

# E. VERGÜTUNGSBERICHT

Der Vergütungsbericht der STRATEC SE erläutert die Grundlagen für die Festlegung der Vergütung von Vorstand und Aufsichtsrat sowie deren Höhe und Struktur. Der Vergütungsbericht richtet sich nach den Vorgaben des § 314 Absatz 1 Nr. 6a) Satz 5 bis 8 und Nr. 6b) HGB sowie § 315a Absatz 2 HGB.

## Grundzüge des Vergütungssystems des Vorstands

Der Aufsichtsrat setzt die Vergütung der einzelnen Vorstandsmitglieder fest, beschließt das Vergütungssystem und überprüft es regelmäßig. Die Festlegung der Vergütung orientiert sich insbesondere sowohl an der Aufgabe und der Leistung des Einzelnen als auch an der wirtschaftlichen Lage sowie der zukünftigen Entwicklung von STRATEC. Das Vergütungssystem des Vorstands entspricht weiterhin dem auf der Hauptversammlung am 6. Juni 2013 mehrheitlich gebilligten Vergütungssystem, bestehend aus einer auf das Geschäftsjahr bezogenen fixen Vergütung, einer auf das Geschäftsjahr bezogenen variablen Vergütung, einer auf das Geschäftsjahr und die beiden Folgejahre bezogenen variablen Vergütung sowie einer langfristigen, aktienkursbasierten Vergütung.

### Einer auf das Geschäftsjahr bezogenen fixen Vergütung

Diese umfasst einen Grundbetrag, der monatlich als Gehalt ausbezahlt wird sowie Nebenleistungen wie beispielsweise die Bereitstellung eines angemessenen Personenkraftwagens, Versicherungsleistungen und einzelvertragliche Regelungen bezüglich der Alters-, Invaliditäts- und Hinterbliebenenversorgung. Darüber hinaus ist die private Nutzung dienstlich erworbener Bonusmeilen und sonstiger Vergünstigungen in einem angemessenen Umfang ausdrücklich gestattet.

### Einer auf das Geschäftsjahr bezogenen variablen Vergütung (Short Term Incentive)

Diese umfasst eine Zielgrößen- als auch eine erweiterte Komponente. Die Zielgrößenkomponente bemisst sich nach einem Prozentsatz von dem um einen Sockelbetrag gekürzten nach den International Financial Reporting Standards (IFRS) ermittelten Ergebnis vor Steuern und Zinsen sowie Abschreibungen und Wertminderungen im Konzern (Konzern-EBITDA). Die erweiterte Komponente wird durch den Aufsichtsrat unter der Maßgabe, dass dadurch besondere Leistungen des Vorstands honoriert werden sollen (Anerkennungsbonus), festgelegt. Die Auszahlung der Zielgrößenkomponente erfolgt nach der Hauptversammlung der STRATEC SE für das Geschäftsjahr 2020, wobei ein einvernehmlich festgelegter monatlicher Vorauszahlungsanspruch des Vorstands besteht. Die Auszahlung der erweiterten Komponente erfolgt unmittelbar nach dem Aufsichtsratsbeschluss, im welchem die Gewährung beschlossen wurde.

### Einer auf das Geschäftsjahr und die beiden Folgejahre bezogenen variablen Vergütung (Mittelfristige Vergütungsvereinbarung bzw. MVV oder Mid Term Incentive)

Diese beinhaltet zu gleichen Teilen eine gebundene Komponente, eine individuelle Komponente und eine Zusatzkomponente, wobei sich die gebundene Komponente aus zwei Subkomponenten zusammensetzt. Die festgelegten Zielvorgaben für die gebundenen Komponenten sind dabei an die prozentuale Steigerung von Konzernumsatz sowie Konzern-EBITDA gekoppelt. Für eine 100%ige Zielerreichung ist hierbei ein durchschnittliches jährliches Wachstum von 12,5% über den Zeitraum der MVV vorgegeben. Für die individuelle Komponente werden vom Aufsichtsrat mit dem jeweiligen Vorstandsmitglied 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 beiden Folgejahre sowie einem Zielbonus, d.h. dem Betrag, der im Fall einer 100%igen Zielerreichung aller Komponenten ausgezahlt wird. Die Auszahlung der MVV erfolgt jeweils nach der Hauptversammlung der STRATEC SE des zweiten Folgejahres. Demzufolge erfolgt die Auszahlung der im Jahr 2018 (bzw. 2019 und 2020) gewährten MVV im Jahr 2021 (bzw. 2022 und 2023). Es können jedoch mit Rücksicht auf die Erreichung der individuellen Zielvorgaben und der Erreichung der Zwischenzielvorgaben jeweils Vorauszahlungen zum Ende eines jeden Geschäftsjahres im Einvernehmen zwischen Vorstand und Aufsichtsrat vorgenommen werden. Diese Möglichkeit der Vorauszahlung wurde bisher nicht in Anspruch genommen.

### **Einer langfristigen, aktienkursbasierten Vergütung (Long Term Incentive)**

Diese beinhaltet im Verhältnis 75 % zu 25 % sowohl schuldrechtliche Vereinbarungen, bei denen sich die Zahlungen an der langfristigen Aktienkursentwicklung orientieren, ohne dass eine tatsächliche Lieferung physischer bzw. tatsächlicher Aktien erfolgt (Aktienwertsteigerungsrechte; SARs) als auch Aktienoptionen.

Detaillierte Angaben zur Ausgestaltung der Aktienoptionsprogramme sind im Konzernanhang im Abschnitt „C. Konzernbilanz (9) Eigenkapital – Aktienoptionsprogramme“ dargestellt.

Die Aktienwertsteigerungsrechte (SARs) sind grundsätzlich wie folgt ausgestaltet:

Die Rechte beziehen sich auf eine zu leistende Zahlung der Gesellschaft an das Vorstandsmitglied, wobei die Höhe der zu leistenden Zahlung auf Basis der im XETRA-Handel an der Frankfurter Wertpapierbörse dokumentierten Entwicklung des Aktienwertes der STRATEC SE (Bezugsaktie) über eine vorab festgelegte Laufzeit hinweg ermittelt wird.

Die Laufzeit soll dabei, gerechnet vom Ausgabestichtag, mindestens fünf Jahre betragen, wobei eine erstmalige Auszahlung des Wertes der Wertsteigerungsrechte frühestens nach einer „Mindestwartezeit“ von zwei 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 gegenüber dem Vorsitzenden des Aufsichtsrats erfolgen und darf nicht innerhalb des vorgenannten Zeitfensters liegen. Im Übrigen hat ein vorzeitiges Auszahlungsverlangen zu unterbleiben, sofern nach insiderrechtlichen Vorschriften oder nach festgelegten Compliance-Regeln zum jeweiligen Zeitpunkt Geschäfte mit Aktien der STRATEC SE nicht durchgeführt werden sollten.

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 acht Prozent betragen muss (Auszahlungshürde). Sofern die Laufzeit der Rechte nicht einem vollen Jahr entspricht, ist die Kurssteigerung pro rata temporis zu ermitteln.

Die Höhe des Auszahlungsanspruches 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 an sich hat mit der nächsten Gehaltsabrechnung des Vorstandsmitgliedes, spätestens jedoch innerhalb von zwei Wochen nach Ende der (verkürzten) Laufzeit zu erfolgen. Die STRATEC SE kann, bei Zahlungsbeträgen über 100.000,00 € und unter Verpflichtung zur Verzinsung, verlangen, dass die Auszahlung in zwei gleich hohen Raten nach sechs und nach zwölf Monaten erfolgen soll.

### **Vergütung aus der Tätigkeit bei verbundenen Unternehmen**

Sofern der Vorstand Aufsichtsratsmandate, Geschäftsführerpositionen oder ähnliche Ämter bei verbundenen Unternehmen wahrnimmt, soll hierfür durch das verbundene Unternehmen regelmäßig keine gesonderte Vergütung bezahlt werden. Sofern gleichwohl eine solche Vergütung erfolgt, werden diese Beträge entsprechend angerechnet.

### **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. So ist zum Beispiel die Vergütung, die sich aus der Zielgrößenkomponente im Rahmen der „Short Term Incentive“, der „Mid Term Incentive“ sowie der „Long Term Incentive“ ergibt, insgesamt auf das maximal zweifache des Grundbetrages zuzüglich bestimmter Nebenleistungen und Versorgungszusagen begrenzt. Des Weiteren verfügt der Aufsichtsrat über die gesetzlichen Beschränkungsmöglichkeiten.

## Individuelle Vergütung des Vorstands nach Maßgabe des Handels- gesetzbuches (HGB)

Die einzelnen Mitglieder des Vorstands erhielten im Geschäftsjahr 2020 die nachstehenden Bezüge für ihre Tätigkeit im Vorstand.

### Individuelle Vergütung des Vorstands (in T€)

	Marcus Wolfinger		Dr. Robert Siegle		Dr. Claus Vielsack		Gesamt	
	2020	2019	2020	2019	2020	2019	2020	2019
<b>Erfolgsunabhängige Komponente</b>								
• Grundbetrag	272	272	239	239	210	210	721	721
• Sonstiges <sup>1</sup>	21	23	12	11	12	12	45	46
<b>Erfolgsbezogene Komponente</b>								
• Vergütungsanspruch MVV <sup>2</sup>	158	158	130	130	100	100	388	388
• Sonstige erfolgsbezogene Komponente	414	295	315	229	262	191	991	715
<b>Summe</b>	<b>865</b>	<b>748</b>	<b>696</b>	<b>609</b>	<b>584</b>	<b>513</b>	<b>2.145</b>	<b>1.870</b>
<b>Komponente mit langfristiger Anreizwirkung</b>								
• Aktienoptionen <sup>3</sup>	96	83	48	42	48	42	192	167
• Aktienwertsteigerungsrechte (SARs) <sup>4</sup>	263	276	132	138	132	138	527	552

<sup>1</sup> Die Angabe „Sonstiges“ beinhaltet den geldwerten Vorteil aus der Überlassung eines Personenkraftwagens sowie Versicherungsleistungen (ohne geleistete Beiträge zur Altersversorgung, Kranken- und Pflegeversicherung sowie D&O-Versicherung).

<sup>2</sup> Die Angabe betrifft die mittelfristige Vergütungsvereinbarung 2018 (bzw. 2017), welche die Jahre 2018, 2019 und 2020 (bzw. 2017, 2018 und 2019) umfasst und in 2021 (bzw. 2020) ausgezahlt wird.

<sup>3</sup> Bei der Angabe handelt es sich um den nach IFRS 2 (Anteilsbasierte Vergütung) ermittelten beizulegenden Zeitwert der gewährten Aktienoptionen im Zeitpunkt der Gewährung, obwohl dieser zum Bilanzstichtag zum Teil noch nicht erdient war.

<sup>4</sup> Bei der Angabe handelt es sich um den nach IFRS 2 (Anteilsbasierte Vergütung) ermittelten beizulegenden Zeitwert der gewährten Aktienwertsteigerungsrechte (SARs) im Zeitpunkt der Gewährung.

Im Geschäftsjahr 2020 wurden Herrn Marcus Wolfinger 5.000 (Vorjahr: 5.000) Aktienoptionen zu einem durchschnittlichen Ausübungspreis von 62,40 € (Vorjahr: 57,82 €), Herrn Dr. Robert Siegle 2.500 (Vorjahr: 2.500) Aktienoptionen zu einem durchschnittlichen Ausübungspreis von 62,40 € (Vorjahr: 57,82 €) und Herrn Dr. Claus Vielsack 2.500 Aktienoptionen (Vorjahr: 2.500) zu einem durchschnittlichen Ausübungspreis von 62,40 € (Vorjahr: 57,82 €) gewährt.

Im Geschäftsjahr 2020 wurden von Herrn Marcus Wolfinger 20.000 (Vorjahr: 20.000) Aktienoptionen zu einem durchschnittlichen Ausübungspreis von 31,87 € (Vorjahr: 28,09 €), von Herrn Dr. Robert Siegle 10.000 (Vorjahr: 15.000) Aktienoptionen zu einem durchschnittlichen Ausübungspreis von 31,87 € (Vorjahr: 28,09 €) und von Herrn Dr. Claus Vielsack 10.000 (Vorjahr: keine) Aktienoptionen durchschnittlichen Ausübungspreis von 31,87 € ausgeübt.

Zum 31. Dezember 2020 stehen bei Herrn Marcus Wolfinger 15.000 (Vorjahr: 30.000) Aktienoptionen zu einem durchschnittlichen Ausübungspreis von 58,91 € (Vorjahr: 40,30 €) und einer gewichteten restlichen Vertragslaufzeit von 64,6 (Vorjahr: 34,2) Monaten aus. Bei Herrn Dr. Robert Siegle stehen zum 31. Dezember 2020 7.500 (Vorjahr: 15.000) Aktienoptionen zu einem durchschnittlichen Ausübungspreis von 58,91 € (Vorjahr: 40,30 €) und einer gewichteten restlichen Vertragslaufzeit von 64,6 (Vorjahr: 34,2) Monaten aus. Bei Herrn Dr. Claus Vielsack stehen zum 31. Dezember 2020 7.500 (Vorjahr: 15.000) Aktienoptionen zu einem durchschnittlichen Ausübungspreis von 58,91 € (Vorjahr: 40,30 €) und einer gewichteten restlichen Vertragslaufzeit von 64,6 (Vorjahr: 34,2) Monaten aus.

Zum 31. Dezember 2020 waren bei Herrn Marcus Wolfinger, bei Herrn Dr. Robert Siegle und bei Herrn Dr. Claus Vielsack keine Aktienoptionen ausübbar. Zum 31. Dezember 2019 waren bei Herrn Marcus Wolfinger 20.000 Aktienoptionen zu einem durchschnittlichen Ausübungspreis von 31,87 €, bei Herrn Dr. Robert Siegle 10.000 Aktienoptionen zu einem durchschnittlichen Ausübungspreis von 31,87 € und bei Herrn Dr. Claus Vielsack 10.000 Aktienoptionen zu einem durchschnittlichen Ausübungspreis von 31,87 €, ausübbar.

Die Aktienwertsteigerungsrechte (SARs) der einzelnen Mitglieder des Vorstands entwickelten sich im Geschäftsjahr 2020 wie folgt:

### Aktienwertsteigerungsrechte (SARs) des Vorstands

Angaben in Stück, € oder Monaten	Bezugskurs <sup>1</sup> €	Fair Value <sup>2</sup> €	Stand 01.01. Stück	Zugang Abgang Stück	Stand 31.12. Stück	davon ausübbar Stück	Fair Value 31.12. T€	RLZ <sup>3</sup> 31.12. Monate
<b>Marcus Wolfinger</b>								
SARs T I 2018 v. 25.10.2018	57,60	69,78	15.000	-15.000	0	n/a	n/a	n/a
SARs T I 2019 v. 15.01.2019	57,82	18,43	15.000	0	15.000	0	1.061	36,5
SARs T I 2020 v. 23.01.2020	64,80	17,55	0	15.000	15.000	0	1.000	48,8
<b>Dr. Robert Siegle</b>								
SARs T I 2018 v. 25.10.2018	57,60	69,78	7.500	-7.500	0	n/a	n/a	n/a
SARs T I 2019 v. 15.01.2019	57,82	18,43	7.500	0	7.500	0	530	36,5
SARs T I 2020 v. 23.01.2020	64,80	17,55	0	7.500	7.500	0	500	48,8
<b>Dr. Claus Vielsack</b>								
SARs T I 2018 v. 25.10.2018	57,60	69,78	7.500	-7.500	0	n/a	n/a	n/a
SARs T I 2019 v. 15.01.2019	57,82	18,43	7.500	0	7.500	0	530	36,5
SARs T I 2020 v. 23.01.2020	64,80	17,55	0	7.500	7.500	0	500	48,8
<b>Gesamt / Durchschnitt</b>	<b>61,31</b>	<b>17,99</b>	<b>60.000</b>	<b>30.000 -30.000</b>	<b>60.000</b>	<b>0</b>	<b>4.121</b>	<b>43,2</b>

<sup>1</sup> Bei der Angabe handelt es sich um den XETRA-Schlusskurs der Bezugsaktie zum Zeitpunkt des Ausgabestichtages.

<sup>2</sup> Bei der Angabe handelt es sich um den nach IFRS 2 (Anteilsbasierte Vergütung) ermittelten beizulegenden Zeitwert im Zeitpunkt der Ausgabe bzw. der Auszahlung je Aktienwertsteigerungsrecht (SAR).

<sup>3</sup> Bei der Angabe handelt es sich um Restlaufzeiten der Aktienwertsteigerungsrechte (SARs) bezogen auf die Gesamtlaufzeit.

Im Geschäftsjahr 2020 sind keine Aktienwertsteigerungsrechte verwirkt oder verfallen.

Im Geschäftsjahr 2020 wurden für Herrn Marcus Wolfinger 2.576 T€ (Vorjahr: 483 T€), für Herrn Dr. Robert Siegle 1.288 T€ (Vorjahr: 242 T€), und Herrn Dr. Claus Vielsack 1.287 T€ (Vorjahr: 242 T€), im Zusammenhang mit Aktienwertsteigerungsrechten (SARs) aufwandswirksam erfasst.

## Regelungen zur regulären Beendigung der Tätigkeit als Vorstand

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

### Altersversorgung

Die Mitglieder des Vorstands 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 erfolgt, unter bestimmten Voraussetzungen ungekürzt bestehen. 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. Im Geschäftsjahr 2020 wurden für die zugesagten Leistungen im Rahmen der Altersversorgung für Herrn Marcus Wolfinger 137 T€ (Vorjahr: 114 T€), für Herrn Dr. Robert Siegle 124 T€ (Vorjahr: 104 T€) und für Herrn Dr. Claus Vielsack 49 T€ (Vorjahr: 40 T€) aufgewendet. Die Barwerte der bis zum 31. Dezember 2020 aus denen im Rahmen der Altersversorgung zugesagten Leistungen erworbenen Kapitalansprüche betragen für Herrn Marcus Wolfinger 1.439 T€ (Vorjahr: 1.174 T€) für Herrn Dr. Robert Siegle 1.008 T€ (Vorjahr: 805 T€) und für Herrn Dr. Claus Vielsack 327 T€ (Vorjahr: 247 T€). Die tatsächlichen Leistungen können dabei höher oder niedriger ausfallen als dargestellt.

### Nachvertragliches Wettbewerbsverbot

Für die Dauer des nachvertraglichen Wettbewerbsverbotes von vierundzwanzig Monaten erhält jedes Mitglied des Vorstands für die ersten zwölf Monate eine Entschädigung in Höhe von 75% und für die darauf folgenden zwölf Monate eine Entschädigung in Höhe von 50% seiner zuletzt vertragsmäßig vereinbarten jährlichen Gesamtvergütung. Die Auszahlung des nachvertraglichen Wettbewerbsverbotes hat dabei monatlich zu erfolgen. Auf die Einhaltung des nachvertraglichen Wettbewerbsverbotes kann von Seiten der STRATEC SE bedingt verzichtet werden. Die Nennwerte der für das nachvertragliche Wettbewerbsverbot zu zahlenden Entschädigungen betragen für Herrn Marcus Wolfinger 1.017 T€ (Vorjahr: 896 T€), für Herrn Dr. Robert Siegle 749 T€ (Vorjahr: 656 T€) und für Herrn Dr. Claus Vielsack 607 T€ (Vorjahr: 537 T€). Es ist davon auszugehen, dass die tatsächlichen Entschädigungen, insbesondere aufgrund der Unbestimmbarkeit des Zeitpunktes sowie der Vergütungshöhe, für das nachvertragliche Wettbewerbsverbot von den dargestellten Beträgen abweichen werden.

### Aktienwertsteigerungsrechte (SARs)

Die den Mitgliedern des Vorstands gewährten Aktienwertsteigerungsrechte (SARs) bleiben in vollem Umfang, inklusive dem Recht des vorzeitigen Auszahlungsverlangens, bis zum Ende der Laufzeit erhalten.

## Regelungen zur vorzeitigen Beendigung der Tätigkeit als Vorstand

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

### Abfindungen

Die Vorstandsverträge sind auf feste Zeit geschlossen. Im Fall einer vorzeitigen einvernehmlichen Beendigung des Vorstandsvertrages ohne einen zur Kündigung berechtigenden wichtigen Grund ist eine Abfindung maximal in Höhe von zwei Gesamtjahresvergütungen gemäß der letzten vollständigen Vergütung des abgelaufenen Geschäftsjahres zu leisten. Bei Beendigung des Amtes im Fall eines „Change of Control“ gem. § 315a Absatz 1 Nr. 9 HGB erhält der Vorstand unverändert eine Abfindung in Übereinstimmung mit den Regelungen des Deutschen Corporate Governance Kodex.

### Nachvertragliches Wettbewerbsverbot

Für das nachvertragliche Wettbewerbsverbot gelten die Regelungen des nachvertraglichen Wettbewerbsverbotes im Rahmen der regulären Beendigung der Tätigkeit als Vorstand entsprechend.

### Dauerhafte Erwerbsunfähigkeit und Tod

Wird der Vorstand während der Dauer des Anstellungsvertrages 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 Anstellungsvertrages, so haben seine Hinterbliebenen Anspruch auf Fortzahlung der fixen Vergütung sowie der variablen Vergütung ohne Anerkennungsbonus für den Sterbemonat und die sechs folgenden Monate, jedoch längstens bis zu einem vom Ableben des Vorstands unabhängigen Ende des Anstellungsvertrages.

## Aktienwertsteigerungsrechte (SARs)

Im Falle einer vorzeitigen Beendigung des Vorstandsvertrages werden die den Mitgliedern des Vorstands gewährten Aktienwertsteigerungsrechte (SARs) zum Zeitpunkt des Ausscheidens auf Basis des durchschnittlichen XETRA-Schlusskurses der 30 Börsenhandelstage bis zum Ausscheidungszeitpunkt entsprechend denen zum Ende der Laufzeit der Rechte geltenden Bedingungen abgerechnet. Bestehende Auszahlungshürden in Form einer bestimmten prozentualen oder absoluten Kurssteigerung sind dabei pro rata temporis zu ermitteln.

## Grundzüge des Vergütungssystems 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.

Jedes Aufsichtsratsmitglied erhält für jedes Geschäftsjahr eine fixe Vergütung von 25.000,00 €. Der Vorsitzende des Aufsichtsrats erhält das Doppelte und der stellvertretende Vorsitzende das Eineinhalbfache der fixen Vergütung. Aufsichtsratsmitglieder, die nur während eines Teils des Geschäftsjahres 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.

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

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

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

### Individuelle Vergütung des Aufsichtsrats

Die einzelnen Mitglieder des Aufsichtsrats erhielten im Geschäftsjahr 2020 die nachstehenden Bezüge für ihre Tätigkeit im Aufsichtsrat.

### Individuelle Vergütung des Aufsichtsrats (in T€)

	Prof. Dr. Stefanie Remmele <sup>1</sup>		Dr. Frank Hiller <sup>2</sup>		Dr. Rolf Vornhagen <sup>3</sup>		Rainer Baule <sup>4</sup>		Fred K. Brückner <sup>5</sup>		Gesamt	
	2020	2019	2020	2019	2020	2019	2020	2019	2020	2019	2020	2019
Fixum	31	25	48	33	15	0	22	38	0	21	116	117
Sitzungsentgelt	5	4	5	2	2	0	4	4	0	1	16	11
<b>Gesamt</b>	<b>36</b>	<b>29</b>	<b>53</b>	<b>35</b>	<b>17</b>	<b>0</b>	<b>26</b>	<b>42</b>	<b>0</b>	<b>22</b>	<b>132</b>	<b>128</b>

<sup>1</sup> Mitglied des Aufsichtsrats seit dem 18. Juni 2014

Vorsitzende des Aufsichtsrats seit dem 26. November 2020, zuvor stellvertretende Vorsitzende des Aufsichtsrats seit dem 14. September 2020

<sup>2</sup> 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

<sup>3</sup> Mitglied des Aufsichtsrats seit dem 21. Juli 2020

<sup>4</sup> Mitglied des Aufsichtsrats bis zum 15. Juli 2020, zuletzt als stellvertretender Vorsitzender des Aufsichtsrats

<sup>5</sup> Mitglied des Aufsichtsrats bis zum 29. Mai 2019, zuletzt als Vorsitzender des Aufsichtsrats