



VERGÜTUNGSSYSTEM  
FÜR DIE  
VORSTANDSMITGLIEDER  
DER OH B SE



**Beschluss über die Billigung des vom Aufsichtsrat vorgelegten Vergütungssystems für die Vorstandsmitglieder gemäß § 120a Abs. 1 AktG**  
Der Aufsichtsrat schlägt vor, das vorgelegte Vergütungssystem für die Vorstandsmitglieder zu billigen.

## VERGÜTUNGSSYSTEM FÜR DIE VORSTANDSMITGLIEDER DER OH B SE

1 RECHTLICHER HINTERGRUND	3
2 GRUNDLAGEN DES VERGÜTUNGSSYSTEMS	3
2.1 Zielsetzung	3
2.2 Vergütungskomponenten	3
2.3 Gestaltungsparameter des Aufsichtsrats	5
2.4 Verfahren zur Festsetzung und Überprüfung der Vergütung	6
2.5 Abweichungen vom Vergütungssystem	7
2.6 Beitrag der Vergütung zur Förderung der Geschäftsstrategie und langfristigen Entwicklung der OH B-Gruppe	7
3 SPEZIFISCHE ASPEKTE DES VERGÜTUNGSSYSTEMS	8
3.1 Maximalvergütung	8
3.2 Sonderzuwendungen	8
3.3 Rückforderung oder Reduzierung variabler Vergütung (Claw-Back)	9
3.4 Vergütungsbezogene Rechtsgeschäfte und sonstige Elemente des Vergütungssystems	9
ANHANG: ERGÄNZENDE ANGABEN ZU VARIABLEN VERGÜTUNGSKOMPONENTEN	10
1 EINJÄHRIGE VARIABLE VERGÜTUNG	10
1.1 Zielparameter	10
1.2 Umgang mit Sondereffekten	10
1.3 Aktienbasierte Vergütung	11
2 MEHRJÄHRIGE VARIABLE VERGÜTUNG	11
2.1 Zielparameter	11
2.2 Umgang mit Sondereffekten	11
2.3 Aktienbasierte Vergütung	12

## 1 RECHTLICHER HINTERGRUND

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 i.S.d. § 87a AktG. Vor diesem Hintergrund soll die ordentliche Hauptversammlung der OHB SE („Gesellschaft“ oder „OHB“) am 8. Juni 2026 über die Billigung des Vergütungssystems beschließen.

Nach intensiver Befassung mit den rechtlichen Anforderungen, dem Deutschen Corporate Governance Kodex in der Fassung vom 28. April 2022 („DCGK“) und den relevanten Unternehmensinteressen hat der Aufsichtsrat im April 2026 das nachstehende Vergütungssystem für die Vorstandsmitglieder der OHB SE („Vergütungssystem“) beschlossen. Dabei wurde berücksichtigt, dass die Gesellschaft mehrheitlich familiengeführt ist und der Vorstandsvorsitzende, Herr Marco R. Fuchs, der Gründer- und Eigentümerfamilie angehört. Da das Vergütungssystem grundsätzlich für alle Vorstandsmitglieder gilt, die Kriterien für eine zweckmäßige Vergütung aber unterschiedlich sind - etwa ist bei Herrn Fuchs eine gesonderte Incentivierung über den Aktienkurs aufgrund des Umfangs seiner Beteiligung nicht zwingend angemessen - soll der Aufsichtsrat die Vergütung im Rahmen des Systems individuell festlegen können. Das Vergütungssystem trägt diesem Umstand durch eine entsprechende Ausgestaltung Rechnung.

## 2 GRUNDLAGEN DES VERGÜTUNGSSYSTEMS

### 2.1 Zielsetzung

Die Vorstandsvergütung unterstützt unmittelbar die **nachhaltige und langfristige** Entwicklung der OHB SE bzw. der OHB SE und ihrer Tochtergesellschaften („OHB-Gruppe“). Sie leistet einen wesentlichen Beitrag zur erfolgreichen Umsetzung der Geschäftsstrategie, zur Steigerung des Unternehmenswerts sowie zu einer zeitgemäßen und nachhaltigen Corporate Governance.

Die Ausgestaltung folgt strikt dem **„Pay-for-Performance“-Prinzip**: Dies zeigt sich in einer im Marktvergleich moderaten Grundvergütung sowie in variablen Vergütungselementen, deren Höhe deutlich von tatsächlich erzielten Überschüssen abhängt.

### 2.2 Vergütungskomponenten

Die Gesamtbezüge der Vorstandsmitglieder bestehen aus:

- Festgehalt,
- einjähriger variabler Vergütung (STI),
- mehrjähriger variabler Vergütung (LTI) sowie
- Nebenleistungen.

**a) Festgehalt**

Das feste Grundgehalt wird unter Berücksichtigung der Aufgaben und Leistungen des jeweiligen Vorstandsmitglieds vereinbart und in zwölf gleichen Monatsraten gezahlt.

**b) Einjährige variable Vergütung (STI)**

Die einjährige variable Vergütung (kurzfristiger variabler Vergütungsbestandteil, „Short-Term Incentive“/STI) basiert auf einem für das jeweilige Geschäftsjahr festgelegten EBITDA-Zielwert der OHB-Gruppe. Dieser muss mindestens zu 85 % erreicht werden, damit überhaupt ein Anspruch auf eine kurzfristige variable Vergütung entsteht.

Wird diese Mindestvoraussetzung erfüllt, richtet sich die konkrete Höhe der Vergütung nach dem Grad der Erreichung individueller, unternehmensbezogener Zielvorgaben. Für diese gelten folgende Grenzen:

- mindestens 80 % Zielerreichung, damit eine Auszahlung erfolgt
- maximal 120 % Zielerreichung, als höchstmögliche Anrechnung.

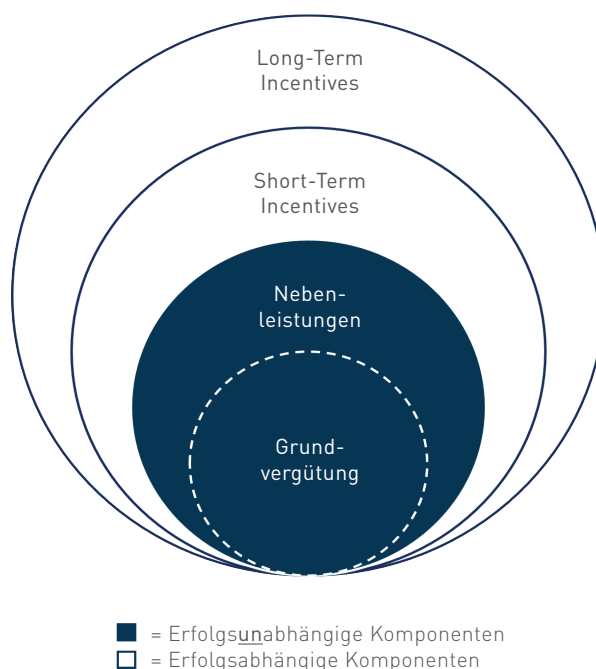
**c) Mehrjährige variable Vergütung (LTI)**

Eine mehrjährige variable Vergütung (langfristiger variabler Vergütungsbestandteil, „Long-Term-Incentive“/LTI) wird gewährt, sofern dies einzelvertraglich vereinbart wurde. Sie basiert auf einer mehrjährigen Bemessungsgrundlage, bei der – wie bei kurzfristigen variablen Vergütungsbestandteilen – der Beitrag zur Erwirtschaftung positiver Finanzergebnisse im Mittelpunkt steht. Maßgebliche Kennzahl ist hierbei das EBITDA.

Eine mögliche Form der Gewährung kann im Rahmen eines Long-Term-Incentive-Programms (LTIP) erfolgen. Der LTIP stellt dabei lediglich ein Beispiel für eine mögliche Ausgestaltung einer mehrjährigen variablen Vergütung dar; es können auch andere Strukturen oder Programme vereinbart werden.

**d) Nebenleistungen**

Es können angemessene Nebenleistungen, die Mobilität, technische Erreichbarkeit und angemessene Arbeitsbedingungen sicherstellen – und die ggf. auch privat genutzt werden können – sowie eine dem Vorstandsamt angemessene Absicherung und Altersvorsorge gewährt werden.



## 2.3 Gestaltungsparameter des Aufsichtsrats

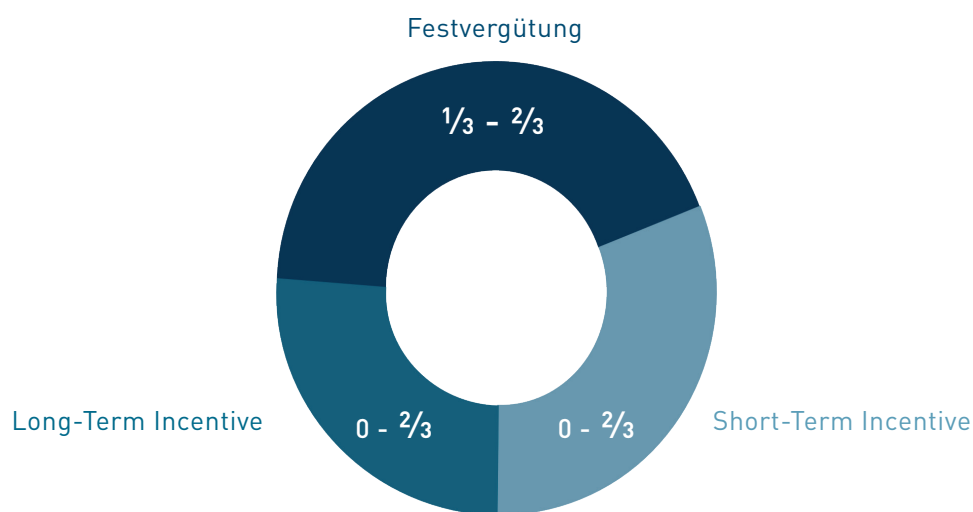
### a) Zielvergütung

Der Aufsichtsrat bestimmt für jedes Vorstandsmitglied individuell eine **Zielgesamtvergütung** auf Basis der jeweils aktuellen Planung. Zugrunde liegt eine Zielerreichung von 100 %; bei finanziellen Zielen entspricht dies der Erreichung der jeweiligen Planwerte.

### b) Gewichtung der Vergütungskomponenten\*

- Festgehalt (inkl. Nebenleistungen):  $1/3 - 2/3$
- Einjährige variable Vergütung (STI):  $0 - 2/3$
- Mehrjährige variable Vergütung (LTI):  $0 - 2/3$

\* Auf rechtlich bindende Prozentsätze wird verzichtet, um die Zielgesamtvergütung gemäß den in diesem Vergütungssystem dargelegten Grundsätzen in einem angemessenen Verhältnis zur Lage der Gesellschaft festsetzen zu können. Die Festlegung einer **Maximalvergütung** bleibt unberührt.



### c) Auszahlungsvarianten

Anstelle einer Barauszahlung kann der Aufsichtsrat die einjährige oder mehrjährige variable Vergütung ganz oder teilweise in Form von **Aktien der OHB SE** oder aktienbasierten Instrumenten (z.B. Aktienoptionen, Performance-Shares oder vergleichbare Modelle) gewähren.

Diese Entscheidung erfolgt auf Grundlage sachgerechter Kriterien wie der wirtschaftlichen Lage der Gesellschaft, dem Kapitalmarktumfeld, dem Beitrag zur Förderung langfristiger Unternehmensinteressen und dem Incentivierungspotential. Der Aufsichtsrat orientiert sich an den Empfehlungen des DCGK, soweit hiervon keine Abweichung erklärt wurde. Ein Anspruch des Vorstandsmitglieds auf eine bestimmte Auszahlungsform besteht vorbehaltlich vertraglicher Bestimmungen nicht.

Eine **nachträgliche** Änderung von Zielwerten oder Vergleichsparametern nach **Beginn** der jeweiligen Referenzperiode ist ausgeschlossen.

	Geschäftsjahr (y)	y + 1	y + n
Erfolgsunabhängige Komponenten	Festvergütung p.a. (inkl. Nebenleistungen)		
Erfolgsabhängige Komponenten	Short-Term Incentive		
	Long-Term Incentive		

## 2.4 Verfahren zur Festsetzung und Überprüfung der Vergütung

### a) Festlegungskriterien

Bei der Festsetzung der Vergütung sind insbesondere zu berücksichtigen:

- Aufgaben, funktionale Verantwortung und Leistung des Vorstandsmitglieds,
- Vergütungshöhe **vergleichbarer Unternehmen** (externer/horizontaler Vergleich),
- Vergütungshöhe im Unternehmen (oberer Führungskreis und Belegschaft insgesamt) inkl. zeitlicher Entwicklung (interner/vertikaler Vergleich),
- die Lage der Gesellschaft.

Bei der Auswahl vergleichbarer Unternehmen zieht der Aufsichtsrat geeignete Vergleichsgruppen heran; dabei werden das in Deutschland - insbesondere bei börsennotierten Gesellschaften - seltene Geschäftsfeld sowie Größe und Marktpositionierung der OHB berücksichtigt. Gegebenenfalls werden Vergütungsstudien zur Erweiterung der Vergleichsbasis herangezogen.

Der Aufsichtsrat kann die Vergütung für jedes Vorstandsmitglied **individuell** festlegen. Die Zielparameter der variablen Vergütung werden **vorab** definiert. Die konkrete Zielerreichung wird nach Ablauf der jeweiligen Beurteilungszeiträume festgestellt; für den STI nach Abschluss des Geschäftsjahres und Aufstellung des Jahresabschlusses.

### b) Überprüfung

Die Vergütung wird regelmäßig unter Federführung des Aufsichtsratsvorsitzenden überprüft.

### c) Interessenkonflikte

Bei Interessenkonflikten im Zusammenhang mit der Festsetzung, Umsetzung oder Überprüfung des Vergütungssystems, wird das betroffene Aufsichtsratsmitglied dies im Einklang insbesondere mit der Geschäftsordnung des Aufsichtsrats offenlegen und sich gegebenenfalls an der Beschlussfassung – bei hinreichend schweren Interessenkonflikten auch an der Beratung – nicht beteiligen.

## 2.5 Abweichungen vom Vergütungssystem

Der Aufsichtsrat kann bei der Gewährung und Auszahlung variabler Vergütungskomponenten **außergewöhnlichen Entwicklungen** angemessen Rechnung tragen. Voraussetzung sind die Feststellung der außergewöhnlichen Gründe und ein entsprechender **Beschluss** des Aufsichtsrats. Unberührt bleiben die Rechte aus § 87 Abs. 2 AktG bei einer Verschlechterung der Lage der Gesellschaft.

Außergewöhnliche Gründe sind insbesondere:

- die Notwendigkeit, die **Anreizwirkung** der Vorstandsvergütung aufrechtzuerhalten,
- außergewöhnliche und weitreichende Änderungen der Wirtschaftslage (z. B. schwere Wirtschaftskrise).

Abweichungen können **alle Vergütungsbestandteile** betreffen; eine **Überschreitung der Maximalvergütung** ist in jedem Fall ausgeschlossen.

Reicht eine Anpassung bestehender Vergütungsbestandteile nicht aus, um die Anreizwirkung wiederherzustellen, kann der Aufsichtsrat bei außergewöhnlichen Entwicklungen **vorübergehend zusätzliche Vergütungsbestandteile** gewähren.

## 2.6 Beitrag der Vergütung zur Förderung der Geschäftsstrategie und langfristigen Entwicklung der OH B-Gruppe

Das Vergütungssystem unterstützt die Positionierung der OH B-Gruppe als **End-to-End-Lösungsanbieter** für raumgestützte Systeme, Raumfahrtträger-Systeme und -Komponenten sowie verbundene Dienstleistungen und trägt zur Steigerung der Gesamtleistung und Profitabilität bei.

Die Anreize erfolgen insbesondere durch:

- die **einjährige variable Vergütung (STI)** mit primärem Bezug auf positive Finanzergebnisse, und
- die **mehnjährige variable Vergütung (LTI)** mit Bezug auf angestrebte langfristige Finanzergebnisse sowie ggf. strategierelevanten nichtfinanziellen Ziele.

Als Zielparameter (auch kombiniert und gewichtet) kommen nach Ermessen des Aufsichtsrats insbesondere in Betracht:

- **Finanzielle Ziele** (jeweils nach IFRS oder adjusted), z. B.
  - EBITDA
  - EBT (Earnings before Taxes),
  - EBIT (Earnings before Interest and Taxes),
  - Net Leverage,
  - Umsatz / Entwicklung der Gesamtleistung,
  - Auftragseingänge;
- **Aktienkursentwicklung;**
- **Nichtfinanzielle Ziele**, z. B.
  - Nachfolgeplanung,
  - Diversität,
  - Compliance,
  - Marktpositionierung,
  - Steigerung der Mitarbeitendenzufriedenheit,
  - Steigerung der Kundenzufriedenheit

Damit wird die Gewinnung und Bindung qualifizierter Führungspersönlichkeiten gefördert und die Geschäftsstrategie nachhaltig unterstützt. Eine Vergütung, die in Aktien oder aktienbasiert gewährt wird, schafft zudem einen **Interessengleichlauf** mit den Aktionären. Wird Vergütung in Aktien bzw. aktienbasiert gewährt, kann dies die **Liquidität schonen** - insbesondere bei Eigenaktien - und dadurch zusätzliche Mittel für die Geschäftstätigkeit sowie die langfristige Unternehmensentwicklung freisetzen.

## 3 SPEZIFISCHE ASPEKTE DES VERGÜTUNGSSYSTEMS

### 3.1 Maximalvergütung

Die für ein Geschäftsjahr gewährte Vergütung - bestehend aus Festgehalt, STI, LTI, Nebenleistungen und ggf. Sonderzuwendungen - ist für alle Vorstandsmitglieder auf **EUR 15.000.000,00 brutto** begrenzt („Maximalvergütung“). Überschreitet die Zahl der Vorstandsmitglieder fünf, erhöht sich die Maximalvergütung je weiteres Mitglied um 20 % (= EUR 3.000.000,00 brutto).

Für die Zuordnung gilt:

- STI-Auszahlungen werden dem **vor der Auszahlung liegenden** Geschäftsjahr zugeordnet (nachlaufende Zahlungen aus früheren Modellen bleiben unberücksichtigt).
- LTI-Auszahlungen werden den Geschäftsjahren der jeweiligen Referenzperiode zu **gleichen Teilen** (gemittelt) zugeordnet.
- Bei **Aktiengewährung** ist das Jahr der **Gewährung** maßgeblich; bei **Aktioptionen** das Geschäftsjahr der **erstmaligen Bilanzierung** des Vergütungselements.

Die Maximalvergütung bezieht sich stets auf die dem Gesamtvorstand gewährte Vergütung; eine Aufteilung der Maximalvergütung auf die einzelnen Vorstandsmitglieder findet nicht statt. Die Maximalvergütung markiert eine **betragsmäßige Obergrenze** bei durchgängig maximaler Ausschöpfung der Bandbreiten; sie stellt **keine Aussage** zur Angemessenheit der Vergütung dar.

### 3.2 Sonderzuwendungen, Sign-on-Bonus

Der Aufsichtsrat kann nach **pflichtgemäßem Ermessen angemessene Sonderzuwendungen** gewähren, wenn im Betrachtungszeitraum außergewöhnliche, für die nachhaltige Entwicklung der OHB-Gruppe wesentliche, wirtschaftlich signifikant vorteilhafte Erfolge erzielt oder Leistungen erbracht wurden, die nicht mit der im Übrigen gewährten Vergütung abgegolten sind. Dies umfasst insbesondere, ist jedoch nicht abschließend beschränkt auf:

- die erfolgreiche Umsetzung strategischer, technischer oder produktseitiger Projekte,
- komplexe Kapital-, Finanzierungs- oder Transaktionsmaßnahmen,
- maßgebliche Beiträge zu Restrukturierungen, Reorganisationen oder Transformationsprogrammen,
- die Bewältigung außergewöhnlicher externer Ereignisse oder regulatorischer Anforderungen.

Die Sonderzahlung muss nach Einschätzung des Aufsichtsrats im Unternehmensinteresse liegen. Die Höhe von Sonderzuwendungen richtet sich nach dem wirtschaftlichen Vorteil bzw. zusätzlichen geschäftlichen Erfolg für die Gesellschaft bzw. die OHB-Gruppe und ist vertraglich begrenzt. Unberührt bleiben die Maximalvergütung und § 87 AktG insbesondere hinsichtlich des Angemessenheitsgebots. Sonderzuwendungen können in bar, in Aktien oder aktienbasiert gewährt werden. Der Aufsichtsrat bestimmt Art, Umfang und Voraussetzungen der Sonderzuwendung unter Berücksichtigung der langfristigen Interessen der Gesellschaft und ihrer Aktionäre.

Zur **Gewinnung neuer Vorstandsmitglieder** ist der Aufsichtsrat berechtigt, Ausgleichszahlungen für entfallene Ansprüche aus vorangehenden Dienstverhältnissen zu leisten sowie Sign-on-Komponenten in bar oder in Form von Aktien bzw. aktienbasierten Instrumenten zu vereinbaren. Umfang und Struktur solcher Leistungen setzt der Aufsichtsrat unter Beachtung der Marktüblichkeit und der Unternehmensinteressen fest.

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

Auf Grundlage entsprechender Regelungen in den Vorstandsdienstverträgen ist die Gesellschaft bei **schwerwiegenden Pflichtverletzungen** berechtigt, die einjährige und/oder mehrjährige variable Vergütung für das Jahr der Pflichtverletzung ganz oder teilweise **zurückzufordern**. Eine Rückforderung ist auch **nach Ausscheiden** möglich. Ein beratender Ausschuss kann eingeschaltet werden; die Entscheidung über eine etwaige Rückforderung und ihre Höhe trifft der **Gesamtaufichtsrat**. Soweit variable Vergütung noch nicht ausgezahlt ist, wird sie entsprechend **reduziert**. Sonstige Ansprüche der Gesellschaft (insb. Schadensersatz) bleiben unberührt.

### 3.4 Vergütungsbezogene Rechtsgeschäfte und sonstige Elemente des Vergütungssystems

#### a) Laufzeiten der Vorstandsdienstverträge

Die Laufzeiten der Vorstandsdienstverträge betragen in der Regel drei bis fünf Jahre; kürzere Laufzeiten sind in begründeten Fällen möglich.

#### b) Leistungen bei Vertragsbeendigung

Vertraglich vereinbarte Zahlungen bei vorzeitiger Beendigung werden entsprechend dem DCGK auf zwei Jahresvergütungen (Gesamtbezüge gem. § 285 Nr. 9 a) HGB einschließlich Nebenleistungen) begrenzt („Abfindungs-Cap“) und dürfen die Vergütung für die Restlaufzeit nicht überschreiten. Bei einem nachvertraglichen Wettbewerbsverbot soll die Abfindung auf die Karenzenschädigung angerechnet werden.

Offene variable Vergütungsbestandteile, die bis zum Vertragsende entstanden sind, werden nach den ursprünglichen Zielen/Parametern und zu den vereinbarten Fälligkeiten abgerechnet.

#### c) Nebentätigkeiten

Mit der Festvergütung sind grundsätzlich alle Tätigkeiten innerhalb der OHB-Gruppe (inkl. konzerninterner Aufsichtsratsmandate) abgegolten. Entstehende Vergütungsansprüche gegen verbundene Unternehmen werden grundsätzlich auf die Festvergütung angerechnet. Der Aufsichtsrat kann hiervon abweichen, insbesondere bei Verlängerungen bestehender Verträge ohne Anrechnungsregelung.

Bei Vergütungen für konzernfremde Aufsichtsratsmandate entscheidet der Aufsichtsrat im Einzelfall, ob und inwieweit die Vergütung anzurechnen ist.

#### d) D&O-Versicherung

Die OHB SE unterhält für Vorstandsmitglieder eine D&O-Versicherung (Vermögensschaden-Haftpflicht) mit einem Selbstbehalt gemäß § 93 Abs. 2 Satz 3 AktG.

## ANHANG:

### ERGÄNZENDE ANGABEN ZU VARIABLEN VERGÜTUNGSKOMPONENTEN

Die erfolgsabhängige Vergütung ist an vorab definierte Erfolgsziele gekoppelt und umfasst:

- eine einjährige variable Vergütung (STI) und
- eine mehrjährige variable Vergütung (LTI).

Die Tantiemeziele, die sich als Prozentsatz einer erreichten wirtschaftlichen Kennzahl berechnen, werden vor Beginn eines Geschäftsjahres oder vor Vertragsschluss festgelegt. Je nach Referenzperiode werden sie der einjährigen oder mehrjährigen variablen Vergütung zugeordnet und bei deren relativem Anteil an der Gesamtvergütung berücksichtigt.

Als Zielparame-ter kommen nach Ermessen des Aufsichtsrats insbesondere finanzielle Ziele, Aktienkursentwicklung und nichtfinanzielle Ziele in Betracht. Sie werden nachfolgend dort behandelt, wo sie primär zu berücksichtigen sind - ohne Bindung des Aufsichtsrats an diese für etwaige zukünftige Zielparame-ter.

## 1 EINJÄHRIGE VARIABLE VERGÜTUNG (STI)

Soweit vereinbart, haben Vorstandsmitglieder zusätzlich zur Festvergütung Anspruch auf eine einjährige variable Vergütung („Short-Term Incentive“/STI).

### 1.1 Zielparame-ter

Die einjährige variable Vergütung richtet sich nach einjährigen Leistungsparametern. Als übergeordnete Gruppen-Hürde wird eine auf den Konzern bezogene EBITDA-adjusted-Kennzahl herangezogen, die die operative Ertragskraft der OHB-Gruppe international vergleichbar abbildet.

Eine Anspruchsberechtigung entsteht ausschließlich dann, wenn die vom Aufsichtsrat vor Beginn des Geschäftsjahres festgelegte EBITDA-adjusted-Zielgröße zu mindestens 85 % erreicht wird. Wird diese Mindesthürde nicht erreicht, entfällt der STI vollständig.

Wird die Gruppen-Hürde erfüllt, bemisst sich die Höhe des STI nach dem Grad der Erreichung unternehmensbezogener individueller, vom Aufsichtsrat festgelegter Jahresziele. Die persönliche Zielerreichung kann zwischen 80 % und 120 % liegen. Bei einer Zielerreichung von 100 % wird der vertraglich vereinbarte Ziel-STI gewährt; unter- oder oberhalb dieses Wertes erfolgt eine lineare Reduktion bzw. Steigerung der auszahlenden Vergütung innerhalb des genannten Korridors. Die Zielerreichung ist bei 120 % gedeckelt.

### 1.2 Umgang mit Sondereffekten

Die für den Short Term Incentive (STI) maßgebliche finanzielle Zielgröße ist das EBITDA des Konzerns, bereinigt um Sondereffekte.

Die Bereinigung erfolgt ausschließlich gemäß den im jeweiligen Geschäftsbericht im Konzernanhang erläuterten Definitionen der Leistungskennzahlen, wie sie der Rechnungslegung und der externen Berichterstattung des Konzerns zugrunde liegen.

Diese Definitionen sind für Zwecke der Vorstandsvergütung verbindlich.

### 1.3 Aktienbasierte Vergütung

Anstelle einer Barauszahlung kann der Aufsichtsrat die einjährige variable Vergütung in Aktien der OHB SE, in Aktienoptionen oder in anderen aktienbasierten Instrumenten gewähren. Die Entscheidung ist spätestens bis zum Ablauf des Geschäftsjahres zu treffen, andernfalls erlischt der Vorbehalt. Der Aufsichtsrat kann eine Mindesthaltefrist von zwei Jahren (Lock-up) vorsehen. Für die Aktienzahl ist der Durchschnitt der XETRA-Schlusskurse (oder solcher eines Nachfolgesystems) der letzten 20 Handelstage vor Ende des betreffenden Geschäftsjahres maßgeblich. Die Gewährung erfolgt nur zu Zeitpunkten, in denen sie rechtlich zulässig ist (insb. Art. 7 ff., 19 MAR) und ggf. im Einklang mit internen Richtlinien der OHB SE. Näheres regeln die Vorstandsdiensverträge.

Die einjährige variable Vergütung wird im auf den Bezugszeitraum folgenden Geschäftsjahr abgerechnet und ausbezahlt. Bei unterjährigem Ein- oder Austritt erfolgt eine pro-rata-temporis-Ermittlung.

## 2 MEHRJÄHRIGE VARIABLE VERGÜTUNG (LTI)

Soweit vereinbart, haben Vorstandsmitglieder zusätzlich Anspruch auf eine mehrjährige variable Vergütung („Long-Term Incentive“/LTI).

### 2.1 Zielparameter

Die mehrjährige variable Vergütung basiert auf einer mehrjährigen Bemessungsgrundlage. Auch hierbei steht der nachhaltige Beitrag zur Erwirtschaftung positiver Finanzergebnisse im Mittelpunkt; maßgebliche Steuerungsgröße ist das EBITDA, das die operative Leistungsfähigkeit der Gesellschaft über die Laufzeit hinweg widerspiegelt.

Die Vergütung kann im Rahmen eines Long-Term-Incentive-Programms (LTIP) erfolgen, an dem Vorstandsmitglieder, die nicht der Eigentümerfamilie angehören, auf Grundlage einer individuellen Teilnahmevereinbarung teilnehmen können.

Eine mögliche Überprüfung der Zielerreichung betreffend die Entwicklung des Aktienkurses im Geschäftsjahr (gegebenenfalls nach Eliminierung einer im Geschäftsjahr gezahlten Dividende) erfolgt auf Grundlage der Entwicklung von einem Anfangsdurchschnittskurs (Durchschnitt der XETRA-Schlusskurse (oder der eines Nachfolgesystems) von 20 Handelstagen vor Beginn der Laufzeit) bis einem Enddurchschnittskurs (Durchschnitt der XETRA-Schlusskurse (oder der eines Nachfolgesystems) von 20 Handelstagen vor Ende der Laufzeit).

Zu den nichtfinanziellen Zielen, aus denen der Aufsichtsrat für die Festlegung vor Beginn des Geschäftsjahres auswählen kann, können unter anderem zählen die Nachfolgeplanung, Diversität, Compliance, Steigerung der Mitarbeitendenzufriedenheit und der Kundenzufriedenheit. Der Aufsichtsrat kann abweichend oder zusätzlich Zielgrößen festlegen. Der Aufsichtsrat soll dabei besonders berücksichtigen, dass diese abschließend und verbindlich feststellbar sind und einen Bezug der Performance der OHB-Gruppe und ihrer ESG-Strategie aufweist.

### 2.2 Umgang mit Sondereffekten

Hier gilt das oben unter Abschnitt 1.2 Gesagte entsprechend.

### 2.3 Aktienbasierte Vergütung

Die mehrjährige variable Vergütung kann vollständig oder teilweise in Aktien, Aktienoptionen oder anderen aktienbasierten Instrumenten gewährt werden. Gewährte Aktien unterliegen grundsätzlich einer zweijährigen Halte-dauer (Lock-up). Der Aufsichtsrat muss die Entscheidung über die Gewährung und deren Umfang vor Ablauf der Referenzperiode treffen; andernfalls erlischt der Vorbehalt. Für die Aktienzahl ist der Durchschnitt der XETRA-Schlusskurse (oder solcher eines Nachfolgesystems) der letzten 20 Handelstage vor Ende des Referenzzeitraums maßgeblich. Die Gewährung darf nur erfolgen, wenn sie rechtlich zulässig ist (insb. Art. 7 ff., 19 MAR) und ggf. mit internen Richtlinien der OHB SE in Einklang steht. Näheres regeln die Vorstandsdiensverträge.