



Vermerk

OHB SE
Bremen

Vergütungsbericht nach § 162 AktG für das Geschäftsjahr vom 1. Januar bis zum 31. Dezember 2025

Auftrag: DEE001660153.1.1

Inhaltsverzeichnis

Seite

Vermerk des unabhängigen Wirtschaftsprüfers über die Prüfung des Vergütungsberichts nach § 162 Abs. 3 AktG.....	1
Vergütungsbericht 2025 OHB SE	3
Allgemeine Auftragsbedingungen für Wirtschaftsprüferinnen, Wirtschaftsprüfer und Wirtschaftsprüfungsgesellschaften vom 1. Januar 2024	

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 2025 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 beigegeführten 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 (09.2023)) 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 das Qualitätsmanagement in der Wirtschaftsprüferpraxis (IDW QMS 1 (09.2022)) angewendet. Die Berufspflichten gemäß der Wirtschaftsprüferordnung und der Berufssatzung für Wirtschaftsprüfer / vereidigte Buchprüfer 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 18. März 2026

PricewaterhouseCoopers GmbH
Wirtschaftsprüfungsgesellschaft



digitally signed

Martin Schröder
Wirtschaftsprüfer



digitally signed

ppa. Vera Große
Wirtschaftsprüferin



VERGÜTUNGSBERICHT

2025

OH B SE



VERGÜTUNGSBERICHT DER OH B SE FÜR DAS BERICHTSJAH R 2025

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	8
2.6.1	Maximalvergütung	8
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	9
2.7	Vergütung der Vorstandsmitglieder	9
2.7.1	Zusammensetzung des Vorstandes	9
2.7.2	Vergütungskomponenten	10
2.7.3	Zusammensetzung der variablen Komponente	10
2.7.4	Sonstige Bezüge	12
2.7.5	Zielvergütung	13
2.7.6	Sonstige Zusagen	16
3	VERGÜTUNGSSYSTEMATIK FÜR DIE AUFSICHTSRATSMITGLIEDER	16
3.1	Zusammensetzung des Aufsichtsrates	16
3.2	Vergütungskomponenten	16
3.3	Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder	17
4	ANGABEN ZUR RELATIVEN ENTWICKLUNG DER VERGÜTUNG SOWIE ZUM ERTRAG DER GESELLSCHAFT	18

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 2024 erstellten und geprüften Vergütungsbericht nach § 162 AktG erfolgte im Rahmen der ordentlichen Hauptversammlung am 12. Juni 2025 die Billigung nach § 120a Abs. 4 AktG mit einer Mehrheit von 99,65 %. 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)¹.

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 Anwendung auf alle Vorstandsmitglieder.

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

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

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

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 Vorstandsmitgliedes² 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, Raumfahrtträgersystemen 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.

² 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.

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

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 Vorstandsdiensverträge

Die Laufzeit der Vorstandsdiensverträge 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 Vorstandsdiensvertrages 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 Vorstandsdiensverträgen 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.

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 bestand zu Beginn des Geschäftsjahres 2025 aus fünf Mitgliedern, wobei Klaus Hofmann – dessen Bestellung mit Aufsichtsratsbeschluss vom 05. Dezember 2024 bis zum 31. März 2025 verlängert wurde – mit Ablauf des 31. März 2025 aus dem Vorstand der OHB SE ausgeschieden ist.

Mit Aufsichtsratsbeschluss vom 11. / 12. August 2025 wurde Dr. Tim Tecklenburg für die Dauer vom 01. September 2025 bis 31. August 2030 als Mitglied des Vorstandes (Finance) bestellt. Herr Dr. Tecklenburg übernimmt die CFO-Funktion von Kurt Melching, dessen Bestelldauer noch bis zum 31. März 2026 läuft und somit für eine geordnete Übergabe der Verantwortung als CFO sorgt. Darüber hinaus hat Kurt Melching weitere strategische Aufgaben im Konzernvorstand, insbesondere im Verteidigungsbereich, übernommen.

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. 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 18. Juni 2024 wurde diese Bestellung bis zum 31. Dezember 2027 verlängert. 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.

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 2025 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 105.000	TEUR 73.315
	Adj. EBITDA der OHB SE	TEUR 125.000	TEUR 125.554
Nichtfinanzielle Leistungskriterien	Nachhaltigkeit	<ul style="list-style-type: none"> • Erarbeitung einer Net Zero Strategie • Aufbau eines ESG Governance Modells und eines ESG Risikomanagement Systems • Veröffentlichung eines nichtfinanziellen Berichts 	110 %
	Unternehmenssicherheit	<ul style="list-style-type: none"> • Erfolgreiche Selbstakkreditierung sicherheitsrelevanter Anforderungen • Verbesserungen im Krisen- und Notfallmanagement 	100 %
	Recht	<ul style="list-style-type: none"> • Ausbau des Legal Governance Modells auf Konzernebene • Re-Organisation eines Konzernteils 	150 %
	Wirtschaftliche Erfolgssicherung / Ergebnissteigerung der OHB-Gruppe	<ul style="list-style-type: none"> • Sicherung von definierten Parametern sowohl auf Gruppenlevel und für definierte Tochtergesellschaften • Implementierung von notwendigen Anpassungen zur Effizienzsteigerung • Budgettreue gemäß den gesetzten Anforderungen; Update und Überprüfung des Budgetprozesses 	85 - 100 %

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

Bei Klaus Hofmann setzt sich die erfolgsabhängige Vergütung aus zwei Komponenten zusammen: zum einen aus einer prozentualen Erfolgsbeteiligung (0,2 % des adj. EBT gemäß Konzernabschluss der OHB SE) und zum anderen aus dem Zielerreichungsgrad nichtfinanzieller Leistungskriterien.

Die erfolgsabhängige Vergütung von Kurt Melching setzt sich ebenfalls aus zwei Komponenten zusammen: zum einen aus einer prozentualen Erfolgsbeteiligung (0,2 % des adj. EBT gemäß Konzernabschluss der OHB SE) und zum anderen aus dem Zielerreichungsgrad nichtfinanzieller Leistungskriterien. Im Geschäftsjahr 2025 lag der Fokus der nichtfinanziellen Leistungskriterien auf der wirtschaftlichen Erfolgssicherung und Ergebnissteigerung der OHB-Gruppe.

Bei Daniela Schmidt setzt sich die erfolgsabhängige Vergütung ebenfalls aus zwei Bestandteilen zusammen: zum einen aus einer prozentualen Erfolgsbeteiligung (0,05 % des adj. EBITDA gemäß Konzernabschluss der OHB SE); die an das Erreichen eines definierten EBITDA-Ziels sowie einer Mindeststeigerungsrate gekoppelt ist, und zum anderen aus dem Zielerreichungsgrad nichtfinanzieller Leistungskriterien. Entsprechend ihres Verantwortungsbereiches handelt es dabei um Ziele im Bereich Nachhaltigkeit, Integrität, Recht und Unternehmenssicherheit wie die Erarbeitung einer Net Zero Strategie.

Bei Dr. Markus Moeller beträgt die erfolgsabhängige Vergütung 1,5 % des EBT gemäß Konzernabschluss der OHB SE. Für diese erfolgsabhängige Vergütung sind zwei zusätzliche Parameter (EBIT-Zielgröße sowie die Erfüllung einer Steigerungsrate von mind. 70% zum Vorjahr) zu erfüllen.

Die Gewährung der variablen Vergütung von Dr. Tim Tecklenburg setzt voraus, dass das adjustierte EBITDA-Gruppenziel zu mindestens 85 % erreicht wird. Auf dieser Grundlage bemisst sich die variable Vergütung anhand des Zielerreichungsgrades der vereinbarten finanziellen und nichtfinanziellen Leistungsindikatoren, wobei die Bandbreite der Zielerreichung zwischen 80 % und 120 % liegt. Im Geschäftsjahr 2025 standen dabei insbesondere das Update sowie die Überprüfung des Budgetprozesses im Fokus der festgelegten Ziele.

Das EBT gemäß Konzernabschluss betrug im Geschäftsjahr 2025 MEUR 67,4. Für die Zwecke der Ermittlung der erfolgsabhängigen Vergütung von Herrn Hofmann und Herrn Melching wird das adjustierte EBT herangezogen, welches im Geschäftsjahr 2025 MEUR 78,3 betragen hat.

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

	Zielerreichung im Berichtsjahr
Dr. Tim Tecklenburg	100,00 %
Kurt Melching	90,63 %
Daniela Schmidt	126,00 %
Klaus Hofmann	100,00 %

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 Mietzahlung in Höhe von monatlich EUR 1.000,00.

Herr Dr. Moeller erhält eine Mietzahlung in Höhe von jährlich EUR 12.000,00.

Ferner hat Herr Dr. Tecklenburg 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. Des Weiteren wurden einmalig Umzugskosten für den Umzug zum Dienstsitz Bremen übernommen.

Für außergewöhnliche Leistungen im Zusammenhang mit dem Aufbau des Auftragsbestands des OHB-Konzerns erhält Dr. Markus Moeller eine Sonderzuwendung in Höhe von EUR 940.000,00. Für die sehr erfolgreiche Reorganisation eines Konzernteils erhält Daniela Schmidt eine Sonderzuwendung in Höhe von EUR 50.000,00.

2.7.5 Zielvergütung

Auf der Basis der Leistungskriterien sowie der Zielerreichung der einzelnen Vorstandsmitglieder ergibt sich für das Geschäftsjahr 2025 folgende individuelle Gesamtvergütung:

	Marco R. Fuchs	Klaus Hofmann (bis 31.03.2025)	Kurt Melching	Daniela Schmidt	Dr. Markus Moeller	Dr. Tim Tecklenburg (ab 01.09.2025)	Summe
Grundvergütung	320.000,04 €	72.500,01 €	249.999,96 €	240.000,00 €	320.000,04 €	104.000,00 €	1.306.500,05 €
Nebenleistungen	65.171,10 €	6.823,99 €	10.244,91 €	10.490,51 €	32.773,38 €	104.367,59 €	229.871,48 €
Einjährige variable Vergütung	1.012.000,00 €	59.154,00 €	247.248,00 €	125.800,00 €	- €	100.000,00 €	1.544.202,00 €
Mehrjährige variable Vergütung	- €	- €	- €	- €	- €	- €	- €
Sachbezug Aktien	- €	- €	- €	- €	- €	- €	- €
Sonderzuwendung	- €	- €	- €	50.000,00 €	940.000,00 €	- €	990.000,00 €
Altersversorgung	10.726,28 €	2.245,95 €	20.000,00 €	17.142,92 €	83.000,04 €	- €	133.115,19 €
Summe	1.407.897,42 €	140.723,95 €	527.492,87 €	443.433,43 €	1.375.773,46 €	308.367,59 €	4.203.688,72 €

In der nachfolgenden Tabelle sind die jedem einzelnen Mitglied des gegenwärtigen 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					Veränderung im Vergleich zum Vorjahr
		mtl. Bezug	jährl. Bezug	Kfz.-Nutzung	Altersvorsorge	Krankenversicherung	Versorgungsbezug / Direktversicherung	Unfallversicherung	Sonstige Bezüge	Tantieme	Sonderzuwendung	Sachbezug Aktien	Gesamtvergütung	Rel. Anteil variabler Bestandteil zu Fixbestandteil			
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 €	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 €	64,3 %			
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 €	68,6 %			
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 €	56,0 %			
Marco Fuchs	2024	26.666,67 €	320.000,04 €	8.169,60 €	8.425,80 €	5.061,12 €	1.742,48 €	139,83 €	42.704,45 €	- €	- €	386.243,32 €	0,0 %				
Marco Fuchs	2025	26.666,67 €	320.000,04 €	8.169,60 €	8.983,60 €	5.655,84 €	1.742,48 €	139,83 €	47.205,83 €	1.012.000,00 €	- €	- €	1.407.897,42 €	74,4 %			
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 €	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 €	34,7 %			
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 €	36,5 %			
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 €	25,0 %			
Klaus Hofmann	2024	24.166,67 €	290.000,04 €	10.200,00 €	8.425,80 €	5.025,72 €	- €	139,83 €	44.462,30 €	265.408,33 €	- €	- €	660.016,02 €	42,6 %			
Klaus Hofmann	2025	24.166,67 €	72.500,01 €	2.550,00 €	2.245,95 €	1.239,03 €	- €	34,96 €	3.000,00 €	59.154,00 €	- €	- €	140.723,95 €	42,0 %			
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 €	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 €	29,4 %			
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 €	33,9 %			
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 €	28,8 %			
Kurt Melching	2024	20.833,33 €	249.999,96 €	4.587,81 €	- €	4.533,36 €	20.000,00 €	139,83 €	16.923,40 €	242.208,33 €	- €	- €	574.746,69 €	45,0 %			
Kurt Melching	2025	20.833,33 €	249.999,96 €	4.551,84 €	- €	5.553,24 €	20.000,00 €	139,83 €	- €	247.248,00 €	- €	- €	527.492,87 €	46,9 %			
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 €	16,9 %			
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 €	10,9 %			
Daniela Schmidt	2024	12.500,00 €	150.000,00 €	7.365,12 €	16.851,60 €	4.533,36 €	- €	139,83 €	18.600,00 €	50.000,00 €	- €	- €	247.489,91 €	20,2 %			
Daniela Schmidt	2025	20.000,00 €	240.000,00 €	4.296,32 €	17.142,92 €	6.054,36 €	- €	139,83 €	- €	125.800,00 €	- €	- €	443.433,43 €	32,0 %			
Dr. Markus Moeller	2023	26.666,67 €	160.000,02 €	3.116,40 €	- €	2.409,00 €	41.500,02 €	69,92 €	216.000,00 €	218.145,00 €	- €	- €	641.240,36 €	34,0 %			
Dr. Markus Moeller	2024	26.666,67 €	320.000,04 €	5.720,82 €	- €	4.533,36 €	83.000,00 €	139,83 €	16.852,94 €	- €	- €	1.105.000,00 €	1.535.246,99 €	0,0 %			
Dr. Markus Moeller	2025	26.666,67 €	320.000,04 €	4.184,88 €	- €	5.917,08 €	83.000,04 €	139,83 €	22.531,59 €	- €	- €	940.000,00 €	1.375.773,46 €	0,0 %			
Dr. Tim Tecklenburg	2025	26.000,00 €	104.000,00 €	3.879,26 €	- €	1.759,76 €	- €	139,83 €	98.588,74 €	100.000,00 €	- €	- €	308.367,59 €	32,4 %			
Gesamtvergütung 2025		144.333,34 €	1.306.500,05 €	27.631,90 €	28.372,67 €	26.179,31 €	104.742,52 €	734,11 €	171.326,16 €	1.544.202,00 €	- €	- €	4.203.688,72 €				

*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 4.203 für das Geschäftsjahr 2025 wird die gem. der Vergütungssystematik vorgegebene Maximalvergütung von TEUR 7.500 eingehalten. Die tatsächliche gesamte Vergütung aller Vorstandsmitglieder beträgt im Jahr 2025 56,04 % der vorgegebenen Maximalvergütung.

In der nachfolgenden Tabelle sind die dem ehemaligen Vorstand gegenüber fälligen Vergütungsverpflichtungen sowie die Veränderungen zum Vorjahr dargestellt. Es handelt sich bei der im Berichtsjahr bezogenen Vergütung um Bezüge für die Tätigkeit im Verwaltungsrat der OHB Italia S.p.A., Mailand (siehe Ziffer 2.7.4. dieses Berichtes).

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				
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 €	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 €	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 €	49,0 %	15,1 %		
Dr. Lutz Bertling	2023	31.666,67 €	380.000,04 €	7.500,00 €	8.848,95 €	5.225,05 €	- €	139,83 €	545.118,20 €	436.290,00 €	- €	1.383.122,07 €	32,0 %	-10,3 %		
Dr. Lutz Bertling (mit Ablauf des 31.12.2023 ausgeschieden)	2024	- €	- €	- €	- €	- €	- €	- €	19.554,20 €	- €	- €	19.554,20 €	k.A.	-98,6 %		
Dr. Lutz Bertling (mit Ablauf des 31.12.2023 ausgeschieden)	2025	- €	- €	- €	- €	- €	- €	- €	21.470,55 €	- €	- €	21.470,55 €	k.A.	9,8 %		
Gesamtvergütung 2025		- €	- €	- €	- €	- €	- €	- €	21.470,55 €	- €	- €	21.470,55 €				

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, Daniela Schmidt, Dr. Markus Moeller und Dr. Tim Tecklenburg 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, wobei er nach dem Ausscheiden von Christa Fuchs für wenige Monate mit vier Mitgliedern besetzt war, bis im November 2024 Claire Wellby gerichtlich als Aufsichtsratsmitglied bestellt wurde. 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 (stellv. Vorsitzender des Aufsichtsrates), Herrn Dr. Hans-Jörg Königsmann, Herrn Raimund Wulf und Frau Claire Wellby zusammen.

3.2 Vergütungskomponenten

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 2025 galten die vorstehenden Regelungen für das gesamte Geschäftsjahr.

3.3 Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder

Gemäß Anwendung der gültigen Vergütungssystematik werden die Aufsichtsratsmitglieder für das Geschäftsjahr 2025 folgende Vergütung erhalten.

Mitglieder des Aufsichtsrates		Mitglieder des Personalausschusses	Mitglieder des Prüfungsausschusses	Mitglieder des Ausschusses Corporate Governance & Nachhaltigkeit	Mitglieder des Technologie Ausschusses (seit 01.04.2025 bestehend)	Festvergütung	Ausschussvergütung	Vergütung gesamt
Robert Wethmar	Vorsitzender	Vorsitzender	x	Vorsitzender	x	50.000,00 €	38.767,00 €	88.767,00 €
Ingo Kramer	stellv. Vorsitzender	x	Vorsitzender		x	30.000,00 €	23.767,00 €	53.767,00 €
Dr. Hans-Jörg Königsman	x	x		(bis 6.1.2025)	Vorsitzender	20.000,00 €	16.383,15 €	36.383,15 €
Raimund Wulf	x		x	x		20.000,00 €	10.000,00 €	30.000,00 €
Claire Wellby	x	(ab 7.1.2025)	(ab 7.1.2025)	(ab 7.1.2025)		20.000,00 €	14.752,50 €	34.752,50 €

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. 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 Konstante 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 2025 abgestellt.

	Veränderung 2021 im Vergleich zu 2020	Veränderung 2022 im Vergleich zu 2021	Veränderung 2023 im Vergleich zu 2022	Veränderung 2024 im Vergleich zu 2023	voraussichtliche Veränderung 2025 im Vergleich zu 2024
Vorstand					
Marco R. Fuchs	20,2 %	12,1 %	-26,9 %	-53,0 %	264,5 %
Klaus Hofmann (bis 31.03.2025)	1,6 %	4,8 %	12,0 %	19,4 %	-78,7 %
Kurt Melching	-0,7 %	1,6 %	51,4 %	4,6 %	-8,2 %
Daniela Schmidt	k.A.	k.A.	68,4 %	-34,4 %	79,2 %
Dr. Markus Moeller	k.A.	k.A.	k.A.	139,4 %	-10,4 %
Dr. Tim Tecklenburg (ab 01.09.2025)	k.A.	k.A.	k.A.	k.A.	k.A.
Ehemalige Vorstände					
Dr. Lutz Bertling (bis 31.12.2023)	8,6 %	15,1 %	-10,3 %	-98,6 %	9,8 %
Aufsichtsrat					
Robert Wethmar	132,1 %	21,4 %	0,0 %	0,0 %	4,4 %
Christa Fuchs (bis 26.06.2024)	28,1 %	15,4 %	-20,1 %	-59,4 %	k.A.
Ingo Kramer	56,1 %	29,0 %	15,1 %	8,6 %	7,5 %
Dr. Hans-Jörg Königsmann	k.A.	k.A.	129,3 %	7,0 %	21,0 %
Raimund Wulf	k.A.	k.A.	k.A.	65,2 %	0,0 %
Claire Wellby	k.A.	k.A.	k.A.	k.A.	455,6 %
Ehemalige Aufsichtsräte					
Prof. Heinz Stoewer (bis 25.05.2023)	42,4 %	11,1 %	-60,3 %	k.A.	k.A.
Ertragskennzahlen					
EBT der OHB SE	39,5 %	20,2 %	-41,8 %	96,3 %	18,1 %
Umsatzerlös	2,8 %	4,4 %	10,9 %	-4,4 %	21,4 %
Durchschnittliche Vergütung auf Vollzeitäquivalenz der Mitarbeit:innen					
Mitarbeitende der OHB SE	4,2 %	11,2 %	5,7 %	14,3 %	11,2%

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 18.03.2026

Für den Vorstand

Marco R. Fuchs
Vorsitzender des Vorstandes

Für den Aufsichtsrat

Robert Wethmar
Vorsitzender des Aufsichtsrates