

A person wearing a black wetsuit and a prosthetic left leg is surfing on a blue surfboard. The person is captured from a rear-quarter perspective, balancing on the wave. The ocean is a deep blue, and the sky is a pale, hazy blue. In the background, a multi-story building is visible on the coastline. The overall mood is one of achievement and freedom.

ottobock.

**Vergütungs-
system.**

Inhalt.

Grundsätze des Vergütungssystems	3	Malus und Clawback	11
Verfahren zur Fest- und Umsetzung sowie Überprüfung des Vergütungssystems, erstmalige Anwendung	3	Vergütungsbezogene Rechtsgeschäfte	11
Festlegung der Ziel-Gesamtvergütung, Überprüfung der Angemessenheit und Üblichkeit der Vergütung	4	Vertrags- und Bestelldauer	11
		Beendigung	11
		Abfindung	12
		Dienstunfähigkeit / Hinterbliebenenversorgung	12
Bestandteile, Struktur und Begrenzung der Vergütung	4	Nebentätigkeiten	12
Bestandteile der Vergütung	4	Wettbewerbsverbot	12
Vergütungsstruktur	6		
Caps, Maximalvergütung	6	Außergewöhnliche Entwicklungen und vorübergehende Abweichungen vom Vergütungssystem	13
Vergütungssystem im Detail	7		
Erfolgsunabhängige Vergütungsbestandteile	7		
Erfolgsabhängige Vergütungsbestandteile	7		

Vergütungssystem für die Geschäftsführenden Direktoren

Dieses Vergütungssystem beschreibt die Grundsätze für die Festlegung der Vergütung der geschäftsführenden Direktoren der Ottobock Management SE. Die Vorschriften der §§ 87a, 120a AktG über die Aufstellung und Billigung eines Vorstandsvergütungssystems sind auf die Ottobock SE & Co. KGaA („Ottobock KGaA“ oder „Gesellschaft“) aufgrund ihrer Rechtsform als Kommanditgesellschaft auf Aktien nicht unmittelbar anwendbar. Die Geschäftsführung der Ottobock KGaA obliegt ihrer persönlich haftenden Gesellschafterin, der Ottobock Management SE. Bei der Ottobock Management SE sind wiederum deren geschäftsführende Direktoren („Geschäftsführende Direktoren“) für die Geschäftsführung zuständig. Diese werden vom Verwaltungsrat der Ottobock Management SE („Verwaltungsrat“) bestellt. Da die Ottobock Management SE ihrerseits nicht börsennotiert ist, finden die §§ 87a, 120a AktG auf sie und die Geschäftsführenden Direktoren ebenfalls keine unmittelbare Anwendung.

Dieses Vergütungssystem orientiert sich für die Geschäftsführenden Direktoren aus Gründen guter Corporate Governance und der Transparenz freiwillig an den §§ 87a, 120a AktG und soll entsprechend auch der ordentlichen Hauptversammlung der Ottobock KGaA zur Billigung vorgelegt werden. Die Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex werden in diesem Vergütungssystem ebenfalls berücksichtigt, soweit die Gesellschaft ausweislich ihrer Entsprechenserklärung nicht von einzelnen Empfehlungen abweicht.

1. Grundsätze des Vergütungssystems

Die Vergütung der Geschäftsführenden Direktoren fördert die Umsetzung der Unternehmensstrategie und schafft ein ausgewogenes Anreizsystem, das wirtschaftlichen Erfolg, Nachhaltigkeit und Mitarbeiterengagement

miteinander verbindet. Sie setzt gezielte Anreize zur Sicherung der wirtschaftlichen Leistungsfähigkeit und fördert unter Berücksichtigung der Aktionärs- und Stakeholderinteressen eine langfristige und nachhaltige Entwicklung der Gesellschaft. Die Ausrichtung auf nachhaltige Wertschöpfung und eine Stärkung der Unternehmenskultur spiegeln das Bewusstsein ökologischer und sozialer Verantwortung wider. Nach dem Grundsatz Pay-for-Performance ist die Vergütung überwiegend variabel ausgestaltet und im Sinne einer relativen Erfolgsmessung an der Leistung der Geschäftsführenden Direktoren auch im Vergleich gegenüber relevanten Marktteilnehmern orientiert. Das Vergütungssystem für die Geschäftsführenden Direktoren stellt sicher, dass die Vergütung in angemessenem Verhältnis zu den Aufgaben und Leistungen sowie zur Lage der Gesellschaft steht.

2. Verfahren zur Fest- und Umsetzung sowie Überprüfung des Vergütungssystems, erstmalige Anwendung

Da die Ottobock KGaA die Grundsätze der §§ 87a, 120a Abs. 1 AktG freiwillig auf die Ottobock Management SE anwendet, legt der Verwaltungsrat entsprechend der Vorschriften zur Beschlussfassung über das Vergütungssystem für den Vorstand einer börsennotierten Aktiengesellschaft ein Vergütungssystem für die Geschäftsführenden Direktoren fest.

Bei Bedarf kann der Verwaltungsrat externe Berater hinzuziehen, wobei er auf deren Unabhängigkeit von den Geschäftsführenden Direktoren und von der Ottobock KGaA sowie der Ottobock Management SE achtet.

Der Verwaltungsrat hat das vorliegende Vergütungssystem im Juli 2025 beschlossen. Es wird der ersten Hauptversammlung der Ottobock KGaA entsprechend § 120a Abs. 1 AktG von dem Aufsichtsrat der Ottobock KGaA zur Billigung vorgelegt. Soweit eine Billigung des vorgelegten Vergütungssystems nicht erfolgt, legt der Aufsichtsrat der Ottobock KGaA entsprechend § 120 Abs. 3 AktG im Rahmen der nächsten ordentlichen Hauptversammlung ein vom Verwaltungsrat überprüftes Vergütungssystem vor.

Dieses Vergütungssystem gilt ab Börsennotierung der Gesellschaft für alle gegenwärtigen und künftigen Geschäftsführenden Direktoren. Die vor Börsennotierung geltenden Dienstverträge wurden bereits mit Wirkung ab Börsennotierung an dieses Vergütungssystem angepasst.

3. Festlegung der Ziel-Gesamtvergütung, Überprüfung der Angemessenheit und Üblichkeit der Vergütung

Bei der Festlegung der Ziel-Gesamtvergütung für die Geschäftsführenden Direktoren achtet der Verwaltungsrat den Vorgaben des Aktiengesetzes folgend darauf, dass sie in einem angemessenen Verhältnis zu den Aufgaben und Leistungen des Geschäftsführenden Direktors sowie zur Lage der Gesellschaft steht, die übliche Vergütung nicht ohne besondere Gründe übersteigt und auf eine langfristige und nachhaltige Entwicklung der Gesellschaft ausgerichtet ist.

Die Vergütungshöhen werden zur Ermittlung der Angemessenheit der Vergütung einem Marktvergleich mit einer geeigneten Vergleichsgruppe („horizontaler Vergleich“) unterzogen. Als Vergleichsgruppe werden im Hinblick auf

die Marktstellung der Ottobock KGaA (insbesondere Branche, Größe, Land) geeignete Unternehmen herangezogen. Hierbei handelt es sich um Unternehmen aus dem MDAX, die mit Blick auf Umsatzgröße und EBITDA-Kennzahlen vergleichbar sind.

Außerdem berücksichtigt der Verwaltungsrat auch die internen Vergütungsrelationen, indem ein Vergleich zwischen der Vergütung der Geschäftsführenden Direktoren und der Vergütung der Führungsebene der Ottobock KGaA unterhalb der Geschäftsführenden Direktoren („vertikaler Vergleich“) erfolgt. Im Zuge des vertikalen Vergleichs wird zudem die Vergütungsentwicklung der voranstehenden Mitarbeitergruppen sowie der Belegschaft insgesamt über die Zeit betrachtet.

4. Bestandteile, Struktur und Begrenzung der Vergütung

Bestandteile der Vergütung

Die Vergütung der Geschäftsführenden Direktoren besteht aus erfolgsunabhängigen und erfolgsabhängigen Vergütungsbestandteilen. Die Grundvergütung, Nebenleistungen und das Versorgungsentgelt werden erfolgsunabhängig gewährt. Die erfolgsabhängige Vergütung besteht aus einem kurzfristigen variablen Bestandteil mit einjähriger Bemessungsgrundlage (STI) und langfristigen variablen Bestandteilen mit mehrjähriger Bemessungsgrundlage (LTI).

Ferner sind Regelungen zur Herabsetzung und Rückforderung variabler Vergütung („Malus und Clawback“) sowie Vorgaben für die zulässige Maximalvergütung und für vergütungsrelevante Rechtsgeschäfte vorgesehen.

Die Vergütungsbestandteile sind im folgenden überblicksartig zusammengefasst:

		Vergütungsbestandteile	Ausgestaltung der Vergütungsbestandteile		Zufluss-Cap	Maximalvergütung	Weitere Gestaltungsmerkmale	
Fix	Bar	Festvergütung	Grundvergütung	+	Nebenleistungen	100 %	Maximaler Zufluss aller Vergütungsbestandteile für ein Geschäftsjahr — EUR 4,2 Mio. für den CEO — EUR 3,0 Mio. für weitere geschäftsführende Direktoren	Möglich: nachvertragliches Wettbewerbsverbot mit angemessener Karenzentschädigung
		Versorgungsleistungen	Versorgungsentgelt (pauschal in % von Grundvergütung)		100 %			
Variabel	Bar	STI	Umsatz		35 %	150 %	Anpassungen bei außergewöhnlichen Entwicklungen	
			Underlying EBITDA		35 %			
			Cashflow		20 %			
			Mitarbeitermotivation		10 %			
	Aktienbasiert	LTI	Virtuelles Aktienprogramm — Jährliche Zuteilung mit individuellem Zielbetrag — Performance Periode von 4 Jahren — Auszahlungsbetrag abhängig von Aktienkursentwicklung			250 %		Abfindungs-Cap bei vorzeitiger Vertragsbeendigung
			Finanzielle und nicht-finanzielle Leistungskriterien					
			Relativer Total Shareholder Return		90 %			
			CO ₂ -Reduktion		10 %			

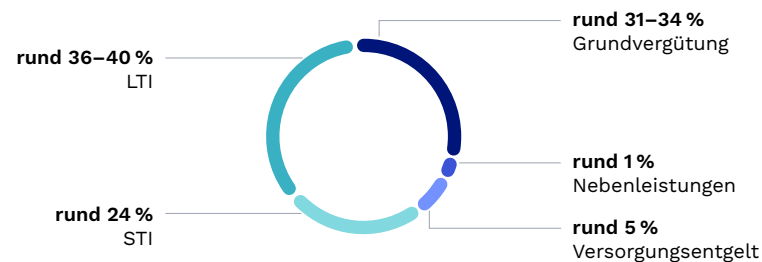
Vergütungsstruktur

Die Ziel-Gesamtvergütung umfasst den Gesamtbetrag aller Vergütungsbestandteile, die für ein Geschäftsjahr gewährt werden. Neben der Grundvergütung, dem Versorgungsentgelt und den Nebenleistungen werden die kurzfristige (STI) und die langfristige variable Vergütung (LTI) jeweils auf Basis einer 100 %-igen Zielerreichung berücksichtigt.

Die festen Vergütungsbestandteile machen etwa 36 bis 40 % der Ziel-Gesamtvergütung aus. Auf die variablen Vergütungsbestandteile entfallen etwa 60 bis 64 % der Ziel-Gesamtvergütung.

Die Nebenleistungen machen ca. 1 % der jährlichen Ziel-Gesamtvergütung aus. Aufgrund schwankender Bewertungen oder unterschiedlicher Inanspruchnahme der Nebenleistungen können sich Verschiebungen um wenige Prozentpunkte ergeben. Mögliche Abfindungen sowie eventuelle anlassbezogene Leistungen werden in der Vergütungsstruktur nicht berücksichtigt.

Zusammensetzung der Ziel-Gesamtvergütung



Die Struktur der Ziel-Gesamtvergütung stellt die Ausrichtung der Vergütung auf eine langfristige und nachhaltige Entwicklung der Gesellschaft sicher. Durch eine hohe Gewichtung der langfristigen variablen Vergütung wird sichergestellt, dass die variable Vergütung, die sich aus dem Erreichen langfristig orientierter Ziele ergibt, den Anteil übersteigt, der sich aus dem Erreichen kurzfristig orientierter Ziele ergibt. Zugleich werden die operativen jährlichen Ziele durch die kurzfristige variable Vergütung incentiviert.

Caps, Maximalvergütung

Die Höhe der variablen Vergütungsbestandteile ist jeweils nach oben begrenzt. Die kurzfristige variable Vergütung (STI) ist auf 150 % des Zielbetrags begrenzt. Der Auszahlungsbetrag der langfristig variablen Vergütung (LTI) ist auf 250 % des Zielbetrags begrenzt.

Die Vergütung der Geschäftsführenden Direktoren ist durch eine Maximalvergütung im Sinne von § 87a Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 AktG begrenzt. Diese bildet die Höchstgrenze für die Summe aus Festgehalt, Nebenleistungen sowie kurzfristigen und langfristigen variablen Vergütungsbestandteilen. Die Maximalvergütung bezieht sich auf die Summe aller für ein Geschäftsjahr aufgewendeten Vergütungsbeträge. Die Maximalvergütung für den Geschäftsführenden Direktor in der Funktion des CEO beträgt pro Geschäftsjahr EUR 4,2 Mio. brutto, für die übrigen Geschäftsführenden Direktoren jeweils EUR 3,0 Mio. brutto.

Etwaige Abfindungszahlungen bei Ausscheiden eines Geschäftsführenden Direktors sowie anlassbezogene Sonderleistungen, soweit sie nicht als Gegenleistung für die Dienste der geschäftsführenden Direktoren gewährt werden sowie Sign-On Boni bleiben für Zwecke der Berechnung der Maximalvergütung außer Betracht.

5. Vergütungssystem im Detail

Erfolgsunabhängige Vergütungsbestandteile

Grundvergütung

Die Grundvergütung wird als fixer, auf das Geschäftsjahr bezogener Barbetrag in zwölf gleichen monatlichen Raten ausgezahlt.

Nebenleistungen

Die Geschäftsführenden Direktoren erhalten zudem Sach- und Nebenleistungen. Diese umfassen insbesondere die Zurverfügungstellung eines angemessenen Dienstwagens zur dienstlichen und privaten Nutzung, eine Unfallversicherung zugunsten der Geschäftsführenden Direktoren sowie bei einem Wohnsitz im Ausland die Übernahme von Flugkosten und Kosten für die doppelte Haushaltsführung. Die auf den geldwerten Vorteil der Privatnutzung entfallende Steuer tragen die Geschäftsführenden Direktoren.

Der Verwaltungsrat kann bei Bedarf auch weitere, marktübliche Nebenleistungen gewähren. Der Verwaltungsrat hat zudem die Möglichkeit, neu eintretenden Geschäftsführenden Direktoren einmalig Sonderzahlungen, insbesondere zum Ausgleich des wegen des Wechsels zur Ottobock Management SE eintretenden Verlusts variabler Vergütungsansprüche aus einem vorangehenden Dienstverhältnis oder zur Deckung der durch einen Standortwechsel entstehenden Kosten für den Amtsantritt zu gewähren.

Zudem besteht zugunsten der Geschäftsführenden Direktoren eine D&O-Versicherung mit einer angemessenen Deckungssumme und einem Selbstbehalt nach Maßgabe des § 40 Abs. 8 SEAG i. V. m. § 93 Abs. 2 Satz 3 AktG.

Versorgungsentgelt

Alle Geschäftsführenden Direktoren erhalten zusätzlich zur Grundvergütung eine jährliche erfolgsunabhängige Barzahlung zur Eigenvorsorge (Versorgungsentgelt). Das Versorgungsentgelt entspricht einem festen Prozentsatz der Grundvergütung und wird in zwölf gleichen Teilbeträgen ausgezahlt.

Erfolgsabhängige Vergütungsbestandteile

Die erfolgsabhängige Vergütung der Geschäftsführenden Direktoren besteht aus kurzfristigen und langfristigen variablen Vergütungsbestandteilen. Die variablen Vergütungsbestandteile sind sowohl auf operative jährliche Ziele als auch die langfristige und nachhaltige Entwicklung der Gesellschaft ausgerichtet. Ferner werden finanzielle und nicht-finanzielle Leistungskriterien berücksichtigt.

Die erfolgsabhängige Vergütung ist gezielt darauf ausgerichtet, die Umsetzung der strategischen Unternehmensziele zu unterstützen. Die kurzfristigen Leistungskennzahlen – Umsatz, Underlying EBITDA und Free Cash Flow – sichern die wirtschaftliche Leistungsfähigkeit und schaffen die finanzielle Grundlage für Investitionen in Innovation, Digitalisierung und den Ausbau unserer Versorgungskompetenz. Ergänzt werden diese durch nicht-finanzielle kurzfristige Ziele wie die Mitarbeitermotivation, die entscheidend zur Stärkung unserer Unternehmenskultur und zur Erhöhung der operativen Leistungsbereitschaft beitragen.

Langfristig orientierte Komponenten, wie die Entwicklung des Total Shareholder Return sowie die Reduktion von CO₂-Emission Intensity, stellen sicher, dass das Management konsequent auf nachhaltige Wertschöpfung und ökologische Verantwortung ausgerichtet ist. Die Kombination dieser Zielgrößen schafft ein ausgewogenes Anreizsystem, das wirtschaftlichen Erfolg, Nachhaltigkeit und Mitarbeiterengagement miteinander verbindet – zentrale Hebel zur Erreichung unserer strategischen Vision.

Kurzfristige variable Vergütung

Bei der kurzfristigen variablen Vergütung (STI) handelt es sich um einen jährlichen Bonus. Die Höhe des STI ist abhängig von der Erreichung folgender finanzieller und nicht finanzieller Leistungskriterien:

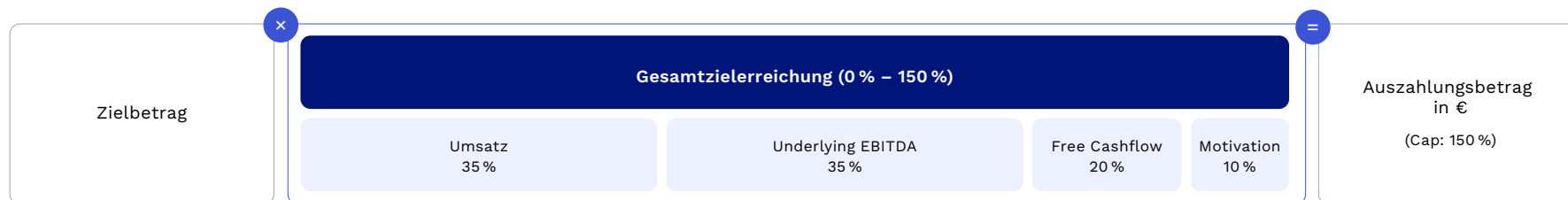
- Umsatz
- Underlying EBITDA
- Free Cashflow
- Mitarbeitermotivation

Die Leistungskriterien sind unterschiedlich gewichtet und additiv miteinander verknüpft. Die Gesamtzielerreichung wird durch Addition der Zielerreichung für jedes Leistungskriterium unter Berücksichtigung der jeweiligen Gewichtung ermittelt. Das Umsatz- und das Underlying EBITDA-Ziel sind je mit 35 %, das Free Cashflow-Ziel mit 20 % und das Mitarbeitermotivations-Ziel mit 10 % gewichtet. Abweichend davon gelten für das Geschäftsjahr 2025 im Interesse der Kontinuität und Effektivität die zu Beginn des Geschäftsjahres für den STI festgelegten Leistungskriterien fort, welche das Leistungskriterium Mitarbeitermotivation noch nicht einschließen.

Die Dienstverträge der Geschäftsführenden Direktoren sehen jeweils einen individuellen Zielbetrag vor, der einem STI bei einem Zielerreichungsgrad von 100 % entspricht (STI Zielbetrag). Die Zielwerte für die einzelnen finanziellen und nicht-finanziellen Leistungskriterien werden vom Verwaltungsrat zu Beginn des jeweiligen Geschäftsjahres festgelegt. Die Erreichung dieser Zielwerte führt zu einer Zielerreichung von 100 %. Zudem wird für jedes Leistungskriterium sowohl ein Schwellenwert (Minimalwert) als auch ein Maximalwert definiert. Zielerreichungen zwischen Schwellen- und Zielwert sowie zwischen Ziel- und Maximalwert werden jeweils linear interpoliert. Eine Unterschreitung des Schwellenwerts führt zu einer Zielerreichung von 0 % für das jeweilige Leistungskriterium. Wird der Maximalwert für ein einzelnes Erfolgsziel erreicht oder überschritten, führt dies zu einer Zielerreichung von maximal 150 % (Cap). Dadurch ist der Maximalbetrag des STI auf 150 % des STI Zielbetrags begrenzt.

Die im STI verankerten Leistungskriterien Umsatz, Underlying EBITDA, Free Cashflow und Mitarbeitermotivation bilden zentrale Erfolgsfaktoren für die operative Entwicklung und kurzfristige Leistungsfähigkeit ab. Der Umsatz spiegelt die Marktnachfrage und die Leistungsfähigkeit der Vertriebsorganisation wider. Das Underlying EBITDA ist ein bereinigter Ergebnisindikator, der die operative Ertragskraft ohne Sondereffekte darstellt und eine transparente Bewertung der wirtschaftlichen Performance ermöglicht. Der Free Cashflow zeigt die Fähigkeit des Unternehmens, aus eigener Kraft liquide Mittel zu generieren, und ist somit ein wesentlicher Indikator für finanzielle Stabilität und Investitionsspielraum. Die Mitarbeitermotivation als nicht-finanzielles Kriterium unterstreicht die Bedeutung einer engagierten, leistungsbereiten Belegschaft für den Unternehmenserfolg. Gemeinsam fördern diese Kriterien eine ausgewogene Steuerung kurzfristiger Leistung im Einklang mit nachhaltigem Wachstum und unternehmerischer Verantwortung. Die jeweiligen Ziele für die finanziellen Leistungskriterien legt der Verwaltungsrat auf Basis der jährlichen Budgetplanung fest. Das Ziel für die Mitarbeitermotivation wird auf Basis einer objektiven Bewertungsgrundlage definiert und orientiert sich an einer angestrebten Verbesserung bzw. Stabilisierung des Mitarbeiterengagements im Vergleich zum Vorjahr; sofern verfügbar werden dabei auch externe Benchmarks und Ergebnisse berücksichtigt.

Nach Ablauf des Geschäftsjahres stellt der Verwaltungsrat in Abhängigkeit von der Gesamtzielerreichung die Höhe des Auszahlungsbetrags fest. Die Auszahlung der kurzfristigen variablen Vergütung erfolgt im Folgejahr nach Feststellung des Jahresabschlusses durch die Hauptversammlung.



Langfristige variable Vergütung

Die langfristige variable Vergütung (LTI) ist ab 1. Januar 2026 als virtuelles Aktienprogramm mit einer vierjährigen Laufzeit (Performance Periode) ausgestaltet und ersetzt die bis dahin geltende langfristige variable Vergütung. Die Dienstverträge der Geschäftsführenden Direktoren sehen jeweils einen individuellen Zielbetrag vor, auf dessen Grundlage in Abhängigkeit vom Aktienkurs der Gesellschaft zu Beginn einer Performance Periode (durchschnittliche Betrachtung über einen Zeitraum von 30 Börsenhandelstagen) jedem Geschäftsführenden Direktor pro Geschäftsjahr eine bestimmte Anzahl an virtuellen Aktien zugeteilt wird. Für die erste Performance Periode legt der Verwaltungsrat den Startaktienkurs unter Berücksichtigung des Erstnotierungspreises und des zum Zeitpunkt des Beginns der Performance Periode ermittelbaren durchschnittlichen Aktienkurses fest.

Abhängig von dem Erreichen der Ziele, die zu Beginn der Performance Periode für bestimmte Erfolgsziele festgelegt werden, kann die Anzahl der virtuellen Aktien steigen oder sinken. Die relevanten Erfolgsziele sind:

- relativer Total Shareholder Return (TSR) (90 %)
- CO₂-Reduktion (10 %)

Anhand der Zielerreichung in Bezug auf die einzelnen Erfolgsziele wird, unter Berücksichtigung ihrer jeweiligen Gewichtung, ein Gesamtzielerreichungsgrad bestimmt. Nach Ablauf der Performance Periode wird die Endzahl der virtuellen Aktien durch Multiplikation der gewährten virtuellen Aktien mit dem Gesamtzielerreichungsgrad bestimmt. Die so bestimmte Anzahl virtueller Aktien wird wiederum abhängig vom Aktienkurs der Gesellschaft zum Ablauf der Performance Periode (durchschnittliche Betrachtung über einen Zeitraum von 30 Tagen) in einen Auszahlungsbetrag umgerechnet.

Die Leistungskriterien Total Shareholder Return (TSR) und CO₂-Reduktion sind zentrale Elemente der variablen Vergütung und spiegeln sowohl die wirtschaftliche Leistungsfähigkeit als auch die nachhaltige Ausrichtung wider. Der TSR bildet die Gesamttrendite für Aktionäre ab und stellt somit

eine objektive und marktorientierte Messgröße für den langfristigen Unternehmenserfolg im Vergleich zu relevanten Wettbewerbern dar. Die CO₂-Reduktion dient als Indikator für die ökologische Nachhaltigkeit und das Transformationsbestreben des Unternehmens im Hinblick auf klimabezogene Zielsetzungen. Beide Kriterien tragen maßgeblich zur nachhaltigen Steigerung des Unternehmenswerts bei und fördern eine langfristig orientierte Unternehmensführung im Einklang mit den Interessen der Aktionäre und weiteren Stakeholdern.

Führen Kapitalmaßnahmen zu einer Verringerung oder Erhöhung des Wertes der Aktien der Gesellschaft (z. B. Aktiensplit), wird die Zahl der virtuellen Aktien in der Weise angepasst, wie es nach billigem Ermessen des Verwaltungsrats erforderlich ist, um die Auswirkungen der Kapitalmaßnahme so weit wie möglich auszugleichen.

Die Zielwerte für die Erfolgsziele werden vom Verwaltungsrat zu Beginn einer jeweiligen Performance Periode festgelegt. Die Erreichung dieser Zielwerte führt jeweils zu einer Zielerreichung von 100 %. Zudem wird für jedes Erfolgsziel sowohl ein Schwellenwert (Minimalwert) als auch ein Maximalwert definiert. Zielerreichungen zwischen Schwellen- und Zielwert sowie zwischen Ziel- und Maximalwert werden jeweils linear interpoliert. Eine Unterschreitung des Schwellenwerts führt zu einer Zielerreichung von 0 % für das jeweilige Erfolgsziel. Wird der Maximalwert für ein einzelnes Erfolgsziel erreicht oder überschritten, führt dies zu einer Zielerreichung von maximal 250 % (Cap). Zusätzlich ist der Auszahlungsbetrag auf 250 % des Zielbetrags begrenzt.

Die Zielerreichung für den relativen TSR wird anhand der Perzentil-Ranking-Methode ermittelt. Der TSR der Gesellschaft während der Performance Periode wird mit dem TSR einer Vergleichsgruppe im selben Zeitraum verglichen, die sich aus den Unternehmen des MDAX zusammensetzt. Ist ein Vergleich mit den Unternehmen des MDAX aufgrund der Notierung in einem anderen Börsenindex oder aus anderen objektiven Gründen nicht mehr zweckmäßig oder angemessen, kann der Verwaltungsrat eine abweichende Vergleichsgruppe bestimmen.

Das Ziel zur CO₂-Reduktion wird im Einklang mit der langfristigen Klima-strategie der Gesellschaft festgelegt und bezieht sich auf die prozentuale Verringerung der unternehmensbezogenen Emissionen innerhalb der Performance Periode. Bei der Zielsetzung werden anerkannte externe Standards berücksichtigt.

Die Auszahlung für die jeweilige Performance Periode wird mit der nächstmöglichen Gehaltsabrechnung nach Feststellung des Jahresabschlusses, der auf das Ende der jeweiligen Performance Periode folgt, fällig, jedoch nicht später als am 31. Dezember des dem Ende der Performance Periode folgenden Geschäftsjahres.



6. Malus und Clawback

Die Dienstverträge der Geschäftsführenden Direktoren sehen Malus- und Clawback-Regelungen vor, die es dem Verwaltungsrat in bestimmten Fällen ermöglichen, noch nicht ausgezahlte, variable Vergütungsbestandteile ganz oder teilweise zu reduzieren („Malus“) oder bereits ausgezahlte variable Vergütungsbestandteile zurückzufordern („Clawback“).

Eine Reduzierung oder Rückforderung ist im Fall eines grob fahrlässigen oder vorsätzlichen Verstoßes gegen eine Sorgfaltspflicht, einen wesentlichen Handlungsgrundsatz oder eine wesentliche Pflicht aus dem Dienstvertrag, der eine außerordentliche Kündigung rechtfertigen würde, nach billigem Ermessen des Verwaltungsrats möglich. Die Reduzierungs- oder Rückforderungsmöglichkeit bezieht sich auf diejenigen variablen Vergütungsbestandteile, innerhalb deren Bemessungsperiode der Verstoß erfolgt ist. Eine Entscheidung über eine Reduzierung oder Rückforderung ist innerhalb von sechs Monaten nach Kenntniserlangung des Verwaltungsratsvorsitzenden über die relevanten Tatsachen zu treffen, anderenfalls ist eine Reduzierung oder Rückforderung ausgeschlossen. Eine Rückforderung ist ferner nur innerhalb von drei Jahren ab dem maßgeblichen Verstoß möglich.

Darüber hinaus muss der Geschäftsführende Direktor bereits ausgezahlte variable Vergütung zurückzahlen, wenn diese auf Grundlage eines falschen Konzernabschlusses festgelegt wurde. Eine Rückforderung ist innerhalb von fünf Jahren möglich.

Etwaige Schadensersatzansprüche der Gesellschaft bleiben durch die Malus- und Clawback-Regelungen unberührt.

7. Vergütungsbezogene Rechtsgeschäfte

Vertrags- und Bestellsdauer

Für neue Geschäftsführende Direktoren ist die Laufzeit der Dienstverträge regelmäßig auf drei Jahre befristet. Vertragsverlängerungen erfolgen regelmäßig für einen Zeitraum von drei bis fünf Jahren. Die Bestellung der Geschäftsführenden Direktoren erfolgt im Einklang mit den gesetzlichen Vorgaben in der Regel unbefristet. Der Dienstvertrag endet im Falle eines Widerrufs der Bestellung durch den Verwaltungsrat aus wichtigem Grund entsprechend § 84 Abs. 4 AktG oder bei Amtsniederlegung durch den Geschäftsführenden Direktor mit Ablauf einer Auslaufrist entsprechend § 622 Abs. 2 BGB (sog. Koppelungsklausel). Vollendet der Geschäftsführende Direktor das 65. Lebensjahr, so endet der Dienstvertrag regelmäßig, ohne dass es einer Kündigung bedarf. Ein Recht zur ordentlichen Kündigung besteht nicht; hiervon unberührt bleibt das beidseitige Recht zur außerordentlichen Kündigung aus wichtigem Grund gemäß § 626 Abs. 1 BGB.

Beendigung

Endet die Bestellung eines Geschäftsführenden Direktors vorzeitig, ohne dass gleichzeitig der Dienstvertrag endet, ist die Gesellschaft unter dem Dienstvertrag berechtigt, den Geschäftsführenden Direktor unter Fortzahlung der vereinbarten Vergütung für die Restlaufzeit des Dienstvertrags von seinen Verpflichtungen zur Dienstleistung freizustellen. Für den Zeitraum der Freistellung besteht unter dem Dienstvertrag kein Anspruch auf den variablen Teil der Vergütung.

Bei unterjährigem Beginn oder Ende des Dienstvertrags wird die Gesamtvergütung pro rata temporis entsprechend des Bestehens des Dienstverhältnisses im relevanten Geschäftsjahr gewährt.

Die kurzfristige variable Vergütung wird im Fall der Freistellung pro rata temporis entsprechend der tatsächlichen Tätigkeit im Geschäftsjahr gekürzt.

Wird der Anstellungsvertrag vor dem Ende einer Performance Periode durch die Anstellungsgesellschaft außerordentlich aus wichtigem Grund gem. § 626 Abs. 1 BGB gekündigt oder legt der Geschäftsführende Direktor sein Amt nieder, ohne dass die Anstellungsgesellschaft hierfür einen wichtigen Grund gesetzt hat, verfallen sämtliche Rechte und Anwartschaften des Geschäftsführenden Direktors unter dem LTI ohne Entschädigung.

Abfindung

Endet der Dienstvertrag oder die Bestellung eines Geschäftsführenden Direktors vorzeitig, können Abfindungszahlungen geleistet werden. Nach dem Dienstvertrag besteht im Falle der vorzeitigen Beendigung des Dienstvertrags aufgrund eines Widerrufs der Bestellung durch die Gesellschaft ein Anspruch auf eine Abfindung in Höhe der Gesamtvergütung, die dem Geschäftsführenden Direktor noch bis zum regulären Ende des Dienstvertrags zugestanden hätten, maximal jedoch in Höhe der Grundvergütung für die Dauer von zwei Jahren.

Ein Anspruch auf eine Abfindungszahlung besteht nach dem Dienstvertrag nicht, wenn ein wichtiger Grund vorliegt, der die Gesellschaft gemäß § 626 Abs. 1 BGB zur Kündigung berechtigen würde oder die Beendigung des Dienstvertrags auf einem vom Geschäftsführenden Direktor verschuldeten sonstigen wichtigen Grund im Sinne des § 84 Abs. 4 AktG beruht.

Dienstunfähigkeit / Hinterbliebenenversorgung

Wird ein Geschäftsführender Direktor vorübergehend unverschuldet dienstunfähig, erhält er für die Dauer von bis zu sechs Monaten, längstens jedoch bis zur Beendigung des Dienstvertrags, eine Fortzahlung seines Grundgehalts. Die variable Vergütung in Form des STI und LTI wird grundsätzlich für jeden vollen Kalendermonat, in dem die Dienstunfähigkeit durchgängig besteht, zeitanteilig gekürzt. Im Fall der dauerhaften Dienstunfähigkeit endet der Dienstvertrag.

Im Fall des Todes des Geschäftsführenden Direktors zahlt die Ottobock Management SE das Grundgehalt für den Sterbemonat und die drei darauffolgenden Monate an die Hinterbliebenen des Geschäftsführenden Direktors, längstens jedoch bis zum Ende der Vertragslaufzeit des Dienstvertrags. Der LTI wird im Todesfall zeitanteilig auf Basis des Zielbetrags vorzeitig ausgezahlt.

8. Nebentätigkeiten

Soweit die Geschäftsführenden Direktoren Aufsichts- oder Verwaltungsratsmandate innerhalb der Ottobock-Gruppe übernehmen, ist die Vergütung für diese Tätigkeiten bereits mit der durch die Ottobock Management SE gewährte Vergütung abgegolten.

Bei der Übernahme von Mandaten außerhalb der Ottobock-Gruppe entscheidet der Verwaltungsrat im Einzelfall, ob und inwieweit eine etwaig gezahlte Vergütung anzurechnen ist.

9. Wettbewerbsverbot

Für die Dauer ihrer Tätigkeit als Geschäftsführende Direktoren unterliegen diese einem umfassenden Wettbewerbsverbot (§ 40 Abs. 8 SEAG i.V.m. § 88 AktG entsprechend).

Zudem kann in den Dienstverträgen ein nachvertragliches Wettbewerbsverbot für die Dauer von bis zu zwei Jahren vereinbart werden. In diesem Fall erhält der Geschäftsführende Direktor für die Dauer des nachvertraglichen Wettbewerbsverbots eine Karenzentschädigung, deren Umfang von Fall zu Fall in angemessener Höhe festgelegt wird.

Etwaige Abfindungszahlungen werden auf die Karenzentschädigung angerechnet.

10. Außergewöhnliche Entwicklungen und vorübergehende Abweichungen vom Vergütungssystem

Entsprechend der Empfehlung G.11 des DCGK 2022 hat der Verwaltungsrat das Recht, außerordentliche Entwicklungen bei der Festlegung der Höhe der variablen Vergütung angemessen zu berücksichtigen.

Der Verwaltungsrat hat die Möglichkeit, unter besonderen und außergewöhnlichen Umständen vorübergehend von dem Vergütungssystem abzuweichen, wenn dies im Interesse des langfristigen Wohlergehens der Gesellschaft notwendig ist. Solche Abweichungen können beispielsweise zur Sicherstellung einer adäquaten Anreizsetzung im Fall einer schweren Unternehmens- oder Wirtschaftskrise erforderlich sein. Diese außergewöhnlichen, einer Abweichung zugrunde liegenden und diese erfordernden Umstände sind durch einen Verwaltungsratsbeschluss festzustellen. Nicht ausreichend zur Rechtfertigung einer Abweichung vom Vergütungssystem aufgrund besonderer und außergewöhnlicher Umstände sind dagegen allgemein ungünstige Marktentwicklungen.

Ungeachtet einer Abweichung vom Vergütungssystem muss die Vergütung als solche und ihre Struktur weiterhin auf eine langfristige und nachhaltige Entwicklung der Gesellschaft ausgerichtet sein und in einem angemessenen Verhältnis zum Erfolg des Unternehmens und der Leistung der Geschäftsführenden Direktoren stehen.

Die Bestandteile des Vergütungssystems, von denen insoweit abgewichen werden kann, sind das Verfahren, die Regelungen zur Vergütungsstruktur und -höhe, die finanziellen und nichtfinanziellen Leistungskriterien sowie die Bemessungsgrundlagen und Minimal-, Ziel- und Maximalwerte der einzelnen Vergütungsbestandteile. Daneben kann der Verwaltungsrat in derartigen Fällen vorübergehend zusätzliche Vergütungsbestandteile gewähren oder aber einzelne Vergütungsbestandteile durch andere Vergütungsbestandteile ersetzen oder von der Maximalvergütung abweichen, soweit dies zur Wiederherstellung eines angemessenen Anreizniveaus der Vergütung der Geschäftsführenden Direktoren erforderlich ist.

Herausgeber

Ottobock SE & Co. KGaA

Max-Näder-Str. 15

37115 Duderstadt

Deutschland

#WeEmpowerPeople

www.ottobock.com