
Vermerk des unabhängigen Wirtschaftsprüfers

OHB SE
Bremen

Vergütungsbericht nach § 162 AktG für das Geschäftsjahr vom
1. Januar bis zum 31. Dezember 2021



Inhaltsverzeichnis

Seite

Vergütungsbericht nach § 162 AktG für das Geschäftsjahr vom 1. Januar bis zum 31. Dezember 2021	1
Vermerk des unabhängigen Wirtschaftsprüfers	1



VERGÜTUNGS-
BERICHT 2021

OHV SE

VERGÜTUNGSBERICHT DER OH B SE FÜR DAS BERICHTSJAHR 2021

1	VERGÜTUNGSSYSTEMATIK FÜR DIE VORSTANDSMITGLIEDER	3
1.1	Vergütung der Vorstandsmitglieder	4
1.2	Vergütungskomponenten	4
1.2.1	Erfolgsunabhängige Vergütung	4
1.2.2	Erfolgsabhängige Vergütung	5
1.2.3	Sonstige Bezüge	6
1.2.4	Zielvergütung	6
1.2.5	Aktuelle Gesamtvergütung unter dem Vergütungssystem	7
1.3	Sonstige Zusagen	8
2	VERGÜTUNGSSYSTEMATIK FÜR DIE AUFSICHTSRATSMITGLIEDER	8
2.1	Satzungsgemäße Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder	8
2.2	Sonstige Zahlungen zugunsten von Aufsichtsratsmitgliedern	9
3	ANGABEN ZUR RELATIVEN ENTWICKLUNG DER VERGÜTUNG SOWIE ZUM ERTRAG DER GESELLSCHAFT	9

1 VERGÜTUNGSSYSTEMATIK FÜR DIE VORSTANDSMITGLIEDER

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.

Die Strategie 2025 der OHB SE ist auf kontinuierliches Wachstum und eine Steigerung der Gesamtleistung ausgerichtet. Deutlicher Fokus liegt dabei auf der Erweiterung der Produktvielfalt im Konzern, der Nutzung konzerninterner Synergien, der Erhöhung der wirtschaftlichen Leistung sowie der Weiterentwicklung der Kultur und der Mitarbeitenden im Konzern.

Die Ausgestaltung der Vorstandsvergütung folgt primär dem Prinzip: Pay for Performance. Letzteres spiegelt sich bei Marco R. Fuchs und Dr. Lutz Bertling in Gestalt einer ausschließlichen Ergebnisbeteiligung wieder. Bei Klaus Hofmann und Kurt Melching wird die direkte Ergebnisbeteiligung regelmäßig durch variable Vergütungsbausteine ergänzt, die an die Erreichung individueller Ziele bzw. an die Erfüllung spezifischer Unternehmenskennziffern geknüpft sind. Somit ist die konsequente Ausrichtung der Vergütungssystematik inkl. derer Leistungskriterien an Aktionärsinteressen und/oder Interessen weiterer Stakeholder sowie an die langfristige Entwicklung der Gesellschaft gewährleistet.

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

Vergütungsbestandteile	Feste und variable Vergütungsbestandteile, ggf. aktienbasierte Vergütung
variable Vergütung	Zusammensetzung aus wirtschaftlichen Unternehmenszielen und/oder individuellen Zielen
Aktienhaltevorschriften	Aufbaufrist von mind. 2 Jahren Haltedauer von mind. 2 Jahren nach Zuteilung

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.

1.1 Vergütung der Vorstandsmitglieder

Bis zum 31. Dezember 2021 bestand der Vorstand aus vier Vorstandsmitgliedern. Mit Beschluss des Aufsichtsrates vom 26. Mai 2021 wurde die Bestellung von Marco R. Fuchs (CEO) um weitere drei Jahre als Mitglied des Vorstandes bis zum 30. Juni 2024 verlängert. Klaus Hofmann (CHRO) wurde mit Aufsichtsratsbeschluss vom 20. September 2018 weiterhin als Mitglied des Vorstandes bis zum 31. Oktober 2023 bestellt. Kurt Melching (CFO) wurde mit Aufsichtsratsbeschluss vom 05. März 2018 weiterhin als Mitglied des Vorstandes bis zum 31. März 2023 bestellt. Gemäß Aufsichtsratsbeschluss vom 17. Dezember 2021 wurde die Bestellung von Dr. Lutz Bertling (CSDO) als Mitglied des Vorstandes bis zum 31. Dezember 2023 verlängert.

Mit Aufsichtsratsbeschluss vom 17. Dezember 2021 wurde Frau Daniela Schmidt für die Dauer vom 1. Januar 2022 bis 31. Dezember 2024 als Chief Integrity & Sustainability Officer (CISO) bestellt und der Vorstand auf fünf Vorstandsmitglieder erweitert.

1.2 Vergütungskomponenten

Die Vergütung der Mitglieder des Vorstandes setzt sich grundsätzlich aus erfolgsunabhängigen und erfolgsabhängigen Komponenten 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).

1.2.1 Erfolgsunabhängige Vergütung

Zur erfolgsunabhängigen Vergütung zählen das Jahresgrundgehalt (Festgehalt) und Nebenleistungen. Das Jahresgrundgehalt wird in zwölf gleichen monatlichen Raten ausgezahlt. Die Nebenleistungen bestehen im Wesentlichen aus Zuschüssen zur Krankenversicherung und gesetzlichen Altersvorsorge sowie der privaten Nutzung des Mobiltelefons. Des Weiteren wurden zugunsten der Mitglieder des Vorstandes auf Kosten der Gesellschaft Versicherungen abgeschlossen: zum einen eine Vermögensschadenversicherung mit einer Haftungsbeschränkung von TEUR 5.000 pro Jahr sowie zum anderen eine Unfallversicherung. Die Versicherungsleistungen der Unfallversicherung betragen TEUR 125 für den Todesfall, TEUR 250 für den Invaliditätsfall als Grundsumme, bei Vollinvalidität bis zu TEUR 875.

Das Vorstandsmitglied Kurt Melching erhält darüber hinaus einen jährlichen Zuschuss zum Altersversorgungsaufbau mittels Kapitallebensversicherung in Höhe von TEUR 10. Eine Verpflichtung zur Zahlung einer Pension resultiert hieraus nicht.

Reisekosten, Spesen und sonstige im Interesse der Gesellschaft getätigten Auslagen werden den Vorstandsmitgliedern nach Aufwand gegen steuerlich anererkennungsfähige Belege auf der Basis der jeweils geltenden betriebsüblichen Regelungen erstattet.

1.2.2 Erfolgsabhängige Vergütung

Die erfolgsabhängige Vergütung ist eine kurz- bzw. mittelfristig orientierte variable Vergütung. Mittels der kurzfristig orientierten variablen Vergütung wird der im Geschäftsjahr geleistete Beitrag zur operativen Umsetzung der Unternehmensstrategie incentiviert. Neben finanziellen Leistungskriterien wurde hierbei der Fokus auch auf nichtfinanzielle Leistungskriterien gelegt, im Geschäftsjahr 2021 insbesondere auf den angestrebten Generationswechsel. Die kurzfristig orientierte variable Vergütung wird jährlich ausbezahlt.

Der aktienbasierte Vergütungsbestandteil hingegen hat eine mittelfristige Anreizwirkung. Die im Wege der erfolgsabhängigen Vergütung zugeteilten Aktien dürfen erst zwei Jahre nach der jeweiligen Zuteilung veräußert werden. Bei Abberufung oder Widerruf der Bestellung vor Ablauf der vereinbarten Vertragslaufzeit des Dienstvertrages mit dem Vorstandsmitglied hat eine Rückübertragung der für das Jahr der Vertragslaufzeit zugeteilten Aktien pro rata temporis durch das Vorstandsmitglied an die Gesellschaft zu erfolgen. Hilfsweise erfolgt eine Rückzahlung in Euro. Ein aktienbasierter Vergütungsbestandteil mit mittelfristiger Anreizwirkung bestand im Berichtsjahr 2021 nur bei Dr. Lutz Bertling. Er hat im laufenden Jahr 12.500 Aktien erhalten.

Im Geschäftsjahr 2021 wurden die in der nachfolgenden Tabelle dargestellten Leistungskriterien für die erfolgsabhängige Vergütung zugrunde gelegt:

	Ziele	Zielgröße	Zielerreichung
finanzielle Leistungskriterien	EBT der OHB SE	40 Mio. €	41,6 Mio. €
	Net Leverage der OHB System AG	3	< 3
	EBIT der OHB System AG	36,7 Mio. €	> 36,7 Mio. €
nichtfinanzielle Leistungskriterien	Generationswechsel - Nachhaltigkeit	Konzeption und Roll-out von Entwicklungs- und Nachwuchsprogrammen	erreicht
	Generationswechsel - Nachhaltigkeit	Neubesetzung von oberen Managementebenen im Konzern	erreicht
	Generationswechsel - Nachhaltigkeit	Etablierung einer Expertenlaufbahn	erreicht
	Generationswechsel - Diversity	Erhöhung der Frauenquote im oberen Management	erreicht

Die erfolgsabhängige Vergütung bei Marco R. Fuchs und Dr. Lutz Bertling beträgt ausschließlich 1,5 % des EBT gemäß Konzernabschluss der OHB SE. Bei Klaus Hofmann setzt sich die erfolgsabhängige Vergütung aus zwei gleichgewichteten Komponenten zusammen: zum einen aus einer prozentualen Erfolgsbeteiligung (0,2 % vom EBT gemäß Konzernabschluss der OHB SE) und zum anderen aus dem Zielerreichungsgrad der nichtfinanziellen Leistungskriterien. Die erfolgsabhängige Vergütung von Kurt Melching basiert gleichgewichtet auf dem Zielerreichungsgrad der finanziellen Leistungskriterien Net Leverage und EBIT des IFRS-Ergebnisses der OHB System AG.

Unter Zugrundelegung der genannten Leistungskriterien ergibt sich eine voraussichtliche Zielerreichung für die einzelnen Vorstandsmitglieder wie folgt:

	voraussichtliche Zielerreichung im Berichtsjahr
Marco R. Fuchs	103,9%
Klaus Hofmann	102,0%
Dr. Lutz Bertling	103,9%
Kurt Melching	100,0%

1.2.3 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.

1.2.4 Zielvergütung

Auf der Basis der Leistungskriterien sowie der voraussichtlichen Zielerreichung der einzelnen Vorstandsmitglieder wird für das Geschäftsjahr 2021 folgende individuelle Vergütung erwartet:

	Marco R. Fuchs	Klaus Hofmann	Dr. Lutz Bertling	Kurt Melching	Summe
Grundvergütung	320.000,04 €	290.000,04 €	320.000,04 €	219.999,96 €	1.150.000,08 €
Nebenleistungen	4.614,96 €	4.160,16 €	5.122,92 €	5.122,92 €	19.020,96 €
kurzfristig orientierte variable Vergütung	623.445,00 €	163.126,00 €	623.445,00 €	100.000,00 €	1.510.016,00 €
mittelfristig orientierte variable Vergütung	- €	- €	434.375,00 €	- €	434.375,00 €
Altersversorgung	9.666,08 €	7.923,60 €	7.923,60 €	10.000,00 €	35.513,28 €
Summe	957.726,08 €	465.209,80 €	1.390.866,56 €	335.122,88 €	3.148.925,32 €

1.2.5 Aktuelle Gesamtvergütung unter dem Vergütungssystem

In der nachfolgenden Tabelle sind die jedem einzelnen Mitglied des Vorstandes gegenüber fälligen Vergütungsverpflichtungen, der relative Anteil der variablen Vergütung im Verhältnis zur Gesamtvergütung, der relative Anteil der fixen Vergütung im Verhältnis zur Gesamtvergütung sowie die Veränderungen zum Vorjahr dargestellt. Ein Vergleich mit der Maximalvergütung nach § 87a Abs. 1 Nr. 1 AktG erfolgt nicht, da diese erst in der nächsten Hauptversammlung festgelegt wird.

Name	Jahr	Erfolgsunabhängige Vergütungskomponente										Erfolgsabhängige Vergütungskomponente			
		mtl. Bezug	jährl. Bezug	Altersvorsorge	Krankenversicherung	Versorgungsbezug / Direktversicherung	Sonstige Bezüge	Tantieme	Sachbezug Aktien	Gesamtvergütung	Relativer Anteil der variablen Vergütung im Verhältnis zur Gesamtvergütung	Relativer Anteil der fixen Vergütung im Verhältnis zur Gesamtvergütung	Veränderung im Vergleich zum Vorjahr		
Marco R. Fuchs	2020	26.666,67 €	320.000,04 €	7.254,00 €	4.415,64 €	1.742,48 €	40.635,76 €	447.250,00 €	- €	821.297,92 €	54%	46%			
Marco R. Fuchs	2021	26.666,67 €	320.000,04 €	7.923,60 €	4.614,96 €	1.742,48 €	32.065,18 €	623.445,00 €	- €	989.791,26 €	63%	37%	20,5%		
Klaus Hofmann	2020	24.166,67 €	290.000,04 €	7.254,00 €	4.415,64 €	- €	- €	154.000,00 €	- €	455.669,68 €	34%	66%			
Klaus Hofmann	2021	24.166,67 €	290.000,04 €	7.923,60 €	4.160,16 €	- €	- €	163.126,00 €	- €	465.209,80 €	35%	65%	2,1%		
Dr. Lutz Bertling	2020	26.666,67 €	320.000,04 €	7.254,00 €	4.303,20 €	- €	16.935,59 €	447.250,00 €	497.500,00 €	1.293.242,83 €	73%	27%			
Dr. Lutz Bertling	2021	26.666,67 €	320.000,04 €	7.923,60 €	5.122,92 €	- €	17.065,18 €	623.445,00 €	434.375,00 €	1.407.931,74 €	75%	25%	8,9%		
Kurt Melching	2020	18.333,33 €	219.999,96 €	- €	4.215,96 €	10.000,00 €	- €	100.000,00 €	- €	334.215,92 €	30%	70%			
Kurt Melching	2021	18.333,33 €	219.999,96 €	- €	5.122,92 €	10.000,00 €	- €	100.000,00 €	- €	335.122,88 €	30%	70%	0,3%		

Bei den sonstigen Bezügen handelt es sich um Zahlungen von Tochtergesellschaften für die Tätigkeit im Verwaltungs- bzw. Aufsichtsrat (siehe Ziff. 1.2.3.)

1.3 Sonstige Zusagen

Im Fall des Todes eines Vorstandsmitgliedes haben Hinterbliebene Anspruch auf Weiterzahlung der erfolgsunabhängigen Vergütung des Verstorbenen für bis zu sechs Monate.

2 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 satzungsgemäß aus vier Mitgliedern. Beschlüsse des Aufsichtsrates werden vor allem in den Aufsichtsratssitzungen, aber auch im schriftlichen Verfahren oder im Wege sonstiger Kommunikation gefasst.

Die Aufsichtsratsvergütung soll so ausgestattet sein, dass sie der für die Überwachungsaufgaben erforderlichen Unabhängigkeit des Aufsichtsrates gerecht wird. Die Aufsichtsratsvergütung der OHB SE bestand bis zum Geschäftsjahr 2020 nur aus festen Vergütungsbestandteilen in Höhe von TEUR 20. Der Vorsitzende des Aufsichtsrates erhielt TEUR 30 und der stellvertretende Vorsitzende TEUR 25.

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 finden erstmals auf das gesamte Geschäftsjahr 2021 Anwendung und gelten bis zu einer Neufestsetzung durch die Hauptversammlung gemäß § 13 der Satzung der OHB SE.

Die Satzungsänderung wird mit Eintragung im Handelsregister wirksam. Die Eintragung der Satzungsänderung im Handelsregister erfolgte am 08. Juni 2021.

2.1 Satzungsgemäße Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder

Gemäß pro rata temporis Anwendung der neuen Vergütungssystematik werden die Aufsichtsratsmitglieder für das Geschäftsjahr 2021 voraussichtlich folgende Vergütung erhalten.

Robert Wethmar (Vorsitzender des Aufsichtsrates)	TEUR 70
Prof. Heinz Stoewer (stellv. Vorsitzender des Aufsichtsrates)	TEUR 36
Christa Fuchs	TEUR 26
Ingo Kramer	TEUR 31

2.2 Sonstige Zahlungen zugunsten von Aufsichtsratsmitgliedern

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

Gemäß einer Rahmenvereinbarung mit der Kanzlei Taylor Wessing, bei der Robert Wethmar Partner ist, wurde im vergangenen Geschäftsjahr im Zusammenhang mit Beratungsleistungen für Konzernunternehmen ein Honorar von rd. TEUR 566 berechnet.

3 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. Die Fokussierung auf den Umsatzerlös der Gesellschaft begründet sich in der Konstanz dieser Kennziffer im Verhältnis von Ertrag der Gesellschaft zu den Mitarbeiterzahlen im Konzern. Übrige Ertragskennzahlen sind volatil und abhängig von jährlichen Ereignissen in den einzelnen Tochtergesellschaften und bieten daher über die Jahre keine aussagekräftige Vergleichsmöglichkeit.

Für die Darstellung der durchschnittlichen Vergütung der Mitarbeiter:innen auf Vollzeitäquivalenz wird auf den Kreis aller Mitarbeiter:innen der Gesellschaft OHB SE abgestellt.

	voraussichtliche Veränderung 2021 im Vergleich zu 2020
Vorstand	
Marco R. Fuchs	20,5%
Klaus Hofmann	2,1%
Dr. Lutz Bertling	8,9%
Kurt Melching	0,3%
Aufsichtsrat	
Robert Wethmar	132,1%
Prof. Heinz Stoewer	42,4%
Christa Fuchs	28,1%
Ingo Kramer	56,1%
Ertragskennzahl	
Umsatzerlös	16,4%
Durchschnittliche Vergütung auf Vollzeitäquivalenz der Mitarbeiter:innen	
Mitarbeiter:innen der OHB SE	1%

Die Gesamtvergütung des Vorstandsvorsitzenden Marco R. Fuchs und des Vorstandsmitgliedes Dr. Lutz Bertling ist im Jahr 2021 gegenüber 2020 angestiegen. Dies erklärt sich aus dem im Jahr 2020 im Vergleich zu den Vorjahren niedrigeren Konzern-EBT von TEUR 29.817. Letzteres ergab sich aus dem Neuabschluss des Kreditrahmenvertrages mit den Konsortialbanken der OHB SE und den damit verbundenen Belastungen, die sich reduzierend auf die an das EBT gebundenen Vergütungskomponenten auswirkten. Entsprechend wirkt ein Trendanknüpfen an Vorjahre des EBT 2021 mit einem Wert von TEUR 41.563 erhöhend auf EBT abhängige Vergütungsbausteine.

In den vergangenen Jahren sind die Pflichten der Aufsichtsratsmitglieder und auch die Anforderungen an das Kompetenzprofil von Aufsichtsratsmitgliedern durch verschiedene gesetzliche Vorgaben signifikant angestiegen. So ist beispielsweise nach dem am 1. Januar 2020 in Kraft getretenen Gesetz zur Umsetzung der zweiten Aktionärsrechterichtlinie (ARUG II) neben dem Vorstand auch der Aufsichtsrat für die Erstellung des Vergütungsberichtes verantwortlich, der durch geänderte Vorgaben an Informationstiefe und Bedeutung gewonnen hat. Außerdem ist der Aufsichtsrat für die Konzeptionierung des Vergütungssystems des Vorstandes zuständig und muss zusammen mit diesem Gremium ein Vergütungssystem für den Aufsichtsrat erarbeiten. Die Ansprüche an die fachlichen Qualifikationen von Aufsichtsratsmitgliedern haben sich durch das teilweise am 1. Juli 2021 in Kraft getretene Finanzmarktintegritätsstärkungsgesetz deutlich erhöht. So ist dieses Gremium zukünftig mit mindestens einem Mitglied zu besetzen, das über Sachverstand auf dem Gebiet der Rechnungslegung verfügt. Darüber hinaus muss mindestens ein weiteres Mitglied über Sachverstand auf dem Gebiet der Abschlussprüfung verfügen. Auch die Anforderungen an die Erstellung der nichtfinanziellen Konzernklärung werden sich künftig durch erhöhte inhaltliche Erfordernisse intensivieren, so dass die dem Aufsichtsrat obliegende Prüfpflicht für dieses Dokument mit erhöhtem Arbeitsaufwand verbunden sein wird. Aufgrund der vorgenannten Entwicklungen war eine Erhöhung der Aufsichtsratsvergütung, die seit dem Geschäftsjahr 2014 unverändert war, nun dringend erforderlich. Insbesondere vor dem Hintergrund des gestiegenen Kompetenzprofils ist die marktgerechte Vergütung ein Minimumkriterium, um auch zukünftig geeignete Kandidaten:innen für dieses Kontrollgremium gewinnen zu können.



Bremen, den 22. März 2022

Für den Vorstand

Marco R. Fuchs
Vorsitzender des Vorstandes

Klaus Hofmann
Chief Human Resources Officer

Für den Aufsichtsrat

Robert Wethmar
Vorsitzender des Aufsichtsrates

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 2021 daraufhin formell geprüft, ob die Angaben nach § 162 Abs. 1 und 2 AktG im Vergütungsbericht gemacht wurden. In Einklang mit § 162 Abs. 3 AktG haben wir den Vergütungsbericht nicht inhaltlich geprüft.

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

Grundlage für das Prüfungsurteil

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

Verantwortung des Wirtschaftsprüfers

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

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

Bremen, den 22. März 2022

PricewaterhouseCoopers GmbH
Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

Dr. Thomas Ull
Wirtschaftsprüfer

ppa. Holger Schreiber
Wirtschaftsprüfer