

Vergütungsbericht der

HENSOLDT AG

für das zum 31. Dezember 2022

endende Geschäftsjahr

Vergütungsbericht 2022

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 2021 wurde auf der Hauptversammlung in 2022 mit 79,1 % angenommen.

Der vorliegende Vergütungsbericht wird der ordentlichen Hauptversammlung am 12. Mai 2023 zur Billigung vorgelegt.

Der Vergütungsbericht 2022 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 2022 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 2022

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 gilt seit dem Geschäftsjahr 2021 und wurde der Hauptversammlung am 18. Mai 2021 gemäß § 120a Abs. 1 AktG zur Abstimmung vorgelegt und mit einer Mehrheit von 97,98 % gebilligt.

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 und 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 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 allerdings 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 Heimreisekosten¹, einem Wohnkostenzuschuss zum Zweitwohnsitz², sowie Sicherheitsaufwendungen z.B. für bauliche Maßnahmen an Privatwohnungen zum Schutz der Vorstandsmitglieder. 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. Darüber hinaus gewährt die Gesellschaft (abgesehen von Beiträgen zu einer Risikolebensversicherung, die Teil der Nebenleistungen sind) keine Alters-, Hinterbliebenen- oder Invaliditätsversorgung, insbesondere keine weiteren leistungsorientierten Versorgungszusagen, für welche Rückstellungen zu bilden wären. Ein Überbrückungsgeld oder sonstige Formen von Vorruhestandsregelungen sieht das Vergütungssystem nicht vor.

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 STI-Bonuskomponenten Free Cashflow, EBITDA und Umsatz, jeweils auf konsolidierter Basis für die HENSOLDT-Gruppe, ab. Die drei STI-Bonuskomponenten sind jeweils gleich gewichtet, d.h. sie fließen jeweils zu einem Drittel in die Berechnung der Zielerreichung für den STI-Jahresbonus ein. 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 fällig binnen dreißig Arbeitstagen nach Feststellung des Konzernabschlusses für das abgelaufene Geschäftsjahr.

¹ Dies betrifft das Vorstandsmitglied Axel Salzmann (im Berichtsjahr ausgeschieden).

² Dies betrifft die Vorstandsmitglieder Axel Salzmann (im Berichtsjahr ausgeschieden), Celia Pelaz und Dr. Lars Immisch.

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 und die entsprechenden Zielwerte der betreffenden Bonustranche fest. Der LTI-Bonus bemisst sich anhand der folgenden LTI-Bonuskomponenten: (i) zu 40 % anhand des relativen Total Shareholder Returns³ („TSR“) der Gesellschaft im Vergleich zum MDAX, (ii) zu 30 % anhand des Auftragseingangs der HENSOLDT-Gruppe, sowie (iii) zu jeweils 15 % anhand von zwei ESG-Zielen („Diversity“ und „Climate Impact“). Darüber hinaus enthält der LTI-Bonus eine Koppelung an die Entwicklung des Aktienkurses während der Performance Periode (Performance Share Plan). 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.

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.

Die Ermittlung des Gesamtzielerreichungsgrades folgt dabei folgender Logik:

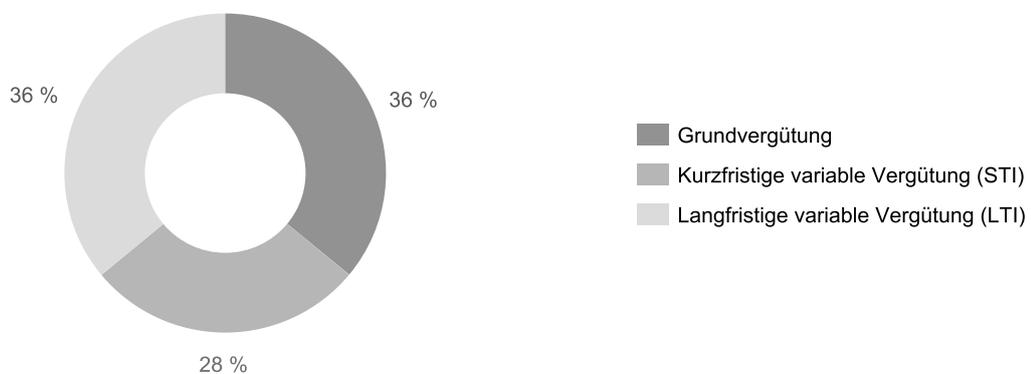
Auszahlung in % des Zielbonus						
Bonuskomponente	Gewichtung	<80% des Zielwerts	>80% und <100% des Zielwerts ¹	Zielwert	>100% und <120% des Zielwerts ¹	>120% des Zielwerts
Relativer Total Shareholder Return ggü. MDAX	40 %	0 %	lineare Verminderung im Verhältnis 1:5	100 %	lineare Erhöhung im Verhältnis 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	15 %			100 %		150 % ²
ESG-Ziel: Climate Impact	15 %	0 %	lineare Verminderung im Verhältnis 1:5	100 %	lineare Erhöhung im Verhältnis 1:2,5	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 seit dem Abschluss der Vorstandsverträge im Zusammenhang mit der Rechtsformumwandlung der Gesellschaft in eine Aktiengesellschaft 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 Maximalvergütung⁴ i.S.d. § 87a Abs. 1 S. 2 Nr. 1 AktG für die zum 31. Dezember 2022 amtierenden Vorstandsmitglieder wurde vom Aufsichtsrat wie folgt festgelegt:

- für den CEO: 3,5 Mio. €
- für jedes weitere ordentliche Vorstandsmitglied⁵: 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.

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.

⁴ Die jährliche Maximalvergütung für Axel Salzmann betrug 3,3 Mio. €, für Peter Fieser 2,5 Mio. €.

⁵ Gemäß Vergütungssystem beträgt die Maximalvergütung für den CFO 3,3 Mio. €.

1.2 Vergütung der Mitglieder des Vorstands im Berichtsjahr

Zusammensetzung des Vorstands im Geschäftsjahr 2022

Im Geschäftsjahr 2022 gehörten dem Vorstand der HENSOLDT AG folgende Mitglieder an:

- Thomas Müller, Vorstandsvorsitzender seit 11. August 2020
- Peter Fieser, Mitglied des Vorstands seit 11. August 2020, ausgeschieden zum 30. September 2022
- Dr. Lars Immisch, Mitglied des Vorstands seit 1. Oktober 2022
- Christian Ladurner, Mitglied des Vorstands seit 1. Juli 2022
- Celia Pelaz, Mitglied des Vorstands seit 1. Juli 2021
- Axel Salzmann, Mitglied des Vorstands seit 11. August 2020, ausgeschieden zum 30. Juni 2022

Feste Vergütungsbestandteile

Anwendung im Berichtsjahr

Die nachfolgende Tabelle zeigt die im Geschäftsjahr 2022 gewährten festen Vergütungsbestandteile der im Geschäftsjahr 2022 amtierenden und ausgeschiedenen Vorstandsmitglieder.

Zum 31. Dezember 2022 amtierende Vorstandsmitglieder (Beträge in €)	Thomas Müller (CEO)	Christian Ladurner (CFO) ¹	Dr. Lars Immisch (CHRO) ²	Celia Pelaz (CStO)
Jahresgrundgehalt	600.000	150.000	85.000	340.000
Nebenleistungen	37.573	9.296	8.563	34.898
Festvergütung 2022	637.573	159.296	93.563	374.898

Im Geschäftsjahr ausgeschiedene Vorstandsmitglieder (Beträge in €)	Axel Salzmann (CFO) ³	Peter Fieser (CHRO) ⁴
Jahresgrundgehalt		300.000
Nebenleistungen		86.814
Festvergütung 2022		386.814

¹ Anteilig ab 1. Juli 2022; das feste Jahresgrundgehalt von Christian Ladurner beträgt 300.000 €.

² Anteilig ab 1. Oktober 2022; das feste Jahresgrundgehalt von Dr. Lars Immisch beträgt 340.000 €.

³ Anteilig bis 30. Juni 2022; das feste Jahresgrundgehalt von Axel Salzmann beträgt 600.000 €.

⁴ Anteilig bis 30. September 2022; das feste Jahresgrundgehalt von Peter Fieser beträgt 400.000 €.

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

Anwendung im Berichtsjahr

Im Berichtsjahr 2022 wurde den Vorstandsmitgliedern der STI für das Geschäftsjahr 2021 (kurz: „STI 2021“) gewährt, somit der im Geschäftsjahr 2021 den Mitgliedern des Vorstands gewährten und geschuldeten Vergütung im Sinne des § 162 Abs. 1 S. 1 AktG zugerechnet und folglich in diesem Vergütungsbericht ausgewiesen. 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 33 % in die Gesamtbeurteilung einging.

Der Aufsichtsrat hat für den STI 2021 von der im Vergütungssystem vorgesehenen Möglichkeit Gebrauch gemacht, die Kennzahlen um Sonder- und Einmaleffekte zu bereinigen, sodass die zugrundeliegenden Parameter den im Geschäftsbericht für 2021 berichteten, bereinigten Kennzahlen entsprechen. Des Weiteren hat der Aufsichtsrat für das Geschäftsjahr 2021 vor dem Hintergrund der COVID-19-Pandemie und dem Gesellschafterwechsel (Exit KKR; Einstieg Bund und Leonardo) sowie der Erreichung weiterer finanzieller und nicht finanzieller Ziele wie insbesondere dem Abschluss eines weiteren Großauftrages den gemäß Vergütungssystem bereits um Unter-/Überschreitungen angepassten Gesamtzielerreichungsgrad zusätzlich angepasst. Dadurch wurde eine nach Überzeugung des Aufsichtsrates leistungsgerechte Korrektur der STI- Auszahlungsbeträge erreicht.

Zielerreichung für den STI 2021 (Beträge in Tsd. €)	Ge- wichtung	Zielwert	Ist	Ziel- erreichung	Anpassung bei Unter-/ Über- schreitung	Anpassung	Gesamt- ziel- erreichung
Konsolidierter Umsatz	33 %	1.549	1.474	95 %	76 %		
EBITDA ¹	33 %	252	261	104 %	109 %		
Free Cashflow ²	33 %	122	207	170 %	150 %		
Gesamtzielerreichung				123 %	112 %	23 %	135 %

¹ Bereinigte Kennzahl gemäß Überleitungsrechnung im Kapitel II Wirtschaftsbericht 3.1 Ertragslage im Zusammengefassten Lagebericht für das zum 31. Dezember 2021 endende Geschäftsjahr.

² Bereinigte Kennzahl gemäß Überleitungsrechnung im Kapitel II Wirtschaftsbericht 3.3 Finanzlage im Zusammengefassten Lagebericht für das zum 31. Dezember 2021 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 2022 entsprechend der im Vergütungssystem festgelegten Fälligkeitsregelung ausbezahlten Betrag auf.

In 2022 bezahlter STI-Jahresbonus für 2021	Zielbetrag in €	Erreichungs- grad in %	Auszahlungs- betrag in €
Zum 31. Dezember 2022 amtierende Vorstandsmitglieder			
Thomas Müller (CEO)	550.000	135 %	742.500
Christian Ladurner (CFO) ¹	–	–	–
Dr. Lars Immisch (CHRO) ²	–	–	–
Celia Pelaz (CStO) ³	255.000	135 %	172.125
Im Geschäftsjahr ausgeschiedene Vorstandsmitglieder			
Axel Salzmann (CFO) ⁴	500.000	135 %	675.000
Peter Fieser (CHRO) ⁵	300.000	135 %	405.000

¹ Vorstand seit 1. Juli 2022

² Vorstand seit 1. Oktober 2022

³ Vorständin seit 1. Juli 2021 (STI Auszahlungsbetrag anteilig)

⁴ Vorstand bis 30. Juni 2022

⁵ Vorstand bis 30. September 2022

Der STI für 2022 wird binnen dreißig Arbeitstagen nach Feststellung des Konzernabschlusses der HENSOLDT AG für das Geschäftsjahr 2022 in 2023 fällig und gilt daher im Geschäftsjahr 2022 weder als gewährte noch geschuldete Vergütung im Sinne des § 162 Abs. 1 S. 1 AktG. Über den STI für 2022 – einschließlich der Zielerreichung – wird daher im Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2023 berichtet werden.

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 vier 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“. 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 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	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 der Berichtsperiode gewährten virtuellen Aktien	39.538	9.124	5.170	20.681	18.248	24.331

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 Vorstandsstellungsverträgen umfassen diese ESG-Ziele das Ziel „Diversity“, welches auf die Erreichung bestimmter Frauenquoten auf verschiedenen Unternehmensebenen gerichtet ist, sowie das Ziel „Climate Impact“⁶, 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 2022 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 2022 amtierenden und ausgeschiedenen Vorstandsmitglieder.

⁶ Das Unterziel „Verringerung der Verwendung flüchtiger organischer Verbindungen (Volatile Organic Compounds, VOCs)“ wurde für die Tranche 2022-2025 gestrichen, da es sich als nicht ausreichend verhaltenssteuernd und aussagekräftig herausgestellt hat.

Als gewährte Vergütung im Sinne des § 162 Abs. 1 S. 1 AktG werden dabei alle Beträge ausgewiesen, die den einzelnen Vorstandsmitgliedern im Geschäftsjahr 2022 tatsächlich zugeflossen sind. Als geschuldete Vergütung im Sinne des § 162 Abs. 1 Satz 1 AktG werden solche Beträge ausgewiesen, die im Geschäftsjahr 2022 fällig waren, aber den Vorstandsmitgliedern nicht zugeflossen sind. Der im Geschäftsjahr 2022 erdiente STI ist weder gewährte noch geschuldete Vergütung für das Geschäftsjahr 2022 und wird daher erst im Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2023 berichtet. Da bisher noch keine Performanceperiode abgelaufen ist, ergibt sich aus dem LTI im Geschäftsjahr 2022 weder eine gewährte noch geschuldete Vergütung. Über die jeweiligen Performanceperioden wird entsprechend nach deren Ablauf berichtet werden. Entschädigungen werden einbezogen, soweit sie im Geschäftsjahr 2022 bereits fällig waren.

Zum 31. Dezember 2022 amtierende Vorstandsmitglieder (Beträge in €)	Thomas Müller (CEO)	in %	Christian Ladurner (CFO) ¹	in %	Dr. Lars Immisch (CHRO) ^{2,3}	in %	Celia Pelaz (CStO)	in %
Jahresgrundgehalt	600.000	43 %	150.000	94 %	85.000	17 %	340.000	62 %
Nebenleistungen und sonstige Leistungen	37.573	3 %	9.296	6 %	408.563	83 %	34.898	6 %
Festvergütung gesamt	637.573	46 %	159.296	100 %	493.563	100 %	374.898	69 %
STI-Jahresbonus 2021	742.500	54 %	–	–	–	–	172.125	31 %
LTI-Bonus	–	–	–	–	–	–	–	–
Im Geschäftsjahr 2022 gewährte und geschuldete Gesamtvergütung	1.380.073	100 %	159.296	100 %	493.563	100 %	547.023	100 %

¹ Vorstand ab 1. Juli 2022

² Vorstand ab 1. Oktober 2022

³ In den Nebenleistungen und sonstigen Leistungen von Dr. Lars Immisch sind Leistungen bei Antritt der Vorstandstätigkeit als Ausgleich für den Verfall von Leistungen des vorherigen Arbeitgebers in Höhe von 400 T€ enthalten, mit der Verpflichtung, den daraus resultierenden Nettozufluss direkt im Rahmen der Shareholder Ownership Guidelines in HENSOLDT-Aktien zu investieren.

Im Geschäftsjahr ausgeschiedene Vorstandsmitglieder (Beträge in €)	Axel Salzmann (CFO) ¹	in %	Peter Fieser (CHRO) ²	in %
Jahresgrundgehalt	300.000	28 %	300.000	41 %
Nebenleistungen und sonstige Leistungen	86.814	8 %	19.053	3 %
Festvergütung gesamt	386.814	36 %	319.053	44 %
STI-Jahresbonus 2021	675.000	64 %	405.000	56 %
LTI-Bonus	–	–	–	–
Im Geschäftsjahr 2022 gewährte und geschuldete Gesamtvergütung	1.061.814	100 %	724.053	100 %

¹ Vorstand bis 30. Juni 2022

² Vorstand bis 30. September 2022

Darüber hinaus hat Axel Salzmann im Rahmen seines Ausscheidens zur Abgeltung seiner Bezüge eine Einmalzahlung in Höhe von 3.120.000 € im Juni 2023 erhalten.

Darüber hinaus hat Peter Fieser nach seinem Ausscheiden als Vorstand zum 30. September 2022 alle vertraglich zugesagten Leistungen weiter aus seinem Anstellungsverhältnis noch bis zum Ablauf des 31. Dezember 2022 erhalten. Darin enthalten sind 100.000 € aus der Weiterzahlung des Grundgehaltes. Zur Abgeltung seiner Bezüge hat Peter Fieser eine Einmalzahlung in Höhe von 1.825.000 € im Januar 2023 erhalten.

Überprüfung der betragsmäßigen Höchstgrenze für die Vergütung (Maximalvergütung)

Die im Berichtsjahr an Axel Salzmann gewährte Vergütung einschliesslich der Einmalzahlung betrug 4.181.814 € und lag damit zwar scheinbar über der für ihn vorgesehenen Maximalvergütung; in die gewährte Vergütung waren indes nicht nur die gewährten Vergütungskomponenten für das Berichtsjahr eingeflossen, sondern auch die Abfindung der über das Berichtsjahr hinausgehenden, ihm vertraglich an sich zugesagten künftigen Vergütungsansprüche. Dieser Abfindungsbetrag ist für Zwecke der Berechnung der Maximalvergütung im Berichtsjahr nicht zu berücksichtigen.

Da der Betrag für den LTI-Bonus aufgrund der vierjährigen Performanceperiode erst im dritten Jahr nach Abschluss des Berichtsjahrs vorliegt, kann über die Einhaltung der Maximalvergütung für das Geschäftsjahr 2022 erst im Rahmen des Vergütungsberichts für das Geschäftsjahr 2025 abschließend berichtet werden.

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 wurden anlässlich der vorzeitigen Beendigung der Vorstandstätigkeit Leistungen vereinbart, welche über den im Vergütungssystem vorgesehenen Grenzen (Abfindungs-Cap) liegen. Die vorübergehende Abweichung vom Vergütungssystem des Vorstands ist nach Einschätzung des Aufsichtsrates im Interesse des langfristigen Wohlergehens der Gesellschaft notwendig.

Davon abgesehen gab es im Berichtsjahr 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 Axel Salzmann als Mitglied des Vorstands der HENSOLDT AG wurden einvernehmlich mit Wirkung zum 30. Juni 2022 vorzeitig beendet. Zur Abgeltung der Ansprüche für die Zeit vom Beendigungszeitpunkt am 30. Juni 2022 bis zum regulären Ende seiner Bestellung und seines Anstellungsvertrags am 30. September 2024 wurde mit Axel Salzmann eine Entschädigungszahlung in Höhe von 3.120.000 € brutto vereinbart, die zum Beendigungszeitpunkt am 30. Juni 2022 fällig war. Der anteilige STI-Bonus für das Geschäftsjahr 2022 wird nach Feststellung des Jahresabschlusses 2022 im Jahr 2023 ermittelt und ausgezahlt. Der anteilige LTI-Bonus für das Geschäftsjahr 2022 wird nach Feststellung des Jahresabschlusses 2025 im Jahr 2026 ermittelt und ausgezahlt.

Die Bestellung von Peter Fieser als Mitglied des Vorstands der HENSOLDT AG wurde einvernehmlich mit Wirkung zum 30. September 2022 vorzeitig beendet. Davon unberührt bestand sein Anstellungsverhältnis noch bis zum Ablauf des 31. Dezember 2022 fort. Bis zum Beendigungszeitpunkt am 31. Dezember 2022 wurden alle vertraglich zugesagten Leistungen weiter gewährt. Zur Abgeltung der Ansprüche für die Zeit vom Beendigungszeitpunkt 31. Dezember 2022 bis zum regulären Ende seiner Bestellung und seines Anstellungsvertrags am 30. September 2024 wurde mit Peter Fieser eine Entschädigungszahlung in Höhe von 1.825.000 € brutto vereinbart, die am 2. Januar 2023 fällig war. Der STI-Bonus für das Geschäftsjahr 2022 wird nach Feststellung des Jahresabschlusses 2022 im Jahr 2023 ermittelt und ausgezahlt. Der LTI-Bonus für das Geschäftsjahr 2022 wird nach Feststellung des Jahresabschlusses 2025 im Jahr 2026 ermittelt und ausgezahlt.

Versorgungsleistungen

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 2022 amtierende Vorstandsmitglieder (in €)	Pensionspläne		Entgeltumwandlung	
	Verpflichtungen	Dienstzeit- aufwand	Verpflichtungen	Dienstzeit- aufwand
Thomas Müller	1.357.956	–	–	–
Christian Ladurner	154.327	21.388	–	–
Dr. Lars Immisch	20.043	20.043	–	–
Celia Pelaz	431.101	28.600	12.769	–

Im Geschäftsjahr ausgeschiedene Vorstandsmitglieder (in €)	Pensionspläne		Entgeltumwandlung	
	Verpflichtungen	Dienstzeit- aufwand	Verpflichtungen	Dienstzeit- aufwand
Axel Salzmann	1.050.213	–	–	–
Peter Fieser	610.881	121.361	987.622	–

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 2022 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 Auslagenersatz 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 2022

Die nachfolgende Tabelle stellt die im Geschäftsjahr 2022 gewährte und geschuldete Vergütung der amtierenden und ehemaligen Mitglieder des Aufsichtsrats i.S.d. § 162 AktG dar. Dabei wird die im Jahr 2022 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 2022
Zum 31. Dezember 2022 amtierende Aufsichtsratsmitglieder					
Johannes P. Huth (Vorsitzender)	80.000	73 %	30.000	27 %	110.000
Armin Maier-Junker ^{1,2} (Stellv. Vorsitzender)	60.000	86 %	10.000	14 %	70.000
Jürgen Bühl ¹	40.000	80 %	10.000	20 %	50.000
Dr. Jürgen Bestle ^{1,2}	40.000	80 %	10.000	20 %	50.000
Letizia Colucci (seit 13.05.2022)	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
Giovanni Soccodato (seit 13.05.2022)	25.000	67 %	12.500	33 %	37.500
Julia Wahl ¹	40.000	80 %	10.000	20 %	50.000
Hiltrud D. Werner (seit 22.09.2022)	10.867	73 %	4.075	27 %	14.942
Reiner Winkler (seit 13.05.2022)	25.000	67 %	12.500	33 %	37.500
Im Geschäftsjahr 2022 ausgeschiedene Aufsichtsratsmitglieder					
Christian Ollig ³ (bis 13.05.2022)	–	–	–	–	–
Claire Wellby (bis 13.05.2022)	15.000	100 %	–	–	15.000
Prof. Wolfgang Ischinger (bis 13.05.2022)	15.000	67 %	7.500	33 %	22.500
Prof. Dr. Burkhard Schwenker (bis 21.09.2022)	29.000	73 %	10.875	27 %	39.875

¹ Vertreter/in der Arbeitnehmer

² Angestellte der HENSOLDT AG oder einer ihrer Konzerngesellschaften

³ Mitglied des Aufsichtsrats hat auf seine Vergütung verzichtet.

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 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 €	Geschäftsjahr		% Delta
	2022	2021	
Vorstandsvergütungen			
Amtierende Vorstandsmitglieder			
Thomas Müller (Vorsitzender)	1.380.073	1.534.345	-10,1 %
Christian Ladurner (seit 1.07.2022)	159.296	–	–
Dr. Lars Immisch (seit 1.10.2022)	493.563	–	–
Celia Pelaz	547.023	199.497	174,2 %
Ausgeschiedene Vorstandsmitglieder			
Axel Salzmann (bis 30.06.2022)	1.061.814	1.577.504	-32,7 %
Peter Fieser (bis 30.09.2022)	724.053	893.816	-19,0 %

Gewährte und geschuldete Vergütung nach § 162 AktG in €	Geschäftsjahr		
	2022	2021	% Delta
Aufsichtsratsvergütungen			
Amtierende Aufsichtsratsmitglieder			
Johannes P. Huth (Vorsitzender)	110.000	110.000	–
Armin Maier-Junker (Stellv. Vorsitzender)	70.000	70.000	–
Jürgen Bühl	50.000	50.000	–
Dr. Jürgen Bestle	50.000	31.250	60,0 %
Letizia Colucci (seit 13.05.2022)	31.250	–	–
Achim Gruber	50.000	31.250	60,0 %
Ingrid Jägering	65.000	65.000	–
Marion Koch	50.000	50.000	–
Giovanni Soccodato (seit 13.05.2022)	37.500	–	–
Julia Wahl	50.000	50.000	–
Hiltrud D. Werner (seit 22.09.2022)	14.942	–	–
Reiner Winkler (seit 13.05.2022)	37.500	–	–
Ausgeschiedene Aufsichtsratsmitglieder			
Dr. Frank Döngi	–	18.750	–
Ingo Zeeh	–	18.750	–
Christian Ollig ¹ (bis 13.05.2022)	–	–	–
Claire Wellby (bis 13.05.2022)	15.000	40.000	-62,5 %
Prof. Wolfgang Ischinger (bis 13.05.2022)	22.500	60.000	-62,5 %
Prof. Dr. Burkhard Schwenker (bis 21.09.2022)	39.875	55.000	-27,5 %

¹ Mitglied des Aufsichtsrats hat auf seine Vergütung verzichtet.

Ertragskennzahlen in Mio. €	Geschäftsjahr		
	2022	2021	% Delta
Jahresergebnis (HGB Einzelabschluss)	-52	-36	46,4 %
Jahresergebnis (Konzern)	80	63	27,6 %
Umsatz (Konzern)	1.707	1.474	15,8 %
EBITDA (Konzern) ¹	292	261	12,0 %
Auftragseingang (Konzern)	1.993	3.171	-37,2 %
Free Cashflow (Konzern) ²	219	252	-13,2 %

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

² Bereinigte Kennzahl gemäß Überleitungsrechnung im Kapitel II Wirtschaftsbericht 3.3 Finanzlage im Zusammengefassten Lagebericht für das zum 31. Dezember 2022 endende Geschäftsjahr.

Angaben zur Belegschaft	Geschäftsjahr		
	2022	2021	2020
Belegschaftsvergütung in €	91.946	91.218	90.956
Veränderung zum Vorjahr in %	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 2022 einschließlich der dazugehörigen Angaben geprüft.

Verantwortung der gesetzlichen Vertreter und des Aufsichtsrats

Die gesetzlichen Vertreter und der Aufsichtsrat der HENSOLDT AG sind verantwortlich für die Aufstellung des Vergütungsberichts, einschließlich der dazugehörigen Angaben, der den Anforderungen des § 162 AktG entspricht. Die gesetzlichen Vertreter 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 von den gesetzlichen Vertretern 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 2022 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 2023

KPMG AG
Wirtschaftsprüfungsgesellschaft



Matthias Koeplin
21.03.2023



Felix Schieler
21.03.2023

Koeplin
Wirtschaftsprüfer

Schieler
Wirtschaftsprüfer

Anlagen

Vergütungsbericht der HENSOLDT AG für das zum 31. Dezember 2022
endende Geschäftsjahr

Anlage 1

Allgemeine Auftragsbedingungen

Anlage 2