Reduktion der CO ₂ -Emissionen/Beitrag zur CO ₂ -Neutralität
•	Diversität
•	Sustainable Finance Taxonomy

4.3. Ex post-Veröffentlichung im Vergütungsbericht

Die mit konkreten Zielwerten hinterlegten Zielerreichungskurven sowie die ermittelten Zielerreichungen sämtlicher finanzieller und nicht-finanzieller Erfolgsziele des STI und LTI werden jeweils für das abgelaufene Geschäftsjahr im Vergütungsbericht veröffentlicht. So können die Aktionäre transparent nachvollziehen, wie sich die Auszahlungsbeträge aus der variablen Vergütung konkret bestimmen.

4.4. 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 zurückzahlen („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.

4.5. 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. Der erforderliche Aktienbestand muss innerhalb von vier Kalenderjahren aufgebaut werden.

4.6. 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.

4.7. Vergütungsbezogene Rechtsgeschäfte

Vertragslaufzeit

Die Vorstandsdiensverträge 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 Vorstandsdiensvertrags 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 Vorstandsdiensverträge 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 Vorstandsdiensvertrags 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 (sog. Change of Control) oder Entlassungsschädigungen sieht das Vergütungssystem nicht vor.

4.8. 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.

5. Fest- und Umsetzung sowie Überprüfung des Vergütungssystems

5.1. 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.

5.2. 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.

5.3. 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.

5.4. 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.
