

Rechtlicher Hintergrund

- Gemäß § 87a Abs. 1 AktG hat der Aufsichtsrat der – börsennotierten – OHB SE
 - ein klares und verständliches System zur Vergütung der Vorstandsmitglieder zu beschließen
 - und dieses gemäß § 120a Abs. 1 AktG der Hauptversammlung zur Billigung vorzulegen.
- Die nachfolgende Darstellung dient als Basis für die Billigung des durch den Aufsichtsrat in der Sitzung vom 14. April 2022 beschlossenen Vergütungssystems durch die Hauptversammlung. Das zur Beschlussfassung vorgelegte Vergütungssystem löst das zuvor geltende Vorstandsvergütungssystem ab.

Strategie- und Erfolgsbezug

- Vorstandsvergütungssystem (*Pay for Performance*) leistet wesentliche Beiträge hinsichtlich
 - Ausbau der Position der OHB-Gruppe als end-to-end Lösungsanbieter im Bereich von raumgestützten Systemen, Raumfahrtträgersystemen und -komponenten sowie daran geknüpfter Dienstleistungen,
 - Steigerung der Gesamtleistung
 - Profitabilität
 - Gewinnung und langfristige Bindung von qualifizierten Führungspersönlichkeiten

Gewichtung der Vergütungskomponenten

- Festgehalt (inkl. Nebenleistungen) 1/3 – 2/3
- einjährige variable Vergütung 0 – 2/3
- mehrjährige variable Vergütung (i.d.R. 3 Jahre) 0 – 2/3
- Sonderzuwendungen insb. bei außergewöhnlichen Leistungen
- Flexibilität und Individualität wegen Besonderheit der OH B-Gruppe als familiengeführtes Unternehmen

Auszahlungsvarianten

Nach Ermessen des Aufsichtsrats

- Bar
- Aktien / Aktienoptionen / Sonstige aktienbasierte Vergütungsinstrumente
 - Incentivierung und Liquiditätsschonung
 - Aktienhaltedauer von mind. 2 Jahren (Lock Up)

Festlegungskriterien

- Aufgaben, funktionale Verantwortung und Leistungen
- Vergütungshöhe in vergleichbaren Unternehmen (sog. externer/horizontaler Vergleich)
- Vergütungshöhe der Mitarbeiter der Gesellschaft (sog. Interner/vertikaler Vergleich)
- Lage der Gesellschaft

→ Festlegung und Überprüfung obliegt dem Aufsichtsrat unter Federführung seines Vorsitzenden

- Auswahl der Zielparameter für einjährige und mehrjährige Vergütung liegt im Ermessen des Aufsichtsrats, in Betracht kommen insbesondere:

Finanzielle Ziele

- EBT
- EBIT
- Net Leverage
- Umsatz / Entwicklung der Gesamtleistung

Aktienkursentwicklung

Nichtfinanzielle Ziele

- ESG-Konzept
- Nachfolgeplanung
- Diversität
- Compliance

Maximalvergütung

- EUR 7,5 Mio. brutto für fünf Vorstandsmitglieder
- Für jedes weitere Vorstandsmitglied zuzüglich EUR 1,5 Mio. brutto
- Für in einem Geschäftsjahr insgesamt gewährte Vergütung

Rückforderung oder Reduzierung variabler Vergütung (Claw-Back)

- Berechtigung der Gesellschaft auf vertraglicher Grundlage
- Bei schwerwiegenden Pflichtverletzungen
- Rückforderung oder Einbehalt der einjährigen und/oder mehrjährigen variablen Vergütung für das Jahr, in dem die schwere Pflichtverletzung erfolgt ist

Vergütungsbezogene Rechtsgeschäfte

- Abfindungshöchstgrenze (soweit Abfindung vertraglich vereinbart)
- Nebentätigkeiten
 - Konzernintern:
Grundsätzlich abgegolten (Ausnahme nach Ermessen des Aufsichtsrats)
 - Extern:
Einzelfallentscheidung des Aufsichtsrats
- D&O-Versicherung mit üblichem Selbstbehalt

Abweichungsmöglichkeiten

- Bei außergewöhnlichen Entwicklungen
- Möglich bei allen Vergütungsbestandteilen bis zur Maximalvergütung
- Durch Beschlussfassung des Aufsichtsrats