

---

# ***Vermerk des unabhängigen Wirtschaftsprüfers***

OHB SE  
Bremen

Vergütungsbericht nach § 162 AktG für das Geschäftsjahr vom 1. Januar bis zum 31. Dezember 2023

Auftrag: DEE00105254.1.1





**Inhaltsverzeichnis**

**Seite**

Vermerk des unabhängigen Wirtschaftsprüfers über die Prüfung des Vergütungsberichts  
nach § 162 Abs. 3 AktG .....5

**Anlagen** (siehe gesondertes Verzeichnis)

<p>Aus rechentechnischen Gründen können in den Tabellen Rundungsdifferenzen in Höhe von <math>\pm</math> einer Einheit (€, % usw.) auftreten.</p>
-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------



## **Vermerk des unabhängigen Wirtschaftsprüfers über die Prüfung des Vergütungsberichts nach § 162 Abs. 3 AktG**

An die OHB SE, Bremen

### *Prüfungsurteil*

Wir haben den Vergütungsbericht der OHB SE, Bremen, für das Geschäftsjahr vom 1. Januar bis zum 31. Dezember 2023 daraufhin formell geprüft, ob die Angaben nach § 162 Abs. 1 und 2 AktG im Vergütungsbericht gemacht wurden. In Einklang mit § 162 Abs. 3 AktG haben wir den Vergütungsbericht nicht inhaltlich geprüft.

Nach unserer Beurteilung sind im beigefügten Vergütungsbericht in allen wesentlichen Belangen die Angaben nach § 162 Abs. 1 und 2 AktG gemacht worden. Unser Prüfungsurteil erstreckt sich nicht auf den Inhalt des Vergütungsberichts.

### *Grundlage für das Prüfungsurteil*

Wir haben unsere Prüfung des Vergütungsberichts in Übereinstimmung mit § 162 Abs. 3 AktG unter Beachtung des IDW Prüfungsstandards: Die Prüfung des Vergütungsberichts nach § 162 Abs. 3 AktG (IDW PS 870) durchgeführt. Unsere Verantwortung nach dieser Vorschrift und diesem Standard ist im Abschnitt „Verantwortung des Wirtschaftsprüfers“ unseres Vermerks weitergehend beschrieben. Wir haben als Wirtschaftsprüferpraxis die Anforderungen des IDW Qualitätssicherungsstandards: Anforderungen an die Qualitätssicherung in der Wirtschaftsprüferpraxis (IDW QS 1) angewendet. Die Berufspflichten gemäß der Wirtschaftsprüferordnung und der Berufssatzung für Wirtschaftsprüfer einschließlich der Anforderungen an die Unabhängigkeit haben wir eingehalten.

### *Verantwortung der gesetzlichen Vertreter und des Aufsichtsrats*

Die gesetzlichen Vertreter und der Aufsichtsrat sind verantwortlich für die Aufstellung des Vergütungsberichts, einschließlich der dazugehörigen Angaben, der den Anforderungen des § 162 AktG entspricht. Ferner sind sie 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 falschen Darstellungen aufgrund von dolosen Handlungen (d.h. Manipulationen der Rechnungslegung und Vermögensschädigungen) oder Irrtümern ist.



*Verantwortung des Wirtschaftsprüfers*

Unsere Zielsetzung ist, hinreichende Sicherheit darüber zu erlangen, ob im Vergütungsbericht in allen wesentlichen Belangen die Angaben nach § 162 Abs. 1 und 2 AktG gemacht worden sind, und hierüber ein Prüfungsurteil in einem Vermerk abzugeben.

Wir haben unsere Prüfung so geplant und durchgeführt, dass wir durch einen Vergleich der im Vergütungsbericht gemachten Angaben mit den in § 162 Abs. 1 und 2 AktG geforderten Angaben die formelle Vollständigkeit des Vergütungsberichts feststellen können. In Einklang mit § 162 Abs. 3 AktG haben wir die inhaltliche Richtigkeit der Angaben, die inhaltliche Vollständigkeit der einzelnen Angaben oder die angemessene Darstellung des Vergütungsberichts nicht geprüft.

Bremen, den 22. April 2024

**PricewaterhouseCoopers GmbH**  
**Wirtschaftsprüfungsgesellschaft**



Martin Schröder  
Wirtschaftsprüfer

ppa. Lars Hermanns  
Wirtschaftsprüfer





---

# *Anlagen*



**Anlagenverzeichnis**

**Seite**

I VERGÜTUNGSBERICHT 2023..... 1





VERGÜTUNGSBERICHT  
2023  
OH B SE



# VERGÜTUNGSBERICHT DER OH B SE FÜR DAS BERICHTSJAHR 2023

1	EINLEITUNG	3
2	VERGÜTUNGSSYSTEMATIK FÜR DIE VORSTANDSMITGLIEDER	3
2.1	Vergütungskomponente	4
2.2	Gestaltungsparameter	5
2.3	Verfahren zur Festsetzung und Überprüfung der Vergütung	5
2.4	Abweichungen vom Vergütungssystem	6
2.5	Beitrag der Vergütung zur Förderung der Geschäftsstrategie und zur langfristigen Entwicklung der OH B-Gruppe	6
2.6	Spezifische Aspekte der Vergütungssystematik	7
2.6.1	Maximalvergütung	7
2.6.2	Sonderzuwendungen	8
2.6.3	Rückforderung oder Reduzierung variabler Vergütung (Claw-Back)	8
2.6.4	Vergütungsbezogene Rechtsgeschäfte und sonstige Elemente des Vergütungssystems	8
2.7	Vergütung der Vorstandsmitglieder	9
2.7.1	Zusammensetzung des Vorstandes	9
2.7.2	Vergütungskomponente	9
2.7.3	Zusammensetzung der variablen Komponente	10
2.7.4	Sonstige Bezüge	12
2.7.5	Zielvergütung	13
2.7.6	Sonstige Zusagen	15
3	VERGÜTUNGSSYSTEMATIK FÜR DIE AUFSICHTSRATSMITGLIEDER	15
3.1	Zusammensetzung des Aufsichtsrates	15
3.2	Vergütungskomponenten	15
3.3	Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder	16
3.4	Sonstige Zahlungen zugunsten von Aufsichtsratsmitgliedern	16
4	ANGABEN ZUR RELATIVEN ENTWICKLUNG DER VERGÜTUNG SOWIE ZUM ERTRAG DER GESELLSCHAFT	17

## 1 EINLEITUNG

Das System zur Vergütung der Vorstandsmitglieder wird gem. § 87 Abs. 1 AktG vom Aufsichtsrat festgelegt. Im Vordergrund stehen dabei die Angemessenheit zu den Aufgaben und Leistungen der Vorstandsmitglieder sowie zur Lage der Gesellschaft und die Ausrichtung auf eine nachhaltige und langfristige Entwicklung der Gesellschaft. Die Vorstandsvergütung leistet somit einen Beitrag zur Umsetzung der Geschäftsstrategie und zum Wachstum der Gesellschaft.

Gemäß § 120a Abs. 1 Satz 1 AktG beschließt die Hauptversammlung bei jeder wesentlichen Änderung des Vergütungssystems, mindestens jedoch alle vier Jahre über die Billigung des vom Aufsichtsrat vorgelegten Vergütungssystems für die Vorstandsmitglieder im Sinne des § 87a AktG. Vor diesem Hintergrund beschloss die ordentliche Hauptversammlung der OHB SE am 01. Juni 2022 mit 96,01 % die Billigung des aktuell zur Anwendung kommenden Vergütungssystems.

Nach intensiver Auseinandersetzung insbesondere mit den rechtlichen Anforderungen, den Bestimmungen des Deutschen Corporate Governance Kodex in der zu diesem Zeitpunkt gültigen Fassung vom 16. Dezember 2019 („DCGK“) und den relevanten Aspekten unter Berücksichtigung der Unternehmensinteressen hat der Aufsichtsrat im April 2022 das im Folgenden dargestellte Vergütungssystem für die Vorstandsmitglieder der OHB SE beschlossen. Der Aufsichtsrat hat in diesem Zusammenhang auch berücksichtigt, dass es sich bei der Gesellschaft um ein familiengeführtes Unternehmen handelt und der Vorstandsvorsitzende, Herr Marco R. Fuchs, der Gründer- und Eigentümerfamilie angehört. Das Vergütungssystem ist nach der gesetzlichen Konzeption auf sämtliche Vorstandsmitglieder der Gesellschaft anwendbar, die entsprechenden Grundvoraussetzungen für eine zweckmäßige Vergütung sind wegen des genannten Umstands aber unterschiedlich – so ist bei Herrn Fuchs etwa eine gesonderte Incentivierung hinsichtlich des Aktienkurses wegen des Volumens der gehaltenen Beteiligung an der Gesellschaft nicht zwingend sachgerecht. Daher hält es der Aufsichtsrat für geboten, die Vergütung im Rahmen des Vergütungssystems ggf. individuell festlegen zu können. Nach Einschätzung des Aufsichtsrates muss das Vergütungssystem diesem Umstand gerecht werden. Vor diesem Hintergrund sieht das Vergütungssystem hierfür die entsprechenden Möglichkeiten vor.

Für den für das Geschäftsjahr 2022 erstellten und geprüften Vergütungsbericht nach § 162 AktG erfolgte im Rahmen der ordentlichen Hauptversammlung am 25. Mai 2023 die Billigung nach § 120a Abs. 4 AktG mit einer Mehrheit von 97,19 %. Es ergaben sich somit keine Aspekte, die hinsichtlich des Vergütungssystems oder dessen Umsetzung in der Vergütungsberichterstattung zu berücksichtigen sind.

Die jährliche Erstellung des Vergütungsberichtes nach § 162 AktG liegt in der Verantwortung des Vorstandes und des Aufsichtsrates. Der Vergütungsbericht sowie der Vermerk des Abschlussprüfers über die durchgeführte formelle Prüfung sind auf der [Internetseite](#) der OHB SE abrufbar. Informationen zu den jeweils aktuellen Vergütungssystemen können ebenfalls auf der Internetseite abgerufen werden.

## 2 VERGÜTUNGSSYSTEMATIK FÜR DIE VORSTANDSMITGLIEDER

Die Gestaltung der Vergütung des Vorstandes unterstützt direkt die nachhaltige und langfristige Entwicklung der OHB SE bzw. der OHB SE und ihrer Tochtergesellschaften („OHB-Gruppe“). Sie leistet damit einen wesentlichen Beitrag zur erfolgreichen Umsetzung der Geschäftsstrategie und zur Steigerung des Unternehmenswerts vor dem Hintergrund einer zeitgemäßen und nachhaltigen Corporate Governance seitens des Vorstandes. Ihre Ausgestaltung folgt strikt dem Prinzip „Pay for Performance“, was sich sowohl in einem im Marktvergleich moderaten Niveau der Festgehälter, wie auch bei der Höhe der variablen Vergütungselemente in einer deutlichen Abhängigkeit von den tatsächlich erzielten Überschüssen ausdrückt.

In dem Vergütungsbericht wird gem. § 162 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 AktG über die Vergütung im Geschäftsjahr berichtet, in welchem die der Vergütung zugrunde liegende Tätigkeit vollständig erbracht worden ist (Auslegung 2 gemäß Definition IDW)<sup>1</sup>.

Regelmäßiges Verfahrensprinzip bei der Festlegung der Vorstandsvergütung ist die konstante Gültigkeit der vereinbarten Komponenten über die gesamte individuelle Bestelldauer ohne weitere Überprüfung/Anpassung. Bei der Festlegung orientiert sich der Aufsichtsrat an der Üblichkeit und Marktvergleichbarkeit der vereinbarten Konditionen.

Die nachstehend beschriebene Vergütungssystematik findet keine Anwendung auf Vorstandsmitglieder, die vor der Billigung der Vergütungssystematik durch die Hauptversammlung (siehe Ziff.1) durch Aufsichtsratsbeschluss bestellt oder deren Bestellung verlängert worden ist. Insofern findet die Vergütungssystematik zum Ende des Geschäftsjahres 2023 lediglich keine Anwendung auf das Dienstverhältnis von Daniela Schmidt (Beschluss zur Bestellung vom 17. Dezember 2021) und Dr. Lutz Bertling (Verlängerungsbeschluss der Bestellung vom 17. Dezember 2021).

## 2.1 Vergütungskomponente

Die Vorstandsvergütung unterliegt einer Systematik, welche den Anforderungen des Gesetzes zur Umsetzung zur zweiten Aktionärsrechterichtlinie (ARUG II) und den Empfehlungen und Anregungen des DCGK gerecht wird. Die grundlegenden Vergütungskomponenten sind in der folgenden Tabelle zusammengefasst.

Vergütungskomponente	Gestaltung der Vergütungskomponente
Festgehalt	<ul style="list-style-type: none"> <li>Fester Betrag in Abhängigkeit von den Aufgaben und Leistungen des jeweiligen Vorstandsmitgliedes</li> <li>Zahlung in zwölf monatlich gleichen Raten</li> </ul>
Einjährige variable Vergütung	<ul style="list-style-type: none"> <li>richtet sich nach finanziellen und/oder nichtfinanziellen Leistungskriterien insbesondere mit Bezug zu entsprechenden Jahreszielsetzungen</li> <li>primärer Fokus auf die Erzielung jährlicher Ergebnisüberschüsse</li> <li>Finanzielles Leistungskriterium knüpft an einem vorab bestimmten Prozentsatz einer erreichten wirtschaftlichen Kennzahl an</li> <li>mind. 70 Prozent der festgelegten Steigerungsrate wirtschaftlicher Kennzahlen muss erreicht werden</li> <li>bei siebzigprozentiger Zielerreichung werden 70 Prozent der für eine hundertprozentige Zielerreichung zu gewährenden Vergütung gewährt</li> <li>darüber hinaus steigt die zu erreichende einjährige variable Vergütung linear</li> <li>bei Nichterreicherung entfällt die Bonuskomponente vollständig</li> </ul>
Mehrjährige variable Vergütung	<ul style="list-style-type: none"> <li>Analog zu einjähriger variabler Vergütung mit Parametern, die an eine mehrjährige Bemessungsgrundlage bzw. Referenzperiode geknüpft sind</li> <li>jeweiliger Beitrag zur Erwirtschaftung positiver Finanzergebnisse steht auch hier im Vordergrund</li> <li>Referenzperiode bis zu drei Jahren aber mind. größer ein Jahr</li> </ul>
Nebenleistungen	<ul style="list-style-type: none"> <li>Gewährung angemessener Nebenleistungen nach billigem Ermessen des Aufsichtsrates, die z.B. <ul style="list-style-type: none"> <li>der Mobilität dienen, die technische Erreichbarkeit und der Herstellung hinreichender Arbeitsbedingungen gewährleisten – und ggf. auch privat genutzt werden</li> <li>angemessene Absicherung und Altersvorsorge</li> </ul> </li> </ul>

Bei einem unterjährigen Ein- oder Austritt wird die einjährige variable Vergütung pro rata temporis anteilig ermittelt und festgelegt.

<sup>1</sup> IDW 2021, Fragen und Antworten: Erstellung eines Vergütungsberichts gemäß § 162 AktG

## 2.2 Gestaltungsparameter

Gestaltungsparameter des Aufsichtsrates hinsichtlich der variablen Vergütungsbestandteile des Vorstandes sind:

Gestaltungsparameter	Definition der Gestaltungsparameter
Zielvergütung	<ul style="list-style-type: none"> <li>Bestimmung der Zielgesamtvergütung durch den Aufsichtsrat individuell für jedes Vorstandsmitglied auf Basis der jeweils aktuellen Planung</li> <li>der Zielgesamtvergütung liegt eine Zielerreichung finanzieller und nichtfinanzieller Leistungskriterien zugrunde</li> </ul>
Gewichtung der Vergütungskomponenten	<ul style="list-style-type: none"> <li>Festgehalt (einschließlich Nebenleistungen) 1/3 - 2/3</li> <li>einjährige variable Vergütung 0 - 2/3</li> <li>mehrjährige variable Vergütung 0 - 2/3</li> </ul>
Auszahlungsvarianten der Vergütung	<ul style="list-style-type: none"> <li>einjährige variable Vergütung <ul style="list-style-type: none"> <li>primär in bar möglich oder</li> <li>vollständig oder teilweise in Aktien der OHB SE</li> </ul> </li> <li>mehrjährige variable Vergütung <ul style="list-style-type: none"> <li>vollständig oder teilweise in Aktien der OHB SE</li> <li>sofern das betreffende Vorstandsmitglied nicht der Eigentümerfamilie angehört: mehrjährige variable Vergütung primär in Aktien</li> </ul> </li> <li>Gewährung von Aktienoptionen oder anderen aktienbasierten Vergütungsinstrumenten möglich</li> </ul>

Eine nachträgliche Änderung der Zielwerte bzw. Vergleichsparameter für die variable Vergütung nach dem Beginn der für die jeweilige variable Vergütung maßgeblichen Referenzperiode ist ausgeschlossen.

Von der Festlegung rechtlich bindender Prozentsätze wurde abgesehen. Damit ist gewährleistet, dass der Aufsichtsrat die Zielgesamtvergütung nach den in diesem Vergütungssystem dargelegten Grundsätzen in einem angemessenen Verhältnis zur Lage der Gesellschaft festsetzen kann. Die Festlegung einer Maximalvergütung bleibt hiervon unberührt.

## 2.3 Verfahren zur Festsetzung und Überprüfung der Vergütung

Bei der Festsetzung der Vergütung sind folgende Punkte zu berücksichtigen:

- Aufgaben, funktionale Verantwortung und Leistungen des Vorstandsmitgliedes,
- Vergütungshöhe vergleichbarer Unternehmen (externer bzw. horizontaler Vergleich),
- die Vergütungshöhe der Mitarbeitenden der Gesellschaft, die dem oberen Führungskreis angehören und der Belegschaft insgesamt (interner bzw. vertikaler Vergleich), wobei auch die zeitliche Entwicklung der Vergütung berücksichtigt wird und
- die Lage der Gesellschaft.

Bei der Betrachtung der Vergütungshöhe vergleichbarer Unternehmen zieht der Aufsichtsrat geeignete Vergleichsgruppen heran, wobei, soweit im Hinblick auf das in der deutschen Wirtschaft – insbesondere unter börsennotierten Gesellschaften – vergleichsweise selten vertretene Geschäftsfeld der OHB-Gruppe möglich, sowohl das Geschäftsfeld als auch die Größe und Marktpositionierung des Unternehmens berücksichtigt werden. Gegebenenfalls greift der Aufsichtsrat in diesem Zusammenhang auf Vergütungsstudien zurück, um die Vergleichsbasis zu erweitern.

Der Aufsichtsrat hat die Möglichkeit, die Vergütung für jedes Vorstandsmitglied individuell festzulegen. Die Zielparameter für die variable Vergütung werden vom Aufsichtsrat im Vorhinein festgelegt.

Die konkret erreichte variable Vergütung der einzelnen Vorstandsmitglieder bemisst der Aufsichtsrat nach Ablauf der jeweiligen Beurteilungszeiträume, die einjährige variable Vergütung nach Ablauf des Geschäftsjahres und Aufstellung des Jahresabschlusses.

Die Vergütung wird insbesondere unter Berücksichtigung der vorgenannten Aspekte regelmäßig durch den Aufsichtsrat unter der Federführung seines Vorsitzenden überprüft.

Sollte es im Zusammenhang mit der Festsetzung, Umsetzung oder Überprüfung des Vergütungssystems des Vorstandes in der Zukunft zu Interessenkonflikten kommen, wird das betroffene Aufsichtsratsmitglied einen solchen Konflikt im Einklang insbesondere mit der Geschäftsordnung des Aufsichtsrates dem Aufsichtsrat gegenüber offenlegen und sich gegebenenfalls an der Beschlussfassung – bei hinreichend schweren Interessenkonflikten gegebenenfalls auch an der Beratung – nicht beteiligen.

## 2.4 Abweichungen vom Vergütungssystem

Der Aufsichtsrat ist berechtigt, bei der Gewährung und Auszahlung von variablen Vergütungskomponenten außergewöhnlichen Entwicklungen in angemessenem Rahmen Rechnung zu tragen. Einer entsprechenden Umsetzung müssen die Feststellung der außergewöhnlichen Gründe und eine Beschlussfassung des Aufsichtsrates über die Implementierung vorausgehen. Darüber hinaus stehen dem Aufsichtsrat im Falle einer Verschlechterung der Lage der Gesellschaft die Rechte aus § 87 Abs. 2 AktG zu. Außergewöhnliche Gründe sind v.a.:

- die Notwendigkeit der Aufrechterhaltung der Anreizwirkung der Vergütung des Vorstandsmitgliedes<sup>2</sup> oder
- das Vorliegen außergewöhnlicher und weitreichender Änderungen der Wirtschaftssituation (zum Beispiel durch eine schwere Wirtschaftskrise).

Eine solche Abweichung kann sich auf sämtliche Vergütungsbestandteile beziehen, wobei jedoch eine Überschreitung der Maximalvergütung in jedem Fall ausgeschlossen ist.

## 2.5 Beitrag der Vergütung zur Förderung der Geschäftsstrategie und zur langfristigen Entwicklung der OHB-Gruppe

Das Vergütungssystem leistet wesentliche Beiträge zum Ausbau der Position der OHB-Gruppe als end-to-end Lösungsanbieter im Bereich von raumgestützten Systemen, Raumfahrträgersystemen und -komponenten sowie daran geknüpfter Dienstleistungen, der Steigerung der Gesamtleistung sowie der Profitabilität der OHB-Gruppe.

Entsprechende Anreize werden gesetzt mittels:

- der kurzfristigen (einjährigen) variablen Vergütung (Short-Term Incentive, „STI“), die sich primär auf die Erzielung eines positiven Finanzergebnisses bezieht und
- der mehrjährigen variablen Vergütung (Long-Term Incentive, „LTI“), die sich neben den angestrebten Finanzergebnissen gegebenenfalls auf eine langfristig erfolgreiche Erreichung der im Rahmen der Unternehmensstrategie zentralen nichtfinanziellen Ziele bezieht.

<sup>2</sup> Sofern eine Anpassung der bestehenden Vergütungsbestandteile nicht ausreicht, um die Anreizwirkung der Vergütung des Vorstandsmitgliedes wiederherzustellen, hat der Aufsichtsrat bei außergewöhnlichen Entwicklungen unter den gleichen Voraussetzungen das Recht, vorübergehend zusätzliche Vergütungsbestandteile zu gewähren.

Als Zielparameter für die einjährige wie für die mehrjährige Vergütung kommen nach dem Ermessen des Aufsichtsrates, das ggf. auch die Gewichtung mehrerer Zielparameter und eine etwaige Durchschnittsbetrachtung zwischen mehreren Zielparametern einschließt, insbesondere in Betracht:

**Finanzielle Ziele** (jeweils unter Zugrundelegung der Rechnungslegung nach IFRS), d.h. Orientierung z.B. an

- EBT (Ergebnis vor Steuern (earnings before taxes)),
- EBIT (Ergebnis vor Zinsen und Steuern (earnings before interest and taxes)),
- Net Leverage
- Umsatz / Entwicklung der Gesamtleistung

### **Aktienkursentwicklung**

**Nichtfinanzielle Ziele** d.h. Orientierung z.B. an

- ESG-Konzept
- Nachfolgeplanung
- Diversität
- Compliance

Das Vergütungssystem trägt so auch dazu bei, qualifizierte Führungspersönlichkeiten zu gewinnen, langfristig an das Unternehmen zu binden und die Geschäftsstrategie nachhaltig zu fördern. Die Aktienkursentwicklung stellt einen entsprechenden Interessengleichlauf der Vorstandsmitglieder mit den Aktionären her.

Soweit die Vergütung in Form von Aktien bzw. aktienbasiert gewährt wird, gelten die genannten Aspekte grundsätzlich entsprechend. Hier kommt hinzu, dass eine Vergütung in Aktien der Gesellschaft bzw. aktienbasiert grundsätzlich liquiditätsschonend erfolgen kann, insbesondere soweit die Gesellschaft die entsprechenden Aktien selbst schafft. Auf diese Weise können zusätzliche Mittel in die Geschäftstätigkeit der Gesellschaft, die Förderung und Umsetzung der Geschäftsstrategie und in die langfristige Entwicklung der Gesellschaft investiert werden.

## **2.6 Spezifische Aspekte der Vergütungssystematik**

### **2.6.1 Maximalvergütung**

Die für ein Geschäftsjahr gewährte Vergütung, bestehend aus Festgehalt, einjähriger variabler Vergütung, mehrjähriger variabler Vergütung sowie Nebenleistungen und gegebenenfalls Sonderzuwendungen, ist für sämtliche Vorstandsmitglieder auf einen Maximalbetrag in Höhe von insgesamt EUR 7.500.000,00 brutto („Maximalvergütung“) begrenzt. Für jedes Vorstandsmitglied, das über die Zahl von fünf Mitgliedern hinausgeht, erhöht sich die Maximalvergütung in Höhe von EUR 7.500.000,00 brutto um 20 %, also EUR 1.500.000,00 brutto.

Bei der Berechnung werden Auszahlungen der einjährigen variablen Vergütung jeweils dem vor der Auszahlung liegenden Geschäftsjahr zugeordnet (etwaige nachlaufende variable Vergütungszahlungen aus in der Vergangenheit abgeschlossenen Vergütungsmodellen werden jedoch nicht berücksichtigt). Auszahlungen der mehrjährigen variablen Vergütung werden den Geschäftsjahren, die der jeweilige Referenzzeitraum umfasst, zu gleichen Teilen (gemittelt) zugeordnet.

Die Maximalvergütung bezieht sich jeweils auf die Summe aller Zahlungen, die aus den Vergütungsregelungen für ein Geschäftsjahr resultieren. Bei der Gewährung von Aktien ist das Jahr maßgeblich, in dem die Aktien gewährt werden. Bei der Gewährung von Aktienoptionen ist das Geschäftsjahr maßgeblich, in dem die Gesellschaft diese Vergütungselemente erstmals bilanzieren muss.

### 2.6.2 Sonderzuwendungen

Darüber hinaus kann der Aufsichtsrat eine der Höhe nach für die einzelnen Vorstandsmitglieder begrenzte Sonderzuwendung beschließen, wenn das Vorstandsmitglied im jeweiligen Betrachtungszeitraum außergewöhnliche Leistungen erbracht hat. Dies gilt etwa – ohne hierauf beschränkt zu sein – hinsichtlich von Leistungen des Vorstandsmitgliedes im Zusammenhang mit der Durchführung einer Kapitalmaßnahme oder einer Restrukturierung innerhalb der OHB-Gruppe.

Ferner kann der Aufsichtsrat in Einzelfällen zur Gewinnung neuer Vorstandsmitglieder Vereinbarungen mit dem neuen Vorstandsmitglied zum Ausgleich entfallender Vergütungsansprüche aus einem vorangehenden Dienstverhältnis treffen sowie Sign-Ons in Euro, Aktien der Gesellschaft oder aktienbasiert vereinbaren.

### 2.6.3 Rückforderung oder Reduzierung variabler Vergütung (Claw-Back)

Auf der Grundlage einer entsprechenden Regelung in den Vorstandsdienstverträgen ist die Gesellschaft im Fall von schwerwiegenden Pflichtverletzungen berechtigt, von dem betreffenden Vorstandsmitglied die einjährige variable Vergütung und/oder die mehrjährige variable Vergütung für das Jahr, in dem die schwere Pflichtverletzung erfolgt ist, ganz oder teilweise zurückzufordern. Eine Rückforderung ist auch noch nach dem Ausscheiden des Vorstandsmitgliedes möglich. Die Einschaltung eines beratenden Ausschusses ist zulässig, die Entscheidung über eine etwaige Rückforderung und ihre Höhe ist jedoch dem Gesamtaufsichtsrat vorbehalten. Soweit die jeweilige variable Vergütung noch nicht ausgezahlt worden ist, wird die variable Vergütung entsprechend reduziert. Etwaige sonstige Ansprüche der Gesellschaft, insbesondere Schadensersatzansprüche, bleiben von dem Rückforderungsanspruch unberührt.

### 2.6.4 Vergütungsbezogene Rechtsgeschäfte und sonstige Elemente des Vergütungssystems

#### 2.6.4.1 Laufzeiten der Vorstandsdienstverträge

Die Laufzeit der Vorstandsdienstverträge beträgt in der Regel drei bis fünf Jahre. Der Aufsichtsrat kann hiervon in begründeten Einzelfällen unter Berücksichtigung der gesetzlichen Regelungen (insb. § 84 AktG) abweichen.

#### 2.6.4.2 Leistungen bei Vertragsbeendigung

Gegebenenfalls vertraglich vereinbarte Zahlungen an Vorstandsmitglieder im Fall der vorzeitigen Beendigung des Vorstandsdienstvertrages werden entsprechend der Empfehlung des DCGK vertraglich auf zwei Jahresvergütungen, d.h. Gesamtbezüge im Sinne des § 285 Nr. 9 a) HGB, (einschließlich Nebenleistungen) beschränkt (Abfindungs-Cap) und dürfen die Vergütung für die Restlaufzeit des Vorstandsvertrages, die ohne die vorzeitige Beendigung geschuldet gewesen wäre, nicht überschreiten. Im Fall eines nachvertraglichen Wettbewerbsverbots soll die Abfindungszahlung entsprechend der Empfehlung des DCGK auf die in den Vorstandsdienstverträgen zu regelnde Karenzentschädigung angerechnet werden.

Die Auszahlung noch offener variabler Vergütungsbestandteile, die auf die Zeit bis zur Vertragsbeendigung entfallen, erfolgt auch im Fall der Vertragsbeendigung nach den ursprünglich vereinbarten Zielen bzw. Vergleichsparametern und zu den vertraglich vereinbarten Fälligkeitszeitpunkten.

### 2.6.4.3 Nebentätigkeiten von Vorstandsmitgliedern

Mit der Festvergütung sind grundsätzlich alle Tätigkeiten der Vorstandsmitglieder für die Unternehmen der OHB-Gruppe (einschließlich der OHB SE) abgegolten. Dies beinhaltet insbesondere konzerninterne Aufsichtsratsmandate. Sofern Vergütungsansprüche gegen verbundene Unternehmen entstehen, werden diese grundsätzlich auf die Festvergütung angerechnet. Der Aufsichtsrat kann von diesem Grundsatz nach billigem Ermessen abweichen, insbesondere im Fall einer Verlängerung von Vorstandsverträgen, die eine solche Anrechnung nicht vorsehen.

Bei Vergütungen für die Wahrnehmung konzernfremder Aufsichtsratsmandate entscheidet der Aufsichtsrat im Einzelfall, ob und inwieweit diese auf die Festvergütung anzurechnen sind (für das Geschäftsjahr 2023 siehe Ziff. 2.7.3).

### 2.6.4.4 D&O-Versicherung

Die OHB SE unterhält für die Vorstandsmitglieder eine D&O-Versicherung (Vermögensschaden-Haftpflichtversicherung) mit einem Selbstbehalt, der den Anforderungen des § 93 Abs. 2 Satz 3 AktG entspricht.

## 2.7 Vergütung der Vorstandsmitglieder

### 2.7.1 Zusammensetzung des Vorstandes

Der Vorstand der OHB SE besteht zum Ende des Geschäftsjahres 2023 aus sechs Mitgliedern. Mit Beschluss des Aufsichtsrates vom 06. August 2023 wurde die bis zum 30. Juni 2024 laufende Bestellung von Marco R. Fuchs (CEO) um weitere vier Jahre als Mitglied des Vorstandes bis zum 30. Juni 2028 verlängert. Klaus Hofmann (CHRO) wurde mit Aufsichtsratsbeschluss vom 11. Oktober 2022 weiterhin als Mitglied des Vorstandes bis zum 31. Dezember 2024 bestellt. Kurt Melching (CFO) wurde ebenfalls mit Aufsichtsratsbeschluss vom 11. Oktober 2022 weiterhin als Mitglied des Vorstandes bis zum 31. März 2026 bestellt (sein Dienstvertrag hat eine Laufzeit vom 01. April 2023 bis zum 31. März 2026 inne). Gemäß Aufsichtsratsbeschluss vom 17. Dezember 2021 wurde die Bestellung von Dr. Lutz Bertling (CSDO) als Mitglied des Vorstandes bis zum 31. Dezember 2023 verlängert. Mit Aufsichtsratsbeschluss vom 17. Dezember 2021 wurde Frau Daniela Schmidt für die Dauer vom 01. Januar 2022 bis 31. Dezember 2024 als Chief Integrity & Sustainability Officer (CISO) bestellt. Mit Aufsichtsratsbeschluss vom 14. / 16. März 2023 wurde Herr Dr. Markus Moeller für die Dauer vom 01. Juli 2023 bis 30. Juni 2027 als Mitglied des Vorstandes (Business Development) bestellt.

### 2.7.2 Vergütungskomponenten

Die Vergütung aller Mitglieder des Vorstandes setzt sich aus Festgehalt, einjähriger variabler Vergütung sowie Nebenleistungen zusammen.

Darüber hinaus erhält Daniela Schmidt einen aktienbasierten Vergütungsbestandteil ohne Bezug zu finanziellen oder nicht finanziellen Leistungskriterien. Die im Wege des Festgehaltens zugeteilten Aktien dürfen erst zwei Jahre nach der jeweiligen Zuteilung veräußert werden. Bei Widerruf der Bestellung vor Ablauf der vereinbarten Vertragslaufzeit des Dienstvertrages mit dem Vorstandsmitglied hat eine Rückübertragung der für das Jahr der Vertragslaufzeit zugeteilten Aktien pro rata temporis durch das Vorstandsmitglied an die Gesellschaft zu erfolgen. Hilfsweise erfolgt eine Rückzahlung in Euro. Im Wege des aktienbasierten Vergütungsbestandteils mit mittelfristiger Anreizwirkung hat Daniela Schmidt im Geschäftsjahr 2023 300 Aktien der OHB SE erhalten.

Bei den im Folgenden näher erläuterten und dargelegten Vergütungskomponenten wurden die zugrunde liegenden fälligen Verpflichtungen herangezogen. Als gewährt wird die Vergütung angesehen, wenn die der Vergütung zugrunde liegende (ein- oder mehrjährige) Tätigkeit im Geschäftsjahr vollständig erbracht worden ist (Auslegung 2 gemäß IDW).

### 2.7.3 Zusammensetzung der variablen Komponente

Die variable Vergütung richtet sich nach finanziellen und nicht finanziellen Leistungskriterien. In der nachfolgenden Tabelle sind die für das Geschäftsjahr 2023 zugrunde gelegten Leistungskriterien für die variable Vergütung sowie die jeweilige Zielerreichung ersichtlich, wobei, wie nachfolgend im Einzelnen dargelegt wird, nicht sämtliche Kriterien für sämtliche Vorstandsmitglieder gelten:

	Ziele	Zielgröße	Zielerreichung
Finanzielle Leistungskriterien	EBIT der OHB SE	TEUR 70.000	TEUR 49.964 <sup>3</sup>
Nichtfinanzielle Leistungskriterien	Personalentwicklung / Nachfolgeplanung & Weiterentwicklung des Vorstandes der OHB SE und der OHB System AG	<ul style="list-style-type: none"> <li>Sicherstellung der lückenlosen Nachbesetzung von bekannten Vakanzen auf Vorstands- und Geschäftsführerpositionen in der OHB Gruppe</li> </ul>	100%
	Personalpolitik / Arbeitgeberattraktivität	<ul style="list-style-type: none"> <li>Implementierung eines aktienbasierten Mitarbeiterbeteiligungsprogramms</li> <li>Umsetzung eines zielgerichteten, attraktiven Gehaltsreviews in den deutschen OHB Tochtergesellschaften</li> </ul>	100%
	Effizienzsteigerung / Digitalisierung	<ul style="list-style-type: none"> <li>Optimierung der gemeinsamen Ressourcennutzung auf Gruppenlevel in definierten Bereichen durch definierte Maßnahmen</li> <li>Förderung der konzernübergreifenden Zusammenarbeit</li> <li>Weiterentwicklung der Digitalisierung in definierten Bereichen (u.a. Einführung Konzernabschluss-konsolidierungssoftware, Digitalisierung des Reiseprozesses, Implementierung e-purchasing Tool)</li> </ul>	100%
	Nachhaltigkeit	<ul style="list-style-type: none"> <li>Festlegung von Standards und Prozessen zum Life Cycle Assessment</li> <li>Implementierung von notwendigen Standards und Prozessen in der OHB System AG zur Umsetzung der Anforderungen aus dem Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz (LkSG)</li> <li>Implementierung von notwendigen Standards und Prozessen zur Umsetzung der Anforderungen des Nachhaltigkeitreportings</li> <li>Veröffentlichung des OHB Nachhaltigkeitsprogramms</li> </ul>	100%
	Integrität	<ul style="list-style-type: none"> <li>Identifikation und Bewertung von Compliance-Risiken</li> <li>Festlegung von Maßnahmen und Prozessen im Rahmen des Compliance-Programms</li> </ul>	100%

<sup>3</sup> Ohne Berücksichtigung der Effekte infolge der wesentlichen Geschäftsvorfälle infolge ergebniswirksamer erstmaliger Bewertung at-equity zum Zeitwert der Beteiligung an der Rocket Factory Augsburg AG sowie vollständiger Abwertung der Gesellschafterdarlehen an der Aerotech Peissenberg GmbH & Co. KG.

	Ziele	Zielgröße	Zielerreichung
	Unternehmenssicherheit	<ul style="list-style-type: none"> <li>Umsetzung der Trennung definierter Netzwerke gem. externer Anforderungen</li> <li>Festlegung der Grundlagen eines Business Continuity Managements (BCM)</li> </ul>	100%
	Recht	<ul style="list-style-type: none"> <li>Festlegung einer Strategie zur Optimierung der technischen Ausstattung sowie Kompetenzstärkung eines definierten Bereichs</li> </ul>	100%
	Wirtschaftliche Erfolgssicherung / Ergebnissteigerung der OHB-Gruppe	<ul style="list-style-type: none"> <li>Sicherung von definierten Parametern sowohl auf Gruppenlevel und für definierte Tochtergesellschaften</li> <li>Implementierung von notwendigen inflationsbedingten Anpassungen</li> </ul>	100%

Die erfolgsabhängige Vergütung bei Marco R. Fuchs und Dr. Lutz Bertling beträgt 1,5 % des EBT gemäß Konzernabschluss der OHB SE.

Dr. Lutz Bertling hat für einen Teil seiner Dienstvertragslaufzeit (01. April 2022 bis 31. Dezember 2023) zusätzlich einen vertraglichen Anspruch auf eine Schlusszahlung in Höhe eines Bruttobetrags, der sich (für jeden Monat des Bestehens seines Dienstvertrags im entsprechenden Zeitraum, d.h. im Berichtszeitraum für die vollen zwölf Monate) durch Multiplikation des Durchschnittskurses der OHB-Aktie an der Frankfurter Börse in den letzten 20 Handelstagen vor Vertragsende (31. Dezember 2023) mit dem Faktor 1.040 errechnet. Die Auszahlung erfolgt in zwei Raten, jeweils zum 31. März 2024 und zum 30. Juni 2024. Im Vergütungsbericht wird diese entsprechend des Erdienungszeitraums anteilig für 12 Monate mitberücksichtigt.

Bei Klaus Hofmann setzt sich die erfolgsabhängige Vergütung aus zwei Komponenten zusammen: zum einen aus einer prozentualen Erfolgsbeteiligung (0,2 % des EBT gemäß Konzernabschluss der OHB SE) und zum anderen aus dem Zielerreichungsgrad nichtfinanzieller Leistungskriterien. Im Geschäftsjahr 2023 lag der Fokus der nichtfinanziellen Leistungskriterien auf der Personalentwicklung und Nachfolgeplanung im Konzern, der Steigerung der Arbeitgeberattraktivität sowie der Digitalisierung und Optimierung definierter Bereiche auf Gruppenlevel durch entsprechende Maßnahmen mit dem Ziel der Vernetzung und Effizienzsteigerung im Konzern.

Die erfolgsabhängige Vergütung von Kurt Melching setzt sich ebenfalls aus zwei Komponenten zusammen: zum einen aus einer prozentualen Erfolgsbeteiligung (0,2 % des EBT gemäß Konzernabschluss der OHB SE) und zum anderen aus dem Zielerreichungsgrad nichtfinanzieller Leistungskriterien. Im Geschäftsjahr 2023 lag der Fokus der nichtfinanziellen Leistungskriterien auf der wirtschaftlichen Erfolgssicherung und Ergebnissteigerung der OHB-Gruppe sowie auf der Weiterentwicklung der Digitalisierung in definierten Bereichen (u.a. Einführung Konzernabschlusskonsolidierungssoftware, Digitalisierung des Reiseprozesses, Implementierung e-purchasing Tool).

Bei Daniela Schmidt ist für die Höhe der erfolgsabhängigen Vergütung der Zielerreichungsgrad ausschließlich nichtfinanzieller Leistungskriterien relevant. Entsprechend ihres Verantwortungsbereiches handelt es dabei um Ziele im Bereich Nachhaltigkeit, Integrität, Recht und Unternehmenssicherheit.

Bei Dr. Markus Moeller beträgt die erfolgsabhängige Vergütung 1,5 % des EBT gemäß Konzernabschluss der OHB SE (im Berichtszeitraum zeitanteilig mit der Dienstvertragslaufzeit, d.h. ab dem 01. Juli 2023). Für diese erfolgsabhängige Vergütung sind zwei zusätzliche Parameter (EBIT-Zielgröße sowie die Erfüllung einer Steigerungsrate von mind. 70% zum Vorjahr) zu erfüllen. Hierbei ist zu beachten, dass die Auszahlung sowohl in Form von Bruttzahlungen als auch in Form von Aktienzuteilungen erfolgt.

Einschließlich der wesentlichen Geschäftsvorfälle der ergebniswirksamen erstmaligen Bewertung at-equity zum Zeitwert der Beteiligung an der Rocket Factory Augsburg AG sowie der vollständigen Abwertung der Gesellschafterdarlehen an der Aerotech Peissenberg GmbH & Co. KG betrug das EBT gemäß Konzernabschluss im Geschäftsjahr 2023 TEUR 104.144. Für Zwecke der Ermittlung der erfolgsabhängigen Vergütung der Vorstände wurden die vorgenannten wesentlichen Geschäftsvorfälle unberücksichtigt gelassen. Daraus ergibt sich, dass die EBT-Berechnungsgrundlage für die erfolgsabhängigen Vergütungskomponenten TEUR 29.086 beträgt.

Unter Zugrundelegung der genannten Leistungskriterien ergibt sich eine Zielerreichung für die einzelnen Vorstandsmitglieder in Bezug auf die nichtfinanziellen Leistungskriterien wie folgt:

	Zielerreichung im Berichtsjahr
Klaus Hofmann	100,0%
Kurt Melching	100,0%
Daniela Schmidt	100,0%

#### 2.7.4 Sonstige Bezüge

Marco R. Fuchs und Dr. Lutz Bertling erhalten darüber hinaus Bezüge für ihre Tätigkeit im Verwaltungsrat der OHB Italia S.p.A., Mailand, Italien und Marco R. Fuchs als Vorsitzender des Aufsichtsrates für die MT Aerospace AG, Augsburg. Klaus Hofmann erhält eine Mietzuzahlung in Höhe von monatlich EUR 500,00.

Für das besondere Engagement im Projekt Orchid haben Daniela Schmidt (EUR 150.000,00 brutto), Kurt Melching (EUR 125.000,00 brutto) und Klaus Hofmann (EUR 100.000,00 brutto) jeweils zum Ende des Berichtszeitraums eine einmalige Sonderzuzahlung erhalten.

Ferner hat Herr Dr. Moeller zum Ausgleich entfallender Vergütungsansprüche aus einem vorangegangenen Dienstverhältnis zum Antritt seines Dienstvertrages einen einmaligen Signing-Bonus erhalten. Der Anspruch auf diesen besteht jedoch nur, wenn das Dienstverhältnis mindestens ein Jahr Bestand hat und nicht vorzeitig auf Veranlassung des Vorstandsmitgliedes beendet wird. Herr Dr. Moeller erhält darüber hinaus eine Mietzuzahlung in Höhe von bis zu EUR 1.000,00 monatlich.

## 2.7.5 Zielvergütung

Auf der Basis der Leistungskriterien sowie der Zielerreichung der einzelnen Vorstandsmitglieder ergibt sich für das Geschäftsjahr 2023 folgende individuelle Gesamtvergütung:

	Marco R. Fuchs	Klaus Hofmann	Dr. Lutz Bertling	Kurt Melching	Daniela Schmidt	Dr. Markus Moeller	Summe
Grundvergütung	320.000,04 €	290.000,04 €	380.000,04 €	242.499,96 €	150.000,00 €	160.000,02 €	1.542.500,10 €
Nebenleistungen	55.861,76 €	116.411,11 €	557.486,27 €	138.857,61 €	162.200,19 €	221.595,32 €	1.252.412,26 €
Einjährige variable Vergütung	436.290,00 €	138.172,00 €	436.290,00 €	158.172,00 €	40.000,00 €	- €	1.208.924,00 €
Mehrfürige variable Vergütung	- €	- €	- €	- €	- €	- €	- €
Sachbezug Aktien	- €	- €	- €	- €	9.690,00 €	- €	9.690,00 €
Altersversorgung	9.889,28 €	8.146,80 €	8.146,80 €	10.000,00 €	15.652,20 €	41.500,02 €	93.335,10 €
<b>Summe</b>	<b>822.041,08 €</b>	<b>552.729,95 €</b>	<b>1.381.923,11 €</b>	<b>549.529,57 €</b>	<b>377.542,39 €</b>	<b>423.095,36 €</b>	<b>4.106.861,46 €</b>

In der nachfolgenden Tabelle sind die jedem einzelnen Mitglied des Vorstandes gegenüber fälligen Vergütungsverpflichtungen, der relative Anteil der variablen Vergütung im Verhältnis zur Gesamtvergütung, der relative Anteil der fixen Vergütung im Verhältnis zur Gesamtvergütung sowie die Veränderungen zum Vorjahr dargestellt.

Name	Jahr	Erfolgsunabhängige Vergütungskomponente										Erfolgsabhängige Vergütungskomponente				Relativer Anteil variabler Bestandteil zu Fixbestandteil	Veränderung im Vergleich zum Vorjahr
		mtl. Bezug	jährl. Bezug	Kfz-Nutzung	Altersvorsorge	Krankenversicherung	Versorgungsbezug / Direktversicherung	Unfallversicherung	Sonstige Bezüge	Tantieme	Sachbezug Aktien	Gesamtvergütung	Erfolgsabhängige Vergütungskomponente				
Marco Fuchs	2020	26.666,67 €	320.000,04 €	12.844,80 €	7.254,00 €	4.415,64 €	1.742,48 €	159,16 €	40.635,76 €	447.250,00 €	- €	834.301,88 €	- €	834.301,88 €	56,4%		
Marco Fuchs	2021	26.666,67 €	320.000,04 €	12.455,20 €	7.923,60 €	4.614,96 €	1.742,48 €	159,16 €	32.065,18 €	623.912,00 €	- €	1.002.872,62 €	- €	1.002.872,62 €	64,3%	20,2%	
Marco Fuchs	2022	26.666,67 €	320.000,04 €	8.169,60 €	7.867,80 €	4.614,96 €	1.742,48 €	139,83 €	31.576,00 €	749.691,40 €	- €	1.123.802,11 €	- €	1.123.802,11 €	68,6%	12,1%	
Marco Fuchs	2023	26.666,67 €	320.000,04 €	8.169,60 €	8.146,80 €	4.847,88 €	1.742,48 €	139,83 €	42.704,45 €	436.290,00 €	- €	822.041,08 €	- €	822.041,08 €	56,0%	-26,9%	
Klaus Hofmann	2020	24.166,67 €	290.000,04 €	7.541,01 €	7.254,00 €	4.415,64 €	- €	159,16 €	- €	154.000,00 €	- €	463.369,85 €	- €	463.369,85 €	33,2%		
Klaus Hofmann	2021	24.166,67 €	290.000,04 €	5.423,40 €	7.923,60 €	4.160,16 €	- €	159,16 €	- €	163.188,00 €	- €	470.854,36 €	- €	470.854,36 €	34,7%	1,6%	
Klaus Hofmann	2022	24.166,67 €	290.000,04 €	5.423,40 €	7.867,80 €	4.178,28 €	- €	139,83 €	6.000,00 €	179.958,85 €	- €	493.568,20 €	- €	493.568,20 €	36,5%	4,8%	
Klaus Hofmann	2023	24.166,67 €	290.000,04 €	5.423,40 €	8.146,80 €	4.847,88 €	- €	139,83 €	106.000,00 €	138.172,00 €	- €	552.729,95 €	- €	552.729,95 €	25,0%	12,0%	
Dr. Lutz Bertling	2020	26.666,67 €	320.000,04 €	7.500,00 €	7.254,00 €	4.303,20 €	- €	159,16 €	16.935,59 €	447.250,00 €	430.000,00 €	1.233.401,99 €	430.000,00 €	1.233.401,99 €	56,9%		
Dr. Lutz Bertling	2021	26.666,67 €	320.000,04 €	7.500,00 €	7.923,60 €	5.122,92 €	- €	159,16 €	17.065,18 €	547.430,00 €	434.375,00 €	1.339.575,90 €	434.375,00 €	1.339.575,90 €	61,6%	8,6%	
Dr. Lutz Bertling	2022	30.416,67 €	365.000,04 €	7.500,00 €	7.867,80 €	4.586,04 €	- €	139,83 €	407.055,00 €	749.691,40 €	- €	1.541.840,11 €	- €	1.541.840,11 €	49,0%	15,1%	
Dr. Lutz Bertling	2023	31.666,67 €	380.000,04 €	7.500,00 €	8.146,80 €	4.728,24 €	- €	139,83 €	545.118,20 €	436.290,00 €	- €	1.381.923,11 €	- €	1.381.923,11 €	32,0%	-10,4%	
Kurt Melching	2020	18.333,33 €	219.999,96 €	8.300,85 €	- €	4.215,96 €	10.000,00 €	159,16 €	- €	100.000,00 €	- €	342.675,93 €	- €	342.675,93 €	29,2%		
Kurt Melching	2021	18.333,33 €	219.999,96 €	5.140,44 €	- €	5.122,92 €	10.000,00 €	159,16 €	- €	100.000,00 €	- €	340.422,48 €	- €	340.422,48 €	29,4%	-0,7%	
Kurt Melching	2022	18.333,33 €	219.999,96 €	5.140,44 €	- €	4.437,96 €	10.000,00 €	139,83 €	- €	123.206,58 €	- €	362.924,77 €	- €	362.924,77 €	33,9%	6,6%	
Kurt Melching *	2023	20.208,33 €	242.499,96 €	5.055,42 €	- €	4.662,36 €	10.000,00 €	139,83 €	129.000,00 €	158.172,00 €	- €	549.529,57 €	- €	549.529,57 €	28,8%	51,4%	
Daniela Schmidt	2022	12.500,00 €	150.000,00 €	7.527,27 €	15.225,33 €	4.644,00 €	- €	139,83 €	- €	36.000,00 €	10.635,00 €	224.171,43 €	10.635,00 €	224.171,43 €	16,9%	k.A.	
Daniela Schmidt	2023	12.500,00 €	150.000,00 €	7.365,12 €	15.652,20 €	4.695,24 €	- €	139,83 €	150.000,00 €	40.000,00 €	9.690,00 €	377.542,39 €	9.690,00 €	377.542,39 €	10,9%	68,4%	
Dr. Markus Moeller	2023	26.666,67 €	160.000,02 €	3.116,40 €	- €	2.409,00 €	41.500,02 €	69,92 €	216.000,00 €	- €	- €	423.095,36 €	- €	423.095,36 €	0,0%	k.A.	
<b>Gesamtvergütung 2023</b>		<b>141.875,01 €</b>	<b>1.542.500,10 €</b>	<b>36.629,94 €</b>	<b>40.092,60 €</b>	<b>26.190,60 €</b>	<b>53.242,50 €</b>	<b>769,07 €</b>	<b>1.188.822,65 €</b>	<b>1.208.924,00 €</b>	<b>9.690,00 €</b>	<b>4.106.861,46 €</b>	<b>9.690,00 €</b>	<b>4.106.861,46 €</b>			

\*durchschnittliche Angabe des monatlichen Bezugs, präzisere Aufschlüsselung:  
01-03/2023 = 18.333,33 €  
04-12/2023 = 20.833,33 €

Mit einer gesamten Vergütung aller Vorstandsmitglieder von ca. TEUR 4.106 für das Geschäftsjahr 2023 wird die gem. der Vergütungssystematik vorgegebene Maximalvergütung von TEUR 9.000 eingehalten. Die tatsächliche gesamte Vergütung aller Vorstandsmitglieder beträgt im Jahr 2023 45,63 % der vorgegebenen Maximalvergütung.

### 2.7.6 Sonstige Zusagen

Im Fall des Todes eines Vorstandsmitgliedes haben Hinterbliebene Anspruch auf Weiterzahlung der erfolgsunabhängigen Vergütung des Verstorbenen für den Sterbemonat sowie bis zu sechs weiteren Monaten. Gem. individueller vertraglicher Vereinbarung beläuft sich dieser Anspruch bei Marco R. Fuchs auf sechs Monate, bei Kurt Melching auf fünf Monate sowie bei den Vorstandsmitgliedern Klaus Hofmann, Dr. Lutz Bertling, Daniela Schmidt und Dr. Markus Moeller jeweils auf drei Monate.

Zugunsten des jeweiligen Vorstandsmitgliedes wurde eine Unfallversicherung abgeschlossen. Die Versicherungsleistungen betragen:

- für den Todesfall EUR 125.000,00,
- für den Invaliditätsfall EUR 250.000,00 als Grundsumme,
- bei Vollinvalidität durch Progression steht eine Summe von EUR 875.000,00 zur Verfügung.

Die auf die Beitragszahlung entfallene Lohnsteuer trägt die Gesellschaft.

## 3 VERGÜTUNGSSYSTEMATIK FÜR DIE AUFSICHTSRATSMITGLIEDER

Der Aufsichtsrat bestellt, überwacht und berät den Vorstand und ist in Entscheidungen von grundlegender Bedeutung für das Unternehmen unmittelbar eingebunden. Der Aufsichtsrat übt seine Tätigkeit nach Maßgabe der gesetzlichen Bestimmungen, der Satzung, der Geschäftsordnung für den Aufsichtsrat sowie seiner Beschlüsse aus. Er besteht seit dem Wirksamwerden der von der Hauptversammlung vom 01. Juni 2022 beschlossenen Erweiterung des Aufsichtsrates aus fünf Mitgliedern. Beschlüsse des Aufsichtsrates werden vor allem in den Aufsichtsratssitzungen, aber auch im schriftlichen Verfahren oder im Wege sonstiger Kommunikation gefasst.

### 3.1 Zusammensetzung des Aufsichtsrates

Der Aufsichtsrat setzt sich aus Herrn Robert Wethmar als Vorsitzenden des Aufsichtsrates, Herrn Ingo Kramer (seit 2023 stellv. Vorsitzender des Aufsichtsrates), Frau Christa Fuchs und Herrn Dr. Hans-Jörg Königsmann zusammen. Weiterhin wurde Herr Raimund Wulf als Aufsichtsratsmitglied in der Hauptversammlung am 25. Mai 2023 neu bestellt. Die Amtszeit des Aufsichtsratsmitglieds Herrn Prof. Dipl. Ing. Heinz Stoewer endete mit Ablauf der Hauptversammlung zum 25. Mai 2023 (genau wie die Amtszeit des Herrn Ingo Kramer, der jedoch sogleich zur erneuten Wahl zur Verfügung gestanden hatte und von der Hauptversammlung sodann für eine erneute Amtszeit bestellt wurde).

Der Aufsichtsrat dankt dem mit der Hauptversammlung im Jahr 2023 aus dem Aufsichtsrat ausgeschiedenen Herrn Prof. Dipl. Ing. Heinz Stoewer für seine Amtszeit und die damit verbundenen Dienste.

### 3.2 Vergütungskomponente

Mit Beschluss der Hauptversammlung vom 26. Mai 2021 wurde § 13 der Satzung der OHB SE „Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder“ geändert. Demgemäß erhält jedes Aufsichtsratsmitglied außer dem Ersatz seiner Auslagen für seine Tätigkeit eine feste jährliche Vergütung in Höhe von TEUR 20. Die/Der Vorsitzende des Aufsichtsrates erhält das Zweieinhalbfache, die/der Stellvertreter das Eineinhalbfache dieses Betrages. Die feste Vergütung ist nach Ablauf der Hauptversammlung, die über die Entlastung für das vorangegangene Geschäftsjahr beschließt, zahlbar.

Zusätzlich erhält jedes Mitglied eines Ausschusses eine jährliche Vergütung in Höhe von TEUR 5. Die/Der Ausschussvorsitzende erhält das Dreifache dieses Betrages. Für die Mitgliedschaft in Ausschüssen, die im Geschäftsjahr nicht getagt haben, wird keine Vergütung gezahlt. Sämtliche Ausschussvergütungen sind nach Ablauf der Hauptversammlung, die über die Entlastung für das vorangegangene Geschäftsjahr beschließt, zahlbar.

Aufsichtsratsmitglieder, die dem Aufsichtsrat oder einem Ausschuss nicht während eines vollen Geschäftsjahres angehört haben, erhalten die Vergütung pro rata temporis entsprechend der Dauer ihrer Aufsichtsrats- bzw. Ausschusszugehörigkeit.

Die Gesellschaft erstattet jedem Aufsichtsratsmitglied die auf seine Vergütung und Auslagen zu entrichtende Umsatzsteuer.

Die vorstehenden Regelungen fanden erstmals auf das Geschäftsjahr 2021 Anwendung und gelten bis zu einer Neufestsetzung durch die Hauptversammlung gemäß § 13 der Satzung der OHB SE. Im Jahr 2023 galten die vorstehenden Regelungen für das gesamte Geschäftsjahr.

### 3.3 Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder

Gemäß Anwendung der gültigen Vergütungssystematik werden die Aufsichtsratsmitglieder für das Geschäftsjahr 2023 folgende Vergütung erhalten.

Mitglieder des Aufsichtsrates		Mitglieder des Personalausschusses	Mitglieder des Prüfungsausschusses	Mitglieder des Ausschusses Corporate Governance & Nachhaltigkeit	Festvergütung	Ausschussvergütung	Vergütung gesamt
Robert Wethmar	Vorsitzender	Vorsitzender	x	Vorsitzender	50.000,00 €	35.000,00 €	85.000,00 €
Heinz Stoewer	stellv. Vorsitzender (bis 25.05.2023)	x (bis 25.05.2023)		x (bis 25.05.2023)	11.916,00 €	3.972,00 €	15.888,00 €
Christa Fuchs	x		x (bis 24.05.2023)	x (bis 24.05.2023)	20.000,00 €	3.972,00 €	23.972,00 €
Ingo Kramer	stellv. Vorsitzender (seit 25.05.2023)	x	Vorsitzender		26.054,00 €	20.000,00 €	46.054,00 €
Dr. Hans-Jörg Königsmann	x	x (seit 25.05.2023)		x	20.000,00 €	8.027,00 €	28.027,00 €
Raimund Wulf	x (seit 25.05.2023)		x (seit 25.05.2023)	x (seit 25.05.2023)	12.108,00 €	6.054,00 €	18.162,00 €

### 3.4 Sonstige Zahlungen zugunsten von Aufsichtsratsmitgliedern

Frau Christa Fuchs erhielt von der OHB System AG Hinterbliebenenbezüge in Höhe von TEUR 22 für den im Jahr 2014 verstorbenen Vorstand Prof. Manfred Fuchs.

## 4 ANGABEN ZUR RELATIVEN ENTWICKLUNG DER VERGÜTUNG SOWIE ZUM ERTRAG DER GESELLSCHAFT

Die nachfolgende Tabelle stellt die relative Entwicklung der Vergütung der Vorstandsmitglieder, des Aufsichtsrates, der übrigen Belegschaft sowie die Entwicklung des Unternehmens dar: Letztgenannte anhand des Umsatzerlöses der Gesellschaft sowie des EBT des Konzerns (für das Geschäftsjahr 2023 bereinigt um die wesentlichen Geschäftsvorfälle wie unter Abschnitt 2.7.3 dargestellt, also in einer Höhe von TEUR 29.086). Der EBT der OHB SE ist eine wesentliche Steuerungsgröße und Teil der finanziellen Leistungskriterien der einjährigen variablen Vergütung des Vorstandes und hat damit einen maßgeblichen Einfluss auf die Höhe der Vergütung der Mitglieder des Vorstandes. Die Fokussierung auf den Umsatzerlös der Gesellschaft begründet sich in der Konstanz dieser Kennziffer im Verhältnis von Ertrag der Gesellschaft zu den Mitarbeiterzahlen im Konzern. Übrige Ertragskennzahlen sind volatil und abhängig von jährlichen Ereignissen in den einzelnen Tochtergesellschaften und bieten daher über die Jahre keine aussagekräftige Vergleichsmöglichkeit.

Für die Darstellung der durchschnittlichen Vergütung der Mitarbeitenden auf Vollzeitäquivalenz wird auf den Kreis aller Mitarbeitenden der Gesellschaft OHB SE zum Stichtag 31. Dezember 2023 abgestellt.

	Veränderung 2021 im Vergleich zu 2020	Veränderung 2022 im Vergleich zu 2021	voraussichtliche Veränderung 2023 im Vergleich zu 2022
<b>Vorstand</b>			
Marco R. Fuchs	20,2%	12,1%	-26,9%
Klaus Hofmann	1,6%	4,8%	12,0%
Dr. Lutz Bertling	8,6%	15,1%	-10,4%
Kurt Melching	-0,7%	1,6%	51,4%
Daniela Schmidt	k.A.	k.A.	68,4%
Dr. Markus Moeller	k.A.	k.A.	k.A.
<b>Aufsichtsrat</b>			
Robert Wethmar	132,1%	21,4%	0,0%
Prof. Heinz Stoewer	42,4%	11,1%	-60,3%
Christa Fuchs	28,1%	15,4%	-20,1%
Ingo Kramer	56,1%	29,0%	15,1%
Dr. Hans-Jörg Königsmann	k.A.	k.A.	129,3%
Raimund Wulf	k.A.	k.A.	k.A.
<b>Ertragskennzahl</b>			
EBT der OHB SE	39,5%	20,2%	-41,8%
Umsatzerlös	2,8%	4,4%	10,9%
<b>Durchschnittliche Vergütung auf Vollzeitäquivalenz der Mitarbeitenden</b>			
Mitarbeitende der OHB SE	4,2%	11,2%	5,7%

Die im Jahr 2021 beschlossene Veränderung der Vergütung des Aufsichtsrates wurde in Bezug auf die Zahlungen der Ausschussvergütung im Geschäftsjahr 2021 nur pro rata temporis angewandt. Die erstmalige Zahlung der vollständigen Vergütung erfolgte mit Geschäftsjahr 2022. In dessen vollständiger Anwendung war daher eine Steigerung der Aufsichtsratsvergütung im Geschäftsjahr 2022 zu verzeichnen.

Bremen, den 19. April 2024

Für den Vorstand

Marco R. Fuchs  
Vorsitzender des Vorstandes

Klaus Hofmann  
Chief Human Resources Officer

Für den Aufsichtsrat

Robert Wethmar  
Vorsitzender des Aufsichtsrates

