



Vergütung des Vorstands

Vergütung des Vorstands

Nach Inkrafttreten des Gesetzes zur Umsetzung der zweiten Aktionärsrechterichtlinie (ARUG II) hat der Aufsichtsrat im Kalenderjahr 2021 umfassende Änderungen des Vergütungssystems für die Mitglieder des Vorstands der Rheinmetall AG beschlossen und das Vergütungssystem der Hauptversammlung am 11. Mai 2021 unter Tagesordnungspunkt 7 zur Billigung vorgelegt. Die Hauptversammlung hat das System zur Vergütung der Mitglieder des Vorstands mit einer deutlichen Mehrheit von 92,61 % gebilligt. Das neue Vergütungssystem gilt seit dem 1. Januar 2022 und bildet die Grundlage für die im Geschäftsjahr 2022 gewährte und geschuldete Vergütung. Im Zuge der Gültigkeit des neuen Vergütungssystems wurden die Dienstverträge aller aktiven Vorstandsmitglieder auf dieses Vergütungssystem umgestellt.

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

Übersicht über das Vergütungssystem

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"> Sachbezüge in Form von Zuschüssen zur gesetzlichen Renten- bzw. befreienden Lebensversicherung sowie Dienstwagennutzung 	
	Altersversorgung	<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) 	
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"> 40 % Ergebnis vor Steuern (EBT) (0 % - 250 % Zielerreichung) 40 % Operativer Free Cashflow (OFCF) (0 % - 250 % Zielerreichung) 20 % nicht-finanzielle/individuelle/kollektive Ziele (0 % - 250 % Zielerreichung)
		Auszahlung	<ul style="list-style-type: none"> In bar nach Ablauf eines jeden Geschäftsjahres (0 % - 250 % Zielerreichung)
	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 % relativer TSR (0 % - 200 % Zielerreichung) 40 % ROCE (0 % - 200 % Zielerreichung) 20 % "Environmental, Social and Governance" (ESG) (0 % - 200 % Zielerreichung) Absolute Aktienkursentwicklung inkl. Dividenden über Gewährung von virtuellen Aktien
		Auszahlung	<ul style="list-style-type: none"> In bar nach Ablauf der vierjährigen Performanceperiode (0 % - 250 % Zielerreichung)
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"> 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 bis zu maximal fünf Jahren abgeschlossen Abfindungs-Cap: Im Fall einer vorzeitigen Beendigung des Vorstandsdienstvertrags sollen Zahlungen einschließlich Nebenleistungen den Wert von zwei Jahresvergütungen nicht überschreiten und nicht mehr als die dann noch gegebene Restlaufzeit des Vorstandsdienstvertrags vergüten 		
Mandatsbezüge	<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 		



1. Grundsätze der Vorstandsvergütung

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

1.1 Zielgesamt- und Maximalvergütung der Vorstandsmitglieder

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

Darüber hinaus wurde für die Summe aller Vergütungsbestandteile eine betragliche Maximalvergütung gemäß § 87a Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 AktG definiert. Diese beträgt für den Vorstandsvorsitzenden 8.000.000 EUR und für ordentliche Vorstandsmitglieder jeweils 4.000.000 EUR. Die Maximalvergütung bezieht sich auf die Summe aller Zahlungen, die aus den Vergütungsregelungen für ein Geschäftsjahr resultieren. Sollte die Summe der Zahlungen aus einem Geschäftsjahr diese festgelegte Maximalvergütung übersteigen, so wird der zuletzt zur Auszahlung anstehende Vergütungsbestandteil (in der Regel der LTI) gekürzt. Eine Erläuterung, wie die festgelegte Maximalvergütung der Vorstandsmitglieder eingehalten wurde, ist Ziffer 3.4 zu entnehmen.

1.2 Angemessenheit der Vorstandsvergütung

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

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

Zum anderen erfolgt in regelmäßigen Abständen ein vertikaler Vergütungsvergleich, bei dem das Verhältnis der Vergütungshöhen sowohl im Geschäftsjahr als auch in der zeitlichen Entwicklung zwischen dem Vorstandsvorsitzenden, den ordentlichen Vorstandsmitgliedern, den drei Führungsebenen unterhalb des Vorstands und den Tarifbeschäftigten des Rheinmetall-Konzerns in Deutschland betrachtet wird.

2. Vergütungsbestandteile im Detail

Im Folgenden werden die Vergütungsbestandteile im Detail beschrieben und es wird dargelegt, wie die Leistungskriterien bzw. Erfolgsziele der variablen Vergütung im Geschäftsjahr 2022 angewandt wurden.

2.1 Grundvergütung

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



2.2 Nebenleistungen

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

2.3 Betriebliche Altersversorgung

Vorstandsmitglieder erhalten eine betriebliche Altersversorgung in Form eines Kapitalbausteinplans. Sie erhalten einen jährlichen Grundbeitrag in Höhe von 16 % der jeweiligen Grundvergütung und des jeweiligen 100 %-Zielbetrags des STI. Der Grundbeitrag wird 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 Versorgungsansprüche vor dem 1. Januar 2014 erworben hatten oder zuvor Vorstandsmitglied der Rheinmetall Automotive AG waren, gilt eine Überleitungsregelung. Die Höhe der Leistungszusagen beträgt für diese Vorstandsmitglieder im Schnitt 27,5% der jeweiligen Grundvergütung und des jeweiligen 100%-Zielbetrags des STI vor dem Eintritt in den Ruhestand. Das Pensionsalter liegt hier beim vollendeten 63. Lebensjahr. Nachfolgend sind die Aufwendungen und Barwerte der Pensionsverpflichtungen der im Geschäftsjahr 2022 aktiven Vorstandsmitglieder dargestellt:

Vorstandspensionen nach IAS 19

	Aufwand im Geschäftsjahr				Barwert der Pensionsverpflichtung zum 31. Dezember ³	
	Gesamt ²		davon Zinsaufwand		2022	2021
	2022	2021	2022	2021		
TEUR						
Armin Papperger seit 1. Januar 2013 ¹	1.060	1.552	156	91	9.488	13.807
Helmut P. Merch seit 1. Januar 2013	-	-	107	66	7.466	9.435
Peter Sebastian Krause seit 1. Januar 2017	567	787	59	33	4.106	5.236
Dagmar Steinert seit 1. Dezember 2022	7	-	-	-	7	-
Summe	1.634	2.339	322	190	21.067	28.479

¹ Mitglied des Vorstands seit 1. Januar 2012

² Die Erhöhung des Zinssatzes von Ende 2020 (0,68%) zu Ende 2021 (1,13%) hat im Jahr 2022 zu einer Reduktion des Dienstzeitaufwands geführt. Gleichzeitig hat sich der Zinsaufwand erhöht. Dieser Trend wird sich im Jahr 2023 aufgrund des weiteren Anstiegs des relevanten Zinssatzes (3,74%) fortsetzen.

³ Bezeichnet die Höhe der kumulierten Pensionsverpflichtungen, bewertet am jeweiligen Bilanzstichtag. Die Rückstellungen wurden je nach Vorstandsmitglied seit dem Eintritt in den Vorstand und damit über einen langen Zeitraum gebildet.

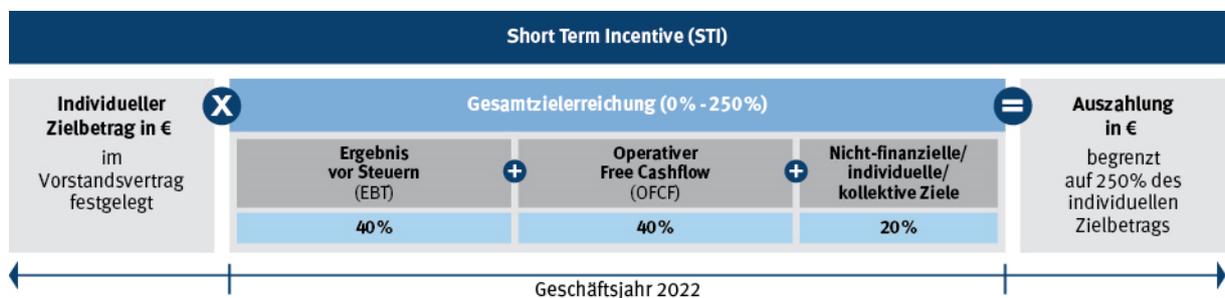


2.4 Short Term Incentive (STI)

Das Vergütungssystem sieht ein einjähriges STI vor, dessen Höhe von einem in den Vorstandsdienstverträgen vereinbarten individuellen Zielbetrag in Euro sowie vom Erreichen finanzieller und nicht finanzieller Ziele abhängt. Der STI für das Geschäftsjahr 2022, welcher im Geschäftsjahr 2022 als gewährte und geschuldete Vergütung offenzulegen ist, entspricht dem der Hauptversammlung am 10. Mai 2021 vorgelegten und gebilligten Vergütungssystem. Als finanzielle Ziele werden die beiden Kennzahlen Ergebnis vor Steuern (EBT) sowie Operativer Free Cashflow (OFCF) mit einer Gewichtung von jeweils 40% berücksichtigt. Das EBT eignet sich zur Beurteilung des wirtschaftlichen Erfolgs der operativen Geschäftseinheiten des Rheinmetall-Konzerns in besonderem Maße. Daneben wird der OFCF als Kennzahl zur Sicherstellung der Liquidität und unternehmerischen Flexibilität verwendet.

Darüber hinaus gibt es eine Komponente, die nicht-finanzielle, individuelle sowie weitere kollektive Ziele mit einer Gewichtung von 20% im STI berücksichtigt. Die zugrundeliegenden Ziele werden vom Aufsichtsrat für das jeweilige Geschäftsjahr festgelegt. Die gewichtete Summe der Zielerreichungen der finanziellen Ziele sowie der nicht-finanziellen/individuellen/kollektiven Komponente ergibt die Gesamtzielerreichung.

Ausgestaltung des STI



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

Die Zielerreichung ist auf das 2,5-fache des Zielbetrags begrenzt, wobei dieser Wert 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 EUR. Die folgende Tabelle zeigt die konkreten Zielerreichungsgrade je nach Abweichung vom Zielwert, wobei Zielerreichungen zwischen den dargestellten Eckwerten mittels linearer Interpolation ermittelt werden.

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 %



Die folgende Tabelle stellt für das Ergebnis vor Steuern sowie den Operativen Free Cashflow den jeweiligen Zielwert, den tatsächlich erreichten Wert im Geschäftsjahr 2022 sowie die sich hieraus ergebenden Zielerreichungen dar, welche für die Ermittlung des Auszahlungsbetrags aus dem STI relevant sind. Die Zielerreichung ergibt sich jeweils aus einem Vergleich des Ist-Werts mit dem Zielwert sowie der Anwendung der oben abgebildeten.

Zielerreichung finanzielle Ziele STI

	Zielwert	Ist-Wert	Zielerreichung
	MioEUR	MioEUR	in %
Ergebnis vor Steuern	606	712	224,0
Operativer Free Cashflow	248	-152	0%

Für das Geschäftsjahr 2022 hat der Aufsichtsrat die folgenden nicht-finanziellen und kollektiven Ziele für die Vorstandsmitglieder festgelegt und Zielerreichungen ermittelt, welche für die Ermittlung des Auszahlungsbetrags aus dem STI relevant sind:

Zielerreichung nichtfinanzielle/ individuelle/ kollektive Ziele STI

Ziel	Erläuterung zur Zielerreichung	Zielerreichung	Gewichtung
%			
Photovoltaik-Anlage und Pilotanlage zur Erzeugung von grünem Wasserstoff in Südafrika zur CO ₂ -Reduktion	Das Ziel „Projektierung einer Photovoltaik-Anlage in Südafrika“ wurde mit großem Erfolg erreicht. Trotz des exponentiellen globalen Anstiegs der Nachfrage nach Solarpanelen wurden diese vor Termin und unter Budget beschafft. Das Budget konnte somit genutzt werden, um die Energieeinspeisung in das südafrikanische Stromnetz zu realisieren. Der für eine maximale Zielerreichung erforderliche ROI von <10,2 Jahren wurde auf <10 Jahre reduziert. Die Projektierungsphase ist abgeschlossen und die Umsetzungsphase gestartet. Überdies ist die Vorgabe für eine maximale Zielerreichung „Projektierung einer Pilotanlage zur Erzeugung von grünem Wasserstoff“ übertroffen worden. Das Projekt ist umgesetzt und ein fahrfähiger Truck mit der Pilotanlage wird bereits eingesetzt.	250,0	50,0
Compliance/ IKS in Ungarn	Das Ziel „Aufbau einer rheinmetallspezifischen Compliance-Struktur für die Aktivitäten in Ungarn“ wurde mit großem Erfolg rechtzeitig und vollständig erreicht. Es erfolgten eine dezidierte Compliance-Risikoanalyse des Ungarngeschäfts, eine darauf basierende Detailplanung für ein passendes Betreuungskonzept, die Umsetzung der Compliance-Betreuung in Ungarn sowie die Verankerung der IKS-Prozesse und die IKS-Implementierung.	250,0	50,0
Gesamtzielerreichung nichtfinanzielle Ziele		250,0	100,0



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

Auszahlungsbetrag STI

	Zielbetrag	Zielerreichung nichtfinanzielle Ziele (20%)	Zielerreichung EBT (40%)	Zielerreichung OFCF (40%)	Gesamtziel- erreichung	Auszahlungs- betrag
	in TEUR	in %	in %	in %	in %	in TEUR
Armin Papperger	864	250,0	224,0	0%	139,6	1.206
Helmut P. Merch	475	250,0	224,0	0%	139,6	663
Peter Sebastian Krause	360	250,0	224,0	0%	139,6	503
Dagmar Steinert ¹	35	250,0	224,0	0%	139,6	49

¹ Seit 1. Dezember 2022; Zielbetrag entspricht 1/12 des entsprechenden Jahreswertes TEUR 420.

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

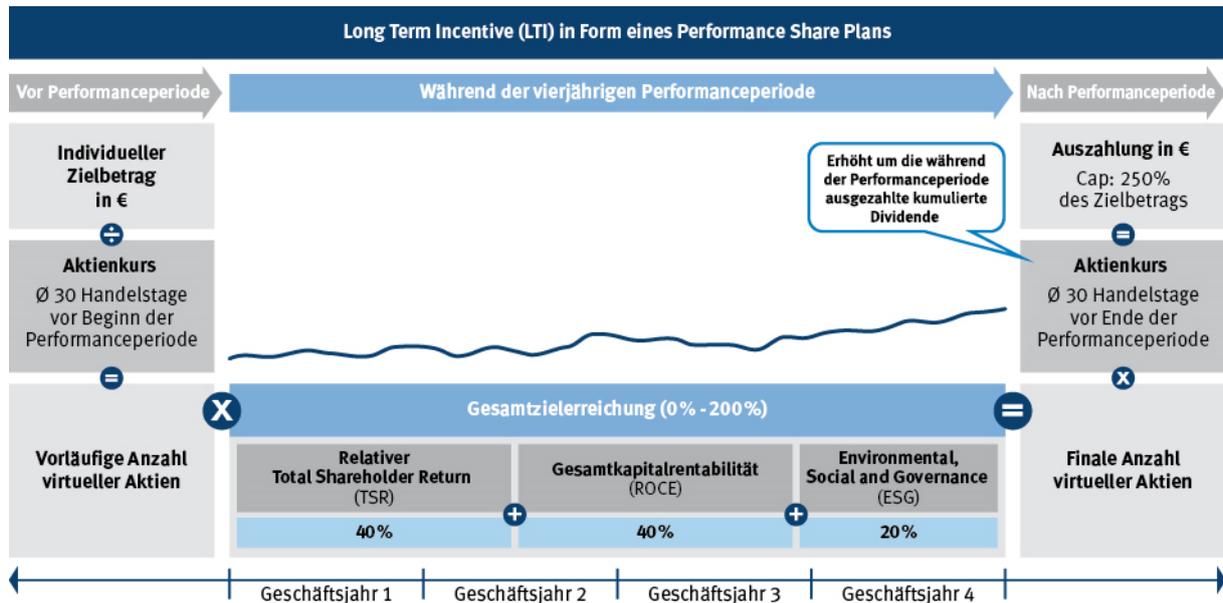
2.5 Long Term Incentive (LTI)

Das Vergütungssystem des Vorstands leistet einen wesentlichen Beitrag zur Förderung der Geschäftsstrategie und setzt Anreize für den Vorstand, die der nachhaltigen und langfristigen Entwicklung von Rheinmetall dienen. Den Vorstandsmitgliedern wird zu diesem Zweck jährlich ein LTI in Form eines Performance Share Plans, d. h. auf Basis von virtuellen Aktien, mit einer jeweils vierjährigen Laufzeit bzw. Performanceperiode zugeteilt. Die Vorstandsmitglieder haben erstmals für das Geschäftsjahr 2022 eine Zuteilung aus dem Performance Share Plan erhalten. Die Zuteilung entspricht dem der Hauptversammlung am 10. Mai 2021 vorgelegten und gebilligten Vergütungssystem. Da die vierjährige Performanceperiode erst mit dem Geschäftsjahr 2025 endet, ist die Tranche 2022 erst im Geschäftsjahr 2025 als gewährte und geschuldete Vergütung offenzulegen. Aus Transparenzgründen wird im Folgenden dennoch über die Funktionsweise sowie Zuteilungsbeträge je Vorstandsmitglied berichtet.

Zu Beginn eines jeden Geschäftsjahres wird den Vorstandsmitgliedern eine neue Tranche von virtuellen Aktien im Rahmen des Performance Share Plans zugeteilt. In den Vorstandsdienstverträgen ist ein individueller Zielbetrag vereinbart, der einer Zielerreichung von 100% entspricht. Der individuelle Zielbetrag wird durch den durchschnittlichen Schlusskurs der Rheinmetall-Aktie in den letzten 30 Börsenhandelstagen vor Beginn der Performanceperiode dividiert, um eine vorläufige Anzahl virtueller Aktien zu erhalten. Nach Ablauf der vierjährigen Performanceperiode bestimmt sich die finale Anzahl der virtuellen Aktien anhand der gewichteten Zielerreichung der drei additiv verknüpften Erfolgsziele – relativer Total Shareholder Return (TSR) mit 40 % Gewichtung, Gesamtkapitalrentabilität (ROCE) mit 40 % Gewichtung und "Environmental, Social and Governance" (ESG) mit 20 % Gewichtung. Nach Ablauf der Performanceperiode wird die finale Anzahl der virtuellen Aktien mit der Summe aus dem durchschnittlichen Schlusskurs der Rheinmetall-Aktie in den letzten 30 Börsenhandelstagen vor Ende der vierjährigen Performanceperiode sowie der während der Performanceperiode ausgezahlten kumulierten Dividende (sog. Dividendenäquivalent) multipliziert, um den finalen Auszahlungsbetrag zu ermitteln. Dieser wird in bar nach Ablauf der vierjährigen Performanceperiode an die Vorstandsmitglieder ausbezahlt und ist auf maximal 250 % des individuellen Zielbetrags (Cap) begrenzt. Damit kann der Auszahlungsbetrag einen Wert zwischen 0 % und 250 % des ursprünglich festgelegten Zielbetrags annehmen.

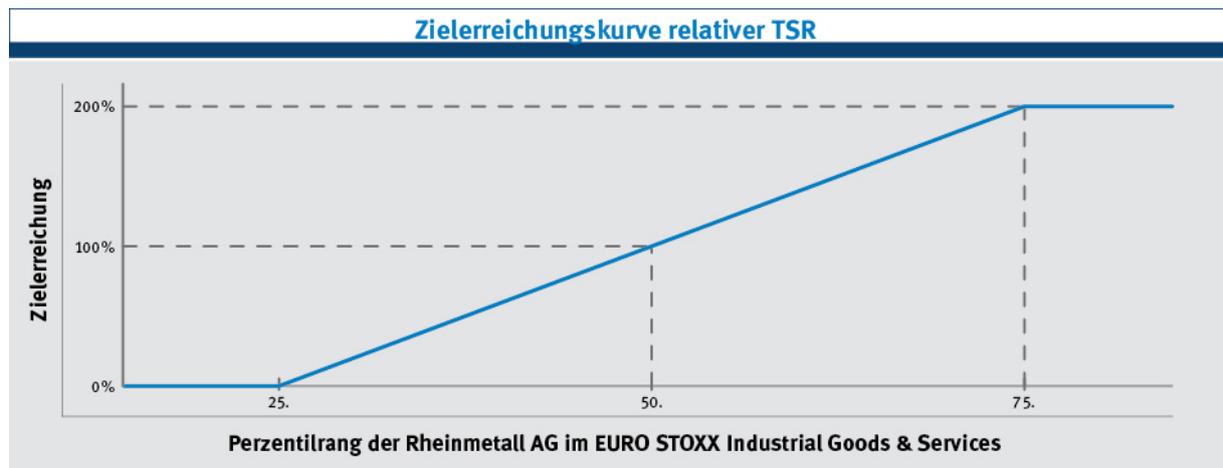


Ausgestaltung des LTI



Das erste Erfolgsziel des LTI ist der relative TSR der Gesellschaft über die vierjährige Performanceperiode. Dabei wird der TSR der Rheinmetall AG mit den Unternehmen des EURO STOXX Industrial Goods & Services verglichen. Der TSR bezeichnet die Aktienkursentwicklung zuzüglich fiktiv reinvestierter Brutto-Dividenden während der vierjährigen Performanceperiode. Ausgangs- und Endwert für die Ermittlung des TSR von Rheinmetall sowie der Vergleichsunternehmen basieren auf dem Durchschnittswert der letzten 30 Börsenhandelstage vor Beginn sowie vor Ende der jeweiligen vierjährigen Performanceperiode. Zur Bestimmung des relativen TSR werden die TSR-Werte (über vier Jahre) aller Gesellschaften einschließlich der Rheinmetall AG in eine Reihenfolge gebracht und Perzentilen zugeordnet. Liegt der TSR der Rheinmetall-Aktie am 50. Perzentil (Median), beträgt die Zielerreichung 100 %. Liegt der TSR am oder unterhalb des 25. Perzentils, beträgt die Zielerreichung 0 %. Bei einem TSR am 75. Perzentil beträgt die Zielerreichung 200 %. Eine Positionierung oberhalb des 75. Perzentils führt zu keinem weiteren Anstieg der Zielerreichung. Zwischen dem 25. und 75. Perzentil erfolgt eine Berechnung der Zielerreichung mit linearer Interpolation.

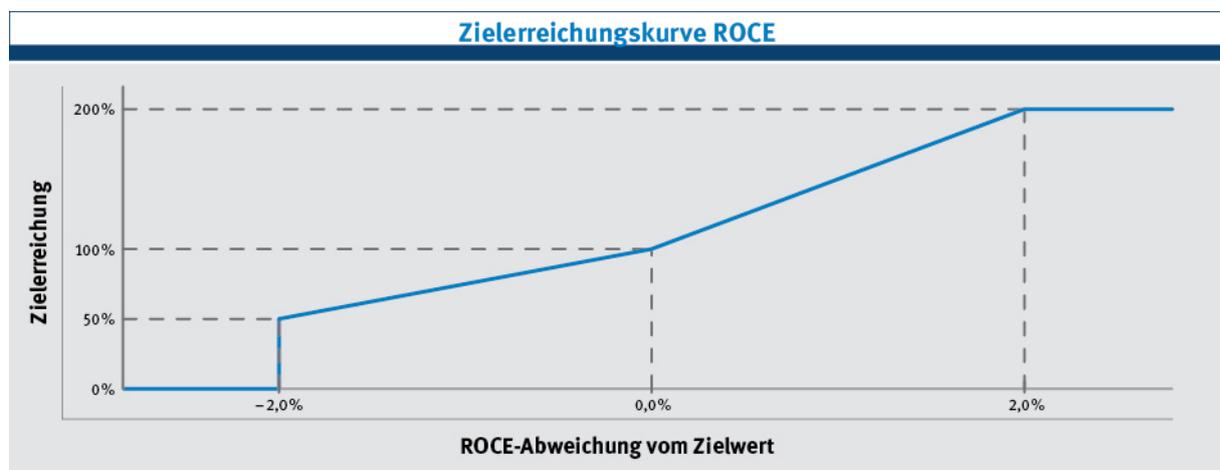
Zielerreichungskurve relativer TSR





Das zweite Erfolgsziel des LTI ist die Gesamtkapitalmarktrentabilität (ROCE) des Rheinmetall-Konzerns und entspricht dem Verhältnis des EBIT zum durchschnittlichen Capital Employed. 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 2022 ist der tatsächlich erzielte ROCE in den Geschäftsjahren 2022, 2023, 2024 und 2025 maßgeblich. Zur Ermittlung der Zielerreichung wird der durchschnittliche ROCE mit einem ambitionierten Zielwert verglichen, der auf Basis der strategischen Planung vom Aufsichtsrat festgesetzt wird. Entspricht der tatsächlich erzielte durchschnittliche ROCE exakt dem Zielwert, beträgt die Zielerreichung 100%. Liegt der durchschnittliche ROCE exakt 2%-Punkte unterhalb des Zielwerts, beträgt die Zielerreichung 50%. Bei einem durchschnittlichen ROCE unterhalb von 2%-Punkten unter dem Zielwert beträgt die Zielerreichung 0%. Bei einem durchschnittlichen ROCE von 2%-Punkten oder mehr oberhalb des Zielwerts 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.

Zielerreichungskurve ROCE



Das dritte Erfolgsziel bilden die Ziele Environmental, Social und Governance (ESG). Die ESG-Ziele setzen Anreize für eine nachhaltige Unternehmensentwicklung, fördern die Umsetzung der Nachhaltigkeitsstrategie von Rheinmetall und berücksichtigen die Auswirkungen des Geschäfts auf die Umwelt. Zur jährlichen Festlegung der relevanten und messbaren ESG-Ziele orientiert sich der Aufsichtsrat an einem Katalog mit im Vorfeld definierten Kriterien. Für jede Tranche können andere Kriterien bzw. Ziele aus dem Kriterienkatalog ausgewählt werden, deren Zielerreichungen während der vierjährigen Performanceperiode gemessen werden und, analog zu den finanziellen Zielen, zwischen 0% und 200% je ESG-Ziel liegen können. Die ESG-Ziele der LTI-Tranche 2022 sind nachfolgend aufgelistet:

LTI Tranche 2022: ESG-Ziele

- #### LTI Tranche 2022: ESG-Ziele
- Reduktion der CO₂-Emissionen in Scope 1 und 2 im Rheinmetall Konzern
 - Sicherheit am Arbeitsplatz / Gesundheit: Jährliche Reduktion der „Lost Time Incident Rate“ (LTIR)

**Performance Share Plan Tranche 2022**

	Zielbetrag	Startkurs Rheinmetall-Aktie	Anzahl zugeteilter Aktien
	TEUR	EUR	
Armin Papperger	1.650	82,04	20.112
Helmut P. Merch	825	82,04	10.056
Peter Sebastian Krause	578	82,04	7.039
Dagmar Steinert ¹	69	82,04	838

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

2.6 Malus und Clawback

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

Sofern ein Vorstandsmitglied vorsätzlich gegen den Verhaltenskodex, die Compliance-Richtlinien oder gegen eine wesentliche dienstvertragliche Pflicht verstößt oder erhebliche Verletzungen seiner Sorgfaltspflichten im Sinne des § 93 AktG begeht, kann der Aufsichtsrat darüber hinaus nach seinem billigen Ermessen eine noch nicht ausbezahlte variable Vergütung teilweise oder vollständig auf Null reduzieren („Compliance-Malus“) und eine bereits ausbezahlte variable Vergütung teilweise oder vollständig zurückfordern („Compliance-Clawback“). Die Verpflichtung des Vorstandsmitglieds zum Schadenersatz gegenüber der 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.

Weder im Geschäftsjahr 2022 noch im Geschäftsjahr 2021 bestanden Sachverhalte, die im Rahmen der Malus- und Clawback-Regelung den Einbehalt oder die Rückforderung der variablen Vergütung gerechtfertigt hätten.

2.7 Share Ownership Guidelines (SOG)

Zum weiteren Angleich der Interessen von Vorstand und Aktionären sind die Vorstandsmitglieder dazu verpflichtet, ein signifikantes Eigeninvestment in Rheinmetall-Aktien vorzunehmen. Die Vorstandsmitglieder sind hiernach verpflichtet, einen Betrag, der für den Vorstandsvorsitzenden 200% seiner jährlichen Brutto-Grundvergütung und für die ordentlichen Vorstandsmitglieder 100% ihrer jährlichen Brutto-Grundvergütung entspricht, in Rheinmetall-Aktien zu investieren und diese Aktien bis zur Beendigung ihrer Vorstandstätigkeit zu halten. Der jeweils erforderliche Aktienbestand muss innerhalb von vier Kalenderjahren, d. h. bis zum 31. Dezember 2025 von Armin Papperger, Helmut P. Merch und Peter Sebastian Krause sowie bis zum 31. Dezember 2026 von Dagmar Steinert, aufgebaut werden.

2.8 Leistungen im Falle der vorzeitigen Beendigung des Vorstandsdienstvertrags

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 der Aufsichtsrat das Vorstandsmitglied von seiner Dienstpflicht unter Fortgeltung des Vertrags im Übrigen freistellt. Eine ordentliche Kündigung des Vorstandsdienstvertrags ist ausgeschlossen. Möglich ist indes sowohl für das betreffende Vorstandsmitglied als auch für die 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 vor, dass der Vertrag automatisch spätestens mit Ablauf des Monats endet, in dem das Vorstandsmitglied die Regelaltersgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung erreicht oder zu dem Zeitpunkt, ab dem es eine gesetzliche Altersrente vor Erreichen der Regelaltersgrenze bezieht.



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

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

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

2.9 Mandatsbezüge

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

Im vergangenen Geschäftsjahr 2022 haben die Vorstandsmitglieder die folgenden Mandate bei verbundenen und bei nicht verbundenen Unternehmen wahrgenommen:

Mitglieder des Vorstands und Mandate der Vorstandsmitglieder

	Funktion / Ressort	Bestellungen	Mitgliedschaft in Aufsichtsgremien
Armin Papperger Diplom-Ingenieur	Vorsitzender	1. Januar 2012 bis 31. Dezember 2026	Rheinmetall Automotive AG ¹ Vorsitzender
Jahrgang 1963 Nationalität Deutsch			The Dynamic Engineering Solution Pty Ltd Stellvertretender Vorsitzender
			Rheinmetall MAN Military Vehicles GmbH ¹ Vorsitzender
			Rheinmetall Landsysteme GmbH ¹ Vorsitzender
Helmut P. Merch Diplom-Kaufmann	CFO	1. Januar 2013 bis 31. Dezember 2022	Rheinmetall Automotive AG ¹
Jahrgang 1956 Nationalität Deutsch	Finanzen und Controlling		4iG Nyrt. ElringKlinger AG
Peter Sebastian Krause Jurist	Arbeitsdirektor	1. Januar 2017 bis 31. Dezember 2024	Rheinmetall Electronics GmbH ¹
Jahrgang 1960 Nationalität Deutsch	Personal		Rheinmetall Landsysteme GmbH ¹ Rheinmetall Waffe Munition GmbH ¹
Dagmar Steinert Diplom-Kauffrau	CFO	1. Dezember 2022 bis 30. November 2025	ZF Friedrichshafen AG ²
Jahrgang 1964 Nationalität Deutsch	Finanzen und Controlling		

¹ Konzerninterne Mandate

² bis zum 31.03.2023

2.10 Leistungen Dritter

Im vergangenen Geschäftsjahr 2022 hat kein Vorstandsmitglied Leistungen von Dritten im Hinblick auf die Tätigkeit als Vorstandsmitglied erhalten.



3. Individualisierte Gesamtbezüge 2022

3.1 Zielvergütung für das Geschäftsjahr 2022

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

Vertraglich vereinbarte Zielvergütung

	Armin Papperger		Helmut P. Merch		Peter Sebastian Krause		Dagmar Steinert	
	Vorsitzender des Vorstands seit 1. Januar 2013 ¹		Mitglied des Vorstands seit 1. Januar 2013		Mitglied des Vorstands seit 1. Januar 2017		Mitglied des Vorstands seit 1. Dezember 2022 ²	
	2022	2021	2022	2021	2022	2021	2022	2021
	TEUR	TEUR	TEUR	TEUR	TEUR	TEUR	TEUR	TEUR
Grundvergütung	1.296	1.296	713	713	540	540	630	-
Nebenleistungen	25	34	18	26	36	-	46	-
Summe fest Vergütung	1.321	1.330	731	738	576	540	676	-
Kurzfristig variable Vergütung (STI)								
STI 2021	-	864	-	475	-	360	-	-
STI 2022	864	-	475	-	360	-	420	-
Langfristig variable Vergütung (LTI)								
LTI Tranche 2021								
davon Baranteil	-	900	-	450	-	402	-	-
davon Aktienanteil	-	750	-	375	-	335	-	-
LTI Tranche 2022								
davon Baranteil	1.650	-	825	-	578	-	825	-
davon Aktienanteil	-	-	-	-	-	-	-	-
Summe	3.835	3.844	2.031	2.038	1.514	1.637	1.921	-
Versorgungsbeitrag	1.210	1.210	190	190	646	646	168	-
Summe (einschließlich Versorgung)	5.045	5.053	2.221	2.228	2.159	2.283	2.089	-

¹ Mitglied des Vorstands seit 1. Januar 2012

² Zielvergütung auf Ganzjahresbasis angegeben



3.2 Gewährte und geschuldete Vergütung im Geschäftsjahr 2022 – im Geschäftsjahr 2022 aktive Vorstandsmitglieder

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

Gemäß erdienungsorientierter Auslegung werden die erwarteten Auszahlungsbeträge der STI-Zuteilung für das Geschäftsjahr 2022 werden im Vergütungsbericht 2022 ausgewiesen, da die der Vergütung zugrunde liegende Tätigkeit mit Ablauf des Geschäftsjahres 2022 bereits vollständig erbracht ist. Die relevanten Ergebnisse zur Feststellung der Zielerreichungen können bereits mit Ablauf des Geschäftsjahres 2022 festgestellt werden, auch wenn die tatsächliche Auszahlung erst im Folgejahr, d. h. im Geschäftsjahr 2023, erfolgt. Für die LTI-Tranche 2022 wird noch keine gewährte und geschuldete Vergütung ausgewiesen, da die Zielerreichung und der potenzielle Auszahlungsbetrag erst nach Ablauf der vierjährigen Performanceperiode erfolgen kann und dann ebenfalls nach erdienungsorientierter Auslegung ausgewiesen wird.

Gewährte und geschuldete Vergütung für im Geschäftsjahr aktive Vorstandsmitglieder

	Armin Papperger			Helmut P. Merch			Peter Sebastian Krause			Dagmar Steinert		
	Vorsitzender des Vorstands seit 1. Januar 2013 ¹			Mitglied des Vorstands seit 1. Januar 2013			Mitglied des Vorstands seit 1. Januar 2017			Mitglied des Vorstands seit 1. Dezember 2022		
	2022	2022	2021	2022	2022	2021	2022	2022	2021	2022	2022	2021
TEUR	%	TEUR	TEUR	%	TEUR	TEUR	%	TEUR	TEUR	%	TEUR	
Grundvergütung	1.296	51	1.296	713	66	713	540	50	540	53	48	-
Nebenleistungen	25	1	34	18	1	26	36	3	36	3	3	-
Summe	1.321	52	1.330	731	66	738	576	53	576	56	51	-
Kurzfristig variable Vergütung (STI)												
STI 2021	-	-	1.615	-	-	888	-	-	784	-	-	-
STI 2022	1.206	48	-	663	34	-	503	-	-	49	49	-
Langfristig variable Vergütung (LTI)												
LTI Tranche 2021												
davon Baranteil ²	-	-	900	-	-	450	-	-	300	-	-	-
davon Aktienanteil	-	-	750	-	-	375	-	-	250	-	-	-
Summe gewährt und geschuldet	2.527	100	4.595	1.394	100	2.451	1.079	100	1.910	104	100	-
Versorgungsaufwand	1.060	-	1.552	-	-	-	567	-	787	7	-	-
Gesamtvergütung	3.587	-	6.146	1.394	-	2.451	1.645	-	2.698	111	-	-

¹ Mitglied des Vorstands seit 1. Januar 2012

² Gemäß des vorherigen Vergütungssystems wurde die LTI Tranche 2021 bereits zum einem Teil in bar nach Ablauf des Geschäftsjahrs 2021, zum anderen Teil in Aktien mit einer vierjährigen Veräußerungssperre ausgezahlt. Die Performanceperiode des LTI 2021 war mit Ende des Geschäftsjahrs 2021 abgeschlossen. Daher wird der Auszahlungsbetrag im Geschäftsjahr 2021 als gewährte und geschuldete Vergütung ausgewiesen, da die der Vergütung zugrunde liegende Tätigkeit mit Ablauf des Geschäftsjahrs 2021 bereits vollständig erbracht war.



3.3 Gewährte und geschuldete Vergütung im Geschäftsjahr 2022 – ehemalige Vorstandsmitglieder

Die gewährte und geschuldete Vergütung im Geschäftsjahr 2022 der ehemaligen Vorstandsmitglieder, die in den letzten zehn Jahren aktiv waren, ist nachfolgend dargestellt. Herr Jörg Grotendorst erhielt seine Grundvergütung in Höhe von monatlich 50.000 EUR bis zum Ende seiner Vertragslaufzeit, dem 31. Dezember 2022.

Gewährte und geschuldete Vergütung für ehemalige Vorstandsmitglieder

	Jörg Grotendorst	Horst Binnig	Klaus Eberhardt
	Austritt 31. Dezember 2022	Austritt 31. Dezember 2019	Austritt 31. Dezember 2012
	2022	2022	2022
	TEUR	TEUR	TEUR
Grundvergütung	600	-	-
Ruhegeldzahlungen	-	213	433
Summe	600	213	433

Acht ehemalige Vorstandsmitglieder, die in den letzten zehn Jahren nicht aktiv waren, erhielten Ruhegeldzahlungen in Höhe von insgesamt 1.108 TEUR.

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

In die Maximalvergütung gemäß § 87a Absatz 1 Satz 2 Ziffer 1 AktG sind sämtliche Vergütungsbestandteile, die für das Geschäftsjahr 2022 zugeteilt wurden, einzuschließen. In der Maximalvergütung für das Geschäftsjahr 2022 ist somit ebenfalls die Performance Share Plan Tranche 2022 zu berücksichtigen, deren Auszahlungshöhe jedoch erst mit Ablauf des Geschäftsjahres 2025 feststeht. Damit kann die Höhe sämtlicher Vergütungsbestandteile, die für das Geschäftsjahr 2022 zugeteilt worden sind, erst nach Ablauf des Geschäftsjahres 2025 ermittelt werden. Grundsätzlich wird die Angemessenheit der möglichen Auszahlungsbeträge sichergestellt, indem die STI- und LTI-Auszahlungen jeweils auf maximal 250% des individuellen Zielbetrags begrenzt sind. Sollte die Summe der Zahlungen aus einem Geschäftsjahr die festgelegte Maximalvergütung dennoch übersteigen, so wird der zuletzt zur Auszahlung anstehende Vergütungsbestandteil (in der Regel der LTI) gekürzt.



Vergütung des Aufsichtsrats

Vergütung des Aufsichtsrats

Gemäß § 113 Absatz 3 Satz 1 AktG beschließt die Hauptversammlung einer börsennotierten Gesellschaft mindestens alle vier Jahre über die Vergütung und das Vergütungssystem für die Mitglieder des Aufsichtsrats. Die Hauptversammlung der Rheinmetall AG billigte am 11. Mai 2021 die unter Tagesordnungspunkt 8 zur Abstimmung gestellte Aufsichtsratsvergütungsregelung mit einer deutlichen Mehrheit von 99,75%. Ziel der Vergütung ist es, die Unabhängigkeit des Aufsichtsrats als Überwachungsorgan zu stärken und die funktionspezifischen zeitlichen Belastungen und Verantwortungen zu berücksichtigen. Dies erfolgt durch die hervorgehobenen Vergütungen für den Aufsichtsratsvorsitzenden und stellvertretenden Aufsichtsratsvorsitzenden sowie durch die zusätzliche Vergütung für eine Tätigkeit in Ausschüssen.

Die für das Geschäftsjahr 2022 geltenden Vergütungsregelungen für den Aufsichtsrat sind in § 13 der Satzung der Rheinmetall AG niedergelegt und in der folgenden Grafik dargestellt:

Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats und seiner Ausschüsse



Neben der festen Vergütung und Ausschussvergütung erhalten die Aufsichtsratsmitglieder ein Sitzungsgeld. 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 1.000 EUR vergütet. Aufsichtsrats- und Ausschussmitglieder, die nur während eines Teils des Geschäftsjahres dem Aufsichtsrat oder einem Ausschuss angehört haben, erhalten eine zeitanteilige Vergütung. Zusätzlich erstattet Rheinmetall den Mitgliedern des Aufsichtsrats auf Antrag die für die Aufsichtsratssitzungen angefallenen Auslagen.

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

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

Die zum 31. Dezember 2022 amtierenden Anteilseignervertreter im Aufsichtsrat erhalten für das Geschäftsjahr 2022 folgende Vergütung:

**Gewährte und geschuldete Vergütung (erdienungsorientierte Auslegung) für zum 31. Dezember 2022 amtierende Anteilseigner im Aufsichtsrat**

		Feste Vergütung		Ausschussvergütung		Sitzungsgeld		Gesamtvergütung
		EUR	%	EUR	%	EUR	%	
Ulrich Grillo	2022	180.000	54,4	130.000	39,3	21.000	6,3	331.000
Vorsitzender des Aufsichtsrats	2021	160.000	53,6	120.000	40,2	18.500	6,2	298.500
Prof. Dr. Dr. h.c. Sahin Albayrak	2022	90.000	77,6	15.000	12,9	11.000	9,5	116.000
	2021	51.507	78,4	9.658	14,7	4.500	6,9	65.665
Dr.-Ing. Dr.-Ing. E. h. Klaus Draeger	2022	90.000	78,3	15.000	13,0	10.000	8,7	115.000
	2021	80.000	75,5	15.000	14,2	11.000	10,4	106.000
Prof. Dr. Andreas Georgi	2022	90.000	57,0	52.836	33,5	15.000	9,5	157.836
	2021	80.000	50,3	61.438	38,7	17.500	11,0	158.938
Dr. Britta Giesen	2022	90.000	77,6	15.000	12,9	11.000	9,5	116.000
	2021	51.507	77,3	9.658	14,5	5.500	8,3	66.665
Prof. Dr. Susanne Hannemann	2022	90.000	59,1	49.397	32,4	13.000	8,5	152.397
	2021	80.000	70,2	20.000	17,5	14.000	12,3	114.000
Louise Öfverström ¹	2022	58.192	68,8	19.397	22,9	7.000	8,3	84.589
	2021	-	-	-	-	-	-	-
Klaus-Günter Vennemann ²	2022	90.000	81,8	10.000	9,1	10.000	9,1	110.000
	2021	80.000	79,6	10.000	10,0	10.500	10,4	100.500

¹ Seit 10. Mai 2022² Eine aus 2021 in 2022 erfolgte Sitzungsgeldabrechnung (+ 1 TEUR)
Werte ohne Umsatzsteuer

Die zum 31. Dezember 2022 amtierenden Vertreter der Arbeitnehmer im Aufsichtsrat erhalten für das Geschäftsjahr 2022 folgende Vergütung:

Gewährte und geschuldete Vergütung (erdienungsorientierte Auslegung) für zum 31. Dezember 2022 amtierende Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat

		Feste Vergütung		Ausschussvergütung		Sitzungsgeld		Gesamtvergütung
		EUR	%	EUR	%	EUR	%	
Dr. Daniel Hay ¹	2022	135.000	61,4	70.000	31,8	15.000	6,8	220.000
Stellv. Vorsitzender des Aufsichtsrats	2021	120.000	60,8	60.000	30,4	17.500	8,9	197.500
Ralf Bolm ¹	2022	90.000	67,7	30.000	22,6	13.000	9,8	133.000
	2021	80.000	70,2	20.000	17,5	14.000	12,3	114.000
Murat Küplemez ^{1,2}	2022	58.192	90,7	-	-	6.000	9,3	64.192
	2021	-	-	-	-	-	-	-
Dr. Michael Mielke	2022	90.000	90,9	-	-	9.000	9,1	99.000
	2021	80.000	87,9	-	-	11.000	12,1	91.000
Reinhard Müller ¹	2022	90.000	68,0	28.260	21,4	14.000	10,6	132.260
	2021	80.000	66,9	25.000	20,9	14.500	12,1	119.500
Dagmar Muth ^{1,3}	2022	90.000	72,9	21.466	17,4	12.000	9,7	123.466
	2021	80.000	76,9	15.000	14,4	9.000	8,7	104.000
Barbara Resch ¹	2022	90.000	90,9	-	-	9.000	9,1	99.000
	2021	80.000	89,9	-	-	9.000	10,1	89.000
Sven Schmidt ¹	2022	90.000	59,6	45.000	29,8	16.000	10,6	151.000
	2021	80.000	64,4	29.658	23,9	14.500	11,7	124.158

¹ Diese Vertreter der Arbeitnehmer im Aufsichtsrat sowie die Vertreter der Gewerkschaften im Aufsichtsrat haben erklärt, ihre Vergütung nach Maßgabe der gewerkschaftlichen Regelungen weit überwiegend an die Hans-Böckler-Stiftung abzuführen.² Seit 10. Mai 2022³ Zwei aus 2021 in 2022 abgerechnete Sitzungsgeldabrechnungen (+ 2 TEUR)
Werte ohne Umsatzsteuer



Die im Geschäftsjahr 2022 ausgeschiedenen Mitglieder des Aufsichtsrats, die die Anteilseigner vertreten, erhielten folgende Vergütung:

Gewährte und geschuldete Vergütung für im Geschäftsjahr 2022 ausgeschiedene Anteilseigner im Aufsichtsrat

		Feste Vergütung		Ausschussvergütung		Sitzungsgeld		Gesamtvergütung
		EUR	%	EUR	%	EUR	%	
Dr. Franz Josef Jung ¹	2022	32.055	80,9	3.562	9,0	4.000	10,1	39.616
	2021	80.000	78,8	10.000	9,9	11.500	11,3	101.500

¹ Bis einschließlich 10. Mai 2022
 Werte ohne Umsatzsteuer

Die im Geschäftsjahr 2022 ausgeschiedenen Mitglieder des Aufsichtsrats, welche die Arbeitnehmer vertreten, erhielten folgende Vergütung:

Gewährte und geschuldete Vergütung für im Geschäftsjahr 2022 ausgeschiedene Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat

		Feste Vergütung		Ausschussvergütung		Sitzungsgeld		Gesamtvergütung
		EUR	%	EUR	%	EUR	%	
Markus Schaubel ^{1,2}	2022	32.055	77,4	5.342	12,9	4.000	9,7	41.397
	2021	80.000	74,8	15.000	14,0	12.000	11,2	107.000

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

² Bis einschließlich 10. Mai 2022
 Werte ohne Umsatzsteuer



Vergleichende Darstellung der jährlichen Vergütungsentwicklung

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

Vergleichende Darstellung

	2022	Veränderung 2022/2021 ¹	2021	Veränderung 2021/2020 ¹	2020
	TEUR	%	TEUR	%	TEUR
Zum 31. Dezember 2022 amtierende Vorstandsmitglieder					
Armin Papperger	2.527	-45,0	4.595	-0,6	4.622
Helmut P. Merch	1.394	-43,1	2.451	-0,6	2.467
Peter Sebastian Krause	1.079	-43,5	1.910	-1,5	1.940
Dagmar Steinert ²	104	-	-	-	-
Ehemalige Vorstandsmitglieder					
Jörg Grotendorst	600	-81,1	3.170	493,6	534
Klaus Eberhardt	433	-	433	-	433
Horst Binnig	213	1,0	211	0,5	210
Zum 31. Dezember 2022 amtierende Aufsichtsratsmitglieder					
Dipl.-Kfm. Ulrich Grillo	331	10,9	299	2,1	293
Prof. Dr. Dr. h.c. Sahin Albayrak	116	76,7	66	-	-
Dr.-Ing. Dr. Ing. E.h. Klaus Draeger	115	8,5	106	2,4	104
Prof. Dr. Andreas Georgi	158	-0,7	159	8,1	147
Dr. Britta Giesen	116	74,0	67	-	-
Prof. Dr. Susanne Hannemann	152	33,7	114	3,2	111
Louise Öfverström ³	85	-	-	-	-
Klaus-Günter Vennemann ⁴	110	9,5	101	3,6	97
Dr. Daniel Hay	220	11,4	198	34,9	146
Ralf Bolm	133	16,7	114	112,6	54
Murat Küplemez ³	64	-	-	-	-
Dr. Michael Mielke	99	8,8	91	4,6	87
Reinhard Müller	132	10,7	120	12,7	106
Dagmar Muth ⁵	123	18,7	104	4,0	100
Barbara Resch	99	11,2	89	105,9	43
Sven Schmidt	151	21,6	124	12,9	110
Im Geschäftsjahr 2022 ausgeschiedene Aufsichtsratsmitglieder					
Dr. Franz Josef Jung	40	-61,0	102	3,6	98
Markus Schaubel	41	-61,3	107	3,4	104
Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer					
Durchschnittliche Vergütung	87	1,3	86	3,9	83
Ertragsentwicklung					
Jahresüberschuss der Rheinmetall AG in MioEUR	193	7,0	180	100,3	90
Bereinigtes EBT des Rheinmetall Konzerns in MioEUR	731	30,8	559	36,0	411

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

² Seit 1. Dezember 2022

³ Seit 10. Mai 2022

⁴ Eine aus 2021 in 2022 abgerechnete Sitzungsgeldabrechnung (+ 1 TEUR)

⁵ Zwei aus 2021 in 2022 abgerechnete Sitzungsgeldabrechnungen (+ 2 TEUR)

Die Vergütung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer von Rheinmetall wird auf Basis des durchschnittlichen Personalaufwands der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (Full Time Equivalent) des Rheinmetall-Konzerns innerhalb von Deutschland ohne den Bereich Pistons dargestellt. Dabei werden die Gehälter inkl. erfolgsabhängiger



Vergütungen, Zuschlagszahlungen, Nebenleistungen, soziale Abgaben und Sonderzahlungen berücksichtigt. Aufwendungen für die Altersversorgung sind im Einklang mit der gewährten und geschuldeten Vergütung gem. § 162 AktG nicht enthalten.

Düsseldorf, 13. März 2023

Der Vorstand
Rheinmetall AG

Der Aufsichtsrat
Rheinmetall AG