

## RHEINMETALL IN ZAHLEN

### AN UNSERE AKTIONÄRE

Statement des Vorstands  
Bericht des Aufsichtsrats

### ZUSAMMENGEFASSTER LAGEBERICHT

Grundlagen des Rheinmetall-Konzerns  
Wirtschaftsbericht  
Risiko- und Chancenbericht  
Prognosebericht  
Konzern-Nachhaltigkeitserklärung  
Corporate Governance  
Vergütungsbericht  
Nachtragsbericht

### KONZERNABSCHLUSS

Konzern-Gewinn- und Verlustrechnung  
Konzern-Gesamtergebnisrechnung  
Konzernbilanz  
Konzernkapitalflussrechnung  
Konzern-Eigenkapitalveränderungsrechnung  
Konzernanhang

### WEITERE INFORMATIONEN

Bestätigungsvermerk  
Prüfungsvermerk zur Konzern-Nachhaltigkeitserklärung  
Versicherung der gesetzlichen Vertreter  
Finanzkalender und Impressum

## VERGÜTUNGSBERICHT

Der nach den Maßgaben des § 162 Aktiengesetz (AktG) erstellte 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 im Geschäftsjahr 2025 offengelegt. Als gewährte und geschuldete Vergütung wird diejenige Vergütung dargestellt, für die die zugrunde liegende Tätigkeit mit Ablauf des Geschäftsjahres 2025 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 Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2024 wurde der Hauptversammlung am 13. Mai 2025 gemäß § 120a Abs. 4 AktG vorgelegt und mit einer deutlichen Mehrheit von 92,33% gebilligt. Dies bestätigt Vorstand und Aufsichtsrat der Rheinmetall AG, den vorliegenden Bericht für das Geschäftsjahr 2025 in dieser bewährten Form weiterzuführen. Eine Prüfung des Vergütungsberichts erfolgt über die Anforderungen des § 162 Abs. 3 AktG hinaus auch in materieller Hinsicht durch die Deloitte GmbH Wirtschaftsprüfungsgesellschaft.

### PERSONELLE VERÄNDERUNGEN IM VORSTAND UND AUFSICHTSRAT

Der Aufsichtsrat der Rheinmetall AG hat im November 2024 beschlossen, Struktur und Zusammensetzung des Vorstands an die gewachsenen Ansprüche anzupassen, die das enorme Wachstum des Rheinmetall-Konzerns im Zuge der viel zitierten Zeitenwende sowie vor dem Hintergrund einer weiter rasant fortschreitenden Internationalisierung und Verbreiterung der Geschäftsaktivitäten mit sich bringt.

Dazu wurde Armin Papperger, der Rheinmetall seit dem 1. Januar 2013 als Vorsitzender des Vorstands vorsteht, mit Wirkung zum 1. Januar 2025 für weitere fünf Jahre zum Vorsitzenden des Vorstands bestellt. Der ursprünglich bis zum 31. Dezember 2026 laufende Vorstandsdienstvertrag wurde vorzeitig bis zum 31. Dezember 2029 verlängert.

Der Aufsichtsrat hat zudem Klaus Neumann mit Wirkung zum 1. Januar 2025 als Chief Financial Officer (CFO) in den Vorstand berufen. Zuvor hatte sich Dagmar Steinert mit dem Aufsichtsrat im besten gegenseitigen Einvernehmen darauf verständigt, ihren Dienstvertrag vorzeitig mit Wirkung zum 31. Dezember 2024 zu beenden.

Darüber hinaus wurde René Gansauge für die neu geschaffene Position des Chief Operations Officers (COO) mit Wirkung zum 1. Januar 2025 in den Vorstand berufen, um eine unternehmensweite Angleichung, Optimierung und Aktivierung der Produktions- und Organisationsprozesse voranzutreiben.

Dr. Ursula Biernert-Kloß hat sich im gegenseitigen Einvernehmen mit dem Aufsichtsrat darauf verständigt, bei Rheinmetall mit Wirkung zum 31. August 2025 auszuscheiden. Als Nachfolgerin hat der Aufsichtsrat Dr. Vera Saal mit Wirkung zum 1. September 2025 als Chief Human Resources Officer (CHRO) und Arbeitsdirektorin in den Vorstand der Rheinmetall AG berufen.

Die Amtszeiten von Ulrich Grillo, Prof. Dr. Andreas Georgi, Prof. Dr. Susanne Hannemann, Marc Tüngler und Klaus-Günter Vennemann als Anteilseignervertreter im Aufsichtsrat endeten mit Ablauf der ordentlichen Hauptversammlung am 13. Mai 2025. Als Nachfolger wurden Prof. Sigmar Gabriel und Prof. Dr. Sabina Jeschke als Vertreter der Anteilseignerseite in den Aufsichtsrat gewählt. Zudem wurden auf der ordentlichen Hauptversammlung Ulrich Grillo als Aufsichtsratsvorsitzender sowie Marc Tüngler und Prof. Dr. Andreas Georgi als Aufsichtsratsmitglieder der Anteilseignerseite in den Aufsichtsrat wiedergewählt.

Reinhard Müller legte sein Amt als Vertreter der Arbeitnehmerseite mit Wirkung zum 31. Dezember 2024 nieder. Als Nachfolger wurde mit Wirkung zum 1. Januar 2025 Martin Wolfgang Hoffmann als Vertreter der Arbeitnehmer in den Aufsichtsrat berufen.

Im Geschäftsjahr 2025 legte Barbara Resch als Vertreterin der Arbeitnehmerseite ihr Amt als Aufsichtsratsmitglied mit Wirkung zum 31. Juli 2025 nieder. Als ihre Nachfolgerin wurde Yvonne Möller mit Wirkung zum 7. August 2025 in den Aufsichtsrat berufen.

## RHEINMETALL IN ZAHLEN

### AN UNSERE AKTIONÄRE

Statement des Vorstands  
Bericht des Aufsichtsrats

### ZUSAMMENGEFASSTER LAGEBERICHT

Grundlagen des Rheinmetall-Konzerns  
Wirtschaftsbericht  
Risiko- und Chancenbericht  
Prognosebericht  
Konzern-Nachhaltigkeitserklärung  
Corporate Governance  
Vergütungsbericht  
Nachtragsbericht





### KONZERNABSCHLUSS

Konzern-Gewinn- und Verlustrechnung  
Konzern-Gesamtergebnisrechnung  
Konzernbilanz  
Konzernkapitalflussrechnung  
Konzern-Eigenkapitalveränderungsrechnung  
Konzernanhang

### WEITERE INFORMATIONEN

Bestätigungsvermerk  
Prüfungsvermerk zur Konzern-Nachhaltigkeitserklärung  
Versicherung der gesetzlichen Vertreter  
Finanzkalender und Impressum

## Vergütung des Vorstands

Executive Summary für zum 31. Dezember 2025 aktive Vorstandsmitglieder			
Armin Papperger Vorsitzender des Vorstands	Klaus Neumann Mitglied des Vorstands	Dr. Vera Saal Mitglied des Vorstands	René Gansauge Mitglied des Vorstands
Kurzbiografie			
<ul style="list-style-type: none"> <li>Bei Rheinmetall seit 1990</li> <li>Mitglied des Vorstands seit 1. Januar 2012</li> <li>Vorsitzender des Vorstands seit 1. Januar 2013</li> <li>Bestellt bis 31. Dezember 2029</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Bei Rheinmetall seit 2012</li> <li>Mitglied des Vorstands seit 1. Januar 2025</li> <li>Bestellt bis 31. Dezember 2027</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Bei Rheinmetall seit 2010</li> <li>Mitglied des Vorstands seit 1. September 2025</li> <li>Bestellt bis 31. August 2028</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Bei Rheinmetall seit 2005</li> <li>Mitglied des Vorstands seit 1. Januar 2025</li> <li>Bestellt bis 31. Dezember 2027</li> </ul>
Gewährte und geschuldete Vergütung 2025			
 <p>1.671 TEUR   7 TEUR   2.597 TEUR   4.125 TEUR   8.400 TEUR</p>	 <p>706 TEUR   12 TEUR   1.096 TEUR   1.814 TEUR</p>	 <p>191 TEUR   6 TEUR   51 TEUR   296 TEUR   543 TEUR</p>	 <p>706 TEUR   32 TEUR   188 TEUR   1.096 TEUR   2.022 TEUR</p>
Vergütungsentscheidungen 2025			
<ul style="list-style-type: none"> <li>Erhöhung der Grundvergütung und der Zielbeträge Short Term Incentive und Long Term Incentive um 15%</li> <li>Ergebnis vor Steuern i.H.v. 1.789 MioEUR und operativer Free Cashflow von 1.415 MioEUR führen zusammen mit einer ESG-Zielerreichung von 220% zu einer Gesamtzielerreichung von 232% im STI.</li> <li>Zuteilung einer neuen Tranche von virtuellen Aktien im Rahmen des Long Term Incentive; Auszahlung nach Ablauf des Geschäftsjahres 2028</li> <li>Relativer TSR mit einer Zielerreichung von 200% und ROCE mit einer Zielerreichung von 200% führen zusammen mit einer ESG-Zielerreichung von 130% zu einer Gesamtzielerreichung von 186% im LTI.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Ergebnis vor Steuern i.H.v. 1.789 MioEUR und operativer Free Cashflow von 1.415 MioEUR führen zusammen mit einer ESG-Zielerreichung von 220% zu einer Gesamtzielerreichung von 232% im STI.</li> <li>Zuteilung einer neuen Tranche von virtuellen Aktien im Rahmen des Long Term Incentive; Auszahlung nach Ablauf des Geschäftsjahres 2028</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Zeitanteilige Vergütung im Geschäftsjahr 2025 (pro rata)</li> <li>Ergebnis vor Steuern i.H.v. 1.789 MioEUR und operativer Free Cashflow von 1.415 MioEUR führen zusammen mit einer ESG-Zielerreichung von 220% zu einer Gesamtzielerreichung von 232% im STI.</li> <li>Zuteilung einer neuen Tranche von virtuellen Aktien im Rahmen des Long Term Incentive; Auszahlung nach Ablauf des Geschäftsjahres 2028</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Ergebnis vor Steuern i.H.v. 1.789 MioEUR und operativer Free Cashflow von 1.415 MioEUR führen zusammen mit einer ESG-Zielerreichung von 220% zu einer Gesamtzielerreichung von 232% im STI.</li> <li>Zuteilung einer neuen Tranche von virtuellen Aktien im Rahmen des Long Term Incentive; Auszahlung nach Ablauf des Geschäftsjahres 2028</li> </ul>
<p>● Grundvergütung   ● Nebenleistungen   ● Short Term Incentive   ● Long Term Incentive   ● Versorgungsentgelt</p>			

## RHEINMETALL IN ZAHLEN

### AN UNSERE AKTIONÄRE

- Statement des Vorstands
- Bericht des Aufsichtsrats

### ZUSAMMENGEFASSTER LAGEBERICHT

- Grundlagen des Rheinmetall-Konzerns
- Wirtschaftsbericht
- Risiko- und Chancenbericht
- Prognosebericht
- Konzern-Nachhaltigkeitserklärung
- Corporate Governance
- Vergütungsbericht
- Nachtragsbericht

### KONZERNABSCHLUSS

- Konzern-Gewinn- und Verlustrechnung
- Konzern-Gesamtergebnisrechnung
- Konzernbilanz
- Konzernkapitalflussrechnung
- Konzern-Eigenkapitalveränderungsrechnung
- Konzernanhang

### WEITERE INFORMATIONEN

- Bestätigungsvermerk
- Prüfungsvermerk zur Konzern-Nachhaltigkeitserklärung
- Versicherung der gesetzlichen Vertreter
- Finanzkalender und Impressum

Der Aufsichtsrat hat für das Geschäftsjahr 2025 eine Änderung am Vergütungssystem für die Mitglieder des Vorstands der Rheinmetall AG beschlossen. Sie betrifft die Erhöhung der Maximalvergütung nach § 87a Abs. 1 Nr. 1 AktG für den Vorstandsvorsitzenden der Rheinmetall AG. Die Maximalvergütung der ordentlichen Vorstandsmitglieder und alle weiteren Regelungen bleiben im Vergleich zum Vergütungssystem, das von der Hauptversammlung am 14. Mai 2024 gebilligt wurde, unverändert. Die ordentliche Hauptversammlung hat am 13. Mai 2025 das System zur Vergütung der Mitglieder des Vorstands unter Tagesordnungspunkt 8 mit einer Mehrheit von 83,57% gebilligt. Das Vergütungssystem gilt seit dem 1. Januar 2025 für alle amtierenden Vorstandsmitglieder sowie für alle Neu- und Wiederbestellungen und bildet die Grundlage für die im Geschäftsjahr 2025 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, Leistungen bei Vertragsbeendigung und die Handhabung interner sowie externer Mandatsbezüge. Eine Übersicht der Ausgestaltung der seit dem 1. Januar 2025 gültigen Vorstandsvergütung ist folgendem Schaubild zu entnehmen.

## RHEINMETALL IN ZAHLEN

### AN UNSERE AKTIONÄRE

Statement des Vorstands  
Bericht des Aufsichtsrats

### ZUSAMMENGEFASSTER LAGEBERICHT

Grundlagen des Rheinmetall-Konzerns  
Wirtschaftsbericht  
Risiko- und Chancenbericht  
Prognosebericht  
Konzern-Nachhaltigkeitserklärung  
Corporate Governance  
Vergütungsbericht  
Nachtragsbericht

### KONZERNABSCHLUSS

Konzern-Gewinn- und Verlustrechnung  
Konzern-Gesamtergebnisrechnung  
Konzernbilanz  
Konzernkapitalflussrechnung  
Konzern-Eigenkapitalveränderungsrechnung  
Konzernanhang

### WEITERE INFORMATIONEN

Bestätigungsvermerk  
Prüfungsvermerk zur Konzern-Nachhaltigkeitserklärung  
Versicherung der gesetzlichen Vertreter  
Finanzkalender und Impressum

### Übersicht über das Vergütungssystem<sup>ESRS 2 GOV:3 29 a), d)</sup>

Feste Vergütung	Grundvergütung	• Jährliches Festgehalt, das in zwölf monatlichen Raten ausbezahlt wird	
	Nebenleistungen	• Zuschüsse zur Kranken- und Pflegeversicherung, Zuschuss zur privaten Altersvorsorge, Unfallversicherung sowie private Dienstwagennutzung	
	Versorgungszusage/-entgelt	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kapitalbausteinplan</li> <li>• Jährlicher Grundbeitrag in Höhe von 16% der Grundvergütung und des STI bei 100% Zielerreichung</li> <li>• Ggf. zusätzlicher erfolgsabhängiger Aufbaubeitrag (Cap in Höhe von 30% des Grundbeitrags)</li> <li>• Umrechnung des Grundbeitrags und des etwaigen erfolgsabhängigen Aufbaubeitrags mittels eines Kapitalisierungsfaktors in Kapitalbaustein</li> <li>• Auszahlung in Form einer lebenslangen Rente (Renteneintrittsalter liegt bei 65 Jahren)</li> <li>• Alternativ Versorgungsentgelt in bar zur Eigenvorsorge</li> </ul>	
Variable Vergütung	STI	Plantyp	• Zielbonus
		Performanceperiode	• 1 Jahr
		Erfolgsziele	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 60% EBT (0%–250% Zielerreichung)</li> <li>• 20% OCF (0%–250% Zielerreichung)</li> <li>• 20% ESG (0%–250% Zielerreichung)</li> </ul>
		Auszahlung	• Bar nach Ablauf eines jeden Geschäftsjahres (0%–250% des Zielbetrags)
	LTI	Plantyp	• Performance Share Plan
		Performanceperiode	• 4 Jahre
		Erfolgsziele	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 40% rTSR (0%–200% Zielerreichung)</li> <li>• 40% ROCE (0%–200% Zielerreichung)</li> <li>• 20% ESG (0%–200% Zielerreichung)</li> </ul>
		Auszahlung	• 50% in bar und 50% in Aktien nach Ablauf der vierjährigen Performanceperiode (0%–250% des Zielbetrags)
Maximalvergütung		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Vorstandsvorsitzender: 10.500.000 €</li> <li>• Ordentliches Vorstandsmitglied: 4.250.000 €</li> </ul>	
Malus- und Clawback-Regelungen		• Reduzierung noch nicht ausgezahlter sowie Rückforderung bereits ausgezahlter variabler Vergütung bei Compliance-Verstößen und fehlerhaften Konzernabschlüssen (STI und LTI)	
Share Ownership Guidelines (SOG)		Aktienkauf und -halteverpflichtungen in Höhe von: <ul style="list-style-type: none"> <li>• 200% der jährlichen Brutto-Grundvergütung für den Vorstandsvorsitzenden</li> <li>• 100% der jährlichen Brutto-Grundvergütung für die Ordentlichen Vorstandsmitglieder</li> </ul>	
Vergütungsbezogene Rechtsgeschäfte		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Vorstandsdienstverträge werden befristet für die Dauer der Bestellung zum Mitglied des Vorstands und damit für eine Zeit von maximal fünf Jahren abgeschlossen.</li> <li>• Abfindungs-Cap: Im Fall einer vorzeitigen Beendigung des Vorstandsdienstvertrags sollen Zahlungen einschließlich Nebenleistungen den Wert von zwei Jahresvergütungen nicht überschreiten und nicht mehr als die Restlaufzeit des Vorstandsdienstvertrags vergüten.</li> </ul>	
Mandatsbezüge		• Mandatsbezüge aus verbundenen Unternehmen werden auf die Grundvergütung angerechnet; bei Vergütungen aus Mandaten in nicht verbundenen Unternehmen entscheidet der Aufsichtsrat über eine Anrechnung.	

## RHEINMETALL IN ZAHLEN

### AN UNSERE AKTIONÄRE

- Statement des Vorstands
- Bericht des Aufsichtsrats

### ZUSAMMENGEFASSTER LAGEBERICHT

- Grundlagen des Rheinmetall-Konzerns
- Wirtschaftsbericht
- Risiko- und Chancenbericht
- Prognosebericht
- Konzern-Nachhaltigkeitserklärung
- Corporate Governance
- Vergütungsbericht
- Nachtragsbericht

### KONZERNABSCHLUSS

- Konzern-Gewinn- und Verlustrechnung
- Konzern-Gesamtergebnisrechnung
- Konzernbilanz
- Konzernkapitalflussrechnung
- Konzern-Eigenkapitalveränderungsrechnung
- Konzernanhang

### WEITERE INFORMATIONEN

- Bestätigungsvermerk
- Prüfungsvermerk zur Konzern-Nachhaltigkeitserklärung
- Versicherung der gesetzlichen Vertreter
- Finanzkalender und Impressum

## 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 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 angemessene Rechnung getragen wird. Dabei sollen eine im nationalen und internationalen Vergleich wettbewerbsfähige Vergütung ermöglicht und Anreize für engagierte und erfolgreiche Arbeit geschaffen werden.

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<sup>ESRS 2 GOV-3 29 e)</sup>.

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 seit dem 1. Januar 2025 für den Vorstandsvorsitzenden 10.500.000 EUR und für ordentliche Vorstandsmitglieder jeweils 4.250.000 EUR. Die Maximalvergütung bezieht sich auf die Summe aller Zahlungen, die aus den Vergütungsregelungen für ein Geschäftsjahr resultieren, unabhängig vom Zeitpunkt des konkreten Zuflusses. Sollte die Summe der Zahlungen für ein 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 im Geschäftsjahr 2025 eingehalten wurde, ist Ziffer 3.4 zu entnehmen.

Die folgende Abbildung zeigt die relativen Anteile der Vergütungsbestandteile an der Zielgesamtvergütung (Vergütungsstruktur) auf Ganzjahresbasis für alle zum 31. Dezember 2025 amtierenden Vorstandsmitglieder:



## RHEINMETALL IN ZAHLEN

### AN UNSERE AKTIONÄRE

Statement des Vorstands  
Bericht des Aufsichtsrats

### ZUSAMMENGEFASSTER LAGEBERICHT

Grundlagen des Rheinmetall-Konzerns  
Wirtschaftsbericht  
Risiko- und Chancenbericht  
Prognosebericht  
Konzern-Nachhaltigkeitserklärung  
Corporate Governance  
Vergütungsbericht  
Nachtragsbericht

### KONZERNABSCHLUSS

Konzern-Gewinn- und Verlustrechnung  
Konzern-Gesamtergebnisrechnung  
Konzernbilanz  
Konzernkapitalflussrechnung  
Konzern-Eigenkapitalveränderungsrechnung  
Konzernanhang

### WEITERE INFORMATIONEN

Bestätigungsvermerk  
Prüfungsvermerk zur Konzern-Nachhaltigkeitserklärung  
Versicherung der gesetzlichen Vertreter  
Finanzkalender und Impressum

## 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 2025 angewendet wurden. Sämtliche Vergütungsentscheidungen wurden dabei im Einklang mit dem seit 1. Januar 2025 gültigen und von der Hauptversammlung gebilligten Vergütungssystem für die Vorstandsmitglieder getroffen. Abweichungen sind nicht zu berichten.

### 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 Konzernrichtlinien. 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. Der Aufwand für die im Geschäftsjahr 2025 gewährten Nebenleistungen ist den individualisierten Vergütungstabellen unter Ziffer 3 zu entnehmen.

### 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, gilt eine Überleitungsregelung. Die Höhe der Leistungszusagen beträgt für diese Vorstandsmitglieder im Schnitt 30% 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 2025 aktiven Vorstandsmitglieder dargestellt.

#### Vorstandspensionen

	Aufwand im Geschäftsjahr				Barwert der Pensionsverpflichtung zum 31. Dezember <sup>1</sup>	
	Gesamt		davon Dienstzeitaufwand		2025	2024
TEUR	2025	2024	2025	2024	2025	2024
Armin Papperger	2.187	1.214	1.762	841	13.125	12.435
Klaus Neumann	93	-	93	-	84	-
<b>Summe</b>	<b>2.280</b>	<b>1.214</b>	<b>1.855</b>	<b>841</b>	<b>13.209</b>	<b>12.435</b>

<sup>1</sup> 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.

Neu eingetretenen Vorstandsmitgliedern kann statt einer Versorgungszusage auch ein Versorgungsentgelt in bar zur Eigenvorsorge gewährt werden. So erhält René Gansauge für das Geschäftsjahr 2025 ein Versorgungsentgelt in Höhe von brutto 188.160 EUR, Dr. Vera Saal erhält für das Geschäftsjahr 2025 ein zeitanteiliges Versorgungsentgelt in Höhe von brutto 50.803 EUR. Dr. Ursula Biernert-Kloß erhält für das Geschäftsjahr 2025 ein zeitanteiliges Versorgungsentgelt in Höhe von brutto 125.440 EUR.

### 2.4 Short Term Incentive (STI)

Das Vergütungssystem sieht einen einjährigen STI vor, dessen Höhe von einem in den Vorstandsmitgliederverträgen vereinbarten individuellen Zielbetrag in Euro sowie vom Erreichen finanzieller und nicht-finanzieller Ziele abhängt. Der STI für das Geschäftsjahr 2025, der im Geschäftsjahr 2025 als gewährte und geschuldete Vergütung offenzulegen ist, entspricht dem der Hauptversammlung am 13. Mai 2025 vorgelegten und gebilligten Vergütungssystem.



## RHEINMETALL IN ZAHLEN

### AN UNSERE AKTIONÄRE

- Statement des Vorstands
- Bericht des Aufsichtsrats

### ZUSAMMENGEFASSTER LAGEBERICHT

- Grundlagen des Rheinmetall-Konzerns
- Wirtschaftsbericht
- Risiko- und Chancenbericht
- Prognosebericht
- Konzern-Nachhaltigkeitserklärung
- Corporate Governance
- Vergütungsbericht
- Nachtragsbericht

### KONZERNABSCHLUSS

- Konzern-Gewinn- und Verlustrechnung
- Konzern-Gesamtergebnisrechnung
- Konzernbilanz
- Konzernkapitalflussrechnung
- Konzern-Eigenkapitalveränderungsrechnung
- Konzernanhang

### WEITERE INFORMATIONEN

- Bestätigungsvermerk
- Prüfungsvermerk zur Konzern-Nachhaltigkeitserklärung
- Versicherung der gesetzlichen Vertreter
- Finanzkalender und Impressum

Die folgende Tabelle stellt für das EBT sowie den OFCF aus fortgeführten Aktivitäten den jeweiligen Minimalwert, Zielwert und Maximalwert, den tatsächlich erreichten Wert im Geschäftsjahr 2025 sowie die sich hieraus ergebenden Zielerreichungen dar. Die Zielerreichung, welche für die Ermittlung des Auszahlungsbetrags aus dem STI relevant ist, ergibt sich jeweils aus einem Vergleich des Ist-Werts mit dem Zielwert sowie der Anwendung der oben abgebildeten Eckwerte.

#### Zielerreichung finanzielle Ziele STI

	Minimalwert (0%)	Zielwert (100%)	Maximalwert (250%)	Ist-Wert <sup>1</sup>	Zielerreichung
	MioEUR	MioEUR	MioEUR	MioEUR	in %
Ergebnis vor Steuern	1.422	1.580	1.817	1.789	231,8
Operativer Free Cashflow	80	89	102	1.415	250,0

<sup>1</sup> Bereinigter Ist-Wert für Zwecke der Zielerreichung

Am 17. Dezember 2025 hat der Vorstand nach Beratung mit dem Aufsichtsrat die strategische Entscheidung getroffen, das zivile Geschäft von Rheinmetall vollständig zu veräußern. Auch wenn bei Verbleib im Konzern kurz- bis mittelfristig noch Wert aus dem zivilen Geschäft geschöpft werden könnte, sind Vorstand und Aufsichtsrat überzeugt, dass sich eine Fokussierung der Managementkapazitäten auf die wachstums- und ertragsstärksten Aktivitäten im Konzern in einer langfristig erfolgreicherer Entwicklung von Rheinmetall niederschlagen wird. Die zu veräußernden Aktivitäten sind unter Berücksichtigung der Vorschriften des IFRS 5 anhand des erwarteten Veräußerungspreises zu bewerten und als zur Veräußerung gehalten zu klassifizieren. Die daraus resultierenden buchhalterischen Effekte haben einen wertmindernden Effekt auf das EBT des Rheinmetall-Konzerns. Da die Verkaufsentscheidung zum Zeitpunkt der Planung für das Jahr 2025 und der entsprechenden Zielfestlegung für den STI 2025 noch nicht absehbar war und der Vorstand nicht für strategische Entscheidungen im Interesse des langfristigen Wohlergehens der Gesellschaft bestraft werden soll, umfasst der vergütungsrelevante Ist-Wert des EBT nach einer Entscheidung des Aufsichtsrats den Ergebniseffekt aus nicht-fortgeführten Aktivitäten und wird um die Wertminderung auf den Buchwert der nicht-fortgeführten Aktivitäten, die infolge der Verkaufsentscheidung zu erfassen war, korrigiert. Andernfalls käme es aus Sicht des Aufsichtsrats zu einer Fehlincitivierung durch das Vergütungssystem. Eine Korrektur des OFCF ist nicht erforderlich, da die Kapitalflussrechnung einschließlich der nicht fortgeführten Aktivitäten erstellt wurde.

#### Bereinigung für Zwecke der Zielerreichung

MioEUR	EBT	OCFC
Berichteter Wert (fortgeführte Aktivitäten)	1.572	1.218
Wert der nicht fortgeführten Aktivitäten (ohne Anwendung IFRS 5)	-305	197
<b>Wert fortgeführte und nicht fortgeführte Aktivitäten</b>	<b>1.267</b>	<b>1.415</b>
PPA-Effekte	167	-
<b>Wert fortgeführte und nicht fortgeführte Aktivitäten vor PPA-Effekten</b>	<b>1.434</b>	<b>-</b>
Wertminderung nicht fortgeführte Aktivitäten	355	-
Summe Bereinigungen	522	-
<b>Wert für Zielerreichung</b>	<b>1.789</b>	<b>1.415</b>

Für das Geschäftsjahr 2025 hat der Aufsichtsrat die folgenden ESG-Ziele für die Vorstandsmitglieder festgelegt und Zielerreichungen ermittelt, die für die Ermittlung des Auszahlungsbetrags aus dem STI relevant sind:

#### Zielerreichung ESG-Ziele<sup>ESRS 2 GOV-3 29 b)</sup>

Ziel	Erläuterung zur Zielerreichung	Zielerreichung	Gewichtung
		in %	in %
Innovation/Technologieprojekt zur CO <sub>2</sub> -Vermeidung/-Reduzierung: Elektroden zur Herstellung von grünem Wasserstoff	Das Ziel wurde mit sehr großem Erfolg erreicht. Aufbauend auf der im Vorjahr projektierten und in 2025 schrittweise in Betrieb genommenen Pilotfertigung wurde im Berichtsjahr die Fertigung und Auslieferung von kundenspezifischen Prototypen im industriellen Maßstab konsequent vorangetrieben und die Skalierung hin zu einer Elektroden-Großserienfertigung vorbereitet. Im Fokus standen insbesondere die Erweiterung des Produktportfolios und des Kundenstamms sowie die strategische Weiterentwicklung der Wertschöpfungstiefe. Zudem wurden substantielle Fortschritte bei der Marktdurchdringung erzielt.	190	50
Compliance/IKS: Aufbau einer rheinmetallspezifischen Compliance-Struktur bei Loc Performance	Der Aufbau einer eigenständigen Compliance- und IKS-Struktur für die Aktivitäten von Loc Performance (American Rheinmetall) in den USA wurde mit sehr großem Erfolg vollumfänglich und fristgerecht umgesetzt. Grundlage bildete eine standortspezifische Compliance-Risikoanalyse, auf deren Basis ein passendes Betreuungskonzept entwickelt und implementiert wurde. Zudem erfolgte die nachhaltige Verankerung der relevanten IKS-Prozesse.	250	50
<b>Gesamtzielerreichung ESG-Ziele</b>		<b>220</b>	

## RHEINMETALL IN ZAHLEN

### AN UNSERE AKTIONÄRE

- Statement des Vorstands
- Bericht des Aufsichtsrats

### ZUSAMMENGEFASSTER LAGEBERICHT

- Grundlagen des Rheinmetall-Konzerns
- Wirtschaftsbericht
- Risiko- und Chancenbericht
- Prognosebericht
- Konzern-Nachhaltigkeitserklärung
- Corporate Governance
- Vergütungsbericht
- Nachtragsbericht

### KONZERNABSCHLUSS

- Konzern-Gewinn- und Verlustrechnung
- Konzern-Gesamtergebnisrechnung
- Konzernbilanz
- Konzernkapitalflussrechnung
- Konzern-Eigenkapitalveränderungsrechnung
- Konzernanhang

### WEITERE INFORMATIONEN

- Bestätigungsvermerk
- Prüfungsvermerk zur Konzern-Nachhaltigkeitserklärung
- Versicherung der gesetzlichen Vertreter
- Finanzkalender und Impressum

Zur Berücksichtigung außergewöhnlicher Entwicklungen kann der Aufsichtsrat im Einklang mit der Empfehlung G.11 Satz 1 DCGK nach billigem Ermessen einen Zu- oder Abschlag auf die rechnerische Erreichung der finanziellen und ESG-Ziele in Höhe von bis zu 20% vornehmen. Von diesem Modifier wird der Aufsichtsrat nur Gebrauch machen, um außergewöhnlichen Entwicklungen und Ereignissen in angemessenem Rahmen Rechnung zu tragen. Als begründete Ausnahmefälle, die eine solche Anpassung zulassen, kommen ausschließlich externe Entwicklungen und Ereignisse in Betracht, die die Relation zwischen der Leistung des Vorstands und dem Auszahlungsbetrag des STI verzerren (beispielsweise außergewöhnliche und weitreichende Änderungen der Wirtschaftssituation), und auch dies nur, sofern sie oder ihre konkreten Auswirkungen für den Aufsichtsrat zum Zeitpunkt der Festlegung der Ziele nicht vorhersehbar waren. Allgemein günstige oder ungünstige Marktentwicklungen gelten ausdrücklich nicht als außergewöhnliche Entwicklungen oder Ereignisse. Auch bei Anwendung des Modifiers kann der Auszahlungsbetrag maximal 250% des Ziel-STI betragen.

Für das Geschäftsjahr 2025 hat der Aufsichtsrat keinen Gebrauch vom Modifier gemacht.

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

#### Auszahlungsbetrag STI<sup>ESRS 2 GOV-3 29 d)</sup>

	Zielbetrag	Zielerreichung EBT (60%)	Zielerreichung OFCF (20%)	Zielerreichung ESG (20%)	Gesamtziel- erreichung	Auszahlungsbetrag
	in TEUR	in %	in %	in %	in %	in TEUR
Armin Papperger	1.114	231,8	250,0	220,0	233,1	2.597
Klaus Neumann	470	231,8	250,0	220,0	233,1	1.096
Dr. Vera Saal <sup>1</sup>	127	231,8	250,0	220,0	233,1	296
René Gansauge	470	231,8	250,0	220,0	233,1	1.096
Dr. Ursula Biemert-Kloß <sup>2</sup>	313	231,8	250,0	220,0	233,1	730

<sup>1</sup> Mitglied des Vorstands seit 1. September 2025. Der Zielbetrag entspricht 4/12 des entsprechenden Jahreswertes in Höhe von 381 TEUR.

<sup>2</sup> Mitglied des Vorstands bis 31. August 2025. Der Zielbetrag entspricht 8/12 des entsprechenden Jahreswertes in Höhe von 470 TEUR.

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

## 2.5 Long Term Incentive (LTI)

### ZUTEILUNG DER LTI-TRANCHE 2025

Das Vergütungssystem des Vorstands soll einen wesentlichen Beitrag zur Förderung der Geschäftsstrategie leisten und Anreize für den Vorstand setzen, 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 virtueller Aktien, mit einer jeweils vierjährigen Laufzeit bzw. Performanceperiode zugeteilt. Seit dem 1. Januar 2024 wird die Hälfte des sich am Ende der vierjährigen Performanceperiode ergebenden Auszahlungsbetrags in Aktien der Rheinmetall AG bedient.

Die Vorstandsmitglieder haben auch für das Geschäftsjahr 2025 eine Zuteilung aus dem Performance Share Plan erhalten. Da die vierjährige Performanceperiode erst mit dem Geschäftsjahr 2028 endet, ist die Tranche 2025 erst für das Geschäftsjahr 2028 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 virtueller Aktien im Rahmen des Performance Share Plans zugeteilt. In den Vorstandsdiensverträgen 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 multipliziert, um den finalen Auszahlungsbetrag zu ermitteln. Die Berücksichtigung der ausgeschütteten Dividenden bildet die Funktionsweise echter Aktien ab und gewährleistet eine dividendenneutrale Vergütung des Vorstands (Absoluter Total Shareholder Return-Ansatz). Es erfolgt keine garantierte oder vorzeitige Auszahlung von Dividenden. Der Auszahlungsbetrag ist auf maximal 250% des individuellen Zielbetrags (Cap) begrenzt. Der finale Auszahlungsbetrag wird zu 50% in Aktien der Rheinmetall AG ausgezahlt, wobei sich die Anzahl der Aktien aus dem Quotienten der Hälfte des virtuellen Endbetrags und des durchschnittlichen Schlusskurses der Aktie der Rheinmetall AG in den letzten 30 Börsenhandelstagen vor Ende der vierjährigen Performanceperiode errechnet. Die anderen 50% des finalen Auszahlungsbetrags werden in bar an die Vorstandsmitglieder ausbezahlt und dienen im

## RHEINMETALL IN ZAHLEN

### AN UNSERE AKTIONÄRE

- Statement des Vorstands
- Bericht des Aufsichtsrats

### ZUSAMMENGEFASSTER LAGEBERICHT

- Grundlagen des Rheinmetall-Konzerns
- Wirtschaftsbericht
- Risiko- und Chancenbericht
- Prognosebericht
- Konzern-Nachhaltigkeitserklärung
- Corporate Governance
- Vergütungsbericht
- Nachtragsbericht

### KONZERNABSCHLUSS

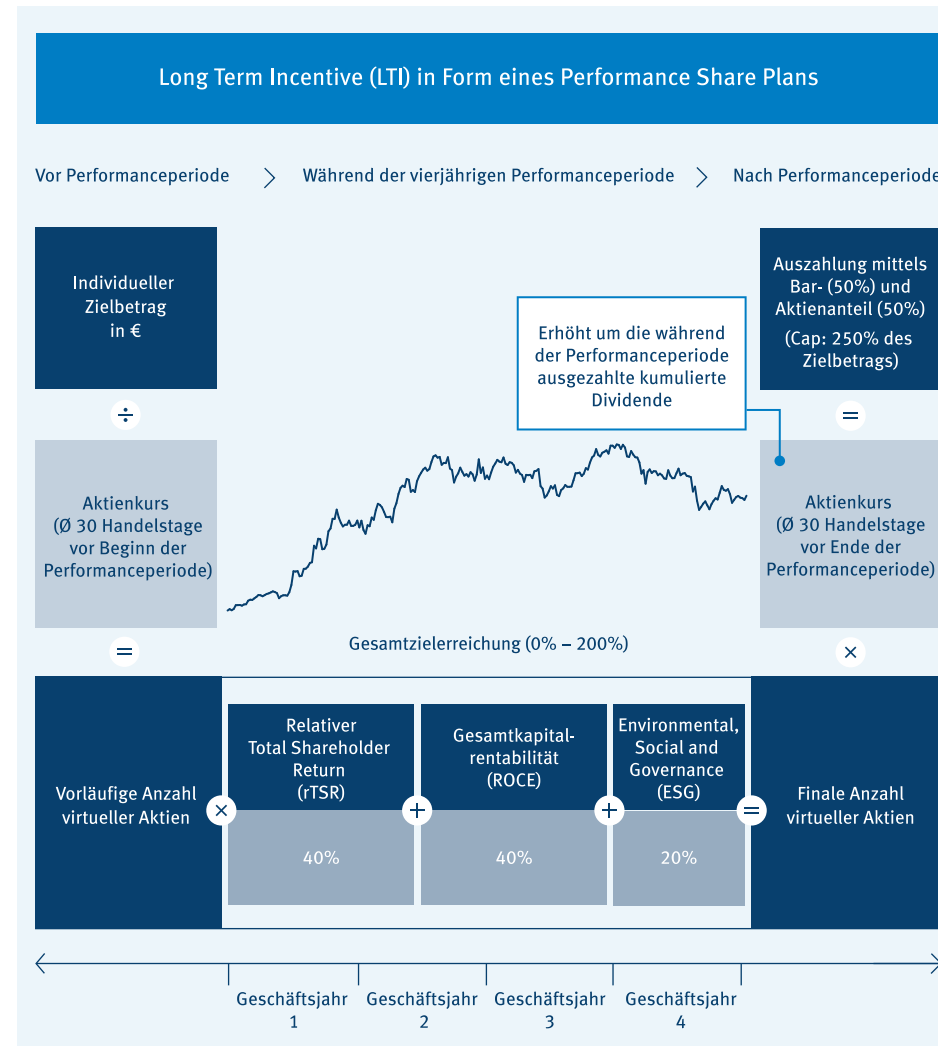
- Konzern-Gewinn- und Verlustrechnung
- Konzern-Gesamtergebnisrechnung
- Konzernbilanz
- Konzernkapitalflussrechnung
- Konzern-Eigenkapitalveränderungsrechnung
- Konzernanhang

### WEITERE INFORMATIONEN

- Bestätigungsvermerk
- Prüfungsvermerk zur Konzern-Nachhaltigkeitserklärung
- Versicherung der gesetzlichen Vertreter
- Finanzkalender und Impressum

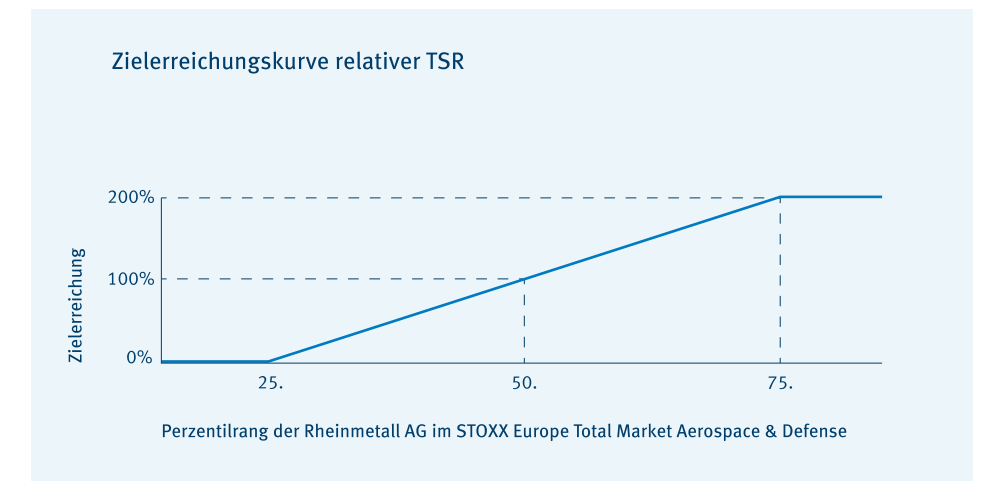
Wesentlichen der Tilgung der durch den Erhalt der Aktien sowie des Baranteils entstehenden Steuerlast. Damit kann der Auszahlungsbetrag einen Wert zwischen 0% und 250% des ursprünglich festgelegten Zielbetrags annehmen.

#### LTI-Tranche 2025: 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 STOXX Europe Total Market Aerospace & Defense Index verglichen. Der TSR bezeichnet den Wertzuwachs einer Aktie über einen definierten Zeitraum unter der Annahme, dass Brutto-Dividenden direkt reinvestiert werden. Der Ausgangswert für die Ermittlung des TSR der Rheinmetall AG sowie der Vergleichsunternehmen basiert auf dem arithmetischen Mittel der Schlusskurse der letzten 30 Börsenhandelstage vor Beginn einer Performanceperiode. Die Endwerte für die Ermittlung des TSR der Rheinmetall AG sowie der Vergleichsunternehmen basieren jeweils auf dem arithmetischen Mittel der Schlusskurse der letzten 30 Börsenhandelstage vor dem Ende eines jeden Jahres der Performanceperiode. Der Wertzuwachs wird durch einen Vergleich zwischen Ausgangs- und jeweiligem Endwert unter der Annahme berechnet, dass Brutto-Dividenden direkt reinvestiert werden. Zur Bestimmung des relativen TSR werden anschließend jeweils die TSR-Werte der Rheinmetall AG sowie der Vergleichsunternehmen in eine Reihenfolge gebracht und Perzentilen zugeordnet. Liegt der TSR der Rheinmetall-Aktie im Durchschnitt am 50. Perzentil (Median), beträgt die Zielerreichung 100%. Liegt der TSR im Durchschnitt am oder unterhalb des 25. Perzentils, beträgt die Zielerreichung 0%. Bei einem durchschnittlichen TSR am 75. Perzentil beträgt die Zielerreichung 200%. Oberhalb des 75. Perzentils führt eine höhere Positionierung zu keinem weiteren Anstieg der Zielerreichung. Zwischen dem 25. und 75. Perzentil erfolgt eine Berechnung der Zielerreichung mit linearer Interpolation. Die sich daraus ergebende symmetrische Zielerreichungskurve entspricht der deutschen Marktpraxis und soll ein ausgeglichenes Chancen-Risiko-Profil gewährleisten. Damit sollen für die Vorstandsmitglieder Anreize geschaffen werden, den Wettbewerb zu übertreffen, und sie gleichzeitig nicht zum Eingehen unangemessener Risiken verleitet werden.

#### LTI-Tranche 2025: Zielerreichungskurve relativer TSR



## RHEINMETALL IN ZAHLEN

### AN UNSERE AKTIONÄRE

- Statement des Vorstands
- Bericht des Aufsichtsrats

### ZUSAMMENGEFASSTER LAGEBERICHT

- Grundlagen des Rheinmetall-Konzerns
- Wirtschaftsbericht
- Risiko- und Chancenbericht
- Prognosebericht
- Konzern-Nachhaltigkeitserklärung
- Corporate Governance
- Vergütungsbericht
- Nachtragsbericht

### KONZERNABSCHLUSS

- Konzern-Gewinn- und Verlustrechnung
- Konzern-Gesamtergebnisrechnung
- Konzernbilanz
- Konzernkapitalflussrechnung
- Konzern-Eigenkapitalveränderungsrechnung
- Konzernanhang

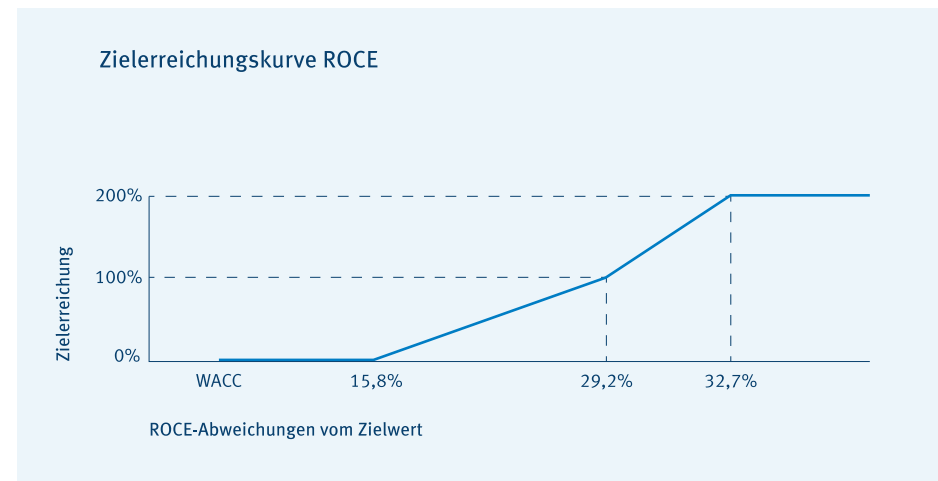
### WEITERE INFORMATIONEN

- Bestätigungsvermerk
- Prüfungsvermerk zur Konzern-Nachhaltigkeitserklärung
- Versicherung der gesetzlichen Vertreter
- Finanzkalender und Impressum

Das zweite Erfolgsziel des LTI ist die Gesamtkapitalrendite (ROCE) des Rheinmetall-Konzerns und entspricht dem Verhältnis des EBIT zum durchschnittlichen Capital Employed. Der Aufsichtsrat legt zu Beginn einer jeden LTI-Tranche einen Mindestwert, einen Zielwert sowie einen Maximalwert für die Performanceperiode fest. Bei der Festlegung dieser Werte orientiert sich der Aufsichtsrat an der Mittelfristplanung von Rheinmetall, wobei der Mindestwert stets oberhalb der gewichteten durchschnittlichen Kapitalkosten (Weighted Average Cost of Capital, WACC) von Rheinmetall inklusive eines angemessenen Aufschlags liegt. Der tatsächlich erzielte ROCE wird jährlich auf Basis des Rheinmetall-Konzernabschlusses festgestellt. Anschließend wird der durchschnittliche ROCE während der vierjährigen Performanceperiode berechnet, d. h., für die Tranche 2025 ist der tatsächlich erzielte ROCE in den Geschäftsjahren 2025, 2026, 2027 und 2028 maßgeblich. Entspricht der tatsächlich erzielte durchschnittliche ROCE exakt dem Zielwert, beträgt die Zielerreichung 100%. Liegt der durchschnittliche ROCE exakt am oder unterhalb des Mindestwerts, beträgt die Zielerreichung 0%. Bei einem durchschnittlichen ROCE in Höhe des Maximalwerts beträgt die Zielerreichung 200%. Wird eine Zielerreichung von 200% erreicht, so führen weitere Steigerungen des tatsächlich erzielten ROCE zu keinem weiteren Anstieg der Zielerreichung. Zwischen den genannten Punkten erfolgt eine Berechnung der Zielerreichung mit linearer Interpolation.

Die Zielerreichungskurve des ROCE für die LTI-Tranche 2025 inklusive der Ziel- und Schwellenwerte stellt sich wie folgt dar:

#### LTI-Tranche 2025: Zielerreichungskurve ROCE



Das dritte Erfolgsziel bilden die Ziele aus dem Bereich Environmental, Social und Governance (ESG). Die ESG-Ziele sollen Anreize für eine nachhaltige Unternehmensentwicklung setzen, die Umsetzung der Nachhaltigkeitsstrategie der Rheinmetall AG fördern und die Auswirkungen des Geschäfts auf die Umwelt berücksichtigen. 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 2025 sind nachfolgend aufgelistet:

#### LTI-Tranche 2025: ESG-Ziele<sup>ESRS 2 GOV-3 29 b), c)</sup>

#### LTI-Tranche 2025: ESG-Ziele

- Reduktion der CO<sub>2</sub>-Emissionen/Beitrag zur CO<sub>2</sub>-Neutralität:  
Absenkung der Strombezugskosten in Deutschland zur CO<sub>2</sub>-Reduktion
- Sicherheit am Arbeitsplatz/Gesundheit: Reduktion der Lost Time Incident Rate (LTIR)

## RHEINMETALL IN ZAHLEN

### AN UNSERE AKTIONÄRE

Statement des Vorstands  
Bericht des Aufsichtsrats

### ZUSAMMENGEFASSTER LAGEBERICHT

Grundlagen des Rheinmetall-Konzerns  
Wirtschaftsbericht  
Risiko- und Chancenbericht  
Prognosebericht  
Konzern-Nachhaltigkeitserklärung  
Corporate Governance  
Vergütungsbericht  
Nachtragsbericht

### KONZERNABSCHLUSS

Konzern-Gewinn- und Verlustrechnung  
Konzern-Gesamtergebnisrechnung  
Konzernbilanz  
Konzernkapitalflussrechnung  
Konzern-Eigenkapitalveränderungsrechnung  
Konzernanhang

### WEITERE INFORMATIONEN

Bestätigungsvermerk  
Prüfungsvermerk zur Konzern-Nachhaltigkeitserklärung  
Versicherung der gesetzlichen Vertreter  
Finanzkalender und Impressum

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 sind der folgenden Tabelle für alle laufenden Tranchen der im Geschäftsjahr 2025 aktiven Vorstandsmitglieder zu entnehmen.

#### Performance Share Plan – laufende Tranchen im Geschäftsjahr 2025 aktiver Vorstandsmitglieder

	Tranche	Performanceperiode	Zielbetrag	Startkurs	Anzahl
			TEUR	Rheinmetall-Aktie	zugeteilter Aktien
			TEUR	EUR	
	2022	01.01.2022 – 31.12.2025	1.650	82,04	20.122
	2023	01.01.2023 – 31.12.2026	1.650	192,71	8.562
	2024	01.01.2024 – 31.12.2027	1.650	283,00	5.830
Armin Papperger	2025	01.01.2025 – 31.12.2028	1.898	615,83	3.082
	2022	01.01.2022 – 31.12.2025	-	-	-
	2023	01.01.2023 – 31.12.2026	-	-	-
	2024	01.01.2024 – 31.12.2027	-	-	-
Klaus Neumann	2025	01.01.2025 – 31.12.2028	825	615,83	1.339
	2022	01.01.2022 – 31.12.2025	-	-	-
	2023	01.01.2023 – 31.12.2026	-	-	-
	2024	01.01.2024 – 31.12.2027	-	-	-
Dr. Vera Saal <sup>1</sup>	2025	01.01.2025 – 31.12.2028	223	615,83	361
	2022	01.01.2022 – 31.12.2025	-	-	-
	2023	01.01.2023 – 31.12.2026	-	-	-
	2024	01.01.2024 – 31.12.2027	-	-	-
René Gansauge	2025	01.01.2025 – 31.12.2028	825	615,83	1.339
	2022	01.01.2022 – 31.12.2025	-	-	-
	2023	01.01.2023 – 31.12.2026	-	-	-
	2024	01.01.2024 – 31.12.2027	206	283,00	728
Dr. Ursula Biernert-Kloß <sup>2</sup>	2025	01.01.2025 – 31.12.2028	550	615,83	893

<sup>1</sup> Seit 1. September 2025. Der Zielbetrag für die Tranche 2025 entspricht 4/12 des entsprechenden Jahreswertes in Höhe von 668 TEUR.

<sup>2</sup> Bis 31. August 2025. Der Zielbetrag für die Tranche 2024 entspricht 3/12 des entsprechenden Jahreswertes in Höhe von 825 TEUR. Der Zielbetrag für die Tranche 2025 entspricht 8/12 des entsprechenden Jahreswertes in Höhe von 825 TEUR.

Die laufenden Tranchen des Performance Share Plans der ehemaligen Vorstandsmitglieder sind der folgenden Tabelle zu entnehmen.

#### Performance Share Plan – laufende Tranchen im Geschäftsjahr 2025 nicht mehr aktiver Vorstandsmitglieder

	Tranche	Performanceperiode	Zielbetrag	Startkurs	Anzahl
			TEUR	Rheinmetall-Aktie	zugeteilter Aktien
			TEUR	EUR	
	2022	01.01.2022 – 31.12.2025	825	82,04	10.056
	2023	01.01.2023 – 31.12.2026	-	-	-
	2024	01.01.2024 – 31.12.2027	-	-	-
Helmut P. Merch	2025	01.01.2025 – 31.12.2028	-	-	-
	2022	01.01.2022 – 31.12.2025	578	82,04	7.039
	2023	01.01.2023 – 31.12.2026	578	192,71	2.996
	2024	01.01.2024 – 31.12.2027	578	283,00	2.040
Peter Sebastian Krause	2025	01.01.2025 – 31.12.2028	-	-	-
	2022	01.01.2022 – 31.12.2025	69	82,04	838
	2023	01.01.2023 – 31.12.2026	825	192,71	4.281
	2024	01.01.2024 – 31.12.2027	825	283,00	2.915
Dagmar Steinert <sup>1</sup>	2025	01.01.2025 – 31.12.2028	756	615,83	1.228

<sup>1</sup> Seit 1. Dezember 2022. Der Zielbetrag für die Tranche 2022 entspricht 1/12 des entsprechenden Jahreswertes in Höhe von 825 TEUR. Der Zielbetrag für die Tranche 2025 entspricht 11/12 des entsprechenden Jahreswertes in Höhe von 825 TEUR.

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

## RHEINMETALL IN ZAHLEN

### AN UNSERE AKTIONÄRE

- Statement des Vorstands
- Bericht des Aufsichtsrats

### ZUSAMMENGEFASSTER LAGEBERICHT

- Grundlagen des Rheinmetall-Konzerns
- Wirtschaftsbericht
- Risiko- und Chancenbericht
- Prognosebericht
- Konzern-Nachhaltigkeitserklärung
- Corporate Governance
- Vergütungsbericht
- Nachtragsbericht

### KONZERNABSCHLUSS

- Konzern-Gewinn- und Verlustrechnung
- Konzern-Gesamtergebnisrechnung
- Konzernbilanz
- Konzernkapitalflussrechnung
- Konzern-Eigenkapitalveränderungsrechnung
- Konzernanhang

### WEITERE INFORMATIONEN

- Bestätigungsvermerk
- Prüfungsvermerk zur Konzern-Nachhaltigkeitserklärung
- Versicherung der gesetzlichen Vertreter
- Finanzkalender und Impressum

### ZIELERREICHUNG UND AUSZAHLUNG AUS DER LTI-TRANCHE 2022

Mit Ablauf des 31. Dezember 2025 endete die Performanceperiode der im Geschäftsjahr 2022 zugeteilten LTI-Tranche 2022, die auf Basis des im Geschäftsjahr 2022 geltenden Vergütungssystems 2021 zugeteilt wurde. In Übereinstimmung mit dem Vergütungssystem 2021 wird der Auszahlungsbetrag der LTI-Tranche 2022 zu 100% in bar an die Vorstandsmitglieder ausbezahlt.

Für den relativen Total Shareholder Return (relativer TSR) gelten folgende Bestimmungen: Der TSR der Rheinmetall-Aktie wird im Vergleich zu den Unternehmen des EURO STOXX® Industrial Goods & Services gemessen. 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 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%. Oberhalb des 75. Perzentils führt eine höhere Positionierung zu keinem weiteren Anstieg der Zielerreichung. Zwischen dem 25. und 75. Perzentil erfolgt eine Berechnung der Zielerreichung mit linearer Interpolation.

Für die Gesamtkapitalrentabilität (ROCE) gelten folgende Bestimmungen: 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 aus Sicht des Aufsichtsrats 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 Prozentpunkte 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 Prozentpunkten 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.

Nach Ablauf der Performanceperiode wurden die Zielerreichungen für die drei Erfolgsziele relativer TSR mit 40% Gewichtung, ROCE mit 40% Gewichtung und ESG mit 20% Gewichtung für die LTI-Tranche 2022 bestimmt.

Die folgende Tabelle stellt für den relativen TSR sowie den ROCE den jeweiligen Minimalwert, Zielwert und Maximalwert, den tatsächlich erreichten Ist-Wert nach der vierjährigen Performanceperiode sowie die sich hieraus ergebenden Zielerreichungen dar. Die Zielerreichung, welche für die Ermittlung des Auszahlungsbetrags aus dem LTI relevant ist, ergibt sich jeweils aus einem Vergleich des Ist-Werts mit dem Zielwert sowie der Anwendung der Eckwerte.

#### Zielerreichung finanzielle Ziele LTI-Tranche 2022

	Minimalwert (0%)	Zielwert (100%)	Maximalwert (200%)	Ist-Wert <sup>1</sup>	Zielerreichung
Relativer TSR	25. Perzentil	50. Perzentil	75. Perzentil	100. Perzentil	200,0%
ROCE	< 21,23%	23,23%	≥ 25,23%	27,5%	200,0%

<sup>1</sup> Der Ist-Wert des ROCE entspricht dem Durchschnitt des ROCE aus 21,3% (2022), 22,7% (2023), 28,5% (2024) und 37,4% (2025). Es handelt sich jeweils um für Zwecke der Zielerreichung bereinigte Ist-Werte.

Das erste Erfolgsziel des LTI, mithin der relative TSR der Rheinmetall AG über die vierjährige Performanceperiode hat eine Zielerreichung von 200%. Diese Zielerreichung resultiert aus dem TSR der Rheinmetall AG (Ausgangswert beträgt 82,04 EUR und Endwert beträgt 1.559,53 EUR) im Vergleich zu den TSR-Werten der Vergleichsunternehmen und ergibt einen Perzentilrang für die vierjährige Performanceperiode von 100.

Der tatsächlich erzielte durchschnittliche ROCE der vierjährigen Performanceperiode beläuft sich auf 27,5% und resultiert in einer Zielerreichung von 200%. Dies ergibt sich beim Vergleich zum Zielwert, welcher 23,2% beträgt.

Die Planung 2022–24 wurde ohne die Akquisitionen von Expal Systems (2023) und Loc Performance (2024) erstellt. Die Zielgrößen für das ROCE Ziel des LTI 2022 berücksichtigen daher diese Akquisitionen nicht. Für Zwecke der Zielerreichung werden somit die Ist-Werte bereinigt, um das ROCE so darzustellen, als hätten die genannten Akquisitionen nicht stattgefunden. Am 17. Dezember 2025 hat der Vorstand entschieden, die zivilen Aktivitäten zu veräußern und unter Berücksichtigung der Vorschriften des IFRS 5 als zur Veräußerung gehalten zu klassifizieren. Für Zwecke der Zielerreichung werden die Ist-Werte bereinigt, um das ROCE so darzustellen, als wäre diese Entscheidung nicht getroffen worden. Die Bereinigung umfasst auch die Wertminderung auf den Buchwert der nicht fortgeführten Aktivitäten, die infolge der Verkaufsentscheidung zu erfassen war.

## RHEINMETALL IN ZAHLEN

### AN UNSERE AKTIONÄRE

Statement des Vorstands  
Bericht des Aufsichtsrats

### ZUSAMMENGEFASSTER LAGEBERICHT

Grundlagen des Rheinmetall-Konzerns  
Wirtschaftsbericht  
Risiko- und Chancenbericht  
Prognosebericht  
Konzern-Nachhaltigkeitserklärung  
Corporate Governance  
Vergütungsbericht  
Nachtragsbericht

### KONZERNABSCHLUSS

Konzern-Gewinn- und Verlustrechnung  
Konzern-Gesamtergebnisrechnung  
Konzernbilanz  
Konzernkapitalflussrechnung  
Konzern-Eigenkapitalveränderungsrechnung  
Konzernanhang

### WEITERE INFORMATIONEN

Bestätigungsvermerk  
Prüfungsvermerk zur Konzern-Nachhaltigkeitserklärung  
Versicherung der gesetzlichen Vertreter  
Finanzkalender und Impressum

### Bereinigung für Zwecke der Zielerreichung des ROCE

MioEUR	2022	2023	2024	2025
Berichtetes EBIT (fortgeführte Aktivitäten)	731	897	1.345	1.684
EBIT nicht fortgeführte Aktivitäten	-	-	-	-294
Wertminderung nicht fortgeführte Aktivitäten	-	-	-	355
EBIT fortgeführte und nicht fortgeführte Aktivitäten	731	897	1.345	1.745
<b>Bereinigungen im Zusammenhang mit Expal:</b>				
EBIT	-	-37	-274	-316
PPA-Effekte	-	41	97	89
Sonstige Effekte	-	1	3	-
Summe Bereinigungen Expal	-	5	-175	-227
<b>Bereinigungen im Zusammenhang mit Loc Performance:</b>				
EBIT	-	-	-3	-49
PPA-Effekte	-	-	4	49
Transaktionskosten	-	-	6	-
Summe Bereinigungen Loc Performance	-	-	7	1
Summe Bereinigungen EBIT	-	5	-168	-225
Bereinigtes EBIT	731	902	1.177	1.519
<b>Berichtetes Capital Employed (fortgeführte Aktivitäten)</b>				
Berichtetes Capital Employed (fortgeführte Aktivitäten)	3.861	5.169	5.956	5.235
Capital Employed nicht fortgeführte Aktivitäten	-	-	-	96
Wertminderung nicht fortgeführte Aktivitäten	-	-	-	355
Capital Employed fortgeführte und nicht fortgeführte Aktivitäten	3.861	5.169	5.956	5.686
<b>Bereinigungen im Zusammenhang mit Expal:</b>				
Kaufpreiszahlung	-	-1.058	-1.078	-1.078
Laufende Veränderung Nettofinanzverbindlichkeiten, Eigenkapital	-	-25	182	147
Summe Bereinigungen Expal	-	-1.083	-896	-931

### Bereinigung für Zwecke der Zielerreichung des ROCE

MioEUR	2022	2023	2024	2025
<b>Bereinigungen im Zusammenhang mit Loc Performance:</b>				
Kaufpreiszahlung	-	-	-563	-563
Rückzahlung übernommenes Darlehen	-	-	-350	-350
Laufende Veränderung Nettofinanzverbindlichkeiten, Eigenkapital, Pensionsrückstellungen	-	-	19	124
Summe Bereinigungen Loc Performance	-	-	-894	-789
<b>Summe Bereinigungen Capital Employed</b>				
Summe Bereinigungen Capital Employed	-	-1.083	-1.790	-1.720
Bereinigtes Capital Employed	3.861	4.086	4.166	3.965
Ø Bereinigtes Capital Employed	3.436	3.973	4.126	4.066
<b>ROCE für Zielerreichung<sup>1</sup></b>				
	<b>21,3%</b>	<b>22,7%</b>	<b>28,5%</b>	<b>37,4%</b>

<sup>1</sup> Die ROCE-Berechnung basiert auf exakten, nicht gerundeten Werten.

## RHEINMETALL IN ZAHLEN

### AN UNSERE AKTIONÄRE

Statement des Vorstands  
Bericht des Aufsichtsrats

### ZUSAMMENGEFASSTER LAGEBERICHT

Grundlagen des Rheinmetall-Konzerns  
Wirtschaftsbericht  
Risiko- und Chancenbericht  
Prognosebericht  
Konzern-Nachhaltigkeitserklärung  
Corporate Governance  
Vergütungsbericht  
Nachtragsbericht

### KONZERNABSCHLUSS

Konzern-Gewinn- und Verlustrechnung  
Konzern-Gesamtergebnisrechnung  
Konzernbilanz  
Konzernkapitalflussrechnung  
Konzern-Eigenkapitalveränderungsrechnung  
Konzernanhang

### WEITERE INFORMATIONEN

Bestätigungsvermerk  
Prüfungsvermerk zur Konzern-Nachhaltigkeitserklärung  
Versicherung der gesetzlichen Vertreter  
Finanzkalender und Impressum

Für die LTI-Tranche 2022 hat der Aufsichtsrat zwei gleich gewichtete ESG-Ziele für die Vorstandsmitglieder festgelegt und Zielerreichungen ermittelt, die für die Ermittlung des Auszahlungsbetrags aus dem LTI relevant sind:

#### Zielerreichung ESG-Ziele<sup>ESRS 2 GOV-3 29 b)</sup>

	Minimalwert (0%)	Zielwert (100%)	Maximalwert (200%)	Ist-Wert	Zielerreichung
Reduktion der CO <sub>2</sub> -Emissionen im Rheinmetall-Konzern: Reduktion der CO <sub>2</sub> -Emissionen in Scope 1 und Scope 2 gemäß SBTi 1,5° Pfad (50% Gewichtung)	≤ 2,2%	4,2%	≥ 6,2%	5,9%	185,0%
Sicherheit am Arbeitsplatz/Gesundheit: Reduktion der Lost Time Incident Rate (LTIR) (50% Gewichtung)	< 0,0%	2,0%	≥ 3%	1,2%	79,4%
<b>Gesamtzielerreichung ESG-Ziele</b>					<b>132,2%</b>

Das ESG-Ziel 1 erreicht eine Zielerreichung in Höhe von 185%. Die durchschnittliche jährliche Reduktion der CO<sub>2</sub>-Emissionen in Scope 1 und 2 bezogen auf die Unternehmensstruktur zu Beginn der vierjährigen Performanceperiode beläuft sich auf 5,9%. Dabei wurde eine jährliche Reduktion in Höhe von 4,2% durch Grünstromerwerb erreicht. Die darüber hinaus erfolgte durchschnittliche Reduktion ergibt sich aus diversen CO<sub>2</sub>-reduzierenden Maßnahmen und Projekten. Das ESG-Ziel 2 erreicht eine Zielerreichung in Höhe von 79,4%. Die durchschnittliche jährliche Reduktion der LTIR beläuft sich auf 1,2%. Die Ermittlung der Kennzahl LTIR erfolgt auf Basis von Soll-Arbeitsstunden. Die Planung 2022-24 wurde ohne die Akquisitionen von Expal (2023) und Loc Performance (2024) erstellt. Die Zielgrößen für die LTIR des LTI 2022 berücksichtigen daher diese Akquisitionen nicht. Für Zwecke der Zielerreichung werden somit die Ist-Werte bereinigt, um die LTIR so darzustellen als hätte die genannten Akquisitionen nicht stattgefunden. Zudem wurde eine Hochrechnung nicht fortgeführter Aktivitäten vorgenommen. Somit ergibt sich eine Gesamtzielerreichung der beiden ESG-Ziele in Höhe von 132,2%.

Aus den dargestellten Zielerreichungen ergibt sich eine Gesamtzielerreichung der KPIs (relativer TSR, ROCE und ESG) in Höhe von 186,0% und somit ergeben sich die nachfolgenden individuellen Auszahlungsbeträge der im Geschäftsjahr 2025 aktiven Vorstandsmitglieder für die LTI-Tranche 2022.

#### Auszahlungsbetrag LTI-Tranche 2022 im Geschäftsjahr 2025 aktiver Vorstandsmitglieder

	Zielbetrag	Startkurs	Anzahl zugeteilter Aktien	Gesamtzielerreichung	Finale Anzahl Aktien	Endkurs	Kumulierte Dividende	Auszahlungsbetrag
	in TEUR	in €		in %		in €	in €	in TEUR
Armin Papperger	1.650	82,04	20.112	186	37.408	1.559,53	21,40	4.125

Die individuellen Auszahlungsbeträge der ehemaligen Vorstandsmitglieder für die LTI-Tranche 2022 sind der nachfolgenden Tabelle zu entnehmen.

#### Auszahlungsbetrag LTI-Tranche 2022 im Geschäftsjahr 2025 nicht aktiver Vorstandsmitglieder

	Zielbetrag	Startkurs	Anzahl zugeteilter Aktien	Gesamtzielerreichung	Finale Anzahl Aktien	Endkurs	Kumulierte Dividende	Auszahlungsbetrag
	in TEUR	in €		in %		in €	in €	in TEUR
Helmut P. Merch	825	82,04	10.056	186	18.704	1.559,53	21,40	2.063
Peter Sebastian Krause	578	82,04	7.039	186	13.092	1.559,53	21,40	1.444
Dagmar Steinert <sup>1</sup>	69	82,04	838	186	1.558	1.559,53	21,40	172

<sup>1</sup> Seit 1. Dezember 2022. Der Zielbetrag entspricht 1/12 des entsprechenden Jahreswertes in Höhe von 825 TEUR.

## RHEINMETALL IN ZAHLEN

### AN UNSERE AKTIONÄRE

Statement des Vorstands  
Bericht des Aufsichtsrats

### ZUSAMMENGEFASSTER LAGEBERICHT

Grundlagen des Rheinmetall-Konzerns  
Wirtschaftsbericht  
Risiko- und Chancenbericht  
Prognosebericht  
Konzern-Nachhaltigkeitserklärung  
Corporate Governance  
Vergütungsbericht  
Nachtragsbericht

### KONZERNABSCHLUSS

Konzern-Gewinn- und Verlustrechnung  
Konzern-Gesamtergebnisrechnung  
Konzernbilanz  
Konzernkapitalflussrechnung  
Konzern-Eigenkapitalveränderungsrechnung  
Konzernanhang

### WEITERE INFORMATIONEN

Bestätigungsvermerk  
Prüfungsvermerk zur Konzern-Nachhaltigkeitserklärung  
Versicherung der gesetzlichen Vertreter  
Finanzkalender und Impressum

### 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 Schadensersatz 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 2025 noch im Geschäftsjahr 2024 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 2025 hat Armin Papperger bereits den erforderlichen Betrag in Rheinmetall-Aktien investiert und hält die Halteverpflichtung weiterhin ein. Klaus Neumann und René Gansauge müssen den erforderlichen Aktienbestand bis zum 31. Dezember 2028 aufgebaut haben. Dr. Vera Saal muss den erforderlichen Aktienbestand bis zum 31. August 2029 aufgebaut haben. Mit dem Ausscheiden aus dem Vorstand zum 31. August 2025 entfällt für Dr. Ursula Biernert-Kloß die Halteverpflichtung.

### 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 des Vorstandsdienstvertrags ohne wichtigen Grund mit diesem vereinbart werden, einschließlich Nebenleistungen den Wert von zwei Jahresvergütungen nicht überschreiten und nicht mehr als die dann noch gegebene Restlaufzeit des Vorstandsdienstvertrags vergüten.

Eine besondere Regelung für eine Abfindung im Fall eines Kontrollwechsels (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.

### 2.10 Leistungen Dritter

Im vergangenen Geschäftsjahr 2025 hat kein Vorstandsmitglied Leistungen von Dritten im Hinblick auf die Tätigkeit als Vorstandsmitglied erhalten.

## RHEINMETALL IN ZAHLEN

### AN UNSERE AKTIONÄRE

Statement des Vorstands  
Bericht des Aufsichtsrats

### ZUSAMMENGEFASSTER LAGEBERICHT

Grundlagen des Rheinmetall-Konzerns  
Wirtschaftsbericht  
Risiko- und Chancenbericht  
Prognosebericht  
Konzern-Nachhaltigkeitserklärung  
Corporate Governance  
Vergütungsbericht  
Nachtragsbericht

### KONZERNABSCHLUSS

Konzern-Gewinn- und Verlustrechnung  
Konzern-Gesamtergebnisrechnung  
Konzernbilanz  
Konzernkapitalflussrechnung  
Konzern-Eigenkapitalveränderungsrechnung  
Konzernanhang

### WEITERE INFORMATIONEN

Bestätigungsvermerk  
Prüfungsvermerk zur Konzern-Nachhaltigkeitserklärung  
Versicherung der gesetzlichen Vertreter  
Finanzkalender und Impressum

## 3. INDIVIDUALISIERTE GESAMTBZÜGE 2025

### 3.1 Zielvergütung für das Geschäftsjahr 2025

Die wirtschaftliche Lage des Rheinmetall-Konzerns war in den vergangenen Jahren geprägt von einer äußerst positiven Unternehmensperformance sowie einem außerordentlichen Wachstum. Dies hat sich im vergangenen Geschäftsjahr unter anderem in einer Steigerung des Konzernumsatzes um 28,8% auf einen neuen Rekordwert von 9.935 MioEUR niedergeschlagen. Mit Blick auf das Gesamtjahr schloss auch die Rheinmetall-Aktie gegenüber dem Vorjahr mit einem deutlichen Plus von 158,4% und damit erheblich besser als der DAX ab. Aufgrund dieses außergewöhnlichen Erfolgs der vergangenen Jahre sowie der durch das Wachstum des Rheinmetall-Konzerns gestiegenen Verantwortung von Armin Papperger hat der Aufsichtsrat den Vorstandsdienstvertrag mit ihm für weitere fünf Jahre verlängert. Im Zuge der Verlängerung

des Vorstandsdienstvertrags wurde seine Zielvergütung mit Wirkung zum 1. Januar 2025 angepasst. Dabei wurde seine Zieldirektvergütung (Grundvergütung und STI sowie LTI bei 100%-iger Zielerreichung) um rund 15% erhöht. Im selben Zeitraum hat sich die durchschnittliche Vergütung der Belegschaft ebenfalls um rund 3,6% erhöht.

Um eine transparente Berichterstattung der Vorstandsvergütung sicherzustellen, zeigt die folgende Tabelle zunächst die vertraglich vereinbarten Zielbeträge der einzelnen Vergütungsbestandteile für alle zum 31. Dezember 2025 aktiven Vorstandsmitglieder zuzüglich der Aufwendungen für Nebenleistungen und die betriebliche Altersversorgung nach IAS 19 (Dienstzeitaufwand). 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		Klaus Neumann		Dr. Vera Saal <sup>2</sup>		René Gansauge	
	Vorsitzender des Vorstands seit 1. Januar 2013 <sup>1</sup>		Mitglied des Vorstands seit 1. Januar 2025		Mitglied des Vorstands seit 1. September 2025		Mitglied des Vorstands seit 1. Januar 2025	
	2025	2024	2025	2024	2025	2024	2025	2024
	TEUR	TEUR	TEUR	TEUR	TEUR	TEUR	TEUR	TEUR
Grundvergütung	1.671	1.452	706	-	191	-	706	-
Nebenleistungen	7	16	12	-	6	-	32	-
Versorgungsentgelt	-	-	-	-	51	-	188	-
<b>Summe feste Vergütung</b>	<b>1.678</b>	<b>1.468</b>	<b>718</b>	<b>-</b>	<b>247</b>	<b>-</b>	<b>927</b>	<b>-</b>
Kurzfristig variable Vergütung (STI)								
STI 2024	-	968	-	-	-	-	-	-
STI 2025	1.114	-	470	-	127	-	470	-
Langfristig variable Vergütung (LTI)								
LTI-Tranche 2024	-	1.650	-	-	-	-	-	-
LTI-Tranche 2025	1.898	-	825	-	223	-	825	-
<b>Summe</b>	<b>4.690</b>	<b>4.086</b>	<b>2.013</b>	<b>-</b>	<b>597</b>	<b>-</b>	<b>2.222</b>	<b>-</b>
Dienstzeitaufwand	1.762	841	93	-	-	-	-	-
<b>Summe (einschließlich Versorgung)</b>	<b>6.451</b>	<b>4.926</b>	<b>2.106</b>	<b>-</b>	<b>597</b>	<b>-</b>	<b>2.222</b>	<b>-</b>

<sup>1</sup> Mitglied des Vorstands seit 1. Januar 2012

<sup>2</sup> Dr. Vera Saal erhält aufgrund ihres unterjährigen Eintritts in den Vorstand eine zeitanteilige Vergütung.

## RHEINMETALL IN ZAHLEN

### AN UNSERE AKTIONÄRE

Statement des Vorstands  
Bericht des Aufsichtsrats

### ZUSAMMENGEFASSTER LAGEBERICHT

Grundlagen des Rheinmetall-Konzerns  
Wirtschaftsbericht  
Risiko- und Chancenbericht  
Prognosebericht  
Konzern-Nachhaltigkeitserklärung  
Corporate Governance  
Vergütungsbericht  
Nachtragsbericht

### KONZERNABSCHLUSS

Konzern-Gewinn- und Verlustrechnung  
Konzern-Gesamtergebnisrechnung  
Konzernbilanz  
Konzernkapitalflussrechnung  
Konzern-Eigenkapitalveränderungsrechnung  
Konzernanhang

### WEITERE INFORMATIONEN

Bestätigungsvermerk  
Prüfungsvermerk zur Konzern-Nachhaltigkeitserklärung  
Versicherung der gesetzlichen Vertreter  
Finanzkalender und Impressum

### 3.2 Gewährte und geschuldete Vergütung im Geschäftsjahr 2025 – im Geschäftsjahr 2025 amtierende 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 (Dienstzeitaufwand).

Gemäß erdienungsorientierter Auslegung werden die Auszahlungsbeträge der STI-Zuteilung für das Geschäftsjahr 2025 sowie der im Geschäftsjahr 2022 zugeteilten LTI-Tranche 2022 im Vergütungsbericht 2025 ausgewiesen, da die der Vergütung zugrunde liegende Tätigkeit mit Ablauf des Geschäftsjahres 2025 vollständig erbracht ist. Die relevanten Ergebnisse zur Feststellung der Zielerreichungen können mit Ablauf des Geschäftsjahres 2025 festgestellt werden, auch wenn die tatsächliche Auszahlung erst im Folgejahr, d. h. im Geschäftsjahr 2026, erfolgt.

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

	Armin Papperger			Klaus Neumann			Dr. Vera Saal <sup>2</sup>			René Gansauge			Dr. Ursula Biernert-Kloß <sup>3</sup>		
	Vorsitzender des Vorstands seit 1. Januar 2013 <sup>1</sup>			Mitglied des Vorstands seit 1. Januar 2025			Mitglied des Vorstands seit 1. September 2025			Mitglied des Vorstands seit 1. Januar 2025			Mitglied des Vorstands seit 1. Oktober 2024 bis zum 31. August 2025		
	2025	2025	2024	2025	2025	2024	2025	2025	2024	2025	2025	2024	2025	2025	2024
	TEUR	%	TEUR	TEUR	%	TEUR	TEUR	%	TEUR	TEUR	%	TEUR	TEUR	%	TEUR
Grundvergütung	1.671	16	1.452	706	37	-	191	35	-	706	35	-	471	35	177
Nebenleistungen	7	-	16	12	1	-	6	1	-	32	2	-	13	1	5
Versorgungsentgelt	-	-	-	-	-	-	51	9	-	188	9	-	125	9	47
<b>Summe</b>	<b>1.678</b>	<b>17</b>	<b>1.468</b>	<b>718</b>	<b>38</b>	<b>-</b>	<b>247</b>	<b>46</b>	<b>-</b>	<b>927</b>	<b>46</b>	<b>-</b>	<b>609</b>	<b>45</b>	<b>229</b>
Kurzfristig variable Vergütung (STI)															
STI 2024	-	-	1.899	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	231
STI 2025	2.597	26	-	1.096	57	-	296	54	-	1.096	54	-	730	55	-
Langfristig variable Vergütung (LTI)															
LTI 2022	4.125	41	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
<b>Summe gewährt und geschuldet</b>	<b>8.399</b>	<b>83</b>	<b>3.367</b>	<b>1.813</b>	<b>95</b>	<b>-</b>	<b>543</b>	<b>100</b>	<b>-</b>	<b>2.022</b>	<b>100</b>	<b>-</b>	<b>1.339</b>	<b>100</b>	<b>459</b>
Dienstzeitaufwand	1.762	17	841	93	5	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
<b>Gesamtvergütung</b>	<b>10.161</b>	<b>100</b>	<b>4.208</b>	<b>1.907</b>	<b>100</b>	<b>-</b>	<b>543</b>	<b>100</b>	<b>-</b>	<b>2.022</b>	<b>100</b>	<b>-</b>	<b>1.339</b>	<b>100</b>	<b>459</b>

<sup>1</sup> Mitglied des Vorstands seit 1. Januar 2012

<sup>2</sup> Dr. Vera Saal erhält aufgrund ihres unterjährigen Eintritts in den Vorstand eine zeitanteilige Vergütung.

<sup>3</sup> Dr. Ursula Biernert-Kloß erhält aufgrund ihres unterjährigen Austritts aus dem Vorstand eine zeitanteilige Vergütung.

## RHEINMETALL IN ZAHLEN

### AN UNSERE AKTIONÄRE

Statement des Vorstands  
Bericht des Aufsichtsrats

### ZUSAMMENGEFASSTER LAGEBERICHT

Grundlagen des Rheinmetall-Konzerns  
Wirtschaftsbericht  
Risiko- und Chancenbericht  
Prognosebericht  
Konzern-Nachhaltigkeitserklärung  
Corporate Governance  
Vergütungsbericht  
Nachtragsbericht

### KONZERNABSCHLUSS

Konzern-Gewinn- und Verlustrechnung  
Konzern-Gesamtergebnisrechnung  
Konzernbilanz  
Konzernkapitalflussrechnung  
Konzern-Eigenkapitalveränderungsrechnung  
Konzernanhang

### WEITERE INFORMATIONEN

Bestätigungsvermerk  
Prüfungsvermerk zur Konzern-Nachhaltigkeitserklärung  
Versicherung der gesetzlichen Vertreter  
Finanzkalender und Impressum

### 3.3 Gewährte und geschuldete Vergütung im Geschäftsjahr 2025 – Zahlungen an im Geschäftsjahr ausgeschiedene und weitere ehemalige Vorstandsmitglieder

Dr. Ursula Biernert-Kloß hat sich im gegenseitigen Einvernehmen mit dem Aufsichtsrat darauf verständigt, bei Rheinmetall mit Wirkung zum 31. August 2025 auszuscheiden. In diesem Zusammenhang wurde Dr. Ursula Biernert-Kloß eine Einmalzahlung zur Abgeltung der Vergütungsansprüche ihrer ursprünglichen Restlaufzeit des Dienstvertrags in Höhe von 5.200 TEUR gewährt. Der in Empfehlung G.13 DCGK vorgesehene Abfindungs-Cap von zwei Jahresvergütungen wurde dabei nicht überschritten. Auszahlungen aus in den Geschäftsjahren 2024 und

2025 zugeteilten LTI-Tranchen erfolgen erst nach Ablauf der jeweiligen Laufzeiten und ursprünglich festgelegten Zielen, eine vorzeitige Auszahlung findet nicht statt.

Die gewährte und geschuldete Vergütung im Geschäftsjahr 2025 der weiteren ehemaligen Vorstandsmitglieder, die in den letzten zehn Jahren aktiv waren, ist nachfolgend dargestellt.

#### Gewährte und geschuldete Vergütung für ehemalige Vorstandsmitglieder

	Dagmar Steinert		Peter Sebastian Krause		Helmut P. Merch		Horst Binnig	
	Mitglied des Vorstands bis 31. Dezember 2024		Mitglied des Vorstands bis 30. September 2024		Mitglied des Vorstands bis 31. Dezember 2022		Mitglied des Vorstands bis 31. Dezember 2019	
	2025	2025	2025	2025	2025	2025	2025	2025
	TEUR	%	TEUR	%	TEUR	%	TEUR	%
Ruhegeldzahlungen	-	-	266	16	459	18	217	100
<b>Summe feste Vergütung</b>	-	-	<b>266</b>	<b>16</b>	<b>459</b>	<b>18</b>	<b>217</b>	<b>100</b>
LTI-Tranche 2022	172	100	1.444	84	2.063	82	-	-
<b>Summe variable Vergütung</b>	<b>172</b>	<b>100</b>	<b>1.444</b>	<b>84</b>	<b>2.063</b>	<b>82</b>	-	-
<b>Gesamtvergütung</b>	<b>172</b>	<b>100</b>	<b>1.710</b>	<b>100</b>	<b>2.521</b>	<b>100</b>	<b>217</b>	<b>100</b>

#### Gewährte und geschuldete Vergütung für ehemalige Vorstandsmitglieder, die in den letzten zehn Jahre nicht aktiv waren

	Klaus Eberhardt		Mario Gabrielli		Dr. Ernst-Otto Krämer		Detlef Moog		Wolfgang Müller		Gert Winkler		Hans-Joachim Würbach	
	Mitglied des Vorstands bis 31. Dezember 2024		Mitglied des Vorstands bis 30. September 2024		Mitglied des Vorstands bis 31. Dezember 2022		Mitglied des Vorstands bis 31. Dezember 2022		Mitglied des Vorstands bis 31. Dezember 2022		Mitglied des Vorstands bis 31. Dezember 2019		Mitglied des Vorstands bis 31. Dezember 2019	
	2025	2025	2025	2025	2025	2025	2025	2025	2025	2025	2025	2025	2025	2025
	TEUR	%	TEUR	%	TEUR	%	TEUR	%	TEUR	%	TEUR	%	TEUR	%
Ruhegeldzahlungen	494	100	84	100	247	100	155	100	21	100	106	100	43	100
<b>Gesamtvergütung</b>	<b>494</b>	<b>100</b>	<b>84</b>	<b>100</b>	<b>247</b>	<b>100</b>	<b>155</b>	<b>100</b>	<b>21</b>	<b>100</b>	<b>106</b>	<b>100</b>	<b>43</b>	<b>100</b>

RHEINMETALL IN ZAHLEN

AN UNSERE AKTIONÄRE

- Statement des Vorstands
- Bericht des Aufsichtsrats

ZUSAMMENGEFASSTER LAGEBERICHT

- Grundlagen des Rheinmetall-Konzerns
- Wirtschaftsbericht
- Risiko- und Chancenbericht
- Prognosebericht
- Konzern-Nachhaltigkeitserklärung
- Corporate Governance
- Vergütungsbericht
- Nachtragsbericht

KONZERNABSCHLUSS

- Konzern-Gewinn- und Verlustrechnung
- Konzern-Gesamtergebnisrechnung
- Konzernbilanz
- Konzernkapitalflussrechnung
- Konzern-Eigenkapitalveränderungsrechnung
- Konzernanhang

WEITERE INFORMATIONEN

- Bestätigungsvermerk
- Prüfungsvermerk zur Konzern-Nachhaltigkeitserklärung
- Versicherung der gesetzlichen Vertreter
- Finanzkalender und Impressum

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 2025 zugeteilt wurden, einzuschließen. In der Maximalvergütung für das Geschäftsjahr 2025 ist somit ebenfalls die LTI-Tranche 2025 zu berücksichtigen, deren Auszahlungshöhe jedoch erst mit Ablauf des Geschäftsjahres 2028 feststeht. Damit kann die Höhe sämtlicher Vergütungsbestandteile, die für das Geschäftsjahr 2025 zugeteilt worden sind, erst nach Ablauf des Geschäftsjahres 2028 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 für ein Geschäftsjahr die festgelegte Maximalvergütung dennoch übersteigen, so wird der zuletzt zur Auszahlung anstehende Vergütungsbestandteil (in der Regel der LTI) gekürzt.

Mit Ablauf des Geschäftsjahres 2025 steht, mit der Erdienung der LTI-Tranche 2022, die Auszahlungshöhe des letzten zugeteilten Vergütungsbestandteils für das Geschäftsjahr 2022 fest. Die Maximalvergütung für alle amtierenden und früheren Vorstandsmitglieder, die im Geschäftsjahr 2022 tätig waren und somit Vergütung für das betreffende Geschäftsjahr erhalten haben, wurde eingehalten. Die nachfolgende Tabelle zeigt die zugrunde liegende Berechnung.

Einhaltung der Maximalvergütung für das Geschäftsjahr 2022

	Armin Papperger	Helmut P. Merch	Peter Sebastian Krause	Dagmar Steinert <sup>2</sup>
	Vorsitzender des Vorstands seit 1. Januar 2013 <sup>1</sup>	Mitglied des Vorstands bis 31. Dezember 2022	Mitglied des Vorstands bis 30. September 2024	Mitglied des Vorstands bis 31. Dezember 2024
	2022	2022	2022	2022
	TEUR	TEUR	TEUR	TEUR
Grundvergütung	1.296	713	540	53
Nebenleistungen	25	18	36	3
STI 2022	1.206	663	503	49
LTI-Tranche 2022	4.125	2.063	1.444	172
Dienstzeitaufwand <sup>3</sup>	1.060	-	567	7
<b>Summe</b>	<b>7.712</b>	<b>3.457</b>	<b>3.089</b>	<b>283</b>
<b>Maximalvergütung gemäß § 87a Abs. 1 Satz 2 Ziffer 1 AktG</b>	<b>8.000</b>	<b>4.000</b>	<b>4.000</b>	<b>333</b>
<b>Delta</b>	<b>288</b>	<b>543</b>	<b>911</b>	<b>50</b>

<sup>1</sup> Mitglied des Vorstands seit 1. Januar 2012

<sup>2</sup> Dagmar Steinert erhielt aufgrund ihres unterjährigen Eintritts in den Vorstand zum 1. Dezember 2022 eine zeitanteilige Vergütung.

<sup>3</sup> Helmut P. Merch hatte das bislang angesetzte Endalter 65 zum 31. Dezember 2021 bereits überschritten, sodass er als technischer Rentner mit einem Dienstzeitaufwand von 0 EUR bewertet wurde.

## RHEINMETALL IN ZAHLEN

### AN UNSERE AKTIONÄRE

- Statement des Vorstands
- Bericht des Aufsichtsrats

### ZUSAMMENGEFASSTER LAGEBERICHT

- Grundlagen des Rheinmetall-Konzerns
- Wirtschaftsbericht
- Risiko- und Chancenbericht
- Prognosebericht
- Konzern-Nachhaltigkeitserklärung
- Corporate Governance
- Vergütungsbericht
- Nachtragsbericht

### KONZERNABSCHLUSS

- Konzern-Gewinn- und Verlustrechnung
- Konzern-Gesamtergebnisrechnung
- Konzernbilanz
- Konzernkapitalflussrechnung
- Konzern-Eigenkapitalveränderungsrechnung
- Konzernanhang

### WEITERE INFORMATIONEN

- Bestätigungsvermerk
- Prüfungsvermerk zur Konzern-Nachhaltigkeitserklärung
- Versicherung der gesetzlichen Vertreter
- Finanzkalender und Impressum

## 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 letztmalig am 14. Mai 2024 die unter Tagesordnungspunkt 9 zur Abstimmung gestellte Aufsichtsratsvergütungsregelung mit einer deutlichen Mehrheit von 98,82%. 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 2025 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



Jedes Aufsichtsratsmitglied erhält neben dem Ersatz seiner Aufwendungen für jede Aufsichtsratssitzung, an der das Mitglied – gleich, ob physisch, telefonisch oder auf sonstigem Wege, nicht jedoch bei bloßer Teilnahme an der Beschlussfassung – teilnimmt, ein Sitzungsgeld von 1.000,00 EUR und für die persönliche Teilnahme an Ausschusssitzungen ein Sitzungsgeld von 1.000,00 EUR für Sitzungen, die nicht an dem Tag einer Aufsichtsratssitzung stattfinden. Aufsichtsrats- und Ausschussmitglieder, die nur während eines Teils des Geschäftsjahres dem Aufsichtsrat oder einem Ausschuss angehört haben, erhalten eine zeitanteilige Vergütung.

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. Diese Erwerbspflicht besteht nicht für die Vergütung, die zum Zeitpunkt des Ausscheidens aus dem Aufsichtsrat 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.

## RHEINMETALL IN ZAHLEN

### AN UNSERE AKTIONÄRE

Statement des Vorstands  
Bericht des Aufsichtsrats

### ZUSAMMENGEFASSTER LAGEBERICHT

Grundlagen des Rheinmetall-Konzerns  
Wirtschaftsbericht  
Risiko- und Chancenbericht  
Prognosebericht  
Konzern-Nachhaltigkeitserklärung  
Corporate Governance  
Vergütungsbericht  
Nachtragsbericht

### KONZERNABSCHLUSS

Konzern-Gewinn- und Verlustrechnung  
Konzern-Gesamtergebnisrechnung  
Konzernbilanz  
Konzernkapitalflussrechnung  
Konzern-Eigenkapitalveränderungsrechnung  
Konzernanhang

### WEITERE INFORMATIONEN

Bestätigungsvermerk  
Prüfungsvermerk zur Konzern-Nachhaltigkeitserklärung  
Versicherung der gesetzlichen Vertreter  
Finanzkalender und Impressum

Die im Geschäftsjahr 2025 amtierenden Anteilseignervertreter im Aufsichtsrat erhalten für das Geschäftsjahr 2025 folgende Vergütung.

#### Gewährte und geschuldete Vergütung (erdienungsorientierte Auslegung) für zum 31. Dezember 2025 amtierende Anteilseignervertreter im Aufsichtsrat

		Feste Vergütung		Ausschussvergütung		Sitzungsgeld		Gesamtvergütung
		EUR	%	EUR	%	EUR	%	EUR
Ulrich Grillo	2025	200.000	50,4	175.000	44,1	22.000	5,5	397.000
Vorsitzender des Aufsichtsrats	2024	200.000	50,4	175.000	44,1	22.000	5,5	397.000
Dr.-Ing. Dr.-Ing. E. h. Klaus Draeger	2025	100.000	70,9	30.000	21,3	11.000	7,8	141.000
	2024	100.000	74,9	21.530	16,1	12.000	9,0	133.530
Saori Dubourg	2025	100.000	76,9	20.000	15,4	10.000	7,7	130.000
	2024	63.388	78,2	12.678	15,6	5.000	6,2	81.066
Prof. Sigmar Gabriel <sup>1</sup>	2025	63.836	77,3	12.767	15,5	6.000	7,3	82.603
	2024	-	-	-	-	-	-	-
Prof. Dr. Andreas Georgi	2025	100.000	67,6	35.000	23,6	13.000	8,8	148.000
	2024	100.000	62,3	43.388	27,1	17.000	10,6	160.388
Prof. Dr. Susanne Hannemann <sup>2</sup>	2025	36.438	63,0	16.397	28,4	5.000	8,6	57.836
	2024	100.000	57,6	61.475	35,4	12.000	6,9	173.475
Sabina Jeschke <sup>1</sup>	2025	63.836	77,3	12.767	15,5	6.000	7,3	82.603
	2024	-	-	-	-	-	-	-
Louise Öfverström	2025	100.000	49,3	90.000	44,3	13.000	6,4	203.000
	2024	100.000	53,6	73.525	39,4	13.000	7,0	186.525
Marc Tüngler	2025	100.000	64,8	42.397	27,5	12.000	7,8	154.397
	2024	63.388	77,2	12.678	15,4	6.000	7,3	82.066
Klaus-Günter Vennemann <sup>2</sup>	2025	36.438	82,7	3.644	8,3	4.000	9,1	44.082
	2024	100.000	82,6	10.000	8,3	11.000	9,1	121.000

<sup>1</sup> Seit 13. Mai 2025

<sup>2</sup> Bis einschl. 13. Mai 2025

Werte ohne Umsatzsteuer

Die im Geschäftsjahr 2025 amtierenden Vertreter der Arbeitnehmer im Aufsichtsrat erhalten für das Geschäftsjahr 2025 folgende Vergütung.

#### Gewährte und geschuldete Vergütung (erdienungsorientierte Auslegung) für zum 31. Dezember 2025 amtierende Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat

		Feste Vergütung		Ausschussvergütung		Sitzungsgeld		Gesamtvergütung
		EUR	%	EUR	%	EUR	%	EUR
Dr. Daniel Hay <sup>1</sup>	2025	150.000	55,8	100.000	37,2	19.000	7,1	269.000
Stellv. Vorsitzender des Aufsichtsrats	2024	150.000	54,7	100.000	36,5	24.000	8,8	274.000
Ralf Bolm <sup>1</sup>	2025	100.000	63,3	45.000	28,5	13.000	8,2	158.000
	2024	100.000	63,3	45.000	28,5	13.000	8,2	158.000
Martin Wolfgang Hoffmann <sup>1,2</sup>	2025	100.000	77,9	18.356	14,3	10.000	7,8	128.356
	2024	-	-	-	-	-	-	-
Murat Küplemez <sup>1</sup>	2025	100.000	73,6	22.945	16,9	13.000	9,6	135.945
	2024	100.000	90,9	-	-	10.000	9,1	110.000
Dr. Michael Mielke	2025	100.000	92,6	-	-	8.000	7,4	108.000
	2024	100.000	90,9	-	-	10.000	9,1	110.000
Yvonne Möller <sup>1,3</sup>	2025	40.274	79,0	7.726	15,1	3.000	5,9	51.000
	2024	-	-	-	-	-	-	-
Dagmar Muth <sup>1</sup>	2025	100.000	72,5	30.000	21,7	8.000	5,8	138.000
	2024	100.000	71,4	30.000	21,4	10.000	7,1	140.000
Barbara Resch <sup>1,4</sup>	2025	58.082	87,4	4.384	6,6	4.000	6,0	66.466
	2024	100.000	93,5	-	-	7.000	6,5	107.000
Sven Schmidt <sup>1</sup>	2025	100.000	55,6	65.000	36,1	15.000	8,3	180.000
	2024	100.000	55,9	65.000	36,3	14.000	7,8	179.000

<sup>1</sup> 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.

<sup>2</sup> Seit 1. Januar 2025 (für Rheinhard Müller bis 31. Dezember 2024)

<sup>3</sup> Seit 7. August 2025

<sup>4</sup> Bis einschl. 31. Juli 2025

Werte ohne Umsatzsteuer

## RHEINMETALL IN ZAHLEN

### AN UNSERE AKTIONÄRE

Statement des Vorstands  
Bericht des Aufsichtsrats

### ZUSAMMENGEFASSTER LAGEBERICHT

Grundlagen des Rheinmetall-Konzerns  
Wirtschaftsbericht  
Risiko- und Chancenbericht  
Prognosebericht  
Konzern-Nachhaltigkeitserklärung  
Corporate Governance  
Vergütungsbericht  
Nachtragsbericht

### KONZERNABSCHLUSS

Konzern-Gewinn- und Verlustrechnung  
Konzern-Gesamtergebnisrechnung  
Konzernbilanz  
Konzernkapitalflussrechnung  
Konzern-Eigenkapitalveränderungsrechnung  
Konzernanhang

### WEITERE INFORMATIONEN

Bestätigungsvermerk  
Prüfungsvermerk zur Konzern-Nachhaltigkeitserklärung  
Versicherung der gesetzlichen Vertreter  
Finanzkalender und Impressum

## 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 Vollzeitäquivalenzbasis dar.

### Vergleichende Darstellung Vorstand

	2025	Veränderung 2025/2024 <sup>1</sup>	2024	Veränderung 2024/2023 <sup>1</sup>	2023	Veränderung 2023/2022 <sup>1</sup>	2022	Veränderung 2022/2021 <sup>1</sup>	2021
	TEUR	%	TEUR	%	TEUR	%	TEUR	%	TEUR
<b>Zum 31. Dezember 2025 amtierende Vorstandsmitglieder</b>									
Armin Papperger	8.399	149,5	3.367	15,5	2.915	15,3	2.527	-45,0	4.595
Klaus Neumann	1.813	-	-	-	-	-	-	-	-
Dr. Vera Saal <sup>2</sup>	543	-	-	-	-	-	-	-	-
René Gansauge	2.022	-	-	-	-	-	-	-	-
<b>Ehemalige Vorstandsmitglieder</b>									
Dr. Ursula Biernert-Kloß <sup>3</sup>	6.539	1.323,2	459	-	-	-	-	-	-
Peter Sebastian Krause	1.710	21,4	1.408	14,0	1.235	14,5	1.079	-43,5	1.910
Dagmar Steinert	172	-89,8	1.684	14,9	1.465	1.302,6	104	-	-
Helmut P. Merch	2.521	454,9	454	1,0	450	-67,7	1.394	-43,1	2.451
Jörg Grotendorst	-	-	-	-	-	-100,0	600	-81,1	3.170
Klaus Eberhardt	494	-	494	-	494	14,0	433	-	433
Horst Binnig	217	1,0	215	1,0	213	-	213	1,0	211

<sup>1</sup> Die prozentuale Veränderung basiert auf genauen, nicht gerundeten EUR-Werten.

<sup>2</sup> Seit 1. September 2025

<sup>3</sup> Bis 31. August 2025

## RHEINMETALL IN ZAHLEN

### AN UNSERE AKTIONÄRE

Statement des Vorstands  
Bericht des Aufsichtsrats

### ZUSAMMENGEFASSTER LAGEBERICHT

Grundlagen des Rheinmetall-Konzerns  
Wirtschaftsbericht  
Risiko- und Chancenbericht  
Prognosebericht  
Konzern-Nachhaltigkeitserklärung  
Corporate Governance  
Vergütungsbericht  
Nachtragsbericht

### KONZERNABSCHLUSS

Konzern-Gewinn- und Verlustrechnung  
Konzern-Gesamtergebnisrechnung  
Konzernbilanz  
Konzernkapitalflussrechnung  
Konzern-Eigenkapitalveränderungsrechnung  
Konzernanhang

### WEITERE INFORMATIONEN

Bestätigungsvermerk  
Prüfungsvermerk zur Konzern-Nachhaltigkeitserklärung  
Versicherung der gesetzlichen Vertreter  
Finanzkalender und Impressum

### Vergleichende Darstellung Aufsichtsrat

	2025	Veränderung 2025/2024 <sup>1</sup>	2024	Veränderung 2024/2023 <sup>1</sup>	2023	Veränderung 2023/2022 <sup>1</sup>	2022	Veränderung 2022/2021 <sup>1</sup>	2021
	TEUR	%	TEUR	%	TEUR	%	TEUR	%	TEUR
<b>Zum 31. Dezember 2025 amtierende Aufsichtsratsmitglieder</b>									
Dipl.-Kfm. Ulrich Grillo	397	-	397	19,9	331	-	331	10,9	299
Dr.-Ing. Dr. Ing. E. h. Klaus Draeger	141	5,6	134	17,1	114	-0,9	115	8,5	106
Saori Dubourg	130	60,4	81	-	-	-	-	-	-
Prof. Sigmar Gabriel <sup>2</sup>	83	-	-	-	-	-	-	-	-
Prof. Dr. Andreas Georgi	148	-7,7	160	17,1	137	-13,2	158	-0,7	159
Prof. Dr. Sabina Jeschke <sup>2</sup>	83	-	-	-	-	-	-	-	-
Louise Öfverström	203	8,8	187	38,2	135	59,6	85	-	-
Marc Tüngler	154	88,2	82	-	-	-	-	-	-
Dr. Daniel Hay	269	-1,8	274	23,4	222	0,9	220	11,4	198
Ralf Bolm	158	-	158	17,9	134	0,8	133	16,7	114
Martin Wolfgang Hoffmann <sup>3</sup>	128	-	-	-	-	-	-	-	-
Murat Küplemez	136	23,6	110	13,4	97	51,1	64	-	-
Dr. Michael Mielke	108	-1,8	110	13,4	97	-2,0	99	8,8	91
Yvonne Möller <sup>4</sup>	51	-	-	-	-	-	-	-	-
Dagmar Muth	138	-1,4	140	13,8	123	-0,4	123	18,7	104
Sven Schmidt	180	0,6	179	18,5	151	-	151	21,6	124
<b>Im Geschäftsjahr 2025 ausgeschiedene Aufsichtsratsmitglieder</b>									
Reinhard Müller <sup>5</sup>	-	-100,0	163	24,4	131	-1,0	132	10,7	120
Prof. Dr. Susanne Hannemann <sup>6</sup>	58	-66,7	173	5,8	164	7,6	152	33,7	114
Barbara Resch <sup>7</sup>	66	-37,9	107	11,5	96	-3,0	99	11,2	89
Klaus-Günter Vennemann <sup>6</sup>	44	-63,6	121	11,0	109	-0,9	110	9,5	101
<b>Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer</b>									
Durchschnittliche Vergütung	97	3,6	93	2,4	91	4,5	87	1,3	86
<b>Ertragsentwicklung</b>									
Jahresüberschuss der Rheinmetall AG in MioEUR	314	-29,8	447	10,9	403	108,8	193	7,2	180
Bereinigtes EBT des Rheinmetall-Konzerns in MioEUR	1.789	31,5	1.360	61,7	841	15,0	731	30,8	559

<sup>1</sup> Die prozentuale Veränderung basiert auf genauen, nicht gerundeten EUR-Werten.

<sup>2</sup> Seit 13. Mai 2025

<sup>3</sup> Seit 1. Januar 2025

<sup>4</sup> Seit 7. August 2025

<sup>5</sup> Bis 31. Dezember 2024

<sup>6</sup> Bis einschl. 13. Mai 2025

<sup>7</sup> Bis einschl. 31. Juli 2025