

Vergütungsbericht der

HENSOLDT AG

für das zum 31. Dezember 2023

endende Geschäftsjahr

Vergütungsbericht 2023

Der Vergütungsbericht gibt einen Überblick zur Struktur und Systematik der Vergütung für den Vorstand und den Aufsichtsrat der HENSOLDT AG und enthält detaillierte Informationen zur jeweiligen gewährten und geschuldeten Vergütung¹ der gegenwärtigen und ehemaligen Vorstands- und Aufsichtsratsmitglieder.

Der Vergütungsbericht wurde von Vorstand und Aufsichtsrat gemeinsam erstellt.

Die Inhalte des Vergütungsberichts entsprechen den regulatorischen Vorgaben des Aktiengesetzes (§ 162 AktG). Der Vergütungsbericht 2022 wurde auf der Hauptversammlung in 2023 mit einer Mehrheit von 70,00 % der gültig abgegebenen Stimmen angenommen.

Der vorliegende Vergütungsbericht wird der ordentlichen Hauptversammlung am 17. Mai 2024 zur Billigung vorgelegt.

Der Vergütungsbericht 2023 wurde durch die KPMG AG Wirtschaftsprüfungsgesellschaft über die Anforderungen des § 162 Abs. 3 AktG hinausgehend sowohl nach formellen als auch nach inhaltlichen Kriterien geprüft. Der Prüfungsvermerk ist dem Vergütungsbericht 2023 beigelegt.

Der Vergütungsbericht der HENSOLDT AG wird auf der Website von HENSOLDT unter <https://investors.hensoldt.net> veröffentlicht.

Die aktuellen Vergütungssysteme für die Mitglieder von Vorstand und Aufsichtsrat sind über die Website von HENSOLDT unter <https://investors.hensoldt.net> zugänglich.

1 Vergütung der Mitglieder des Vorstands im Geschäftsjahr 2023

Die Struktur der Vergütung und die an die Mitglieder des Vorstands gezahlten Beträge werden vom Aufsichtsrat festgelegt und regelmäßig überprüft. Bei der Überprüfung werden die Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex in der von der Regierungskommission am 28. April 2022 beschlossenen Fassung („DCGK“) angewendet, soweit nicht im Einzelfall eine Abweichung erklärt wurde oder wird, sowie die Anforderungen gemäß § 87 und § 87a AktG umgesetzt.

1.1 Überblick über das Vergütungssystem

Das aktuelle Vergütungssystem für die Mitglieder des Vorstands wurde im ersten Quartal des Geschäftsjahres 2023 mit Wirkung für das laufende Geschäftsjahr angepasst und der Hauptversammlung am 12. Mai 2023 gemäß § 120a Abs. 1 AktG zur Abstimmung vorgelegt und mit einer Mehrheit von 76,62 % der gültig abgegebenen Stimmen gebilligt.

Die Anpassungen an das Vergütungssystem betreffen im Wesentlichen die Möglichkeit einer alternativen Zahlung zum Aufbau einer privaten Altersversorgung (statt der Teilnahme am betrieblichen System der Altersversorgung) sowie die Möglichkeit mehrjährige Sonderprojekte als LTI-Bonus-Komponenten mit einer Gewichtung von bis zu 15 % zu berücksichtigen.

Die Vergütung der Mitglieder des Vorstands richtet sich nach ihrem Verantwortungsbereich, der individuellen Leistung, der Leistung des gesamten Vorstands sowie der wirtschaftlichen und finanziellen Lage sowie dem Erfolg der HENSOLDT-Gruppe. Die an die Mitglieder des Vorstands gezahlte Vergütung ist angemessen, leistungsorientiert und entspricht den Marktbedingungen.

¹ Zur Verbesserung der Klarheit und Transparenz wird abweichend zum Vorjahr die gewährte Vergütung ausgewiesen, für welche die zugrundeliegende Tätigkeit im berichteten Geschäftsjahr vollständig erbracht worden ist. Der Ausweis erfolgt somit mit der Erdienung und ist unabhängig davon, ob die Auszahlung der Vergütung bereits während des Geschäftsjahres erfolgt ist.

Zur Prüfung der Angemessenheit der Vorstandsvergütung im Hinblick auf Höhe und Struktur wird regelmäßig, zuletzt im Geschäftsjahr 2023, ein externer unabhängiger Experte konsultiert. Zudem wird die Vorstandsvergütung im Verhältnis zur Vergütung des oberen Führungskreises und der Belegschaft betrachtet. Die für einen Marktvergleich herangezogene Benchmark basiert auf einer deutschen Vergleichsgruppe börsennotierter Unternehmen von vergleichbarer Größe mit einem Schwerpunkt auf Industrie, Maschinenbau und Automobilzulieferern sowie börsennotierten Unternehmen vergleichbarer Größe aus der Informationstechnologie-Branche, wie im Einzelnen im Vergütungssystem für die Mitglieder des Vorstands dargestellt.

Die Vergütung für die Mitglieder des Vorstands setzt sich aus einer Festvergütung, einem kurzfristigen variablen Vergütungsbestandteil (Short-Term Incentive, „STI-Jahresbonus“ oder „STI“) und einem langfristigen variablen Vergütungsbestandteil (Long-Term Incentive, „LTI-Bonus“ oder „LTI“) zusammen. Die variable Vergütung, die sich aus dem Erreichen langfristiger orientierter Ziele ergibt, übersteigt den Anteil aus kurzfristig orientierten Zielen (unter der Annahme einer Zielerreichung von jeweils 100 %). Die Kriterien für die Bemessung der erfolgsabhängigen Vergütung und die zu Beginn des Geschäftsjahres vom Aufsichtsrat festgelegten Jahresziele werden im Verlauf eines Geschäftsjahres nicht geändert. Eine nachträgliche Änderung der Zielwerte oder Vergleichsparameter für den STI-Jahresbonus und den LTI-Bonus ist grundsätzlich ausgeschlossen. Der Aufsichtsrat hat jedoch die Möglichkeit, im Rahmen der Feststellung der Zielerreichung außergewöhnlichen Entwicklungen in angemessenem Rahmen Rechnung zu tragen.

Das Vergütungssystem für die Vorstandsmitglieder trägt zur Förderung der Geschäftsstrategie und zur langfristigen Entwicklung der Gesellschaft und ihrer verbundenen Unternehmen bei, namentlich 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 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. Ferner werden die Vorstandsmitglieder durch eine Aktienerwerbs- und Aktienhalteverpflichtung incentiviert.

Feste Vergütungsbestandteile

Die Mitglieder des Vorstands erhalten für ihre Tätigkeit von der Gesellschaft ein festes Jahresgrundgehalt sowie Nebenleistungen. Diese setzen sich im Wesentlichen zusammen aus einem Dienstwagen, Arbeitgeberbeiträgen zur privaten bzw. gesetzlichen Krankenversicherung, Lohnfortzahlung bei Arbeitsunfähigkeit durch Krankheit oder Tod, vorsorglichen Gesundheitschecks auf Kosten der Gesellschaft, einer Gruppenunfallversicherung, einer Risikolebensversicherung, einer Erstattung von Heimreisekosten, einem Wohnkostenzuschuss zum Zweitwohnsitz², sowie Sicherheitsaufwendungen z.B. für bauliche Maßnahmen an Privatwohnungen zum Schutz der Vorstandsmitglieder. Der Umfang kann vom Aufsichtsrat nach pflichtgemäßem Ermessen festgelegt werden. Die Nebenleistungen sind jeweils auf einen vom Aufsichtsrat für das Geschäftsjahr festgelegten Höchstbetrag begrenzt.

Die Mitglieder des Vorstands nehmen während der Dauer des Bestehens des Vorstandsdienstvertrags 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. Alternativ wird ein fester Betrag zum privaten Aufbau einer Altersversorgung gewährt. Darüber hinaus gewährt die Gesellschaft 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.

STI-Jahresbonus

Die Mitglieder des Vorstands haben die Möglichkeit, einen vom Jahreserfolg der HENSOLDT-Gruppe abhängigen STI-Jahresbonus zu erhalten. Grundlage für die Bestimmung der Höhe des STI-Jahresbonus ist der Zielbetrag („STI-Zielbetrag“), also der Betrag, der einem Vorstandsmitglied zusteht, wenn es die STI-Jahresziele zu genau 100 % erreicht. Der STI-Jahresbonus kann maximal 150 % des STI-Zielbetrags (Cap) betragen. Der STI-Jahresbonus belohnt die Erreichung der kurzfristigen Geschäftsziele der HENSOLDT-Gruppe und hängt von der Erreichung der Zielwerte für die drei aktuellen STI-Bonuskomponenten Free Cashflow, EBITDA und Umsatz, jeweils auf konsolidierter Basis für die HENSOLDT-Gruppe, ab. Die drei STI-Bonuskomponenten sind grundsätzlich jeweils gleich gewichtet, d.h. sie fließen jeweils zu einem Drittel in die Berechnung der Zielerreichung für den STI-Jahresbonus ein. Der Aufsichtsrat kann eine andere Gewichtung im Einzelfall festlegen sowie andere STI-Bonuskomponenten - auch nicht-finanzieller Art - nach pflichtgemäßem Ermessen beschließen. Details zur Definition der Zielwerte können dem Vergütungssystem auf der Website von HENSOLDT unter <https://investors.hensoldt.net> entnommen werden.

² Dies betrifft die Vorstandsmitglieder Celia Pelaz Perez und Dr. Lars Immisch.

Die entsprechenden Zielwerte werden vom Aufsichtsrat im Rahmen der Festlegung des jährlichen Budgets verabschiedet. Der STI-Jahresbonus wird binnen dreißig Arbeitstagen nach Feststellung des Konzernabschlusses für das abgelaufene Geschäftsjahr fällig.

Die Feststellung der Zielerreichung für den STI-Jahresbonus folgt dabei folgender Logik:

Auszahlung in % des Zielbonus						
Bonuskomponente	Gewichtung	<80 % des Zielwerts	>80 % und <100 % des Zielwerts ¹	Zielwert	>100 % und <120 % des Zielwerts ¹	>120 % des Zielwerts ²
Free Cashflow	1/3	0 %	lineare Verminderung im Verhältnis 1:5	100 %	lineare Erhöhung im Verhältnis 1:2,5	150 %
EBITDA	1/3	0 %	lineare Verminderung im Verhältnis 1:5	100 %	lineare Erhöhung im Verhältnis 1:2,5	150 %
Konsolidierter Umsatz	1/3	0 %	lineare Verminderung im Verhältnis 1:5	100 %	lineare Erhöhung im Verhältnis 1:2,5	150 %

¹ Bei Unterschreiten eines jeweiligen Zielwerts für eine STI-Bonuskomponente vermindert sich der jeweilige Bonusanteil linear im Verhältnis 1:5. Bei Überschreiten eines Zielwerts für eine STI-Bonuskomponente erhöht sich der jeweilige Bonusanteil linear im Verhältnis 1:2,5.

² Die lineare Erhöhung des Bonusanteils erfolgt ausschließlich, wenn bei allen drei STI-Bonuskomponenten ein Zielwert von jeweils mehr als 80 % erreicht wurde.

LTI-Bonus

Alle Mitglieder des Vorstands haben 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 Performanceperiode des LTI-Bonus beträgt vier Jahre.

Der Aufsichtsrat legt zu Beginn der jeweiligen vierjährigen Bemessungsperiode einer LTI-Bonustranche nach billigem Ermessen die Bedingungen für jede LTI-Bonuskomponente einschließlich der Gewichtung und die entsprechenden Zielwerte der betreffenden Bonustranche fest.

Der LTI-Bonus bemisst sich laut Vergütungssystem grundsätzlich anhand der folgenden LTI-Bonus-Komponenten:

- zu 30-40 % anhand des relativen Total Shareholder Returns³ (TSR) der Gesellschaft im Vergleich zum MDAX,
- zu 25-30 % anhand des Auftragseingangs der HENSOLDT-Gruppe,
- zu jeweils grundsätzlich 15 % anhand von zwei ESG-Zielen („Diversity“ und „Climate Impact“)

Das Ziel „Diversity“ ist auf die Erreichung bestimmter Frauenquoten auf verschiedenen Unternehmensebenen gerichtet. Durch das Ziel „Climate Impact“ wird eine Steigerung des Anteils erneuerbarer Energien an der durch die HENSOLDT-Gruppe verbrauchten Energie und eine Senkung des CO₂-Ausstoßes angestrebt. Ferner kann der Aufsichtsrat für einzelne LTI-Tranchen anhand mehrjähriger (messbarer) Sonderprojekte bis zu 15 % als LTI-Bonus-Komponenten aufnehmen. Die genauen Zielvorgaben für die verschiedenen LTI-Bonuskomponenten und deren genaue Gewichtung sind vom Aufsichtsrat nach pflichtgemäßem Ermessen für jede LTI-Tranche festzulegen.

Nach Ablauf der jeweiligen Bemessungsperiode wird ein Gesamtzielerreichungsgrad für die vor Beginn der Performanceperiode vom Aufsichtsrat festgelegten Erfolgsziele ermittelt. Die Zielerreichung für jede der LTI-Bonuskomponenten und die sich aus den einzelnen Zielerreichungswerten ergebende Gesamtzielerreichung können maximal 150 % betragen. Der LTI-Bonus ist mit der Feststellung der Erreichung der Zielwerte durch den Aufsichtsrat fällig.

³ 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.

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. Zu Beginn der jeweiligen Bemessungsperiode erhält das Vorstandsmitglied eine Anzahl virtueller Aktien („Aktienrechte“), welche sich aus der Division des Zielbetrags des LTI-Zielbonus durch den durchschnittlichen Kurs der Aktien der HENSOLDT AG ergibt. 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 multipliziert.

Der auszuzahlende LTI-Bonus als Baranspruch ermittelt sich, indem die auf Grundlage der Zielerreichung errechnete Aktienzahl mit dem durchschnittlichen Schlusskurs der Aktien der HENSOLDT AG multipliziert wird.

Tranche 2023-2026

Die Gewichtung der LTI-Bonus-Komponenten für die Tranche 2023-2026 wurde wie folgt festgelegt: 35 % für den TSR, 30 % für den Auftragseingang und jeweils 10 % für die zwei ESG-Ziele. Die erfolgreiche Implementierung der Business-Transformation für SAP S/4HANA wurde als Sonderprojekt mit einer LTI-Bonus-Komponente von 15 % festgelegt.

Die Ermittlung des Gesamtzielerreichungsgrades für die Tranche 2023-2026 folgt dabei folgender Logik:

Auszahlung in % des Zielbonus						
Bonuskomponente	Gewichtung	<80 % des Zielwerts	>80 % und <100 % des Zielwerts ¹	Zielwert	>100 % und <120 % des Zielwerts ¹	>120 % des Zielwerts
Relativer Total Shareholder Return ggü. MDAX	35 %	0 %	lineare Verminderung im Verhältnis 1:5	100 %	lineare Erhöhung im Verhältnis 1:2,5	150 %
Order Intake der HENSOLDT-Gruppe lt. Lagebericht	30 %	0 %	lineare Verminderung im Verhältnis 1:5	100 %	lineare Erhöhung im Verhältnis 1:2,5	150 %
ESG-Ziel: Diversity	10 %			100 %		150 % ²
ESG-Ziel: Climate Impact	10 %	0 %	lineare Verminderung im Verhältnis 1:5	100 %	lineare Erhöhung im Verhältnis 1:2,5	150 % ²
Sonderziel: SAP S/4HANA	15 %			100 %		150 % ²

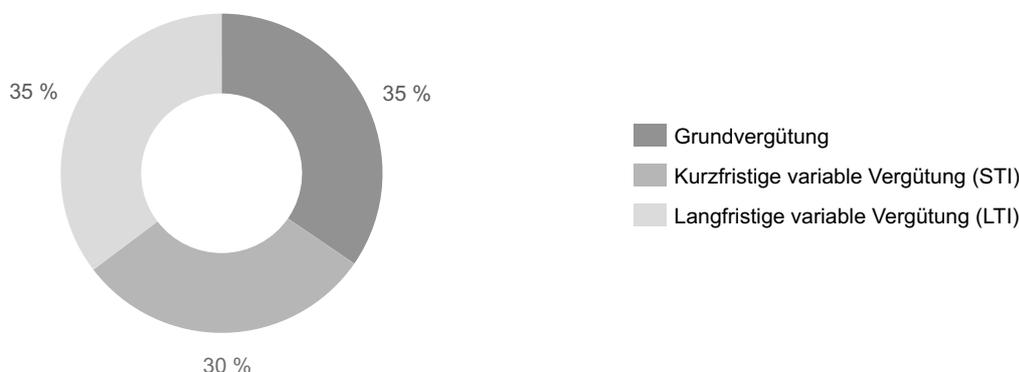
¹ Bei Unterschreiten eines jeweiligen Zielwerts für eine LTI-Bonuskomponente vermindert sich der jeweilige Bonusanteil linear im Verhältnis 1:5. Bei Überschreiten eines Zielwerts für eine LTI-Bonuskomponente erhöht sich der jeweilige Bonusanteil linear im Verhältnis 1:2,5.

² Die Feststellung ob und in welchem Umfang das Vorstandsmitglied diese LTI-Bonuskomponente erreicht hat, erfolgt am Ende der vierjährigen Bemessungsperiode durch den Aufsichtsrat, der hierbei nach billigem Ermessen den erreichten Ist-Wert mit den angestrebten Zielen vergleicht und nach billigem Ermessen eine etwaige Unter- oder Übererfüllung berücksichtigen kann, maximal aber mit 150% der vorgesehenen Gewichtung (sowie auch ggf. der einzelnen Komponenten).

Nähere Einzelheiten zur Festlegung der Ziele und zur Ermittlung der Zielerreichung können dem Vergütungssystem des Vorstands auf der Website von HENSOLDT unter <https://investors.hensoldt.net> entnommen werden.

Verhältnis der Vergütungskomponenten zueinander

Die aktuelle Ziel-Direktvergütung im Durchschnitt aller Vorstandsmitglieder setzt sich (unter der Annahme einer Zielerreichung von jeweils 100 %) wie folgt aus Grundvergütung und variabler Vergütung zusammen:



Clawback

STI-Jahresbonus und LTI-Bonus unterliegen einer Clawback-Regelung. Nähere Einzelheiten zur Clawback-Regelung können dem Vergütungssystem des Vorstands über die Website von HENSOLDT unter <https://investors.hensoldt.net> entnommen werden.

Maximalvergütung

Die jährliche Maximalvergütung i.S.d. § 87a Abs. 1 S. 2 Nr. 1 AktG für die zum 31. Dezember 2023 amtierenden Vorstandsmitglieder wurde vom Aufsichtsrat wie folgt festgelegt:

- für den CEO: 3,5 Mio. €
- für jedes weitere ordentliche Vorstandsmitglied⁴: 2,5 Mio. €

Sollte die tatsächlich gewährte Vergütung das Maximal-Vergütungs-Cap übersteigen, erfolgt eine entsprechende Kürzung des Anspruchs auf den LTI-Bonus.

Aktienhalteprogramm

Die Vorstandsmitglieder sind verpflichtet, während der Dauer ihrer Bestellung zum Mitglied des Vorstands Aktien der HENSOLDT AG zu halten, wobei diese Pflicht erstmals spätestens nach Ablauf von vier Jahren seit der erstmaligen Bestellung zum Mitglied des Vorstands erfüllt sein muss („Aufbauphase“). Das Aktienhalteprogramm soll die Mitglieder des Vorstands zur Steigerung des Unternehmenswerts im Sinne der Aktionäre incentivieren. Nähere Einzelheiten zum Aktienhalteprogramm können dem Vergütungssystem des Vorstands über die Website von HENSOLDT unter <https://investors.hensoldt.net> entnommen werden.

Leistungen für den Fall der vorzeitigen Beendigung der Tätigkeit

Im Falle einer vorzeitigen Beendigung der Bestellung haben die Vorstandsmitglieder Anspruch auf eine Abfindung. Die Abfindung ist auf zwei Jahresvergütungen begrenzt und reduziert sich bei einer Restlaufzeit des Vorstandsdienstvertrags von weniger als zwei Jahren entsprechend zeitanteilig („Abfindungs-Cap“). Nähere Einzelheiten zu den Leistungen für den Fall der vorzeitigen Beendigung der Tätigkeit können dem Vergütungssystem des Vorstands über die Website von HENSOLDT unter <https://investors.hensoldt.net> entnommen werden.

Die Vorstandsmitglieder unterliegen einem nachvertraglichen Wettbewerbsverbot für die Dauer von einem Jahr, während dessen Dauer dem jeweiligen Vorstandsmitglied eine Entschädigung (brutto) in Höhe von monatlich 50 % der vom Vorstandsmitglied zuletzt monatlich bezogenen anteiligen Jahresgrundvergütung zusteht. Eine Abfindung wird in voller Höhe auf den Anspruch angerechnet.

⁴ Gemäß Vergütungssystem beträgt die Maximalvergütung für den CFO 3,3 Mio. €.

In den Vorstandsdienstverträgen der HENSOLDT AG sind keine Zusagen für Leistungen aus Anlass der vorzeitigen Beendigung des Vorstandsdienstvertrags durch das Vorstandsmitglied infolge eines Kontrollwechsels (Change of Control) enthalten.

1.2 Vergütung der Mitglieder des Vorstands im Berichtsjahr

Zusammensetzung des Vorstands im Geschäftsjahr 2023

Im Geschäftsjahr 2023 gehörten dem Vorstand der HENSOLDT AG folgende Mitglieder an:

- Thomas Müller, Vorstandsvorsitzender seit 11. August 2020
- Dr. Lars Immisch, Mitglied des Vorstands seit 1. Oktober 2022
- Christian Ladurner, Mitglied des Vorstands seit 1. Juli 2022
- Celia Pelaz Perez, Mitglied des Vorstands seit 1. Juli 2021

Der Aufsichtsrat der HENSOLDT AG hat in seiner Sitzung am 21. März 2023 Oliver Dörre zum Nachfolger von Thomas Müller als Vorstandsvorsitzenden der HENSOLDT AG bestellt. Oliver Dörre ist zum 1. Januar 2024 zunächst als weiteres Mitglied in den Vorstand von HENSOLDT eingetreten. Mit dem Ausscheiden von Thomas Müller zum 1. April 2024 wird Oliver Dörre den Vorstandsvorsitz übernehmen.

Feste Vergütungsbestandteile

Anwendung im Berichtsjahr

Die nachfolgende Tabelle zeigt die im Geschäftsjahr 2023 gewährten festen Vergütungsbestandteile der im Geschäftsjahr 2023 amtierenden Vorstandsmitglieder.

Zum 31. Dezember 2023 amtierende Vorstandsmitglieder (Beträge in €)	Thomas Müller (CEO)	Christian Ladurner (CFO)	Dr. Lars Immisch (CHRO)	Celia Pelaz Perez (CStO)
Jahresgrundgehalt	600.000	300.000	340.000	340.000
Nebenleistungen	48.408	17.602	34.619	33.933
Festvergütung 2023	648.408	317.602	374.619	373.933

Beitrag des Vergütungssystems zur langfristigen Entwicklung der HENSOLDT-Gruppe

Für den Beitrag des Vergütungssystems zur langfristigen Entwicklung des Konzerns wird auf die allgemeinen Ausführungen im Abschnitt 1.1 verwiesen. Die Festvergütung dient dazu, durch ein attraktives und marktübliches Festgehalt die für die Leitungsaufgaben im Konzern geeigneten Persönlichkeiten zu gewinnen und zu halten.

STI-Jahresbonus

Anpassung des Ausweises der „gewährten und geschuldeten Vergütung“

Zur Verbesserung der Klarheit und Transparenz wird abweichend zum Vorjahr die gewährte Vergütung ausgewiesen, für welche die zugrundeliegende Tätigkeit im berichteten Geschäftsjahr vollständig erbracht worden ist. Der Ausweis erfolgt somit mit der Erdienung und ist unabhängig davon, ob die Auszahlung der Vergütung bereits während des Geschäftsjahres erfolgt ist. Entsprechend wird der im Geschäftsjahr 2023 erdiente STI als gewährte und geschuldete Vergütung für das Geschäftsjahr 2023 dargestellt.

Anwendung im Berichtsjahr

Zielerreichung für den STI 2023 (Beträge in Mio. €)	Gewichtung	Zielwert	Ist	Zielerreichung	Anpassung bei Unter-/Überschreitung
Konsolidierter Umsatz	33 %	1.910	1.847	97 %	83 %
EBITDA ¹	33 %	330	329	100 %	99 %
Free Cashflow ²	33 %	156	198	127 %	150 %
Gesamtzielerreichung				108 %	111 %

¹ Um Sondereffekte bereinigte Kennzahl gemäß Überleitungsrechnung im Kapitel II Wirtschaftsbericht 3.1 Ertragslage im Zusammengefassten Lagebericht für das zum 31. Dezember 2023 endende Geschäftsjahr.

² Um Sondereffekte und M&A-Aktivitäten bereinigte Kennzahl gemäß Überleitungsrechnung im Kapitel II Wirtschaftsbericht 3.3 Finanzlage im Zusammengefassten Lagebericht für das zum 31. Dezember 2023 endende Geschäftsjahr.

Die nachfolgende Tabelle zeigt je Vorstandsmitglied den jeweiligen Zielbetrag (für eine Zielerreichung von 100 %), den vom Aufsichtsrat festgestellten Zielerreichungsgrad sowie den im Geschäftsjahr 2023 entsprechend der im Vergütungssystem festgelegten Fälligkeitsregelung ausbezahlten Betrag auf.

In 2023 erdienter STI-Jahresbonus für 2023	Zielbetrag in €	Erreichungsgrad in %	Auszahlungsbetrag in €
Zum 31. Dezember 2023 amtierende Vorstandsmitglieder			
Thomas Müller (CEO)	550.000	111 %	610.500
Christian Ladurner (CFO)	225.000	111 %	249.750
Dr. Lars Immisch (CHRO)	255.000	111 %	283.050
Celia Pelaz Perez (CStO)	255.000	111 %	283.050

Der STI für 2023 wird binnen dreißig Arbeitstagen nach Feststellung des Konzernabschlusses der HENSOLDT AG für das Geschäftsjahr 2023 in 2024 fällig.

In 2023 zugeflossener STI-Jahresbonus für das Geschäftsjahr 2022

In der bisherigen Auslegung des Begriffs „gewährt“ wurde sich für den STI-Jahresbonus am Zufluss orientiert. Da der STI-Jahresbonus für das Jahr 2022 im Berichtsjahr zugeflossen ist, wurde dieser entsprechend nicht im Vergütungsbericht des Vorjahres dargestellt und wird im Folgenden der Vollständigkeit halber erläutert.

Der STI für das Geschäftsjahr 2022 („STI 2022“) war binnen dreißig Arbeitstagen nach Feststellung des Konzernabschlusses der HENSOLDT AG für das Geschäftsjahr 2022 fällig. Der Aufsichtsrat hat für die im Vergütungssystem festgelegten Parameter – Free Cashflow, EBITDA und konsolidierter Umsatz – entsprechende Zielwerte ausgegeben, wobei jedes Kriterium mit einer Gewichtung von einem Drittel in die Gesamtbeurteilung einging.

Die Tabellen enthalten alle Beträge, die den einzelnen Vorstandsmitgliedern im Berichtszeitraum tatsächlich zugeflossen sind („gewährte Vergütung nach bisheriger Auslegung“) bzw. alle rechtlich fälligen, aber bisher nicht zugeflossenen Vergütungen („geschuldete Vergütung“).

Der Aufsichtsrat hat für den STI 2022 von der im Vergütungssystem vorgesehenen Möglichkeit Gebrauch gemacht, die Kennzahlen um Sondereffekte zu bereinigen, sodass die zugrundeliegenden Parameter den im Geschäftsbericht für 2022 berichteten, bereinigten Kennzahlen entsprechen. Des Weiteren hat der Aufsichtsrat für das Geschäftsjahr 2022 vor dem Hintergrund der Erreichung bzw. Übererfüllung weiterer finanzieller und nicht finanzieller Ziele (insbesondere ESG-Ziele) in einem schwierigen Marktumfeld (Inflation, Lieferengpässe) den gemäß Vergütungssystem bereits um Unter-/Überschreitungen angepassten Gesamtzielerreichungsgrad zusätzlich angepasst.

Dadurch wurde eine nach Überzeugung des Aufsichtsrats leistungsgerechte Korrektur der STI-Auszahlungsbeträge erreicht.

Zielerreichung für den STI 2022 (Beträge in Mio. €)	Ge- wichtung	Zielwert	Ist	Ziel- erreichung	Anpassung bei Unter-/ Über- schreitung	Anpassung	Gesamt- ziel- erreichung
Konsolidierter Umsatz	33 %	1.791	1.707	95 %	77 %		
EBITDA ¹	33 %	292	292	100 %	100 %		
Free Cashflow ²	33 %	154	183	119 %	148 %		
Gesamtzielerreichung				105 %	108 %	12 %	120 %

¹ Um Sondereffekte bereinigte Kennzahl gemäß Überleitungsrechnung im Kapitel II Wirtschaftsbericht 3.1 Ertragslage im Zusammengefassten Lagebericht für das zum 31. Dezember 2022 endende Geschäftsjahr.

² Um Sondereffekte und M&A-Aktivitäten bereinigte Kennzahl gemäß Überleitungsrechnung im Kapitel II Wirtschaftsbericht 3.3 Finanzlage im Zusammengefassten Lagebericht für das zum 31. Dezember 2022 endende Geschäftsjahr.

Die nachfolgende Tabelle zeigt je Vorstandsmitglied den jeweiligen Zielbetrag (für eine Zielerreichung von 100 %), den vom Aufsichtsrat festgestellten Zielerreichungsgrad sowie den im Geschäftsjahr 2023 entsprechend der im Vergütungssystem festgelegten Fälligkeitsregelung ausbezahlten Betrag auf.

In 2023 bezahlter STI-Jahresbonus für 2022	Zielbetrag in €	Erreichungs- grad in %	Auszahlungs- betrag in €
Zum 31. Dezember 2023 amtierende Vorstandsmitglieder			
Thomas Müller (CEO)	550.000	120 %	660.000
Christian Ladurner (CFO) ¹	225.000	120 %	135.000
Dr. Lars Immisch (CHRO) ²	255.000	120 %	76.500
Celia Pelaz Perez (CStO)	255.000	120 %	306.000
Im Geschäftsjahr 2022 ausgeschiedene Vorstandsmitglieder			
Axel Salzmann (CFO) ³	500.000	120 %	300.000
Peter Fieser (CHRO)	300.000	120 %	360.000

¹ Anteilig ab 1. Juli 2022

² Anteilig ab 1. Oktober 2022

³ Anteilig bis 30. Juni 2022

Beitrag zur langfristigen Entwicklung der HENSOLDT-Gruppe

Für den Beitrag des Vergütungssystems zur langfristigen Entwicklung des Konzerns wird auf die allgemeinen Ausführungen unter 1.1 verwiesen. Der STI soll dabei das Erreichen von bestimmten, für die strategische Entwicklung des Konzerns als wichtig eingestuften finanziellen Zielen honorieren.

LTI-Bonus

Anwendung im Berichtsjahr

Der Gesamtzielerreichungsgrad ermittelt sich aus den Zielerreichungsgraden der vom Aufsichtsrat für die jeweilige Performanceperiode festgelegten Zielwerte für die jeweiligen LTI-Bonuskomponenten. Diese sind für die Performanceperiode 2021 bis 2024 sowie für die Performanceperiode 2022 bis 2025 der relative Total Shareholder Return der HENSOLDT-AG im Vergleich zum MDAX, der Auftragseingang der HENSOLDT-Gruppe sowie die ESG-Ziele „Diversity“ und „Climate Impact“. Für die Performanceperiode 2023 bis 2026 wurde zusätzlich das Sonderziel „Erfolgreiche Implementierung der Business-Transformation für SAP S/4HANA“ als LTI-Bonuskomponente aufgenommen.

Zu den Einzelheiten sowie Definitionen siehe allgemeine Ausführungen zum Vergütungssystem im Abschnitt 1.1.

Die Anzahl der dem LTI-Bonus zugrundeliegenden virtuellen Aktien hat sich wie folgt entwickelt:

Virtuelle Aktien (Tranche 2021-2024)	Thomas Müller	Axel Salzmann	Peter Fieser	Celia Pelaz Perez ¹
Zielbetrag (in €)	650.000	600.000	400.000	170.000
Kurs (in €)	13,94	13,94	13,94	13,94
Anzahl der in 2021 gewährten virtuellen Aktien	46.628	43.042	28.694	12.195

Virtuelle Aktien (Tranche 2022-2025)	Thomas Müller	Christian Ladurner ¹	Dr. Lars Immisch ¹	Celia Pelaz Perez	Axel Salzmann ¹	Peter Fieser
Zielbetrag (in €)	650.000	150.000	85.000	340.000	300.000	400.000
Kurs (in €)	16,44	16,44	16,44	16,44	16,44	16,44
Anzahl der in 2022 gewährten virtuellen Aktien	39.538	9.124	5.170	20.681	18.248	24.331

Virtuelle Aktien (Tranche 2023-2026)	Thomas Müller	Christian Ladurner	Dr. Lars Immisch	Celia Pelaz Perez
Zielbetrag (in €)	650.000	300.000	340.000	340.000
Kurs (in €)	28,42	28,42	28,42	28,42
Anzahl der in der Berichtsperiode gewährten virtuellen Aktien	22.871	10.556	11.963	11.963

¹ Anteiliger Zuteilungswert (Zielbetrag)

Beitrag zur langfristigen Entwicklung der HENSOLDT-Gruppe

Für den Beitrag des Vergütungssystems zur langfristigen Entwicklung des Konzerns wird auf die allgemeinen Ausführungen im Abschnitt 1.1 verwiesen. Der LTI soll das Erreichen von langfristigen Zielen, gemessen über mehrjährige Zeiträume, honorieren. 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 des LTI treten dabei Erfolgsparameter aus den Bereichen Environment, Social und Governance als sogenannte ESG-Ziele neben die finanziellen Erfolgsziele und die starke Orientierung am Aktienkurs. In den aktuellen Vorstandsanstellungsverträgen umfassen diese ESG-Ziele das Ziel „Diversity“, welches auf die Erreichung bestimmter Frauenquoten auf verschiedenen Unternehmensebenen gerichtet ist, sowie das Ziel „Climate Impact“, durch welches eine Steigerung des Anteils erneuerbarer Energien an der durch die HENSOLDT-Gruppe verbrauchten Energie und eine Senkung des CO₂-Ausstoßes angestrebt wird.

Aktienhalteprogramm

Derzeit ist die vierjährige Aufbauphase für das Aktienhalteprogramm für keines der im Geschäftsjahr 2023 amtierenden Vorstandsmitglieder abgelaufen und daher sind keine Beträge zu nennen. Einzelheiten zum Aktienhalteprogramm sind im Vergütungssystem auf der Website von HENSOLDT unter <https://investors.hensoldt.net> dargestellt.

Gewährte und geschuldete Vergütung i.S.d. § 162 Abs. 1 S. 1 AktG

Die nachfolgenden Tabellen zeigen insgesamt die individuell gewährte und geschuldete Vergütung gemäß § 162 Abs. 1 S. 1 AktG der im Geschäftsjahr 2023 amtierenden Vorstandsmitglieder.

Ab dem Geschäftsjahr wird die Vergütung für das Jahr als „gewährt“ betrachtet, in dem die der Vergütung zugrundeliegende Tätigkeit vollständig erbracht wurde. Als „geschuldete Vergütung“ werden alle rechtlich fälligen, aber bisher nicht zugeflossenen Vergütungen betrachtet.

Der STI 2023 wird somit bereits für das Berichtsjahr 2023 angegeben, wenngleich die Auszahlung erst nach Ablauf des Berichtsjahres erfolgt. Dies ermöglicht eine transparente und verständliche Berichterstattung und stellt die Verbindung zwischen Performance und Vergütung im Berichtszeitraum sicher.

Da bisher noch keine Performanceperiode abgelaufen ist, ergibt sich aus dem LTI im Geschäftsjahr 2023 weder eine gewährte noch geschuldete Vergütung. Über die jeweiligen Performanceperioden wird entsprechend nach deren Ablauf berichtet werden.

Entschädigungen werden einbezogen, soweit sie im Geschäftsjahr 2023 bereits fällig waren.

Zum 31. Dezember 2023 amtierende Vorstandsmitglieder (Beträge in €)	Thomas Müller (CEO)	in %	Christian Ladurner (CFO)	in %	Dr. Lars Immisch (CHRO)	in %	Celia Pelaz Perez (CStO)	in %
Jahresgrundgehalt	600.000	48 %	300.000	53 %	340.000	52 %	340.000	52 %
Nebenleistungen und sonstige Leistungen	48.408	4 %	17.602	3 %	34.619	5 %	33.933	5 %
Festvergütung gesamt	648.408	52 %	317.602	56 %	374.619	57 %	373.933	57 %
STI-Jahresbonus 2023	610.500	48 %	249.750	44 %	283.050	43 %	283.050	43 %
LTI-Bonus	–	–	–	–	–	–	–	–
Im Geschäftsjahr 2023¹ gewährte und geschuldete Gesamtvergütung	1.258.908	100 %	567.352	100 %	657.669	100 %	656.983	100 %

¹ Gegenüber dem Vorjahr angepasste Definition

Peter Fieser hat nach seinem Ausscheiden als Vorstand zum 30. September 2022 im Januar 2023 eine Einmalzahlung in Höhe von 1.825.000 € erhalten.

Überprüfung der betragsmäßigen Höchstgrenze für die Vergütung (Maximalvergütung)

In die Maximalvergütung gemäß § 87a Absatz 1 Satz 2 Ziffer 1 AktG sind sämtliche Vergütungsbestandteile, die für das Geschäftsjahr 2023 zugeteilt wurden, einzuschließen. In der Maximalvergütung für das Geschäftsjahr 2023 ist somit ebenfalls die LTI Tranche 2023 zu berücksichtigen, deren Auszahlungshöhe jedoch erst mit Ablauf des Geschäftsjahres 2026 feststeht. Damit kann die Höhe sämtlicher Vergütungsbestandteile, die für das Geschäftsjahr 2023 zugeteilt worden sind, erst nach Ablauf des Geschäftsjahres 2026 ermittelt werden. Grundsätzlich wird die Angemessenheit der möglichen Auszahlungsbeträge sichergestellt, indem die STI- und LTI-Auszahlungen jeweils auf maximal 150 % (STI) bzw. 200 % (LTI) des individuellen Zielbetrags begrenzt sind.

Die jeweils maßgebliche betragsmäßige Höchstgrenze für die zu gewährende Gesamtvergütung (Summe aller für das betreffende Geschäftsjahr aufgewendeten Vergütungsbeträge, einschließlich festem Jahresgehalt, variablen Vergütungsbestandteilen, Versorgungsentgelt und Nebenleistungen) wurde durch Barauszahlungen im Berichtsjahr bei keinem Vorstandsmitglied überschritten.

Gewährte oder zugesagte Aktien und Aktienoptionen

In Übereinstimmung mit dem Vergütungssystem wurden den im Berichtsjahr amtierenden Vorstandsmitgliedern keine Aktien und Aktienoptionen gewährt oder zugesagt.

Einbehalt (Malus) und Rückforderung (Clawback)

Von der Möglichkeit, variable Vergütungsbestandteile einzubehalten oder zurückzufordern, wurde kein Gebrauch gemacht.

Abweichungen vom Vergütungssystem des Vorstands

Im Berichtsjahr gab es keine Abweichungen vom Vergütungssystem des Vorstands.

Von einem Dritten zugesagte oder gewährte Leistungen

Im Berichtsjahr wurden keinem Mitglied des Vorstands von einem Dritten im Hinblick auf seine Tätigkeit als Vorstandsmitglied Leistungen zugesagt oder gewährt.

Zusagen im Zusammenhang mit Vertragsbeendigungen

Zusagen für den Fall der vorzeitigen Beendigung der Tätigkeit, einschließlich während des letzten Geschäftsjahres vereinbarter Änderungen dieser Zusagen

Die Bestellung sowie der Anstellungsvertrag von Thomas Müller als Mitglied des Vorstands der HENSOLDT AG wurden einvernehmlich mit Wirkung zum 31. März 2024 vorzeitig beendet. Für die Zeit bis zum 31. März 2024 bleiben die vertraglichen Ansprüche aus dem Dienstvertrag unberührt. Zur Abgeltung der Ansprüche für die Zeit vom Beendigungszeitpunkt 31. März 2024 bis zum regulären Ende seiner Bestellung und seines Anstellungsvertrags am 30. September 2024 wurde mit Thomas Müller eine Entschädigungszahlung in Höhe von 660.000 € brutto vereinbart, die am 1. April 2024 fällig wird. Der anteilige STI-Bonus für das Geschäftsjahr 2024 wird nach Feststellung des Jahresabschlusses 2024 im Jahr 2025 ermittelt und ausgezahlt. Der LTI-Bonus für die Geschäftsjahre 2022 und 2023 wird nach Ablauf der vierjährigen Bemessungsperiode in den Jahren 2026 und 2027 ermittelt und ausgezahlt. Der vollständige LTI-Bonus für das Geschäftsjahr 2024 wird nach Ablauf der vierjährigen Bemessungsperiode im Jahr 2028 ermittelt und ausgezahlt.

Axel Salzmann (Vorstand bis zum 30. Juni 2022) hat nach Feststellung des Jahresabschlusses 2022 im Geschäftsjahr 2023 einen anteiligen STI-Bonus für das Geschäftsjahr 2022 erhalten. Der LTI-Bonus für die Geschäftsjahre 2021 und 2022 (anteilig) wird nach Ablauf der vierjährigen Bemessungsperiode in den Jahren 2025 und 2026 ermittelt und ausgezahlt.

Peter Fieser (Vorstand bis 30. September 2022, danach Angestellter der Gesellschaft bis 31. Dezember 2022) hat nach Feststellung des Jahresabschlusses 2022 im Geschäftsjahr 2023 einen STI-Bonus für das gesamte Geschäftsjahr 2022 erhalten. Der LTI-Bonus für die Geschäftsjahre 2021 und 2022 wird nach Ablauf der vierjährigen Bemessungsperiode in den Jahren 2025 und 2026 ermittelt und ausgezahlt. Darüber hinaus hat Peter Fieser im Januar 2023 eine Einmalzahlung in Höhe von 1.825.000 € erhalten.

Versorgungsleistungen

Auch wenn der Dienstzeitaufwand für die betriebliche Altersversorgung nicht als gewährte und geschuldete Vergütung zu klassifizieren ist, wird dieser aus Gründen der Transparenz in den nachfolgenden Tabellen zusätzlich ausgewiesen.

Die mit den Vorstandsmitgliedern vertraglich vereinbarten Zusagen zur betrieblichen Altersversorgung werden in Form einer Direktzusage gewährt und entsprechen den Vorgaben des Vergütungssystems, welches über die Website von HENSOLDT unter <https://investors.hensoldt.net> dargestellt ist. Die im Folgenden dargestellten Versorgungsleistungen beinhalten auch Zusagen an die Vorstandsmitglieder vor ihrer Bestellung aus früheren Tätigkeiten bei der HENSOLDT-Gruppe.

Zum 31. Dezember 2023 amtierende Vorstandsmitglieder (in €)	Pensionspläne		Entgeltumwandlung	
	Verpflichtungen 31. Dez. 2023 (kumuliert)	Dienstzeit- aufwand in 2023	Verpflichtungen 31. Dez. 2023 (kumuliert)	Dienstzeit- aufwand in 2023
Thomas Müller	1.675.316	–	–	–
Christian Ladurner	257.869	37.461	–	–
Dr. Lars Immisch	104.221	83.780	–	–
Celia Pelaz Perez	625.344	20.932	15.503	–

	Pensionspläne		Entgeltumwandlung	
	Verpflichtungen 31. Dez. 2023 (kumuliert)	Dienstzeit- aufwand in 2023	Verpflichtungen 31. Dez. 2023 (kumuliert)	Dienstzeit- aufwand in 2023
Im Geschäftsjahr 2022 ausgeschiedene Vorstandsmitglieder (in €)				
Axel Salzmann	1.106.043	–	–	–
Peter Fieser	667.324	–	1.076.465	–

2 Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats

2.1 Vergütungssystem für die Mitglieder des Aufsichtsrats

Das Vergütungssystem für die Mitglieder des Aufsichtsrats wurde der Hauptversammlung am 18. Mai 2021 zur Abstimmung vorgelegt und mit einer Mehrheit von 99,99 % der gültig abgegebenen Stimmen gebilligt. Das Vergütungssystem galt im Geschäftsjahr 2023 für alle aktiven und ausgeschiedenen Aufsichtsratsmitglieder. Die Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder ist in § 12 der Satzung der HENSOLDT AG geregelt.

Nach den in der Satzung festgelegten Regelungen beträgt die feste Jahresvergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats 40.000 €. Der Vorsitzende des Aufsichtsrats erhält das Zweifache dieses Betrags, also 80.000 €, der stellvertretende Vorsitzende das Eineinhalbfache, also 60.000 €. Für die Tätigkeit im Präsidium, Nominierungsausschuss, Prüfungsausschuss oder Complianceausschuss erhalten die Mitglieder eine zusätzliche feste Vergütung in Höhe von 10.000 €. Die Vorsitzenden der Ausschüsse erhalten jeweils 15.000 €. Die Tätigkeit in weiteren Ausschüssen ist nicht vergütet.

Die Obergrenze für die Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder ist in § 12 Abs. 3 der Satzung geregelt und beträgt das Zweifache der jeweiligen jährlichen Vergütung des Mitglieds des Aufsichtsrats gemäß § 12 Abs. 1 der Satzung. Aufsichtsratsmitglieder, die nur während eines Teils des Geschäftsjahres dem Aufsichtsrat oder einem Ausschuss angehören oder in einem Ausschuss den Vorsitz geführt haben, erhalten eine im Verhältnis der Zeit geringere Vergütung. Die Vergütung ist jeweils vier Wochen nach Ende des Geschäftsjahres fällig.

Die Gesellschaft erstattet den Aufsichtsratsmitgliedern die durch die Ausübung des Amtes entstehenden Auslagen einschließlich einer etwaigen auf den Auslagensatz entfallenden Umsatzsteuer.

Die Gesellschaft hat zu Gunsten der Aufsichtsratsmitglieder eine Haftpflichtversicherung abgeschlossen, welche die gesetzliche Haftpflicht aus der Aufsichtsrats Tätigkeit abdeckt.

Das System zur Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder sieht eine reine Festvergütung ohne erfolgsorientierte variable Bestandteile und ohne aktienbasierte Vergütung vor. Vorstand und Aufsichtsrat sind der Auffassung, dass eine reine Festvergütung der Aufsichtsratsmitglieder am besten geeignet ist, die Unabhängigkeit des Aufsichtsrats zu stärken, der unabhängig vom Unternehmenserfolg zu erfüllenden Beratungs- und Überwachungsfunktion des Aufsichtsrats Rechnung zu tragen und dabei potentielle Fehlanreize zu vermeiden. Die Gewährung einer Festvergütung entspricht zudem der gängigen überwiegenden Praxis in anderen börsennotierten Gesellschaften und der Anregung G.18 Satz 1 DCGK. Die Höhe und Ausgestaltung der Aufsichtsratsvergütung ist marktgerecht. Sie ermöglicht der Gesellschaft, hervorragend qualifizierte Kandidaten mit wertvollen, branchenspezifischen Kenntnissen für den Aufsichtsrat zu gewinnen und zu halten. Dies ist Voraussetzung für eine bestmögliche Ausübung der Beratungs- und Überwachungstätigkeit durch den Aufsichtsrat und trägt wesentlich zur Förderung der Geschäftsstrategie und der langfristigen Entwicklung der HENSOLDT-Gruppe bei.

Die weiteren Einzelheiten des Vergütungssystems können über die Website von HENSOLDT unter <https://investors.hensoldt.net> eingesehen werden.

2.2 Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats im Geschäftsjahr 2023

Die nachfolgende Tabelle stellt die im Geschäftsjahr 2023 gewährte und geschuldete Vergütung der amtierenden und ehemaligen Mitglieder des Aufsichtsrats i.S.d. § 162 AktG dar. Dabei wird die im Jahr 2023 erdiente Vergütung als gewährte Vergütung des Berichtszeitraums i.S.d. § 162 AktG berichtet.

in €	Grund- vergütung	in %	Zulagen für Ausschuss- mitglied- schaften	in %	Gewährte und geschuldete Vergütung in 2023
Zum 31. Dezember 2023 amtierende Aufsichtsratsmitglieder					
Reiner Winkler (Vorsitzender, seit 12. Mai 2023; zuvor ordentliches Mitglied)	65.000	71 %	26.250	29 %	91.250
Armin Maier-Junker ^{1,2} (Stellv. Vorsitzender)	60.000	86 %	10.000	14 %	70.000
Dr. Jürgen Bestle ^{1,2}	40.000	71 %	16.250	29 %	56.250
Jürgen Bühl ¹	40.000	80 %	10.000	20 %	50.000
Letizia Colucci	40.000	80 %	10.000	20 %	50.000
Marco R. Fuchs (seit 12. Mai 2023)	25.000	80 %	6.250	20 %	31.250
Achim Gruber ^{1,2}	40.000	80 %	10.000	20 %	50.000
Ingrid Jägering	40.000	62 %	25.000	38 %	65.000
Marion Koch ^{1,2}	40.000	80 %	10.000	20 %	50.000
Giuseppe Panizzardi (seit 1. Dezember 2023)	3.333	57 %	2.500	43 %	5.833
Julia Wahl ¹	40.000	80 %	10.000	20 %	50.000
Hiltrud D. Werner	40.000	65 %	21.250	35 %	61.250
Im Geschäftsjahr 2023 ausgeschiedene Aufsichtsratsmitglieder					
Johannes P. Huth (Vorsitzender bis 12. Mai 2023 und aus dem Aufsichtsrat ausgeschieden)	30.000	73 %	11.250	27 %	41.250
Giovanni Soccodato (bis 31. Oktober 2023)	33.333	61 %	21.250	39 %	54.583

¹ Vertreter/in der Arbeitnehmer

² Angestellte der HENSOLDT AG oder einer ihrer Konzerngesellschaften

Im Berichtsjahr gab es keine Abweichungen vom Vergütungssystem des Aufsichtsrats.

3 Mehrjahresübersicht: Angaben zur Entwicklung der Vorstands- und Aufsichtsratsvergütung in Relation zur Vergütung der übrigen Belegschaft und zur Ertragsentwicklung der HENSOLDT-Gruppe

Die nachfolgende Übersicht stellt gemäß § 162 Abs. 1 Satz 2 Nr. 2 AktG die relative Entwicklung der im jeweiligen Geschäftsjahr gewährten und geschuldeten Vergütung der Vorstands- und Aufsichtsratsmitglieder entsprechend den Darstellungen in den Tabellen unter 1.2 und 2.2 im Vergleich zur durchschnittlichen Vergütung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auf Vollzeitäquivalenzbasis sowie ausgewählter Ertragskennziffern der HENSOLDT-Gruppe dar.

Für die Darstellung der Ertragslage des Konzerns werden diejenigen Kennzahlen verwendet, für die die HENSOLDT AG im vergangenen Geschäftsjahr eine Prognose ausgegeben hat, sowie die Kennzahlen, die die Basis für die kurzfristige Vergütung des Vorstands bilden. Daneben wird das Jahresergebnis aus dem Einzelabschluss nach HGB der HENSOLDT AG in den Vergleich einbezogen.

Für die Darstellung der durchschnittlichen Vergütung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wird das Steuerbrutto für tarifliche und außertarifliche Mitarbeiter auf der Basis von Vollzeitäquivalenz (ohne Azubis, Trainees etc.) herangezogen, sofern dieses 4.000 € pro Jahr übersteigt. Dabei wird auf die Belegschaft der HENSOLDT AG sowie der folgenden deutschen Tochtergesellschaften der HENSOLDT AG abgestellt: HENSOLDT Optronics GmbH, HENSOLDT Holding Germany GmbH und HENSOLDT Sensors GmbH.

Gewährte und geschuldete Vergütung nach § 162 AktG in € ¹	Geschäftsjahr		
	2023	2022	% Delta
Vorstandsvergütungen			
Amtierende Vorstandsmitglieder			
Thomas Müller (Vorsitzender)	1.258.908	1.380.073	-8,8 %
Christian Ladurner	567.352	159.296	>200 %
Dr. Lars Immisch	657.669	493.563	33,2 %
Celia Pelaz Perez	656.983	547.023	20,1 %
Ausgeschiedene Vorstandsmitglieder			
Axel Salzmann (bis 30. Juni 2022)	–	1.061.814	–
Peter Fieser (bis 30. September 2022)	–	724.053	–

¹ Gegenüber dem Vorjahr angepasste Definition im Geschäftsjahr 2023 (siehe Abschnitt 1.2 Vergütung der Mitglieder des Vorstands im Berichtsjahr). Der Ausweis der Vergütung für die Vergleichsperiode 2022 erfolgte analog der bisherigen Auslegung des Begriffs „gewährt“ nach dem Zuflussprinzip.

Gewährte und geschuldete Vergütung nach § 162 AktG in €	Geschäftsjahr		
	2023	2022	% Delta
Aufsichtsratsvergütungen			
Amtierende Aufsichtsratsmitglieder			
Reiner Winkler (Vorsitzender, seit 12. Mai 2023; zuvor ordentliches Mitglied)	91.250	37.500	143,3 %
Armin Maier-Junker (Stellv. Vorsitzender)	70.000	70.000	– %
Dr. Jürgen Bestle	56.250	50.000	12,5 %
Jürgen Bühl	50.000	50.000	– %
Letizia Colucci	50.000	31.250	60,0 %
Marco R. Fuchs (seit 12. Mai 2023)	31.250	–	–
Achim Gruber	50.000	50.000	– %
Ingrid Jägering	65.000	65.000	– %
Marion Koch	50.000	50.000	– %
Giuseppe Panizzardi (seit 1. Dezember 2023)	5.833	–	–
Julia Wahl	50.000	50.000	– %
Hiltrud D. Werner	61.250	14.942	>200 %
Ausgeschiedene Aufsichtsratsmitglieder			
Johannes P. Huth (Vorsitzender, bis 12. Mai 2023)	41.250	110.000	-62,5 %
Prof. Wolfgang Ischinger	–	22.500	–
Christian Ollig ¹	–	–	–
Prof. Dr. Burkhard Schwenker	–	39.875	–
Giovanni Soccodato (bis 31. Oktober 2023)	54.583	37.500	45,6 %
Claire Wellby	–	15.000	–

¹ Mitglied des Aufsichtsrats hat auf seine Vergütung verzichtet.

Ertragskennzahlen in Mio. €	Geschäftsjahr		
	2023	2022	% Delta
Jahresergebnis (HGB Einzelabschluss)	-90	-52	-71,1 %
Jahresergebnis (Konzern)	56	80	-30,6 %
Umsatz (Konzern)	1.847	1.707	8,2 %
EBITDA (Konzern) ¹	329	292	12,8 %
Auftragseingang (Konzern)	2.087	1.993	4,7 %
Free Cashflow (Konzern) ²	259	219	18,5 %

¹ Um Sondereffekte bereinigte Kennzahl gemäß Überleitungsrechnung im Kapitel II Wirtschaftsbericht 3.1 Ertragslage im Zusammengefassten Lagebericht für das zum 31. Dezember 2023 endende Geschäftsjahr.

² Um Sondereffekte und M&A-Aktivitäten bereinigte Kennzahl vor Steuern und Zinsen gemäß Überleitungsrechnung im Kapitel II Wirtschaftsbericht 3.3 Finanzlage im Zusammengefassten Lagebericht für das zum 31. Dezember 2023 endende Geschäftsjahr.

Angaben zur Belegschaft	Geschäftsjahr			
	2023	2022	2021	2020
Belegschaftsvergütung in €	94.036	91.946	91.218	90.956
Veränderung zum Vorjahr in %	2,3 %	0,8 %	0,3 %	–

Prüfungsvermerk des Wirtschaftsprüfers

An die HENSOLDT AG, Taufkirchen, Landkreis München

VERMERK ÜBER DIE PRÜFUNG DES VERGÜTUNGSBERICHTS

Wir haben den beigefügten, zur Erfüllung des § 162 AktG aufgestellten Vergütungsbericht der HENSOLDT AG, Taufkirchen, Landkreis München, für das Geschäftsjahr vom 1. Januar bis zum 31. Dezember 2023 einschließlich der dazugehörigen Angaben geprüft.

Verantwortung des Vorstands und des Aufsichtsrats

Der Vorstand und der Aufsichtsrat der HENSOLDT AG sind verantwortlich für die Aufstellung des Vergütungsberichts, einschließlich der dazugehörigen Angaben, der den Anforderungen des § 162 AktG entspricht. Der Vorstand und der Aufsichtsrat sind auch verantwortlich für die internen Kontrollen, die sie als notwendig erachten, um die Aufstellung eines Vergütungsberichts, einschließlich der dazugehörigen Angaben, zu ermöglichen, der frei von wesentlichen – beabsichtigten oder unbeabsichtigten – falschen Angaben ist.

Verantwortung des Wirtschaftsprüfers

Unsere Aufgabe ist es, auf der Grundlage unserer Prüfung ein Urteil zu diesem Vergütungsbericht, einschließlich der dazugehörigen Angaben, abzugeben. Wir haben unsere Prüfung unter Beachtung der vom Institut der Wirtschaftsprüfer (IDW) festgestellten deutschen Grundsätze ordnungsmäßiger Abschlussprüfung durchgeführt. Danach haben wir die Berufspflichten einzuhalten und die Prüfung so zu planen und durchzuführen, dass hinreichende Sicherheit darüber erlangt wird, ob der Vergütungsbericht, einschließlich der dazugehörigen Angaben, frei von wesentlichen falschen Angaben ist.

Eine Prüfung umfasst die Durchführung von Prüfungshandlungen, um Prüfungsnachweise für die im Vergütungsbericht enthaltenen Wertansätze einschließlich der dazugehörigen Angaben zu erlangen. Die Auswahl der Prüfungshandlungen liegt im pflichtgemäßen Ermessen des Wirtschaftsprüfers. Dies schließt die Beurteilung der Risiken wesentlicher – beabsichtigter oder unbeabsichtigter – falscher Angaben im Vergütungsbericht einschließlich der dazugehörigen Angaben ein. Bei der Beurteilung dieser Risiken berücksichtigt der Wirtschaftsprüfer das interne Kontrollsystem, das relevant ist für die Aufstellung des Vergütungsberichts einschließlich der dazugehörigen Angaben. Ziel hierbei ist es, Prüfungshandlungen zu planen und durchzuführen, die unter den gegebenen Umständen angemessen sind, jedoch nicht, ein Prüfungsurteil zur Wirksamkeit des internen Kontrollsystems des Unternehmens abzugeben. Eine Prüfung umfasst auch die Beurteilung der angewandten Rechnungslegungsmethoden, der Vertretbarkeit der vom Vorstand und dem Aufsichtsrat ermittelten geschätzten Werte in der Rechnungslegung sowie die Beurteilung der Gesamtdarstellung des Vergütungsberichts, einschließlich der dazugehörigen Angaben.

Wir sind der Auffassung, dass die von uns erlangten Prüfungsnachweise ausreichend und angemessen sind, um als Grundlage für unser Prüfungsurteil zu dienen.

Prüfungsurteil

Nach unserer Beurteilung aufgrund der bei der Prüfung gewonnenen Erkenntnisse entspricht der Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr vom 1. Januar bis zum 31. Dezember 2023 einschließlich der dazugehörigen Angaben in allen wesentlichen Belangen den Rechnungslegungsbestimmungen des § 162 AktG.

Sonstiger Sachverhalt – Formelle Prüfung des Vergütungsberichts

Die in diesem Prüfungsvermerk beschriebene inhaltliche Prüfung des Vergütungsberichts umfasst die von § 162 Abs. 3 AktG geforderte formelle Prüfung des Vergütungsberichts, einschließlich der Erteilung eines Vermerks über diese Prüfung. Da wir ein uneingeschränktes Prüfungsurteil über die inhaltliche Prüfung des Vergütungsberichts abgeben, schließt dieses Prüfungsurteil ein, dass die Angaben nach § 162 Abs. 1 und 2 AktG in allen wesentlichen Belangen im Vergütungsbericht gemacht worden sind.

Hinweis zur Haftungsbeschränkung

Dem Auftrag, in dessen Erfüllung wir vorstehend benannte Leistungen für die HENSOLDT AG erbracht haben, lagen die Allgemeinen Auftragsbedingungen für Wirtschaftsprüfer und Wirtschaftsprüfungsgesellschaften in der Fassung vom 1. Januar 2017 zugrunde. Durch Kenntnisnahme und Nutzung der in diesem Prüfungsvermerk enthaltenen Informationen bestätigt jeder Empfänger, die dort getroffenen Regelungen (einschließlich der Haftungsbeschränkung auf EUR 4 Mio. für Fahrlässigkeit in Ziffer 9 der AAB) zur Kenntnis genommen zu haben, und erkennt deren Geltung im Verhältnis zu uns an.

München, den 21. März 2024
KPMG AG
Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

Koeplin
Wirtschaftsprüfer

Schieler
Wirtschaftsprüfer