



STRATEC SE

Vergütungsbericht 2021

INHALT

A.	VORBEMERKUNGEN	3
B.	VERGÜTUNG DER MITGLIEDER DES VORSTANDS	4
	(1) Bisheriges und neues Vergütungssystem	4
	(2) Bestandteile des „bisherigen“ Vergütungssystems; Strategiebezug	4
	(3) Gewährte und geschuldete Vergütung	11
	(4) Regelungen zur regulären Beendigung der Tätigkeit als Vorstand	12
	(5) Regelungen zur vorzeitigen Beendigung der Tätigkeit als Vorstand	13
C.	VERGÜTUNG DER MITGLIEDER DES AUFSICHTSRATS	15
D.	VERGLEICHENDE DARSTELLUNG DER ERTRAGSENTWICKLUNG UND DER JÄHRLICHEN VERÄNDERUNG DER VERGÜTUNG	17
	(1) Entwicklung der relevanten Kennzahlen	17
	(2) Entwicklung der jährlichen Vergütung	17

A. VORBEMERKUNGEN

Gemäß den Vorgaben des § 162 AktG ist für das Geschäftsjahr 2021 erstmalig ein neu gefasster Vergütungsbericht über die Vergütung von Vorstand und Aufsichtsrat durch den Vorstand und den Aufsichtsrat zu erstellen. Die bisherigen Angaben zur Vergütung des Vorstands und des Aufsichtsrats im Lage- und Konzernlagebericht des Geschäftsjahres 2021 entfallen damit.

Der Vergütungsbericht stellt dabei klar und verständlich die den gegenwärtigen (und früheren) Mitgliedern des Vorstands und des Aufsichtsrats der STRATEC SE im Berichtsjahr 2021 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 Frau Prof. Dr. Remmele bis zu ihrem Ausscheiden aus dem Aufsichtsrat hierbei nicht als ehemaliges Mitglied zählt, in den Geschäftsjahren 2021 und 2020 angefallen ist.

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 Investoren veröffentlicht.

Dieser Vergütungsbericht ist ferner Gegenstand der Billigung durch die Hauptversammlung 2022, die über das Geschäftsjahr 2021 abstimmt. Da der Vergütungsbericht der Hauptversammlung erstmals auf diese Weise vorgelegt wird, entfällt eine Erläuterung nach § 162 Abs. 1 Satz 2 Nr. 6 AktG zu etwaigen früheren Billigungsbeschlüssen der Hauptversammlung.

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) Bisheriges und neues 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 2021, unverändert zum Vorjahr, Herr Marcus Wolfinger, Herr Dr. Robert Siegle und Herr Dr. Claus Vielsack an. Die betreffenden Vorstandsdienstverträge wurden im Geschäftsjahr 2021 nicht geändert. Für das Geschäftsjahr 2021 ist damit für den Vorstand weiterhin das auf der Hauptversammlung am 6. Juni 2013 mehrheitlich gebilligte „bisherige“ 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 relevant. Die Erläuterungen in diesem Vergütungsbericht beziehen sich folglich auf das „bisherige“ Vergütungssystem. Das „neue“ zukünftig anwendbare Vergütungssystem wird gemäß § 120a Abs. 2 AktG auf der Internetseite der Gesellschaft (www.stratec.com) im Bereich Investoren dargestellt.

(2) Bestandteile des „bisherigen“ Vergütungssystems; Strategiebezug

Auf das Geschäftsjahr bezogene fixe Vergütung – Diese umfasst einen Grundbetrag, der monatlich als Gehalt ausbezahlt wird sowie Nebenleistungen wie beispielsweise die Bereitstellung eines angemessenen Personenkraftwagens. Die private Nutzung dienstlich erworbener Bonusmeilen und sonstiger Vergünstigungen in einem angemessenen Umfang ist ausdrücklich gestattet. Darüber hinaus umfasst dieser Vergütungsbestandteil auch Versicherungsleistungen und einzelvertragliche Regelungen bezüglich der Alters-, Invaliditäts- und Hinterbliebenenversorgung. Bezüglich der Einzelheiten hierzu verweisen wir auf unsere Ausführungen in Abschnitt „(4) Regelungen zur regulären Beendigung der Tätigkeit als Vorstand“.

Auf das Geschäftsjahr bezogene variable Vergütung (Short Term Incentive) – Diese umfasst eine Zielgrößen- als auch eine erweiterte Komponente. Die Zielgrößenkomponente bemisst sich nach einem je Mitglied des Vorstands festgelegten Prozentsatz von dem um einen Sockelbetrag in Höhe von 7,7 Mio.€ 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 in Höhe von maximal 30% des Grundbetrags 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 2021, wobei ein einvernehmlich festgelegter monatlicher Vorauszahlungsanspruch des Vorstands besteht. Die Auszahlung der erweiterten Komponente erfolgt unmittelbar nach dem Aufsichtsratsbeschluss, in welchem die Zusagen beschlossen wurde.

Auf das Geschäftsjahr und die beiden Folgejahre bezogene variable Vergütung (Mid Term Incentive bzw. MVV) – 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 Mitglied 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 beiden Folgejahre sowie einem Zielbonus, d.h. dem Betrag, der im Fall einer 100%igen Zielerreichung aller Komponenten ausgezahlt wird. Die Zielerreichung der einzelnen Komponenten ist prozentual je Komponente (gebundene Komponente 50% - 200%, Zusatzkomponente 0% - 200%) als auch vom Betrag jährlich sowie insgesamt begrenzt. Die betragsmäßige Begrenzung der im Geschäftsjahr 2021 zugesagten MVV 2021 beträgt bei Herrn Marcus Wolfinger 62 T€ jährlich sowie 186 T€ insgesamt, bei Herrn Dr. Robert Siegle 51 T€ jährlich sowie 153 T€ insgesamt und bei Herrn Dr. Claus Vielsack 39 T€ jährlich sowie 117 T€ insgesamt. Des Weiteren erfolgt die Berücksichtigung der gebundenen Komponenten nur sofern das Drei-Jahres-Gesamtziel bei Anwendung der Untergrenzen und CAP von mindestens 50% erreicht wurde. Die Auszahlung der MVV erfolgt jeweils nach der Hauptversammlung der STRATEC SE des zweiten Folgejahres. Demzufolge erfolgt die Auszahlung der im Jahr 2019 (bzw. 2020 und 2021) gewährten MVV im Jahr 2022 (bzw. 2023 und 2024). 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.

Langfristigen, aktienkursbasierte 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 (Aktienwert-steigerungsrechte) als auch Aktienoptionen.

Die Aktienoptionen sind grundsätzlich wie folgt ausgestaltet:

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 zwanzig Prozent gegenüber dem Ausübungspreis gestiegen ist. Nach Ablauf der Laufzeit von sieben Jahren nach Gewährung verfallen die Aktienoptionsrechte entschädigungslos. Änderungen an den Ausübungsbedingungen haben sich im Geschäftsjahr 2021 nicht ergeben.

Die Aktienoptionen der einzelnen Mitglieder des Vorstandes entwickelten sich im Geschäftsjahr 2021 wie folgt (§ 162 Abs. 1 Nr. 3 AktG):

Angaben in Stück oder €	Ausgabedatum	Ausübungspreis €	Ausübungsdatum	Stand 01.01. Stück	Zugang Abgang Stück	Stand 31.12. Stück
Marcus Wolfinger	08.03.2021	113,00	n/a	0	5.000	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
	25.10.2018	56,50	n/a	5.000	0	5.000
Dr. Robert Siegle	08.03.2021	113,00	n/a	0	2.500	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
	25.10.2018	56,50	n/a	2.500	0	2.500
Dr. Claus Vielsack	08.03.2021	113,00	n/a	0	2.500	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
	25.10.2018	56,50	n/a	2.500	0	2.500

Die Aktienwertsteigerungsrechte 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 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 jeweiligen Mitglieds des Vorstands, spätestens jedoch innerhalb von zwei Wochen nach Ende der (verkürzten) Laufzeit zu erfolgen. Die STRATEC SE kann, bei Auszahlungsbeträgen 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.

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 wurden 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).

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. Die nachfolgende Tabelle gibt dazu einen Überblick, indem die einzelnen Vergütungsbestandteile, die zugrundeliegenden Ziele (einschließlich des Strategiebezugs) sowie ihre konkrete Ausgestaltung bezogen auf die gewährte und geschuldete Vergütung im Berichtszeitraum 2021 dargestellt werden:

Fixe Vergütung			
	Grundbetrag	Sachbezüge und sonstige Zusatzleistungen	Betriebliche Altersvorsorge
Bezug zur Strategie	Der fixe Vergütungsanteil muss wettbewerbsfähig sein und dazu beitragen, qualifizierte Führungskräfte für eine Vorstandstätigkeit bei STRATEC zu gewinnen und sie nachhaltig an das Unternehmen zu binden.		
Verankerung im Vergütungssystem	<ul style="list-style-type: none"> • Feste Jahresvergütung mit Orientierung an der Größe und Komplexität des Aufgabenbereichs sowie dem Umfang der Verantwortung des jeweiligen Mitglieds des Vorstands 	<ul style="list-style-type: none"> • Bereitstellung eines angemessenen Dienstwagens sowie Mobiltelefons, jeweils auch zur privaten Nutzung • Private Nutzung dienstlich erworbener Bonusmeilen • Durchführung einer jährlichen Gesundheitsprüfung 	<ul style="list-style-type: none"> • Unmittelbare Versorgungszusage durch die STRATEC SE • Leistungen von dynamisierten Arbeitgeberbeiträgen zu rückgedeckten Unterstützungskassen • Absicherung bei Invalidität und Hinterbliebenenversorgung

Variable Vergütung			
	Short Term Incentive	Mid Term Incentive	Long Term Incentive
Bezug zur Strategie	Ein starkes operatives Ergebnis (Konzern-EBITDA) sowie die Anerkennung von besonderen Leistungen führt zu einer sicheren Liquiditätsbasis und bildet die Grundlage für eine positive Geschäftsentwicklung und operative Handlungsspielräume.	Ein nachhaltiger Konzern-Umsatz als auch ein nachhaltiges operatives Ergebnis (Konzern-EBITDA) führen zu einer nachhaltigen Liquiditätsbasis und bilden die Grundlage für ein organisches Wachstum und eröffnet Handlungsspielräume für anorganisches Wachstum. Des Weiteren soll eine wert- als auch wertorientierte Unternehmensentwicklung wie z.B. Steigerung der Marktstellung, Innovationsleistung, Ziele aus dem Bereich ESG sowie die Umsetzung der mit dem Aufsichtsrat vereinbarten Unternehmensstrategie ermöglicht werden.	Unterstützt die langfristige wertorientierte Unternehmensentwicklung von STRATEC und berücksichtigt zusätzlich die Interessen der Aktionäre an einer nachhaltigen Entwicklung ihres Investments.

<p>Verankerung im Vergütungssystem</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Jährliche Tantieme in Abhängigkeit von der Entwicklung des Konzern-EBITDA sowie Möglichkeit eines Anerkennungsbonus für besondere Leistungen 	<ul style="list-style-type: none"> • Jährliche Tantieme in Abhängigkeit von der mittelfristigen Entwicklung des Konzernumsatzes, des Konzern-EBITDA, individueller Zielerreichung sowie vom Ermessen des Aufsichtsrats 	<ul style="list-style-type: none"> • Jährliche Gewährung von Aktienoptionen und Aktienwertsteigerungsrechte deren Ausübung bzw. Auszahlung vom Erreichen von im Voraus determinierter Wartezeiten und Erfolgszielen abhängig ist
<p>Anwendung im Berichtszeitraum 2021</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Marcus Wolfinger: 0,75% Konzern-EBITDA abzgl. Sockelbetrag, 100% Anerkennung • Dr. Robert Siegle: 0,55% Konzern-EBITDA abzgl. Sockelbetrag, 100% Anerkennung • Dr. Claus Vielsack: 0,45% Konzern-EBITDA abzgl. Sockelbetrag, 100% Anerkennung 	<ul style="list-style-type: none"> • Marcus Wolfinger: Zielerreichung MVV 2018 Konzernumsatz 78%, Konzern-EBITDA 33%, Individuelle Komponente 100%, Zusatzkomponente 100% • Dr. Robert Siegle: Zielerreichung MVV 2018 Konzernumsatz 78%, Konzern-EBITDA 33%, Individuelle Komponente 100%, Zusatzkomponente 100% • Dr. Claus Vielsack: Zielerreichung MVV 2018 Konzernumsatz 78%, Konzern-EBITDA 33%, Individuelle Komponente 100%, Zusatzkomponente 100% <p>Die %- Sätze berücksichtigen dabei die jeweilige Regelungen zur Begrenzung der MVV 2018</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Marcus Wolfinger: Ausübung 15.000 Aktienwertsteigerungsrechte T 1 2019 • Dr. Robert Siegle: Ausübung 7.500 Aktienwertsteigerungsrechte T 1 2019 • Dr. Claus Vielsack: Ausübung 7.500 Aktienwertsteigerungsrechte T 1 2019

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 bei jedem Mitglied des Vorstands 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 (Maximalvergütung). Der Anerkennungsbonus für besondere Leistungen wird dabei nicht, im Geschäftsjahr gewährte Aktienoptionen und Aktienwertsteigerungsrechte werden dabei mit einem Drittel des nach IFRS 2 (Anteilsbasierte Vergütung) ermittelten beizulegenden Zeitwert im Zeitpunkt der Gewährung, berücksichtigt. Des Weiteren verfügt der Aufsichtsrat über die gesetzlichen Beschränkungsmöglichkeiten. Darüber hinaus beinhalten die bereits bestehenden Vorstandsdienstverträge weder Regelungen zu einer möglichen Rückforderung variabler Vergütungsbestandteile noch wurde eine solche Rückforderung von Seiten STRATEC bzw. dem Aufsichtsrat im Geschäftsjahr 2021 gestellt. Eine entsprechende Clawback-Regelung wurde in das „neue“ zukünftige Vergütungssystem aufgenommen.

Die nachfolgende Tabelle gibt eine Übersicht über die anwendbare Maximalvergütung für die Geschäftsjahre 2021 und 2020.

		2021 T€	2020 T€
Marcus Wolfinger	Maximalbetrag	851	835
	Variable Vergütung	865	610
	Über-/ Unterdeckung	-14	225
Dr. Robert Siegle	Maximalbetrag	713	702
	Variable Vergütung	593	434
	Über-/ Unterdeckung	120	268
Dr. Claus Vielsack	Maximalbetrag	530	531
	Variable Vergütung	500	359
	Über-/ Unterdeckung	30	172

Sofern die variable Vergütung den anwendbaren Maximalbetrag übersteigt, so erfolgt eine entsprechende Kürzung der Anzahl der im folgenden Geschäftsjahr zu gewährenden Aktienoptionen.

(3) Gewährte und geschuldete Vergütung

Die nachfolgenden Tabellen zeigen die den Mitgliedern des Vorstands in den Berichtsjahren 2021 und 2020 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 „(4) 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 sowie Mid Term Incentive wird dabei als geschuldete Vergütung betrachtet. Somit werden diese Auszahlungsbeträge in dem Berichtszeitraum angegeben, in welchem die entsprechende Verpflichtung für das Geschäftsjahr gemäß Vorstandsdienstverträge fällig wird. 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.

Aus Gründen der Transparenz hat sich der Vorstand und Aufsichtsrat dazu entschieden, im Vergütungsbericht 2021 die Höhe der Vergütung sowie der relativen Anteile nochmals nach der bisher gültigen Zuordnungssystematik in der Spalte „bisher“ in den Tabellen darzustellen. Änderungen zu der neuen Zuordnungssystematik ergeben sich hierbei zum einen bei den Vergütungsansprüchen Short Term Incentive sowie Mid Term Incentive welche bisher in dem Berichtszeitraum angegeben wurden, in welchem die zugrundeliegende Leistung vollständig erbracht wurde und zum anderen bei den Aktienwertsteigerungsrechten welche bisher mit dem nach IFRS 2 (Anteilsbasierte Vergütung) ermittelten beizulegenden Zeitwert der zugesagten Aktienwertsteigerungsrechte im Zeitpunkt der Zusage angegeben wurden.

Marcus Wolfinger		2021		2020	
		T€	bisher T€	T€	bisher T€
Feste Vergütung	Grundbetrag	272	272	272	272
	Nebenleistungen	21	21	21	21
Summe		293	293	293	293
Variable Vergütung	Short Term Incentive	414	522	295	414
	Mid Term Incentive	158	179	158	158
	Long Term Incentive				
	- Aktienoptionen	166	166	96	96
	- Aktienwertsteigerungsrechte	863	571	1.047	263
Summe		1.601	1.438	1.596	931
Relativer Anteil der festen Vergütung		15%	17%	16%	24%
Relativer Anteil der variablen Vergütung		85%	83%	84%	76%

Dr. Robert Siegle		2021		2020	
		T€	bisher T€	T€	bisher T€
Feste Vergütung	Grundbetrag	239	239	239	239
	Nebenleistungen	13	13	13	13
Summe		252	252	252	252
Variable Vergütung	Short Term Incentive	315	395	229	315
	Mid Term Incentive	130	147	130	130
	Long Term Incentive				
	- Aktienoptionen	83	83	48	48
	- Aktienwertsteigerungsrechte	432	285	523	132
Summe		960	910	930	625
Relativer Anteil der festen Vergütung		21%	22%	21%	29%
Relativer Anteil der variablen Vergütung		79%	78%	79%	71%

Dr. Claus Vielsack		2021		2020	
		T€	bisher T€	T€	bisher T€
Feste Vergütung	Grundbetrag	210	210	210	210
	Nebenleistungen	11	11	12	12
Summe		221	221	222	222
Variable Vergütung	Short Term Incentive	262	327	191	262
	Mid Term Incentive	100	113	100	100
	Long Term Incentive				
	- Aktienoptionen	83	83	48	48
	- Aktienwertsteigerungsrechte	432	285	523	132
Summe		877	808	862	542
Relativer Anteil der festen Vergütung		20%	21%	20%	29%
Relativer Anteil der variablen Vergütung		80%	79%	80%	71%

(4) 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 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 2021 wurden für die zugesagten Leistungen im Rahmen der Altersversorgung, ohne Berücksichtigung des Nettozinsergebnisses, für Herrn Marcus Wolfinger 157 T€ (Vorjahr: 137 T€), für Herrn Dr. Robert Siegle 128 T€ (Vorjahr: 124 T€) und für Herrn Dr. Claus Vielsack 53 T€ (Vorjahr: 49 T€) aufgewendet. Die nach IAS 19 (Leistungen an Arbeitnehmer) ermittelten Barwerte der bis zum 31. Dezember 2021 aus denen im Rahmen der Altersversorgung zugesagten Leistungen erworbenen Kapitalansprüche betragen für Herrn Marcus Wolfinger 1.435 T€ (Vorjahr: 1.439 T€) für Herrn Dr. Robert Siegle 1.028 T€ (Vorjahr: 1.008 T€) und für Herrn Dr. Claus Vielsack 339 T€ (Vorjahr: 327 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 darauffolgenden 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 (für die Monate 13 bis 24) verzichtet werden.

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

Änderungen an den vorgenannten Zusagen haben sich im Geschäftsjahr 2021 nicht ergeben.

(5) 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 (Abfindungs-Cap). Bei Beendigung des Amtes 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.

Nachvertragliches Wettbewerbsverbot und Altersversorgung – Für das nachvertragliche Wettbewerbsverbot und die Altersversorgung gelten die Regelungen des nachvertraglichen Wettbewerbsverbotes und der Altersversorgung 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 – Im Falle einer vorzeitigen Beendigung des Vorstandsvertrages werden die den Mitgliedern des Vorstands gewährten Aktienwertsteigerungsrechte 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.

Änderungen an den vorgenannten Zusagen haben sich im Geschäftsjahr 2021 nicht ergeben.

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.

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.

Die nachfolgende Tabelle zeigt die den Mitgliedern des Aufsichtsrats in den Geschäftsjahren 2021 und 2020 gewährte und geschuldete Vergütung gemäß § 162 Abs. 1 Satz 1 AktG.

Dr. Rudolf Eugster	2021		2020	
	T€	Anteil	T€	Anteil
Fixum	10	83%	0	0%
Sitzungsentgelt	2	17%	0	0%
Summe	12	100%	0	0%

Mitglied des Aufsichtsrats seit dem 26. Oktober 2021
Vorsitzender des Aufsichtsrats seit dem 3. November 2021

Dr.-Ing. Frank Hiller	2021		2020	
	T€	Anteil	T€	Anteil
Fixum	37	88%	48	91%
Sitzungsentgelt	5	12%	5	9%
Summe	42	100%	53	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

Dr. Rolf Vornhagen	2021		2020	
	T€	Anteil	T€	Anteil
Fixum	25	83%	15	88%
Sitzungsentgelt	5	17%	2	12%
Summe	30	100%	17	100%

Mitglied des Aufsichtsrats seit dem 21. Juli 2020

Prof. Dr. Stefanie Remmele	2021		2020	
	T€	Anteil	T€	Anteil
Fixum	41	89%	31	86%
Sitzungsentgelt	5	11%	5	14%
Summe	46	100%	36	100%

Mitglied des Aufsichtsrats bis zum 22. Oktober 2021

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

Rainer Baule	2021		2020	
	T€	Anteil	T€	Anteil
Fixum	0	0%	22	85%
Sitzungsentgelt	0	0%	4	15%
Summe	0	0%	26	100%

Mitglied des Aufsichtsrats bis zum 15. Juli 2020

Stellvertretender Vorsitzender des Aufsichtsrats bis zum 15. Juli 2020

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 die für die variable Vergütung des Vorstands zugrundeliegenden Ergebniskennzahlen sowie die Veränderung des Jahresüberschusses gemäß HGB dar:

	2021 ggü. 2020
Konzernumsatz	15%
Konzern-EBITDA	28%
Jahresüberschuss HGB	169%

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

	31.12.2021	31.12.2020	31.12.2019	31.12.2018
XETRA-Aktienkurs	137,80 €	122,80 €	61,00 €	50,30 €

(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 2021 und 2020 im Sinne des § 162 Abs. 1 Satz 1 AktG angegebenen Werten.

	2021 ggü. 2020
Marcus Wolfinger	0,3%
Dr. Robert Siegle	2,5%
Dr. Claus Vielsack	1,3%

Vergütung der amtierenden Mitglieder des Aufsichtsrats

	2021 ggü. 2020
Dr. Rudolf Eugster*	--
Dr.-Ing. Frank Hiller**	-20,8%
Dr. Rolf Vornhagen***	76,5%

* Mitglied des Aufsichtsrats seit dem 26. Oktober 2021, seit 3. November 2021 Vorsitzender des Aufsichtsrats

** Seit 26. November 2020 stellvertretender Vorsitzender des Aufsichtsrats, zuvor Vorsitzender des Aufsichtsrats

*** Seit 21. Juli 2020 Mitglied des Aufsichtsrats

Aufgrund der Veränderungen im Aufsichtsrat während des Berichtszeitraums 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 2021 und 2020 Mitglied des Aufsichtsrats waren, dargestellt.

	2021 ggü. 2020
Sämtliche Mitglieder des Aufsichtsrats in 2021 und 2020	-1,5%

Durchschnittliche Vergütung der Arbeitnehmer der STRATEC SE

Für den Vergleich mit der Entwicklung der durchschnittlichen Vergütung der Arbeitnehmer wird auf die durchschnittliche Vergütung der Belegschaft der STRATEC SE abgestellt. Dabei wurde auf die Vergütung aller Vollzeitbeschäftigten die während der gesamten Vergleichszeitraums angestellt waren abgestellt. Auszubildende wurden dabei nicht berücksichtigt.

	2021 ggü. 2020
Mitarbeiter der STRATEC SE	4,6%

Birkenfeld, im März 2022

Für den Aufsichtsrat

Der Vorstand

Dr. Rudolf Eugster
Vorsitzender des Aufsichtsrats

Marcus Wolfinger
Vorsitzender des Vorstands

Dr. Robert Siegle
Mitglied des Vorstands

Dr. Claus Vielsack
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 2021 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 (08.2021)) 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 QS 1) 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 – beabsichtigten oder unbeabsichtigten – falschen Darstellungen 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, 28. März 2022

Ebner Stolz GmbH & Co. KG
Wirtschaftsprüfungsgesellschaft Steuerberatungsgesellschaft

Linda Ruöß
Wirtschaftsprüferin

Philipp Lessner
Wirtschaftsprüfer