



STRATEC SE

Vergütungsbericht 2024

INHALT

A.	VORBEMERKUNGEN.....	3
B.	VERGÜTUNG DER MITGLIEDER DES VORSTANDS.....	4
(1)	Maßgebliches Vergütungssystem 2021.....	4
(2)	Mitglieder des Vorstands im Jahr 2024.....	4
(3)	Bestandteile des Vergütungssystems 2021.....	4
(4)	Zielvergütung 2024.....	9
(5)	Variable Vergütung: Ziele und Zielerreichung 2024.....	9
(6)	Anerkennnisbonus 2024.....	13
(7)	Entwicklung der Aktienoptionen.....	13
(8)	Clawback.....	14
(9)	Strategiebezug (§ 162 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 AktG).....	15
(10)	Begrenzungen (CAP).....	15
(11)	Gewährte und geschuldete Vergütung.....	16
(12)	Regelungen zur regulären Beendigung der Tätigkeit als Vorstand.....	20
(13)	Regelungen zur vorzeitigen Beendigung der Tätigkeit als Vorstand.....	22
(14)	Leistungen Dritter.....	23
(15)	Leistungen an frühere Vorstandsmitglieder.....	23
(16)	Übereinstimmung mit dem Vergütungssystem.....	24
C.	VERGÜTUNG DER MITGLIEDER DES AUFSICHTSRATS.....	25
D.	VERGLEICHENDE DARSTELLUNG DER ERTRAGSENTWICKLUNG UND DER JÄHRLICHEN VERÄNDERUNG DER VERGÜTUNG.....	27
(1)	Entwicklung der relevanten Kennzahlen.....	27
(2)	Entwicklung der jährlichen Vergütung.....	27

A. VORBEMERKUNGEN

Gemäß den Vorgaben des § 162 AktG ist für das Geschäftsjahr 2024 ein Vergütungsbericht über die Vergütung von Vorstand und Aufsichtsrat durch den Vorstand und den Aufsichtsrat zu erstellen.

Der Vergütungsbericht stellt dabei klar und verständlich die den gegenwärtigen (und früheren) Mitgliedern des Vorstands und des Aufsichtsrats der STRATEC SE im Berichtsjahr 2024 individuell gewährte und geschuldete Vergütung dar und erläutert diese.

Dieser Vergütungsbericht für die Mitglieder des Vorstands und Aufsichtsrats der STRATEC SE wird gemäß § 162 Abs. 4 AktG auf der Internetseite der Gesellschaft (www.stratec.com) im Bereich „Investors“ veröffentlicht.

Dieser Vergütungsbericht ist ferner Gegenstand der Billigung durch die Hauptversammlung 2025, die über das Geschäftsjahr 2024 abstimmt.

Der Vergütungsbericht über die im Geschäftsjahr 2023 den einzelnen Mitgliedern des Vorstands und des Aufsichtsrats der STRATEC SE gewährte und geschuldete Vergütung wurde nach § 162 Abs. 3 AktG geprüft und von der Hauptversammlung am 17. Mai 2024 nach § 120a AktG mit einer Mehrheit von 64,33 % gebilligt.

Aus dem Kreis der Aktionäre wurde, insbesondere im Nachgang zu der Hauptversammlung hinsichtlich des Vergütungsberichts teilweise der Wunsch nach größerer Transparenz hinsichtlich der Anerkennnisboni, der Ziele und Zielerreichungen im Rahmen der variablen Vergütung geäußert. In der Umsetzung dieser Punkte enthält der vorliegende Vergütungsbericht eine detailliertere Darstellung der entsprechenden Ziele und der maßgeblichen Ermessenserwägungen des Aufsichtsrats.

Änderungen an dem durch die Hauptversammlung am 20. Mai 2021 gebilligten Vergütungssystem für den Vorstand und dem am 17. Mai 2023 gebilligten geänderten System zur Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder wurden im Berichtszeitraum nicht vorgenommen.

Die Beträge im Vergütungsbericht werden, soweit nicht anders vermerkt, in T€ angegeben. Aufgrund von Rundungen ist es möglich, dass sich einzelne Zahlen im Vergütungsbericht der STRATEC SE nicht genau zu der angegebenen Summe addieren und dass dargestellte Prozentangaben nicht genau die absoluten Zahlen widerspiegeln, auf die sie sich beziehen.

B. VERGÜTUNG DER MITGLIEDER DES VORSTANDS

(1) Maßgebliches Vergütungssystem 2021

Der Aufsichtsrat hat im Geschäftsjahr 2021, den gesetzlichen Vorgaben folgend, ein neues, sowohl den Anforderungen des § 87a Abs. 1 Satz 1 AktG als auch den Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex (DCGK) entsprechendes, klares und verständliches System zur Vergütung der Mitglieder des Vorstands verabschiedet und gemäß § 120a AktG der Hauptversammlung zur Beschlussfassung vorgelegt. Durch die Hauptversammlung am 20. Mai 2021 wurde dieses Vergütungssystem mit großer Mehrheit gebilligt und wird seitdem auf sämtliche neu abzuschließenden, zu verlängernden bzw. zu ändernden Vorstandsdienstverträge angewendet. Das Vergütungssystem ist auf der Internetseite der Gesellschaft (www.stratec.com) im Bereich „Investors“ einsehbar.

(2) Mitglieder des Vorstands im Jahr 2024

Dem Vorstand der STRATEC SE gehörten im Geschäftsjahr 2024 der Vorstandsvorsitzende Herr Marcus Wolfinger, Herr Dr. Claus Vielsack, Herr Dr. Georg Bauer und – bis zum 31. August 2024 – Herr Dr. Robert Siegle an. Auf alle Vorstandsdienstverträge fand dabei im Geschäftsjahr 2024 das im Jahr 2021 verabschiedete und von der Hauptversammlung gebilligte Vergütungssystem Anwendung.

Hinsichtlich einzelner nach den vorherigen Anstellungsverträgen zugesagten Vergütungsbestandteilen auf mehrjähriger Grundlage (namentlich der MVV 2022 und Aktienoptionen und Aktienwertsteigerungsrechten aus dem Jahr 2022 und Vorjahren), deren Laufzeit sich bis in das Jahr 2024 erstreckte, galt weiterhin das „Vergütungssystem alt“, das im Vergütungsbericht 2022 im Detail geschildert ist.

(3) Bestandteile des Vergütungssystems 2021

Die Vergütung der Mitglieder des Vorstands setzt sich aus **festen und variablen Bestandteilen** zusammen. Zu den festen Bestandteilen gehören das feste Jahresgrundgehalt, die Nebenleistungen und die Altersversorgung. Die variablen Bestandteile umfassen sowohl den Short Term Incentive (STI) als auch den Long Term Incentive (LTI). Der LTI wiederum beinhaltet eine vom Erreichen bestimmter Ziele abhängige Komponente (MVV) als auch eine langfristige aktienkursbasierte Vergütung (LAV). Darüber hinaus kann der Aufsichtsrat nach freiem Ermessen jährlich eine **Sondervergütung** (Anerkennungsbonus) für besondere Leistungen gewähren.

Relativer Anteil der Vergütungsbestandteile – Der relative Anteil aller festen und variablen Bestandteile bezieht sich auf eine vom Aufsichtsrat festzulegende Ziel-Gesamtvergütung. Die Ziel-Gesamtvergütung für das betreffende Geschäftsjahr setzt sich dabei zusammen aus:

- dem festen Jahresgrundgehalt
- bezüglich STI aus dem Zielwert bei einer 100% Zielerreichung
- bezüglich LTI aus dem Zuteilungswert, der dem 100% Zielbetrag entspricht,
- aus dem Versorgungsaufwand (Dienstzeitaufwand)
- und den Nebenleistungen.

Ohne Berücksichtigung der betrieblichen Altersversorgung, eines etwaigen Anerkennnisbonus und der Nebenleistungen soll der Anteil der festen Vergütung bei 20% bis 30% und der Anteil der variablen Vergütung bei 70% bis 80 % der Ziel-Gesamtvergütung liegen. Bei der variablen Vergütung soll der Anteil des STI (100 %-Zielbetrag) bei 25% bis 35% der Ziel-Gesamtvergütung und der Anteil des LTI (Zuteilungswert, der dem 100%-Zielbetrag entspricht) bei 44% bis 54% der Ziel-Gesamtvergütung liegen. Der Anerkennnisbonus ist auf 30 % des festen Jahresgehalts beschränkt.

Vergütungsbestandteil	% relative Anteile	
Feste Vergütung	20 - 30%	
STI	70 - 80%	25 - 35%
LTI		44 - 54%

Feste Vergütungsbestandteile – Die festen Vergütungsbestandteile umfassen eine fixe, auf das Gesamtjahr bezogene Barvergütung (Jahresgrundgehalt), welche in zwölf monatlichen Raten ausbezahlt wird. Ferner gehören zu den festen Vergütungsbestandteilen Nebenleistungen wie die Bereitstellung eines angemessenen Personenkraftwagens, eine Vermögensschadenhaftpflichtversicherung mit Selbstbehalt, eine Unfallversicherung sowie Zuschüsse zur Kranken- und Pflegeversicherung. Darüber hinaus umfassen die festen Vergütungsbestandteile einzelvertragliche Regelungen bezüglich der Alters-, Invaliditäts- und Hinterbliebenenversorgung. Bezüglich der Einzelheiten hierzu verweisen wir auf unsere Ausführungen in Abschnitt „(12) Regelungen zur regulären Beendigung der Tätigkeit als Vorstand“.

Kurzfristige variable Vergütung (Short Term Incentive – STI) – Der STI ist ein leistungsabhängiger Bonus mit einem einjährigen Bemessungszeitraum. Grundlage hierfür ist die Erreichung eines bestimmten Konzern-EBITDA des STRATEC-Konzerns. Dabei wird sowohl eine Mindestgröße des Konzern-EBITDA (Sockelbetrag), ab welcher der STI gewährt wird, als auch die Zielgröße des den Sockelbetrag übersteigenden Konzern-EBITDA (übersteigender Betrag) bei einer 100%igen Zielerreichung festgelegt. Der STI beträgt bei einer 100%igen Zielerreichung für einfache Mitglieder des Vorstands 250.000 € sowie für den Vorsitzenden des Vorstands 335.000 € pro Jahr.

Der konkrete Auszahlungsbetrag wird errechnet aus dem prozentualen Verhältnis des tatsächlich den Sockelbetrag übersteigenden Betrags des Konzern-EBITDA zur Zielgröße des übersteigenden Betrags multipliziert mit 250.000 € (bzw. mit 335.000 € im Falle des Vorstandsvorsitzenden). Begrenzt (Cap) ist der STI für einfache Mitglieder des Vorstands auf 500.000 € sowie für den Vorsitzenden des Vorstands auf 670.000 € pro Jahr.

Long Term Incentive – Der LTI besteht aus zwei Bestandteilen:

- Einer vom Erreichen festgelegter Ziele über einen Vier-Jahreszeitraum abhängigen Bestandteil („MVV“) und
- einer langfristigen aktienkursbasierten Vergütung („LAV“).

MVV – Der MVV setzt sich zu je 1/3 zusammen aus:

- einer gebundenen Komponente,
- einer individuellen Komponente (persönliche Zielvorgaben für die laufende Periode) und
- einer Ermessenskomponente.

Die einzelnen Komponenten sowie die diesbezüglichen Zielvorgaben und die Mechanismen für die Berechnung des Auszahlungsbetrags legt der Aufsichtsrat vor Gewährung des jeweiligen MVV mit Blick auf die aktuelle Situation der STRATEC SE fest. Er legt dabei auch den Zielbonus des MVV fest, d.h. den Betrag, der im Fall einer 100%igen Zielerreichung bezogen auf sämtliche Komponenten und Zielvorgaben ausgezahlt wird. Der Zielbetrag der einzelnen Komponenten beträgt ein Drittel des MVV-Zielbonus. Die einzelnen Komponenten werden jeweils über einen Vierjahreszeitraum betrachtet.

Die *gebundene Komponente* setzt sich aus zwei Subkomponenten zusammen, die jeweils 1/2 der gebundenen Komponenten und somit 1/6 des MVV ausmachen: Konzernumsatz sowie Konzern-EBITDA. Dabei werden für beide Sub-Komponenten jährliche Zwischenzielwerte (bezogen auf Steigerung gegenüber dem Vorjahr) sowie jährliche Unter- und Obergrenzen festgelegt. 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 Zwischenzielerreichung. Die Gesamtzielerreichung entspricht dem arithmetischen Mittel der Zielerreichung für die Zwischenziele über den Vierjahreszeitraum. Dabei setzt eine Auszahlung dieser Sub-Komponenten voraus, dass das Gesamtziel für die jeweilige Subkomponente (also die Summe der vier jährlichen Zwischenzielwerte) über den Vierjahres-Zeitraum zu mindestens 50 % erreicht ist.

Für die *individuelle Komponente* werden vom Aufsichtsrat für die Mitglieder des Vorstands Ziele vorgegeben, welche insbesondere auch Zielgrößen in Bezug auf nichtfinanzielle Leistungsindikatoren beinhalten.

Für die Festlegung der *Ermessenskomponente* soll der Aufsichtsrat neben der individuellen Leistung des Vorstandsmitglieds auch die Zukunftsfähigkeit der STRATEC SE mit Blick auf die erreichte Steigerung der Marktstellung, der Innovationsleistung sowie die Umsetzung der mit dem Aufsichtsrat vereinbarten Strategie berücksichtigen. Der auf die

Ermessenskomponente entfallende Einzelbetrag entspricht dem hierfür vom Aufsichtsrat ex post festgelegten Prozentsatz der Zielerreichung (der maximal 200 % betragen kann).

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

Die Auszahlung der MVV erfolgt nach der Hauptversammlung der STRATEC SE, welche über die Ergebnisverwendung für das vierte dem Geschäftsjahr der Gewährung folgende Geschäftsjahr beschließt. Demzufolge erfolgt die Auszahlung der im Jahr 2024 gewährten MVV im Jahr 2028.

Langfristige Aktienbasierte Vergütung (LAV) – Die LAV beinhaltet sowohl *Aktienwertsteigerungsrechte* (Share Appreciation Rights- SARs) als auch *Aktienoptionen*. Aktienoptionen dürfen nach Wahl des Aufsichtsrats bis zu einem Viertel der Aktienwertsteigerungsrechte ausgegeben werden. Die betragsmäßige Begrenzung der LTI / LAV beträgt dabei für einfache Mitglieder des Vorstands 300.000 € sowie für den Vorsitzenden des Vorstands 700.000 € pro Jahr.

Die **Aktienwertsteigerungsrechte (SARs)** sind wie folgt ausgestaltet:

SARs sind rein monetäre, auf eine an der langfristigen Entwicklung des Aktienkurses orientierte Auszahlung in Euro gerichtete Rechte. SARs führen nicht zu einem Anspruch auf Übertragung von Aktien oder einer Einräumung von Aktienoptionen.

Die Höhe der zu leistenden Zahlung wird auf Basis der im XETRA-Handel an der Frankfurter Wertpapierbörse dokumentierten Entwicklung des Aktienwerts der STRATEC SE (Bezugsaktie) über eine vorab festgelegte Laufzeit hinweg ermittelt. Die Laufzeit soll dabei gerechnet vom Ausgabestichtag, mindestens vier und maximal sieben Jahre betragen (Höchstlaufzeit). 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.

Eine Auszahlung des Werts der Wertsteigerungsrechte kann auch vor Ablauf der festgesetzten Laufzeit verlangt werden, wenn eine Mindestwartezeit von vier Jahren erfüllt ist (vorzeitiges Auszahlungsverlangen).

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).

Vorausgesetzt, dass die Auszahlungshürde erreicht wird, errechnet sich, sofern der Aufsichtsrat hiervon nichts Abweichendes bestimmt, die Auszahlung zum Ende der Laufzeit (bzw. zum Zeitpunkt der vorzeitigen Auszahlungsverlangens) konkret wie folgt: Differenz zwischen dem ermittelten Bezugskurs am Anfang der Laufzeit multipliziert mit der Anzahl der Rechte abzüglich ermitteltem Bezugskurs am Ende der (verkürzten) Laufzeit ebenfalls multipliziert mit der Anzahl der Rechte.

Die Auszahlung der Aktienwertsteigerungsrechte erfolgt, sofern die Ausübungsbedingungen erfüllt sind, nach Ablauf der Mindestwartezeit mit der nächsten Gehaltsabrechnung nach Geltendmachung eines Auszahlungsverlangens durch das Mitglied des Vorstands, spätestens jedoch innerhalb von zwei Wochen nach Ende der Höchstlaufzeit.

Die **Aktienoptionen** sind grundsätzlich hinsichtlich Wartezeit, Erfolgszielen, Verfall, Begrenzung und Ausübungsfenster wie folgt ausgestaltet:

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.

Die Aktienoptionsrechte können, nach Erfüllung der Wartefrist und Erfolgsziele, jeweils nur an den zehn folgenden Handelstagen des elektronischen Handelssystems der Frankfurter Wertpapierbörse (XETRA), nach Stattfinden der ordentlichen Hauptversammlung oder nach Veröffentlichung der endgültigen 6-Monats-Ergebnisse, sofern diese Veröffentlichung nach der ordentlichen Hauptversammlung für das jeweilige vorangegangene Geschäftsjahr stattfindet oder 9-Monats-Ergebnisse (Ausübungsfenster) unabhängig voneinander in mehreren der vorgenannten Ausübungsfenster ausgeübt werden.

Sondervergütung – Der Aufsichtsrat kann eine Sondervergütung in Höhe von maximal 30% des Jahresgrundgehalts für besondere Leistungen gewähren (Anerkennnisbonus). Die Auszahlung der Sondervergütung erfolgt nach dem Beschluss des Aufsichtsrats, in welchem die Gewährung eines derartigen Anerkennnisbonus beschlossen wurde.

(4) Zielvergütung 2024

Die relativen Anteile der Vergütungsbestandteile stellen sich für die einzelnen Mitglieder des Vorstands bei 100 % Zielerreichung wie folgt dar (bei Herrn Dr. Siegle ohne Berücksichtigung des vorzeitigen Ausscheidens):

Zielwert	Marcus Wolfinger			Dr. Robert Siegle		
	Ziel in T€	relativer Anteil in %		Ziel in T€	relativer Anteil in %	
Jahresgrundgehalt	341	25%		264	28%	
Short Term Incentive	335		25%	250		27%
Long Term Incentive						
- MVV	248	75%	50%	204	72%	45%
- Aktienwertsteigerungsrechte*	415			215		
Summe	1.339			933		

Zielwert	Dr. Claus Vielsack			Dr. Georg Bauer		
	Ziel in T€	relativer Anteil in %		Ziel in T€	relativer Anteil in %	
Jahresgrundgehalt	256	28%		201	25%	
Short Term Incentive	250		27%	250		31%
Long Term Incentive						
- MVV	204	72%	45%	204	75%	44%
- Aktienwertsteigerungsrechte*	215			150		
Summe	925			805		

* Gemäß einschlägiger Optionsberechnungsmethoden zu ermittelnder beizulegender Zeitwert im Zeitpunkt der Gewährung.

(5) Variable Vergütung: Ziele und Zielerreichung 2024

STI

Im Rahmen des STI wurde für 2024 in den Anstellungsverträgen als Mindestgröße des Konzern-EBITDA (Sockelbetrag) ab welcher der STI gewährt wird, für Herrn Marcus Wolfinger, Herrn Dr. Robert Siegle, Herrn Dr. Claus Vielsack jeweils 7,0 Mio.€ festgesetzt, für Herrn Dr. Georg Bauer 15,0 Mio.€.

Die Zielgröße des Konzern-EBITDA (übersteigender Betrag) betrug für 2024 gemäß den jeweiligen Anstellungsverträgen für Herrn Marcus Wolfinger, Herrn Dr. Robert Siegle, Herrn Dr. Claus Vielsack und Herrn Dr. Georg Bauer einheitlich jeweils 45,0 Mio.€. Eine Zielerreichung von 100 % liegt also vor, wenn das tatsächliche Konzern-EBITDA den jeweiligen Sockelbetrag um 45,0 Mio. € übersteigt.

Der Ist-Wert des Konzern EBITDA beträgt 46.976 T€. Somit ist die Zielerreichung für Herrn Marcus Wolfinger, Herrn Dr. Robert Siegle, Herrn Claus Vielsack jeweils 89 %, für Herrn Dr. Georg Bauer 71 %.

2024	Leistungskriterium*	Sockel in T€	Zielwert (EBITDA minus Sockel) in T€	IST-Wert (EBITDA minus Sockel) in T€	Erreichung in %
Marcus Wolfinger	EBITDA-Wert in T€	7.000	45.000	39.976	89%
Dr. Robert Siegle	EBITDA-Wert in T€	7.000	45.000	39.976	89%
Dr. Claus Vielsack	EBITDA-Wert in T€	7.000	45.000	39.976	89%
Dr. Georg Bauer	EBITDA-Wert in T€	15.000	45.000	31.976	71%

MVV (Tranche 2022-2024)

Hinsichtlich der MVV wurde den Vorstandsmitgliedern Herr Wolfinger, Herr Dr. Siegle und Herr Dr. Vielsack im Jahr 2022 nach dem für die damaligen Vorstandsverträge geltenden „Vergütungssystem alt“ eine Tranche mit einer dreijährigen Laufzeit bis zum 31.12.2024 zugeteilt, die im Jahr 2025 zur Auszahlung fällig ist. Herr Dr. Bauer hat keine Zuteilung aus der MVV 2022 erhalten, da er dem Vorstand erst seit dem 1. Januar 2023 angehört.

Die **gebundene Komponente** (die einen Anteil von 33 % der MVV ausmacht) setzte sich bei allen Vorstandsmitgliedern aus zwei Subkomponenten zusammen mit folgenden Zielwerten:

- Jährliche Steigerung Umsatz (gegenüber Vorjahr): 12,5 %
- Jährliche Steigerung EBITDA (gegenüber Vorjahr): 12,5 %

Die tatsächliche Zielerreichung war wie folgt:

2022	2021	2022	Veränderung	Zielvorgabe	Tats. Zielerreichung
Umsatz	287.335	274.625	-12.710	35.917	0,00%
EBITDA	66.431	58.071	-8.360	8.304	0,00%

2023	2022	2023	Veränderung	Zielvorgabe	Tats. Zielerreichung
Umsatz	274.625	261.911	-12.714	34.328	0,00%
EBITDA	58.071	40.079	-17.992	7.259	0,00%

2024	2023	2024	Veränderung	Zielvorgabe	Tats. Zielerreichung
Umsatz	261.911	257.624	-4.287	32.739	0,00%
EBITDA	40.079	46.976	6.897	5.010	137,67%

Da eine Auszahlung voraussetzt, dass im Durchschnitt der drei Jahre die Zielerreichung mindestens 50 % beträgt, kommt es zu keiner Auszahlung der gebundenen Komponente.

Bei der **individuellen Komponente** war die Zielerreichung für die Tranche 2022-2024 für die Vorstandsmitglieder Herrn Marcus Wolfinger und Herrn Dr. Claus Vielsack über die gesamte dreijährige Laufzeit betrachtet 119,17 % (Jahr 2024: 117,5 %, Jahr 2023 100 %, Jahr 2022 140 %). Bei dem im Jahr 2024 unterjährig ausgeschiedenen Herrn Dr. Robert Siegle war die Zielerreichung für die Jahre 2022-2023 durchschnittlich 120 %. Herr Dr. Georg Bauer hat an der Tranche 2022-2024 noch nicht teilgenommen.

Die für das Jahr 2024 festgelegten Ziele und Zielerreichung waren für die Vorstandsmitglieder einheitlich wie folgt:

Die individuellen Ziele für das Jahr 2024 wurden deutlich übererfüllt. Insgesamt betrug der Zielerreichungsgrad der individuellen Ziele für die Vorstandsmitglieder Wolfinger und Dr. Vielsack einheitlich 117,5 %. Für Herrn Dr. Siegle war für das Jahr 2024 gemäß Vereinbarung im Aufhebungsvertrag ausschließlich auf die gebundene Komponente abzustellen.

Im Einzelnen:

Ziel	Erfolge und umgesetzte Maßnahmen 2024	Zielerreichung
B1 Umsetzung der [ursprünglich] geplanten gesetzlichen Änderungen in der CSRD-Berichterstattung und das Erreichen von definierten Nachhaltigkeitszielen	Obwohl die Europäische Richtlinie zur CSRD nicht in deutsches Recht umgesetzt wurde, hat Stratec für 2024 bereits freiwillig einen Konzernnachhaltigkeitsbericht unter vollständiger Beachtung der CSRD erstellt, der mit einem uneingeschränkten Testat versehen ist, welchem mehrere Subziele zugrunde lagen. Weiter Ziele aus diesem Themenblock waren die Formulierung neuer Scope 1-3 Reduktionsziele und eine dezidierte Betrachtung der CSRD Wesentlichkeitskriterien	Dieser Zieleblock umfasste 6 gleichgewichtete Subziele. Der Zielreview der Einzelziele durch den Aufsichtsrat ergab für diesen Themenblock eine Gesamtziel-Erreichung von 120%. Eine minimale Einzelabweichung ergab sich durch in 2024 erreichte, jedoch auf 2025 verschobene Rating-Updates
B2 Ziele im Bereich der Personalentwicklung sowie der	Das Ziel Identifikation von (potentiellen) Führungskräften und Maßnahmen zur	Dieser Zieleblock umfasste 5

<p>Entwicklung eines (Notfall-) Plans für Nachfolger bei Vorstand und Führungskräften</p>	<p>weiteren konzernweiten Entwicklung der Führungskräfte wurde umgesetzt. Es wurde eine Zufriedenheitsanalyse durchgeführt und Nachfolgeplanungsmatrizen erstellt. Weiter Ziele aus diesem Themenblock waren der Aufbau von Steuerungsinstrumenten zur personalseitigen Kapazitätsplanung wie auch das Vorbereiten des Unternehmens auf weitere Wachstumsschritte</p>	<p>gleichgewichtete Subziele. Der Zielreview der Einzelziele durch den Aufsichtsrat ergab für diesen Themenblock eine Gesamtziel-Erreichung von 125%.</p>
<p>B3 Weiterentwicklung der Strategie und Erarbeitung eines Maßnahmenplans zur Verbesserung der Margen</p>	<p>Maßnahmen zur Verbesserung der Rohertragsmargen bei den Produkten wie auch hohe Kostendisziplin wurden konzernweit initiiert, Umgesetzt und dauerhaft etabliert, mit positiven Auswirkungen auf die Marge. Im Rahmen der Weiterentwicklung der Strategie wurden neue Geschäftsfelder und Produktentwicklungen identifiziert. Die M&A Roadmap wurde weiterentwickelt und mögliche Akquisitionstargets wurden inhaltlich geprüft.</p>	<p>Dieser Zieleblock umfasste 2 gleichgewichtete Subziele. Der Zielreview der Einzelziele durch den Aufsichtsrat ergab für diesen Themenblock eine Gesamtziel-erreichung von 120%.</p>
<p>B4 Verbesserung der Operational Excellence im Bereich Einkauf und Bestandsmanagement sowie auf Ebene der Tochtergesellschaften: Aufstellung einer Produkt-Roadmap für Veterinär- und Humanmedizin bei Diatron und weitere Integration der in 2023 erworbenen Natech</p>	<p>Reorganisation der Einkaufsorganisation zur Steigerung der Effektivität und Effizienz wurde umgesetzt; die Zahlentransparenz und KPI's zur Effizienten Steuerung der Bestände wurden verbessert. Die Produkt-Roadmap für Veterinär- und Humanmedizin einer Konzernmarke wurde erstellt. Eine India South-East Asia Strategie wurde erstellt. Die Integration der Natech wurde vorangebracht. Weiter Ziele aus diesem Themenblock waren die Einführung von Prozessen zur Verbesserung kostenbestimmender Strukturen in Produkt-Stücklisten sowie die Einführung geeigneter Maßnahmen zum Ausbalancieren zwischen Beständen und Nachentwicklungen im Zusammenhang Produktlebenszyklusmanagement.</p>	<p>Dieser Zieleblock umfasste 4 gleichgewichtete Subziele. Der Zielreview der Einzelziele durch den Aufsichtsrat ergab für diesen Themenblock eine Gesamtziel-erreichung von 105%.</p>

Die **Ermessenskomponente der MVV** wurde bei den Herren Wolfinger und Dr. Vielsack einheitlich für jedes der Jahre 2022 bis 2024 jeweils auf 100 % und damit auch für die gesamte Tranche auf 100 % festgesetzt. Für Herrn Dr. Siegle wurde für das Jahr 2024 keine Ermessenskomponente festgelegt, da für die Berechnung der MVV für das Jahr 2024 gemäß Vereinbarung im Aufhebungsvertrag ausschließlich auf die gebundene Komponente abgestellt wurde.

Für das *Jahr 2024* lagen der Festlegung auf 100 % folgende Erwägungen zu Grunde:

Die zu Jahresbeginn festgelegten Vorgaben mit Fokus auf die Weiterentwicklung der Unternehmensstrategie, insbesondere die konkrete Ausformulierung und Weiterentwicklung der strategischen Ziele, Säulen der Strategie sowie der strategischen Impulsgeber ("Enabler") wurden erreicht. Hierzu überprüfte der Aufsichtsrat die Arbeiten und Maßnahmen inhaltlich und unterlegte diese, soweit zu diesem Zeitpunkt möglich, einer Effizienzprüfung. In oben genanntem Zusammenhang verfolgte der Aufsichtsrat laufend den Fortschritt wie den Aufbau des Strategie-Teams mit Projektleitung, der teilweisen und vollständigen Präsentation seit August 2024, den Aufbau bzw. Überarbeitung der relevanten Prozesse, deren Ausrollen und Kommunikation im Unternehmen, welcher dann umfänglich in einem Workshop zur Strategie und weiterer Themen "Stratec 2030" mündete. Daneben wurde das Erreichen weiterer mittelfristiger Belange, wie die Flexibilisierung bestimmter Unternehmensfunktionen und -bereiche sowie das Abbilden von über dem ursprünglich geplanten Rahmen hinausgehender, zunehmend steigender Anzahl an Produktvarianten bei kleinen Losgrößen bestätigt.

(6) Anerkennnisbonus 2024

Der Aufsichtsrat hat entschieden, den Vorstandsmitgliedern Herrn Marcus Wolfinger, Herrn Dr. Claus Vielsack und Herrn Dr. Georg Bauer für besondere Leistungen eine Sondervergütung (Anerkennnisbonus) für das Jahr 2024 jeweils in der maximal zulässigen Höhe (30 % des jeweiligen Grundgehalts) zu zahlen. Dies beruhte jeweils auf folgenden Erwägungen:

- Das Ergebnisverbesserungsprogramm wurde unter Aufrechterhaltung der starken Marktposition und der Wachstumschancen des Unternehmens übererfüllt.
- Dem Vorstand gelang es das Unternehmen trotz eines volatilen Umfelds durch ein weit über den zu erwartenden Umfang hinausgehendes persönliches Engagement erfolgreich weiterzuentwickeln.
- Es war eine ungeplante Vorstandsvakanz auszugleichen.
- Erst in 2024 erkennbare strukturelle Schwächen in bestimmten Unternehmensbereichen wurden aufgeholt und ausgeglichen.
- Trotz globaler holistischer Herausforderungen gelang das Zusammenführen der relevanten Interessenslagen der Stakeholder der Gesellschaft.

Herr Dr. Siegle erhielt gemäß Vereinbarung im Aufhebungsvertrag keinen Anerkennnisbonus für 2024.

(7) Entwicklung der Aktienoptionen

Der Aufsichtsrat hat unter dem Vergütungssystem 2021 noch nicht von der Möglichkeit Gebrauch gemacht, statt SARs Aktienoptionsrechte zu gewähren. Soweit die Vorstandsmitglieder noch über Aktienoptionen verfügen, handelt es sich um nach dem alten, im Vergütungsbericht 2023 beschriebenen, Vergütungssystem zugeteilte Optionen.

Die Aktienoptionen der einzelnen Mitglieder des Vorstands entwickelten sich im Geschäftsjahr 2024 wie folgt (§ 162 Abs. 1 Nr. 3 AktG):

Angaben in Stück oder €	Ausgabedatum	Ausübungspreis €	Ausübungsdatum	Stand 01.01.2024 Stück	Zugang Abgang Stück	Stand 31.12.2024 Stück
Marcus Wolfinger	25.01.2022	117,52	n/a	4.557	0	4.557
	08.03.2021	113,00	n/a	5.000	0	5.000
	23.01.2020	62,40	n/a	5.000	0	5.000
	15.01.2019	57,82	n/a	5.000	0	5.000
Dr. Robert Siegle*	25.01.2022	117,52	n/a	2.500	-2.500	0
	08.03.2021	113,00	n/a	2.500	-2.500	0
	23.01.2020	62,40	n/a	2.500	-2.500	0
	15.01.2019	57,82	n/a	2.500	-2.500	0
Dr. Claus Vielsack	25.01.2022	117,52	n/a	2.500	0	2.500
	08.03.2021	113,00	n/a	2.500	0	2.500
	23.01.2020	62,40	n/a	2.500	0	2.500
	15.01.2019	57,82	n/a	2.500	0	2.500

* gemäß Aufhebungsvertrag sind die gewährten und noch nicht ausgeübten Aktienoptionen entschädigungslos verfallen.

(8) Clawback

Der Aufsichtsrat verfügt über die gesetzlichen Möglichkeiten der Beschränkung und Rückforderung der Vergütung, insbesondere über das Mittel der Herabsetzung nach § 87 Abs. 2 AktG.

Des Weiteren verfügt der Aufsichtsrat über die Möglichkeit, variable Vergütungsbestandteile zurückzufordern, sofern diese auf Grundlage falscher Daten zu Unrecht ausbezahlt wurden. 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.

Eine Rückforderung von variablen Vergütungsbestandteilen erfolgte im Jahr 2024 nicht, da es hierfür keinen Anlass gab.

(9) Strategiebezug (§ 162 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 AktG)

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

Das Vergütungssystem setzt hierzu Anreize, die im Einklang mit dieser Geschäftsstrategie stehen und diese unterstützen. So beziehen sich die finanziellen Ziele der kurzfristigen variablen Vergütung (STI) auf die Leistungskategorie des Konzern-EBITDA, womit die Ausrichtung auf Profitabilität und Generierung von Effizienzen gefördert wird. Mittels der langfristigen Vergütung (LTI) werden darüber hinaus aufgrund ihrer Laufzeit von mindestens vier Jahren, der Performancegrundlagen von Konzernumsatz und Konzern-EBITDA sowie einer Steigerung des XETRA Kurses, Anreize zur langfristigen Profitabilität und operativen Verbesserungen gesetzt. Des Weiteren unterstützen die nichtfinanziellen Ziele im Rahmen des LTI, welche insbesondere auch soziale und ökologische Aspekte umfassen, die diesbezügliche strategische Weiterentwicklung von STRATEC. Besonderen Strategiebezug weist dabei auch die Ermessenkomponenten im Rahmen der MVV auf. Hier wurden ein Fokus auf die Weiterentwicklung der Unternehmensstrategie, insbesondere auf die konkrete Ausformulierung und Weiterentwicklung der strategischen Ziele, die Säulen der Strategie sowie der strategischen Impulsgeber ("Enabler") gelegt. Schließlich tragen ein wettbewerbsfähiges Jahresgehalt, die Nebenleistungen sowie die gewählte Altersversorgung dazu bei, qualifizierte Führungskräfte zu gewinnen und diese nachhaltig an STRATEC zu binden.

(10) Begrenzungen (CAP)

Im Zusammenhang mit den variablen Vergütungsbestandteilen bestehen Regelungen, die sowohl die Komponenten einzeln als auch in Kombination bezüglich Wert und Grad der Zielerreichung begrenzen. Bezüglich weiterer Einzelheiten hierzu verweisen wir auf unsere Ausführungen zu „(3) Bestandteile des Vergütungssystems 2021“ in diesem Abschnitt. Darüber hinaus besteht für die für ein Geschäftsjahr zu gewährende **Gesamtvergütung** (Summe aller für das Geschäftsjahr aufgewendeten Vergütungsbeiträge unabhängig davon, ob diese in diesem Geschäftsjahr oder zu einem späteren Zeitpunkt ausbezahlt werden) eine **Maximalvergütung**. Diese beträgt dabei für einfache Mitglieder des Vorstands 1.800.000 € sowie für den Vorsitzenden des Vorstands 2.500.000 € pro entsprechendem Geschäftsjahr.

Die nachfolgende Tabelle gibt eine Übersicht sowohl über die betragsmäßige Begrenzung je Vergütungsbestandteil als auch über die anwendbare Maximalvergütung für das **Geschäftsjahr 2024**.

	Marcus Wolfinger			Dr. Robert Siegle		
	Ist in T€	CAP in T€	+ /- in T€	Ist in T€	CAP in T€	+ /- in T€
Begrenzungen je Bestandteile						
Jahresgrundgehalt	341	341	0	176	176	0
Nebenleistungen	23	23	0	8	8	0
Altersversorgung	107	107	0	93	93	0
Short Term Incentive	298	670	372	69	500	431
Long Term Incentive						
- MVV (2024)	248	248	0	204	204	0
- Aktienwertsteigerungsrechte*	252	700	448	19	300	281
Anerkennnisbonus	102	102	0	79	79	0
Maximalvergütung	870	2.500	1.630	425	1.800	1.375

	Dr. Claus Vielsack			Dr. Georg Bauer		
	Ist in T€	CAP in T€	+ /- in T€	Ist in T€	CAP in T€	+ /- in T€
Begrenzungen je Bestandteile						
Jahresgrundgehalt	256	256	0	201	201	0
Nebenleistungen	12	12	0	12	12	0
Altersversorgung	68	68	0	20	20	0
Short Term Incentive	222	500	278	188	500	312
Long Term Incentive						
- MVV (2024)	204	204	0	204	204	0
- Aktienwertsteigerungsrechte*	126	300	174	111	300	189
Anerkennnisbonus	77	77	0	50	50	0
Maximalvergütung	635	1.800	1.165	470	1.800	1.330

* Gemäß einschlägiger Optionsberechnungsmethoden ermittelter beizulegender Zeitwert im Zeitpunkt der Gewährung.

(11) Gewährte und geschuldete Vergütung

Die nachfolgenden Tabellen zeigen die den Mitgliedern des Vorstands in den Berichtsjahren 2023 und 2024 gewährte und geschuldete Vergütung gemäß § 162 Abs. 1 Satz 1 AktG. Demnach enthalten die Tabellen alle Beträge, die den einzelnen Mitgliedern des Vorstands im Berichtszeitraum tatsächlich zugeflossen sind (gewährte Vergütung) beziehungsweise alle rechtlich fälligen, aber bisher nicht zugeflossenen Vergütungen (geschuldete Vergütung).

Bezüglich der aufgewendeten Beträge im Zusammenhang mit der Alters-, Invaliditäts- und Hinterbliebenenversorgung als weiterer Bestandteil der festen Vergütung verweisen wir auf unsere Ausführungen im Abschnitt „(12) Regelungen zur regulären Beendigung der Tätigkeit als Vorstand“. Von einer Darstellung dieser Beträge in den nachfolgenden Tabellen wurde abgesehen.

Beim Short Term Incentive – STI, beim Long Term Incentive – LTI / MVV sowie der Sondervergütung werden dabei, wie bereits im Vorjahr (aber anders als noch im Vergütungsbericht 2022), die Auszahlungsbeträge in dem Berichtszeitraum angegeben, in dem die der Vergütung zugrundeliegenden Tätigkeit vollständig erbracht wurde. Dies bedeutet:

- Beim STI wird der für das Jahr 2024 im Jahr 2025 zu zahlende Betrag angegeben.
- Bei der MVV wird der Betrag der in 2025 erfolgenden Auszahlung der Tranche 2022 – 2024 angegeben. Bei Herrn Dr. Robert Siegle enthält der angegeben Betrag zusätzlich auch die in 2024 erfolgte pro rata Auszahlung der MVV der Tranchen 2023 bis 2026 und 2024 bis 2027.
- Beim Anerkennnisbonus wird der in 2025 auszahlende Betrag angegeben, der die besonderen Leistungen im Jahr 2024 honoriert.
- Bei den Aktienwertsteigerungsrechten (SARs) werden die SARs angegeben, deren Mindestwartezeit im Jahr 2024 abgelaufen ist. Werden diese SARs im Jahr 2024 ausgeübt und ausbezahlt, wird der tatsächliche Auszahlungsbetrag angegeben, ansonsten der geschätzte Wert der SARs. Werden die SARs erst nach dem Jahr 2024 ausbezahlt und weicht der tatsächliche Auszahlungsbetrag von dem geschätzten Wert der SARs ab, wird die Differenz in dem Vergütungsbericht des Auszahlungsjahres angegeben.

Marcus Wolfinger		2024	2023
		T€	T€
Feste Vergütung	Jahresgrundbetrag	341	320
	Nebenleistungen	23	22
Summe feste Vergütung		364	342
Variable Vergütung	Short Term Incentive*	400	342
	MVV 2022	136	143
	Long Term Incentive		
	- Aktienoptionen	0	0
	- Aktienwertsteigerungsrechte	0	0
Summe variable Vergütung		536	485
Gesamtvergütung		899	827
Relativer Anteil der festen Vergütung		40%	41%
Relativer Anteil der variablen Vergütung		60%	59%

Dr. Robert Siegle**		2024	2023
		T€	T€
Feste Vergütung	Jahresgrundbetrag	176	264
	Nebenleistungen	8	13
	Karenzentschädigung nachvertragliches Wettbewerbsverbot	242	0
	Abfindung	956	0
	Beteiligung Anwaltskosten gemäß Aufhebungsvertrag	5	0
	Summe feste Vergütung		1.387
Variable Vergütung	Short Term Incentive	148	263
	MVV***	120	117
	Long Term Incentive		
	- Aktienoptionen	-79	0
	- Aktienwertsteigerungsrechte	0	0
Summe variable Vergütung		189	380
Gesamtvergütung		1.576	657
Relativer Anteil der festen Vergütung		88%	42%
Relativer Anteil der variablen Vergütung		12%	58%

Dr. Claus Vielsack		2024	2023
		T€	T€
Feste Vergütung	Jahresgrundbetrag	256	235
	Nebenleistungen	12	10
Summe feste Vergütung		268	245
Variable Vergütung	Short Term Incentive*	299	254
	MVV 2022	86	90
	Long Term Incentive		
	- Aktienoptionen	0	0
	- Aktienwertsteigerungsrechte	0	0
Summe variable Vergütung		384	344
Gesamtvergütung		652	589
Relativer Anteil der festen Vergütung		41%	42%
Relativer Anteil der variablen Vergütung		59%	58%

Dr. Georg Bauer		2024	2023
		T€	T€
Feste Vergütung	Jahresgrundbetrag	201	180
	Nebenleistungen	12	11
Summe feste Vergütung		213	191
Variable Vergütung	Short Term Incentive*	238	193
	MVV 2022	0	0
	Long Term Incentive		
	- Aktienoptionen	0	0
	- Aktienwertsteigerungsrechte	0	0
Summe variable Vergütung		238	193
Gesamtvergütung		451	384
Relativer Anteil der festen Vergütung		47%	50%
Relativer Anteil der variablen Vergütung		53%	50%

* In diesem Posten ist auch der Anerkennnisbonus enthalten

** Herr Dr. Siegle ist zum 31.8.2024 ausgeschieden. Die hier aufgeführten, aus Anlass des Ausscheidens gewährten Leistungen sind zusätzlich im Einzelnen unter „(15) Leistung an frühere Vorstandsmitglieder“ dargestellt

*** Tranche 2022 – 2024 78.625 €, Tranche 2023 – 2026 37.825,00 €, Tranche 2024 – 2027 3.825,00 €. Für das Geschäftsjahr 2023 wurde dabei im Rahmen des MVV eine Zielerreichung in Höhe von 100% festgestellt. Für die gebundene Komponente – nur diese ist für Herrn Dr. Robert Siegle für die anteilige MVV-Komponente im Geschäftsjahr 2024 relevant – wurde für das Geschäftsjahr 2024 eine Zielerreichung in Höhe von 22,5% festgestellt.

(12) Regelungen zur regulären Beendigung der Tätigkeit als Vorstand

Im Rahmen der regulären Beendigung der Tätigkeit als Vorstand bestehen die folgenden Regelungen für die Mitglieder des Vorstands:

Altersversorgung – Die Mitglieder des Vorstands Marcus Wolfinger, und Dr. Claus Vielsack und das ehemalige Mitglied Herr Dr. Robert Siegle erhalten eine Versorgung von der STRATEC SE, wenn sie das Versorgungseintrittsalter, welches zwischen 60 bis 67 Jahren beträgt, erreichen und ihre Tätigkeit als Mitglied des Vorstands beendet haben. Die Versorgung wird dabei wahlweise als Einmalbetrag oder laufende lebenslange Rentenzahlung geleistet.

Diese Versorgungsansprüche bleiben in voller Höhe erhalten, wenn dem Vorstandsmitglied während der aktuellen Amtszeit entweder kein Angebot für eine weitere Amtszeit oder ein Angebot für eine weitere Amtszeit mit ungünstigeren Bedingungen unterbreitet wird. Sollte Herr Marcus Wolfinger regulär aus einem anderen als den vorgenannten Gründen ausscheiden, wird sein Beitrag zur Altersvorsorge für das laufende Jahr und die beiden auf das Ausscheiden folgenden Jahre weiter geleistet. Gleiches gilt gemäß Aufhebungsvertrag für Herrn Dr. Robert Siegle.

Darüber hinaus besteht für Herrn Marcus Wolfinger eine Direktzusage, die ungekürzt fortbesteht, sofern Herr Wolfinger während der aktuellen Amtszeit entweder kein Angebot für eine weitere Amtszeit oder aber ein Angebot für eine weitere Amtszeit mit ungünstigeren Bedingungen unterbreitet wird. Schließlich bestehen für Herrn Wolfinger zwei Direktversicherungen. Die dazugehörigen Anwartschaften bleiben in voller Höhe erhalten, sofern Herr Wolfinger während der aktuellen Amtszeit entweder kein Angebot für eine weitere Amtszeit oder aber ein Angebot für eine weitere Amtszeit mit ungünstigeren Bedingungen unterbreitet wird.

Die Finanzierung der Versorgungsansprüche erfolgt durch die STRATEC SE sowohl mittel- als auch unmittelbar. Zusätzlich zu den genannten Leistungen wurde mit Herrn Marcus Wolfinger noch eine lebenslange Versorgung der Hinterbliebenen vereinbart.

Herrn Dr. Georg Bauer wurde für die Altersversorgung eine jährliche Zuwendung in Höhe von 20 T€ gewährt.

Im Geschäftsjahr 2024 betrug der Dienstzeitaufwand nach IAS 19 (Leistungen an Arbeitnehmer), für Herrn Marcus Wolfinger 107 T€ (Vorjahr: 174 T€), für Herrn Dr. Robert Siegle 93 T€ (Vorjahr: 112 T€), für Herrn Dr. Claus Vielsack 68 T€ (Vorjahr: 30 T€) sowie für Herrn Dr. Georg Bauer 20 T€ aufgewendet. Die nach IAS 19 (Leistungen an Arbeitnehmer) ermittelten Barwerte der bis zum 31. Dezember 2024 aus denen im Rahmen der Altersversorgung zugesagten Leistungen erworbenen Kapitalansprüche betragen für Herrn Marcus Wolfinger 1.572 T€ (Vorjahr: 1.479 T€) für Herrn Dr. Robert Siegle 1.256 T€ (Vorjahr: 1.013 T€) und für Herrn Dr. Claus Vielsack 406 T€ (Vorjahr: 356 T€). Die tatsächlichen Leistungen können dabei höher oder niedriger ausfallen als dargestellt.

Nachvertragliches Wettbewerbsverbot – Für die Dauer des nachvertraglichen Wettbewerbsverbots von 24 Monaten erhält jedes Mitglied des Vorstands für die ersten zwölf Monate eine Entschädigung in Höhe von 75% und für die darauffolgenden zwölf Monate eine Entschädigung in Höhe von 50% seiner zuletzt gewährten Jahresgesamtvergütung. Auf die Einhaltung des nachvertraglichen Wettbewerbsverbotes kann von Seiten der STRATEC SE bedingt (für die Monate 13 bis 24) verzichtet werden.

Aktienwertsteigerungsrechte – Die den Mitgliedern des Vorstands gewährten Aktienwertsteigerungsrechte werden zum Zeitpunkt der regulären Beendigung entsprechend der zum Ende der Laufzeit geltenden Bedingungen abgerechnet, sofern die Auszahlungshürden zu diesem Zeitpunkt erreicht sind. Ein Auszahlungsverlangen kann dabei frühestens einen Monat vor und spätestens drei Monate nach dem Tag der Beendigung geltend gemacht werden.

MVV – Im Fall der Beendigung des Anstellungsverhältnisses vor Ablauf der vierjährigen Performance Periode wird der Auszahlungsbetrag nach der Laufzeit des Anstellungsverhältnisses pro rata temporis ermittelt und abgerechnet und innerhalb von zwei Monaten ab der Beendigung des Anstellungsverhältnisses ausgezahlt.

STI – Im Falle der Beendigung des Anstellungsverhältnisses während des laufenden Geschäftsjahres wird die auf das Geschäftsjahr bezogene erfolgsabhängige Vergütung (STI) zeitanteilig ermittelt und ausgezahlt.

(13) Regelungen zur vorzeitigen Beendigung der Tätigkeit als Vorstand

Im Rahmen der vorzeitigen Beendigung der Tätigkeit als Vorstand bestehen die folgenden Regelungen für die Mitglieder des Vorstands:

Abfindungen – Die Vorstandsverträge sind auf feste Zeit geschlossen. Im Fall einer vorzeitigen einvernehmlichen Beendigung des Vorstandsvertrags ohne einen zur Kündigung berechtigenden wichtigen Grund ist eine Abfindung maximal in Höhe von zwei Jahresvergütungen zu leisten (Abfindungs-Cap). Für die Berechnung der Höchstgrenze wird auf die für das abgelaufene Geschäftsjahr gewährte Gesamtvergütung abgestellt. Zahlungen aufgrund des nachvertraglichen Wettbewerbsverbot können dabei angerechnet werden. Im Falle eines „Change of Control“ steht den Vorstandsmitgliedern ein Sonderkündigungsrecht zu. Machen sie hiervon Gebrauch erhalten sie eine Abfindung in Höhe von 150% des Abfindungs-Caps. Mit Herrn Dr. Bauer wurden keine Regelungen zum Change-of-Control getroffen.

Nachvertragliches Wettbewerbsverbot – Für die Dauer des nachvertraglichen Wettbewerbsverbots von 24 Monaten erhält jedes Mitglied des Vorstands für die ersten zwölf Monate eine Entschädigung in Höhe von 75% und für die darauffolgenden zwölf Monate eine Entschädigung in Höhe von 50% seiner zuletzt gewährten Jahresgesamtvergütung. Auf die Einhaltung des nachvertraglichen Wettbewerbsverbotes kann von Seiten der STRATEC SE bedingt (für die Monate 13 bis 24) verzichtet werden.

Altersversorgung – Die Versorgungsansprüche der Mitglieder des Vorstands Marcus Wolfinger und Dr. Claus Vielsack bleiben in voller Höhe erhalten, wenn die Amtsniederlegung und Kündigung aufgrund einer Änderung der Beteiligungsverhältnisse (change of control) erfolgt oder das Vorstandsmitglied aufgrund Invalidität ausscheidet. Die Versorgungsansprüche von Herrn Marcus Wolfinger bleiben zudem in voller Höhe bestehen, wenn er aufgrund Krankheit ausscheidet. Sollten Herrn Marcus Wolfinger vorzeitig aus einem anderen als den vorgenannten Gründen ausscheiden, werden seine Beiträge zur Altersvorsorge für das laufende Jahr und die beiden auf das Ausscheiden folgenden Jahre weiter geleistet. Darüber hinaus besteht für Herrn Marcus Wolfinger eine Direktzusagen, die ungekürzt fortbestehen, sofern Herr Wolfinger sein Amt aufgrund einer Änderung der Beteiligungsverhältnisse (change of control) niederlegt und kündigt. Schließlich bestehen für Herrn Wolfinger zwei Direktversicherungen. Die dazugehörigen Anwartschaften bleiben in voller Höhe erhalten, wenn Herr Wolfinger sein Amt aufgrund einer Änderung der Beteiligungsverhältnisse (change of control) niederlegt und kündigt oder wegen Invalidität ausscheidet.

Dauerhafte Erwerbsunfähigkeit und Tod – Wird der Vorstand während der Dauer des Anstellungsvertrags dauerhaft erwerbsunfähig, so endet der Anstellungsvertrag drei Monate nach Ende des Monats, in dem die dauernde Arbeitsunfähigkeit festgestellt wurde. Die Vergütung bemisst sich danach entsprechend den Regelungen der regulären Beendigung der Tätigkeit im Vorstand. Stirbt der Vorstand während der Dauer des Anstellungsvertrags, so haben seine Hinterbliebenen Anspruch auf unverminderte Fortzahlung der Vergütung für den

Sterbemonat und die sechs folgenden Monate, jedoch längstens bis zu einem vom Ableben des Vorstands unabhängigen Ende des Anstellungsvertrags.

Aktienwertsteigerungsrechte – Die den Mitgliedern des Vorstands gewährten Aktienwertsteigerungsrechte werden zum Zeitpunkt der vorzeitigen Beendigung entsprechend der zum Ende der Laufzeit geltenden Bedingungen abgerechnet, sofern die Auszahlungshürden zu diesem Zeitpunkt erreicht sind. Ein Auszahlungsverlangen kann dabei frühestens einen Monat vor und spätestens drei Monate nach dem Tag der Beendigung geltend gemacht werden.

MVV – Im Fall der Beendigung des Anstellungsverhältnisses vor Ablauf der vierjährigen Performance Periode wird der Zahlungsbetrag nach der Laufzeit des Anstellungsverhältnisses pro rata temporis ermittelt und abgerechnet und innerhalb von zwei Monaten ab der Beendigung des Anstellungsverhältnisses ausgezahlt.

STI – Im Falle der Beendigung des Anstellungsverhältnisses während des laufenden Geschäftsjahres wird die auf das Geschäftsjahr bezogene erfolgsabhängige Vergütung (STI) zeitanteilig ermittelt und ausgezahlt.

(14) Leistungen Dritter

Den Vorstandsmitgliedern wurden im Jahr 2024 von Dritten keine Leistungen im Hinblick auf ihre Tätigkeit als Vorstandsmitglied zugesagt oder gewährt.

(15) Leistungen an frühere Vorstandsmitglieder

Im Geschäftsjahr 2024 endete die Vorstandstätigkeit von Herrn Dr. Siegle durch Aufhebungsvertrag zum 31. August 2024 (Beendigungszeitpunkt). In diesem Zusammenhang wurden folgende Leistungen zugesagt und gewährt:

- Abfindung in Höhe von 956.901,61 € brutto.
- Bis zum Beendigungszeitpunkt Fortzahlung fixer Vergütungsbestandteile (monatliches Fixgehalt in Höhe von 22.000,00 € brutto, monatliche Zuschüsse zur Kranken und Pflegeversicherung).
- Zahlung eines zeitanteiligen STI für das Geschäftsjahr 2024.
- Eine bis zum Beendigungszeitpunkt anteilig ermittelte MVV, wobei für das Jahr 2024 die Berechnung auf der Grundlage der gebundenen Komponenten erfolgte.
- SARs für 2024 wurden zeitanteilig gekürzt. SARs für die Vergangenheit wurden pro rata temporis abgerechnet (Auszahlungsverlangen ausübbar bis zum Ablauf der Höchstlaufzeit).
- Entschädigungsloser Verfall nicht ausgeübter Stock Options.
- Karenzentschädigung für ein nachvertragliches Wettbewerbsverbot in Höhe von 60.480 € brutto monatlich (75 % der zuletzt gewährten Gesamtvergütung) für ein Jahr ab dem Beendigungszeitpunkt.

- Zudem wurden/werden Beiträge zur betrieblichen Altersversorgung für das restliche Jahr 2024 und die Jahre 2025 und 2026 fortgeführt.
- Beteiligung Anwaltskosten.

(16) Übereinstimmung mit dem Vergütungssystem

Es gab im Jahr 2024 keine Abweichungen vom Vergütungssystem.

C. VERGÜTUNG DER MITGLIEDER DES AUFSICHTSRATS

Die Vergütung des Aufsichtsrats ist in § 13 der Satzung der STRATEC SE geregelt und trägt der Verantwortung und dem Tätigkeitsumfang der Aufsichtsratsmitglieder sowie der wirtschaftlichen Lage und dem Erfolg des Unternehmens Rechnung.

Mit Beschluss der Hauptversammlung am 17. Mai 2023 wurde § 13 der Satzung der STRATEC SE geändert. Die Änderung der Satzung wurde am 3. Juli 2023 in das Handelsregister eingetragen. Die Änderung wird mit Beginn des nach der Eintragung folgenden Geschäftsjahrs und damit ab dem 1. Januar 2024 wirksam.

Jedes Aufsichtsratsmitglied erhält für jedes Geschäftsjahr eine fixe Vergütung von 40 T€. Der Vorsitzende des Aufsichtsrats erhält das Doppelte und der stellvertretende Vorsitzende das Eineinhalbfache der fixen Vergütung.

Aufsichtsratsmitglieder, die nur während eines Teils des Geschäftsjahrs dem Aufsichtsrat angehört haben, erhalten für jeden angefangenen Monat ihrer Tätigkeit ein Zwölftel der Vergütung.

Ferner erhält jedes Aufsichtsratsmitglied für seine persönliche Teilnahme an einer Sitzung des Aufsichtsrats ein Sitzungsgeld von 1 T€. Sollten mehrere Sitzungen am selben Tag stattfinden, wird das Sitzungsgeld nur einmal vergütet. Das Sitzungsgeld ist auf maximal sechs Sitzungen für jedes Geschäftsjahr begrenzt.

Bildet der Aufsichtsrat einen oder mehrere Ausschüsse, erhält jedes Ausschussmitglied eine fixe Vergütung von 5 T€.

Die fixe Vergütung und das Sitzungsgeld werden mit Ablauf des jeweiligen Geschäftsjahrs zur Zahlung fällig.

Darüber hinaus erstattet die Gesellschaft jedem Aufsichtsratsmitglied die durch die Ausübung seines Amtes notwendigen und angemessenen Auslagen sowie die etwaige auf seine Vergütung und seinen Auslagenersatz entfallende Umsatzsteuer.

Die Mitglieder des Aufsichtsrats können im Interesse der Gesellschaft, in eine von dieser in angemessener Höhe unterhaltenen Vermögensschaden-Haftpflichtversicherung einbezogen werden. Die Prämien hierfür übernimmt die Gesellschaft.

Die nachfolgenden Tabellen zeigen die den Mitgliedern des Aufsichtsrats in den Geschäftsjahren 2024 und 2023 gewährte und geschuldete Vergütung gemäß § 162 Abs. 1 Satz 1 AktG.

Prof. Dr. Georg Heni	2024		2023	
	T€	Anteil	T€	Anteil
Fixum	80	83%	50	88%
Sitzungsentgelt	16	17%	7	12%
- davon Teilnahme an Ausschusssitzungen	10		2	
Summe	96	100%	57	100%

Mitglied des Aufsichtsrats seit dem 20. Mai 2022

Vorsitzender des Aufsichtsrats seit dem 20. Mai 2022

Stellvertretender Vorsitzender des Prüfungsausschusses seit dem 21. Juni 2022

Vorsitzender des Vergütungskomitees seit dem 18. Dezember 2023

Dr.-Ing. Frank Hiller	2024		2023	
	T€	Anteil	T€	Anteil
Fixum	60	79%	37	84%
Sitzungsentgelt	16	21%	7	16%
- davon Teilnahme an Ausschusssitzungen	10		2	
Summe	76	100%	44	100%

Mitglied des Aufsichtsrats seit dem 29. Mai 2019

Stellvertretender Vorsitzender des Aufsichtsrats seit dem 26. November 2020, zuvor

Vorsitzender des Aufsichtsrats seit dem 29. Mai 2019

Mitglied des Prüfungsausschusses seit dem 28. Januar 2021, Vorsitzender des

Prüfungsausschusses seit dem 17. Mai 2024

Mitglied des Vergütungskomitees seit dem 18. Dezember 2023

Dr. Rolf Vornhagen	2024		2023	
	T€	Anteil	T€	Anteil
Fixum	40	78%	25	78%
Sitzungsentgelt	11	22%	7	22%
- davon Teilnahme an Ausschusssitzungen	5		2	
Summe	51	100%	32	100%

Mitglied des Aufsichtsrats seit dem 21. Juli 2020

Vorsitzender und Mitglied des Prüfungsausschusses seit dem 28. Januar 2021, Ausgeschieden

zum 17. Mai. 2024

Dr. med. Patricia Geller	2024		2023	
	T€	Anteil	T€	Anteil
Fixum	40	71%	25	83%
Sitzungsentgelt	16	29%	5	17%
- davon Teilnahme an Ausschusssitzungen	10		1	
Summe	56	100%	30	100%

Mitglied des Aufsichtsrats seit dem 10. Juni 2022

Mitglied des Prüfungsausschusses seit dem 17. Mai 2024

Mitglied des Vergütungskomitees seit dem 18. Dezember 2023

D. VERGLEICHENDE DARSTELLUNG DER ERTRAGSENTWICKLUNG UND DER JÄHRLICHEN VERÄNDERUNG DER VERGÜTUNG

(1) Entwicklung der relevanten Kennzahlen

Wie unter „B. VERGÜTUNG DER MITGLIEDER DES VORSTANDS“ erläutert, hängt die variable Vergütung des Vorstands im Wesentlichen von der kurz- bis mittelfristigen Entwicklung der Ergebniskennzahlen Konzernumsatz, Konzern-EBITDA sowie einer langfristigen Entwicklung des XETRA-Aktienkurses der STRATEC SE ab. Ergänzend dazu wird gemäß § 162 Abs. 1 Satz 2 Nr. 2 AktG die Entwicklung des Jahresüberschusses der STRATEC SE gemäß Handelsgesetzbuch (HGB) dargestellt. Gemäß den Erleichterungsvorschriften des § 26j EGAktG wird dabei bei der durchschnittlichen Vergütung der Arbeitnehmer der Vergleichszeitraum nicht über die letzten fünf Geschäftsjahre dargestellt, sondern nur für die Zeit ab dem Geschäftsjahr 2021.

Die nachfolgende Tabelle stellt gemäß § 162 Abs. 1 Satz 2 Nr. 2 AktG die Veränderung der für die variable Vergütung des Vorstands zugrundeliegenden Ergebniskennzahlen sowie die Veränderung des Jahresüberschusses gemäß HGB dar:

	2024 ggü. 2023	2023 ggü. 2022	2022 ggü. 2021
Konzernumsatz	-3%	-3%	-4%
Konzern-EBITDA	17%	-31%	-13%
Jahresüberschuss HGB	-35%	-33%	28%

Der XETRA-Aktienkurs der STRATEC SE entwickelte sich in dem für die variable Vergütung des Vorstands maßgebenden Zeitraum wie folgt:

	31.12.2024	31.12.2023	31.12.2022	31.12.2021
XETRA-Aktienkurs	29,80 €	45,55 €	81,80 €	137,80 €

(2) Entwicklung der jährlichen Vergütung

Vergütung der Mitglieder des Vorstands

Die in der nachfolgenden Tabelle enthaltene Vergütung der Mitglieder des Vorstands bildet die im Berichtszeitraum gewährte und geschuldete Vergütung des jeweiligen Mitglieds des Vorstands ab und entspricht damit den in den Vergütungstabellen für den im Sinne des § 162 Abs. 1 Satz 1 AktG angegebenen Werten (nach Maßgabe der unter B. Ziffer 11 dargestellten, seit dem Vergütungsbericht 2023 verwendeten Methodik, wonach variable Vergütungsbestandteile dem Jahr zugerechnet werden, in dem die zu Grunde liegende Leistung vollständig erbracht wurde, auch wenn die Auszahlung erst später erfolgt)

	2024 ggü. 2023	2023 ggü. 2022	2022 ggü. 2021
Marcus Wolfinger	8,8%	-59,3%	0,4%
Dr. Robert Siegle	139,9%	-49,7%	-0,2%
Dr. Claus Vielsack	10,7%	-50,1%	0,5%
Dr. Georg Bauer	17,2%	n.a.	n.a.

Vergütung der amtierenden Mitglieder des Aufsichtsrats

	2024 ggü. 2023	2023 ggü. 2022	2022 ggü. 2021
Prof. Dr. Georg Heni	68,4%	46,2%	n/a
Dr.-Ing. Frank Hiller	72,7%	0,0%	4,8%
Dr. Rolf Vornhagen	59,4%	0,0%	6,7%
Dr. med. Patricia Geller	86,7%	57,9%	n/a

Aufgrund von Veränderungen im Aufsichtsrat im Geschäftsjahr 2022 wird zu Zwecken der besseren Vergleichbarkeit in der nachfolgenden Tabelle die prozentuale Veränderung der Vergütung (bestehend aus Fixum und Sitzungsentgelt) sämtlicher Mitglieder des Aufsichtsrats, die anteilig oder durchgängig im Geschäftsjahr 2023 und 2022 Mitglied des Aufsichtsrats waren, dargestellt.

	2024 ggü. 2023	2023 ggü. 2022	2022 ggü. 2021
Sämtliche Mitglieder des Aufsichtsrats	71,2%	3,2%	21,5%

Durchschnittliche Vergütung der Arbeitnehmer der STRATEC SE

Für den Vergleich mit der Entwicklung der durchschnittlichen Vergütung der Arbeitnehmer wird, wie im Vorjahr, für 2024 auf die durchschnittliche Vergütung der Belegschaft der STRATEC SE, ohne Berücksichtigung von Sonderzahlungen wie etwa einem Inflationsausgleich oder Aktienoptionen, abgestellt. Dabei wurde auf die Vergütung aller Vollzeitbeschäftigten, die während des gesamten Vergleichszeitraums angestellt waren, abgestellt. Auszubildende, Studierende, überlassene Arbeitnehmer sowie Mitarbeiter in Altersteilzeit wurden dabei nicht berücksichtigt.

	2024 ggü. 2023	2023 ggü. 2022	2022 ggü. 2021
Vergütung Mitarbeiter der STRATEC SE	3,7%	3,6%	2,2%

Die zugrundeliegende durchschnittliche Vergütung der Mitarbeiter der STRATEC SE entwickelte sich dabei in absoluten Zahlen wie folgt:

	2024	2023	2022
Zugrundeliegende durchschnittliche Vergütung der Mitarbeiter der STRATEC SE	72 T€	70 T€	69 T€

Birkenfeld, am 16. Mai 2025

STRATEC SE

Für den Aufsichtsrat

Der Vorstand

Prof. Dr. Georg Heni
Vorsitzender des Aufsichtsrats

Marcus Wolfinger
Vorsitzender des Vorstands

Dr. Claus Vielsack
Mitglied des Vorstands

Dr. Georg Bauer
Mitglied des Vorstands

Vermerk des unabhängigen Wirtschaftsprüfers über die Prüfung des Vergütungsberichts nach § 162 Abs. 3 AktG

An die STRATEC SE, Birkenfeld

Prüfungsurteil

Wir haben den Vergütungsbericht der STRATEC SE, Birkenfeld, für das Geschäftsjahr vom 1. Januar bis zum 31. Dezember 2024 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 (09.2023)) durchgeführt. Unsere Verantwortung nach dieser Vorschrift und diesem Standard ist im Abschnitt „Verantwortung des Wirtschaftsprüfers“ unseres Vermerks weitergehend beschrieben. Wir haben als Wirtschaftsprüferpraxis die Anforderungen des IDW Qualitätsmanagementstandards: Anforderungen an das Qualitätsmanagement in der Wirtschaftsprüferpraxis (IDW QMS 1 (09.2022)) angewendet. Die Berufspflichten gemäß der Wirtschaftsprüferordnung und der Berufssatzung für Wirtschaftsprüfer / vereidigte Buchprüfer einschließlich der Anforderungen an die Unabhängigkeit haben wir eingehalten.

Verantwortung der gesetzlichen Vertreter und des Aufsichtsrats

Die gesetzlichen Vertreter und der Aufsichtsrat sind verantwortlich für die Aufstellung des Vergütungsberichts, einschließlich der dazugehörigen Angaben, der den Anforderungen des § 162 AktG entspricht. Ferner sind sie verantwortlich für die internen Kontrollen, die sie als notwendig erachten, um die Aufstellung eines Vergütungsberichts, einschließlich der dazugehörigen Angaben, zu ermöglichen, der frei von wesentlichen falschen Darstellungen aufgrund von dolosen Handlungen (d.h. Manipulationen der Rechnungslegung und Vermögensschädigungen) oder Irrtümern ist.

Verantwortung des Wirtschaftsprüfers

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

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

Saarbrücken, den 16. Mai 2025

PricewaterhouseCoopers GmbH
Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

Carsten Palm
Wirtschaftsprüfer

ppa. Johann Horz
Wirtschaftsprüfer