



STRATEC SE

Vergütungsbericht 2023

INHALT

A.	VORBEMERKUNGEN	3
B.	VERGÜTUNG DER MITGLIEDER DES VORSTANDS	4
	(1) Vergütungssystem	4
	(2) Bestandteile des Vergütungssystems	5
	(3) Anwendung des Vergütungssystems	9
	(4) Strategiebezug	10
	(5) Zielerreichung variabler Vergütungsbestandteile sowie Sondervergütung	11
	(6) Begrenzungen (CAP)	12
	(7) Gewährte und geschuldete Vergütung	13
	(8) Regelungen zur regulären Beendigung der Tätigkeit als Vorstand	16
	(9) Regelungen zur vorzeitigen Beendigung der Tätigkeit als Vorstand	17
C.	VERGÜTUNG DER MITGLIEDER DES AUFSICHTSRATS	18
D.	VERGLEICHENDE DARSTELLUNG DER ERTRAGSENTWICKLUNG UND DER JÄHRLICHEN VERÄNDERUNG DER VERGÜTUNG	20
	(1) Entwicklung der relevanten Kennzahlen	20
	(2) Entwicklung der jährlichen Vergütung	20

VERMERK DES UNABHÄNGIGEN WIRTSCHAFTSPRÜFERS ÜBER DIE
PRÜFUNG DES VERGÜTUNGSBERICHTS NACH § 162 ABS. 3 AKTG

A. VORBEMERKUNGEN

Gemäß den Vorgaben des § 162 AktG ist für das Geschäftsjahr 2023 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 2023 individuell gewährte und geschuldete Vergütung dar und erläutert diese. Es sei darauf hingewiesen, dass keine gewährte oder geschuldete Vergütung für ehemalige Mitglieder des Vorstands oder des Aufsichtsrats, wobei Herr Dr. Rudolf Eugster bis zu seinem Ausscheiden aus dem Aufsichtsrat im Geschäftsjahr 2022 nicht als ehemaliges Mitglied zählt, in den Geschäftsjahren 2023 und 2022 angefallen ist. Die im Geschäftsjahr 2022 Herrn Dr. Rudolf Eugster bis zu seinem Ausscheiden aus dem Aufsichtsrat am 22. Mai 2022 gewährte und geschuldete Vergütung betrug insgesamt 24 T€ wobei hiervon 21 T€ auf die fixe Vergütung sowie 3 T€ auf Sitzungsgelder entfielen.

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 2024, die über das Geschäftsjahr 2023 abstimmt. Der für das Geschäftsjahr 2022 erstellte und nach § 162 Abs. 3 AktG geprüfte Vergütungsbericht wurde mit Beschluss der Hauptversammlung am 17. Mai 2023 gebilligt. Änderungen an dem durch die Hauptversammlung am 20. Mai 2021 gebilligten Vergütungssystem wurden 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) Vergütungssystem

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 „neue“ Vergütungssystem mit großer Mehrheit gebilligt und wird seitdem auf sämtliche neu abzuschließenden, zu verlängernden bzw. zu ändernden Vorstandsdienstverträge angewendet. Die zum Zeitpunkt der Verabschiedung des „neuen“ Vergütungssystems bereits bestehenden Vorstandsdienstverträge genießen dabei, bis zum Ende der jeweils laufenden Bestellung, Bestandsschutz.

Dem Vorstand der STRATEC SE gehörten im Geschäftsjahr 2023 Herr Marcus Wolfinger, Herr Dr. Robert Siegle und Herr Dr. Claus Vielsack sowie mit Wirkung ab dem 1. Januar 2023 Herr Dr. Georg Bauer an. Aufgrund der jeweils vorzeitigen Bestellung von Herrn Marcus Wolfinger, Herrn Dr. Robert Siegle sowie Herrn Dr. Claus Vielsack zum Vorstand für weitere fünf Jahre wurden die Vorstandsdienstverträge mit Wirkung ab dem 1. Januar 2023 unter Anwendung des „neuen“ Vergütungssystems jeweils neu geschlossen. Die Erläuterungen in diesem Vergütungsbericht beziehen sich folglich, in Bezug auf das Geschäftsjahr 2023, auf das „neue“ Vergütungssystem, welches gemäß § 120a Abs. 2 AktG auf der Internetseite der Gesellschaft (www.stratec.com) im Bereich „Investors“ dargestellt wird.

(2) Bestandteile des Vergütungssystems

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 die Short Term Incentive (STI) als auch die Long Term Incentive (LTI), welche wiederum eine mittelfristige Vergütung (MVV) als auch eine langfristige aktienkursbasierte Vergütung (LAV) beinhaltet. 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 (Service-Kosten) und den Nebenleistungen. Ohne Berücksichtigung der betrieblichen Altersversorgung, eines etwaigen Anerkennungsbonus 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.

Feste Vergütungsbestandteile – Diese umfassen eine fixe, auf das Gesamtjahr bezogene Barvergütung (Jahresgrundgehalt), welche in zwölf monatlichen Raten ausbezahlt wird. Ferner umfasst dieser Vergütungsbestandteil Nebenleistungen wie die Bereitstellung eines angemessenen Personenkraftwagens, eine Vermögensschadenhaftpflichtversicherung mit Selbstbehalt, eine Unfallversicherung sowie Zuschüsse zur Kranken- und Pflegeversicherung. Darüber hinaus umfasst dieser Vergütungsbestandteil einzelvertragliche Regelungen bezüglich der Alters-, Invaliditäts- und Hinterbliebenenversorgung. Bezüglich der Einzelheiten hierzu verweisen wir auf unsere Ausführungen in Abschnitt „(8) Regelungen zur regulären Beendigung der Tätigkeit als Vorstand“.

Variabler Vergütungsbestandteil (Short Term Incentive – STI) – Dieser umfasst einen leistungsabhängigen Bonus mit einem einjährigen Bemessungszeitraum. Grundlage hierfür ist die Erreichung eines bestimmten Konzern-EBITDA des STRATEC-Konzerns, wobei sowohl eine Mindestgröße des Konzern-EBITDA (Sockelbetrag), ab welcher die STI gewährt, als auch die Zielgröße des Konzern-EBITDA (übersteigender Betrag) bei einer 100%igen Zielerreichung festgelegt wird. Der STI beträgt dabei, bei einer 100%igen Zielerreichung, für einfache Mitglieder des Vorstands 250.000 € sowie für den Vorsitzenden des Vorstands 335.000 € pro Jahr. Der STI ist für einfache Mitglieder des Vorstands auf 500.000 € sowie für den Vorsitzenden des Vorstands auf 670.000 € pro Jahr begrenzt. Sofern sich bei der Ermittlung des STI ein negativer Betrag ergeben sollte beträgt die STI 0 €. Die Auszahlung der STI erfolgt am Tag nach der Hauptversammlung der STRATEC SE, welche über die Ergebnisverwendung für das betreffende Geschäftsjahr beschließt. Es können jedoch im

Einvernehmen zwischen Vorstand und Aufsichtsrat monatliche Vorauszahlungen vorgenommen werden. Die Möglichkeit der Vorauszahlungen wurde im Geschäftsjahr 2023 in Anspruch genommen.

Variabler Vergütungsbestandteil (Long Term Incentive – LTI / MVV) – Dieser beinhaltet zu gleichen Teilen eine gebundene Komponente, eine individuelle Komponente (persönliche Zielvorgaben für die laufende Periode) und eine Ermessenskomponente, wobei sich die gebundene Komponente aus zwei Subkomponenten zusammensetzt. Die festgelegten Zielvorgaben für die gebundenen Komponenten sind dabei an die Steigerung von Konzernumsatz sowie Konzern-EBITDA gekoppelt. Für eine 100%ige Zielerreichung wird hierbei ein durchschnittliches jährliches prozentuales Wachstum über den Zeitraum der MVV, welcher vier Geschäftsjahre ab der Gewährung beträgt, vorgegeben. Für die individuelle Komponente werden vom Aufsichtsrat mit den Mitgliedern des Vorstands sowohl Einzel- als auch Gesamtziele vereinbart, welche insbesondere auch Zielgrößen in Bezug auf nichtfinanzielle Leistungsindikatoren beinhalten. Die Zielerreichung für die MVV bemisst sich darüber hinaus in der zeitlichen Dimension jeweils aus der Erreichung der festgelegten Zielvorgaben für das laufende Geschäftsjahr und der drei Folgejahre sowie einem Zielbonus, d.h. dem Betrag, der im Fall einer 100%igen Zielerreichung aller Komponenten ausgezahlt wird. Die Zielerreichung einzelner Komponenten ist prozentual je Komponente (gebundene Komponente 50% - 200%, Ermessenskomponente 0% - 200%) als auch vom Betrag jährlich sowie insgesamt begrenzt. Die betragsmäßige Begrenzung der LTI / MVV beträgt dabei für einfache Mitglieder des Vorstands 51 T€ jährlich sowie 204 T€ insgesamt sowie für den Vorsitzenden des Vorstands 62 T€ jährlich sowie 248 T€ insgesamt. Des Weiteren erfolgt die Berücksichtigung der gebundenen Komponenten nur, sofern das Vier-Jahres-Gesamtziel bei Anwendung der Untergrenzen und CAP von mindestens 50% erreicht wurde. Die Auszahlung der MVV erfolgt am Tag 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 2023 gewährten MVV im Jahr 2027.

Variable Vergütungsbestandteile (Long Term Incentive – LTI / LAV) – Diese beinhaltet sowohl schuldrechtliche Vereinbarungen, bei denen sich die Zahlungen an der langfristigen Aktienkursentwicklung orientieren, ohne dass eine tatsächliche Lieferung physischer bzw. tatsächlicher Aktien erfolgt (**Aktienwertsteigerungsrechte**) als auch **Aktioptionen**, wobei nach Wahl des Aufsichtsrats diese nur bis zu einem Viertel der Aktienwertsteigerungsrechte ausgegeben werden können. 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 grundsätzlich wie folgt ausgestaltet:

Die Rechte beziehen sich auf eine zu leistende Zahlung der Gesellschaft an das Mitglied des Vorstands, wobei die Höhe der zu leistenden Zahlung 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 wird. Die Laufzeit soll dabei, gerechnet vom Ausgabestichtag, sieben Jahre betragen (Höchstlaufzeit), wobei eine

erstmalige Auszahlung des Werts der Wertsteigerungsrechte frühestens nach einer „Mindestwartezeit“ von vier Jahren verlangt werden kann. Bei einer Auszahlung vor Ende der Laufzeit der Rechte (vorzeitiges Auszahlungsverlangen) verkürzt sich die Laufzeit der Rechte entsprechend. Sofern das Ende der Laufzeit auf einen Zeitpunkt fallen sollte, welcher innerhalb von 30 Börsenhandelstagen vor dem Termin der Veröffentlichung von Quartals- oder Jahresabschlusszahlen liegt, verlängert sich die Laufzeit bis zum ersten Börsenhandelstag nach Ablauf dieses Zeitfensters. Ein vorzeitiges Auszahlungsverlangen muss schriftlich erfolgen und darf nicht innerhalb des vorgenannten Zeitfensters liegen. 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 Ausgabestichtags (Bezugskurs) zu ermitteln, wobei die jährliche Kurssteigerung der Bezugsaktie – ohne dass die Kursentwicklung innerhalb der Laufzeit zu berücksichtigen ist – mindestens 5%, bezogen auf die Mindestwartezeit damit mindestens 20%, betragen muss (Auszahlungshürde). Die Höhe des Auszahlungsanspruchs nach Ablauf der Mindestwartezeit bzw. am Ende der Laufzeit vorausgesetzt, dass die Auszahlungshürde erreicht wird, errechnet sich, sofern der Aufsichtsrat hiervon nichts Abweichendes bestimmt, als 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:

Die gewährten Aktienoptionen können vollständig frühestens nach Ablauf einer Wartezeit von vier Jahren sowie unter Erfüllung folgender Marktbedingungen ausgeübt werden:

- Steigerung des Preises der STRATEC-Aktie zwischen dem Gewährungstag und dem Tag des Ablaufs der Wartezeit um mindestens 20% gegenüber dem Ausübungspreis.
- Wird dieses Erfolgsziel nach Ablauf der Wartezeit von vier Jahren nicht erreicht, so können die gewährten Aktienoptionen bis zu deren Laufzeitende ausgeübt werden, wenn der Schlusskurs der STRATEC-Aktie am letzten Börsenhandelstag im elektronischen Handelssystem der Frankfurter Wertpapierbörse (XETRA) an dem Tag, der dem jeweiligen Ausübungstag vorausgeht, seit dem Tag der Ausgabe der Aktienoptionen pro vollendetem Kalendermonat um durchschnittlich 0,417% des Ausübungspreises gestiegen ist.

Nach Ablauf der Laufzeit von sieben Jahren nach Gewährung verfallen die Aktienoptionsrechte entschädigungslos.

Darüber hinaus besteht eine Begrenzung insofern, wenn an dem Börsenhandelstag vor dem Tag der Ausübung der Aktienoptionen der Schlusskurs der STRATEC-Aktie im elektronischen

Handelssystem der Frankfurter Wertpapierbörse (XETRA) den Ausübungspreis um mehr als 200% übersteigt, womit sich der Ausübungspreis in dem Umfang erhöht, so dass die Differenz nur 200% des ursprünglichen Ausübungspreises beträgt.

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.

Änderungen an den vorgenannten Bedingungen haben sich im Geschäftsjahr 2023 nicht ergeben.

Die Aktienoptionen der einzelnen Mitglieder des Vorstands entwickelten sich im Geschäftsjahr 2023 wie folgt (§ 162 Abs. 1 Nr. 3 AktG):

Angaben in Stück oder €	Ausgabedatum	Ausübungspreis €	Ausübungsdatum	Stand 01.01.2023 Stück	Zugang Abgang Stück	Stand 31.12.2023 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	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
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

Sondervergütung – Diese sieht vor, dass der Aufsichtsrat nach freiem Ermessen eine Sondervergütung in Höhe von maximal 30% des Jahresgrundgehalts für besondere Leistungen gewähren kann (Anerkennungsbonus). Die Auszahlung der Sondervergütung erfolgt am Tag nach dem Beschluss des Aufsichtsrats, in welchem die Gewährung eines derartigen Anerkennungsbonus beschlossen wurde.

(3) Anwendung des Vergütungssystems

Von dem Vergütungssystem sowie seinen Bestandteilen wurde bei der Festsetzung und Auszahlung der Vergütung bei keinem der Mitglieder des Vorstands abgewichen (§ 162 Abs. 1 Satz 2 Nr. 5 AktG). Insbesondere wurde keinem der Mitglieder des Vorstands Leistungen von Dritten im Hinblick auf ihre Tätigkeit als Mitglied des Vorstands zugesagt oder gewährt (§ 162 Abs. 2 Nr. 1 AktG).

Die genauen Zielsetzungen für die einzelnen Mitglieder des Vorstands für die festen und variablen Bestandteile der Vergütung sowie der Sondervergütung werden auf Grundlage von Beschlüssen des Aufsichtsrats in den Arbeitsverträgen sowie in Zielvereinbarungen zwischen der STRATEC SE, vertreten durch den Aufsichtsratsvorsitzenden, und dem jeweiligen Mitglied des Vorstands festgehalten.

Die relativen Anteile der Vergütungsbestandteile stellen sich für die einzelnen Mitglieder des Vorstands bei einer vollständigen Zielerreichung wie folgt dar:

	Marcus Wolfinger		Dr. Robert Siegle		Dr. Claus Vielsack		Dr. Georg Bauer	
Bestandteile	relativer Anteil in %		relativer Anteil in %		relativer Anteil in %		relativer Anteil in %	
Jahresgrundgehalt	24%		28%		26%		23%	
Short Term Incentive		25%		27%		28%		32%
Long Term Incentive	76%	50%	72%	45%	74%	46%	77%	45%

Je nach tatsächlicher Zielerreichung bei den Finanzkennzahlen sowie der persönlichen Zielvorgaben können sich hiervon Abweichungen ergeben.

Der im Rahmen der STI vertragliche festgelegte Sockelbetrag bzw. die Zielgröße des Konzern-EBITDA (übersteigender Betrag) beträgt bei Herrn Marcus Wolfinger, Herrn Dr. Robert Siegle, Herrn Dr. Claus Vielsack jeweils 7,0 Mio.€ bzw. 45,0 Mio.€ sowie bei Herr Dr. Georg Bauer 15,0 Mio.€ bzw. 45,0 Mio.€.

Das im Rahmen der LTI / MVV vertraglich festgelegte, durchschnittliche, jährliche, prozentuale Wachstum für die gebundene Komponente beträgt für Konzernumsatz bzw. Konzern-EBITDA bei Herrn Marcus Wolfinger, Herrn Dr. Robert Siegle, Herrn Dr. Claus Vielsack sowie Herrn Dr. Georg Bauer jeweils 8%.

Die im Rahmen der LTI / LAV vertraglich festgelegte, jährliche Mindestgewährung an Aktienwertsteigerungsrechten beträgt bei Herrn Marcus Wolfinger 20.000 Stück, bei Herrn Dr. Robert Siegle 10.000 Stück, bei Herrn Dr. Claus Vielsack 10.000 Stück sowie bei Herrn Dr. Georg Bauer zwischen 5.000 und 10.000 Stück. Von der Möglichkeit der anteiligen Gewährung von Aktienoptionen wurde kein Gebrauch gemacht.

(4) Strategiebezug

Strategiebezug – § 162 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 AktG verlangt eine Erläuterung, in welcher Art und Weise die einzelnen Vergütungsbestandteile die langfristige Entwicklung der Gesellschaft fördern.

Das Vergütungssystem soll dabei 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. Schließlich trägt ein wettbewerbsfähiges Jahresgehalt, die Nebenleistungen sowie die gewählte Altersversorgung dazu bei, qualifizierte Führungskräfte zu gewinnen und diese nachhaltig an STRATEC zu binden.

(5) Zielerreichung variabler Vergütungsbestandteile sowie Sondervergütung

Der Grad der Zielerreichung der Leistungskriterien der variablen Vergütung für das Berichtsjahr 2023 werden in der folgenden Tabelle gezeigt. Es handelt sich dabei um die Bestandteile der variablen Vergütung, die im Geschäftsjahr 2024 unter Berücksichtigung möglicher Vorauszahlungen ausbezahlt werden.

	Bestandteil	Leistungskriterium*	Zielwert	Ist-Wert	Erreichung in %**
Marcus Wolfinger	STI LTI / MVV (2021)	EBITDA-Wert in T€	45.000	33.079	74%
		Steigerung Umsatz in %	101.507	37.236	0%
		Steigerung EBITDA in %	22.060	12.995	33%
		Persönliche Ziele in %***	Teamziele	erreicht	113%
		Ermessen in %	Ermessensziele	erreicht	100%
	Sondervergütung	Besondere Leistungen in T€	96	96	100%
Dr. Robert Siegle	STI LTI / MVV (2021)	EBITDA-Wert in T€	45.000	33.079	74%
		Steigerung Umsatz in %	101.507	37.236	0%
		Steigerung EBITDA in %	22.060	12.995	33%
		Persönliche Ziele in %***	Teamziele	erreicht	113%
		Ermessen in %	Ermessensziele	erreicht	100%
	Sondervergütung	Besondere Leistungen in T€	79	79	100%
Dr. Claus Vielsack	STI LTI / MVV (2021)	EBITDA-Wert in T€	45.000	33.079	74%
		Steigerung Umsatz in %	101.507	37.236	0%
		Steigerung EBITDA in %	22.060	12.995	33%
		Persönliche Ziele in %***	Teamziele	erreicht	113%
		Ermessen in %	Ermessensziele	erreicht	100%
	Sondervergütung	Besondere Leistungen in T€	71	71	100%
Dr. Georg Bauer	STI Sondervergütung	EBITDA-Wert in T€ Besondere Leistungen in T€	45.000 54	25.079 54	56% 100%

* Bezüglich der Systematik zu Ermittlung verweisen wir auf unsere Ausführungen zu „(2) Bestandteile des Vergütungssystems“ in diesem Abschnitt.

** Angabe unter Berücksichtigung der jeweils festgelegten Begrenzungen (CAP).

*** Die persönlichen Ziel umfassen dabei sowohl Organisations- als auch Nachhaltigkeitsziele.

(6) 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 „(2) Bestandteile des Vergütungssystems“ 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. Des Weiteren verfügt der Aufsichtsrat über die gesetzlichen Beschränkungsmöglichkeiten sowie die Möglichkeit, variable Vergütungsbestandteile zurückzufordern (Clawback-Regelung), sofern diese auf Grundlage falscher Daten zu Unrecht ausbezahlt wurden. Die Rückforderung steht dabei im pflichtmäßigen Ermessen des Aufsichtsrats.

Die nachfolgende Tabelle gibt eine Übersicht sowohl über die betragsmäßige Begrenzung je Vergütungsbestandteil als auch über die anwendbare Maximalvergütung für das **Geschäftsjahr 2023**.

	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	320	320	0	264	264	0
Nebenleistungen	22	22	0	13	13	0
Altersversorgung	174	174	0	112	112	0
Short Term Incentive	246	670	424	184	500	316
Long Term Incentive						
- MVV (2023)	248	248	0	204	204	0
- Aktienwertsteigerungsrechte*	627	700	73	300	300	0
Sondervergütung	96	96	0	79	79	0
Maximalvergütung	860	2.500	1.640	672	1.800	1.128

	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	235	235	0	180	180	0
Nebenleistungen	10	10	0	11	11	0
Altersversorgung	30	30	0	20	20	0
Short Term Incentive	183	500	317	139	500	361
Long Term Incentive						
- MVV (2023)	204	204	0	204	204	0
- Aktienwertsteigerungsrechte*	300	300	0	276	300	24
Sondervergütung	71	71	0	54	54	0
Maximalvergütung	550	1.800	1.250	469	1.800	1.331

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

Im Geschäftsjahr 2023 erfolgte bei Herrn Dr. Robert Siegle und bei Herrn Dr. Claus Vielsack aufgrund einer durch den beizulegenden Zeitwert im Zeitpunkt der Gewährung bedingten Überschreitung der Begrenzung, in Bezug auf die Aktienwertsteigerungsrechte, eine Kürzung der vertraglich festgelegten jährlichen Mindestgewährung von 10.000 Stück um 430 auf jeweils 9.570 Stück.

(7) Gewährte und geschuldete Vergütung

Die nachfolgenden Tabellen zeigen die den Mitgliedern des Vorstands in den Berichtsjahren 2023 und 2022 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 ein weiterer Bestandteil der festen Vergütung verweisen wir auf unsere Ausführungen in Abschnitt „(8) Regelungen zur regulären Beendigung der Tätigkeit als Vorstand“. Von einer freiwilligen Darstellung dieser Beträge in den nachfolgenden Tabellen wurde abgesehen.

Der Vergütungsanspruch Short Term Incentive – STI, Long Term Incentive – LTI / MVV sowie die Sondervergütung wird dabei, abweichend zum Vorjahr, als gewährte Vergütung betrachtet. Somit werden diese Auszahlungsbeträge nun in dem Berichtszeitraum angegeben, in dem die der Vergütung zugrundeliegenden Tätigkeit vollständig erbracht wurde. Die Anpassung der gewählten Auslegungsvariante wurde aufgrund der erstmaligen Berichterstattung über das „neue“ Vergütungssystem und einer durch die Anpassung einhergehenden besseren Vergleichbarkeit erforderlich. Zu Vergleichszwecken wird für das Geschäftsjahr 2023 zusätzlich nochmals die bis zum Geschäftsjahr 2022 angewendete Auslegungsvariante

(bisher) dargestellt. Neben der Höhe der Vergütung wird nach § 162 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 AktG auch der relative Anteil aller erfolgsabhängigen und erfolgsunabhängigen Vergütungsbestandteile an der Gesamtvergütung angegeben.

Marcus Wolfinger		2023		2022	
		T€	bisher T€	T€	bisher T€
Feste Vergütung	Jahresgrundbetrag	320	320	272	272
	Nebenleistungen	22	22	21	21
Summe		342	342	293	293
Variable Vergütung	Short Term Incentive	342	459	459	522
	Mid Term Incentive	143	174	174	179
	Long Term Incentive				
	- Aktienoptionen	0	0	179	179
	- Aktienwertsteigerungsrechte	0	0	927	927
Summe		485	633	1.739	1.807
Relativer Anteil der festen Vergütung		41%	35%	14%	14%
Relativer Anteil der variablen Vergütung		59%	65%	86%	86%

Dr. Robert Siegle		2023		2022	
		T€	bisher T€	T€	bisher T€
Feste Vergütung	Jahresgrundbetrag	264	264	239	239
	Nebenleistungen	13	13	13	13
Summe		277	277	252	252
Variable Vergütung	Short Term Incentive	263	349	349	395
	Mid Term Incentive	117	143	143	147
	Long Term Incentive				
	- Aktienoptionen	0	0	98	98
	- Aktienwertsteigerungsrechte	0	0	463	463
Summe		380	492	1.053	1.104
Relativer Anteil der festen Vergütung		42%	36%	29%	19%
Relativer Anteil der variablen Vergütung		58%	64%	71%	81%

Dr. Claus Vielsack		2023		2022	
		T€	bisher T€	T€	bisher T€
Feste Vergütung	Jahresgrundbetrag	235	235	210	210
	Nebenleistungen	10	10	11	11
Summe		245	245	221	221
Variable Vergütung	Short Term Incentive	254	290	290	327
	Mid Term Incentive	90	109	109	113
	Long Term Incentive				
	- Aktienoptionen	0	0	98	98
	- Aktienwertsteigerungsrechte	0	0	463	463
Summe		344	399	961	1.001
Relativer Anteil der festen Vergütung		42%	38%	19%	18%
Relativer Anteil der variablen Vergütung		58%	62%	81%	82%

Dr. Georg Bauer		2023	
		T€	bisher T€
Feste Vergütung	Jahresgrundbetrag	180	180
	Nebenleistungen	11	11
Summe		191	191
Variable Vergütung	Short Term Incentive*	193	0
	Mid Term Incentive	0	0
	Long Term Incentive		
	- Aktienoptionen	0	0
	- Aktienwertsteigerungsrechte	0	0
Summe		193	0
Relativer Anteil der festen Vergütung		50%	100%
Relativer Anteil der variablen Vergütung		50%	0%

* In diesem Posten ist auch die Sondervergütung enthalten.

(8) 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, Dr. Robert Siegle und Dr. Claus Vielsack erhalten eine Versorgung von der STRATEC SE, wenn sie das Versorgungseintrittsalter, welches zwischen 60 bis 67 Jahren beträgt, erreicht und ihre Tätigkeit als Mitglied des Vorstands beendet haben. Die Versorgung wird dabei wahlweise als Einmalbetrag oder laufende lebenslange Rentenzahlung geleistet. Die Versorgungsansprüche bleiben, sofern eine Beendigung des Arbeitsverhältnisses vor Erreichen des Versorgungseintrittsalters eintritt, unter bestimmten Voraussetzungen ungekürzt bestehen bzw. werden Beiträge der Altersversorgung für das laufende Jahr und die beiden auf das Ausscheiden folgenden Jahre weiter geleistet. 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 2023 wurden für die zugesagten Leistungen im Rahmen der Altersversorgung, ohne Berücksichtigung des Nettozinsergebnisses, für Herrn Marcus Wolfinger 174 T€ (Vorjahr: 135 T€), für Herrn Dr. Robert Siegle 112 T€ (Vorjahr: 120 T€), für Herrn Dr. Claus Vielsack 30 T€ (Vorjahr: 49 T€) sowie für Herrn Dr. Georg Bauer 20 T€ aufgewendet. Die nach IAS 19 (Leistungen an Arbeitnehmer) ermittelten Barwerte der bis zum 31. Dezember 2023 aus denen im Rahmen der Altersversorgung zugesagten Leistungen erworbenen Kapitalansprüche betragen für Herrn Marcus Wolfinger 1.479 T€ (Vorjahr: 1.088 T€) für Herrn Dr. Robert Siegle 1.013 T€ (Vorjahr: 770 T€) und für Herrn Dr. Claus Vielsack 356 T€ (Vorjahr: 234 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.

(9) 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. Bei Beendigung des Amts im Fall eines „Change of Control“ gem. § 315a Absatz 1 Nr. 9 HGB erhält der Vorstand eine Abfindung in Höhe von 150% des Abfindungs-Caps. Mit Herrn Dr. Bauer wurde eine diesbezügliche Regelung nicht vereinbart.

Nachvertragliches Wettbewerbsverbot und Altersversorgung – Für das nachvertragliche Wettbewerbsverbot und die Altersversorgung gelten die Regelungen des nachvertraglichen Wettbewerbsverbots und der Altersversorgung im Rahmen der regulären Beendigung der Tätigkeit als Vorstand entsprechend.

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.

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. Im Geschäftsjahr 2023 war damit, wie Vorjahr, das mit Beschluss der Hauptversammlung am 20. Mai 2021 gebilligte Vergütungssystem des Aufsichtsrats anwendbar.

Jedes Aufsichtsratsmitglied erhält für jedes Geschäftsjahr eine fixe Vergütung von 25 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 750,00 €. 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 Aufsichtsratsmitglied für seine Teilnahme an einer Ausschusssitzung ein Sitzungsgeld von 750,00 €. Dieses Sitzungsgeld ist auf maximal drei Ausschusssitzungen für jedes Geschäftsjahr begrenzt.

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 nachfolgende Tabelle zeigt die den Mitgliedern des Aufsichtsrats in den Geschäftsjahren 2023 und 2022 gewährte und geschuldete Vergütung gemäß § 162 Abs. 1 Satz 1 AktG.

Prof. Dr. Georg Heni	2023		2022	
	T€	Anteil	T€	Anteil
Fixum	50	88%	33	85%
Sitzungsentgelt	7	12%	6	15%
- davon Teilnahme an Ausschusssitzungen	2		1	
Summe	57	100%	39	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	2023		2022	
	T€	Anteil	T€	Anteil
Fixum	37	84%	37	84%
Sitzungsentgelt	7	16%	7	16%
- davon Teilnahme an Ausschusssitzungen	2		2	
Summe	44	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

Mitglied des Vergütungskomitees seit dem 18. Dezember 2023

Dr. Rolf Vornhagen	2023		2022	
	T€	Anteil	T€	Anteil
Fixum	25	78%	25	78%
Sitzungsentgelt	7	22%	7	22%
- davon Teilnahme an Ausschusssitzungen	2		2	
Summe	32	100%	32	100%

Mitglied des Aufsichtsrats seit dem 21. Juli 2020

Vorsitzender des Prüfungsausschusses seit dem 28. Januar 2021

Dr. med. Patricia Geller	2023		2022	
	T€	Anteil	T€	Anteil
Fixum	25	83%	15	79%
Sitzungsentgelt	5	17%	4	21%
- davon Teilnahme an Ausschusssitzungen	1		0	
Summe	30	100%	19	100%

Mitglied des Aufsichtsrats seit dem 10. Juni 2022

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.

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:

	2023 ggü. 2022	2022 ggü. 2021
Konzernumsatz	-2,9%	-4,4%
Konzern-EBITDA	-31,0%	-12,6%
Jahresüberschuss HGB	-32,9%	28,2%

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

	31.12.2023	31.12.2022	31.12.2021	31.12.2020
XETRA-Aktienkurs	45,55 €	81,80 €	137,80 €	122,80 €

(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 Berichtszeitraum 2023 und 2022 im Sinne des § 162 Abs. 1 Satz 1 AktG angegebenen Werten.

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

Vergütung der amtierenden Mitglieder des Aufsichtsrats

	2023 ggü. 2022	2022 ggü. 2021
Prof. Dr. Georg Heni	46,2%	n/a
Dr. Frank Hiller	0,0%	4,8%
Dr. Rolf Vornhagen	0,0%	6,7%
Dr. Patricia Geller	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.

	2023 ggü. 2022	2022 ggü. 2021
Sämtliche Mitglieder des Aufsichtsrats	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 2023 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.

	2023 ggü. 2022	2022 ggü. 2021	2021 ggü. 2020
Mitarbeiter der STRATEC SE	3,6%	2,2%	4,6%

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

	2023 ggü. 2022	2022 ggü. 2021	2021 ggü. 2020
Durchschnittliche Vergütung der STRATEC SE	70 T€	69 T€	67 T€

Birkenfeld, im März 2024

STRATEC SE

Für den Aufsichtsrat

Der Vorstand

Prof. Dr. Georg Heni
Vorsitzender des Aufsichtsrats

Marcus Wolfinger
Vorsitzender des Vorstands

Dr. Robert Siegle
Mitglied 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 2023 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 Qualitätssicherungsstandards: Anforderungen an die Qualitätssicherung 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 des Vorstands und des Aufsichtsrats

Der Vorstand 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.

Umgang mit etwaigen irreführenden Darstellungen

Im Zusammenhang mit unserer Prüfung haben wir die Verantwortung, den Vergütungsbericht unter Berücksichtigung der Kenntnisse aus der Abschlussprüfung zu lesen und dabei für Anzeichen aufmerksam zu bleiben, ob der Vergütungsbericht irreführende Darstellungen in Bezug auf die inhaltliche Richtigkeit der Angaben, die inhaltliche Vollständigkeit der einzelnen Angaben oder die angemessene Darstellung des Vergütungsberichts enthält.

Falls wir auf Grundlage der von uns durchgeführten Arbeiten zu dem Schluss gelangen, dass eine solche irreführende Darstellung vorliegt, sind wir verpflichtet, über diese Tatsache zu berichten. Wir haben in diesem Zusammenhang nichts zu berichten.

Stuttgart, 26. März 2024

RSM Ebner Stolz GmbH & Co. KG
Wirtschaftsprüfungsgesellschaft Steuerberatungsgesellschaft

Oliver Striebel
Wirtschaftsprüfer

Philipp Lessner
Wirtschaftsprüfer