VI Vergütungsbericht

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 Vergütung 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 2024 wurde auf der Hauptversammlung am 27. Mai 2025 mit einer Mehrheit von 98,73 % der gültig abgegebenen Stimmen angenommen.

Der vorliegende Vergütungsbericht wird der ordentlichen Hauptversammlung am 22. Mai 2026 zur Billigung vorgelegt.

Der Vergütungsbericht 2025 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 2025 beigefügt.

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 2025

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 („DCGK“ oder „Kodex“) in der von der Regierungskommission am 28. April 2022 beschlossenen Fassung 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 Vergütungssystem für die Mitglieder des Vorstands wurde zuletzt in 2025 mit Geltung ab dem 1. Januar 2025 angepasst und von der Hauptversammlung am 27. Mai 2025 mit einer Mehrheit von 85,36 % der gültig abgegebenen Stimmen gebilligt.

Die Anpassung an das Vergütungssystem betrifft eine Angleichung der nach den Share Ownership Guidelines von den Vorstandsmitgliedern - mit Ausnahme des Vorstandsvorsitzenden - zu haltenden Aktien.

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.

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 langfristig 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 soll zur Förderung der Geschäftsstrategie und zur langfristigen Entwicklung der Gesellschaft und ihrer verbundenen Unternehmen beitragen, 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 aus Sicht des Aufsichtsrates 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 zur Steigerung des Unternehmenswerts im Sinne der Aktionäre 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, bei Bedarf aus einer Erstattung von Heimreisekosten, einem Wohnkostenzuschuss zum Zweitwohnsitz, sowie aus 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 kann ein fester Betrag zum privaten Aufbau einer Altersversorgung gewährt werden. 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 nach IFRS, wie sie in der Europäischen Union (EU) anzuwenden sind, 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.

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 %
Umsatzerlöse	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 betragen (Cap). 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-Bonuskomponenten:

- zu 30-40 % anhand des relativen Total Shareholder Returns[1] (TSR) der Gesellschaft im Vergleich zum MDAX,
- zu 25-30 % anhand des Auftragseingangs der HENSOLDT-Gruppe,
- zu jeweils grundsätzlich 15 % anhand von zwei ausgewählten ESG-Zielen (z.B. Diversity, Environmental, Climate Impact, Social)

Ferner kann der Aufsichtsrat für einzelne LTI-Tranchen anhand mehrjähriger (messbarer) Sonderprojekte bis zu 15 % als LTI-Bonuskomponenten 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.

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.

[1] 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. Refinitiv Eikon) festgestellt.

Tranche 2025-2028

Die Gewichtung der LTI-Bonuskomponenten für die Tranche 2025-2028 wurde wie folgt festgelegt: 30 % für den TSR, 25 % für den Auftragseingang und jeweils 15 % für die zwei ESG-Ziele „Environmental“ (Senkung der Scope 1 und 2 Emissionen) und „Social“ (Steigerung des arbeitsbezogenen Wohlbefindens und der Führung).

Die erfolgreiche Umsetzung der „North Star“-Strategie wurde als Sonderprojekt mit einer LTI-Bonuskomponente von 15 % festgelegt.

Die Ermittlung des Gesamtzielerreichungsgrades für die Tranche 2025-2028 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	30 %	0 %	lineare Verminderung im Verhältnis 1:5	100 %	lineare Erhöhung im Verhältnis 1:2,5	150 %
Order Intake der HENSOLDT-Gruppe lt. Lagebericht	25 %	0 %	lineare Verminderung im Verhältnis 1:5	100 %	lineare Erhöhung im Verhältnis 1:2,5	150 %
ESG-Ziel: Environmental	15 %	0 %	lineare Verminderung im Verhältnis 1:5	100 %	lineare Erhöhung im Verhältnis 1:2,5	150 %[2]
ESG-Ziel: Social	15 %	0 %	lineare Verminderung im Verhältnis 1:5	100 %	lineare Erhöhung im Verhältnis 1:2,5	150 %[2]
Sonderziel: Umsetzung North Star Strategie	15 %			100 %		150 %[2]

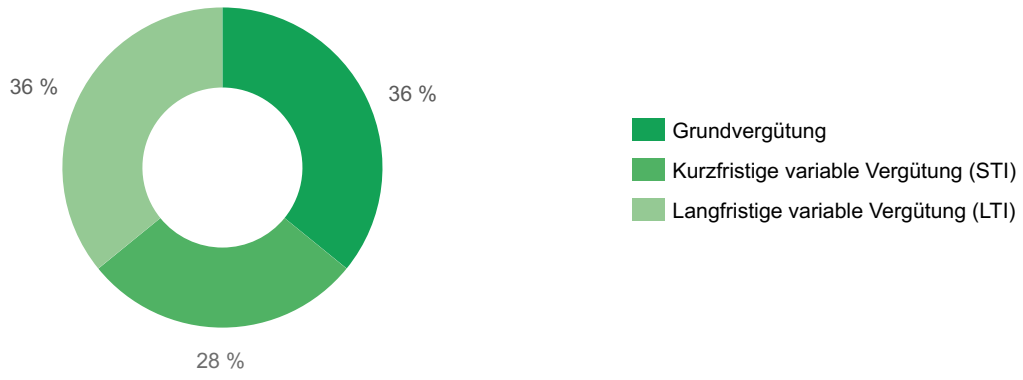
[1] Bei Unterschreiten eines jeweiligen Zielwerts für eine LTI-Bonuskomponente vermindert sich der jeweilige Bonusanteil linear im Verhältnis 1:5. Bei Überschreiten eines Zielwerts für eine LTI-Bonuskomponente erhöht sich der jeweilige Bonusanteil linear im Verhältnis 1:2,5.

[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 2025 amtierenden Vorstandsmitglieder wurde vom Aufsichtsrat wie folgt festgelegt:

- für den CEO: 3,5 Mio. €
- für jedes weitere ordentliche Vorstandsmitglied[2]: 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 langfristigen Entwicklung der HENSOLDT-Gruppe 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.

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 2025

Im Geschäftsjahr 2025 gehörten dem Vorstand der HENSOLDT AG folgende Mitglieder an:

- Oliver Dörre, Mitglied des Vorstands seit 1. Januar 2024, Vorstandsvorsitzender seit 1. April 2024
- Christian Ladurner, Mitglied des Vorstands seit 1. Juli 2022
- Dr. Lars Immisch, Mitglied des Vorstands seit 1. Oktober 2022, bis 31. Dezember 2025

[2] Gemäß Vergütungssystem beträgt die Maximalvergütung für den CFO 3,3 Mio. €.

Feste Vergütungsbestandteile

Anwendung im Berichtsjahr

Die nachfolgende Tabelle zeigt die im Geschäftsjahr 2025 gewährten festen Vergütungsbestandteile der im Geschäftsjahr 2025 amtierenden Vorstandsmitglieder.

Zum 31. Dezember 2025 amtierende Vorstandsmitglieder (Beträge in €)	Oliver Dörre (CEO)	Christian Ladurner (CFO)	Dr. Lars Immisch (CHRO)
Jahresgrundgehalt	750.000	436.800	436.800
Nebenleistungen	58.185	21.147	34.744
Festvergütung 2025	**808.185**	**457.947**	**471.544**

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 Kapitel „VI.1.1 Überblick über das Vergütungssystem“ 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

Ausweis der „gewährten und geschuldeten Vergütung“

Zur Verbesserung der Klarheit und Transparenz wird die gewährte Vergütung ausgewiesen, für welche die zugrunde liegende 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 2025 erdiente STI als gewährte und geschuldete Vergütung für das Geschäftsjahr 2025 dargestellt.

Anwendung im Berichtsjahr

Zielereichung für den STI 2025 (Beträge in Mio. €)	Gewichtung	Zielwert	Ist	Zielerreichung	Anpassung bei Unter-/Überschreitung
Konsolidierter Umsatz	33 %	2.601	2.455	94 %	72 %
EBITDA[1]	33 %	460	452	98 %	91 %
Free Cashflow[2]	33 %	241	347	144 %	150 %
Gesamtzielerreichung				**112 %**	**104 %**

[1] Um Sondereffekte bereinigte Kennzahl gemäß Überleitungsrechnung im Kapitel II Wirtschaftsbericht 3.1 Ertragslage im zusammengefassten Lagebericht für das zum 31. Dezember 2025 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 2025 endende Geschäftsjahr.

Die nachfolgende Tabelle zeigt je Vorstandsmitglied den jeweiligen Zielbetrag (für eine Zielerreichung von 100 %), den vom Aufsichtsrat festgestellten Zielerreichungsgrad sowie den für das Geschäftsjahr 2025 entsprechend der im Vergütungssystem festgelegten Fälligkeitsregelung auszuzahlenden Betrag auf.

In 2025 erdienter STI-Jahresbonus für 2025	Zielbetrag in €	Erreichungs-grad in %	Auszahlungs-betrag in €
Zum 31. Dezember 2025 amtierende Vorstandsmitglieder			
Oliver Dörre (CEO)	650.000	104 %	676.000
Christian Ladurner (CFO)	327.600	104 %	340.704
Dr. Lars Immisch (CHRO)	327.600	104 %	340.704

Der STI für 2025 wird binnen dreißig Arbeitstagen nach Feststellung des Konzernabschlusses der HENSOLDT AG für das Geschäftsjahr 2025 in 2026 fällig.

Beitrag zur langfristigen Entwicklung der HENSOLDT-Gruppe

Für den Beitrag des Vergütungssystems zur langfristigen Entwicklung des Konzerns wird auf die allgemeinen Ausführungen im Kapitel „VI.1.1 Überblick über das Vergütungssystem“ verwiesen. Der STI soll dabei das Erreichen von bestimmten, für die strategische Entwicklung des Konzerns als wichtig eingestuften finanziellen Zielen honorieren.

LTI-Bonus

Tranche 2021-2024 (Auszahlung)

Im Berichtsjahr erfolgte die Auszahlung für die Tranche 2021-2024.

Virtuelle Aktien (Tranche 2021-2024)	Thomas Müller	Axel Salzmann	Peter Fieser	Celia Pelaz Perez[1]
Auszahlungsbetrag (in €)	1.300.000	1.200.000	800.000	340.000

[1] Anteiliger Zuteilungswert (Zielbetrag)

Tranche 2022-2025 (Zielerreichung)

Der Gesamtzielerreichungsgrad für den LTI-Bonus ermittelt sich aus den Zielerreichungsgraden der vom Aufsichtsrat für die jeweilige Performanceperiode festgelegten Zielwerte für die jeweiligen LTI-Bonuskomponenten. Mit Ablauf der Performanceperiode 2022-2025 sind die an die Erfüllung der Bedingungen geknüpften LTI-Bonuskomponenten erdient worden.

Zu den Einzelheiten sowie Definitionen siehe allgemeine Ausführungen zum Vergütungssystem im Kapitel „VI.1.1 Überblick über das Vergütungssystem“.

Die Auszahlung für die Tranche 2022-2025 erfolgt in 2026 nach Feststellung der Zielerreichung durch den Aufsichtsrat.

Bonuskomponente	Gewichtung	Ziel-erreichungs-grad in %
Relativer Total Shareholder Return ggü. MDAX	40 %	150,0 %
Auftragseingang der HENSOLDT-Gruppe	30 %	150,0 %
ESG-Ziel: Diversity	15 %	100,0 %
ESG-Ziel: Climate Impact	15 %	150,0 %
Gesamtzielerreichungsgrad in %		**142,5 %**

Für die Auszahlung wird die auf Grundlage der Zielerreichung errechnete Aktienzahl mit einem durchschnittlichen Aktienkurs der letzten 60 Handelstage vor Ablauf der Performanceperiode von € 84,89 multipliziert. Der Auszahlungsbetrag ist auf maximal 200 % des LTI-Zielbetrags (Cap) begrenzt.

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
Gesamtzielerreichungsgrad in %	142,5 %	142,5 %	142,5 %	142,5 %	142,5 %	142,5 %
Kurs (in €)	84,89	84,89	84,89	84,89	84,89	84,89
Rechnerischer LTI-Betrag (in €)	4.782.843	1.103.714	625.406	2.501.744	2.207.429	2.943.278
Auszahlungsbetrag (in €) (nach Berücksichtigung des LTI-Cap)	1.300.000	300.000	170.000	680.000	600.000	800.000

[1] Anteiliger Zuteilungswert (Zielbetrag)

Tranche 2023-2026

Für die Performanceperiode 2023 bis 2026 wurde zusätzlich das Sonderziel „Erfolgreiche Implementierung der Business-Transformation für SAP S/4HANA“ als LTI-Bonuskomponente aufgenommen.

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 2023 gewährten virtuellen Aktien	22.871	10.556	11.963	11.963

Tranche 2024-2027

Für die Performanceperiode 2024 bis 2027 wurde zusätzlich das Sonderziel „Post Merger Integration der ESG-Gruppe“ als LTI-Bonuskomponente aufgenommen.

Virtuelle Aktien (Tranche 2024-2027)	Oliver Dörre	Christian Ladurner	Dr. Lars Immisch	Thomas Müller	Celia Pelaz Perez[1]
Zielbetrag (in €)	600.000	436.800	436.800	650.000	364.000
Kurs (in €)	30,92	30,92	30,92	30,92	30,92
Anzahl der in der Berichtsperiode gewährten virtuellen Aktien	19.405	14.127	14.127	21.022	11.772

[1] Anteiliger Zuteilungswert (Zielbetrag)

Anwendung im Berichtsjahr Tranche 2025-2028

Für die Performanceperiode 2025 bis 2028 wurde zusätzlich das Sonderziel „Erfolgreiche Umsetzung der North Star-Strategie“ als LTI-Bonuskomponente aufgenommen.

Virtuelle Aktien (Tranche 2025-2028)	Oliver Dörre	Christian Ladurner	Dr. Lars Immisch
Zielbetrag (in €)	750.000	436.800	436.800
Kurs (in €)	48,37	48,37	48,37
Anzahl der in der Berichtsperiode gewährten virtuellen Aktien	15.505	9.030	9.030

Beitrag zur langfristigen Entwicklung der HENSOLDT-Gruppe

Für den Beitrag des Vergütungssystems zur langfristigen Entwicklung des Konzerns wird auf die allgemeinen Ausführungen im Kapitel „VI.1.1 Überblick über das Vergütungssystem“ 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 entweder das Ziel „Diversity“, welches auf die Erreichung bestimmter Frauenquoten auf verschiedenen Unternehmensebenen gerichtet ist, oder das Ziel „Social“ zur Steigerung des arbeitsbezogenen Wohlbefindens und der Führung 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 CO_2-Ausstoßes angestrebt wird.

Aktienhalteprogramm

Derzeit ist die vierjährige Aufbauphase für das Aktienhalteprogramm für keines der im Geschäftsjahr 2025 amtierenden Vorstandsmitglieder abgelaufen. 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 2025 amtierenden Vorstandsmitglieder.

Die Vergütung wird für das Jahr als „gewährt“ betrachtet, in dem die der Vergütung zugrunde liegende Tätigkeit vollständig erbracht wurde. Als „geschuldete Vergütung“ werden alle rechtlich fälligen, aber bisher nicht zugeflossenen Vergütungen betrachtet. Gemäß dieser erdienungsorientierten Auslegung werden die Auszahlungsbeträge für den STI für das Geschäftsjahr 2025 sowie für den LTI für die Performanceperiode 2022-2025 im Vergütungsbericht 2025 ausgewiesen, da die der Vergütung zugrunde liegende Tätigkeit mit Ablauf des Geschäftsjahres 2025 bereits vollständig erbracht ist, wenngleich die Auszahlung erst nach Ablauf des Berichtsjahres erfolgt.

Entschädigungen werden einbezogen, soweit sie im Geschäftsjahr 2025 bereits fällig waren.

Zum 31. Dezember 2025 amtierende Vorstandsmitglieder (Beträge in €)	Oliver Dörre (CEO)	in %	Christian Ladurner (CFO)	in %	Dr. Lars Immisch (CHRO)	in %
Jahresgrundgehalt	750.000	51 %	436.800	40 %	436.800	44 %
Nebenleistungen und sonstige Leistungen	58.185	4 %	21.147	2 %	34.744	4 %
Festvergütung gesamt	**808.185**	**54 %**	**457.947**	**42 %**	**471.544**	**48 %**
STI-Jahresbonus 2025	**676.000**	**46 %**	**340.704**	**31 %**	**340.704**	**35 %**
LTI-Bonus Tranche 2022-2025	**–**	**– %**	**300.000**	**27 %**	**170.000**	**17 %**
Im Geschäftsjahr 2025 gewährte und geschuldete Gesamtvergütung	**1.484.185**	**100 %**	**1.098.651**	**100 %**	**982.248**	**100 %**

Dr. Lars Immisch bzw. seine Erben erhalten nach seinem Ausscheiden als Vorstand zum 31. Dezember 2025 in 2026 eine Einmalzahlung in Höhe von 1.528.800 €.

Vor dem 1. Januar 2025 ausgeschiedene Vorstandsmitglieder (Beträge in €)	Axel Salzmann	Peter Fieser	Thomas Müller	Celia Pelaz Perez
Jahresgrundgehalt	–	–	–	–
Nebenleistungen und sonstige Leistungen	–	–	–	–
Festvergütung gesamt	**–**	**–**	**–**	**–**
STI-Jahresbonus 2025	**–**	**–**	**–**	**–**
LTI-Bonus Tranche 2022-2025	**600.000**	**800.000**	**1.300.000**	**680.000**
Im Geschäftsjahr 2025 gewährte und geschuldete Gesamtvergütung	**600.000**	**800.000**	**1.300.000**	**680.000**

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 2025 zugeteilt wurden, einzuschließen. In der Maximalvergütung für das Geschäftsjahr 2025 ist somit ebenfalls die LTI-Tranche 2025-2028 zu berücksichtigen, deren Auszahlungshöhe jedoch erst mit Ablauf des Geschäftsjahres 2028 feststeht. Damit kann die Höhe sämtlicher Vergütungsbestandteile, die für das Geschäftsjahr 2025 zugeteilt worden sind, erst nach Ablauf des Geschäftsjahres 2028 ermittelt werden. Grundsätzlich wird die Angemessenheit der möglichen Auszahlungsbeträge sichergestellt, indem die STI- und LTI-Auszahlungen jeweils auf maximal 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) für das Jahr 2022 wurde nach Ermittlung der LTI-Tranche 2022-2025 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 aus Vorjahren

Die Bestellung von Dr. Lars Immisch als Mitglied des Vorstands der HENSOLDT AG wurde einvernehmlich mit Wirkung zum 31. Dezember 2025 vorzeitig beendet. Der Dienstvertrag sollte vorzeitig zum 31. März 2026 beendet werden. Die vertraglichen Ansprüche aus dem Dienstvertrag endeten mit Versterben von Dr. Lars Immisch am 30. Januar 2026.

Zur Abgeltung der Ansprüche für die Zeit vom vereinbarten Beendigungszeitpunkt 31. März 2026 bis zum regulären Ende seiner Bestellung und seines Anstellungsvertrags am 30. April 2029 wurde mit Dr. Lars Immisch eine Entschädigungszahlung in Höhe von 1.528.800,00 € brutto vereinbart, die innerhalb von 7 Tagen nach Ende des Vorstandsdienstvertrages am 6. Februar 2026 fällig ist. Der STI-Bonus für das Geschäftsjahr 2025 wird nach Feststellung des Jahresabschlusses 2025 im Jahr 2026 ermittelt und an seine Erben ausgezahlt. Für Zeiträume vom 1. Januar 2026 bis 30. Januar 2026 hat Dr. Lars Immisch keine Ansprüche auf Zahlung eines STI-Jahresbonus oder LTI-Bonus. Der LTI-Bonus für die Geschäftsjahre 2022 (Tranche 2022-2025), 2023 (Tranche 2023-2026), 2024 (Tranche 2024-2027) und 2025 (Tranche 2025-2028) wird nach Ablauf der vierjährigen Bemessungsperiode ermittelt und in den Jahren 2026 bis 2029 an seine Erben ausgezahlt.

Der LTI-Bonus für Peter Fieser (Vorstand bis 30. September 2022, danach Angestellter der Gesellschaft bis 31. Dezember 2022) für die Geschäftsjahre 2021 und 2022 wurde bzw. wird nach Ablauf der vierjährigen Bemessungsperiode in den Jahren 2025 und 2026 ermittelt und ausgezahlt.

Der LTI-Bonus für Axel Salzmann (Vorstand bis zum 30. Juni 2022) für die Geschäftsjahre 2021 und 2022 (anteilig) wurde bzw. wird nach Ablauf der vierjährigen Bemessungsperiode in den Jahren 2025 und 2026 ermittelt und ausgezahlt.

Der LTI-Bonus für Thomas Müller (Vorstand bis zum 31. März 2024) für die Geschäftsjahre 2021, 2022, 2023 und 2024 wurde bzw. wird nach Ablauf der vierjährigen Bemessungsperiode in den Jahren 2025 bis 2028 ermittelt und ausgezahlt.

Der LTI-Bonus für Celia Pelaz Perez (Vorstand bis zum 31. August 2024) für die Geschäftsjahre 2021 (anteilig), 2022, 2023 und 2024 wurde bzw. wird nach Ablauf der vierjährigen Bemessungsperiode in den Jahren 2025 bis 2028 ermittelt und ausgezahlt.

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.

	Pensionspläne		**Entgeltumwandlung**	
Zum 31. Dezember 2025 amtierende Vorstandsmitglieder (in €)	Verpflichtungen 31. Dez. 2025 (kumuliert)	Dienstzeit-aufwand in 2025	Verpflichtungen 31. Dez. 2025 (kumuliert)	Dienstzeit-aufwand in 2025
Oliver Dörre	257.194	84.514	–	–
Christian Ladurner	406.240	110.455	–	–
Dr. Lars Immisch	299.180	110.125	–	–

	Pensionspläne		**Entgeltumwandlung**	
Vor dem Geschäftsjahr 2025 ausgeschiedene Vorstandsmitglieder (in €)	Verpflichtungen 31. Dez. 2025 (kumuliert)	Dienstzeit-aufwand in 2025	Verpflichtungen 31. Dez. 2025 (kumuliert)	Dienstzeit-aufwand in 2025
Peter Fieser	668.947	–	1.086.312	–
Thomas Müller	1.610.904	–	–	–
Celia Pelaz	540.908	–	13.800	–

Von den ausgeschiedenen Vorstandsmitgliedern erhielt Thomas Müller im Berichtsjahr Altersruhegeld in Höhe von 94.302 €. Die Zusage an Axel Salzmann wurde im Berichtsjahr gegen eine Einmalzahlung in Höhe von 1.098.937 € abgegolten.

2 Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats

2.1 Vergütungssystem für die Mitglieder des Aufsichtsrats

Die satzungsmäßigen Vergütungsregelungen und das Vergütungssystem für die Mitglieder des Aufsichtsrates wurden zuletzt in 2024 mit Wirkung für das laufende Geschäftsjahr angepasst, der Hauptversammlung am 17. Mai 2024 gemäß § 113 Abs. 3 AktG zur Abstimmung vorgelegt und mit einer Mehrheit von 99,88 % der gültig abgegebenen Stimmen gebilligt.

Das Vergütungssystem galt im Geschäftsjahr 2025 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 50.000 €. Der Vorsitzende des Aufsichtsrats erhält 120.000 €, der stellvertretende Vorsitzende 70.000 €. Für die Tätigkeit im Präsidium, Prüfungsausschuss oder Compliance-Ausschuss erhalten die Mitglieder eine zusätzliche feste Vergütung in Höhe von 15.000 €. Die Vorsitzenden der Ausschüsse erhalten jeweils 25.000 €. Für die Tätigkeit im Nominierungsausschuss erhalten die Mitglieder eine zusätzliche feste Vergütung in Höhe von 10.000 €, der Vorsitzende in Höhe von 20.000 €.

Die Tätigkeit in weiteren Ausschüssen wird 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 Amts entstehenden Auslagen, einschließlich einer etwaigen auf den Auslagenersatz entfallenden Umsatzsteuer.

Die Gesellschaft hat zu Gunsten der Aufsichtsratsmitglieder eine Haftpflichtversicherung abgeschlossen, welche die gesetzliche Haftpflicht aus der Aufsichtsratstätigkeit 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 potenzielle 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 2025

Die nachfolgende Tabelle stellt die im Geschäftsjahr 2025 gewährte und geschuldete Vergütung der amtierenden und ehemaligen Mitglieder des Aufsichtsrats i. S. d. § 162 AktG dar. Dabei wird die im Jahr 2025 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 2025**
Zum 31. Dezember 2025 amtierende Aufsichtsratsmitglieder					
Reiner Winkler (Vorsitzender)	120.000	73 %	45.000	27 %	**165.000**
Armin Maier-Junker[1,2] (Stellv. Vorsitzender)	70.000	82 %	15.000	18 %	**85.000**
Dr. Jürgen Bestle[1,2]	50.000	63 %	30.000	38 %	**80.000**
Jürgen Bühl[1]	50.000	77 %	15.000	23 %	**65.000**
Marco R. Fuchs	50.000	83 %	10.000	17 %	**60.000**
Achim Gruber[1,2]	50.000	77 %	15.000	23 %	**65.000**
Ingrid Jägering	50.000	59 %	35.000	41 %	**85.000**
Marion Koch[1,2]	50.000	77 %	15.000	23 %	**65.000**
Raffaella Luglini	50.000	77 %	15.000	23 %	**65.000**
Giuseppe Panizzardi	50.000	56 %	40.000	44 %	**90.000**
Julia Wahl[1]	50.000	77 %	15.000	23 %	**65.000**
Hiltrud D. Werner	50.000	56 %	40.000	44 %	**90.000**

[1] Arbeitnehmervertreter

[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 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 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 sowie ab 2025 ESG GmbH.

	Geschäftsjahr		
Gewährte und geschuldete Vergütung nach § 162 AktG in €	2025	2024	% Delta
Vorstandsvergütungen			
Amtierende Vorstandsmitglieder			
Oliver Dörre (Vorstandsvorsitzender)	1.484.185	1.662.328	-10,7 %
Christian Ladurner	1.098.651	804.438	36,6 %
Dr. Lars Immisch	982.248	819.365	19,9 %
Vor dem Geschäftsjahr 2025 ausgeschiedene Vorstandsmitglieder (in €)			
Thomas Müller (Vorsitzender bis zum 31. März 2024)	1.300.000	1.609.868	-19,2 %
Celia Pelaz Perez (bis 31. August 2024)	680.000	946.627	-28,2 %
Axel Salzmann (bis 30. Juni 2022)	600.000	1.200.000	-50,0 %
Peter Fieser (bis 30. September 2022)	800.000	800.000	–

	Geschäftsjahr		
Gewährte und geschuldete Vergütung nach § 162 AktG in €	2025	2024	% Delta
Aufsichtsratsvergütungen			
Amtierende Aufsichtsratsmitglieder			
Reiner Winkler (Vorsitzender)	165.000	165.000	– %
Armin Maier-Junker[1,2] (Stellv. Vorsitzender)	85.000	85.000	– %
Dr. Jürgen Bestle[1,2]	80.000	80.000	– %
Jürgen Bühl[1]	65.000	65.000	– %
Raffaella Luglini	65.000	31.250	108,0 %
Achim Gruber[1,2]	65.000	65.000	– %
Ingrid Jägering	85.000	85.000	– %
Marion Koch[1,2]	65.000	65.000	– %
Julia Wahl[1]	65.000	65.000	– %
Hiltrud D. Werner	90.000	90.000	– %
Marco R. Fuchs	60.000	60.000	– %
Giuseppe Panizzardi	90.000	90.000	– %
Ausgeschiedene Aufsichtsratsmitglieder			
Letizia Colucci (bis 31. Mai 2024)	–	27.083	-100,0 %

[1] Arbeitnehmervertreter

[2] Angestellte der HENSOLDT AG oder einer ihrer Konzerngesellschaften

	Geschäftsjahr		
Ertragskennzahlen in Mio. €	2025	2024	% Delta
Jahresergebnis (HGB Einzelabschluss)	163	22	> 200 %
Jahresergebnis (Konzern)	86	106	18,3 %
Umsatz (Konzern)	2.455	2.240	9,6 %
EBITDA (Konzern)[1]	452	405	11,7 %
Auftragseingang (Konzern)	4.710	2.904	62,2 %
Free Cashflow (Konzern)[2]	347	249	39,3 %

[1] Um Sondereffekte bereinigte Kennzahl gemäß Überleitungsrechnung im Kapitel II Wirtschaftsbericht 3.1 Ertragslage im zusammengefassten Lagebericht für das zum 31. Dezember 2025 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 2025 endende Geschäftsjahr.

	Geschäftsjahr				
Angaben zur Belegschaft	2025	2024	2023	2022	2021
Belegschaftsvergütung in €	101.077	96.724	94.036	91.946	91.218
Veränderung zum Vorjahr in %	4,5 %	2,9 %	2,3 %	0,8 %	

Prüfungsvermerk des Wirtschaftsprüfers über die Prüfung des Vergütungsberichts

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 2025 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 2025 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 Wirtschaftsprüferinnen, Wirtschaftsprüfer und Wirtschaftsprüfungsgesellschaften in der Fassung vom 1. Januar 2024 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 25. März 2026
KPMG AG
Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

gez. Hanshen
Wirtschaftsprüfer

gez. Schieler
Wirtschaftsprüfer