



STRATEC SE

Vergütungsbericht 2025

INHALT

A.	VORBEMERKUNGEN.....	3
B.	VERGÜTUNG DER MITGLIEDER DES VORSTANDS.....	4
(1)	Tätigkeit des Aufsichtsrats.....	4
(2)	Maßgebliches Vergütungssystem.....	4
(3)	Mitglieder des Vorstands im Jahr 2025.....	5
(4)	Bestandteile des Vergütungssystems.....	5
(5)	Zielvergütung 2025.....	12
(6)	Variable Vergütung: Ziele und Zielerreichung 2025.....	13
(7)	Angemessenheitsbonus 2025.....	14
(8)	Ziele und Zuteilung der langfristigen variablen Vergütung 2025 bis 2028.....	15
(9)	Entwicklung der Aktienoptionen.....	15
(10)	Clawback.....	16
(11)	Strategiebezug (§ 162 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 AktG).....	16
(12)	Begrenzungen (CAP).....	17
(13)	Gewährte und geschuldete Vergütung.....	18
(14)	Regelungen zur regulären Beendigung der Tätigkeit als Vorstand.....	22
(15)	Leistungen Dritter.....	24
(16)	Gewährte und geschuldete Vergütung an frühere Vorstandsmitglieder.....	24
(17)	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 2025 ein Vergütungsbericht über die Vergütung von Vorstand und Aufsichtsrat durch den Vorstand und den Aufsichtsrat zu erstellen.

Der Vergütungsbericht soll dabei klar und verständlich die den gegenwärtigen (und früheren) Mitgliedern des Vorstands und des Aufsichtsrats der STRATEC SE im Berichtsjahr 2025 individuell gewährte und geschuldete Vergütung darstellen und diese erläutern.

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 2026, die über das Geschäftsjahr 2025 abstimmt.

Der Vergütungsbericht über die im Geschäftsjahr 2024 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 27. Juni 2025 nach § 120a AktG mit einer Mehrheit von 73,665 % gebilligt. Im folgenden Abschnitt, „(1) Tätigkeit des Aufsichtsrats“, wird näher erläutert, wie dieses Abstimmungsergebnis bei der Erstellung des Berichts 2025 berücksichtigt wurde.

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) Tätigkeit des Aufsichtsrats

Das Vergütungssystem für die Mitglieder des Vorstands der STRATEC SE wurde vom Aufsichtsrat unter Berücksichtigung der gesetzlichen Anforderungen (insbesondere des Aktiengesetzes) und der Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex (DCGK) beschlossen und der Hauptversammlung zur Billigung vorgelegt. Die Umsetzung erfolgt durch den Aufsichtsrat im Rahmen des Abschlusses der jeweiligen Vorstandsdienstverträge.

Zur kontinuierlichen Überprüfung und Weiterentwicklung des Systems hat der Aufsichtsrat einen Vergütungsausschuss eingerichtet. Dieser prüft regelmäßig die Angemessenheit und Marktüblichkeit der Vergütung in einem horizontalen Vergleich (mit börsennotierten Unternehmen vergleichbarer Größe, Branche und Komplexität). Dabei wird auch die Entwicklung der Vergütungen im Zeitverlauf berücksichtigt.

Stellt der Vergütungsausschuss einen Anpassungsbedarf fest, erarbeitet er entsprechende Vorschläge und unterbreitet dem Aufsichtsrat Empfehlungen zu erforderlichen Änderungen. Die Höhe der Zielvergütung wird vom Aufsichtsrat beschlossen; der Vergütungsausschuss unterstützt diesen Prozess. Anpassungen des Vergütungssystems werden durch den Aufsichtsrat beschlossen und der Hauptversammlung zur Billigung vorgelegt.

Im Anschluss an die Hauptversammlung 2025 hat der Aufsichtsrat Investorenfeedback zum Vergütungsbericht 2024 erhalten. Dieses Feedback hat der Aufsichtsrat sowohl mit Blick auf die Anwendung des gültigen Vergütungssystems als auch bei der Erstellung des Vergütungsberichts 2025 wie folgt berücksichtigt. Hinsichtlich der Anwendung des Vergütungssystems wurde der Anteil der Vergütung, der auf einer ex-post Ermessensentscheidung des Aufsichtsrats beruht, reduziert. Dafür hat der Aufsichtsrat sowohl für den Angemessenheitsbonus im STI als auch für die Ermessenskomponente im LTI bereits vor Ablauf des Berichtsjahres klare Bewertungsparameter festgelegt und an den Vorstand kommuniziert. Hinsichtlich des Vergütungsberichts 2025 wurde im Vergleich zum Vergütungsbericht 2024 die Darstellung des Zusammenhangs zwischen Performance und Auszahlung („Pay-for-Performance“) verbessert. Zudem wurden Angaben zum im Berichtsjahr 2025 zugeteilten LTI ergänzt.

(2) Maßgebliches 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 Vergütungssystem mit großer Mehrheit gebilligt und wurde seitdem bis zum 31. Dezember 2024 auf sämtliche neu abzuschließenden, zu verlängernden bzw. zu ändernden Vorstandsdienstverträge angewendet. Im Rahmen der Hauptversammlung am 27. Juni 2025 wurde das Vergütungssystem gemäß § 120a Abs. 1 AktG erneut überprüft und

angepasst. Das aktualisierte System wurde von den Aktionären mit einer Zustimmung von 86,98 % gebilligt. Es findet Anwendung auf alle Neubestellungen ab der Hauptversammlung im Geschäftsjahr 2025.

Die Veränderungen im Vergütungssystem werden in folgendem Abschnitt (4) hervorgehoben. Beide Vergütungssysteme sind auf der Internetseite der Gesellschaft (www.stratec.com) im Bereich „Investors“ einsehbar.

(3) Mitglieder des Vorstands im Jahr 2025

Dem Vorstand der STRATEC SE gehörten im Geschäftsjahr 2025 der Vorstandsvorsitzende Herr Marcus Wolfinger und die Vorstandsmitglieder Herr Dr. Claus Vielsack, Herr Dr. Georg Bauer und ab dem 1. November 2025 Frau Tanja Bücherl an.

Für diejenigen Vorstandsmitglieder, deren Bestellung vor dem 1. Januar 2025 erfolgte, fand im Geschäftsjahr 2025 weiterhin das im Jahr 2021 verabschiedete und von der Hauptversammlung gebilligte Vergütungssystem Anwendung. Nur für ab der Hauptversammlung 2025 neu abgeschlossene Dienstverträge kommt das überarbeitete, in der Hauptversammlung 2025 gebilligte, Vergütungssystem zur Anwendung. Entsprechend fand für den Vorstandsvorsitzenden, Marcus Wolfinger, und die Vorstandsmitglieder Dr. Claus Vielsack und Dr. Georg Bauer im Geschäftsjahr 2025 das im Jahr 2021 verabschiedete und von der Hauptversammlung gebilligte Vergütungssystem Anwendung. Für Frau Tanja Bücherl, die zum 1. November 2025 in den Vorstand berufen wurde, findet das auf der Hauptversammlung 2025 gebilligte Vergütungssystem Anwendung.

Im Zeitraum vom 8. Juli 2024 bis 6. November 2025 wurde die kaufmännische Leitung (CFO-Funktion) interimistisch durch Herrn Oliver Albrecht wahrgenommen. Diese Tätigkeit erfolgte nicht auf Grundlage eines Vorstandsdienstvertrags und begründete keine Organstellung im Sinne des Aktiengesetzes. Der im Zusammenhang mit der Interimsbesetzung angefallene Aufwand im Berichtsjahr 2025 betrug 577 T€. Aus dieser Interimsbesetzung bestehen darüber hinaus keine weiteren Verpflichtungen, Nebenabreden oder sonstigen Vergütungszusagen.

(4) Bestandteile des Vergütungssystems

Nach § 120a Absatz 1 AktG beschließt die Hauptversammlung einer börsennotierten Gesellschaft mindestens alle vier Jahre sowie bei jeder wesentlichen Änderung des Vergütungssystems über die Billigung des vom Aufsichtsrat vorgelegten Vergütungssystems für die Vorstandsmitglieder. Die Hauptversammlung der STRATEC SE hat einen solchen Beschluss am 20. Mai 2021 gefasst, sodass in 2025 turnusmäßig eine erneute Beschlussfassung erforderlich wurde. In diesem Rahmen hat der Aufsichtsrat das bestehende Vergütungssystem überprüft und weiterentwickelt. Dabei wurde insbesondere die Struktur der kurzfristig variablen Vergütung (Bonus) vereinfacht, indem der Angemessenheitsbonus (vormals: Anerkennnisbonus) in dem in der Hauptversammlung 2025 gebilligten Vergütungssystem entfällt. Zudem wurde die Ermessenskomponente im LTI durch eine Strategiekomponente ersetzt, um die Vergütung damit noch stärker an der langfristigen und nachhaltigen Entwicklung der Gesellschaft auszurichten.

Im Folgenden werden zunächst die Grundzüge des Vergütungssystems 2021 dargelegt. Im Anschluss werden die Anpassungen im Vergütungssystem 2025 gegenüber dem Vergütungssystem 2021 transparent dargestellt. Die folgende Tabelle gibt einen Überblick über die Elemente des Vergütungssystems 2021 und stellt die Veränderungen im Vergütungssystem 2025 dar.

Tabelle 1: Überblick Vergütungssysteme

Vergütungskomponenten	Vergütungssystem 2021	Vergütungssystem 2025
Vorstandsmitglieder in System	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Marcus Wolfinger, ▪ Dr. Claus Vielsack, ▪ Dr. Georg Bauer 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Tanja Bücherl
Feste Vergütungsbestandteile		
Grundvergütung	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Feste Vergütung, die in monatlichen Raten ausgezahlt wird 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Keine wesentliche Anpassung
Nebenleistungen	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Dienstwagen und Versicherungen 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Keine wesentliche Anpassung
Altersversorgung	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Jährliche Zuwendungen zu Unterstützungskassen (und Direktversicherungen) 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Keine wesentliche Anpassung
Variable Vergütungsbestandteile		
Kurzfristige variable Vergütung (STI)	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Zielbonus mit Adj. Konzern-EBITDA als Leistungskriterium ▪ Laufzeit: 1 Jahr 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Keine wesentliche Anpassung
Angemessenheitsbonus (vormals: Anerkennnisbonus)	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Vergütung auf Basis nicht-finanzieller Ziele von bis zu 30 % der Grundvergütung 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Entfällt
Langfristige variable Vergütung (LTI)	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Bestehend aus MVV und LAV ▪ Laufzeit: 4 Jahre 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Bestehend aus LBV und LAV ▪ Laufzeit: 4 Jahre
Mehrjährige variable Vergütung, MVV (ab 2025 Langfristige Barvergütung, LBV)	<ul style="list-style-type: none"> ▪ <i>Gebundene Komponente</i> mit Konzern-Umsatz und Konzern-EBITDA als Leistungskriterien ▪ <i>Individuelle Komponente</i> ▪ <i>Ermessenskomponente</i> 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Keine wesentlichen Anpassungen hinsichtlich <i>gebundener Komponente</i> und <i>individueller Komponente</i> ▪ Ersetzen der <i>Ermessenskomponente</i> durch eine <i>Strategiekomponente</i>
LAV	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Aktienoptionen oder Aktienwertsteigerungsrechte (SAR) 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Keine wesentliche Anpassung

Grundzüge 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) sowie eine langfristige aktienkursbasierte Vergütung (LAV). Darüber hinaus kann der Aufsichtsrat nach freiem Ermessen jährlich einen Angemessenheitsbonus (vormals: Anerkennnisbonus) 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 Angemessenheitsbonus (vormals: 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 Angemessenheitsbonus ist auf 30 % des festen Jahresgehalts beschränkt.

Tabelle 2: Anteil der Vergütungsbestandteile an der Ziel-Gesamtvergütung (2021)

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. Zu den Einzelheiten hierzu verweisen wir auf unsere Ausführungen in Abschnitt „(14) 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 die einfachen 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. 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 2025 gewährten MVV im Jahr 2029.

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 des vorzeitigen Auszahlungsverlangens) konkret wie folgt: Differenz zwischen dem ermittelten Bezugskurs am Ende der (verkürzten) Laufzeit multipliziert mit der Anzahl der Rechte abzüglich ermitteltem Bezugskurs am Anfang der 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 Börsenhandelstagen, 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.

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

beschlossen wurde. Mit Wirkung zum Geschäftsjahr 2025 hat der Aufsichtsrat den Anerkennnisbonus in der Anwendung weiterentwickelt und in diesem Zusammenhang in Angemessenheitsbonus umbenannt. Um den diskretionären Beurteilungsspielraum zu reduzieren, wurden zu Beginn des Geschäftsjahres 2025 Beurteilungskriterien definiert, die für die Vergabe des Angemessenheitsbonus herangezogen werden. Für das Geschäftsjahr 2025 bezogen sich diese Beurteilungskriterien insbesondere auf den Aufbau der Funktion des Finanz- und Rechnungswesens entsprechend den Anforderungen der STRATEC, der Einarbeitung der neuen CFO, der klaren und transparenten Unterstützung der CFO sowie der Weiterentwicklung des internen Informationswesens (nähere Erläuterungen in Abschnitt 7).

Grundzüge des Vergütungssystems 2025

Da die Veränderungen im Vergütungssystem 2025 gegenüber dem Vergütungssystem 2021 nur einzelne Bestandteile betreffen, werden zur besseren Übersichtlichkeit im Folgenden nur die wesentlichen Veränderungen beschrieben.

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

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

Ohne Berücksichtigung der betrieblichen Altersversorgung und der Nebenleistungen liegt der Anteil der festen Vergütung bei 25 % bis 45 % und der Anteil der variablen Vergütung bei 55 % bis 75 % der Ziel-Gesamtvergütung. Innerhalb der variablen Vergütung entfallen 20 % bis 30 % der Ziel-Gesamtvergütung auf den STI und 35 % bis 45 % der Ziel-Gesamtvergütung auf den LTI.

Tabelle 3: Anteil der Vergütungsbestandteile an der Ziel-Gesamtvergütung (2025)

Vergütungsbestandteil	% relative Anteile	
Feste Vergütung	25 - 45%	
STI	55 - 75%	20 - 30%
LTI		35 - 45%

Feste Vergütungsbestandteile – keine wesentliche Anpassung gegenüber Vergütungssystem 2021.

Kurzfristige variable Vergütung (Short Term Incentive – STI) – keine wesentliche Anpassung gegenüber Vergütungssystem 2021.

Langfristige variable Vergütung (Long Term Incentive – LTI)

Der Long Term Incentive besteht aus:

- einer vom Erreichen festgelegter Ziele über einen Vierjahreszeitraum abhängigen langfristigen Barvergütung (LBV, zuvor MVV) und
- einer langfristigen aktienkursbasierten Vergütung (LAV).

Langfristige Barvergütung (LBV) – Die LBV ersetzt gegenüber dem Vergütungssystem 2021 die MVV. Dabei bleiben die gebundene Komponente sowie die individuelle Komponente hinsichtlich der Ausgestaltung beibehalten. Die Ermessenskomponente wird durch eine Strategiekomponente ersetzt. Damit wurde die Kritik von Investoren berücksichtigt, indem die Ermessensspielräume reduziert wurden.

Für die *Strategiekomponente* legt der Aufsichtsrat langfristige strategische Ziele und Initiativen fest, die maßgeblich zur Sicherung der Zukunftsfähigkeit der STRATEC SE beitragen sollen. Dabei berücksichtigt der Aufsichtsrat insbesondere die Verbesserung der Marktpositionierung, die Erhöhung der Innovationskraft sowie die Umsetzung der mit dem Aufsichtsrat abgestimmten Unternehmensstrategie. Nach Ablauf des Vierjahreszeitraums bewertet der Aufsichtsrat die Zielerreichung auf Basis der zuvor definierten strategischen Vorgaben. Der auf die Strategiekomponente entfallende Einzelbetrag entspricht dem vom Aufsichtsrat ex post festgestellten Prozentsatz der erreichten Zielerfüllung, der höchstens 200 % des jeweiligen Zielanteils (Cap) betragen kann.

Langfristige aktienkursbasierte Vergütung (LAV) – keine wesentliche Anpassung gegenüber Vergütungssystem 2021.

Angemessenheitsbonus – Im Vergütungssystem 2025 ist eine Sondervergütung in Form eines Angemessenheitsbonus nicht mehr vorgesehen.

(5) Zielvergütung 2025

Die relativen Anteile der Vergütungsbestandteile stellen sich für die einzelnen Mitglieder des Vorstands bei 100 % Zielerreichung wie folgt dar.

Tabelle 4: Zielvergütungen für das Geschäftsjahr 2025

Zielwert	Marcus Wolfinger		Dr. Claus Vielsack	
	Ziel in T€	relativer Anteil in %	Ziel in T€	relativer Anteil in %
Jahresgrundgehalt	362	27%	277	29%
Short Term Incentive	335		250	26%
Long Term Incentive				
- MVV	248	73%	204	71%
- Aktienwertsteigerungsrechte	415*	49%	215*	44%
Summe	1.360		946	

Zielwert	Dr. Georg Bauer			Tanja Bücherl** (seit dem 01.11.2025)		
	Ziel in T€	relativer Anteil in %		Ziel in T€	relativer Anteil in %	
Jahresgrundgehalt	240	28%		275	36%	
Short Term Incentive	250		30%	227		29%
Long Term Incentive						
- MVV / LBV	204	72%	42%	159	64%	35%
- Aktienwertsteigerungsrechte	150*			111*		
Summe	844			772		

* Zielbetrag gemäß Vorstandsdienstvertrag. | ** Annualisierte Werte, hochgerechnet auf das Gesamtjahr.

(6) Variable Vergütung: Ziele und Zielerreichung 2025

STI

Im Rahmen des STI wurde für 2025 in den Anstellungsverträgen als Mindestgröße des Konzern-EBITDA (Sockelbetrag) ab welcher der STI gewährt wird, für Herrn Marcus Wolfinger, Herrn Dr. Claus Vielsack jeweils 7,0 Mio. € festgesetzt, für Herrn Dr. Georg Bauer 15,0 Mio. € und für Frau Tanja Bücherl 15,0 Mio. €.

Die Zielgröße des Konzern-EBITDA (übersteigender Betrag) betrug für 2025 gemäß den jeweiligen Anstellungsverträgen für Herrn Marcus Wolfinger, Herrn Dr. Claus Vielsack, Herrn Dr. Georg Bauer und Frau Tanja Bücherl 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.

Die Bemessungsgrundlage (IST-Wert) für das Konzern-EBITDA beträgt 33.810 T€ bzw. 27.662 T€* im Fall von Frau Tanja Bücherl. Somit beträgt die Zielerreichung unter Berücksichtigung der jeweiligen Sockelbeträge für Herrn Marcus Wolfinger und Herrn Dr. Claus Vielsack jeweils 60 %, für Herrn Dr. Georg Bauer 42 % und Frau Tanja Bücherl 28 %. Aus den STI-Zielbeträgen je Vorstandsmitglied und der Zielerreichung ergeben sich daraus Auszahlungen in Höhe von 199 T€ für Herrn Wolfinger, 149 T€ für Herrn Dr. Vielsack, 104 T€ für Herrn Dr. Bauer und 11 T€ für Frau Bücherl (anteilig für zwei Monate).

Tabelle 5: Leistungskriterium EBITDA-Wert in T€

2025	Sockel in T€	Zielwert (ohne Sockel) in T€	IST-Wert (EBITDA) in T€	IST-Wert (minus Sockel) in T€	Erreichung in %
Marcus Wolfinger	7.000	45.000	33.810	26.810	60 %
Dr. Claus Vielsack	7.000	45.000	33.810	26.810	60 %
Dr. Georg Bauer	15.000	45.000	33.810	18.810	42 %
Tanja Bücherl	15.000	45.000	27.662*	12.662	28 %

* Abweichend zu den anderen Vorstandsmitgliedern ist im Vertrag von Frau Tanja Bücherl geregelt, dass Wertminderungen/ Impairments in der Bemessungsgrundlage zur Ermittlung der Tantieme berücksichtigt (d. h., nicht herausgerechnet) werden. Auf Grund von Impairments i. H. v. 6.148 T€ im Berichtsjahr 2025 unterscheidet sich die Bemessungsgrundlage (IST-Wert) des EBITDA um diesen Betrag.

LTI

Hinsichtlich der MVV wurde für die Vorstandsmitglieder Herr Wolfinger und Herr Dr. Vielsack die Laufzeit im Jahr 2023 von drei auf vier Jahre angepasst. Die im Jahr 2022 zugeteilte, vierjährige MVV-Tranche, endete im Jahr 2024 (vgl. Vergütungsbericht 2024). Die im Jahr 2023 zugeteilte, vierjährige MVV-Tranche endet im Jahr 2026. Herrn Dr. Bauer, der seit dem 1. Januar 2023 Mitglied des Vorstands ist, wurde im Jahr 2023 ebenfalls eine MVV-Tranche mit vierjähriger Laufzeit zugeteilt. Frau Bücherl hat keine Zuteilung aus der MVV 2023 erhalten, da sie dem Vorstand erst seit dem 1. November 2025 angehört. Dadurch gilt im Berichtsjahr 2025 keine MVV-Tranche als gewährt und geschuldet. Die Zielerreichung der in 2023 zugeteilten MVV-Tranche wird entsprechend Bestandteil des Vergütungsberichts 2026 sein. Demzufolge beläuft sich die gewährte und geschuldete Vergütung aus der langfristigen variablen Vergütung für alle Vorstandsmitglieder auf 0 € (vgl. Tabelle 9).

(7) Angemessenheitsbonus 2025

Der Aufsichtsrat hat entschieden, den Vorstandsmitgliedern Herrn Marcus Wolfinger, Herrn Dr. Claus Vielsack und Herrn Dr. Georg Bauer für besondere Leistungen einen Angemessenheitsbonus für das Jahr 2025 jeweils in Höhe von 93,75 % der maximal zulässigen Höhe von 30 % des Grundgehalts zu zahlen. Die Zielerreichung von 93,75 % ergibt sich dabei aus der gleichgewichteten Berücksichtigung der vier untenstehenden Bewertungskriterien. Der Angemessenheitsbonus beträgt somit je $30 \% \times 93,75 \% = 28,125$ % des Grundgehalts. Dafür wurden in 2025 die folgenden Parameter festgelegt und wie folgt bewertet:

- Konzeptionelle Neuausrichtung und organisatorische Implementierung einer klar strukturierten Konzern-Finanzfunktion (inkl. IKS, Internal Audit, Risk Management & Treasury) mit eindeutiger Verantwortungszuordnung und nachhaltiger Stärkung der Governance- und Steuerungsfähigkeit des Konzerns (Zielerreichung 100 %)
- Sicherstellung einer strukturierten und risikoarmen Transition vom Interim- zum permanenten CFO durch systematische Übergabeprozesse, frühzeitige Einbindung zentraler Stakeholder und Gewährleistung operativer Kontinuität im Finanzbereich (Zielerreichung 100 %)
- Aktiver Beitrag zur Stabilisierung der Führungs- und Entscheidungsstrukturen im Finanzbereich sowie zur Etablierung transparenter Abstimmungs- und Steuerungsprozesse im Rahmen der CFO-Nachfolge (Zielerreichung 75 %)
- Weiterentwicklung und Standardisierung des konzernweiten Reporting- und Management-Informationssystems mit dem Ziel einer verbesserten Transparenz, Vergleichbarkeit und Entscheidungsqualität auf Ebene des Aufsichtsrats (Zielerreichung 100 %)

Für Frau Tanja Bücherl fand im Geschäftsjahr 2025 das auf der HV 2025 gebilligte Vergütungssystem Anwendung, in dem kein Angemessenheitsbonus mehr vorgesehen ist.

(8) Ziele und Zuteilung der langfristigen variablen Vergütung 2025 bis 2028

Den Vorstandsmitgliedern wurde im Jahr 2025 eine MVV-Tranche (bzw. LBV für Frau Tanja Bücherl) gewährt. Die gebundene Komponente der MVV (bzw. LBV) sieht dabei die gleichgewichteten Ziele Steigerung des Konzern-Umsatzes und Steigerung des Konzern-EBITDA um jeweils 8% pro Jahr vor. Für die individuelle Komponente sowie die Ermessenskomponente (bzw. Strategiekomponente im Vergütungssystem 2025) hat der Aufsichtsrat klare Ziele definiert. Diese betreffen insbesondere die Digital Excellence, Effizienzsteigerungen, ESG-Ziele und Strategieziele. Auf eine detailliertere ex-ante Offenlegung der Ziele wird aus Wettbewerbsgründen verzichtet, da dies dem Wettbewerb Details zur strategischen Planung und Ausrichtung der STRATEC SE preisgeben und der Gesellschaft somit einen nicht unerheblichen Nachteil zufügen könnte. Mit der Definition von klaren Zielen auch für die Ermessenskomponente geht der Aufsichtsrat auf das Feedback von Investoren ein, reine Ermessensspielräume im Vergütungssystem zu reduzieren.

Darüber hinaus wurden den Vorstandsmitgliedern im Rahmen der LAV Aktienwertsteigerungsrechte (SAR) gewährt. Der Aufsichtsrat hat sich bei der Festlegung der Anzahl der zugeteilten SAR an den einzelvertraglich vereinbarten Parametern orientiert und die Zuteilung dabei eher im unteren Bereich des jeweils vorgesehenen Korridors vorgenommen, sodass die resultierenden Fair Values teilweise unterhalb der vertraglich definierten Zielbeträge liegen. Entsprechend des jeweils gültigen Vergütungssystems wurden SAR mit den folgenden Bedingungen ausgegeben:

Tabelle 6: Zuteilung SAR 2025

2025	Ausgabe SAR Stück	Zuteilungsstichtag	Ausübungspreis €	Wartezeit	Verfall	Fair Value bei Zuteilung T€
Marcus Wolfinger	20.000	10.02.2025	34,85	48 Monate	84 Monate	200
Dr. Claus Vielsack	10.000	10.02.2025	34,85	48 Monate	84 Monate	100*
Dr. Georg Bauer	10.000	10.02.2025	34,85	48 Monate	84 Monate	133*
Tanja Bücherl*	1.000	26.01.2026*	23,35	48 Monate	84 Monate	9
Summe	41.000	-	-	-	-	442

* Für das Geschäftsjahr 2025 wurden an Frau Bücherl im Januar 2026 rückwirkend 1.000 SARs ausgegeben.

** Der Fair-Value-Betrag von Dr. Vielsack und Dr. Bauer unterscheidet sich trotz identischer Anzahl von Aktienwertsteigerungsrechten, da die Fair Value-Bewertung die längere Vertragslaufzeit von Dr. Bauer berücksichtigt.

(9) 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 Höchstlaufzeit beträgt 7 Jahre.

Die Aktienoptionen der einzelnen Mitglieder des Vorstands entwickelten sich im Geschäftsjahr 2025 wie folgt (§ 162 Abs. 1 Nr. 3 AktG):

Tabelle 7: Von Vorstandsmitgliedern gehaltene Aktienoptionen

Angaben in Stück oder €	Ausgabedatum	Ausübungspreis €	Ausübungsdatum	Stand 01.01.2025 Stück	Zugang Abgang Stück	Stand 31.12.2025 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. 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

(10) 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 Berichtsjahr 2025 nicht, da es hierfür keinen Anlass gab. Auch eine Herabsetzung oder Einbehaltung von Vergütung ist im Berichtsjahr nicht erfolgt.

(11) 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 Ermessenskomponenten 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.

(12) 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 „(4) 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.

Die nachfolgende Tabelle gibt eine Übersicht sowohl über die betragsmäßige Begrenzung je Vergütungsbestandteil als auch über die anwendbare Maximalvergütung für das **Geschäftsjahr 2025**. Die finale Prüfung der Maximalvergütung für das Berichtsjahr 2025 kann erst mit Ablauf des im Jahr 2025 gewährten LTI erfolgen. Unter Berücksichtigung der LTI-Caps ist mit einem Erreichen oder einer Überschreitung der Maximalvergütung für das Berichtsjahr 2025 jedoch nicht zu rechnen. Da im Berichtsjahr keine MVV als neu gewährt und geschuldet gilt und keine Ausübung von Aktienoptionen oder SAR stattgefunden hat, wird auch die Maximalvergütung vorangegangener Berichtsjahre, für die noch Vergütungsbestandteile ausstehen, weiterhin eingehalten.

Tabelle 8: Einhaltung der Maximalvergütung

	Marcus Wolfinger			Dr. Claus Vielsack		
	Ist in T€	CAP in T€	+ /- in T€	Ist in T€	CAP in T€	+ /- in T€
Begrenzungen je Bestandteile						
Jahresgrundgehalt	362	362	0	277	277	0
Nebenleistungen	23	23	0	6	6	0
Altersversorgung	105	105	0	63	63	0
Short Term Incentive	199	670	471	149	500	351
Long Term Incentive*						
- MVV (2025)	248	248	0	204	204	0
- Aktienwertsteigerungsrechte**	200	700	500	100	300	200
Angemessenheitsbonus	102	102	0	79	83	0
Maximalvergütung	791	2.500	1.709	573	1.800	1.227

	Dr. Georg Bauer			Tanja Bücherl***		
	Ist in T€	CAP in T€	+ /- in T€	Ist in T€	CAP in T€	+ /- in T€
Begrenzungen je Bestandteile						
Jahresgrundgehalt	240	240	0	46	46	0
Nebenleistungen	12	12	0	2	2	0
Altersversorgung	60	60	0	3	3	0
Short Term Incentive	104	500	396	11	83	73
Long Term Incentive*						
- MVV (2025)	204	204	0	26	26	0
- Aktienwertsteigerungsrechte**	133	300	167	9	50	0
Angemessenheitsbonus	68	72	0	-	-	-
Maximalvergütung	484	1.800	1.285	62	300	238

* Die Laufzeit der in 2025 zugeteilten MVV und SAR beträgt mehrere Jahre. Die dargestellten Werte sind noch nicht final fixiert und daher in der Summe nicht berücksichtigt. | **Gemäß einschlägiger Optionsberechnungsmethoden ermittelter beizulegender Zeitwert im Zeitpunkt der Gewährung. | *** Eintritt in den Vorstand zum 01.11.2025.

(13) Gewährte und geschuldete Vergütung

Die nachfolgenden Tabellen zeigen die den Mitgliedern des Vorstands in den Berichtsjahren 2024 und 2025 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 „(14) 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 dem Angemessenheitsbonus werden dabei, wie bereits im Vorjahr, 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 2025 im Jahr 2026 zu zahlende Betrag angegeben.
- Für die MVV würde der Betrag der im Jahr 2025 endenden Tranche angegeben, der im Jahr 2026 ausbezahlt wird. Durch die Umstellung der Laufzeit bei Herrn Wolfinger und Herrn Dr. Vielsack von drei auf vier Jahre gilt durch die Zeitpunkte der Erstbestellung im Berichtsjahr 2025 keine MVV (bzw. LBV) als gewährt und geschuldet. Für die Vorstandsmitglieder Dr. Georg Bauer und Tanja Bücherl gilt durch die Zeitpunkte der Erstbestellung im Berichtsjahr 2025 keine MVV (bzw. LBV) als gewährt und geschuldet.
- Beim Angemessenheitsbonus wird der in 2026 auszahlende Betrag angegeben, der die besonderen Leistungen im Jahr 2025 honoriert.
- Bei den Aktienwertsteigerungsrechten (SARs) werden die im Berichtsjahr 2025 von den Vorstandsmitgliedern ausgeübten und ausbezahlten SARs angegeben. Soweit im Berichtsjahr 2025 durch Ausübung bereits ein Anspruch auf Auszahlung entstanden ist, die Auszahlung jedoch noch nicht erfolgt ist, wird der entsprechende Anspruchsbetrag angegeben.

Tabelle 9: Gewährte und geschuldete Vergütung gemäß § 162 Abs. 1 Satz 1 AktG

Marcus Wolfinger		2025	2024
		T€	T€
Feste Vergütung	Jahresgrundgehalt	362	341
	Nebenleistungen	23	23
Summe feste Vergütung		385	364
Variable Vergütung	Short Term Incentive*	301	400
	MVV	n/a**	136
	LAV		
	- Aktienoptionen	0	0
	- Aktienwertsteigerungsrechte	0	0
Summe variable Vergütung		301	536
Gesamtvergütung		686	899
Relativer Anteil der festen Vergütung		56%	40%
Relativer Anteil der variablen Vergütung		44%	60%

Dr. Claus Vielsack		2025	2024
		T€	T€
Feste Vergütung	Jahresgrundgehalt	277	256
	Nebenleistungen	6	12
Summe feste Vergütung		283	268
Variable Vergütung	Short Term Incentive*	227	299
	MVV	n/a**	86
	LAV		
	- Aktienoptionen	0	0
	- Aktienwertsteigerungsrechte	0	0
Summe variable Vergütung		227	384
Gesamtvergütung		510	652
Relativer Anteil der festen Vergütung		56%	41%
Relativer Anteil der variablen Vergütung		44%	59%

Dr. Georg Bauer		2025	2024
		T€	T€
Feste Vergütung	Jahresgrundgehalt	240	201
	Nebenleistungen	12	12
Summe feste Vergütung		252	213
Variable Vergütung	Short Term Incentive*	172	238
	MVV	n/a**	n/a**
	LAV		
	- Aktienoptionen	n/a**	n/a**
	- Aktienwertsteigerungsrechte	n/a**	n/a**
Summe variable Vergütung		172	238
Gesamtvergütung		424	451
Relativer Anteil der festen Vergütung		59%	47%
Relativer Anteil der variablen Vergütung		41%	53%

Tanja Bücherl		2025	2024
		T€	T€
Feste Vergütung	Jahresgrundgehalt	46	-
	Nebenleistungen	2	-
Summe feste Vergütung		48	-
Variable Vergütung	Short Term Incentive*	11	-
	LBV	n/a**	-
	LAV		
	- Aktienoptionen	n/a**	-
	- Aktienwertsteigerungsrechte	n/a**	-
Summe variable Vergütung		11	-
Gesamtvergütung		59	-
Relativer Anteil der festen Vergütung		81%	
Relativer Anteil der variablen Vergütung		19%	

* In diesem Posten ist auch der Angemessenheitsbonus enthalten. ** n/a = strukturell bedingt kein positiver Wert möglich: Herrn Wolfinger und Herrn Dr. Vielsack wird im Berichtsjahr 2025 wegen der Umstellung der LTI-Laufzeiten keine MVV gewährt oder geschuldet. Herrn Dr. Bauer und Frau Bücherl wird bedingt durch die Zeitpunkte der Erstbestellung keine langfristigen variablen Vergütungsbestandteile gewährt oder geschuldet.

(14) Regelungen zur regulären Beendigung der Tätigkeit als Vorstand

Im Zusammenhang mit der Beendigung der Tätigkeit als Vorstand bestehen für die Mitglieder des Vorstands die nachfolgend dargestellten Regelungen. Soweit nachfolgend nicht ausdrücklich abweichend geregelt, gelten die Regelungen unabhängig davon, ob die Beendigung regulär oder vorzeitig erfolgt.

Altersversorgung – Die Mitglieder des Vorstands Marcus Wolfinger und Dr. Claus Vielsack 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. 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.

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. 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.

Im Fall einer vorzeitigen Beendigung bleiben die Versorgungsansprüche der Mitglieder des Vorstands Marcus Wolfinger und Dr. Claus Vielsack 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. Sollte Herr 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 bestehen für Herrn Marcus Wolfinger 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.

Im Geschäftsjahr 2025 betrug der Dienstzeitaufwand nach IAS 19 (Leistungen an Arbeitnehmer) für Herrn Marcus Wolfinger 105 T€ (Vorjahr: 107 T€) und für Herrn Dr. Claus

Vielsack 63 T€ (Vorjahr: 68 T€). Die nach IAS 19 (Leistungen an Arbeitnehmer) ermittelten Barwerte der bis zum 31. Dezember 2025 aus den im Rahmen der Altersversorgung zugesagten Leistungen betragen für Herrn Marcus Wolfinger 1.548 T€ (Vorjahr: 1.572 T€) und für Herrn Dr. Claus Vielsack 421 T€ (Vorjahr: 406 T€). Die tatsächlichen Leistungen können dabei höher oder niedriger ausfallen als dargestellt.

Für die Vorstandsmitglieder Dr. Georg Bauer und Tanja Bücherl ist die Altersversorgung als jährliche Beitragszahlung im Rahmen mittelbarer Durchführungswege ausgestaltet. Für Herrn Dr. Georg Bauer betrug diese jährliche Zuwendung 60 T€ (Vorjahr: 20 T€) und für Frau Tanja Bücherl 3 T€.

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 Wettbewerbsverbots können dabei angerechnet werden. Im Falle eines „Change of Control“ steht den Vorstandsmitgliedern Herrn Wolfinger, Herrn Dr. Vielsack und Herrn Dr. Bauer ein Sonderkündigungsrecht zu. Machen sie hiervon Gebrauch erhalten Herr Wolfinger sowie Herr Dr. Vielsack eine Abfindung in Höhe von 150% des Abfindungs-Caps (Altverträge). Für die Vorstandsmitglieder Herr Dr. Bauer und Frau Bücherl wurde keine Regelung getroffen, nach der im Falle eines Change of Control eine erhöhte Abfindung gezahlt werden kann. Für Frau Bücherl ist kein Sonderkündigungsrecht im Falle eines Change of Control etabliert.

Nachvertragliches Wettbewerbsverbot – Für die Dauer des nachvertraglichen Wettbewerbsverbots von 24 Monaten erhalten Herr Wolfinger und Herr Dr. Vielsack sowie das ehemalige Vorstandsmitglied Herr Dr. Siegle 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. Für die Vorstandsmitglieder Herr Dr. Bauer und Frau Bücherl ist das nachträgliche Wettbewerbsverbot auf 12 Monate begrenzt. Auf die Einhaltung des nachvertraglichen Wettbewerbsverbotes kann von Seiten der STRATEC SE bedingt verzichtet werden. Herr Dr. Siegle hat in Folge der Auflösung des Dienstvertrags im August 2024 im Berichtsjahr 2025 Zahlungen aus dem nachträglichen Wettbewerbsverbot erhalten (vgl. Abschnitt 16). Für alle im Berichtsjahr aktiven Vorstandsmitglieder fanden keine Auszahlungen für Wettbewerbsverbote statt.

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 als 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 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.

(15) Leistungen Dritter

Den Vorstandsmitgliedern wurden im Jahr 2025 von Dritten keine Leistungen im Hinblick auf ihre Tätigkeit als Vorstandsmitglied zugesagt oder gewährt.

(16) Gewährte und geschuldete Vergütung an frühere Vorstandsmitglieder

Im Geschäftsjahr 2024 endete die Vorstandstätigkeit von Herrn Dr. Siegle durch Aufhebungsvertrag zum 31. August 2024 (Beendigungszeitpunkt). In diesem Zusammenhang wurde Herrn Dr. Siegle im Berichtsjahr 2025 für das nachvertragliche Wettbewerbsverbot eine Entschädigung in Höhe von insgesamt 484 T€ gewährt.

(17) Übereinstimmung mit dem Vergütungssystem

Es gab im Jahr 2025 keine Abweichungen vom jeweils relevanten 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.

Die aktuelle Zusammensetzung des Aufsichtsrats umfasst Prof. Dr. Georg Heni als Aufsichtsratsvorsitzenden, Dr. Frank Hiller als stellvertretenden Aufsichtsratsvorsitzenden, Dr. Patricia Geller, Dr. Rolf Vornhagen sowie seit dem 21. August 2025 auch Ralf Leistner.

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 unterhaltene Vermögensschaden-Haftpflichtversicherung einbezogen werden. Die Prämien hierfür übernimmt die Gesellschaft.

Die nachfolgenden Tabellen zeigen die den Mitgliedern des Aufsichtsrats in den Geschäftsjahren 2025 und 2024 gewährte und geschuldete Vergütung gemäß § 162 Abs. 1 Satz 1 AktG.

Tabelle 10: Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder

2025 (Vorjahr: 2024)	Feste Grundvergütung		Vergütung für Ausschusstätigkeit		Sitzungsgeld		Gesamtvergütung
	in T €	in %	in T €	in %	in T €	in %	in T €
Prof. Dr. Georg Heni (Vorsitzender) <ul style="list-style-type: none"> 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 Vergütungsausschusses seit dem 18. Dezember 2023 	80	83	10	10	6	6	96
	(80)	(83)	(10)	(10)	(6)	(6)	(96)
Dr.-Ing. Frank Hiller (Stellvertretender Vorsitzender) <ul style="list-style-type: none"> Mitglied des Aufsichtsrats seit dem 29. Mai 2019 Stellvertretender Vorsitzender des Aufsichtsrats seit dem 26. November 2020 Mitglied des Prüfungsausschusses seit dem 28. Januar 2021, Vorsitzender des Prüfungsausschusses seit dem 17. Mai 2024 Mitglied des Vergütungsausschusses seit dem 18. Dezember 2023 	60	79	10	13	6	8	76
	(60)	(79)	(10)	(13)	(6)	(8)	(76)
Dr. Rolf Vornhagen <ul style="list-style-type: none"> Mitglied des Aufsichtsrats seit dem 21. Juli 2020 	40	87	-	-	6	13	46
	(40)	(78)	(5)	(10)	(6)	(12)	(51)
Dr. med. Patricia Geller <ul style="list-style-type: none"> Mitglied des Aufsichtsrats seit dem 10. Juni 2022 Mitglied des Prüfungsausschusses seit dem 17. Mai 2024 Mitglied des Vergütungsausschusses seit dem 18. Dezember 2023 	40	71	10	18	6	11	56
	(40)	(71)	(10)	(18)	(6)	(11)	(56)
Ralf Leistner <ul style="list-style-type: none"> Mitglied des Aufsichtsrats seit dem 21. August 2025 	17	81	-	-	4	19	21
	(-)	(-)	-	-	(-)	(-)	(-)
Summe	237		30		28		295
	(220)		(35)		(24)		(279)

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:

Tabelle 11: Relative Entwicklung wesentlicher Kennzahlen

	2025 ggü. 2024	2024 ggü. 2023	2023 ggü. 2022	2022 ggü. 2021
Konzernumsatz	-2,6%	-3,4%	-2,9%	-4,4%
Konzern-EBITDA	-28,0%	17,2%	-31,0%	-12,6%
Jahresüberschuss HGB	-461,1%	-34,8%	-32,9%	28,2%

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

Tabelle 12: Entwicklung Aktienkurs

	31.12.2025	31.12.2024	31.12.2023	31.12.2022
XETRA-Aktienkurs	22,45 €	29,80 €	45,55 €	81,80 €

(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 13 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).

Tabelle 13: Relative Entwicklung der Vergütung der Vorstandsmitglieder

	2025 ggü. 2024	2024 ggü. 2023	2023 ggü. 2022	2022 ggü. 2021
Marcus Wolfinger	-23,7 %	8,8 %	-59,3 %	0,4 %
Dr. Claus Vielsack	-21,9 %	10,7 %	-50,1 %	0,5 %
Dr. Georg Bauer	-5,9 %	17,2 %	n/a	n/a
Tanja Bücherl	n/a	n/a	n/a	n/a
Dr. Robert Siegle (bis 2024)	-69,3 %	139,9 %	-49,7 %	-0,2 %

Tabelle 14: Relative Entwicklung der Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder

	2025 ggü. 2024	2024 ggü. 2023	2023 ggü. 2022	2022 ggü. 2021
Prof. Dr. Georg Heni	0,0%	68,4%	46,2%	n/a
Dr.-Ing. Frank Hiller	0,0%	72,7%	0,0%	4,8%
Dr. Rolf Vornhagen	-9,8%	59,4%	0,0%	6,7%
Dr. med. Patricia Geller	0,0%	86,7%	57,9%	n/a
Ralf Leistner (seit Aug. 2025)	n/a	n/a	n/a	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.

Tabelle 15: Relative Entwicklung der Vergütung des Gesamtaufsichtsrats

	2025 ggü. 2024	2024 ggü. 2023	2023 ggü. 2022	2022 ggü. 2021
Sämtliche Mitglieder des Aufsichtsrats	5,7%	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 2025 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.

Tabelle 16: Relative Entwicklung der Vergütung der Mitarbeiter

	2025 ggü. 2024	2024 ggü. 2023	2023 ggü. 2022	2022 ggü. 2021
Vergütung Mitarbeiter der STRATEC SE	2,2%	3,7%	3,6%	2,2%

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

Tabelle 17: Entwicklung der absoluten Vergütungshöhen der Mitarbeiter

	2025	2024	2023	2022	2021
Zugrundeliegende durchschnittliche Vergütung der Mitarbeiter der STRATEC SE	73 T€	72 T€	70 T€	69 T€	67 T€

Birkenfeld, den 23. April 2026

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

Tanja Bücherl
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 2025 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.

Frankfurt am Main, den 23. April 2026

PricewaterhouseCoopers GmbH
Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

Sylvia Weidinger
Wirtschaftsprüferin

Christiane Lawrenz
Wirtschaftsprüferin