

Die Hauptversammlung der OHB SE vom 1. Juni 2022 hat dem folgenden Beschlussvorschlag vom Aufsichtsrat zugestimmt:

Beschluss über die Billigung des vom Aufsichtsrat vorgelegten Vergütungssystems für die Vorstandsmitglieder gem. §120a Abs. 1 AktG

Der Aufsichtsrat schlägt vor, das vorgelegte Vergütungssystem für die Vorstandsmitglieder zu billigen.

Vergütungssystem für die Vorstandsmitglieder der OHB SE

1. Rechtlicher Hintergrund
2. Grundlagen des Vergütungssystems
 - 2.1 Zielsetzung
 - 2.2 Vergütungskomponenten
 - 2.3 Gestaltungsparameter des Aufsichtsrats
 - 2.4 Verfahren zur Festsetzung und Überprüfung der Vergütung
 - 2.5 Abweichungen vom Vergütungssystem
 - 2.6 Beitrag der Vergütung zur Förderung der Geschäftsstrategie und langfristigen Entwicklung der OHB-Gruppe
3. Spezifische Aspekte des Vergütungssystems
 - 3.1 Maximalvergütung
 - 3.2 Sonderzuwendungen
 - 3.3 Rückforderung oder Reduzierung variabler Vergütung (Claw-Back)
 - 3.4 Vergütungsbezogene Rechtsgeschäfte und sonstige Elemente des Vergütungssystems

Anhang: Ergänzende Angaben zu den variablen Vergütungskomponenten

1. Einjährige variable Vergütung
 - 1.1 Zielparame-ter
 - 1.2 Aktienbasierte Vergütung
2. Mehrjährige variable Vergütung
 - 2.1 Zielparame-ter
3. **Aktienbasierte Vergütung**

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 im Sinne des § 87a AktG. Vor diesem Hintergrund soll die ordentliche Hauptversammlung der OH B SE („**Gesellschaft**“ oder „**OH B**“) am 1. Juni 2022 über die Billigung des Vergütungssystems beschließen.

Nach intensiver Auseinandersetzung insbesondere mit den rechtlichen Anforderungen, den Bestimmungen des Deutschen Corporate Governance Kodex in der 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 OH B SE („**Vergütungssystem**“) 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. Da das Vergütungssystem nach der gesetzlichen Konzeption auf sämtliche Vorstandsmitglieder der Gesellschaft anwendbar ist, die entsprechenden Grundvoraussetzungen für eine zweckmäßige Vergütung wegen des genannten Umstands aber unterschiedlich sind – so ist bei Herrn Fuchs etwa eine gesonderte Incentivierung hinsichtlich des Aktienkurses wegen des Volumens der gehaltenen Beteiligung an der Gesellschaft nicht zwingend sachgerecht – hält es der Aufsichtsrat für geboten, die Vergütung im Rahmen des Vergütungssystems ggf. individuell festlegen zu können. Nach Einschätzung des Aufsichtsrats muss das Vergütungssystem diesem Umstand gerecht werden. Vor diesem Hintergrund sieht das Vergütungssystem hierfür die entsprechenden Möglichkeiten vor.

2. Grundlagen des Vergütungssystems

2.1 Zielsetzung

Die Gestaltung der Vergütung des Vorstands unterstützt direkt die nachhaltige und langfristige Entwicklung der OH B SE bzw. der OH B SE und ihrer Tochtergesellschaften („**OH B-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 Vorstands.

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.

2.2 Vergütungskomponenten

Die Gesamtbezüge der Vorstandsmitglieder der Gesellschaft setzen sich aus den folgenden Vergütungskomponenten zusammen:

- Festgehalt,
- einjährige variable Vergütung,
- mehrjährige variable Vergütung sowie
- Nebenleistungen

Folgende Gestaltungselemente kennzeichnen die genannten Komponenten:

(a) Festgehalt

Das Festgehalt im Sinne einer festen Grundvergütung wird in Abhängigkeit von den Aufgaben und Leistungen des jeweiligen Vorstandsmitglieds vereinbart und ist in zwölf gleichen Raten monatlich zahlbar.

(b) Einjährige variable Vergütung

Die kurzfristige variable Vergütung richtet sich nach finanziellen und/oder nicht-finanziellen Leistungskriterien insbesondere mit Bezug zu entsprechenden Jahreszielsetzungen; es bleibt in jedem Fall bei der primären Fokussierung der variablen Vergütung auf die Erzielung jährlicher Ergebnisüberschüsse. Hinzu kommen können Tantiemen, die an einen vorab bestimmten Prozentsatz einer erreichten wirtschaftlichen Kennzahl anknüpfen.

(c) Mehrjährige variable Vergütung

Hinsichtlich der mehrjährigen variablen Vergütung („langfristiger variabler Vergütungsbestandteil“ oder „Long term incentive“ bzw. „LTI“) gilt das zu lit. (b) Gesagte entsprechend mit der Maßgabe, dass sich die Parameter an einer mehrjährigen Bemessungsgrundlage orientieren. Auch hier steht der jeweilige Beitrag zur Erwirtschaftung positiver Finanzergebnisse im Vordergrund.

(d) Nebenleistungen

Den Vorstandsmitgliedern können nach billigem Ermessen des Aufsichtsrats angemessene Nebenleistungen gewährt werden, die der Mobilität dienen, die technische Erreichbarkeit und der Herstellung hinreichender Arbeitsbedingungen gewährleisten – und ggf. auch privat genutzt werden.

2.3 Daneben können den Vorstandsmitgliedern nach billigem Ermessen des Aufsichtsrats eine dem Vorstandsamt angemessene Absicherung und Altersvorsorge gewährt werden. Gestaltungsparameter des Aufsichtsrats

(a) Zielvergütung:

Der Aufsichtsrat bestimmt individuell für jedes Vorstandsmitglied eine Zielgesamtvergütung auf Basis der jeweils aktuellen Planung.

Der Zielgesamtvergütung liegt eine hundertprozentige Zielerreichung, bei an Finanzkennziffern gebundenen Zielen einer Erreichung der Planwerte, zugrunde.

(b) Gewichtung der Vergütungskomponenten*

- | | |
|---|-----------|
| • Festgehalt (einschließlich Nebenleistungen) | 1/3 - 2/3 |
| • einjährige variable Vergütung | 0 - 2/3 |
| • mehrjährige variable Vergütung | 0 - 2/3 |

*Von der Festlegung rechtlich bindender Prozentsätze wird 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.

(c) Auszahlungsvarianten der Vergütung

Anstelle einer Auszahlung in bar kann sich der Aufsichtsrat vorbehalten, die einjährige variable Vergütung vollständig oder teilweise in Aktien der OH B SE zu gewähren. Darüber hinaus kann der Aufsichtsrat die mehrjährige variable Vergütung vollständig oder teilweise in Aktien der Gesellschaft gewähren. Schließlich kann der Aufsichtsrat auch eine Gewährung von Aktienoptionen oder anderen aktienbasierten Vergütungsinstrumenten vorsehen. Die einjährige variable Vergütung soll primär in bar ausgezahlt werden. Soweit das betreffende Vorstandsmitglied nicht der Eigentümerfamilie angehört, soll die mehrjährige variable Vergütung primär in Aktien gewährt werden.

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

2.4 Verfahren zur Festsetzung und Überprüfung der Vergütung

(a) Festlegungskriterien

Bei der Festsetzung der Vergütung sind zu berücksichtigen:

- Aufgaben, funktionale Verantwortung und Leistungen des Vorstandsmitglieds
- Vergütungshöhe vergleichbarer* Unternehmen (externer bzw. horizontaler Vergleich)
- die Vergütungshöhe der Mitarbeiter der Gesellschaft, die dem oberen Führungskreis angehören und der Belegschaft insgesamt (interner bzw. vertikaler Vergleich), wobei auch die zeitliche Entwicklung der Vergütung berücksichtigt wird.
- 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 OH B-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 Zielparame-ter 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 Geschäftsjahrs und Aufstellung des Jahresabschlusses.

(b) Überprüfung

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

- (c) Interessenkonflikte von Aufsichtsratsmitgliedern bei der Festlegung/Überprüfung der Vorstandsvergütung

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

2.5 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 Aufsichtsrats 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 Vorstandsmitglieds*
- 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.

*Sofern eine Anpassung der bestehenden Vergütungsbestandteile nicht ausreicht, um die Anreizwirkung der Vergütung des Vorstandsmitglieds wiederherzustellen, hat der Aufsichtsrat bei außergewöhnlichen Entwicklungen unter den gleichen Voraussetzungen das Recht, vorübergehend zusätzliche Vergütungsbestandteile zu gewähren.

2.6 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 auf eine langfristig erfolgreiche Erreichung der im Rahmen der Unternehmensstrategie zentralen nichtfinanziellen Ziele bezieht.

Als Zielparame-ter für die einjährige wie für die mehrjährige Vergütung kommen nach dem Ermessen des Aufsichtsrats, das ggf. auch die Gewichtung mehrerer Zielparame-ter und eine etwaige Durchschnittsbetrachtung zwischen mehreren Zielparame-tern 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 Interes-sengleichlauf 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 Vergü-tung in Aktien der Gesellschaft bzw. aktienbasiert grundsätzlich liquiditätsschonend er-folgen kann, insbesondere soweit die Gesellschaft die entsprechenden Aktien selbst schafft. Auf diese Weise können zusätzliche Mittel in die Geschäftstätigkeit der Gesell-schaft, die Förderung und Umsetzung der Geschäftsstrategie und in die langfristige Entwicklung der Gesellschaft investiert werden.

3. Spezifische Aspekte des Vergütungssystems

3.1 Maximalvergütung

Die für ein Geschäftsjahr gewährte Vergütung, bestehend aus Festgehalt, einjähriger variabler Vergütung, mehrjähriger variabler Vergütung sowie Nebenleistungen und ge-gebenenfalls Sonderzuwendungen, ist für sämtliche Vorstandsmitglieder auf einen Ma-ximalbetrag in Höhe von insgesamt EUR 7.500.000,00 brutto („**Maximalvergütung**“) begrenzt. Für jedes Vorstandsmitglied, das über die Zahl von fünf Mitgliedern hinaus-geht, 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 einjäh-rigen variablen Vergütung jeweils dem vor der Auszahlung liegenden Geschäftsjahr zugeordnet (etwaige nachlaufende variable Vergütungszahlungen aus in der Vergan-genheit 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. Der Aufsichtsrat weist darauf hin, dass die Maximalvergütung aus seiner Sicht nicht die angemessene Vergütung darstellen muss, sondern lediglich eine betragsmäßige Höchstgrenze bei durchgängig maximaler Ausschöpfung der entsprechenden Bandbreiten.

3.2 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 Vorstandsmitglieds 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.

3.3 Rückforderung oder Reduzierung variabler Vergütung (Claw-Back)

Auf der Grundlage einer entsprechenden Regelung in den Vorstandsdiensverträgen 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 Vorstandsmitglieds 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.

3.4 Vergütungsbezogene Rechtsgeschäfte und sonstige Elemente des Vergütungssystems

(a) Laufzeiten der Vorstandsdiensverträge

Die Laufzeit der Vorstandsdiensverträge beträgt in der Regel drei bis fünf Jahre. Der Aufsichtsrat kann hiervon in begründeten Einzelfällen abweichen.

(b) 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.

(c) 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.

(d) 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.

Anhang: Ergänzende Angaben zu den variablen Vergütungskomponenten

Die variable, erfolgsabhängige Vergütung ist an das Erreichen vorab definierter Erfolgsziele gekoppelt und setzt sich zusammen aus

- einer einjährigen variablen Vergütung und
- einer mehrjährigen variablen Vergütung.

Die vorab definierten Erfolgsziele, an deren Erreichung eine Tantieme gekoppelt ist, die sich mit einem bestimmten Prozentsatz einer erreichten wirtschaftlichen Kennzahl errechnet, werden vom Aufsichtsrat vor Beginn eines Geschäftsjahres oder vor Vertragsschluss mit einem bestimmten Prozentsatz einer erreichten wirtschaftlichen Kennzahl festgelegt. Diese sind je nach Referenzperiode entweder der einjährigen oder mehrjährigen variablen Vergütung zuzuordnen und bei dem jeweils festgelegten relativen Anteil an der Gesamtvergütung zu berücksichtigen. Diese sind je nach Referenzperiode entweder der einjährigen oder mehrjährigen variablen Vergütung zuzuordnen und bei dem jeweils festgelegten relativen Anteil an der Gesamtvergütung zu berücksichtigen.

Als Zielparame-ter für die einjährige wie für die mehrjährige Vergütung kommen nach dem Ermessen des Aufsichtsrats insbesondere finanzielle Ziele, Aktienkursentwicklung und nichtfinanzielle Ziele in Betracht. Diese werden im Folgenden dort behandelt, wo sie primär zu beachten sind ohne dass hiermit eine Bindung des Aufsichtsrats einhergeht.

1. Einjährige variable Vergütung

Soweit vereinbart haben Vorstandsmitglieder zusätzlich zu den festen Vergütungsbestandteilen Anspruch auf eine einjährige variable Vergütung („kurzfristiger variabler Vergütungsbestandteil“ oder „Short term incentive“ bzw. „STI“).

1.1 Zielparameter

Die kurzfristige variable Vergütung richtet sich nach finanziellen und/oder nichtfinanziellen Leistungskriterien mit Bezug zu entsprechenden Jahreszielsetzungen; es bleibt in jedem Fall bei der primären Fokussierung der variablen Vergütung auf die Erzielung jährlicher Ergebnisüberschüsse. Es handelt sich dabei um eine zentrale Ertragskennzahl der OHB-Gruppe, mit welcher die operative Entwicklung – auch international vergleichbar – dargestellt werden kann.

Zu dieser Art von Zielparametern und ihrer Entwicklung berichtet die Gesellschaft regelmäßig im Rahmen ihrer periodischen Finanzberichterstattung, die insoweit die Grundlage für die Berechnung der kurzfristigen variablen Vergütung bildet. Die Zunahme stellt den maßgeblichen Indikator für profitables Wachstum sowie eine nachhaltige und langfristige Steigerung des Unternehmenswerts dar und dient so der Umsetzung der übergeordneten strategischen Zielsetzung des Unternehmens.

Angeknüpft wird an eine prozentuale Steigerungsrate an, die der Aufsichtsrat vor Beginn eines Geschäftsjahres oder vor Vertragsschluss jeweils unter Berücksichtigung der in der OHB-Gruppe gezahlten Tantiemen für eine bei hundertprozentiger Zielerreichung zu gewährenden Vergütung festlegt. Es müssen jedenfalls 70 Prozent der festgelegten Steigerungsrate erreicht werden. Wird dies nicht erreicht, entfällt die Bonuskomponente vollständig. Bei einer siebzigprozentigen Zielerreichung werden 70 Prozent der für eine hundertprozentige Zielerreichung zu gewährende Vergütung gewährt; darüber hinaus steigt die Vergütung linear an.

1.2 Aktienbasierte Vergütung

Anstelle einer Auszahlung in bar behält sich der Aufsichtsrat vor, die zu gewährende einjährige variable Vergütung in Aktien der OHB SE bzw. Aktienoptionen oder anderen aktienbasierten Vergütungsinstrumenten zu gewähren. Die Entscheidung muss der Aufsichtsrat spätestens bis zum Ablauf des Geschäftsjahrs treffen, ansonsten erlischt der Vorbehalt. Der Aufsichtsrat kann bei Gewährung von Aktien beschließen, dass das jeweilige Vorstandsmitglied verpflichtet ist, die Aktien mindestens zwei Jahre ab Erwerb zu halten (*Lock Up*). Für die Berechnung der Zahl der zu gewährenden Aktien ist der Durchschnitt der Schlusskurse des XETRA-Handels an der Frankfurter Wertpapierbörse (oder des Nachfolgesystems) von 20 Handelstagen vor Ende des betreffenden Geschäftsjahres zugrunde zu legen. Der Erhalt darf nur zu Zeitpunkten erfolgen, zu denen dieser rechtlich, insbesondere nach den gesetzlichen Bestimmungen über Insidergeschäfte (Art. 7 ff. Marktmissbrauchsverordnung) und Eigengeschäfte von Führungskräften (Art. 19 Marktmissbrauchsverordnung), und gegebenenfalls nach Anwendung der internen Richtlinien der OHB SE zulässig ist.

Näheres ist in den Vorstandsdienstverträgen zu regeln.

Die einjährige variable Vergütung wird in dem auf den Bezugszeitraum folgenden Geschäftsjahr abgerechnet und ausgezahlt. Bei einem unterjährigen Ein- oder Austritt wird die kurzfristige variable Vergütung *pro rata temporis* anteilig ermittelt und festgelegt.

2. Mehrjährige variable Vergütung

Soweit vereinbart haben Vorstandsmitglieder zusätzlich zu den festen Vergütungsbestandteilen Anspruch auf eine mehrjährige variable Vergütung („langfristiger variabler Vergütungsbestandteil“ oder „Long term incentive“ bzw. „LTI“).

2.1 Zielparameter

Im Unterschied zur einjährigen variablen Vergütung orientieren sich die Parameter nicht an einer einjährigen Bemessungsgrundlage, sondern an einer mehrjährigen Bemessungsgrundlage bzw. Referenzperiode. Auch hier steht der jeweilige Beitrag zur Erwirtschaftung positiver Finanzergebnisse im Vordergrund, der Aufsichtsrat soll hier aber eine zumindest teilweise Ausrichtung an nichtfinanziellen Parametern prüfen.

Die OH B SE und ihr Aufsichtsrat bekennen sich zu ESG- und Nachhaltigkeitsaspekten, der Aufsichtsrat schätzt diese aber für schwer abschließend und verbindlich darstellbar und als (Teil-)Grundlage für die Vergütungsstruktur und -bemessung daher oft als nicht hinreichend belastbar ein. Der Aufsichtsrat hat aber die Möglichkeit, sowohl die einjährige als auch die mehrjährige variable Vergütung an nichtfinanziellen Zielen, insbesondere also ESG-Aspekten, auszurichten. Hierbei können insbesondere ein ESG-Konzept bzw. die Ausarbeitung und Umsetzung eines solchen Konzepts relevant sein. Der Aufsichtsrat kann auch Zielparameter einsetzen, die sowohl nichtfinanzielle, also insbesondere ESG- bzw. Nachhaltigkeitsaspekte, als auch finanzielle Ziele bzw. die Aktienkursentwicklung berücksichtigen.

Die Überprüfung der Zielerreichung betreffend die Entwicklung des Aktienkurses im Geschäftsjahr (gegebenenfalls nach Eliminierung einer im Geschäftsjahr gezahlten Dividende) erfolgt auf Grundlage der Entwicklung ausgehend von einem Anfangsdurchschnittskurs (Durchschnitt der Schlusskurse des XETRA-Handels an der Frankfurter Wertpapierbörse (oder des Nachfolgesystems) von 20 Handelstagen vor Beginn der Laufzeit) zu einem Schlussdurchschnittskurs (Durchschnitt der Schlusskurse des XETRA-Handels an der Frankfurter Wertpapierbörse (oder des Nachfolgesystems) von 20 Handelstagen vor Ende der Laufzeit).

Unter dem Begriff der Nachhaltigkeit werden die Bereiche Umwelt, Soziales und gute Unternehmensführung (ESG) zusammengefasst. Sobald dieser Parameter nach der Entscheidung des Aufsichtsrats Anwendung findet, legt der Aufsichtsrat vor Beginn des ersten Geschäftsjahrs der Referenzperiode ein oder mehrere Nachhaltigkeitsziele fest, die bis zum Ende der Referenzperiode zu erreichen sind. Hierbei soll ggf. dem Charakter der Gesellschaft als Holdinggesellschaft Rechnung getragen werden. Sofern der Aufsichtsrat keine besondere Gewichtung festlegt, werden die Nachhaltigkeitsziele im Verhältnis zueinander gleich gewichtet.

Zu den Nachhaltigkeitszielen, aus denen der Aufsichtsrat für die Festlegung vor Beginn des Geschäftsjahres auswählen kann, können unter anderem zählen ein ESG-Konzept, die Nachfolgeplanung, Diversität und Compliance. Der Aufsichtsrat kann abweichend oder zusätzlich Zielgrößen im Bereich Nachhaltigkeit festlegen und dem konkreten Kriterienkatalog zugrunde legen.

Die Referenzperiode beträgt jeweils bis zu drei Jahre, jedenfalls aber mehr als ein Jahr.

Mit der mehrjährigen variablen Vergütung soll eine langfristig erfolgreiche Umsetzung der Unternehmensstrategie berücksichtigt werden. Durch die mögliche Verwendung der Entwicklung des Aktienkurses als Parameter soll auch ein entsprechender Interessengleichlauf der Vorstandsmitglieder mit den Aktionären hergestellt werden. Eine

Kombination mit einem Nachhaltigkeitsansatz kann eine tragfähige und sachgerechte Verbindung von finanziellen Parametern bzw. dem Aktienkurs mit nichtfinanziellen Aspekten ermöglichen.

Vor Beginn des ersten Geschäftsjahrs der Referenzperiode legt der Aufsichtsrat in Abstimmung mit den Vorstandsmitgliedern auf Grundlage der jeweils aktuellen Planung die konkreten Zielwerte für die Erfolgsziele der mehrjährigen variablen Vergütung für die folgende Bemessungsperiode fest.

Die Festlegung umfasst für jedes Erfolgsziel Zielwerte. Die konkrete Zielerreichung ermittelt sich in Abhängigkeit von den festgelegten Zielwerten für den jeweiligen Parameter. Innerhalb der sich daraus ergebenden Bandbreiten wird die prozentuale Zielerreichung jeweils in Abhängigkeit der erreichten Werte linear bestimmt.

2.2 Aktienbasierte Vergütung

Der Aufsichtsrat kann die mehrjährige variable Vergütung, einschließlich des künftig ggf. auf die Erreichung von ESG-Zielen entfallenden Anteils, vollständig oder teilweise in Aktien der Gesellschaft, Aktienoptionen oder anderen aktienbasierten Vergütungsinstrumenten gewähren. Die so gewährten Aktien unterliegen grundsätzlich einer zweijährigen Haltedauer, d.h. das jeweilige Vorstandsmitglied ist verpflichtet, die so gewährten Aktien mindestens zwei Jahre vom Zeitpunkt des Erhalts durch das jeweilige Vorstandsmitglied an zu halten (*Lock Up*). Die Entscheidung über die Gewährung von Aktien und gegebenenfalls den jeweiligen Umfang muss der Aufsichtsrat vor dem Ablauf des Referenzzeitraums treffen, ansonsten erlischt der Vorbehalt. Für die Berechnung der Zahl der zu gewährenden Aktien ist der Durchschnitt der Schlusskurse des XETRA-Handels an der Frankfurter Wertpapierbörse (oder des Nachfolgesystems) von 20 Handelstagen vor Ende des Referenzzeitraums zugrunde zu legen.

Der Erhalt von Aktien, Aktienoptionen oder anderen aktienbasierten Vergütungsinstrumenten darf nur zu Zeitpunkten erfolgen, zu denen dieser rechtlich, insbesondere nach den gesetzlichen Bestimmungen über Insidergeschäfte (Art. 7 ff. Marktmissbrauchsverordnung) und Eigengeschäfte von Führungskräften (Art. 19 Marktmissbrauchsverordnung), und gegebenenfalls nach Anwendung der internen Richtlinien der OH B SE zulässig ist.

Näheres ist in den Vorstandsdienstverträgen zu regeln.