



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. Hierzu wird die individuell gewährte und geschuldete Vergütung für aktuelle und ehemalige Vorstands- und Aufsichtsratsmitglieder offengelegt. Als gewährte und geschuldete Vergütung wird diejenige Vergütung dargestellt, für die die zugrundeliegende Tätigkeit mit Ablauf des Geschäftsjahres 2023 vollständig erbracht ist. Durch die Erläuterung der Vergütungssystematik der einzelnen Vergütungsbestandteile wird insbesondere auf die Nachvollziehbarkeit der sich ergebenden Vergütungen geachtet und deren Förderung der langfristigen Entwicklung der Rheinmetall AG dargelegt. Der Bericht richtet sich nach den Maßgaben des § 162 Aktiengesetz (AktG) sowie den Empfehlungen und Anregungen des Deutschen Corporate Governance Kodex (DCGK) in seiner Fassung vom 28. April 2022.

Der Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2022 wurde der Hauptversammlung am 9. Mai 2023 gemäß § 120a Abs. 4 AktG vorgelegt und mit einer deutlichen Mehrheit von 96,27 % gebilligt. Das sehr gute Abstimmungsergebnis macht deutlich, dass der grundsätzliche Aufbau, die Nachvollziehbarkeit und die Transparenz des letztjährigen Vergütungsberichts auf hohe Akzeptanz bei den Aktionären gestoßen ist. Es bestätigt Vorstand und Aufsichtsrat der Rheinmetall AG, den vorliegenden Bericht für das Geschäftsjahr 2023 in dieser bewährten Form weiterzuführen.

Daneben hat die Rheinmetall AG einzelne kritische Aktionärsstimmen in Bezug auf die Höhe der Altersversorgung sowie die Ausgestaltung der Zielerreichungskurve des Erfolgsziels relativer Total Shareholder Return erhalten. Bei den bilanziellen Aufwendungen für die Altersversorgung handelt es sich insbesondere um vor dem 1. Januar 2014 erteilte Zusagen, die gemäß Dienstvertrag weiterhin zu erfüllen sind. Die Zielerreichungskurve des relativen Total Shareholder Returns ist fester Bestandteil des Vergütungssystems für die Vorstandsmitglieder, das auf der Hauptversammlung am 11. Mai 2021 mit einer Mehrheit von 92,61 % gebilligt wurde. Eine symmetrische Zielerreichungskurve entspricht der deutschen Marktpraxis und gewährleistet ein ausgeglichenes Chance-Risiko-Profil. Der Aufsichtsrat ist davon überzeugt, dass die Zielerreichungskurve die richtigen Anreize setzt, den Wettbewerb zu übertreffen und gleichzeitig nicht zum Eingehen unangemessener Risiken verleitet. Darüber hinaus stellt der Vergütungsbericht auf Wunsch der Aktionäre die relativen Anteile der Vergütungsbestandteile (unter der Annahme einer 100 %-Zielerreichung für die variable Vergütung) dar.

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

Rückblick auf das Geschäftsjahr 2023

Das Jahr 2023 verlief an den Börsen besser als erwartet worden war. Nach einem starken ersten Halbjahr sorgten weder der Stillstand der europäischen Konjunktur noch die Kriege in der Ukraine und im Nahen Osten für eine Trendwende zum Negativen. Trotz stark gestiegener Zinsen erholten sich die Aktienkurse im Vergleich zum Vorjahr. Mit dem klaren Signal für voraussichtlich drei Zinssenkungen im Jahr 2024 hat die US-Notenbank Fed dann die Hoffnungen der Finanzmarktakteure vor Weihnachten erfüllt. Der DAX reagierte entsprechend positiv und übersprang erstmals in seiner Geschichte Mitte Dezember die Marke von 17.000 Punkten. Zuvor hatte bereits der Dow Jones in den USA ein Rekordhoch erreicht und erstmals die Hürde von 37.000 Punkten genommen. Die Jahresperformance im DAX beziffert sich somit auf ein Plus von 20,3 % bei einem Schlussstand von 16.751,64 Punkten. Augenfällig war, dass die Werte aus der zweiten und dritten Reihe weniger stark zulegen konnten: der MDAX der mittelgroßen Werte legte im Jahressaldo um 8 % auf 27.137,30 Punkte zu, SDAX und TecDAX um jeweils 17 % auf 13.960,36 Punkte bzw. 14 % auf 3.337,41 Punkte.

Die Rheinmetall-Aktie startete am 2. Januar 2023 mit einem Kurs von 196,95 EUR in das Börsenjahr und zeigte sich fortan freundlich. Am 21. Februar 2023 übersprang sie mit einem Tagesschlusskurs von 257,20 EUR erstmals die Marke von 250 EUR. Der Jahresschlusskurs des Geschäftsjahres 2023 lag mit 287 EUR nahe dem All-Time-High von 289,80 EUR. Mit Blick auf das Gesamtjahr schloss die Rheinmetall-Aktie gegenüber dem Vorjahr mit einem



deutlichen Plus von 54,26 % und deutlich besser als der DAX ab. Die Aktienkursentwicklung wurde nachhaltig von den anhaltenden geopolitischen Krisen getrieben und der damit verbundenen erhöhten Nachfrage nach Gütern der Verteidigungsbranche. Da hier insbesondere die Nachfrage nach Produkten für die Landstreitkräfte im Fokus stand, konnte die Rheinmetall AG an dieser Entwicklung besonders stark partizipieren.

Die wirtschaftliche Performance der Rheinmetall AG hat sich im Berichtsjahr als äußerst robust und profitabel erwiesen. Aufgrund der veränderten Sicherheitslage konnten wir unsere Verantwortung als verlässlicher Lieferant modernster Verteidigungstechnologie für Deutschland und seine Verbündeten unter Beweis stellen. Große Beschaffungsvorhaben in Deutschland und bedeutende Großaufträge befreundeter Staaten belegen dies. Dies hat mit zu einer Steigerung des operativen Ergebnisses um 19,4% auf einen neuen Rekordwert von 918 MioEUR geführt. Bei der operativen Marge übertreffen wir mit 12,8 % den Vorjahreswert von 12,0 %.

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 für alle amtierenden Vorstandsmitglieder und bildet die Grundlage für die im Geschäftsjahr 2023 gewährte und geschuldete Vergütung.

Die Vorstandsvergütung der Rheinmetall AG sieht zum einen eine erfolgsunabhängige Vergütung (Feste Vergütung) vor, die aus drei Komponenten besteht: der Grundvergütung, den Nebenleistungen und einer betrieblichen Altersversorgung (bAV). Zum anderen wird eine erfolgsabhängige Vergütung (variable Vergütung) berücksichtigt, die aus zwei Komponenten besteht: dem auf ein Jahr ausgerichteten Short Term Incentive (STI) und dem langfristig angelegten Long Term Incentive (LTI). Darüber hinaus sieht das Vergütungssystem weitere Regelungen vor wie z. B. Malus und Clawback, Share Ownership Guidelines, 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 Rheinmetall AG. Sie setzt Anreize für eine wertschaffende und langfristige Entwicklung der Rheinmetall AG. Die Vorstandsmitglieder werden ihrem Aufgaben- und Verantwortungsbereich entsprechend angemessen vergütet, wobei sowohl der persönlichen Leistung eines jeden Vorstandsmitglieds als auch der wirtschaftlichen Lage und dem Erfolg des Unternehmens angemessen Rechnung getragen wird. Dabei sollen eine im nationalen und internationalen Vergleich wettbewerbsfähige Vergütung ermöglicht und Anreize für engagierte und erfolgreiche Arbeit geschaffen werden.

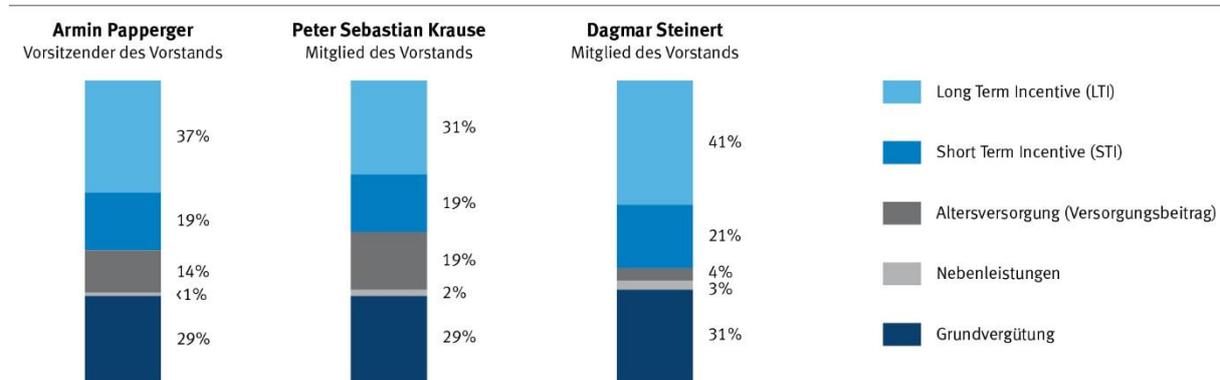
1.1 Zielgesamt- und Maximalvergütung der Vorstandsmitglieder

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

Darüber hinaus wurde für die Summe aller Vergütungsbestandteile eine betragliche Maximalvergütung gemäß § 87a Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 AktG definiert. Diese beträgt 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.

Die folgende Abbildung zeigt die relativen Anteile der Vergütungsbestandteile an der Zielgesamtvorgütung (Vergütungsstruktur) für das Geschäftsjahr 2023:



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 wird, die bei vergleichbaren Gesellschaften üblich sind. Der Vergleich erfolgt dabei unter Berücksichtigung von Umsatz, Mitarbeiterzahl, Internationalität und Komplexität des Rheinmetall-Konzerns.

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

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 2023 angewandt wurden.

2.1 Grundvergütung

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

2.2 Nebenleistungen

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

2.3 Betriebliche Altersversorgung

Vorstandsmitglieder erhalten eine betriebliche Altersversorgung in Form eines Kapitalbausteinplans. Sie erhalten einen jährlichen Grundbeitrag in Höhe von 16 % der jeweiligen Grundvergütung und des jeweiligen 100 %-Zielbetrags des STI. Der Grundbeitrag wird gegebenenfalls durch einen erfolgsabhängigen Aufbaubeitrag



aufgestockt. Der Aufbaubeitrag unterliegt einem Cap und ist nach oben auf einen Wert in Höhe von 30 % des Grundbeitrags begrenzt.

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

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

Nachfolgend sind die Aufwendungen und Barwerte der Pensionsverpflichtungen der im Geschäftsjahr 2023 aktiven Vorstandsmitglieder dargestellt.

Vorstandspensionen nach IAS 19

	Aufwand im Geschäftsjahr				Barwert der Pensionsverpflichtung zum 31. Dezember ¹	
	Gesamt		davon Zinsaufwand		2023	2022
	2023	2022	2023	2022		
TEUR						
Armin Papperger	1.002	1.216	355	156	11.765	9.488
Peter Sebastian Krause	496	626	154	59	4.698	4.106
Dagmar Steinert	85	7	-	-	102	7
Summe	1.583	1.849	509	215	16.565	13.600

¹ Bezeichnet die Höhe der kumulierten Pensionsverpflichtungen, bewertet am jeweiligen Bilanzstichtag. Die Rückstellungen wurden je nach Vorstandsmitglied seit dem Eintritt in den Vorstand und damit über einen langen Zeitraum gebildet.

2.4 Short Term Incentive (STI)

Das Vergütungssystem sieht ein einjähriges STI vor, dessen Höhe von einem in den Vorstandsdiensverträgen vereinbarten individuellen Zielbetrag in Euro sowie vom Erreichen finanzieller und nicht-finanzieller Ziele abhängt. Der STI für das Geschäftsjahr 2023, der im Geschäftsjahr 2023 als gewährte und geschuldete Vergütung offenzulegen ist, entspricht dem der Hauptversammlung am 11. 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.



	EBT	OFCF
Berichteter Wert	815	356
abzgl. Operatives Ergebnis/OFCF von Expal Systems S.A.U.	-37	44
PPA-Effekte aufgrund der Akquisition	41	0
Finanzierungskosten Wandelanleihe	35	8
Sonstige Effekte	-12	-9
Summe Bereinigung Expal Systems S.A.U.	26	43
Wert für Zielerreichung	841	399

Mit Beschluss des Aufsichtsrats vom 7. Dezember 2022 wurde ein Zielwert für den Operativen Free Cashflow in Höhe von 283 MioEUR für das Geschäftsjahr 2023 festgesetzt. Diese Festsetzung beruhte unter anderem auf einem Investitionsmaßnahmenplan für das Geschäftsjahr 2023. Dieser wurde aufgrund zusätzlicher, im Interesse des Unternehmens stehender Investitionen, die in der ursprünglichen Investitionsplanung nicht enthalten waren, erhöht. Dieser Erhöhung hat der Aufsichtsrat am 17. August 2023 zugestimmt. Um zu verhindern, dass sich die im Interesse des Unternehmens stehenden Investitionsmaßnahmen zum Nachteil des Vorstands auswirken und damit die Anreizwirkung des STI konterkariert wird, hat der Aufsichtsrat – im Einklang mit der Empfehlung G.11 des Deutschen Corporate Governance Kodex, gemäß der der Aufsichtsrat die Möglichkeit haben soll, außergewöhnlichen Entwicklungen in angemessenem Rahmen Rechnung zu tragen – am 17. August 2023 beschlossen, den Zielwert des Operativen Free Cashflow für den STI des laufenden Geschäftsjahres 2023 auf 200 MioEUR anzupassen. Damit wurde ein ambitioniertes, aber grundsätzlich erreichbares Ziel für die Vorstandsmitglieder gesetzt und die Anreizwirkung des STI wiederhergestellt. Der Aufsichtsrat hält diese nachträgliche Änderung des Zielwertes für erforderlich und sachgerecht, um den Vorstandsmitgliedern eine im angemessenen Verhältnis zu ihren Leistungen stehende Vergütung gewähren und die richtigen Anreize zum langfristigen Wohl der Rheinmetall AG setzen zu können.

Für das Geschäftsjahr 2023 hat der Aufsichtsrat die folgenden nicht-finanziellen und kollektiven Ziele für die Vorstandsmitglieder festgelegt und Zielerreichungen ermittelt, die für die Ermittlung des Auszahlungsbetrags aus dem STI relevant sind:

Zielerreichung nichtfinanzielle/ individuelle/ kollektive Ziele STI

Ziel	Erläuterung zur Zielerreichung	Zielerreichung	Gewichtung
		in %	in %
Photovoltaik-Anlage in Australien und Wärmerückgewinnungsanlage in Österreich zur CO ₂ -Reduktion	Das Ziel wurde mit großem Erfolg erreicht. Beide Anlagen zur CO ₂ -Reduktion wurden im 4. Quartal 2023 in Betrieb genommen. Der ROI der Photovoltaik-Anlage liegt bei < 5 Jahren.	200,0	50,0
Maßnahmen aufgrund des Lieferkettensorgfaltspflichtengesetzes (LkSG) und Aufbau einer Rheinmetall spezifischen Compliancestruktur für die Aktivitäten bei Expal	Das Ziel wurde mit sehr großem Erfolg vollumfassend erreicht. Die fünf inhaltlich und zeitlich festgelegten Maßnahmen wurden alle umgesetzt (Installation Menschenrechtsbeauftragter, Anpassung Lieferantenprüfungs- und Lieferanten-Monitoring-Prozesse, Einführung gesetzeskonformer Beschwerdemechanismus und Lieferantensperrprozess, Compliance-Risikoanalyse des Expalgeschäfts nebst Detailplanung für passendes Betreuungskonzept sowie Beginn spezifischer Compliance-Betreuung und sukzessive Verankerung des Rheinmetall-CMS bei Expal).	250,0	50,0
Gesamtzielerreichung nichtfinanzielle Ziele		225,0	100,0

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



Auszahlungsbetrag STI

	Zielbetrag in TEUR	Zielerreichung nichtfinanzielle Ziele (20%)	Zielerreichung EBT (40%)	Zielerreichung OFCF (40%)	Gesamtziel- erreichung in %	Auszahlungs- betrag in TEUR
		in %	in %	in %		
Armin Papperger	864	225%	100%	250%	185%	1.599
Peter Sebastian Krause	360	225%	100%	250%	185%	666
Dagmar Steinert	420	225%	100%	250%	185%	777

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

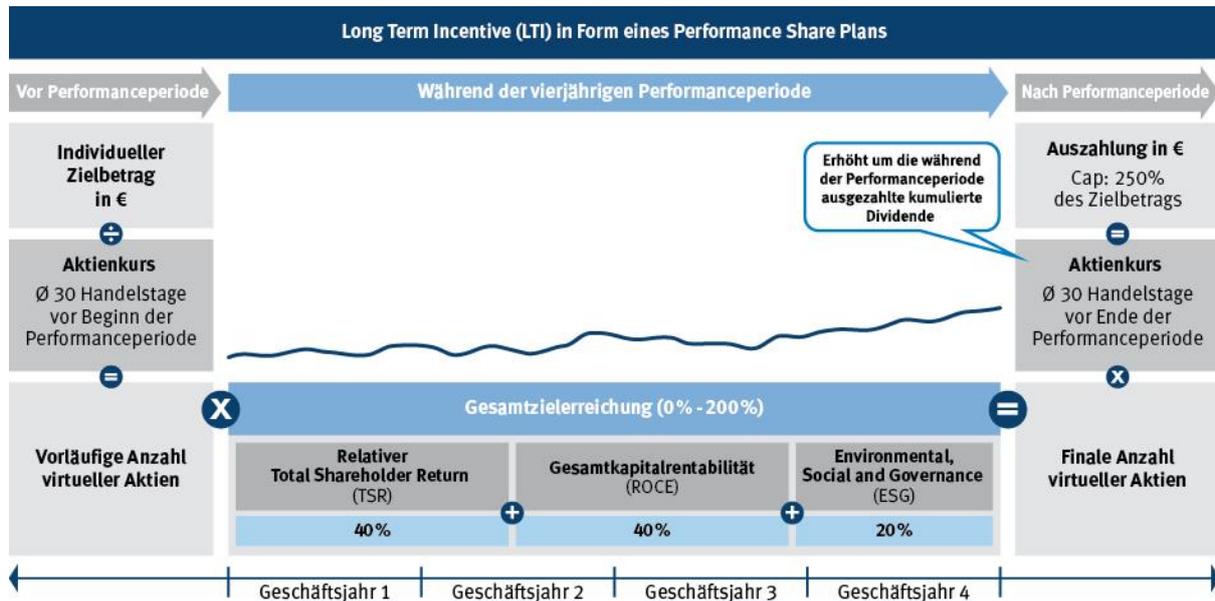
2.5 Long Term Incentive (LTI)

Das Vergütungssystem des Vorstands leistet einen wesentlichen Beitrag zur Förderung der Geschäftsstrategie und setzt Anreize für den Vorstand, die der nachhaltigen und langfristigen Entwicklung der Rheinmetall AG dienen. Den Vorstandsmitgliedern wird zu diesem Zweck jährlich ein LTI in Form eines Performance Share Plans, d. h. auf Basis von virtuellen Aktien, mit einer jeweils vierjährigen Laufzeit bzw. Performanceperiode zugeteilt. Die Vorstandsmitglieder haben auch für das Geschäftsjahr 2023 eine Zuteilung aus dem Performance Share Plan erhalten. Da die vierjährige Performanceperiode erst mit dem Geschäftsjahr 2026 endet, ist die Tranche 2023 erst im Geschäftsjahr 2026 als gewährte und geschuldete Vergütung offenzulegen. Aus Transparenzgründen wird im Folgenden dennoch über die Funktionsweise sowie die Zuteilungsbeträge je Vorstandsmitglied berichtet.

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

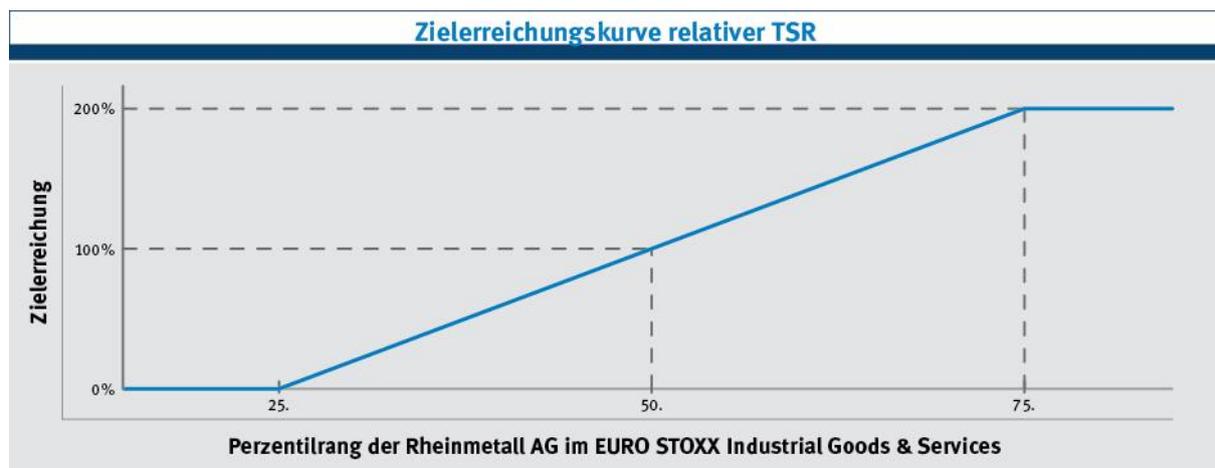


Ausgestaltung des LTI



Das erste Erfolgsziel des LTI ist der relative TSR der Rheinmetall AG 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 der Rheinmetall AG 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.

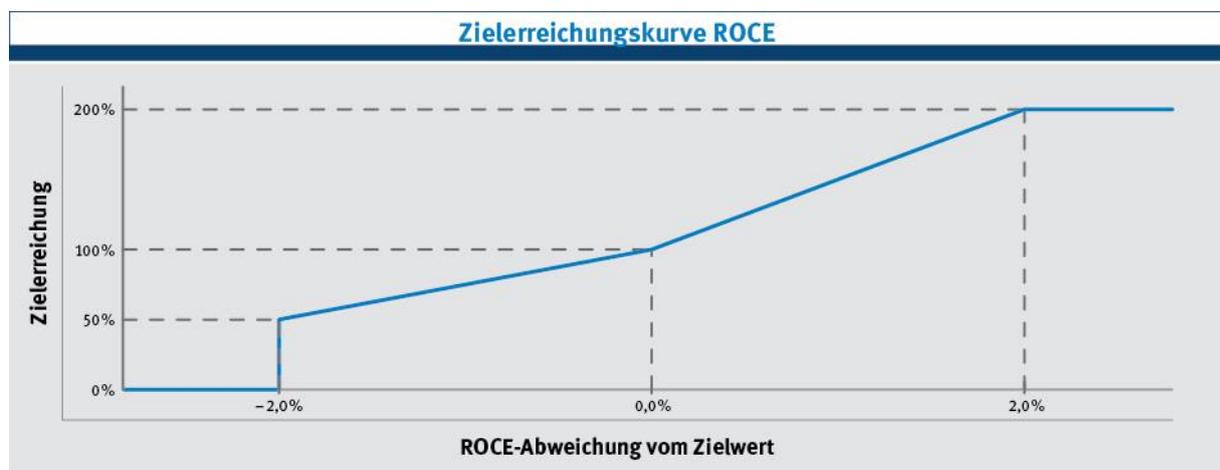
Zielerreichungskurve relativer TSR





Das zweite Erfolgsziel des LTI ist die Gesamtkapitalrendite (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 2023 ist der tatsächlich erzielte ROCE in den Geschäftsjahren 2023, 2024, 2025 und 2026 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 der Rheinmetall AG und berücksichtigen die Auswirkungen des Geschäfts auf die Umwelt. Zur jährlichen Festlegung der relevanten und messbaren ESG-Ziele orientiert sich der Aufsichtsrat an einem Katalog mit im Vorfeld definierten Kriterien. Für jede Tranche können andere Kriterien bzw. Ziele aus dem Kriterienkatalog ausgewählt werden, deren Zielerreichungen während der vierjährigen Performanceperiode gemessen werden und, analog zu den finanziellen Zielen, zwischen 0 % und 200 % je ESG-Ziel liegen können. Die ESG-Ziele der LTI-Tranche 2023 sind nachfolgend aufgelistet:

LTI Tranche 2023: ESG-Ziele

LTI Tranche 2023: ESG-Ziele
<ul style="list-style-type: none">• Reduktion der CO₂-Emissionen in Scope 1 und 2 im Rheinmetall Konzern• Sicherheit am Arbeitsplatz / Gesundheit: Jährliche Reduktion der „Lost Time Incident Rate“ (LTIR)

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

**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.

Performance Share Plan Tranche 2023

	Zielbetrag	Startkurs Rheinmetall-Aktie	Anzahl zugeteilter Aktien
	TEUR	EUR	
Armin Papperger	1.650	192,71	8.562
Peter Sebastian Krause	578	192,71	2.996
Dagmar Steinert	825	192,71	4.281

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

2.6 Malus und Clawback

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

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

Weder im Geschäftsjahr 2023 noch im Geschäftsjahr 2022 bestanden Sachverhalte, die im Rahmen der Malus- und Clawback-Regelung den Einbehalt oder die Rückforderung der variablen Vergütung gerechtfertigt hätten.

2.7 Share Ownership Guidelines (SOG)

Zum weiteren Angleich der Interessen von Vorstand und Aktionären sind die Vorstandsmitglieder dazu verpflichtet, ein signifikantes Eigeninvestment in Rheinmetall-Aktien vorzunehmen. Die Vorstandsmitglieder sind hiernach verpflichtet, einen Betrag, der für den Vorstandsvorsitzenden 200 % seiner jährlichen Brutto-Grundvergütung und für die ordentlichen Vorstandsmitglieder 100 % ihrer jährlichen Brutto-Grundvergütung entspricht, in Rheinmetall-Aktien zu investieren und diese Aktien bis zur Beendigung ihrer Vorstandstätigkeit zu halten. Zum 31. Dezember 2023 haben Armin Papperger, Peter Sebastian Krause sowie Dagmar Steinert bereits den jeweils erforderlichen Betrag in Rheinmetall-Aktien investiert und die Halteverpflichtung eingehalten.



2.8 Leistungen im Falle der vorzeitigen Beendigung des Vorstandsdienstvertrags

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

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

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

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

2.9 Mandatsbezüge

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



Im vergangenen Geschäftsjahr 2023 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			Rheinmetall Landsysteme GmbH ¹ Vorsitzender
			The Dynamic Engineering Solution Pty Ltd Stellvertretender Vorsitzender
			Rheinmetall MAN Military Vehicles GmbH ¹ Vorsitzender
			Rheinmetall Denel Munition (Pty) Ltd ¹ Vorsitzender
Peter Sebastian Krause Jurist	Arbeitsdirektor	1. Januar 2017 bis 31. Dezember 2024	Rheinmetall Electronics GmbH ¹
Jahrgang 1960 Nationalität Deutsch	Personal		Rheinmetall Waffe Munition GmbH ¹ Vorsitzender
Dagmar Steinert Diplom-Kauffrau	CFO	1. Dezember 2022 bis 30. November 2025	4iG Nyrt. ²
Jahrgang 1964 Nationalität Deutsch	Finanzen und Controlling		ZF Friedrichshafen AG ³

¹ Konzerninterne Mandate

² seit dem 28. April 2023

³ bis zum 31. März 2023

2.10 Leistungen Dritter

Im vergangenen Geschäftsjahr 2023 hat kein Vorstandsmitglied Leistungen von Dritten im Hinblick auf die Tätigkeit als Vorstandsmitglied erhalten.



3. Individualisierte Gesamtbezüge 2023

3.1 Zielvergütung für das Geschäftsjahr 2023

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		Peter Sebastian Krause		Dagmar Steinert	
	Vorsitzender des Vorstands seit 1. Januar 2013 ¹		Mitglied des Vorstands seit 1. Januar 2017		Mitglied des Vorstands seit 1. Dezember 2022 ²	
	2023	2022	2023	2022	2023	2022
	TEUR	TEUR	TEUR	TEUR	TEUR	TEUR
Grundvergütung	1.296	1.296	540	540	630	630
Nebenleistungen	20	25	29	36	58	46
Summe feste Vergütung	1.316	1.321	569	576	688	676
Kurzfristig variable Vergütung (STI)						
STI 2022	-	864	-	360	-	420
STI 2023	864	-	360	-	420	-
Langfristig variable Vergütung (LTI)						
LTI-Tranche 2022	-	1.650	-	578	-	825
LTI-Tranche 2023	1.650	-	578	-	825	-
Summe	3.830	3.835	1.507	1.514	1.933	1.921
Versorgungsbeitrag	1.377	1.377	406	646	168	168
Summe (einschließlich Versorgung)	5.207	5.212	1.913	2.160	2.101	2.089

¹ Mitglied des Vorstands seit 1. Januar 2012

² Zielvergütung 2022 auf Ganzjahresbasis angegeben

3.2 Gewährte und geschuldete Vergütung im Geschäftsjahr 2023 – im Geschäftsjahr 2023 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 Auszahlungsbeträge der STI-Zuteilung für das Geschäftsjahr 2023 im Vergütungsbericht 2023 ausgewiesen, da die der Vergütung zugrunde liegende Tätigkeit mit Ablauf des Geschäftsjahres 2023 bereits vollständig erbracht ist. Die relevanten Ergebnisse zur Feststellung der Zielerreichungen können bereits mit Ablauf des Geschäftsjahres 2023 festgestellt werden, auch wenn die tatsächliche Auszahlung erst im Folgejahr, d. h. im Geschäftsjahr 2024, erfolgt. Für die Tranchen des im Geschäftsjahr 2022 erstmals zugeteilten neu gestalteten LTI wird noch keine gewährte und geschuldete Vergütung ausgewiesen, da die Zielerreichung und der potenzielle Auszahlungsbetrag erst nach Ablauf der jeweiligen vierjährigen Performanceperiode erfolgen kann und dann ebenfalls nach erdienungsorientierter Auslegung ausgewiesen wird.

**Gewährte und geschuldete Vergütung für im Geschäftsjahr aktive Vorstandsmitglieder**

	Armin Papperger			Peter Sebastian Krause			Dagmar Steinert		
	Vorsitzender des Vorstands seit 1. Januar 2013 ¹			Mitglied des Vorstands seit 1. Januar 2017			Mitglied des Vorstands seit 1. Dezember 2022		
	2023	2023	2022	2023	2023	2022	2023	2023	2022
	TEUR	%	TEUR	TEUR	%	TEUR	TEUR	%	TEUR
Grundvergütung	1.296	36	1.296	540	34	540	630	41	53
Nebenleistungen	20	1	25	29	2	36	58	4	3
Summe	1.316	37	1.321	569	36	576	688	44	56
Kurzfristig variable Vergütung (STI)									
STI 2022	-	-	1.206	-	-	503	-	-	49
STI 2023	1.599	45	-	666	42	-	777	50	-
Summe gewährt und geschuldet	2.915	82	2.527	1.235	78	1.079	1.465	95	104
Dienstzeitaufwand	647	18	1.060	343	22	567	85	5	7
Gesamtvergütung	3.561	100	3.587	1.578	100	1.645	1.550	100	111

¹ Mitglied des Vorstands seit 1. Januar 2012**3.3 Gewährte und geschuldete Vergütung im Geschäftsjahr 2023 – ehemalige Vorstandsmitglieder**

Die gewährte und geschuldete Vergütung im Geschäftsjahr 2023 der ehemaligen Vorstandsmitglieder, die in den letzten zehn Jahren aktiv waren, ist nachfolgend dargestellt.

Gewährte und geschuldete Vergütung für ehemalige Vorstandsmitglieder

	Helmut P. Merch		Horst Binnig	
	Austritt 31. Dezember 2022		Austritt 31. Dezember 2019	
	2023	2023	2023	2023
	TEUR	TEUR	TEUR	TEUR
Ruhegeldzahlungen	450			213
Summe	450			213

Neun ehemalige Vorstandsmitglieder, die in den letzten zehn Jahren nicht aktiv waren, erhielten Ruhegeldzahlungen in Höhe von insgesamt 1.623 TEUR.

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

In die Maximalvergütung gemäß § 87a Abs. 1 Satz 2 Ziffer 1 AktG sind sämtliche Vergütungsbestandteile, die für das Geschäftsjahr 2023 zugeteilt wurden, einzuschließen. In der Maximalvergütung für das Geschäftsjahr 2023 ist somit ebenfalls die Performance Share Plan Tranche 2023 zu berücksichtigen, deren Auszahlungshöhe jedoch erst mit Ablauf des Geschäftsjahres 2026 feststeht. Damit kann die Höhe sämtlicher Vergütungsbestandteile, die für das Geschäftsjahr 2023 zugeteilt worden sind, erst nach Ablauf des Geschäftsjahres 2026 ermittelt werden. Grundsätzlich wird die Angemessenheit der möglichen Auszahlungsbeträge sichergestellt, indem die STI- und LTI-Auszahlungen jeweils auf maximal 250 % des individuellen Zielbetrags begrenzt sind. Sollte die Summe der Zahlungen aus einem Geschäftsjahr die festgelegte Maximalvergütung dennoch übersteigen, so wird der zuletzt zur Auszahlung anstehende Vergütungsbestandteil (in der Regel der LTI) gekürzt.



Vergütung des Aufsichtsrats

Vergütung des Aufsichtsrats

Gemäß § 113 Abs. 3 Satz 1 AktG beschließt die Hauptversammlung einer börsennotierten Gesellschaft mindestens alle vier Jahre über die Vergütung und das Vergütungssystem für die Mitglieder des Aufsichtsrats. Die Hauptversammlung der Rheinmetall AG billigte am 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 2023 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 die Rheinmetall AG 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 Rheinmetall AG zu verwenden und die Aktien für die Dauer der Mitgliedschaft im Aufsichtsrat zu halten. Die Einhaltung der Halteverpflichtung ist der Rheinmetall AG nachzuweisen. 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 Rheinmetall AG von dieser in angemessener Höhe unterhaltenen Vermögensschaden-Haftpflichtversicherung für Organe und bestimmte Führungskräfte mit angemessenem Selbstbehalt einbezogen, soweit eine solche besteht. Die Prämien hierfür entrichtet die Rheinmetall AG.



Die zum 31. Dezember 2023 amtierenden Anteilseignervertreter im Aufsichtsrat erhalten für das Geschäftsjahr 2023 folgende Vergütung.

Gewährte und geschuldete Vergütung (erdienungsorientierte Auslegung) für zum 31. Dezember 2023 amtierende Anteilseigner im Aufsichtsrat

		Feste Vergütung		Ausschussvergütung		Sitzungsgeld		Gesamtvergütung
		EUR	%	EUR	%	EUR	%	
Ulrich Grillo	2023	180.000	54,4	130.000	39,3	21.000	6,3	331.000
Vorsitzender des Aufsichtsrats	2022	180.000	54,4	130.000	39,3	21.000	6,3	331.000
Prof. Dr. Dr. h.c. Sahin Albayrak	2023	90.000	79,6	15.000	13,3	8.000	7,1	113.000
	2022	90.000	77,6	15.000	12,9	11.000	9,5	116.000
Dr.-Ing. Dr.-Ing. E. h. Klaus Draeger	2023	90.000	78,9	15.000	13,2	9.000	7,9	114.000
	2022	90.000	78,3	15.000	13,0	10.000	8,7	115.000
Prof. Dr. Andreas Georgi	2023	90.000	65,7	35.000	25,5	12.000	8,8	137.000
	2022	90.000	57,0	52.836	33,5	15.000	9,5	157.836
Dr. Britta Giesen	2023	90.000	78,9	15.000	13,2	9.000	7,9	114.000
	2022	90.000	77,6	15.000	12,9	11.000	9,5	116.000
Prof. Dr. Susanne Hannemann	2023	90.000	54,9	60.000	36,6	14.000	8,5	164.000
	2022	90.000	59,1	49.397	32,4	13.000	8,5	152.397
Louise Öfverström ¹	2023	90.000	66,7	30.000	22,2	15.000	11,1	135.000
	2022	58.192	68,8	19.397	22,9	7.000	8,3	84.589
Klaus-Günter Vennemann	2023	90.000	82,6	10.000	9,2	9.000	8,3	109.000
	2022	90.000	81,8	10.000	9,1	10.000	9,1	110.000

¹ Eine aus 2022 in 2023 abgerechnete Sitzungsgeldabrechnung (+ 1 TEUR)

Werte ohne Umsatzsteuer

Die zum 31. Dezember 2023 amtierenden Vertreter der Arbeitnehmer im Aufsichtsrat erhalten für das Geschäftsjahr 2023 folgende Vergütung.

Gewährte und geschuldete Vergütung (erdienungsorientierte Auslegung) für zum 31. Dezember 2023 amtierende Arbeitnehmerverechter im Aufsichtsrat

		Feste Vergütung		Ausschussvergütung		Sitzungsgeld		Gesamtvergütung
		EUR	%	EUR	%	EUR	%	
Dr. Daniel Hay ¹	2023	135.000	60,8	70.000	31,5	17.000	7,7	222.000
Stellv. Vorsitzender des Aufsichtsrats	2022	135.000	61,4	70.000	31,8	15.000	6,8	220.000
Ralf Bolm ¹	2023	90.000	67,2	30.000	22,4	14.000	10,4	134.000
	2022	90.000	67,7	30.000	22,6	13.000	9,8	133.000
Murat Küplemez ¹	2023	90.000	92,8	-	-	7.000	7,2	97.000
	2022	58.192	90,7	-	-	6.000	9,3	64.192
Dr. Michael Mielke	2023	90.000	92,8	-	-	7.000	7,2	97.000
	2022	90.000	90,9	-	-	9.000	9,1	99.000
Reinhard Müller ¹	2023	90.000	68,7	30.000	22,9	11.000	8,4	131.000
	2022	90.000	68,0	28.260	21,4	14.000	10,6	132.260
Dagmar Muth ¹	2023	90.000	73,2	25.000	20,3	8.000	6,5	123.000
	2022	90.000	72,9	21.466	17,4	12.000	9,7	123.466
Barbara Resch ¹	2023	90.000	93,8	-	-	6.000	6,3	96.000
	2022	90.000	90,9	-	-	9.000	9,1	99.000
Sven Schmidt ¹	2023	90.000	59,6	45.000	29,8	16.000	10,6	151.000
	2022	90.000	59,6	45.000	29,8	16.000	10,6	151.000

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

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

	2023	Veränderung 2023/2022 ¹	2022	Veränderung 2022/2021 ¹	2021	Veränderung 2021/2020 ¹	2020
	TEUR	%	TEUR	%	TEUR	%	TEUR
Zum 31. Dezember 2023 amtierende Vorstandsmitglieder							
Armin Papperger	2.915	15,3	2.527	-45,0	4.595	-0,6	4.622
Peter Sebastian Krause	1.235	14,5	1.079	-43,5	1.910	-1,5	1.940
Dagmar Steinert	1.465	1.308,6	104	-	-	-	-
Ehemalige Vorstandsmitglieder							
Helmut P. Merch	450	-67,7	1.394	-43,1	2.451	-0,6	2.467
Jörg Grotendorst	-	-100,0	600	-81,1	3.170	493,6	534
Klaus Eberhardt	494	14,0	433	-	433	-	433
Horst Binnig	213	-	213	1,0	211	0,5	210
Zum 31. Dezember 2023 amtierende Aufsichtsratsmitglieder							
Dipl.-Kfm. Ulrich Grillo	331	-	331	10,9	299	2,1	293
Prof. Dr. Dr. h.c. Sahin Albayrak	113	-2,6	116	76,7	66	-	-
Dr.-Ing. Dr. Ing. E.h. Klaus Draeger	114	-0,9	115	8,5	106	2,4	104
Prof. Dr. Andreas Georgi	137	-13,2	158	-0,7	159	8,1	147
Dr. Britta Giesen	114	-1,7	116	74,0	67	-	-
Prof. Dr. Susanne Hannemann	164	7,6	152	33,7	114	3,2	111
Louise Öfverström ²	135	59,6	85	-	-	-	-
Klaus-Günter Vennemann	109	-0,9	110	9,5	101	3,6	97
Dr. Daniel Hay	222	0,9	220	11,4	198	34,9	146
Ralf Bolm	134	0,8	133	16,7	114	112,6	54
Murat Küplemez	97	51,1	64	-	-	-	-
Dr. Michael Mielke	97	-2,0	99	8,8	91	4,6	87
Reinhard Müller	131	-1,0	132	10,7	120	12,7	106
Dagmar Muth	123	-0,4	123	18,7	104	4,0	100
Barbara Resch	96	-3,0	99	11,2	89	105,9	43
Sven Schmidt	151	-	151	21,6	124	12,9	110
Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer							
Durchschnittliche Vergütung	91	4,5	87	1,3	86	3,9	83
Ertragsentwicklung							
Jahresüberschuss der Rheinmetall AG in MioEUR	403	109,1	193	7,0	180	100,3	90
Bereinigtes EBT des Rheinmetall- Konzerns in MioEUR	841	15,0	731	30,8	559	36,0	411

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

² Eine aus 2022 in 2023 abgerechnete Sitzungsgeldabrechnung (+ 1 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 gemäß § 162 AktG nicht enthalten.

Düsseldorf, 12. März 2024

Der Vorstand
Rheinmetall AG

Der Aufsichtsrat
Rheinmetall AG