Gemäß § 120a Abs. 1 AktG beschließt die Hauptversammlung einer börsennotierten Gesellschaft über die Billigung des Vergütungssystems für die Vorstandsmitglieder bei jeder wesentlichen Änderung des Systems, mindestens jedoch alle vier Jahre.

Der Aufsichtsrat hat am 19. März 2021 ein Vergütungssystem für die Vorstandsmitglieder beschlossen, das den Vorgaben des ARUG II entspricht und die Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex berücksichtigt. Der Aufsichtsrat hat der Hauptversammlung am 18. Mai 2021 vorgeschlagen, das nachstehend abgedruckte Vergütungssystem für die Vorstandsmitglieder zu billigen.

Das System zur Vergütung der Vorstandsmitglieder wurde – wie nachstehend abgedruckt – von der Hauptversammlung am 18. Mai 2021 mit der erforderlichen Mehrheit gebilligt. Dabei wurden 88.506.930 gültige Stimmen abgegeben. Dies entspricht 84,29 % des eingetragenen Grundkapitals.

Es stimmten ab mit

Ja	86.715.627 Stimmen,	das entspricht 97,98 % der gültig abgegebenen Stimmen.
Nein	1.791.303 Stimmen,	das entspricht 2,02 % der gültig abgegebenen Stimmen.

System zur Vergütung der Vorstandsmitglieder der HENSOLDT AG

Die HENSOLDT AG (im Folgenden "HENSOLDT AG" oder "Gesellschaft") verfolgt das Ziel, ihre Stellung als HighTechPionier und spezialisierter Anbieter von elektronischen Sensorlösungen im Verteidigungs- und Sicherheitsbereich mit einem Portfolio Schwerpunkt auf hochwertigen Sensoren in den Bereichen Radar, elektronische Kriegsführung, Avionik und Optronik in Europa zu festigen und ihren Wachstumskurs fortzusetzen. Dieses ambitionierte Ziel erfordert den Einsatz und die Leidenschaft aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, allem voran die strategische und engagierte Leitung der Gesellschaft durch den Vorstand. Der Aufsichtsrat unterstützt die Geschäftsstrategie des Vorstands und schlägt der Hauptversammlung ein System zur Vergütung der Vorstandsmitglieder vor, das der strategischen Zielsetzung entspricht. Zudem setzt das hier vorgeschlagene System zur Vergütung die neuen gesetzlichen Vorgaben und die Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex in der von der Regierungskommission am 16. Dezember 2019 beschlossenen Fassung ("DCGK") um.

I. Beitrag zur Förderung der Geschäftsstrategie und zur langfristigen Entwicklung der Gesellschaft

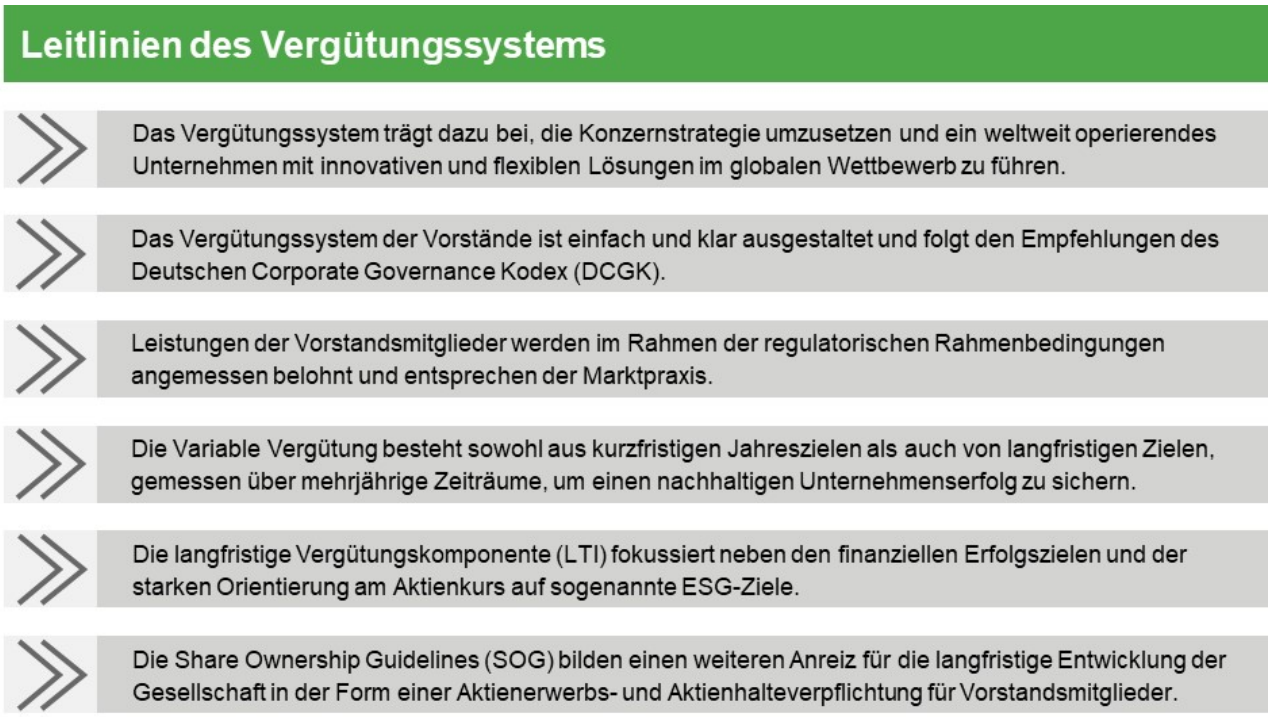
Das neue System zur Vergütung der Vorstandsmitglieder ("Vergütungssystem") der HENSOLDT AG ist darauf angelegt, einen Beitrag zur Förderung der Geschäftsstrategie und zur langfristigen Entwicklung der Gesellschaft und ihrer verbundenen Unternehmen zu leisten. Das geschieht vor allem durch eine einfache Ausgestaltung der Vorstandsvergütung mit einer klaren Anreizstruktur für die Vorstandsmitglieder. Das Vergütungssystem ist so strukturiert, dass es die Leistungen der Vorstandsmitglieder angemessen belohnt und dabei sämtlichen regulatorischen Vorgaben, den Empfehlungen des DCGK und der Marktpraxis entspricht. Die variable Vergütung ist so ausgestaltet, dass sie sowohl das Erreichen von kurzfristigen Jahreszielen (Short Term Incentive, STI) als auch von langfristigen Zielen, gemessen über mehrjährige Zeiträume, honoriert. Auf diese Weise soll vermieden werden, dass der Vorstand aus Gründen der kurzfristigen Optimierung seiner Bezüge Entscheidungen trifft, die keinen nachhaltigen Geschäftserfolg versprechen. Im Rahmen der langfristigen Vergütungskomponente (Long Term Incentive, LTI) treten neben die finanziellen Erfolgsziele und die starke Orientierung am Aktienkurs als sogenannte ESG-Ziele Erfolgsparameter aus den Bereichen Environment, Social und Governance. In den aktuellen Vorstandsanstellungsverträgen sind diese ESG-Ziele das Ziel "Diversity", das auf die Erreichung bestimmter Frauenquoten auf verschiedenen Unternehmensebenen gerichtet ist, und das Ziel "Climate Impact", durch das eine Steigerung des Anteils erneuerbarer Energien an der durch die HENSOLDT-Gruppe verbrauchten Energie, eine Senkung des CO2-Ausstoßes und eine Verringerung der Verwendung volatiler flüchtiger organischer Verbindungen (Volatile Organic Compounds, VOCs) angestrebt wird.

Schließlich enthält das neue Vergütungssystem einen weiteren Anreiz für die langfristige Entwicklung der Gesellschaft in der Form einer Aktienerwerbs- und Aktienhalteverpflichtung (sog. SOG, Share Ownership Guidelines). Die Vorstandsmitglieder sind danach verpflichtet, innerhalb von vier Jahren einen bestimmten Betrag in Aktien der Gesellschaft anzulegen und diese Aktien bis zum Ende ihres Vorstandsanstellungsvertrags und teilweise darüber hinaus zu halten.

In alledem trägt das Vergütungssystem der anspruchsvollen Aufgabe der Vorstandsmitglieder Rechnung, die Konzernstrategie umzusetzen und ein weltweit operierendes Unternehmen mit innovativen und flexiblen Lösungen im globalen Wettbewerb zu führen. Die Vorstandsvergütung soll zugleich marktgerecht und wettbewerbsfähig sein, damit die Gesellschaft kompetente und

dynamische Vorstandsmitglieder für sich gewinnen kann. Daher soll das Vergütungssystem in dem vorgegebenen Rahmen dem Aufsichtsrat die Möglichkeit geben, flexibel auf ein sich änderndes Markt- und Wettbewerbsumfeld zu reagieren.

Das Vergütungssystem entspricht den Vorgaben des Aktiengesetzes nach einem klaren und verständlichen Vergütungssystem und folgt wie nachfolgend dargestellt den Empfehlungen des DCGK.



II. Verfahren zur Fest- und Umsetzung sowie zur Überprüfung des Vergütungssystems

Der Aufsichtsrat setzt die Vergütung der einzelnen Vorstandsmitglieder auf der Basis des von der Hauptversammlung gebilligten Vergütungssystems fest.

Der Aufsichtsrat hat das neue Vergütungssystem in seiner Sitzung am 19. März 2021 beschlossen, nachdem das Präsidium des Aufsichtsrats sich zuvor mit dem neuen Vergütungssystem und möglichen Alternativen befasst hatte. Der Aufsichtsrat hat sich in der Vorbereitung ferner durch einen – vom Vorstand und vom Unternehmen unabhängigen – externen Vergütungsexperten beraten und unterstützen lassen. Der externe Vergütungsexperte hat für den Aufsichtsrat auch die Üblichkeit der Vorstandsvergütung geprüft und bestätigt.

Die Hauptversammlung beschließt über die Billigung des vom Aufsichtsrat vorgelegten Vergütungssystems. Für den Fall, dass die Hauptversammlung das Vergütungssystem nicht billigt, hat der Aufsichtsrat spätestens in der nächsten ordentlichen Hauptversammlung ein überprüftes Vergütungssystem zum Beschluss vorzulegen. Bei jeder wesentlichen Änderung des Vergütungssystems, mindestens jedoch alle vier Jahre, wird die Hauptversammlung der HENSOLDT AG erneut über die Billigung des vom Aufsichtsrat vorgelegten Vergütungssystems für die Vorstandsmitglieder beschließen. Die Hauptversammlung kann auf einen Antrag von Aktionären, deren

Anteile zusammen 5 % des Grundkapitals oder den anteiligen Betrag von EUR 500.000 erreichen, die festgelegte Maximalvergütung herabsetzen.

Das Gesetz erlaubt es, dass der Aufsichtsrat vorübergehend von dem Vergütungssystem abweichen kann, wenn dies im Interesse des langfristigen Wohlergehens der Gesellschaft notwendig ist und das Vergütungssystem das Verfahren des Abweichens sowie die Bestandteile des Vergütungssystems nennt, von denen abgewichen werden kann. Verfahrensmäßig setzt ein solches Abweichen einen ausdrücklichen Beschluss des Aufsichtsrats voraus, in dem konkret die Dauer der Abweichung sowie die Abweichung als solche, aber auch der Grund hierfür (also warum das langfristige Wohlergehen der Gesellschaft die Abweichung erfordert) in angemessener Form beschrieben sind. Sachlich kann der Aufsichtsrat von sämtlichen Vergütungskomponenten abweichen, und zwar sowohl von dem jeweiligen relativen Anteil der einzelnen Vergütungsbestandteile als auch von ihren jeweiligen Voraussetzungen. Der Aufsichtsrat kann auch das Festgehalt im Einzelfall vorübergehend anders festsetzen, wenn dies im Interesse des langfristigen Wohlergehens der Gesellschaft liegt, nicht jedoch die von der Hauptversammlung festgelegte Maximalvergütung überschreiten.

Der Aufsichtsrat soll entsprechend der Empfehlung des DCGK die Möglichkeit haben, außergewöhnlichen Entwicklungen in angemessenem Rahmen Rechnung zu tragen. In begründeten Fällen soll eine variable Vergütung einbehalten oder zurückgefordert werden können. Die Voraussetzungen für die Umsetzung dieser Empfehlungen wird die Gesellschaft durch entsprechende Vereinbarungen in den Anstellungsverträgen schaffen, insbesondere durch eine sogenannte Clawback-Klausel (dazu unten unter X. und XI.).

Das Präsidium des Aufsichtsrats wird auch nach einem das Vergütungssystem bestätigenden Beschluss der Hauptversammlung regelmäßig die Angemessenheit und Struktur des Vergütungssystems prüfen und hierüber jeweils im Rahmen der jährlichen Feststellung der konkreten Zielerreichung beraten. Bei Bedarf wird das Präsidium des Aufsichtsrats dem Aufsichtsrat Anpassungen vorschlagen.

Der Aufsichtsrat sieht derzeit keine Interessenkonflikte, denen einzelne Mitglieder des Aufsichtsrats im Zusammenhang mit dem Vergütungssystem und der Vorstandsvergütung unterliegen würden. Insbesondere steht die in der Satzung der HENSOLDT AG geregelte Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder in keinem Zusammenhang mit der Vorstandsvergütung. Zur Vermeidung von Interessenkonflikten wird der Aufsichtsrat darüber hinaus darauf achten, dass eine etwaige Mandatierung eines externen Vergütungsberaters unmittelbar durch den Aufsichtsrat erfolgt und der Vergütungsberater damit vom Vorstand und vom Unternehmen unabhängig ist.

III. Geltung des neuen Vergütungssystems

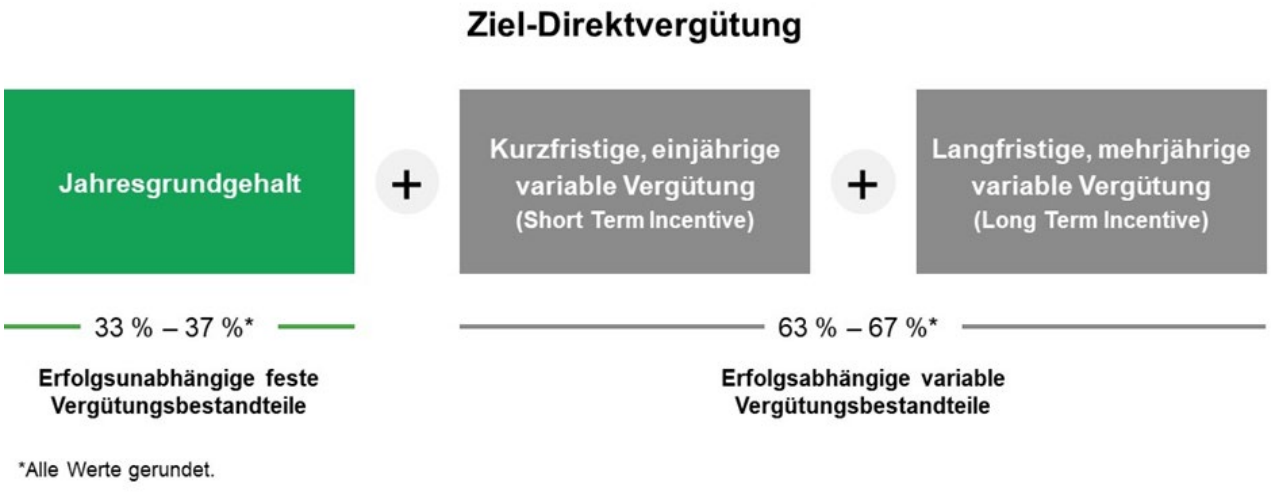
Das neue Vergütungssystem gilt mit sofortiger Wirkung. Anpassungen der derzeit geltenden Vorstandsanstellungsverträge sind hierfür nicht erforderlich, da die Regelungen zur Vergütung in den Vorstandsanstellungsverträgen mit den Vorgaben des Vergütungssystems bereits übereinstimmen.

IV. Struktur des neuen Vergütungssystems Vergütungsbestandteile und relativer Anteil an der Vergütung

Das Vergütungssystem besteht aus erfolgsunabhängigen (festen) und erfolgsabhängigen (variablen) Vergütungsbestandteilen.

- Die erfolgsunabhängige Vergütung besteht aus einem festen Jahresgrundgehalt, aus Nebenleistungen (namentlich Versicherungsbeiträge, Dienstwagen, Kosten für Heimreisen, unter Umständen einem Zuschuss zu den Kosten einer Zweitwohnung in örtlicher Nähe zum Sitz der Gesellschaft) sowie einer Teilnahme an der betrieblichen Altersversorgung.
- Die erfolgsabhängige Vergütung besteht aus einer kurzfristigen, einjährigen Vergütung (STI-Jahresbonus) und einer langfristigen, mehrjährigen Vergütung (LTI-Bonus). Bei Neubestellungen kann der Aufsichtsrat den neu eintretenden Vorstandsmitgliedern die variablen Bezüge in einem angemessenen Umfang für einen begrenzten Zeitraum garantieren.

Der Aufsichtsrat legt für jedes Vorstandsmitglied innerhalb des von der Hauptversammlung vorgegebenen Rahmens der Maximalvergütung die Höhe des festen Jahresgrundgehalts und die Höhe des STI-Jahresbonus und des LTI-Bonus jeweils bei einer unterstellten Zielerreichung von 100 % fest (die Summe aus festem Jahresgrundgehalt sowie STI-Jahresbonus und LTI-Bonus bei jeweils unterstellter Zielerreichung von 100 % die "Ziel-Direktvergütung"). Dabei wird im neuen Vergütungssystem die erfolgsabhängige, variable Vergütung für die Vorstandsmitglieder zwischen 63 % und 67 % (jeweils gerundet) der gesamten Ziel-Direktvergütung ausmachen. Die langfristige Vergütungskomponente macht bei den Vorstandsmitgliedern zwischen 35 % und 36 % (jeweils gerundet) der gesamten Ziel-Direktvergütung aus. Die kurzfristige Vergütungskomponente macht bei den Vorstandsmitgliedern zwischen 28 % und 31 % (jeweils gerundet) der gesamten Ziel-Direktvergütung aus. Durch eine Übergewichtung der langfristigen, mehrjährigen Vergütung (LTI) gegenüber der kurzfristigen, einjährigen Vergütung (STI) ist die Vergütungsstruktur auf eine nachhaltige Entwicklung und langfristige Wertsteigerung des Unternehmens ausgerichtet. Innerhalb der variablen Vergütung macht der Zielbetrag LTI zwischen 54 % und 57 % (jeweils gerundet) und der Zielbetrag STI zwischen 43 % und 46 % (jeweils gerundet) aus.

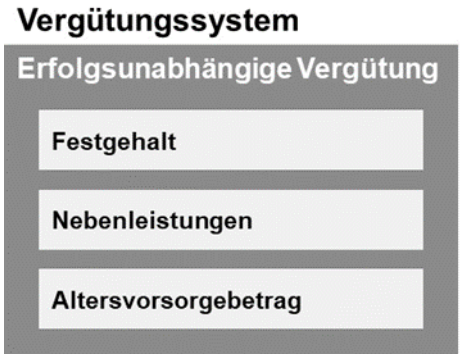


*Alle Werte gerundet.

Die Ziel-Gesamtvergütung ergibt sich aus der Summe der Ziel-Direktvergütung plus Nebenleistungen und Altersvorsorgebetrag, die allerdings durch das Vergütungssystem der Höhe nach nicht vorgegeben sind. Der relative Anteil der Festvergütung und der erfolgsabhängigen variablen Vergütungsbestandteile liegt daher– rein rechnerisch – unter den oben genannten relativen Anteilen (Prozentsätzen) an der Ziel-Direktvergütung. Die genauen Werte werden künftig im jährlichen Vergütungsbericht ausgewiesen.

V. Erfolgsunabhängige feste Vergütungsbestandteile

Die erfolgsunabhängige Vergütung besteht aus Festgehalt, Nebenleistungen sowie einem Altersvorsorgebetrag.



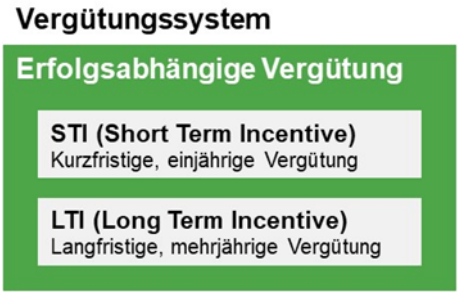
- **Festgehalt:** Das feste Jahresgrundgehalt wird in zwölf gleichen Monatsraten unter Einbehaltung gesetzlicher Abzüge nachträglich zum Monatsende ausbezahlt. Bei einem unterjährigen Ein- oder Austritt des Vorstandsmitglieds wird das Festgehalt anteilig (*pro rata temporis*) gewährt.

- **Nebenleistungen:** Die vertraglich zugesicherten Nebenleistungen enthalten im Wesentlichen übliche Zusatzleistungen wie Beiträge zu Versicherungen (z. B. Gruppenunfallversicherung, Risikolebensversicherung sowie Kranken-/Pflegeversicherung) und die Stellung eines Dienstwagens, der auch privat genutzt werden kann. Daneben werden als Nebenleistung auch Sicherheitsaufwendungen (einschließlich von baulichen Maßnahmen an den Privatwohnungen) im Rahmen eines Konzepts zum Schutz der Vorstandmitglieder von der Gesellschaft getragen. Als weitere Nebenleistungen können außerdem bei Bedarf die Übernahme der Kosten für Heimreisen des Vorstandsmitglieds zu seinem Erstwohnsitz und ein Wohnkostenzuschuss für einen Zweitwohnsitz in der Nähe des Sitzes der HENSOLDT AG hinzukommen. Die maximale Höhe der Nebenleistungen wird durch den Aufsichtsrat jeweils für das bevorstehende Geschäftsjahr festgelegt.

- **Altersvorsorgebetrag:** Das Vorstandsmitglied nimmt während der Dauer des Bestehens des Vorstandsanstellungsvertrags an der betrieblichen Altersversorgung nach Maßgabe der für Leitende Angestellte und Executives geltenden Regelungen der Pensionszusage teil. Die betriebliche Altersversorgung wird in Form einer Direktzusage gewährt. Darüber hinaus gewährt die Gesellschaft (abgesehen von Beiträgen zu einer Risikolebensversicherung, die Teil der Nebenleistungen sind) keine Alters-, Hinterbliebenen- oder Invaliditätsversorgung, insbesondere keine weiteren leistungsorientierten Versorgungszusagen, für welche Rückstellungen zu bilden wären. Ein Überbrückungsgeld oder sonstige Formen von Vorruhestandsregelungen sieht das Vergütungssystem nicht vor.

VI. Erfolgsabhängige variable Vergütungsbestandteile

Die erfolgsabhängige variable Vergütung besteht aus dem STI-Jahresbonus und dem LTI-Bonus.



- **Kurzfristige, einjährige variable Vergütung (STI-Jahresbonus):** Alle Vorstandsmitglieder erhalten einen Anspruch auf eine kurzfristige, einjährige erfolgsabhängige Vergütung ("STI-Jahresbonus"). Grundlage für die Bestimmung der Höhe des STI-Jahresbonus ist der Zielbetrag ("STI-Zielbetrag"). Der STI-Zielbetrag ist der Betrag, der einem Vorstandsmitglied zusteht, wenn es die STI-Jahresziele zu genau 100 % erreicht.

  Der in den Vorstandsanstellungsverträgen vereinbarte STI-Zielbetrag kann vom Aufsichtsrat für das jeweilige Geschäftsjahr nach pflichtgemäßem Ermessen angemessen angepasst werden. Bei einem unterjährigen Ein- oder Austritt des Vorstandsmitglieds wird der STI-Zielbetrag anteilig (*pro rata temporis*) ermittelt und festgelegt. Werden die STI-Jahresziele übertroffen, kann der Auszahlungsbetrag für den Jahresbonus über dem STI-Zielbetrag liegen. Der Auszahlungsbetrag für den Jahresbonus ist jedoch auf maximal 150 % des STI-Zielbetrags begrenzt.

Der STI-Jahresbonus wird für jedes Geschäftsjahr berechnet und hängt von der Erreichung von Zielwerten für die drei STI-Bonuskomponenten Free Cashflow, EBITDA und Umsatz, jeweils auf konsolidierter Basis für die HENSOLDT-Gruppe, ab. Der Aufsichtsrat verabschiedet die Zielwerte jährlich vor Beginn oder zu Anfang des Geschäftsjahres im Rahmen der Festlegung des jährlichen Budgets nach billigem Ermessen.

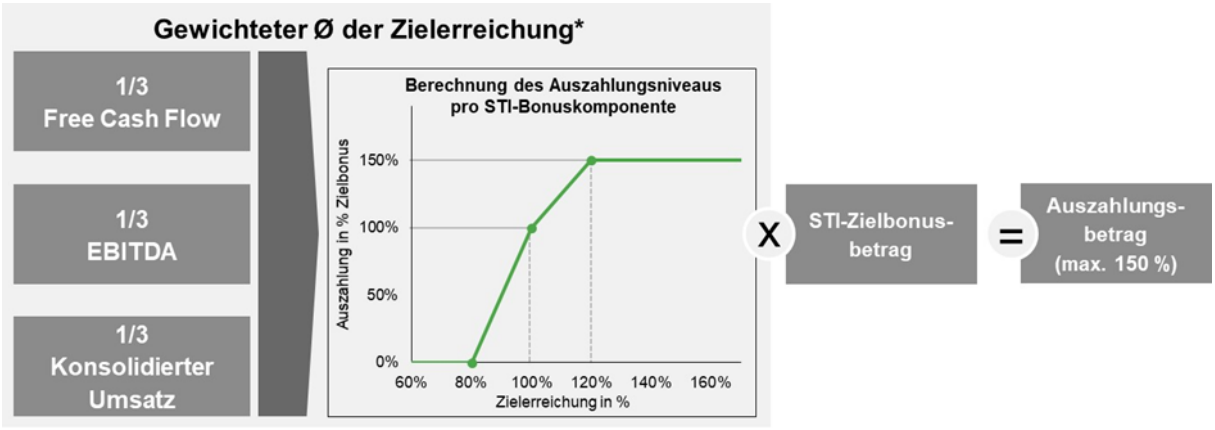
- Der Free Cash Flow ist der Operating Cash Flow abzüglich der Investitionen zuzüglich der Desinvestitionen. Operating Cash Flow ist definiert als EBITDA abzüglich Auszahlungen für Investitionen in das Anlagevermögen und Veränderung des Working Capital im engeren Sinne (Vorräte, Forderungen und Verbindlichkeiten aus Lieferungen und Leistungen).
- EBITDA ist der Gewinn vor Zinsen, Steuern, Abschreibungen auf Sachanlagen und Abschreibungen auf immaterielle Vermögensgegenstände.
- Konsolidierter Umsatz ist die Summe der nach den einschlägigen Rechnungslegungsvorschriften (insbesondere IFRS) als Konzernumsatz ausgewiesenen (und testierten) Lieferungen und sonstigen Leistungen.

Die drei STI-Bonuskomponenten sind jeweils gleich gewichtet, d.h. sie fließen jeweils zu einem Drittel in die Berechnung der Zielerreichung für den STI-Jahresbonus ein.

Der Aufsichtsrat ermittelt nach dem Ende des Geschäftsjahrs auf der Basis der Ist-Werte, die sich aus dem testierten Konzernabschluss ergeben, die STI-Zielerreichung und legt danach den Auszahlungsbetrag des STI-Jahresbonus fest. Dabei ist der Aufsichtsrat berechtigt, aber nicht verpflichtet, nach Erörterung mit dem Vorstandsmitglied Sonder- und Einmaleffekte zu bereinigen. Für eine solche Normalisierung kann der Aufsichtsrat oder ein Ausschuss des Aufsichtsrats allgemeine Grundsätze aufstellen.

Die Berechnung der Zielerreichung für die jeweilige STI-Bonuskomponente richtet sich nach den folgenden Vorgaben:

- Bei Unterschreiten eines Zielwerts für eine STI-Bonuskomponente vermindert sich der jeweilige Bonusanteil linear im Verhältnis 1:5, d.h. pro Unterschreitung des jeweiligen Zielwerts um einen Prozentpunkt verringert sich der jeweilige Bonusanteil um fünf Prozentpunkte. Bei Erreichen von nur 80 % oder weniger des Zielwerts einer STI-Bonuskomponente entfällt der Bonusanteil für diese STI-Bonuskomponente vollständig.
- Bei Überschreiten eines Zielwerts für eine STI-Bonuskomponente erhöht sich der jeweilige Bonusanteil linear im Verhältnis 1:2,5, d.h. pro Überschreitung des jeweiligen Zielwerts um einen Prozentpunkt erhöht sich der jeweilige Bonusanteil um 2,5-Prozentpunkte. Bei Erreichen von 120 % oder mehr des Zielwerts einer STI-Bonuskomponente beträgt der jeweilige Bonusanteil 150 %; d.h. jede STI-Bonuskomponente kann sich maximal bis zum 1,5-fachen des Bonusanteils erhöhen. Diese lineare Erhöhung des Bonusanteils erfolgt ausschließlich, wenn bei allen drei STI-Bonuskomponenten ein Zielwert von mehr als 80 % erreicht wurde. Wenn bei mindestens einer STI-Bonuskomponente nur 80 % oder weniger des Zielwerts erreicht wurde, beträgt der maximale jeweilige Bonusanteil für jede andere STI-Bonuskomponente 100 %.



*Eine Übererreichung der einzelnen STI-Bonuskomponenten ist nur möglich wenn bei allen drei STI-Bonuskomponenten ein Zielwert von mehr als 80 % erreicht wurde.

Alle Ansprüche des Vorstandsmitglieds auf einen STI-Jahresbonus verfallen, falls das Anstellungsverhältnis aus einem vom Vorstandsmitglied zu vertretenden wichtigen Grund i.S.d. § 626 BGB endet. Im Übrigen wird der STI-Jahresbonus bei Ausscheiden eines Vorstandsmitglieds während eines Geschäftsjahres, wenn nach Ablauf des Geschäftsjahres die entsprechenden Ziele erreicht sind, zeitanteilig (*pro rata temporis*) zum im Vorstandsanstellungsvertrag festgelegten Fälligkeitszeitpunkt gewährt.

- **Langfristige, mehrjährige variable Vergütung (LTI-Bonus):** Alle Vorstandsmitglieder erhalten einen Anspruch auf eine mehrjährige erfolgsabhängige Vergütung ("LTI-Bonus"). Grundlage für die Bestimmung der Höhe des LTI-Bonus ist der Zielbetrag ("LTI-Zielbetrag"), also der Betrag, der einem Vorstandsmitglied zusteht, wenn es die Mehrjahresziele zu 100 % erreicht. Der LTI-Bonus kann maximal 200 % des LTI-Zielbetrags (Cap) betragen. Die Performance-Periode des LTI-Bonus beträgt vier Jahre.

  Der Aufsichtsrat legt zu Beginn der jeweiligen vierjährigen Bemessungsperiode einer LTI-Bonustranche, spätestens bis zum Ende des ersten Quartals des jeweiligen Gewährungsjahres, nach billigem Ermessen die Zielwerte für jede der vier LTI-Bonuskomponenten der betreffenden LTI-Bonustranche für alle Vorstandsmitglieder einheitlich fest. Auf diese Weise erfolgt eine jährliche Überprüfung und Anpassung der Zielwerte für die vier LTI-Bonuskomponenten, jeweils bezogen auf die neu auszugebende LTI-Bonustranche.

  Der LTI-Bonus bemisst sich anhand der folgenden LTI-Bonuskomponenten: (i) zu 40 % anhand des relativen Total Shareholder Return (TSR) der Gesellschaft im Vergleich zum MDAX, (ii) zu 30 % anhand des Order Intake der HENSOLDT-Gruppe, sowie (iii) zu jeweils 15 % anhand von zwei ESG-Zielen. Darüber hinaus enthält der LTI-Bonus eine Koppelung an die Entwicklung des Aktienkurses während der Performance Periode (Performance Share Plan).

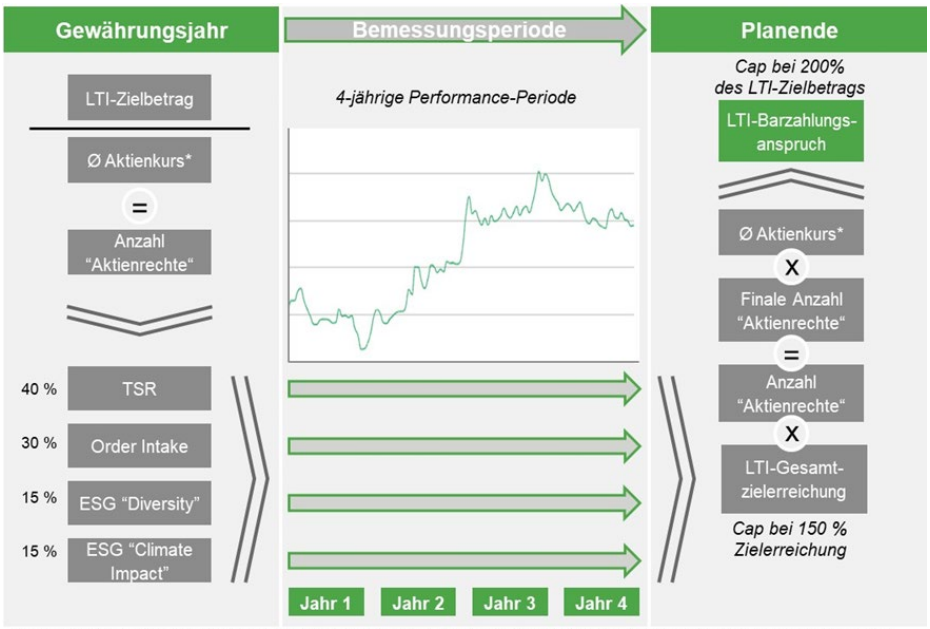
  Die Ermittlung der Zielerreichung der vorgenannten LTI-Bonuskomponenten erfolgt nach Ende der vierjährigen Performance-Periode auf Basis der Ist-Werte aus dem Konzernabschluss und / oder dem Lagebericht ("Gesamtzielerreichung LTI"). Die Gesamtzielerreichung LTI wird in einem Prozentsatz ausgedrückt. Die Zielerreichung für jede der LTI-Bonuskomponenten und die sich aus den einzelnen Zielerreichungswerten ergebende Gesamtzielerreichung LTI können maximal 150 % betragen.

Ferner wird durch den im Rahmen des LTI-Bonus anzuwendenden Performance Share Plan erreicht, dass die Höhe des LTI-Bonus noch stärker vom Aktienkurs der HENSOLDT AG abhängt. Das Vergütungssystem sieht Folgendes vor:

- Zu Beginn der jeweiligen Bemessungsperiode erhält das Vorstandsmitglied eine Anzahl virtueller Aktien ("Aktienrechte"), welche sich aus der Division des Zielbetrags durch den durchschnittlichen Kurs der Aktien der HENSOLDT AG im XETRA-Handelssystem der Frankfurter Wertpapierbörse (oder einem vergleichbaren Nachfolgesystem) während der ersten 60 Handelstage nach Beginn der jeweiligen Bemessungsperiode ergibt (Beispiel: Bei einem LTI-Zielbetrag in Höhe von EUR 400.000 und einem durchschnittlichen Aktienkurs von EUR 20 erhält das Vorstandsmitglied 20.000 Aktienrechte).
- Nach Ablauf der jeweiligen Bemessungsperiode wird die zu Beginn der Bemessungsperiode errechnete Zahl der Aktienrechte mit der aus der Zielerreichung der einzelnen LTI Bonuskomponenten ermittelten Gesamtzielerreichung der LTI-Bonuskomponenten multipliziert (Beispiel: Ist die Zahl der Aktienrechte 20.000 und liegt die Gesamtzielerreichung bei 150 %, ergibt sich daraus ein Wert von 30.000 Aktienrechten).
- Der auszuzahlende LTI-Bonus als Baranspruch ermittelt sich, indem die auf Grundlage der Zielerreichung errechnete Aktienzahl mit dem durchschnittlichen Kurs der Aktien der HENSOLDT AG im XETRA-Handelssystem der Frankfurter Wertpapierbörse (oder einem vergleichbaren Nachfolgesystem) während der letzten 60 Handelstage vor Ablauf des letzten Jahres der jeweiligen Bemessungsperiode multipliziert wird (Beispiel: Ist die Zahl der Aktienrechte 30.000 und liegt der durchschnittliche Aktienkurs bei EUR 25, erhält das Vorstandsmitglied - vorbehaltlich des Cap - EUR 750.000 (brutto)).

Aufgrund des Gesamtzielerreichungs-Cap von 150 % kann auch die Zahl der Aktienrechte nach Ablauf der jeweiligen Bemessungsperiode höchstens 150 % der Aktienrechte zu Beginn der jeweiligen Bemessungsperiode betragen. Der Auszahlungsbetrag des LTI-Bonus ist in jedem Fall bei 200 % des LTI-Zielbetrags begrenzt.

Graphisch funktioniert der LTI-Bonus mithin wie folgt:



*der HENSOLDT AG im XETRA-Handelssystem der Frankfurter Wertpapierbörse (oder einem vergleichbaren Nachfolgesystem) während der ersten 60 Handelstage nach Beginn bzw. während der letzten 60 Handelstage vor Ablauf der jeweiligen Bemessungsperiode.

Bei Ausscheiden eines Vorstandsmitglieds vor dem Ende einer Performance-Periode als sogenannter "Good Leaver" wird der LTI-Bonus, wenn nach Ablauf der Performance-Periode die entsprechenden Ziele erreicht sind, für das Ausscheidensjahr zeitanteilig (*pro rata tempo*ris) zum im Vorstandsanstellungsvertrag festgelegten Fälligkeitszeitpunkt gewährt. Für die dem Ausscheidensjahr vorangehenden Jahre, deren Bemessungsperioden noch laufen, wird der LTI-Bonus hingegen in vollem Umfang (entsprechend dem Umfang der Zielerreichung) gewährt. Scheidet das Vorstandsmitglied als sogenannter "Bad Leaver" aus den Diensten der Gesellschaft aus, entfallen sämtliche Ansprüche auf bis dahin noch nicht ausgezahlte Anteile des LTI-Bonus. Das Vorstandsmitglied ist ein "Bad Leaver" im Sinne der Regelungen zum LTI-Bonus, falls die Gesellschaft den Vorstandsanstellungsvertrag aus wichtigem Grund im Sinne des § 626 BGB kündigt, das Vorstandsmitglied sein Mandat niederlegt, ohne seinerseits hierfür einen wichtigen Grund zu haben oder der Vorstandsanstellungsvertrag durch eine Aufhebungsvereinbarung endet oder das Vorstandsmitglied freigestellt wird, wenn der Vorstandsanstellungsvertrag aus wichtigem Grund hätte gekündigt werden können.

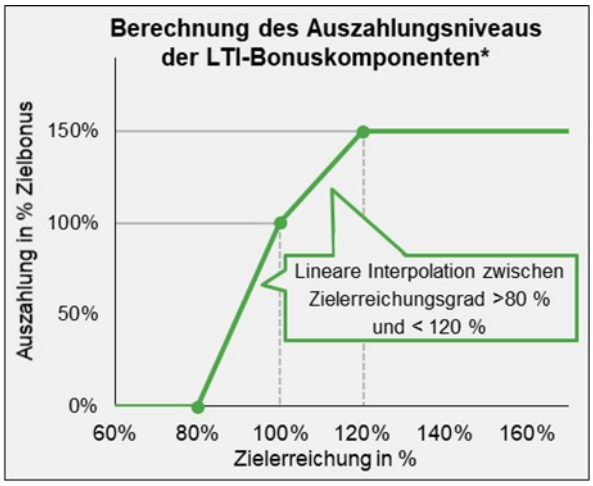
Der Aufsichtsrat kann die LTI-Bonuskomponenten in ihrer Gewichtung und Zusammensetzung nach pflichtgemäßem Ermessen verändern. Vorbehaltlich einer solchen Änderung gilt:

- Der relative TSR bezeichnet die Aktienkursentwicklung zuzüglich fiktiv reinvestierter Brutto-Dividenden während der vierjährigen Performanceperiode und wird auf Grundlage der Daten eines anerkannten Datenproviders (z. B. Bloomberg, Thomson Reuters) festgestellt. Zur Ermittlung der Zielerreichung wird während der vierjährigen Performanceperiode die TSR-Performance der Aktie der HENSOLDT AG ermittelt und der TSR-Performance des MDAX ("Peer Group") gegenübergestellt. Für die Berechnung des TSR in der Performanceperiode wird für die Aktie der HENSOLDT AG sowie den MDAX jeweils das arithmetische Mittel der Schlusskurse (mit allen verfügbaren Nachkommastellen) im XETRA-Handel der Deutsche Börse AG (oder einem an Stelle des XETRA-Systems tretenden Nachfolgesystems) über die letzten 60 Börsenhandelstage vor Beginn der Bemessungsperiode sowie über die letzten 60 Börsenhandelstage vor Ende der Bemessungsperiode ermittelt und in Relation gesetzt. Bei der Ermittlung des arithmetischen Mittels der Schlusskurse zum Ende der Bemessungsperiode werden zudem die fiktiv reinvestierten Brutto-Dividenden berücksichtigt.

  Die Zielerreichung der LTI-Bonuskomponente relativer TSR beträgt 100 %, wenn die TSR-Performance der Aktie der HENSOLDT AG der TSR-Performance des MDAX entspricht. Falls die TSR-Performance der Aktie der HENSOLDT AG bei 80 % (oder weniger) der TSR-Performance des MDAX liegt, ist die LTI-Bonuskomponente TSR mit 0 % anzusetzen. Zwischen 80 % und 100 % der relativen TSR-Performance wird linear interpoliert (d.h. die LTI-Bonuskomponente TSR beträgt zwischen 0 % (bei einer relativen TSR-Performance von 80 %) und 100 % (bei einer relativen TSR-Performance von 100 %). Falls die TSR-Performance der Aktie der HENSOLDT AG bei 120 % der TSR-Performance zum MDAX liegt, ist die Zielerreichung der LTI-Bonuskomponente TSR mit 150 % anzusetzen; zwischen den Werten von 100 % und 120 % wird linear interpoliert (d.h. die LTI-Bonuskomponente TSR beträgt zwischen 100 % (bei einer relativen TSR-Performance von 100 %) und 150 % (bei einer TSR-Performance von relativen 120 %). Diese lineare Erhöhung des Bonusanteils über 100 % hinaus erfolgt ausschließlich, wenn auch bei der LTI-Bonuskomponente Order Intake ein Zielwert von mehr als 80 % erreicht wurde. Wenn bei der LTI-Bonuskomponente Order Intake nur 80 % oder weniger des Zielwerts erreicht wurde, beträgt die maximale Zielerreichung der LTI-Bonuskomponente TSR höchstens 100 %.

- Order Intake bezeichnet die Summe der gemäß einschlägigen Rechnungslegungsvorschriften (insbesondere IFRS) als Order Intake ausgewiesenen Kundenaufträge und Bestellungen bei den Unternehmen der HENSOLDT-Gruppe während der vierjähren Bemessungsperiode (kumulierter Wert über vier Jahre). Der Zielwert für die LTI-Bonuskomponente Order Intake wird dabei einheitlich für den gesamten Vorstand festgelegt.

  Die Zielerreichung beträgt 100 %, wenn der tatsächliche Order Intake dem Zielwert für die LTI-Bonuskomponente Order Intake entspricht. Falls der Order Intake bei 80 % (oder weniger) des Zielwerts für diese LTI-Bonuskomponente liegt, ist die LTI-Bonuskomponente Order Intake mit 0 % anzusetzen, und falls der Order Intake bei 120 % des Zielwerts für diese LTI-Bonuskomponente liegt, ist die LTI-Bonuskomponente Order Intake mit 150 % anzusetzen; zwischen den Werten (zwischen 80 % und 100 % einerseits und zwischen 100 % und 120 % andererseits) wird linear interpoliert. Diese lineare Erhöhung des Bonusanteils über 100 % hinaus erfolgt ausschließlich, wenn auch bei der LTI-Bonuskomponente TSR ein Zielwert von mehr als 80 % erreicht wurde. Wenn bei der LTI-Bonuskomponente TSR nur 80 % oder weniger des Zielwerts erreicht wurde, beträgt die maximale Zielerreichung der LTI-Bonuskomponente Order Intake höchstens 100 %.



*Eine Übererreichung der einzelnen LTI-Bonuskomponenten ist nur möglich wenn bei jeweilig anderen LTI-Bonuskomponente ein Zielwert von mehr als 80 % erreicht wurde.

- Der Zielwert für die LTI-Bonuskomponente "Diversity" wird zu 100 % erreicht, wenn folgende Ziele für die Besetzung von Positionen in der HENSOLDT-Gruppe mit Frauen erreicht werden:

	LTI-Bonuskomponente "Diversity"		
	LTI-Bemessungsperiode	Zielwert %-Frauenanteil	Führungsebene
(i)	2021 – 2024	35 %	Executive Committee
(ii)	2021 – 2024	25 %	weltweiter Führungskreis
(iii)	2022 – 2025	27,5 %	weltweiter Führungskreis
(iv)	2023 – 2026	30 %	weltweiter Führungskreis

Die Feststellung, ob und in welchem Umfang das Vorstandsmitglied die Zielwerte der LTI-Bonuskomponente Diversity erreicht hat, erfolgt am Ende der jeweiligen vierjährigen Bemessungsperiode durch den Aufsichtsrat, der hierbei nach billigem Ermessen den erreichten Ist-Wert dem angestrebten Diversity-Ziel vergleicht und nach billigem Ermessen eine etwaige Unter- oder Übererfüllung berücksichtigen kann, maximal aber mit 150 % der vorgesehenen Gewichtung des ESG-Zieles Diversity. Bei seiner Entscheidung über die Zielerreichung wird der Aufsichtsrat insbesondere auch die Bemühungen des Vorstands zur Steigerung des Frauenanteils im Bereich der in der HENSOLDT-Gruppe angestellten Ingenieurinnen und den Erfolg dieser Bemühungen berücksichtigen.

- Der Zielwert für die LTI-Bonuskomponente "Climate Impact" berechnet sich danach, in welchem Umfang in Deutschland die drei Climate Impact-Ziele von den Unternehmen der HENSOLDT-Gruppe erreicht wurden. Die "Climate Impact-Ziele" sind (1.) die Steigerung des Anteils der erneuerbaren Energie an der von den Unternehmen der HENSOLDT-Gruppe in Deutschland verbrauchten Energie, (2.) die Senkung der CO2 Emissionen der Unternehmen der HENSOLDT-Gruppe in Deutschland und (3.) die Reduzierung der Menge der durch die Unternehmen der HENSOLDT-Gruppe verwendeten Volatile Organic Compounds in Deutschland ("VOC").

  Für die Climate Impact-Ziele gelten in der derzeit bereits laufenden, erste LTI-Bemessungsperiode (2021-2024) die folgenden Zielwerte:

  (i) Steigerung des Anteils erneuerbarer Energie auf 70 % der insgesamt genutzten Energie;

  (ii) Senkung der CO2 Emissionen bis 2024 um 20 % oder mehr im Vergleich zu den CO2 Emissionen im Jahr 2019 (Basis);

  (iii) Reduzierung der Menge der verwendeten VOCs bis 2024 um 20 % oder mehr im Vergleich zu den verwendeten VOCs im Jahr 2019 (Basis).

  Die Feststellung, ob und in welchem Umfang das Vorstandsmitglied die Zielwerte der LTI-Bonuskomponente Climate Impact erreicht hat, erfolgt am Ende der vierjährigen Bemessungsperiode durch den Aufsichtsrat, der hierbei nach billigem Ermessen die erreichten Ist-Werte der angestrebten Climate Impact-Ziele vergleicht und nach billigem Ermessen eine etwaige Unter- oder Übererfüllung berücksichtigen kann, maximal aber mit 150 % der vorgesehenen Gewichtung des ESG-Zieles Climate Impact (sowie auch der einzelnen Komponenten des ESG-Zieles Climate Impact). Die drei Climate Impact-Ziele werden zur Ermittlung der Zielerreichung wie folgt gewichtet:

	LTI-Bonuskomponente "Climate-Impact"		
	LTI-Bemessungsperiode	**Zielvorgabe**	**Gewichtung**
(i)	2021 – 2024	Steigerung des Anteils erneuerbarer Energie	50 %
(ii)	2021 – 2024	Senkung der CO2 Emissionen	25 %
(iii)	2021 – 2024	Reduzierung der Menge der verwendeten VOCs	25 %

Zur Ermittlung der Gesamtzielerreichung für die LTI-Bonuskomponente "Climate Impact" wird die festgestellte Zielerreichung je Climate Impact-Ziel zunächst durch eine Multiplikation mit dem jeweiligen, angegebenen Prozentwert gewichtet und die so errechneten Werte dann addiert.

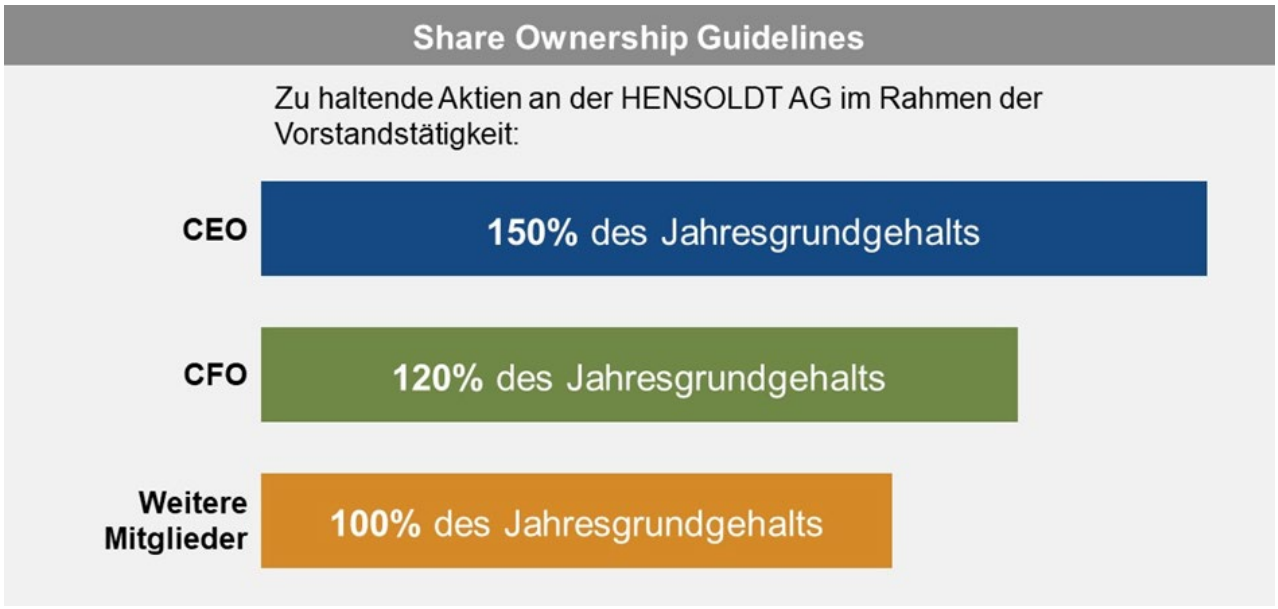
Die Zielerreichung für ein Climate Impact-Ziel beträgt 100 %, wenn der tatsächliche erreichte Wert dem Zielwert für das jeweilige Climate Impact-Ziel entspricht. Falls der tatsächliche erreichte Wert für das Climate Impact-Ziel bei 80 % (oder weniger) des jeweiligen Zielwerts liegt, ist die Zielerreichung für das jeweilige Climate Impact-Ziel mit 0 % anzusetzen, und falls der tatsächliche erreichte Wert für das Climate Impact-Ziel bei 120 % des jeweiligen Zielwerts liegt, ist die Zielerreichung für das jeweilige Climate Impact-Ziel mit 150 % anzusetzen; zwischen den Werten (d.h. zwischen 80 % und 100 % einerseits und zwischen 100 % und 120 % andererseits) wird linear interpoliert. Die lineare Erhöhung bei einem Climate Impact-Ziel über den Zielwert von 100 % erfolgt ausschließlich, wenn bei den beiden übrigen Climate Impact-Zielen ein Zielwert von mehr als 80 % erreicht wurde. Wenn bei mindestens einem Climate Impact-Ziel nur 80 % oder weniger des Zielwerts erreicht wurde, beträgt der maximale jeweilige Bonusanteil für die beiden übrigen Climate Impact-Ziele 100 %.

VII. Share Ownership Guidelines

Die Vorstandsmitglieder sind verpflichtet, im Rahmen der Share Ownership Guidelines ("SOG"), dem Aktienerwerbs- und Aktienhalteprogramm der Gesellschaft, Aktien der HENSOLDT AG zu erwerben und diese während ihrer Vorstandstätigkeit zu behalten. Das SOG-Ziel bestimmt sich nach dem jeweiligen, gegebenenfalls erhöhten Brutto-Jahresgrundgehalt des Vorstandsmitglieds und entspricht

- für den/die Vorsitzende/n des Vorstands (CEO) einem Gegenwert in Höhe von 150 % des Jahresgrundgehalts,
- für das für Finanzen und Rechnungswesen zuständige Vorstandsmitglied (CFO) einem Gegenwert in Höhe von 120 % des Jahresgrundgehalts, und
- für jedes weitere Mitglied des Vorstands einem Gegenwert in Höhe von 100 % des Jahresgrundgehalts.

Das Vorstandsmitglied muss die Mindeststückzahl an HENSOLDT Aktien nicht sofort erwerben, sondern kann den Aktienbestand über eine Laufzeit von vier Jahren nach Beginn des Vorstandsanstellungsvertrags aufbauen ("Aufbauphase"). Die Aufbauphase endet mit der Erfüllung des SOG-Ziels oder, sofern früher, mit Beendigung des Vorstandsanstellungsvertrags, auch wenn zu diesem Zeitpunkt der gemäß dem individuellen SOG-Ziel erforderliche Aktienbestand noch nicht aufgebaut sein sollte.



Bis zur Beendigung des Vorstandsanstellungsvertrags darf das Vorstandsmitglied die im Rahmen des Aktienhalteprogramms gehaltenen HENSOLDT Aktien nicht übertragen, abtreten, verpfänden oder in sonstiger Weise über die Aktien verfügen oder sich zu einer Verfügung verpflichten. Ab dem Ende des Vorstandsanstellungsvertrags darf das Vorstandsmitglied jährlich bis zu 50 % der von ihm nach den SOG gehaltenen HENSOLDT Aktien frei veräußern. Soweit ein Vorstandsmitglied im ersten Jahr weniger als 50 % der von ihm nach den SOG gehaltenen HENSOLDT Aktien veräußert, kann das Vorstandsmitglied die nicht veräußerten Aktien jederzeit später frei veräußern; die Halteverpflichtung endet in jedem Fall zwei Jahre nach Beendigung des Vorstandsanstellungsvertrags.

VIII. Angemessenheit der Vergütung

Der Aufsichtsrat hält die aktuelle Gesamtzielvergütung angesichts der anstehenden Aufgaben und erwarteten Leistungen des Vorstands, im Licht der aktuellen Lage der Gesellschaft im Vergleich zu anderen Unternehmen einer geeigneten Vergleichsgruppe sowie mit Blick auf den vertikalen Vergleich innerhalb der HENSOLDT-Gruppe für angemessen und üblich. Diese Einschätzung ist ihm auch durch einen unabhängigen externen Vergütungsberater bestätigt worden.

- Für den sogenannten "Peer-Group-Vergleich" (horizontale Prüfung der Angemessenheit der Vorstandsvergütung) hat der Aufsichtsrat auf Empfehlung des externen Vergütungsberaters 15 Vergleichsunternehmen aus dem MDAX[1] sowie 19 Vergleichsunternehmen aus dem SDAX[2] herangezogen. Die Vergleichsunternehmen sind nach ihrer Branche, Größe, Region und der Transparenz der Vorstandsvergütung jeweils mit der HENSOLDT AG sinnvoll zu vergleichen.

---

[1] Es handelt sich um folgende 15 Unternehmen, die in den Peer-Gruppen-Vergleich einbezogen worden sind: Brenntag, Dürr, Fraport, GEA, KION, Knorr-Bremse, MTU Aero Engines, Nemetschek, Osram, Rational, Rheinmetall, Siltronic, Software, TeamViewer, Varta.

[2] Es handelt sich um folgende 19 Unternehmen, die in den Peer-Gruppen-Vergleich einbezogen worden sind: DEUTZ Aktiengesellschaft, DMG MORI Aktiengesellschaft, Dr. Hönle AG, Hamburger Hafen und Logistik Aktiengesellschaft, INDUS Holding AG, Jenoptik AG, JOST Werke AG, Klöckner & Co SE, Koenig & Bauer AG, Krones AG, LEONI AG, Nordex SE, NORMA Group SE, Pfeiffer Vacuum Technology AG, SAF-Holland SE, Schaeffler AG, SMA Solar Technology AG, Traton SE, Vossloh AG.

Ausweislich der zuletzt vorliegenden Zahlen der Peer Group der Unternehmen aus dem MDAX rangiert die HENSOLDT AG bezogen auf die Kennzahl Umsatz und die Zahl der Mitarbeiter zwischen dem 1. Quartil und dem Median des Vergleichsmarkts. Bezogen auf die Vergleichsunternehmen aus dem SDAX liegt die HENSOLDT AG bezogen auf die Kennzahl Umsatz und die Zahl der Mitarbeiter zwischen Median und 3. Quartil.

- Für den Angemessenheitsvergleich innerhalb der HENSOLDT-Gruppe (vertikale Prüfung der Angemessenheit der Vorstandsvergütung) hat der Aufsichtsrat insbesondere die Entwicklung der Vergütung des obersten Führungskreises und der außertariflichen Mitarbeiter herangezogen. Über diese vertikale Angemessenheitsprüfung hinaus hat der Aufsichtsrat die Vergütungs- und Beschäftigungsbedingungen der Arbeitnehmer bei der Festsetzung des Vergütungssystems zwar nicht direkt weiter berücksichtigt, weist aber darauf hin, dass künftig insbesondere im Rahmen der für den LTI-Bonus vorgesehenen ESG-Bonuskomponenten die Belange der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter als verhaltenssteuernde Zielvorgabe für den Vorstand vorgesehen werden können.

IX. Maximalvergütung

Der Aufsichtsrat geht bei der im Vergütungssystem festgelegten Maximalvergütung von den aktuellen Jahres-Zielvergütungen der Vorstandsmitglieder aus. Unter Berücksichtigung einer nicht ausgeschlossenen (moderaten) Anhebung der Festvergütung während der voraussichtlich vierjährigen Laufzeit des Vergütungssystems ergibt sich daraus folgende jährliche Maximalvergütung im Sinne von § 87a Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 AktG:

Maximalvergütung nach § 87a Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 AktG	
Funktion	**Maximalvergütung in EUR**
CEO	EUR 3.500.000
CFO	EUR 3.300.000
Ordentliches Vorstandsmitglied	EUR 2.500.000

Wichtiger Hinweis: Die Maximalvergütung ist nach der aktienrechtlichen Konzeption weder die vom Aufsichtsrat angestrebte oder zwingend als angemessen angesehene Vergütungshöhe. Sie ist deutlich von der Jahreszielvergütung zu unterscheiden. Sie setzt lediglich einen absoluten Rahmen nach oben (Cap), etwa um bei einem unvorhergesehen guten Geschäftsjahr eine unverhältnismäßig hohe Vorstandsvergütung zu vermeiden.

X. Außergewöhnliche Entwicklungen

Die Kriterien für die Bemessung der erfolgsabhängigen Vergütung und die zu Beginn des Geschäftsjahrs vom Aufsichtsrat festgelegten Jahresziele werden im Verlauf eines Geschäftsjahres nicht geändert. Eine nachträgliche Änderung der Zielwerte oder der Vergleichsparameter sind in dem neuen Vergütungssystem ausgeschlossen.

Außergewöhnliche Entwicklungen, deren Effekte in der Zielerreichung nicht hinreichend erfasst sind, kann der Aufsichtsrat im Rahmen der Zielfeststellung entsprechend der Empfehlung des DCGK angemessen berücksichtigen. Dies kann zu einer Erhöhung, wie auch zu einer Verminderung des STI-Auszahlungsbetrags sowie des LTI-Auszahlungsbetrags führen. Als außergewöhnliche, unterjährige Entwicklungen kommen z. B. außergewöhnliche Änderungen der Wirtschaftssituation (z. B. durch Wirtschaftskrisen, Gesundheitskrisen mit Auswirkungen auf die Weltwirtschaft) in Betracht, die die ursprünglichen Unternehmensziele hinfällig werden lassen, sofern diese nicht vorhersehbar waren. Allgemein ungünstige Marktentwicklungen gelten nicht als außergewöhnliche unterjährige Entwicklungen. Sofern es zu außergewöhnlichen Entwicklungen kommt, die eine Anpassung erforderlich machen, wird der Aufsichtsrat darüber ausführlich und transparent berichten.

XI. Clawback Regelungen für die variable Vergütung

Der Aufsichtsrat kann die kurzfristige, einjährige erfolgsabhängige Vergütung (STI-Jahresbonus) und die langfristige, mehrjährige erfolgsabhängige Vergütung (LTI-Bonus) in folgenden Fällen zurückfordern:

- Die Gesellschaft hat gegen ein Vorstandsmitglied einen Anspruch auf Rückzahlung der gezahlten erfolgsabhängigen Vergütung, wenn sich nach Auszahlung der erfolgsabhängigen Vergütung herausstellen sollte, dass das Vorstandsmitglied in zumindest grob fahrlässiger Weise seine Pflichten, insbesondere seine Compliance-Pflichten gegenüber der Gesellschaft verletzt hat.
- Die Gesellschaft hat gegen ein Vorstandsmitglied zudem einen Anspruch auf Rückzahlung der gezahlten erfolgsabhängigen Vergütung, wenn sich nach Auszahlung der erfolgsabhängigen Vergütung herausstellen sollte, dass der dem Anspruch auf die erfolgsabhängige Vergütung zugrunde liegende testierte und festgestellte Konzernabschluss oder Lagebericht objektiv fehlerhaft war und daher nach den relevanten Rechnungslegungsvorschriften nachträglich korrigiert werden musste, und unter Zugrundlegung des korrigierten testierten Konzernabschlusses oder Lageberichts kein oder ein geringerer Anspruch auf erfolgsabhängige Vergütung entstanden wäre. Ein Verschulden des Vorstandsmitglieds in Bezug auf die Notwendigkeit einer Korrektur des Konzernabschlusses ist dabei nicht erforderlich. Der Rückforderungsanspruch wird mit der Korrektur des Jahresabschlusses fällig. Er besteht auch dann, wenn das Amt und/oder das Anstellungsverhältnis mit dem Vorstandsmitglied zum Zeitpunkt der Fälligkeit des Rückforderungsanspruchs bereits beendet ist. Eine nachträgliche Korrektur des Konzernabschlusses führt keinesfalls zur Erhöhung des Anspruchs auf erfolgsabhängige Vergütung.

Über die Höhe des Rückforderungsbetrages entscheidet jeweils der Aufsichtsrat nach pflichtgemäßem Ermessen.
Die Einzelheiten der Clawback-Vereinbarung kann der Aufsichtsrat nach pflichtgemäßem Ermessen individualvertraglich mit den Vorstandsmitgliedern in den Anstellungsverträgen vereinbaren.

XII. Anrechnung einer Vergütung aus einer Nebentätigkeit

Die Mandatsvergütung aus etwaigen konzerninternen Aufsichtsratsmandanten oder sonstigen Doppelmandaten wird auf die Vorstandsvergütung angerechnet.

Sofern ein Vorstandsmitglied mit Zustimmung ein konzernexternes Aufsichtsratsmandat übernehmen will, entscheidet der Aufsichtsrat im Rahmen der erforderlichen Zustimmungsentscheidung, ob eine Anrechnung der externen Vergütung auf die Vorstandsvergütung erfolgt. Dabei wird sich der Aufsichtsrat insbesondere an dem voraussichtlichen Zeitaufwand des konzernfremden Aufsichtsratsmandats orientieren.

XIII. Leistungen bei Antritt und bei Beendigung der Vorstandstätigkeit

Der Aufsichtsrat entscheidet beim Antritt der Tätigkeit durch ein Vorstandsmitglied nach pflichtgemäßen Ermessen, ob und in welchem Umfang zusätzliche Vergütungsleistungen (z. B. Umzugsbeihilfe oder Ausgleich von Verdienstausfällen aufgrund des Wechsels zu HENSOLDT) individualvertraglich zugesagt werden. Der Aufsichtsrat kann anlässlich des Antritts der Vorstandstätigkeit einen Sign-on Bonus in angemessener Höhe sowie einen Ausgleich für den Verfall von Leistungen des vorherigen Arbeitsgebers gewähren (z. B. Versorgungszusagen) oder sich an den Kosten für einen Umzug des Vorstandsmitglieds beteiligen. Sign-on Bonus und Ausgleich für den Verfall von Leistungen des vorherigen Arbeitgebers können auch gestreckt über die Laufzeit des Vorstandsanstellungsvertrags gezahlt werden. Die Umzugskosten sollen einen angemessenen Maximalbetrag nicht überschreiten. Der Aufsichtsrat kann bei Neubestellungen den neu eintretenden Vorstandsmitgliedern die variablen Bezüge in einem angemessenen Umfang für einen begrenzten Zeitraum garantieren. Die bei Antritt der Tätigkeit an ein Vorstandsmitglied gewährten Leistungen dürfen zusammen mit den Leistungen aus den übrigen Vergütungsbestandteilen (Festvergütung, variable Vergütung, Nebenleistungen) die festgelegte Maximalvergütung nicht überschreiten.

Zahlungen an ein Vorstandsmitglied bei einer vorzeitigen Beendigung des Vorstandsanstellungsvertrags, ohne dass ein wichtiger Grund für die Beendigung der Vorstandstätigkeit vorliegt, werden auf maximal zwei Jahresvergütungen begrenzt und betragen nicht mehr als die Jahresvergütung für die Restlaufzeit des Vorstandsanstellungsvertrags (Abfindungs-Cap). Die für die Berechnung der Abfindung maßgebliche Jahresvergütung ergibt sich aus der Summe des Festgehalts und dem STI-Zielbetrag. Im Fall einer vorzeitigen Beendigung der Vorstandstätigkeit aufgrund eines wichtigen Grundes für eine Kündigung durch die Gesellschaft wird keine Abfindung gewährt.

Endet die Vorstandstätigkeit aufgrund des Todes des Vorstandsmitglieds, so erhalten die Erben für den Monat, in dem der Vorstandsanstellungsvertrag aufgrund des Todesfalles endet, sowie für die folgenden sechs Monate, längstens jedoch bis zum vorgesehenen Ende der Laufzeit des Vorstandsanstellungsvertrags, das monatliche Festgehalt.

XIV. Sonstige wesentliche Regelungen im Vorstandsanstellungsvertrag

Eine ordentliche Kündigung des Vorstandsanstellungsvertrags ist für beide Seiten ausgeschlossen. Das Recht zur Kündigung aus wichtigem Grund bleibt davon unberührt. Im Fall einer vorzeitigen Beendigung des Mandats endet auch automatisch der Vorstandsanstellungsvertrag (Koppelungsklausel).

Der Vorstandsanstellungsvertrag wird keine Zusagen für Leistungen aus Anlass der vorzeitigen Beendigung des Vorstandsanstellungsvertrags durch das Vorstandsmitglied infolge eines Kontrollwechsels (Change of Control) enthalten.

Der Aufsichtsrat kann ein nachvertragliches Wettbewerbsverbot für eine Dauer von einem Jahr nach der Beendigung des Vorstandsanstellungsvertrags vereinbaren. Während der Dauer des Wettbewerbsverbots erhält das Vorstandsmitglied von der HENSOLDT AG 50 % der Festvergütung. Die Einzelheiten setzt der Aufsichtsrat nach pflichtgemäßem Ermessen fest.

XV. Transparenz, Dokumentation und Vergütungsbericht

Im Fall eines das Vergütungssystem bestätigenden Beschlusses durch die Hauptversammlung werden der Beschluss und das Vergütungssystem unverzüglich auf der Internetseite der Gesellschaft veröffentlicht und für die Dauer der Gültigkeit des Vergütungssystems, mindestens jedoch für zehn Jahre, dort kostenfrei öffentlich zugänglich gehalten.

Darüber hinaus erstellen Vorstand und Aufsichtsrat der HENSOLDT AG jährlich einen klaren und verständlichen Bericht über die im letzten Geschäftsjahr jedem einzelnen gegenwärtigen oder früheren Mitglied des Vorstands und des Aufsichtsrats von der Gesellschaft und ihren verbundenen Unternehmen gewährte und geschuldete Vergütung ("Vergütungsbericht"). Der Vergütungsbericht, der vom Abschlussprüfer zu prüfen ist, wird gemäß § 162 AktG detaillierte Angaben zu der individuellen Vergütung der einzelnen Organmitglieder sowie zu der Entwicklung der Vorstandsvergütung enthalten. Er ist erstmals für das nach dem 31. Dezember 2020 beginnende Geschäftsjahr anzuwenden. Die Hauptversammlung der Gesellschaft beschließt sodann über die Billigung des nach § 162 AktG erstellten und geprüften Vergütungsberichts für das vorausgegangene Geschäftsjahr. Die erstmalige Beschlussfassung hat bis zum Ablauf der ersten ordentlichen Hauptversammlung, gerechnet ab Beginn des zweiten Geschäftsjahres, das auf den 31. Dezember 2020 folgt, zu erfolgen.