



STRATEC SE

Vergütungssystem 2025 für die
Mitglieder des Vorstands

A. GRUNDZÜGE DES VERGÜTUNGSSYSTEMS 2025 FÜR DIE MITGLIEDER DES VORSTANDS DER STRATEC SE

Das System zur Vergütung der Vorstandsmitglieder entspricht den Vorgaben des Aktiengesetzes, zuletzt geändert durch Art. 18 Viertes BürokratieentlastungsG vom 23.10.2024 (BGBl. 2024 I Nr. 323) sowie den Anforderungen des DCGK 2022.

Die gegenwärtigen Dienstverträge mit den Vorstandsmitgliedern haben noch eine Laufzeit bis November 2028 und Dezember 2030. Das Vergütungssystem gilt für alle neu abzuschließenden Dienstverträge mit Vorstandsmitgliedern sowie bei Wiederbestellungen.

Mit dem vorliegenden Vergütungssystem sollen entsprechend der Marktpraxis weiterhin Anreize für eine nachhaltige und langfristige Unternehmensführung gesetzt werden. Es setzt in wesentlichen Teilen auf das bestehende Vergütungssystem auf. Die wesentlichen Änderungen betreffen Optimierungen und Objektivierungen.

Für alle variablen Vergütungsbestandteile sind Höchstbeträge (Cap) festgesetzt. Die Halte- bzw. Wartefrist für die langfristig aktienbasierte variable Vergütung beträgt durchgehend mindestens vier Jahre. Für alle Vorstandsmitglieder wird eine individuelle Maximalvergütung, die sämtliche Vergütungsbestandteile berücksichtigt, festgelegt. Im Falle von unrichtigen Jahresabschlüssen kann die variable Vergütung ganz oder teilweise zurückgefordert werden.

B. DAS VERGÜTUNGSSYSTEM IM EINZELNEN

I. Maximalvergütung (§ 87a Abs. 1 S. 2 Nr. 1 AktG)

Die für ein Geschäftsjahr zu gewährende Gesamtvergütung (Summe aller für das betreffende Geschäftsjahr aufgewendeten Vergütungsbeträge, einschließlich Jahresgrundgehalt, variable Vergütungsbestandteile, Versorgungsaufwand und Nebenleistungen) ist auf einen Maximalbetrag begrenzt ("Maximalvergütung"). Die Maximalvergütung beträgt für den Vorstandsvorsitzenden EUR 2.500.000 und für weitere Vorstandsmitglieder jeweils EUR 1.800.000.

II. Beitrag der Vergütung zur Förderung der Geschäftsstrategie und zur langfristigen Entwicklung der STRATEC SE (§ 87a Abs. 1 S. 2 Nr. 2 AktG)

Das Vergütungssystem leistet einen Beitrag zur Förderung der Geschäftsstrategie der STRATEC SE, ihre Position als ein führender Entwickler und Hersteller vollautomatischer Analysensysteme für Partner aus der klinischen Diagnostik und Biotechnologie auszubauen.

Das Vergütungssystem setzt Anreize, die im Einklang mit dieser Geschäftsstrategie stehen und diese unterstützen: Die finanziellen Ziele der kurzfristigen variablen Vergütung ("STI") beziehen sich – soweit nichts anderes vereinbart ist – auf die Leistungskategorie EBITDA, womit die Ausrichtung auf Profitabilität und Generierung von Effizienzen gefördert wird. Mit dem Performancefaktor im LTI werden Anreize zur langfristigen Profitabilität und operativen Verbesserung gesetzt. Die nichtfinanziellen Ziele des LTI unterstützen die Weiterentwicklung

und die Strategie des Unternehmens, die als einen Schwerpunkt soziale und ökologische Aspekte umfasst. Schließlich trägt das Vergütungssystem dazu bei, qualifizierte Führungspersönlichkeiten zu gewinnen und langfristig an das Unternehmen zu binden.

III. Vergütungsbestandteile (§ 87a Abs. 1 S. 2 Nr. 3 AktG)

1. Überblick über die Vergütungsbestandteile und deren jeweiliger relativer Anteil an der Vergütung

Die Vergütung der Vorstandsmitglieder setzt sich aus festen und variablen Bestandteilen zusammen. Zu den festen Bestandteilen gehören das feste Jahresgehalt, Nebenleistungen und die Altersversorgung. Variable Bestandteile sind der STI und der LTI. Der relative Anteil aller festen und variablen Vergütungsbestandteile wird nachfolgend bezogen auf die Ziel-Gesamtvergütung erläutert. Die Ziel-Gesamtvergütung für das betreffende Geschäftsjahr setzt sich zusammen aus dem festen Jahresgehalt, beim STI aus dem Zielwert bei 100% Zielerreichung, beim LTI aus dem Zuteilungswert, der dem 100%-Zielbetrag entspricht, aus dem Versorgungsaufwand und den Nebenleistungen.

Ohne Berücksichtigung der betrieblichen Altersversorgung und der Nebenleistungen liegt der Anteil der festen Vergütung bei 25 bis 45% der Ziel-Gesamtvergütung und der Anteil der variablen Vergütung bei 55 bis 75% der Ziel-Gesamtvergütung. Bei der variablen Vergütung liegt der Anteil des STI (100%-Zielbetrag) bei 20 bis 30% der Ziel-Gesamtvergütung und der Anteil des LTI (Zuteilungswert, der dem 100%-Zielbetrag entspricht) bei 35 bis 45% der Ziel-Gesamtvergütung.

2. Feste Vergütungsbestandteile

2.1 Jahresgrundgehalt

Das Jahresgrundgehalt ist eine fixe, auf das Gesamtjahr bezogene Barvergütung, die sich am Verantwortungsbereich des jeweiligen Vorstandsmitglieds orientiert. Es wird in zwölf monatlichen Raten als Gehalt gezahlt.

2.2 Altersversorgung

Die Gesellschaft gewährt den Vorstandsmitgliedern zur Altersvorsorge jährliche Zuwendungen zu Unterstützungskassenzusagen (bzw. Kapitalzusagen) und eine Direktversicherung im üblichen Umfang. Zukünftig können für Vorstandsmitglieder weiterhin jährliche Zuwendungen für Unterstützungskassenzusagen und Direktversicherungen im Rahmen der Altersvorsorge gewährt werden.

2.3 Nebenleistungen

Als Nebenleistungen der Gesellschaft steht den Vorstandsmitgliedern ein Dienstfahrzeug, auch zur privaten Nutzung, zur Verfügung. Ferner besteht eine D&O Versicherung mit einem Selbstbehalt entsprechend den Vorgaben des deutschen Aktiengesetzes in Höhe von 10% des Schadens bis zur Höhe des Eineinhalbfachen des Jahresgrundgehalts. Darüber hinaus sind die Mitglieder des Vorstands in eine Unfallversicherung für dienstliche und außerdienstliche Unfälle einbezogen. Die Vorstandsmitglieder erhalten zudem einen Zuschuss zur Kranken- und Pflegeversicherung im Umfang der für Arbeitnehmer geltenden gesetzlichen Regelungen über Beitragszuschüsse für freiwillig Versicherte.

3. Variable Vergütungsbestandteile

3.1 Erfolgsabhängige Tantieme

Die kurzfristige variable Vergütung (STI) ist ein leistungsabhängiger Bonus mit einem einjährigen Bemessungszeitraum. Grundlage für die STI ist die Erreichung eines bestimmten Konzern-EBITDA. Konzern-EBITDA ist definiert als Konzern-EBIT zuzüglich Abschreibungen langfristiger immaterieller Vermögenswerte und Sachanlagen, abzüglich Wertaufholungen langfristiger immaterieller Vermögenswerte und Sachanlagen des STRATEC-Konzerns.

Festgelegt ist eine Mindestgröße des Konzern-EBITDA (Sockelbetrag), ab welcher der STI gewährt wird. Ferner ist eine Zielgröße des Konzern-EBITDA festgelegt, bei welcher 100 % des STI gewährt werden können. Der Auszahlungsbetrag errechnet sich aus einem prozentualen Betrag des die Mindestgröße übersteigenden Konzern-EBITDA. Der STI hat für einfache Vorstandsmitglieder eine Zielgröße von EUR 250.000 bei 100%-iger Zielerreichung und ist in jedem Fall auf EUR 500.000 pro Jahr beschränkt. Der STI hat für den Vorstandsvorsitzenden eine Zielgröße von EUR 335.000 bei 100%-iger Zielerreichung und ist in jedem Fall auf EUR 670.000 pro Jahr beschränkt.

3.2 Langfristige variable Vergütung

Die langfristige variable Vergütung ("LTI") besteht aus zwei Bestandteilen, nämlich zum einen bei Erreichen bestimmter vom Aufsichtsrat festgelegter Ziele der langfristigen Barvergütung ("LBV") und zum anderen auf Basis einer langfristigen aktienkursbasierten Grundlage mit Gewährung von Aktienwertsteigerungsrechten und Aktienoptionen ("LAV").

a) LBV

Die LBV setzt sich zu gleichen Teilen aus einer gebundenen Komponente, einer individuellen Komponente (persönliche Zielvorgaben für die laufende Periode) sowie einer Strategiekomponente (diese ersetzt die bisherige Ermessenskomponente) zusammen. Der Betrag wird nach Ablauf von vier Jahren nach Gewährung ausgezahlt. Die einzelnen Komponenten werden jeweils in Jahrestanchen über eine Periode von vier Geschäftsjahren betrachtet.

Die einzelnen Komponenten sowie die diesbezüglichen Zielvorgaben und die Mechanismen für die Berechnung des Auszahlungsbetrags legt der Aufsichtsrat vor Gewährung der jeweiligen LBV mit Blick auf die aktuelle Situation der STRATEC SE fest. Er legt dabei auch den Zielbonus fest, d.h. den Betrag, der im Fall einer 100%-igen Zielerreichung bezogen auf sämtliche Komponenten und Zielvorgaben ausgezahlt wird.

Die gebundene Komponente teilt sich in zwei Subkomponente auf: Konzernumsatz und EBITDA des Konzerns, betrachtet über die der Gewährung folgenden vier Geschäftsjahre. Der Konzern-EBITDA ist definiert als Konzern-EBIT zuzüglich Abschreibungen langfristiger immaterieller Vermögenswerte und Sachanlagen, abzüglich Wertaufholungen langfristiger immaterieller Vermögenswerte und Sachanlagen des STRATEC-Konzerns.

Für jede der beiden Kennzahlen (EBITDA des Konzerns und Konzernumsatz) werden vom Aufsichtsrat vier Zwischenzielwerte festgelegt, und zwar bezogen auf den 31. Dezember der jeweiligen vier Geschäftsjahre. Die Zwischenzielwerte definieren jeweils eine 100%ige Zwischenzielerreichung. Tatsächlich erreichte niedrigere oder höhere prozentuale Steigerungen der (Zwischen-)Werte der beiden Kennzahlen führen im selben Verhältnis zu einem niedrigeren bzw. höheren Prozentsatz der Zielerreichung.

Die auf die beiden gebundenen Subkomponenten entfallenden Einzelbeträge entsprechen jeweils dem arithmetischen Mittel der prozentualen Zielerreichung für die vier Zwischenziele multipliziert mit einem Achtel des Zielbonus. Außerdem wird ein hiernach errechneter Einzelbetrag nur dann bei der Auszahlung berücksichtigt, wenn (bei Anwendung von Untergrenze und Cap je Zwischenziel) auch ein Vier-Jahres-Gesamtziel zu mindestens 50% erreicht ist. Vier-Jahres-Gesamtziel ist hierbei jeweils die Summe der vier Zielwerte.

Als Zielwert für die gebundene Komponente ist jeweils eine vom Aufsichtsrat bestimmte Steigerung zum Vorjahreswert sowohl beim Konzernumsatz wie auch beim EBITDA des Konzerns vorgesehen.

Die individuelle Komponente bezieht sich auf das Erreichen von Zielvorgaben des Vorstands. Als Zielvorgaben des Vorstands können Kriterien wie etwa Optimierung der Unternehmensorganisation, Erreichen weiterer Klimaneutralitätsziele, konzernweite Verbesserung der Arbeitsverhältnisse und bestimmte Aufgaben bei relevanten Tochtergesellschaften zugrunde gelegt. Der Zielerreichungsgrad wird vom Aufsichtsrat jeweils entsprechend den gewählten Kriterien, beispielhaft entweder im Falle von Klimaneutralitätszielen mit einer jährlichen Verringerungsquote oder in den anderen Kriterien als feststellbare Steigerung der Mitarbeiterbelange oder messbarer Steigerung der Effizienz jeweils festgelegt. Die zu erreichenden Ziele werden jeweils vom Aufsichtsrat festgelegt und die Zielerfüllung anhand objektiver Kriterien vom Aufsichtsrat überprüft.

Für die Strategiekomponente legt der Aufsichtsrat für den Vorstand jeweils mehrere langfristige strategische Ziele oder Initiativen fest. Der Fokus liegt auf der Erschließung neuer Märkte und Innovationen.

Der Aufsichtsrat berücksichtigt hier vor allem die Zukunftsfähigkeit der STRATEC SE im Blick. Der Aufsichtsrat bestimmt langfristige Zielvorgaben etwa zur Steigerung der Marktstellung, der Innovationsleistung sowie der Verbesserung der Wettbewerbsfähigkeit, welche die Umsetzung der mit dem Aufsichtsrat vereinbarten Strategie berücksichtigen. Der

Aufsichtsrat beurteilt nach Ablauf der vier Jahre die jeweilige Zielerreichung. Der auf die jeweiligen Zielvorgaben entfallende Einzelbetrag entspricht dem hierfür vom Aufsichtsrat ermittelten Prozentsatz der vom Vorstand jeweils erreichten Erfüllung der Zielvorgaben, multipliziert mit einem Drittel des Zielbonus. Der Einzelbetrag aus der Strategiekomponente beläuft sich auf höchstens 200% des anteiligen Zielbonus (Cap).

Der Auszahlungsbetrag setzt sich aus den auf die drei Komponenten entfallenden Einzelbeträgen zusammen, die separat ermittelt werden. Dabei werden die einzelnen Komponenten gleich gewichtet. Der jährlich erreichbare Betrag aus der LBV ist für den Vorstandsvorsitzenden auf EUR 62.000 begrenzt, insgesamt also über die vier Jahre auf EUR 248.000; bezüglich der anderen Vorstandsmitglieder lauten die entsprechenden Beträge EUR 51.000 bzw. EUR 204.000.

Die jeweilige Jahrestranche ist mit der nächsten regelmäßigen Gehaltszahlung nach der ordentlichen Hauptversammlung der STRATEC SE fällig, die den Konzern-Jahresabschluss für das vierte dem Geschäftsjahr der Gewährung folgende Geschäftsjahr entgegennimmt.

Im Fall der Beendigung des Anstellungsverhältnisses vor Ablauf der vier Jahre wird der Auszahlungsbetrag entsprechend der Laufzeit des Anstellungsverhältnisses pro rata temporis nach Billigung des Konzern-Jahresabschlusses nach Ablauf der vier Jahre ermittelt und abgerechnet und innerhalb von einem Monat ab Billigung dieses Jahresabschlusses ausgezahlt.

b) LAV

Die LAV setzt sich zusammen aus Aktienwertsteigerungsrechten und ggf. Aktienoptionen, wobei nach Wahl des Aufsichtsrats Aktienoptionen nur bis zu einem Viertel der Aktienwertsteigerungsrechte ausgegeben werden dürfen. Die Vorstandsmitglieder erhalten jährlich eine vom Aufsichtsrat festgelegte Anzahl Aktienwertsteigerungsrechte und nach Wahl des Aufsichtsrats von Aktienoptionen.

aa) Aktienwertsteigerungsrechte

Die Aktienwertsteigerungsrechte (SARs) sind grundsätzlich wie folgt ausgestaltet:

Die Rechte beziehen sich auf eine zu leistende Zahlung der Gesellschaft an das Vorstandsmitglied, wobei die Höhe der zu leistenden Zahlung auf Basis der im XETRA-Handel an der Frankfurter Wertpapierbörse dokumentierten Entwicklung des Aktienwertes der STRATEC SE (Bezugsaktie) über eine vorab festgelegte Laufzeit hinweg ermittelt wird. Die Mindestlaufzeit beträgt dabei, gerechnet vom Ausgabebetag, vier Jahre, die Höchstlaufzeit beträgt 7 Jahre. Am Ende der Laufzeit gelten die Rechte als automatisch ausgeübt.

Der Auszahlungsanspruch ist, sofern der Aufsichtsrat hiervon nichts abweichendes bestimmt, auf Basis der Steigerung des XETRA-Schlusskurses einer Bezugsaktie bis zum Ende der Laufzeit (bezogen auf einen 30-tägigen Durchschnittskurs zuzüglich Dividenden) gegenüber dem XETRA-Schlusskurs zum Zeitpunkt des Ausgabestichtages (Bezugskurs) zu ermitteln, wobei die jährliche Kurssteigerung der Bezugsaktie - ohne dass die

Kursentwicklung innerhalb der Laufzeit zu berücksichtigen ist - mindestens 5% betragen muss (Auszahlungshürde).

Die Höhe des Auszahlungsanspruches bei Ausübung der Rechte nach Ablauf der Mindestwartezeit oder der automatischen Ausübung - vorausgesetzt, dass die Auszahlungshürde erreicht wird - errechnet sich, sofern der Aufsichtsrat hiervon nichts Abweichendes bestimmt, als Differenz zwischen dem ermittelten Bezugskurs am Ende der Laufzeit multipliziert mit der Anzahl der Rechte und dem ermitteltem Bezugskurs ebenfalls multipliziert mit der Anzahl der Rechte.

Der Betrag wird bei Ausübung der Rechte nach dem Ausübungstag mit der nächsten Gehaltsabrechnung des Vorstandsmitgliedes nach Geltendmachung eines Auszahlungsverlangens durch das Vorstandsmitglied, spätestens jedoch innerhalb von zwei Wochen nach Ende der Laufzeit der Rechte, ausgezahlt. Sofern das Ende der Laufzeit auf einen Zeitpunkt fallen sollte, welcher innerhalb von 30 Börsenhandelstagen vor dem Termin der Veröffentlichung von Halbjahres- oder Jahresabschlusszahlen liegt, verlängert sich die Laufzeit bis zum ersten Börsenhandelstag nach Ablauf dieses Zeitfensters.

Endet das Anstellungsverhältnis des Vorstandsmitglieds unterjährig, wird die Anzahl der in diesem Jahr zu gewährenden SARs zeitanteilig gekürzt.

Scheidet das Vorstandsmitglied während der Laufzeit aus den Diensten der Gesellschaft aus, werden die Rechte zum Ausscheidenszeitpunkt entsprechend den zum Ende der Laufzeit geltenden Bedingungen (auf Basis des durchschnittlichen XETRA-Schlusskurses der 30 Börsenhandelstage bis zum Ausscheidenszeitpunkt) abgerechnet, sofern die Auszahlungshürde in der Zeit bis zum Ausscheidenszeitpunkt die festgelegte Kurssteigerung anteilig (pro rata temporis) erreicht ist. Das Vorstandsmitglied kann das Auszahlungsverlangen frühestens einen Monat vor dem Tag des Ausscheidens und spätestens drei Monate nach dem Tag des Ausscheidens geltend machen.

Die Gesellschaft behält sich vor, im Falle einer Veränderung der Grundlagen für die Ausgabe der Rechte, insbesondere im Falle von Veränderungen der Kapitalstruktur der Gesellschaft oder bei sonstigen außerordentlichen Entwicklungen, den Inhalt der Rechte nach pflichtgemäßem Ermessen, das der richterlichen Überprüfung unterliegt (§ 315 Abs. 1 BGB), anzupassen bzw. zu begrenzen. § 87 Abs. 2 AktG bleibt unberührt.

bb) Aktienoptionsrecht

Jedes Aktienoptionsrecht gewährt seinem Inhaber das Recht, eine STRATEC-Aktie gegen Zahlung des zum Gewährungszeitpunkt festgelegten Ausübungspreises zu einem späteren Zeitpunkt zu beziehen. Der Ausübungspreis entspricht dem durchschnittlichen Schlusskurs der STRATEC-Aktie an dem der Entscheidung über die Gewährung der Aktienoptionsrechte vorausgehenden fünf Börsenhandelstage, mindestens aber dem Nennwert von einem Euro je Aktie. Die Aktienoptionsrechte können nach Ablauf von Wartezeiten und nach Erfüllung bestimmter Erfolgsziele in zuvor definierten Ausübungszeiträumen ausgeübt werden. Die gewährten Aktienoptionen können vollständig frühestens nach Ablauf einer Wartezeit von vier Jahren ausgeübt werden, falls die STRATEC-Aktie zwischen dem Gewährungstag und dem Tag des Ablaufs der Wartezeit um mindestens 20% gegenüber dem Ausübungspreis

gestiegen ist. Nach Ablauf der Laufzeit von sieben Jahren nach Gewährung verfallen die Aktienoptionsrechte entschädigungslos. Bei Ausscheiden des Vorstandsmitglieds entfallen die Aktienoptionen. Die Optionsbedingungen können abweichend hiervon besondere Regelungen für den Todesfall und Fälle der Erwerbsunfähigkeit oder Erwerbsminderung der Vorstandsmitglieder vorsehen.

cc) Bewertung von SARs und Aktienoptionen

Der Wert eines SAR und einer Aktienoption werden im Zeitpunkt der Gewährung nach dem Fair Value gemäß einschlägigen Optionsberechnungsmethoden ermittelt. Übersteigt der so ermittelte Wert den Betrag von EUR 300.000 (Cap) erhalten einfache Vorstandsmitglieder eine entsprechende geringere Anzahl von SARs oder Aktienoptionen. Übersteigt der so ermittelte Wert den Betrag von EUR 700.000 (Cap für den Vorstandsvorsitzenden) erhält der Vorstandsvorsitzende eine entsprechende geringere Anzahl von SARs oder Aktienoptionen.

IV. Leistungskriterien für die Gewährung variabler Vergütungsbestandteile (§ 87a Abs. 1 S. 2 Nr. 4 AktG)

Die unter B.III.3 bereits vorgestellten finanziellen und nichtfinanziellen Leistungskriterien tragen wie folgt zur Förderung der Geschäftsstrategie und zur langfristigen Entwicklung der Gesellschaft bei. Ihre Zielerreichung wird wie folgt gemessen:

Die variablen Vergütungsbestandteile sind so gestaltet, dass ein angemessenes Anreizsystem zur Umsetzung der Unternehmensstrategie und einer nachhaltigen Wertschöpfung und -steigerung geschaffen wird. Besondere Aufmerksamkeit wird dabei auf eine möglichst hohe Kongruenz zwischen den Interessen und Erwartungen der Aktionäre und der Vorstandsvergütung gelegt. Die variable Vergütung ist an das Ziel der nachhaltigen Steigerung des Unternehmenswerts gebunden und besteht daher aus einer kurz- und einer langfristigen variablen Komponente. Die nachhaltige Geschäftsausrichtung der STRATEC SE spiegelt sich in den ESG-Zielen der LBV wider, die der variablen Vergütung des Vorstands ebenfalls zugrunde liegen.

1. STI

Der Gesamtzielerreichungsfaktor (Performancefaktor) des STI orientiert sich an für die Gesellschaft strategisch relevanten finanziellen Erfolgszielen. Das Leistungskriterium EBITDA des Konzerns setzt Anreize, die operative Ertragskraft des Unternehmens zu stärken. Der Konzern-EBITDA ist definiert als Konzern-EBIT zuzüglich Abschreibungen langfristiger immaterieller Vermögenswerte und Sachanlagen, abzüglich Wertaufholungen langfristiger immaterieller Vermögenswerte und Sachanlagen des STRATEC-Konzerns.

2. LTI

Der Gesamtzielerreichungsfaktor (Performance-Faktor) des LTI orientiert sich an wirtschaftlichen Messgrößen, die die langfristige Tragfähigkeit der Gesellschaft und damit auch einer positiven Aktienkursentwicklung in den Blick nehmen.

Die nichtfinanziellen Ziele leisten gleichermaßen einen Beitrag zur Förderung der Geschäftsstrategie: Der Aufsichtsrat berücksichtigt dabei insbesondere die strategischen Fokusthemen für das jeweilige Vergütungsjahr. Des Weiteren orientiert sich der Gesamtzielerreichungsfaktor der LBV unter anderem an einem oder mehreren ESG-Zielen. Die ESG-Ziele basieren auf den von der Gesellschaft als Teil ihrer Geschäftsstrategie definierten Nachhaltigkeitszielen. Die Nachhaltigkeitsstrategie sowie die wesentlichen nichtfinanziellen Zielsetzungen des Unternehmens werden in dem nichtfinanziellen Bericht veröffentlicht, der weitere Angaben zur Nachhaltigkeitsstrategie enthält. Der Gesamtzielerreichungsfaktor ist ausschlaggebend für den Auszahlungsbetrag der LBV.

Der jährliche Gesamtzielerreichungsfaktor entspricht der gewichteten Summe der Zielerreichungsfaktoren in den Leistungskategorien. Der maximale Gesamtzielerreichungsfaktor beträgt 200% für den Vorstandsvorsitzenden und 150% für andere Vorstandsmitglieder.

Aus dem LAV partizipieren die Vorstandsmitglieder an der langfristigen Aktienkursentwicklung über die Performance-Periode. Der vertraglich vereinbarte Zuteilungswert für den LAV zu Beginn der Performance-Periode, dem Zeitpunkt der Gewährung, orientiert sich am Aktienkurs der Aktie vor Beginn der Performance-Periode. Der Barausgleich am Ende der Performance-Periode hängt vom Aktienkurs der Gesellschaft an den letzten 30 Börsenhandelstagen der Performance-Periode ab.

V. Möglichkeiten der Gesellschaft, variable Vergütungsbestandteile zurückzufordern (§ 87a Abs. 1 S. 2 Nr. 6 AktG)

Wurden variable Vergütungsbestandteile, die an das Erreichen bestimmter Ziele anknüpfen, auf der Grundlage falscher Daten zu Unrecht ausbezahlt oder ist dem Vorstandsmitglied eine grobe Pflichtverletzung vorzuwerfen, ist die Gesellschaft berechtigt, den sich aus der Neuberechnung der Höhe der variablen Vergütung im Vergleich zur erfolgten Auszahlung ergebenden Unterschiedsbetrag oder den aus der Pflichtverletzung entstandenen Schaden zurückzufordern. Die Gesellschaft hat darzulegen, dass die der Vergütungsberechnung zu Grunde gelegten Daten falsch waren oder eine grobe Pflichtverletzung begangen wurde.

Die Rückforderungsmöglichkeit besteht auch dann, wenn das Amt oder das Anstellungsverhältnis mit dem Vorstandsmitglied zum Zeitpunkt der Geltendmachung des Rückforderungsanspruchs bereits beendet ist. Das Vorstandsmitglied kann sich nicht darauf berufen, dass der zu viel gewährte Vergütungsbetrag nicht mehr in seinem Vermögen vorhanden ist. Schadensersatzansprüche gegen das Vorstandsmitglied bleiben unberührt.

Die Rückforderung steht im pflichtgemäßen Ermessen des Aufsichtsrats.

VI. Aktienbasierte Vergütung (§ 87a Abs. 1 S. 2 Nr. 7 AktG)

Die Aktienwertsteigerungsrechte bilden einen weiteren wesentlichen Bestandteil des Vergütungssystems. Damit wird neben den Aktienoptionen und der LBV ein zusätzlicher Anreiz über eine mindestens vierjährige Performance-Periode für die langfristige Entwicklung des Unternehmenswerts gesetzt.

VII. Vergütungsbezogene Rechtsgeschäfte (§ 87a Abs. 1 S. 2 Nr. 8 AktG)

1. Laufzeiten und Voraussetzungen der Beendigung vergütungsbezogener Rechtsgeschäfte, einschließlich der jeweiligen Kündigungsfristen (Nr. 8a)

Die derzeitigen Dienstverträge der derzeitigen Vorstandsmitglieder laufen sämtlich bis November 2028 und Dezember 2030.

Für die Vorstandsmitglieder kann im Falle eines Kontrollwechsels (Change of Control) ein Sonderkündigungsrecht mit der Zusage für Leistungen von bis zu 150% des Abfindungs-Cap vereinbart werden.

2. Entlassungsentschädigungen (Nr. 8b)

Für die Mitglieder des Vorstands kann nach Beendigung des Dienstverhältnisses jeweils für den Zeitraum von zwei Jahren einer Karenzverpflichtung im Rahmen eines nachvertraglichen Wettbewerbsverbots vereinbart werden. Für diesen Fall haben sie während dieses Zeitraums Anspruch auf eine Karenzentschädigung für das erste Jahr in Höhe von bis zu 75% und für das zweite Jahr in Höhe von bis zu 50% der zuletzt bezogenen Jahresgesamtvergütung. Der Aufsichtsrat behält sich vor, Abfindungszahlungen auf Zahlungen aufgrund des Wettbewerbsverbots anzurechnen. Bei Wiederbestellungen kann der Ausschluss einer solchen Anrechnung bei Ausübung eines Kündigungsrechtes im Falle eines Kontrollwechsels (Change of Control) vereinbart werden.

Bei einer vorzeitigen Beendigung des Dienstvertrags dürfen etwaig zu vereinbarende Zahlungen einschließlich Nebenleistungen den Wert von zwei Jahresvergütungen (Abfindungs-Cap) nicht übersteigen.

VIII. Berücksichtigung der Vergütungs- und Beschäftigungsbedingungen der Arbeitnehmer bei der Festsetzung des Vergütungssystems (§ 87a Abs. 1 S. 2 Nr. 9 AktG)

Der Aufsichtsrat überprüft jährlich die Zielvergütung der Vorstandsmitglieder im Vergleich mit der durchschnittlichen Zielvergütung des Senior Managements und des Managements (Oberer Führungskreis) sowie mit der durchschnittlichen Zielvergütung der außertariflichen und tariflich eingestufteten Belegschaft der STRATEC SE in Deutschland (Vertikalvergleich). Im Rahmen dieses Vertikalvergleichs wird die Zielvergütung und das Grundgehalt der Vorstandsmitglieder (ohne Versorgung und Nebenleistungen) jeweils in das Verhältnis zur durchschnittlichen Zielvergütung der Mitarbeiter der genannten Funktionsstufen gesetzt.

IX. Verfahren zur Fest- und zur Umsetzung sowie zur Überprüfung des Vergütungssystems (§ 87a Abs. 1 S. 2 Nr. 10 AktG)

Der Aufsichtsrat legt das System und die Höhe der Vorstandsvergütung einschließlich der Maximalvergütung fest. Der Aufsichtsrat legt das beschlossene Vergütungssystem der Hauptversammlung zur Billigung vor. Der Aufsichtsrat überprüft System und Höhe der Vorstandsvergütung regelmäßig auf Angemessenheit. Hierzu führt er jährlich einen Vertikalvergleich der Vorstandsvergütung zur Vergütung der Belegschaft durch (siehe VIII.). Ferner führt der Aufsichtsrat zur Beurteilung der Üblichkeit der konkreten Gesamtvergütung der Vorstandsmitglieder einen Vergleich zu einer geeigneten Vergleichsgruppe anderer börsennotierten Unternehmen (horizontaler Vergleich) durch. Vor diesem Hintergrund werden Vergütungsdaten von ausgewählten vergleichbaren Unternehmen aus dem TecDAX oder SDAX der Deutsche Börse AG herangezogen. Maßgeblich sind diejenigen Unternehmen, die gemessen an den Größenkriterien Umsatz, Gewinn, Mitarbeiter und Gesamt-Marktkapitalisierung mit der Gesellschaft vergleichbar sind. Im Fall von wesentlichen Änderungen, mindestens jedoch alle vier Jahre, wird das Vergütungssystem erneut der Hauptversammlung zur Billigung vorgelegt. Billigt die Hauptversammlung das jeweils zur Abstimmung vorgelegte System nicht, legt der Aufsichtsrat der Hauptversammlung spätestens in der darauffolgenden ordentlichen Hauptversammlung ein überprüftes Vergütungssystem zur Billigung vor. Das vorliegende Vergütungssystem gilt für alle neu abzuschließenden Dienstverträge mit Vorstandsmitgliedern und bei Wiederbestellungen. Der Aufsichtsrat kann vorübergehend von dem Vergütungssystem (Verfahren und Regelungen zu Vergütungsstruktur) und dessen einzelnen Bestandteilen sowie in Bezug auf einzelne Vergütungsbestandteile des Vergütungssystems abweichen oder neue Vergütungsbestandteile einführen, wenn dies im Interesse des langfristigen Wohlergehens der Gesellschaft notwendig ist.