

Vergütungsbericht

Vergütung des Vorstands

Der Vergütungsbericht erläutert die Vergütungssysteme für Vorstand und Aufsichtsrat der Rheinmetall AG und berichtet über die Höhe und Struktur der Vergütung der Organmitglieder für das Geschäftsjahr 2020. Der Bericht richtet sich nach den Anforderungen des Handelsgesetzbuches (HGB) bzw. der International Financial Reporting Standards (IFRS) und des Deutschen Rechnungslegungs Standards (DRS) 17.

Vergütung des Vorstands

Der Aufsichtsrat hatte vor dem Hintergrund des Gesetzes zur Umsetzung der zweiten Aktionärsrechte-richtlinie sowie der neuen Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex das bestehende Vergütungssystem überprüft und mit Wirkung zum 1. Januar 2020 Änderungen beschlossen.

Das aktuelle Vergütungssystem gilt für den Personalvorstand Peter Sebastian Krause sowie den Vorstand Jörg Grotendorst bereits für das Geschäftsjahr 2020. Für den Vorstandsvorsitzenden Armin Papperger sowie den Finanzvorstand Helmut P. Merch gilt aufgrund der laufenden Verträge noch das vorherige Vergütungssystem.

Der Aufsichtsrat beabsichtigt, ein erneut überarbeitetes Vergütungssystem, das für alle Vorstandsmitglieder Gültigkeit haben soll, der Hauptversammlung im Mai 2021 zur Billigung vorzulegen.

1. Grundzüge des aktuellen Systems zur Vergütung der Mitglieder des Vorstands der Rheinmetall AG

Das System zur Vergütung der Vorstandsmitglieder der Rheinmetall AG ist auf eine nachhaltige und langfristige Unternehmensentwicklung ausgerichtet. Es leistet insofern einen Beitrag zur Förderung der Geschäftsstrategie und zur langfristigen Entwicklung der Gesellschaft. Das System setzt Anreize für eine wertschaffende und langfristige Entwicklung der Gesellschaft.

Das Vergütungssystem zielt darauf ab, die Vorstandsmitglieder entsprechend ihres Aufgaben- und Verantwortungsbereichs angemessen zu vergüten, wobei sowohl der persönlichen Leistung eines jeden Vorstandsmitglieds als auch der wirtschaftlichen Lage und dem Erfolg des Unternehmens angemessen Rechnung getragen wird. Das Vergütungssystem soll die Festsetzung einer im nationalen und internationalen Vergleich wettbewerbsfähigen Vergütung ermöglichen und so einen Anreiz für engagierte und erfolgreiche Arbeit leisten.

Das Vergütungssystem der Rheinmetall AG sieht zum einen eine erfolgsunabhängige Grundvergütung vor, neben die zusätzliche Nebenleistungen und die Altersversorgung treten. Zum anderen sieht das Vergütungssystem eine erfolgsbezogene variable Vergütung vor, die aus zwei Komponenten besteht: dem auf ein Jahr ausgerichteten Short Term Incentive (kurz STI) und dem langfristig angelegten Long Term Incentive (kurz LTI).

Mit dieser Vergütung sind alle Tätigkeiten für die Gesellschaft sowie für die mit der Gesellschaft nach den §§ 15 ff. Aktiengesetz verbundenen Unternehmen abgegolten. Sofern für Mandate bei verbundenen Unternehmen eine Vergütung vereinbart wird, wird diese auf die Grundvergütung angerechnet. Für Mandate in 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 solche Anrechnung.

1.1 Darstellung des Verfahrens zur Fest- und Umsetzung sowie Überprüfung des Vergütungssystems

Das Vergütungssystem wird durch das Aufsichtsratsplenum festgesetzt, das hierbei durch seinen Personalausschuss unterstützt wird. Hierzu entwickelt der Personalausschuss die Struktur und die einzelnen Komponenten des Vergütungssystems und berichtet hierüber dem Aufsichtsratsplenum, um so dessen Diskussion und Beschlussfassung vorzubereiten. Sowohl der Personalausschuss 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 Personalausschuss 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 wird spätestens in der darauffolgenden ordentlichen Hauptversammlung ein überprüftes Vergütungssystem zum Beschluss vorgelegt.

Im Rahmen der Entwicklung des aktuellen Vergütungssystems hat der Aufsichtsrat, unterstützt durch den Personalausschuss, auch die Höhe der Vorstandsvergütung der Gesellschaft einer Angemessenheitsprüfung unterzogen, wobei der Aufsichtsrat von einem führenden externen Vergütungsexperten beraten wurde.

In die ausführliche Befassung mit der Vorstandsvergütung ist insbesondere zum einen ein horizontaler Vergütungsvergleich eingeflossen, bei dem die Höhe der Ziel- und Maximalvergütung der Vorstandsmitglieder mit den Vergütungen ins Verhältnis gesetzt wurden, die bei im DAX und MDAX notierten Gesellschaften üblich sind. Der Vergleich erfolgte dabei unter Berücksichtigung von Umsatz, Mitarbeiterzahl, Internationalität und Komplexität des Rheinmetall-Konzerns.

Zum anderen hat der Aufsichtsrat einen vertikalen Vergütungsvergleich angestellt, bei dem das Verhältnis der Vergütungshöhen sowohl im aktuellen Geschäftsjahr als auch in der zeitlichen Entwicklung zwischen dem Vorstandsvorsitzenden, den Ordentlichen Vorstandsmitgliedern, drei Führungsebenen und den Tarifbeschäftigten betrachtet wurde.

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 Personalausschuss nicht durch sachwidrige Erwägungen beeinflusst werden.

Vergütungsbericht

Vergütung des Vorstands

1.2 Ziel-Gesamt und Maximalvergütung der Vorstandsmitglieder

Der Aufsichtsrat setzt für jedes Vorstandsmitglied eine Zielgesamtvergütung fest. Bei der Zielgesamtvergütung handelt es sich um den Betrag, der bei hundertprozentiger Zielerreichung der variablen Vergütung gewährt wird. Die maximale Gesamtvergütung für das jeweilige Vorstandsmitglied entspricht dem Betrag, der sich rechnerisch aus der Summe aller Vergütungsbestandteile für das betreffende Geschäftsjahr unter Berücksichtigung des Modifiers und der festgelegten Caps der variablen Vergütung ergibt.

1.3 Vergütungsbestandteile

Das aktuelle Vergütungssystem sieht feste und variable Vergütungsbestandteile vor. Die festen Vergütungsbestandteile sind die Grundvergütung, Nebenleistungen sowie die Altersversorgung. Die erfolgsbezogene variable Vergütung besteht aus dem Short Term Incentive (STI) sowie dem Long Term Incentive (LTI).

1.3.1 Grundvergütung

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

1.3.2 Nebenleistungen

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

1.3.3 Altersversorgung

Das aktuelle Vergütungssystem sieht für die Vorstandsmitglieder, die ab dem 1. Januar 2014 erstmals als Organ der Rheinmetall AG bestellt werden und zuvor kein Vorstandsmitglied der Rheinmetall Automotive AG waren – hier gilt eine Überleitungsbestimmung aus dem Altsystem –, eine Altersversorgung in Form eines Kapitalbausteinplans vor. Sie erhalten einen jährlichen Grundbeitrag in Höhe von 16% der jeweiligen Grundvergütung und des jeweiligen 100%-Zielwerts 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 nach dem neuen Vergütungssystem bei 65 Jahren.

Für die Vorstände, 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%-Zielwerts des STI vor dem Eintritt in den Ruhestand. Das Pensionalter liegt hier beim vollendeten 63. Lebensjahr. Nachfolgend sind die Aufwendungen und Barwerte der Pensionsverpflichtungen der im Geschäftsjahr 2020 aktiven Vorstandsmitglieder dargestellt:

Vorstandspensionen nach HGB

	Aufwand im Geschäftsjahr				Erfüllungsbetrag der Pensionsverpflichtung zum 31. Dezember	
	Gesamt		davon Zinsaufwand		2020	2019
	2020	2019	2020	2019		
TEUR						
Armin Papperger seit 1. Januar 2013 ¹	2.045	1.895	962	920	9.742	7.697
Helmut P. Merch seit 1. Januar 2013	848	1.341	579	599	7.728	6.879
Peter Sebastian Krause seit 1. Januar 2017	890	693	301	279	3.654	2.764
Jörg Grotendorst seit 1. Oktober 2020	357	0	37	0	357	0
Summe	4.140	3.929	1.879	1.798	21.481	17.340

¹ Mitglied des Vorstands seit 1. Januar 2012

Vorstandspensionen nach IFRS

	Aufwand im Geschäftsjahr				Barwert der Pensionsverpflichtungen zum 31. Dezember	
	Gesamt		davon Zinsaufwand		2020	2019
	2020	2019	2020	2019		
TEUR						
Armin Papperger seit 1. Januar 2013 ¹	1.586	1.330	117	141	13.435	10.898
Helmut P. Merch seit 1. Januar 2013	92	912	92	120	9.742	8.613
Peter Sebastian Krause seit 1. Januar 2017	783	530	39	48	4.787	3.663
Jörg Grotendorst seit 1. Oktober 2020	533	0	0	0	533	0
Summe	2.994	2.772	248	309	28.497	23.174

¹ Mitglied des Vorstands seit 1. Januar 2012

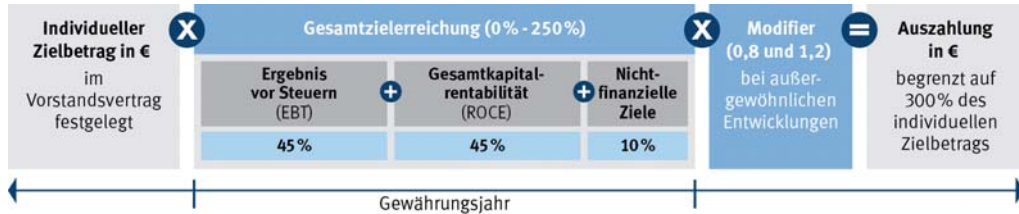
1.3.4 STI

Das aktuelle Vergütungssystem sieht einen einjährigen STI vor, dessen Höhe von einem in den Vorstandsdienstverträgen vereinbarten individuellen Zielbetrag in Euro sowie vom Erreichen vorab definierter finanzieller und nicht-finanzieller Ziele abhängt. Als finanzielle Ziele werden die beiden Kennzahlen Ergebnis vor Steuern (EBT) sowie die Gesamtkapitalrentabilität (ROCE) mit einer Gewichtung von jeweils 45% berücksichtigt. Die nicht-finanziellen Ziele werden mit 10% gewichtet und umfassen Themen wie die Umsetzung der Unternehmensstrategie sowie Nachhaltigkeitsaspekte. Die gewichtete Summe der Zielerreichungen der finanziellen sowie nicht-finanziellen Ziele ergibt eine Gesamtzielerreichung. Der STI sieht im aktuellen, für Peter Sebastian Krause und Jörg Grotendorst gültigen, Vergütungssystem zudem einen sog. Modifier vor, d. h. einen eingeschränkten Ermessensspielraum, der es dem Aufsichtsrat ermöglicht, bei außergewöhnlichen Entwicklungen die sich aus der Zielerreichung ergebenden Werte nach billigem Ermessen nach oben oder unten anzupassen. Die Spanne der Anpassung des Auszahlungsbetrags ist auf +/-20% begrenzt. Der Modifier wird für die beiden Vorstandsmitglieder einheitlich festgelegt, da er explizit ausschließlich außergewöhnliche Entwicklungen abdecken soll.

Vergütungsbericht

Vergütung des Vorstands

Short Term Incentive (STI) – Aktuelles Vergütungssystem



Für jedes finanzielle Ziel wird jährlich ein Zielwert auf Basis der operativen Planung festgelegt, wobei zwischen den nachfolgend tabellarisch dargestellten Zielerreichungsgraden eine lineare Berechnung erfolgt.

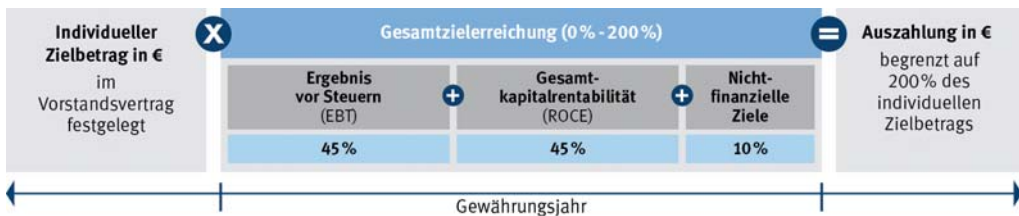
Die Zielerreichung ist auf das 2,5-fache des Zielbetrags begrenzt, wobei dieser Wert im aktuellen Vergütungssystem bei einer Zielübererfüllung von +20% (maximale Zielerfüllung) erreicht wird. Bei einer Zieluntererfüllung von -20% (minimale Zielerfüllung) oder weniger beträgt der STI für das betreffende Geschäftsjahr 0 Euro.

Zielerreichungsgrad vereinbarter Jahresziele			Auszahlung des STI
≥	20%	unter vereinbarten Zielen	0%
	10%	unter vereinbarten Zielen	50%
	100%	der vereinbarten Ziele	100%
	10%	über vereinbarten Zielen	150%
	15%	über vereinbarten Zielen	200%
≥	20%	über vereinbarten Zielen	250%

Der so ermittelte STI-Betrag wird dem jeweiligen Vorstandsmitglied nach Feststellung des Jahresabschlusses durch den Aufsichtsrat mit der nächstmöglichen Gehaltsabrechnung überwiesen.

Aufgrund der Gültigkeit des vorherigen Vergütungssystems besteht für Armin Papperger sowie Helmut P. Merch eine abweichende STI-Ausgestaltung. Die Möglichkeit des Aufsichtsrats, den Zahlungsbetrag nachträglich um +/- 20% (Modifier) anzupassen, ist nicht vorgesehen. Die Auszahlung ist überdies auf 200% des Zielbetrags begrenzt. Zudem liegt die minimale bzw. maximale Zielerfüllung bei -30% bzw. +10%.

Short Term Incentive (STI) – Vorheriges Vergütungssystem



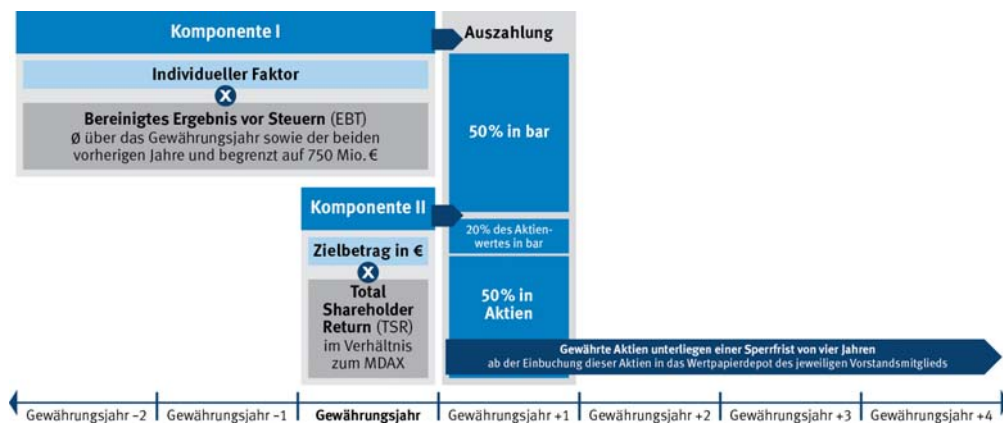
1.3.5 LTI

Zur noch stärkeren Ausrichtung der Vorstandsvergütung auf eine nachhaltige und langfristige Unternehmensentwicklung und zur Berücksichtigung der Aktionärsinteressen sieht das Vergütungssystem die Teilnahme der Vorstandsmitglieder am LTI-Programm der Gesellschaft vor.

Der LTI im aktuellen Vergütungssystem beruht auf zwei separat zu bewertenden und gleichgewichteten Komponenten und wird in jährlichen Tranchen gewährt. Für die Komponente I ist das mit einem vertraglich festgelegten individuellen Faktor multiplizierte durchschnittliche bereinigte EBT des Jahres, für das die Vergütung gewährt wird, sowie der beiden diesem Jahr vorangegangenen Jahre maßgeblich, wobei das durchschnittliche bereinigte EBT auf 750 MioEUR begrenzt ist (Cap). Für die Komponente II ist der durchschnittliche monatliche Total Shareholder Return (TSR) des Gewährungsjahres der Gesellschaft im Verhältnis zum durchschnittlichen monatlichen TSR des MDAX maßgeblich. Für die Komponente II ist in den Vorstandsdiensverträgen ein individueller Zielbetrag in Euro vereinbart, der einer Zielerreichung von 100% entspricht.

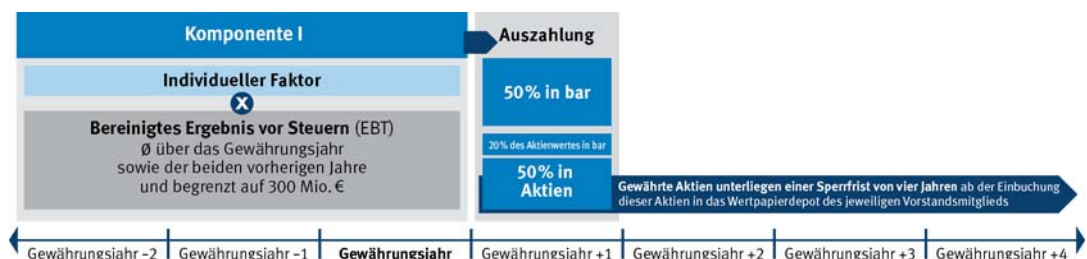
Nach Ablauf des Gewährungsjahres wird für jede dieser Komponenten ein Ausschüttungsbetrag ermittelt, der dann jeweils zu 50% in Aktien der Gesellschaft und zu 50% in bar ausbezahlt wird. Die Aktien unterliegen einer Veräußerungssperre (Sperrfrist) von vier Jahren ab der Einbuchung in das Wertpapierdepot des Vorstandsmitglieds. Zusätzlich werden 20% des Aktienwerts in bar ausbezahlt. Die Auszahlung der Barvergütung und die Einbuchung der Aktien in die Wertpapierdepots der Vorstandsmitglieder erfolgen jeweils nach Feststellung des Jahresabschlusses durch den Aufsichtsrat im Folgejahr.

Long Term Incentive (LTI) – Aktuelles Vergütungssystem



Aufgrund der Gültigkeit des vorherigen Vergütungssystems besteht für Armin Papperger sowie Helmut P. Merch eine abweichende LTI-Ausgestaltung. So wird ausschließlich die Komponente I berücksichtigt, wobei das durchschnittliche EBT über die maßgeblichen drei Jahre auf 300 MioEUR begrenzt ist.

Long Term Incentive (LTI) – Vorheriges Vergütungssystem



Vergütungsbericht

Vergütung des Vorstands

Komponente I (Ergebnis vor Steuern)

Der am EBT orientierte Teil des LTI basiert auf dem durchschnittlichen bereinigten EBT der Gesellschaft des Jahres, für das die Vergütung gewährt wird, sowie der beiden diesem Jahr vorangegangenen Jahre. Das bereinigte EBT wird jährlich auf Basis des Rheinmetall-Konzernabschlusses ermittelt, indem das im Geschäftsbericht veröffentlichte und vom Wirtschaftsprüfer geprüfte bereinigte EBIT (Earnings Before Interest and Taxes) und das Zinsergebnis addiert werden. Das bereinigte EBIT ist auf Seite 171 dargestellt. Auf dieser Basis wird das durchschnittliche bereinigte EBT des betreffenden Jahres und der beiden vorangegangenen Jahre ermittelt. Dies bedeutet, dass sich der Ausschüttungsbetrag für den LTI 2020 auf Grundlage des durchschnittlichen bereinigten EBT des Rheinmetall-Konzerns der Jahre 2018 bis 2020 berechnet.

Für die jeweilige Vertragslaufzeit wird mit dem Vorstandsmitglied ein persönlicher EBT-Faktor vereinbart. Zur Ermittlung des auf dem durchschnittlichen bereinigten EBT beruhenden Anteils des LTI wird dieser Faktor mit dem tatsächlich erzielten durchschnittlichen bereinigten EBT der drei maßgeblichen Jahre multipliziert. Das für die Ermittlung des Ausschüttungsbetrages maßgebliche durchschnittliche bereinigte Drei-Jahres-EBT ist auf 750 MioEUR begrenzt (Cap), sodass auch für den Fall, dass das durchschnittliche bereinigte Drei-Jahres-EBT über diesem Betrag liegt, keine höhere Vergütung gewährt wird. Abweichend davon ist das für die Ermittlung des Ausschüttungsbetrages maßgebliche durchschnittliche bereinigte Drei-Jahres-EBT für den Vorstandsvorsitzenden sowie den Finanzvorstand auf 300 MioEUR begrenzt. Liegt das durchschnittliche bereinigte Drei-Jahres-EBT bei 0 Euro oder niedriger, entfällt diese Vergütungskomponente.

Komponente II (Total Shareholder Return)

Der am TSR orientierte Teil des LTI basiert auf dem monatlichen durchschnittlichen TSR des vergangenen Geschäftsjahres der Gesellschaft. Der maßgebliche TSR wird auf Basis von dreizehn Monatsendwerten (31. Dezember des Vorjahres bis einschließlich 31. Dezember des Gewährungs-jahres) wie folgt ermittelt:

Zunächst wird der Gesamtertrag (Aktienkursentwicklung inklusive Dividenden) der Rheinmetall-Aktie für jeden einzelnen Monat eines Geschäftsjahres ermittelt. Zwischenzeitliche Dividenden werden am Tag des Dividendenabschlags (Ex-Tag) zum Schlusskurs reinvestiert. Maßgeblich ist dabei jeweils der letzte XETRA-Schlusskurs an der Frankfurter Wertpapierbörse eines jeden Monats. Aus diesen monatlichen Aktienrenditen wird ein Mittelwert gebildet, der mit den nach gleicher Methodik ermittelten Werten aller MDAX-Werte verglichen wird. Aus Gründen der besseren Vergleichbarkeit werden nur diejenigen MDAX-Werte in die Rechnung einbezogen, die über den gesamten Betrachtungszeitraum im Index gelistet waren.

Die Mittelwerte aller Gesellschaften einschließlich der Rheinmetall AG werden in eine Reihenfolge gebracht und Perzentilen zugeordnet. Den Perzentilen wiederum werden Zielerreichungsgrade (in Prozent) zugeordnet, mit denen ein LTI-Zielbetrag in Euro multipliziert wird, um so den Auszahlungsbetrag für die Komponente II zu erhalten. Die Zuordnung erfolgt durch lineare Interpolation zwischen dem 75. Perzentil (= Cap 150%) bzw. dem 50. Perzentil (= 100%) und dem 0. Perzentil (= 0%).

Einzelheiten für die Ermittlung der Aktienzahl und des Barauszahlungsbetrags

Sowohl für die auf dem EBT als auch für die auf dem TSR basierende Vergütungskomponente wird ein Betrag in Höhe von 50% des vorläufigen Auszahlungsbetrags durch einen Durchschnittskurs der Aktie der Rheinmetall AG dividiert. Maßgeblich ist dabei der Durchschnittskurs aus den XETRA-Schlusskursen an der Frankfurter Wertpapierbörse der letzten fünf Börsentage im Februar des auf das Gewährungsjahr folgenden Jahres. Dabei wird auf ganze Aktien abgerundet und der Bruchteil einer Aktie, der durch die Abrundung unberücksichtigt bleibt, in Euro umgerechnet und zum Barausschüttungsbetrag addiert. Zudem werden 20% des Aktienwerts zum Barausschüttungsbetrag addiert. Von dem Barausschüttungsbetrag werden vor der Auszahlung die aufgrund der Gewährung der Aktien und des Barausschüttungsbetrages anfallenden Steuern und Sozialversicherungsbeiträge einbehalten. Bei der Umrechnung und den Additionen wird jeweils auf zwei Nachkommastellen gerundet.

Sperrfrist für die unter dem LTI gewährten Aktien

Die unter dem LTI gewährten Aktien unterliegen einer Veräußerungssperre (Sperrfrist) von vier Jahren ab der Einbuchung in das Wertpapierdepot des Vorstandsmitglieds. Das Vorstandsmitglied kann daher erst nach Ablauf dieses Zeitraums frei disponieren. Innerhalb der Sperrfrist unterliegen die gewährten Aktien allen Chancen und Risiken der Kapitalmarktentwicklung. Die vierjährige Sperrfrist endet automatisch mit dem Eintritt des Vorstandsmitglieds in den Ruhestand. Vorstandsmitglieder können dementsprechend nach Eintritt in den Ruhestand die gewährten Aktien sofort veräußern. Die Sperrfrist endet ebenfalls automatisch mit dem Tod eines Vorstandsmitglieds. Daher können die Depotbestände durch die Erben z. B. sofort veräußert werden.

1.4 Möglichkeiten der Gesellschaft, variable Vergütungsbestandteile zurückzufordern

Nach dem Vergütungssystem enthalten die Vorstandsdienstverträge von Peter Sebastian Krause und Jörg Grotendorst eine sog. Clawback-Klausel, die dem Aufsichtsrat das Recht einräumt, unter dem STI und LTI ausgezahlte Beträge teilweise zurückzufordern, obgleich die für diese Auszahlungen maßgeblichen vereinbarten Ziele erreicht wurden. Voraussetzung ist, dass es nach Ende des für den betreffenden Vergütungsbestandteil maßgeblichen Bemessungszeitraums aus schwerwiegenden unternehmensspezifischen Gründen zu einer schwerwiegenden Verschlechterung der Lage der Gesellschaft kommt und die Rückforderung im Hinblick auf die Leistungen des Vorstandsmitglieds nach pflichtgemäßem Ermessen des Aufsichtsrats unter Berücksichtigung von Verhalten und Leistung des Vorstandsmitglieds im Bemessungszeitraum nicht unbillig ist. Die Rückforderungsmöglichkeit besteht innerhalb von zwei Jahren nach dem Ende des Bemessungszeitraums des betreffenden Vergütungsbestandteils. Der Rückforderungsanspruch ist auf maximal 50% des Nettobetrags des jeweiligen im Bemessungszeitraum ausbezahlten STI und LTI beschränkt. Etwaige Schadensersatzansprüche gegen das betreffende Vorstandsmitglied bleiben unberührt. Im Geschäftsjahr 2020 sind keine Rückforderungen der variablen Vergütungsbestandteile erfolgt.

1.5 Leistungen im Falle der vorzeitigen Beendigung des Vorstandsdienstvertrags

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. Die Vorstandsdienstverträge sehen vor, dass der Vertrag automatisch spätestens mit Ablauf des Monats endet, in dem das Vorstandsmitglied die Regelaltersgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung erreicht hat oder zu dem Zeitpunkt, ab dem es eine gesetzliche Altersrente vor Erreichen der Regelaltersgrenze bezieht. Eine automatische Beendigung ist zudem für den Fall vorgesehen, dass das Vorstandsmitglied während der Laufzeit seines Vertrags auf Dauer berufsunfähig wird.

Vergütungsbericht

Vergütung des Vorstands

Im Falle einer unterjährigen Beendigung des Vorstandsdienstvertrags werden sowohl die Grundvergütung als auch der STI und der LTI nur zeitanteilig gewährt. Die Zielerreichung für STI und LTI wird dabei grundsätzlich zum Stichtag der Beendigung des Dienstverhältnisses berechnet; das Vergütungssystem lässt es aber zu, insoweit auch eine abweichende Regelung in dem jeweiligen Vorstandsdienstvertrag zu treffen.

Das Vergütungssystem sieht ferner einen sog. Abfindungs-Cap vor. Danach sollen Zahlungen an ein Vorstandsmitglied, die im Fall einer vorzeitigen Beendigung des Vorstandsdienstvertrags ohne wichtigen Grund mit diesem vereinbart werden, einschließlich Nebenleistungen den Wert von zwei Jahresvergütungen nicht überschreiten und nicht mehr als die dann noch gegebene Restlaufzeit des Vorstandsdienstvertrags vergüten. Eine besondere Regelung für eine Abfindung im Fall eines Kontrollwechsels (sog. Change of Control) sieht das Vergütungssystem nicht vor.

2. **Vorstandsvergütung für das Geschäftsjahr 2020**

Mit Wirkung zum 1. Oktober 2020 wurde Jörg Grotendorst zum Vorstand ernannt. Seine Bestellung als Vorstand der Rheinmetall AG erfolgt für die Zeit vom 1. Oktober 2020 bis zum 30. September 2023. Im Zuge der Bestellung von Jörg Grotendorst werden seine verfallenden Ansprüche bei seinem Vorgesetzten ausgeglichen, indem er einen einmaligen Kapitalbaustein in Höhe von 500 TEUR im Rahmen seiner Altersversorgung erhält.

2.1 **Erfolgsbezogene variable Vergütung für das Geschäftsjahr 2020**

Der STI-Zielbetrag für das Geschäftsjahr 2020 betrug für den Vorstandsvorsitzenden Armin Papperger 864 TEUR, für Helmut P. Merch 475,2 TEUR, für Peter Sebastian Krause 360 TEUR und für Jörg Grotendorst zeitanteilig 100 TEUR.

Zu Beginn des Geschäftsjahres hatte der Aufsichtsrat entsprechend der verabschiedeten Planung ein EBT in Höhe von 439,0 MioEUR und einen ROCE in Höhe von 13,0 % als Zielwerte festgelegt, die einer Zielerreichung von 100% entsprechen. Zum Zeitpunkt der Verabschiedung der Planung war bereits erkennbar, dass das Konzerngeschäft und insbesondere der Unternehmensbereich Automotive stark vom Verlauf der Covid-19-Pandemie abhängig sein wird. Daher hat der Aufsichtsrat im Zeitpunkt der Zielvereinbarung ein Verfahren nach objektiv ermittelbaren und seitens des Vorstands nicht beeinflussbaren Kriterien definiert, um rein Covid-19-bedingte Einflüsse auf das Ergebnis des Unternehmensbereichs Automotive in EBT und ROCE zu neutralisieren (Covid-19-Mechanismus). Für das Geschäftsjahr 2020 wurde die Anwendung und Wirkung dieses Covid-19-Mechanismus durch den Aufsichtsrat bewertet, nachdem hierzu seitens des Wirtschaftsprüfers vereinbarte Untersuchungshandlungen durchgeführt wurden. Nach Anwendung dieses Mechanismus lag der Zielwert für das EBT bei 266,1 MioEUR, während der Zielwert für den ROCE bei 8,7% lag.

Das tatsächlich erzielte adjustierte EBT lag für das Geschäftsjahr 2020 bei 381,8 MioEUR, während der tatsächlich erzielte ROCE bei 12,3% lag. Damit beträgt die Zielerreichung der finanziellen Kennzahlen für Armin Papperger und Helmut P. Merch, die dem vorherigen Vergütungssystem unterliegen, 200% für die EBT-Komponente und 200% für die ROCE-Komponente sowie aufgrund der Gültigkeit des aktuellen Vergütungssystems für Peter Sebastian Krause und Jörg Grotendorst 250% für die EBT-Komponente und 250% für die ROCE-Komponente.

Als nicht-finanzielle Ziele wurden für das Geschäftsjahr 2020 Maßnahmen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes zur Reduzierung des Ansteckungsrisikos in Bezug auf Covid-19 festgelegt sowie ein Kommunikationskonzept für die interne und externe Kommunikation aus Anlass der Covid-19 Pandemie. Die Zielerreichungen der nicht-finanziellen Ziele betragen 100% für Armin Papperger und Helmut P. Merch (vorheriges Vergütungssystem) sowie 125 % für Peter Sebastian Krause und Jörg Grotendorst (aktuelles Vergütungssystem). Die Gesamtzielerreichung für Armin Papperger beträgt damit 190%, für Helmut P. Merch 190%, für Peter Sebastian Krause 237,5% und für Jörg Grotendorst 237,5%. Von dem Modifier bzw. dem Ermessensspielraum wurde für das Geschäftsjahr 2020 kein Gebrauch gemacht.

Im Rahmen des LTI ist für die Ermittlung des Ausschüttungsbetrages das durchschnittliche bereinigte EBT der letzten drei Geschäftsjahre (Komponente I) sowie der TSR von Rheinmetall im Verhältnis zum TSR des MDAX (Komponente II) maßgeblich. Der persönliche EBT-Faktor beträgt für Peter Sebastian Krause 0,00067 und für Jörg Grotendorst 0,00075. Für den Vorstandsvorsitzenden und den Finanzvorstand gilt wie dargestellt noch das LTI mit ausschließlich der EBT-Komponente, die auf 300 MioEUR begrenzt ist. Armin Papperger besitzt einen persönlichen EBT-Faktor von 0,005 und Helmut P. Merch von 0,0025. Für die Geschäftsjahre 2018 bis 2020 wurde ein durchschnittlich bereinigtes EBT des Rheinmetall-Konzerns in Höhe von 458 MioEUR erzielt:

Bereinigtes EBT MioEUR

	2020	2019
EBIT	89	512
Sonderaufwendungen und -erträge im Zusammenhang mit:		
Beteiligungen	78	-2
Immobilien	23	-2
Restrukturierungen	55	24
Sonstiges	199	24
EBIT (bereinigt)	444	533
Zinsergebnis	-33	-35
EBT (bereinigt)	411	498

Im Vergleich zu den Unternehmen des MDAX lag der durchschnittliche TSR von Rheinmetall während des Gewährungsjahres am 23. Perzentil. Dies entspricht einer Zielerreichung von 46,154%.

Auf der Basis des sich für Ende Februar 2020 ergebenden Referenzkurses von 85,18 EUR wurden am 27. März 2020 im Rahmen des LTI für das Geschäftsjahr 2019 insgesamt 20.689 Aktien an den Vorstand der Rheinmetall AG übertragen. Der Vorstandsvorsitzende Armin Papperger erhielt 8.804 Aktien, Helmut P. Merch und Horst Binnig jeweils 4.402 Aktien sowie Peter Sebastian Krause 3.081 Aktien. Die Übertragung der Aktien im Rahmen des LTI für das Geschäftsjahr 2020 erfolgt am 26. März 2021 auf Basis des Referenzkurses Ende Februar 2021.

Vergütungsbericht

Vergütung des Vorstands

2.2 Individualisierte Gesamtbezüge für das Geschäftsjahr 2020

Die Einzelheiten der Vergütung des Vorstands für das Geschäftsjahr 2020 in individualisierter Form sind den nachfolgenden Tabellen ebenso zu entnehmen wie die jeweiligen Werte des Vorjahres:

Armin Papperger						
Vorsitzender des Vorstands seit 1. Januar 2013 ¹						
TEUR	2020			Zufluss	2019	
	Ziel	Gewährung			Gewährung (Ziel)	Zufluss
		Min	Max			
Grundvergütung	1.296	1.296	1.296	1.296	1.200	1.200
Nebenleistungen	34	34	34	34	32	32
Summe	1.330	1.330	1.330	1.330	1.232	1.232
Kurzfristig variable Vergütung (STI)	864	-	1.728	1.642	800	1.424
Langfristig variable Vergütung (LTI)						
<i>davon Baranteil*</i>	900	-	900	900	900	900
<i>davon Aktienanteil</i>	750	-	750	750	750	750
Summe**	3.844	1.330	4.708	4.621	3.682	4.306
Versorgungsaufwand	1.469	1.469	1.469	1.469	1.189	1.189
Gesamtvergütung	5.312	2.798	6.176	6.090	4.872	5.495

¹ Mitglied des Vorstands seit 1. Januar 2012

* Enthält ebenfalls die zusätzliche Barzahlung in Höhe von 20 % des Aktienwerts

** Die Zwischensumme für den Zufluss entspricht der Gesamtvergütung nach § 314 (1) Nr. 6 HGB in Verbindung mit DRS 17

Helmut P. Merch						
Mitglied des Vorstands seit 1. Januar 2013						
TEUR	2020			Zufluss	2019	
	Ziel	Gewährung			Gewährung (Ziel)	Zufluss
		Min	Max			
Grundvergütung	713	713	713	713	660	660
Nebenleistungen	26	26	26	26	26	26
Summe	739	739	739	739	686	686
Kurzfristig variable Vergütung (STI)	475	-	950	903	440	783
Langfristig variable Vergütung (LTI)						
<i>davon Baranteil*</i>	450	-	450	450	450	450
<i>davon Aktienanteil</i>	375	-	375	375	375	375
Summe**	2.039	739	2.515	2.467	1.951	2.294
Versorgungsaufwand	-	-	-	-	792	792
Gesamtvergütung	2.039	739	2.515	2.467	2.743	3.086

* Enthält ebenfalls die zusätzliche Barzahlung in Höhe von 20 % des Aktienwerts

** Die Zwischensumme für den Zufluss entspricht der Gesamtvergütung nach § 314 (1) Nr. 6 HGB in Verbindung mit DRS 17

Peter Sebastian Krause

Mitglied des Vorstands
seit 1. Januar 2017

TEUR	2020			Zufluss	2019	
	Ziel	Gewährung			Gewährung (Ziel)	Zufluss
		Min	Max			
Grundvergütung	540	540	540	540	443	443
Nebenleistungen	36	36	36	36	35	35
Summe	576	576	576	576	478	478
Kurzfristig variable Vergütung (STI)	360	-	900	855	308	596
Langfristig variable Vergütung (LTI)						
<i>davon Baranteil*</i>	302	-	603	278	315	315
<i>davon Aktienanteil</i>	251	-	503	231	263	263
Summe**	1.488	576	2.581	1.940	1.364	1.652
Versorgungsaufwand	744	744	744	744	476	476
Gesamtvergütung	2.233	1.320	3.325	2.684	1.840	2.128

* Enthält ebenfalls die zusätzliche Barzahlung in Höhe von 20 % des Aktienwerts

** Zwischensumme für den Zufluss entspricht der Gesamtvergütung nach § 314 (1) Nr. 6 HGB in Verbindung mit DRS 17

Jörg Grotendorst

Mitglied des Vorstands
seit 1. Oktober 2020

TEUR	2020			Zufluss	2019	
	Ziel	Gewährung			Gewährung (Ziel)	Zufluss
		Min	Max			
Grundvergütung	150	150	150	150	-	-
Nebenleistungen	3	3	3	3	-	-
Summe	153	153	153	153	-	-
Kurzfristig variable Vergütung (STI)	100	-	250	238	-	-
Langfristig variable Vergütung (LTI)						
<i>davon Baranteil*</i>	84	-	169	78	-	-
<i>davon Aktienanteil</i>	70	-	141	65	-	-
Summe**	408	153	712	533	-	-
Versorgungsaufwand	533	533	533	533	-	-
Gesamtvergütung	940	686	1.245	1.066	-	-

* Enthält ebenfalls die zusätzliche Barzahlung in Höhe von 20 % des Aktienwerts

** Zwischensumme für den Zufluss entspricht der Gesamtvergütung nach § 314 (1) Nr. 6 HGB in Verbindung mit DRS 17

Die Rheinmetall AG und ihre Tochtergesellschaften haben den Vorstandsmitgliedern im Geschäftsjahr 2020 keine Vorschüsse oder Kredite gewährt oder sind zu ihren Gunsten Haftungsverhältnisse eingegangen.

Vergütungsbericht

Vergütung des Vorstands

- 3. Geplante Überarbeitung der Vorstandsvergütung und Say-on-Pay auf der Hauptversammlung 2021**
Vor dem Hintergrund der Beschlussfassung über die Billigung des Vergütungssystems für die Vorstandsmitglieder auf der Hauptversammlung 2020 nimmt der Aufsichtsrat unter Beratung des Personalausschusses eine umfassende Überarbeitung des derzeitigen Vergütungssystems vor.

Das überarbeitete Vergütungssystem soll noch stärker an der Strategie von Rheinmetall ausgerichtet werden und den nachhaltigen Unternehmenserfolg durch die Verankerung relevanter Steuerungskennzahlen noch umfassender abbilden. Dabei berücksichtigt der Aufsichtsrat auch die im Rahmen des Say-on-Pay 2020 getätigten Rückmeldungen von Investoren und entsprechende Empfehlungen der Stimmrechtsberater.

Der Aufsichtsrat beabsichtigt, das überarbeitete Vergütungssystem der Hauptversammlung im Mai 2021 zur Billigung vorzulegen. Detaillierte Informationen zu den wesentlichen Anpassungen am Vergütungssystem werden im Vorfeld der Hauptversammlung 2021 präsentiert und erläutert.

Vergütungsbericht

Vergütung des Aufsichtsrats

Vergütung des Aufsichtsrats

Die derzeit geltenden Vergütungsregelungen für den Aufsichtsrat hat die Hauptversammlung am 8. Mai 2018 mit Wirkung ab dem Geschäftsjahr 2019 verabschiedet. Diese sind in § 13 der Satzung der Rheinmetall AG niedergelegt. Die Aufsichtsratsvergütung ist als reine Festvergütung ausgestaltet. Sie trägt der Verantwortung und dem Tätigkeitsumfang der Aufsichtsratsmitglieder Rechnung.

Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats und seiner Ausschüsse



Die Anteilseignervertreter im Aufsichtsrat erhalten für das Geschäftsjahr 2020 folgende Vergütung:

EUR		Feste Vergütung	Vergütung Ausschusstätigkeit	2020	2019
Ulrich Grillo	Vorsitzender des Aufsichtsrats sowie Vorsitzender des Strategie-, Personal-, Vermittlungs- und Nominierungsausschusses sowie Mitglied des Prüfungsausschusses	160.000	120.000	280.000	280.000
Dr.-Ing. Dr.-Ing. E. h. Klaus Draeger	Mitglied des Aufsichtsrats sowie Mitglied des Strategieausschusses	80.000	15.000	95.000	95.000
Professor Dr. Andreas Georgi	Mitglied des Aufsichtsrats sowie Mitglied des Personalausschusses sowie Vorsitzender des Prüfungsausschusses	80.000	55.000	135.000	135.000
Professor Dr. Susanne Hannemann	Mitglied des Aufsichtsrats sowie Mitglied des Prüfungsausschusses	80.000	20.000	100.000	100.000
Dr. Franz Josef Jung	Mitglied des Aufsichtsrats sowie Mitglied des Nominierungsausschusses	80.000	10.000	90.000	90.000
Detlef Moog	Mitglied des Aufsichtsrats sowie Mitglied des Strategieausschusses	80.000	15.000	95.000	95.000
Klaus-Günter Vennemann	Mitglied des Aufsichtsrats sowie Mitglied des Nominierungsausschusses	80.000	10.000	90.000	90.000
Univ.-Prof. Dr. Marion A. Weissenberger-Eibl	Mitglied des Aufsichtsrats sowie Mitglied des Vermittlungsausschusses	80.000	10.000	90.000	90.000
Gesamt Anteilseignervertreter		720.000	255.000	975.000	975.000

Werte ohne Umsatzsteuer

Vergütungsbericht

Vergütung des Aufsichtsrats

Die der Gewerkschaft angehörigen Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat, die ihre Aufsichtsratsvergütung nach den Richtlinien des Deutschen Gewerkschaftsbundes an die Hans-Böckler-Stiftung abführen, erhalten für das Geschäftsjahr 2020 folgende Vergütung:

EUR		Feste Vergütung	Vergütung Ausschusstätigkeit	2020	2019
Dr. Rudolf Luz (bis 30. Juni 2020)	Stellvertretender Vorsitzender des Aufsichtsrats sowie Mitglied des Strategie-, Personal-, Prüfungs- und Vermittlungsausschusses	59.672	29.836	89.508	180.000
	Bis 30. Juni 2020 Mitglied des Aufsichtsrats sowie Mitglied des Personalausschusses				
Dr. Daniel Hay	Ab 13. Juli 2020 Stellvertretender Vorsitzender des Aufsichtsrats Stellvertretender Vorsitzender des Personalausschusses Mitglied des Prüfungsausschusses Mitglied des Strategieausschusses	98.798	36.147	134.945	95.000
Roswitha Armbruster (bis 30. Juni 2020)	Mitglied des Aufsichtsrats sowie Mitglied des Prüfungsausschusses	39.781	9.945	49.727	100.000
Rolf Bolm (ab 1. Juli 2020)	Mitglied des Aufsichtsrats Ab 13. Juli 2020 Mitglied des Prüfungsausschusses	40.219	9.399	49.618	0
Dr. Michael Mielke	Mitglied des Aufsichtsrats	80.000	0	80.000	80.000
Reinhard Müller	Mitglied des Aufsichtsrats sowie Mitglied Vermittlungsausschusses Ab 13. Juli 2020 Mitglied des Personalausschusses	80.000	17.049	97.049	90.000
Dagmar Muth	Mitglied des Aufsichtsrats sowie Mitglied des Strategieausschusses	80.000	15.000	95.000	95.000
Barbara Resch (ab 1. Juli 2020)	Mitglied des Aufsichtsrats	40.219	0	40.219	0
Markus Schaubel	Mitglied des Aufsichtsrats sowie Mitglied des Strategieausschusses	80.000	15.000	95.000	95.000
Sven Schmidt	Mitglied des Aufsichtsrats sowie Mitglied des Prüfungsausschusses	80.000	20.000	100.000	100.000
Gesamt Arbeitnehmervertreter		678.689	152.377	831.066	835.000
Gesamt Aufsichtsrat		1.398.689	407.377	1.806.066	1.810.000

Werte ohne Umsatzsteuer

Zusätzlich erstattet Rheinmetall den Mitgliedern des Aufsichtsrats auf Antrag die auf die Aufsichtsratsvergütung entfallende Umsatzsteuer.

Aufsichtsrats- und Ausschussmitglieder, die nur während eines Teils des Geschäftsjahres dem Aufsichtsrat oder einem Ausschuss angehört haben, erhalten eine Vergütung pro rata temporis.

Die Höhe des Sitzungsgeldes beträgt für die Teilnahme an Aufsichtsratssitzungen 1.000 EUR. Die Teilnahme an Ausschusssitzungen, die nicht am Tag einer Aufsichtsratssitzung stattfinden, wird mit einem Sitzungsgeld von 500 EUR vergütet.

Die Mitglieder des Aufsichtsrats haben im Berichtsjahr keine weiteren Vergütungen beziehungsweise Vorteile für persönlich erbrachte Leistungen, insbesondere Beratungs- und Vermittlungsleistungen, erhalten.

Den Aufsichtsratsmitgliedern wurden wie in den Vorjahren weder Vorschüsse noch Kredite gewährt noch wurden zu ihren Gunsten Haftungsverhältnisse eingegangen.

Düsseldorf, 1. März 2021

Rheinmetall Aktiengesellschaft
Der Vorstand

Armin Papperger

Helmut P. Merch

Peter Sebastian Krause

Jörg Grotendorst