

Vergütungsbericht nach § 162 AktG

Der Vergütungsbericht erläutert die Vergütungen der früheren und gegenwärtigen Mitglieder des Vorstands und die satzungsgemäße Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats der secunet Security Networks Aktiengesellschaft (nachfolgend "secunet AG") im Geschäftsjahr 2023 sowie die weiteren Leistungen an die gegenwärtigen Vorstandsmitglieder. Es finden sich detaillierte Informationen zum Vergütungssystem, die für das Verständnis der Angaben notwendig sind, zur Vergütung und zu Leistungen an die Vorstandsmitglieder, zur Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder und Erläuterungen, wie die Vergütung die langfristige Entwicklung der secunet AG fördert. Die Erstellung des Vergütungsberichts nach § 162 AktG liegt in der Verantwortung des Vorstands und des Aufsichtsrats. Der Vergütungsbericht sowie der Vermerk des Abschlussprüfers über die durchgeführte inhaltliche Prüfung sind auf der Internetseite der secunet AG abrufbar (www.secunet.com im Bereich >> Über uns >> Investoren >> Corporate Governance). Informationen zu den jeweils aktuellen Vergütungssystemen können ebenfalls auf der Internetseite abgerufen werden. Der Vergütungsbericht orientiert sich insbesondere an den neuen Anforderungen durch das Gesetz zur zweiten Aktionärsrechterichtlinie (ARUG II) und den Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex (DCCKG) in der Fassung vom 28. April 2022 (DCGK 2022).

Vergütungssystem der Mitglieder des Vorstands

Beschlussfassung über die Billigung des Vergütungssystem für das vorangegangene Geschäftsjahr 2022

Das seit dem Geschäftsjahr 2021 gültige Vergütungssystem wurde erstmalig der Hauptversammlung am 12. Mai 2021 zur Billigung vorgelegt. Mit einer Zustimmungsquote von 97,44 % wurde das vorgelegte Vergütungssystem gebilligt. Gemäß den Vorschriften des § 120a AktG hat der Aufsichtsrat das Vergütungssystem bei jeder wesentlichen Änderung, mindestens aber alle vier Jahre, zur Billigung der Hauptversammlung vorzulegen. Im Geschäftsjahr 2023 gab es keine Änderungen im Vorstandsvergütungssystem.

Der nach diesen Grundsätzen für das Geschäftsjahr 2022 erstellte Vergütungsbericht über die den gegenwärtigen und früheren Mitgliedern des Vorstands und des Aufsichtsrats der secunet AG im vorangegangenen Geschäftsjahr 2022 gewährte und geschuldete Vergütung wurde von der Hauptversammlung am 31. Mai 2023 mit einer Mehrheit von 98,06 % des vertretenen Kapitals gemäß § 120 Abs. 4 AktG gebilligt.

Vergütungssystem des Vorstands ab dem Geschäftsjahr 2021

Allgemeine Vergütungsgrundsätze

Das System zur Vergütung der Vorstandsmitglieder leistet einen wesentlichen Beitrag zur Umsetzung der Unternehmensstrategie der secunet AG. Dabei soll die Ausgestaltung der einzelnen Vergütungskomponenten an die Erreichung wesentlicher Unternehmensziele gekoppelt werden. Insoweit orientiert sich die Vorstandsvergütung insbesondere an langfristigem und nachhaltigem Wachstum, Steigerung der Profitabilität, Wettbewerbsfähigkeit sowie Nachhaltigkeitszielen. Dabei werden neben finanziellen Kennzahlen auch nichtfinanzielle Leistungsindikatoren berücksichtigt, die für den langfristigen und nachhaltigen Unternehmenserfolg gleichsam essenziell sind. Durch diese Anreize werden die Interessen des Vorstands mit denen der Aktionäre, Mitarbeiter, Kunden und weiterer Stakeholder im Sinne der erfolgreichen Unternehmensentwicklung in Einklang gebracht. Auch gewährleistet das Vergütungssystem, die Vorstandsmitglieder entsprechend ihrer Leistung und dem jeweiligen Verantwortungsbereich angemessen zu vergüten.

Bei der Ausgestaltung der Vorstandsvergütung berücksichtigt der Aufsichtsrat insbesondere die folgenden Grundsätze:

- Förderung der Unternehmensstrategie
- Langfristige und nachhaltige Entwicklung
- Angemessenheit
- Pay for Performance
- Ausrichtung an den Aktionärsinteressen
- Marktüblichkeit
- Durchgängigkeit des Vergütungssystems

Verfahren zur Fest- und Umsetzung sowie zur Überprüfung des Vergütungssystems

Allgemeines Verfahren

Das System zur Vergütung des Vorstands wird nach den Vorgaben der §§ 87 Absatz 1, 107 Absatz 3 Satz 7 des Aktiengesetzes vom Aufsichtsrat festgesetzt. Der Aufsichtsrat kann bei Bedarf auf externe Berater zur Entwicklung des Systems zurückgreifen. Im Rahmen der Mandatierung der Vergütungsberater wird insbesondere auf deren Unabhängigkeit geachtet.

Bei der Ausgestaltung des Vergütungssystems wird auf die Angemessenheit der Vorstandsvergütung geachtet. Der Aufsichtsrat achtet bei der Festsetzung der variablen Vergütungsparameter zudem auf eine Durchgängigkeit des Vergütungssystems im Verhältnis zu den Mitarbeitern der secunet AG, indem die variable Vergütung der Mitarbeiter grundsätzlich an zumindest teilweise identische Erfolgskriterien geknüpft wird wie für den Vorstand.

Die Anforderungen des Aktiengesetzes, insbesondere die Anforderungen des Gesetzes zur Umsetzung der zweiten Aktionärsrechterichtlinie (ARUG II) sowie die Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex in der am 28. April 2022 beschlossenen

Fassung (DCGK 2022) für die Behandlung von Interessenkonflikten im Aufsichtsrat, werden auch bei der Fest- und Umsetzung sowie Überprüfung des Vergütungssystems beachtet. Potenziell kollidierende Interessenlagen haben die Mitglieder des Aufsichtsrats mitzuteilen. In solchen Fällen sind die betroffenen Mitglieder bei den konfliktbetroffenen Punkten nicht zu beteiligen.

Das vorliegende System zur Vergütung der Vorstandsmitglieder der secunet AG gilt seit dem 1. Januar 2021. Gewährte und geschuldete Vergütungen richten sich nach den jeweils zugrunde liegenden Verträgen der Vorstandsmitglieder.

Festlegung der angemessenen Zielvergütung durch den Aufsichtsrat für das Geschäftsjahr 2023

Der Aufsichtsrat legt im Einklang mit dem Vergütungssystem jeweils die Höhe der Gesamtzielvergütung für die einzelnen Vorstandsmitglieder sowie die Bemessungsgrundlagen bzw. Leistungskriterien für die variablen Vergütungsbestandteile fest. Dabei wird darauf geachtet, dass die Gesamtzielvergütung in einem angemessenen Verhältnis zu den Aufgaben und Leistungen des Vorstandsmitglieds sowie zur Lage der Gesellschaft steht, auf eine langfristige und nachhaltige Entwicklung der Gesellschaft ausgerichtet ist und die übliche Vergütung nicht ohne besondere Gründe übersteigt. Bei der Beurteilung der Üblichkeit der Vergütungshöhe des jeweiligen Vorstandsmitglieds wird sowohl das vergleichbare externe Unternehmensumfeld (horizontaler Vergleich) als auch die unternehmensinterne Vergütung (vertikaler Vergleich) berücksichtigt:

Horizontalvergleich

In horizontaler Hinsicht wird bei der Festlegung der Vergütungshöhe eine geeignete Vergleichsgruppe (sogenannte Peer-Group) herangezogen. Generell wird die Vergleichsgruppe unter Beachtung der Kriterien Umsatz, Marktkapitalisierung, Bilanzsumme, Unternehmenssitz, Mitarbeiterzahl und Vergleichbarkeit der Branche ausgewählt. Vor dem Hintergrund der Unternehmensspezialisierung auf IT-Sicherheitslösungen berücksichtigt der Aufsichtsrat in der Regel eine repräsentative Anzahl vergleichbarer IT-Unternehmen mit Hauptsitz in Deutschland als Vergleichsgruppe.

Vertikalvergleich

Im Rahmen des Vertikalvergleichs wird die Angemessenheit der Vergütung unter Berücksichtigung der Vergütung des oberen Führungskreises (im Sinne der ersten Ebene unter dem Vorstand ohne die Zentralbereiche (secunet Services und Stäbe)) und der relevanten Gesamtbelegschaft überprüft, auch unter Berücksichtigung der Vergütungsentwicklung im zeitlichen Verlauf.

Die Zielvergütung der Vorstandsmitglieder für das Geschäftsjahr 2023 stellt sich wie folgt dar:

Vergütungsbestandteil / in Euro	Deiningner (ordentliches Vorstandsmitglied vom 1. Januar 2018 - 31. Mai 2019, Vorstandsvorsitzender seit 1. Juni 2019)	Henn (ordentliches Vorstandsmitglied seit 1. Juni 2019)	Dr. Martius (ordentliches Vorstandsmitglied seit 1. Juni 2019)	Pleines (ordentliches Vorstandsmitglied seit 18. März 1999)
Grundvergütung	270.000,00	205.000,00	205.000,00	250.000,00
Nebenleistungen ¹	28.369,00	25.874,34	28.308,12	26.689,32
kurzfristige variable Vergütung	130.000,00	100.000,00	100.000,00	100.000,00
langfristige variable Vergütung	140.000,00	105.000,00	105.000,00	110.000,00
Versorgungsbezüge ²	36.678,00	12.200,00	12.200,00	28.690,00
Gesamt	605.047,00	448.074,34	450.508,12	515.379,32

Durch geringfügige Änderungen bei den Nebenleistungen sowie den Versorgungsbezügen haben die Zielvergütungen im Vergleich zum Vorjahr um durchschnittlich 1% zugenommen.

Weder bei der Festlegung der Zielvergütung für das Geschäftsjahr noch bei der Bestimmung der gewährten und geschuldeten Vergütung wurden die im Vergütungssystem gegebenen Möglichkeiten, vom Vergütungssystem abzuweichen, ausgeübt.

Der Aufsichtsrat hält die Vergütung für das Geschäftsjahr 2023 für angemessen.

¹ Bei den Nebenleistungen wird der IST-Wert des Geschäftsjahres angesetzt, da hier keine betragsmäßige Deckelung vorgenommen wurde.

² Deiningner und Pleines: Zuführung nach IFRS zu den Pensionsrückstellungen für direkte Pensionszusagen; Henn und Dr. Martius: Versorgungsentgelt für mittelbare Versorgungszusagen

Struktur des Vergütungssystems im Überblick

Die Vergütung der Vorstandsmitglieder setzt sich aus erfolgsabhängigen sowie erfolgsunabhängigen Vergütungskomponenten zusammen. Nachfolgend wird das Vergütungssystem im Überblick skizziert:

Vergütungssystem im Überblick

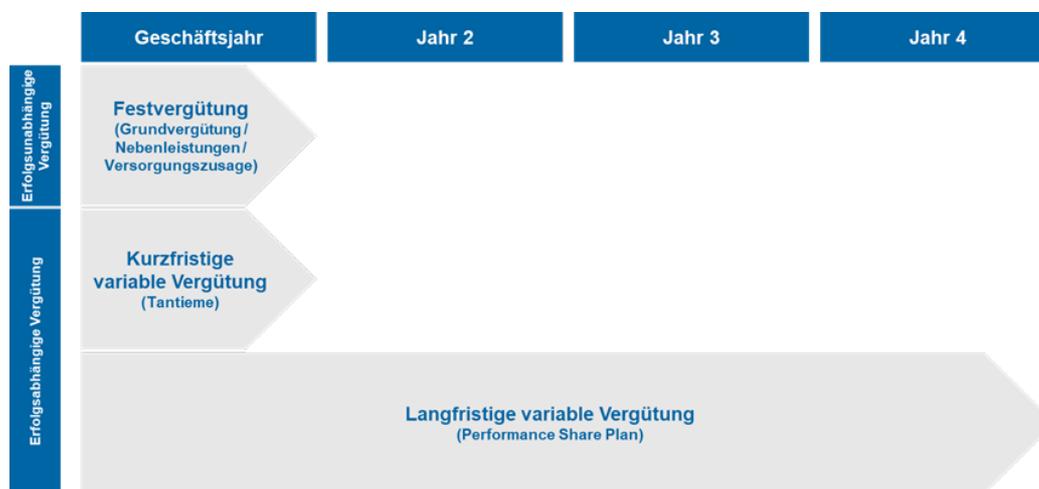
Vergütungs-komponente	Zweck	Vertragliche Gestaltung
Erfolgsunabhängige Komponenten	Grundvergütung	Sicherung eines angemessenen Einkommens unter Berücksichtigung des Ressorts bzw. der Aufgaben des Vorstandsmitglieds Fixe vertraglich vereinbarte Vergütung, die in zwölf gleichen Monatsraten ausbezahlt wird
	Nebenleistungen	Kostenübernahme / Nachteilsausgleich Sach- und sonstige Bezüge; im Wesentlichen die Gewährung der privaten Inanspruchnahme der Dienstwagen und Zuschüsse zu Versicherungen (Unfallversicherung, Zuschüsse zu Kranken-, Pflege- und Rentenversicherung), Abschluss einer D&O-Versicherung sowie Fortzahlung der Vergütung bei Krankheit und Sterbegeld.
	Versorgungszusage	Aufbau privater Altersvorsorge Unterschiedliche Ausgestaltung der Versorgungszusage je nach Zeitpunkt des Eintritts in das Vorstandsamt: lebenslange Rente mit Hinterbliebenenversorgung oder Zahlung eines monatlichen Beitrags zur Altersvorsorge. Für ein Vorstandsmitglied, das bereits im Jahr 1999 in den Vorstand der Gesellschaft bestellt wurde, gilt eine sog. defined-benefit Versorgungszusage nach Maßgabe der Versorgungsordnung des Rheinisch-Westfälischen TÜV in der jeweils gültigen Fassung, wobei die ruhegeldfähigen Bezüge als Bemessungsgröße individuell begrenzt sind. Für das im Jahr 2017 bestellte Vorstandsmitglied gilt eine sog. defined contribution, eine baustein-basierte Versorgungszusage in Form einer Direktzusage mit einem festen jährlichen Versorgungsbaustein. Für die übrigen Vorstände, die danach eingetreten sind, und für etwaige künftig neu eintretende, nach diesem Vergütungssystem zu vergütende Vorstandsmitglieder, gilt eine beitragsorientierte Leistungszusage, die grundsätzlich extern durchgeführt wird und einen jährlichen Versorgungsbeitrag in Höhe eines bestimmten Prozentsatzes des vertraglich geregelten versorgungsfähigen Jahreseinkommens vorsieht.

Erfolgsabhängige Komponenten	Kurzfristige (einjährige) variable Vergütung	Erreichen der Unternehmensziele für das laufende Geschäftsjahr	Typ	Tantieme (Auszahlung in bar)
		Fokus auf den operativen Unternehmenserfolg sowie stetigen Cashflow		
			Bemessungszeitraum	Geschäftsjahr
			Begrenzung / Tantieme-Cap	200 % der Zielerreichung 200 % Auszahlung des Zielwertes
			Leistungskriterien	Finanzielle geschäftsjahresbezogene Unternehmensziele (z. B. Ergebnisziel (EBIT) und Wachstumsziel (Umsatz)), wobei die Ziele und deren Gewichtung für jedes Geschäftsjahr neu festgelegt werden können
			Anpassungsmöglichkeit bei außergewöhnlichen Entwicklungen	Anpassung durch Herabsetzung oder Erhöhung um bis zu 20% der ermittelten Tantieme bei außergewöhnlichen Entwicklungen möglich, jedoch begrenzt durch das Tantieme-Cap; bei einem ermittelten Auszahlungsbetrag von null kann eine Erhöhung auf bis zu 10% des Tantieme-Zielbetrags erfolgen
		Auszahlung	Im folgenden Geschäftsjahr einen Monat nach Feststellung des Jahresabschlusses für das jeweils abgelaufene Geschäftsjahr	
Langfristige (mehrjährige) variable Vergütung	Anreiz, Unternehmenserfolg nachhaltig zu steigern	Besondere Berücksichtigung der Aktionärsinteressen	Plantyp	Virtueller (vorwärtsgerichteter) Performance Share Plan (Auszahlung in bar)
		Orientierung an der Kapitalmarktentwicklung der secunet AG, z. B. im Vergleich zu einem Vergleichsindex		
			Bemessungszeitraum	Vier Jahre
			Begrenzung / Cap	150 % der Zielerreichung 200 % Auszahlung des Zielbetrags
			Leistungskriterien	Kapitalmarktziel, z. B. Relativer Total Shareholder Return (TSR) gegenüber Vergleichsindex Strategieziele Environmental, Social, Governance (ESG-Ziele) / Nachhaltigkeitsziele
			Anpassungsmöglichkeit bei außergewöhnlichen Entwicklungen	Anpassung durch Herabsetzung oder Erhöhung um bis zu 20% des ermittelten PSP-Auszahlungsbetrags bei außergewöhnlichen Entwicklungen möglich, jedoch begrenzt durch das Cap; bei einem ermittelten PSP-Auszahlungsbetrag von null kann eine Erhöhung auf bis zu 10% des Tantieme-Zielbetrags erfolgen
		Auszahlung	Auszahlung mit der nächstmöglichen Gehaltsabrechnung nach Feststellung des Konzernjahresabschlusses der Gesellschaft, der auf das Ende der jeweiligen Performanceperiode folgt, jedoch nicht später als am 31. Dezember des dem Ende der Performanceperiode folgenden Geschäftsjahres	
Sonstige Vergütungsregelungen	Maximalvergütung	Auszahlungen in unangemessener Höhe werden vermieden	Die maximal mögliche Maximalvergütung unter diesem Vergütungssystem wird für den Vorstandsvorsitzenden auf 1.000.000 EUR brutto und für alle übrigen Vorstandsmitglieder auf jeweils 900.000 EUR brutto pro Jahr festgelegt; vertraglich kann eine niedrigere Maximalvergütung vereinbart werden	
	Malus und Clawback	Compliance Bereinigung fehlerhafter Grundlagen	Teilweise oder vollständige Reduzierung (Malus) bzw. Rückforderung (Clawback) der variablen Vergütung bei Festlegung der variablen Vergütung auf fehlerhafter Datengrundlage bzw. bei vorsätzlicher oder grob fahrlässiger Pflichtverletzung	
	Vorzeitige Vertragsbeendigung	Begrenzung unangemessen hoher Abfindungen bei (vorzeitiger) Vertragsbeendigung	Kopplungsklausel mit Abfindungsanspruch (Begrenzung auf max. zwei Jahresgehälter bzw. Vergütung für die Restlaufzeit) Sog. Good/Bad-Leaver-Regelungen in Bezug auf ausstehende Tranchen unter dem Performance Share Plan	

Struktur der Vergütungselemente im Einzelnen

Das Vergütungssystem umfasst sämtliche erfolgsunabhängigen (fixen) sowie erfolgsabhängigen (variablen) Vergütungsbestandteile, deren Summe die Gesamtvergütung der jeweiligen Vorstandsmitglieder abbildet und im Folgenden in ihren Einzelbestandteilen dargestellt wird. Dabei setzt sich die erfolgsunabhängige Festvergütung aus Grundvergütung sowie Sach- und sonstigen Bezügen (sogenannte Nebenleistungen) sowie Leistungen zur Altersversorgung zusammen. Die erfolgsabhängige Vergütung der Vorstandsmitglieder besteht aus einer kurzfristigen sowie einer langfristigen variablen Komponente. Die kurzfristige variable Vergütung wird in Form einer Tantieme geleistet. Die langfristige variable Vergütung basiert auf einem (virtuellen) Performance Share Plan.

In dieser Vergütungsstruktur übersteigt die Zielhöhe der langfristigen variablen Vergütung die Zielhöhe der kurzfristig orientierten variablen Vergütung.



Die Grundvergütung beträgt dabei je nach Vorstandsmitglied etwa zwischen 50 % und 55 % der Zieldirektvergütung (das heißt ohne Berücksichtigung von Nebenleistungen und Leistungen zur betrieblichen Altersversorgung). Die kurzfristige variable Vergütung (Tantieme) entspricht circa 21 % bis 25 % der Zieldirektvergütung (das heißt ohne Berücksichtigung von Nebenleistungen und Leistungen zur betrieblichen Altersversorgung), während die langfristige variable Vergütung (Performance Share Plan) zwischen etwa 23 % und 26 % zur Zieldirektvergütung (das heißt ohne Berücksichtigung von Nebenleistungen und Leistungen zur betrieblichen Altersversorgung) beiträgt, wobei gewährleistet wird, dass die langfristige variable Vergütung die kurzfristige variable Vergütung in den Zielbeträgen (das heißt bei 100 % Zielerreichung) übersteigt.

Der Anteil der festen Vergütungsbestandteile an der Gesamtzielvergütung für ein Jahr (das heißt einschließlich Nebenleistungen und Leistungen zur betrieblichen Altersversorgung) beträgt damit zwischen etwa 55 % und 62 %, wobei die erfolgsabhängigen variablen Vergütungskomponenten mit dem Wert bei 100 % Zielerreichung angesetzt werden, während die variablen Vergütungsbestandteile zwischen ca. 38 % und 45 % der Gesamtzielvergütung ausmachen. Geringfügige Verschiebungen um wenige Prozentpunkte können sich aufgrund schwankender Bewertung des Altersversorgungsaufwands und der Nebenleistungen ergeben, welche für Zwecke der hier angegebenen prozentualen Anteile an der Ziel-Gesamtzielvergütung mit einem pauschalierten Betrag auf Basis früherer Erfahrungswerte mit einem geringfügigen Zuschlag angesetzt wurden.

Zusammengefasst stellt sich dies wie folgt dar:

Fixe Vergütungsbestandteile (Grundvergütung, Nebenleistungen sowie Versorgungsbezüge)	55% - 62%
Variable Vergütungsbestandteile bei 100% Zielerreichung	38% - 45%
Gesamtzielvergütung	100 %

Erfolgsunabhängige (stetige) Vergütung

Grundvergütung

Die Grundvergütung ist eine feste, auf das Gesamtjahr bezogene Barvergütung, welche in zwölf gleichen monatlichen Raten ausgezahlt wird. Die Höhe der jeweiligen Grundvergütung orientiert sich dabei an der Rolle im Vorstand (Vorstandsvorsitzender, ordentliches Mitglied), dem Verantwortungsbereich, der Erfahrung und der Position des jeweiligen Vorstandsmitglieds.

Die Grundvergütungen für das Jahr 2023 stellen sich wie folgt dar:

in Euro		
Grundvergütung	2023	2022
Deiningner (Vorstandsvorsitzender seit 1. Juni 2019)	270.000,00	270.000,00
Henn (ordentliches Vorstandsmitglied seit 1. Juni 2019)	205.000,00	205.000,00
Dr. Martius (ordentliches Vorstandsmitglied seit 1. Juni 2019)	205.000,00	205.000,00
Pleines (ordentliches Vorstandsmitglied seit 18. März 1999)	250.000,00	250.000,00
Gesamt	930.000,00	930.000,00

Nebenleistungen

Darüber hinaus erhält jedes Vorstandsmitglied Sach- und sonstige Bezüge (sogenannte Nebenleistungen). Hierzu gehören im Wesentlichen die Gewährung der privaten Inanspruchnahme der Dienstwagen, Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall und Zuschüsse zu Versicherungen. Insbesondere erhalten die Vorstandsmitglieder eine Unfallversicherung sowie Zuschüsse zur privaten Kranken-, Pflege- und Rentenversicherung und nehmen an einer D&O-Versicherung (mit üblichem gesetzlich vorgesehenem Selbstbehalt) teil. Zudem wird ihren Angehörigen im Falle ihres Todes ein Sterbegeld gezahlt. Die Sachbezüge stehen allen Vorstandsmitgliedern grundsätzlich in gleicher Weise zu, die Höhe kann indes je nach der persönlichen Situation variieren. Die auf die Zuschüsse zu Renten- und Unfallversicherung entfallenden Steuern werden von der Gesellschaft getragen. Der Aufsichtsrat kann andere oder zusätzliche marktübliche Nebenleistungen gewähren, wie zum Beispiel die Möglichkeit zur privaten Nutzung der dienstlichen mobilen Endgeräte bzw. bei Neueintritten die Übernahme von Umzugskosten.

Versorgungszusage (Leistungen für den Fall der regulären Beendigung der Tätigkeit)

Die Gesellschaft spricht den Mitgliedern des Vorstands eine Versorgungszusage aus. Abhängig vom Zeitpunkt der Bestellung des Vorstands liegen leistungs- und beitragsbezogene sowie mittelbare Zusagen vor. Im Einzelnen wurden folgende Vereinbarungen getroffen:

Die Versorgungszusage für den Vorstandsvorsitzenden Herrn Deiningner beruht auf einer Direktzusage aus dem Jahre 2017 mit einem festen jährlichen Versorgungsbaustein (defined contribution), welcher auf einem persönlichen Versorgungskonto gutgeschrieben wird. Der dem Versorgungskonto jährlich zugeteilte Versorgungsbaustein wird auf der Grundlage eines festgelegten fiktiven Versorgungsbeitrags und einem bei der jährlichen Zuteilung gültigen, altersentsprechenden versicherungsmathematischen Transformationsfaktor ermittelt. Aus der Summe der verdienten Versorgungsbausteine folgt das Versorgungskapital, welches dem Vorstandsmitglied bei Vollendung des 67. Lebensjahres zusteht und welches zugleich die Bemessungsgrundlage für vorzeitig zu erbringende Versorgungsleistungen bildet, namentlich aufgrund vorzeitiger Altersleistung

(frühestens ab Vollendung des 62. Lebensjahres), Leistungen bei Invalidität und Leistungen an Hinterbliebene bei Tod.

Im Falle des Ausscheidens des Vorstandsmitglieds vor Eintritt eines Versorgungsfalls bleibt die zu diesem Zeitpunkt erreichte Anwartschaft auf Versorgungsleistungen in Höhe der zu diesem Zeitpunkt verdienten Versorgungsbausteine aufrechterhalten. Davon unabhängig gibt es eine Mindest-Hinterbliebenenabsicherung, die grundsätzlich das Zweifache des bei Eintritt des Leistungsfalls maßgeblichen jährlichen Festgehalts des Vorstands gemäß Dienstvertrag beträgt. Bei vorzeitigem Ausscheiden vor Erfüllung der Voraussetzungen für die Zahlung einer Versorgungsleistung wird die Mindest-Hinterbliebenenabsicherung auf der Grundlage des Doppelten des zuletzt von der Gesellschaft gezahlten jährlichen Festgehalts multipliziert mit dem Verhältnis von tatsächlicher Dienstzeit ab Diensteintritt zur möglichen Dienstzeit bis zur festen Altersgrenze. Das Vorstandsmitglied kann dabei grundsätzlich zwischen einer Auszahlung als einmalige Kapitalleistung oder als laufende Monatsrente wählen, wobei im letzteren Fall die Gesellschaft den Durchführungsweg neu festlegen kann (zum Beispiel durch einen Pensionsfonds). Daneben stehen dem Vorstandsmitglied Versorgungsansprüche aus einer früheren Versorgungszusage als Mitarbeiter (in Form einer beitragsorientierten Leistungszusage) zu.

Die Altersversorgung von Herrn Pleines beruht auf einer sogenannten defined-benefit Versorgungszusage aus dem Jahre 1999 nach Maßgabe der Versorgungsordnung des Rheinisch-Westfälischen TÜV in der jeweils gültigen Fassung, aus welcher ein Anspruch auf Altersruhegeld bzw. gegebenenfalls auf ein vorgezogenes Altersruhegeld bei Erreichen einer bestimmten Altersgrenze bzw. ein Berufs- oder Erwerbsunfähigkeitsruhegeld oder ein Witwer-/Witwengeld folgt, wobei die ruhegeldfähigen Bezüge als Bemessungsgröße individuell begrenzt sind.

Die nach den Regelungen der IFRS ermittelten Zuführungen zu den Pensionsrückstellungen sowie die unter IFRS insgesamt zurückgestellten Beträge sind in der nachfolgenden Tabelle dargestellt.

	Versorgungsaufwand		Defined Benefit Obligation (DBO)	
	2023	2022	2023	2022
gegenwärtige Mitglieder des Vorstands				
Deininger	36.678,00	19.156,00	458.775,00	376.158,00
Pleines	28.690,00	24.782,00	937.162,00	788.262,00
	65.368,00	43.938,00	1.395.937,00	1.164.420,00

Für die übrigen Vorstandsmitglieder liegen mittelbare Versorgungszusagen in Form einer lebenslangen Rente mit Hinterbliebenenversorgung vor, welche extern durchgeführt wird. Für diese Zwecke entrichtet die secunet AG einen jährlichen Beitrag (2023: 24.400 Euro, Vorjahr: 24.400 Euro) in Höhe von 4 % des festen Jahresgehalts (Grundvergütung) zuzüglich des Zielwerts der kurzfristigen einjährigen variablen Vergütung (Tantieme). Die Versorgungszusage umfasst dabei Versorgungsleistungen im Alter und Leistungen an Hinterbliebene bei Tod. Im Falle des vorzeitigen Ausscheidens des Vorstandsmitglieds bleibt eine Versorgungsbegünstigung aufrechterhalten. Die Höhe der bis dahin erworbenen Anwartschaft entspricht den Leistungen aus der zum Zeitpunkt des Ausscheidens beitragsfrei gestellten Rückversicherung. Das Vorstandsmitglied kann hinsichtlich der Auszahlung der Versorgungsleistung dabei grundsätzlich zwischen einer Auszahlung als einmalige Kapitalleistung oder als laufende Monatsrente wählen, wobei das Vorstandsmitglied und seine Hinterbliebenen an die einmal getroffene Entscheidung zur Auszahlung gebunden sind. Im Falle des Todes des Vorstandsmitglieds vor Bezug einer Versorgungsleistung im Alter erhält der versorgungsbegünstigte hinterbliebene Ehegatte eine einmalige Kapitalzahlung als Hinterbliebenenleistung. Laufende Versorgungsleistungen werden jährlich um mindestens 1 % ihres letzten Zahlungsbetrags erhöht, erstmals ein Jahr nach ihrem Zahlungsbeginn. Falls sich aus einer

Überschussbeteiligung aus der von der Unterstützungskasse abgeschlossenen Rückdeckungsversicherung eine höhere Anpassung ergibt, wird die höhere Anpassung gewährt.

Erfolgsabhängige (variable) Vergütung

Die variable Vergütung soll durch die kurz- wie langfristige Erfolgsorientierung eine nachhaltige Unternehmensentwicklung sowie die ambitionierte strategische Ausrichtung der secunet AG fördern. Dabei setzt sich die erfolgsabhängige variable Vergütung aus der kurzfristig orientierten Tantieme und der langfristig orientierten variablen Vergütung aus dem Performance Share Plan zusammen.

Die Parameter für die kurzfristige (Tantieme) und die langfristige (Performance Share Plan) variable Vergütung unterscheiden sich vor allem hinsichtlich des Bemessungszeitraums sowie der jeweiligen Leistungskriterien. Während der Tantieme ausschließlich finanzielle Leistungskriterien zugrunde liegen, werden unter dem Performance Share Plan auch nichtfinanzielle Ziele berücksichtigt (insbesondere ESG- bzw. Nachhaltigkeitsziele).

Bei der Auswahl der jeweiligen Leistungskriterien achtet der Aufsichtsrat zumindest bei den finanziellen Leistungskriterien auf Messbarkeit sowie auf Strategierelevanz, das heißt, die Kennzahlen sind insbesondere am Wachstum und der Steigerung der Profitabilität der secunet AG ausgerichtet. Soweit bei nichtfinanziellen Leistungskriterien eine Beurteilung nach pflichtgemäßem Ermessen erfolgt, achtet der Aufsichtsrat auf eine nachvollziehbare Bewertung. Die Beachtung diverser Leistungskategorien unter dem Performance Share Plan gewährleistet eine ganzheitliche und umfassende Abbildung des Unternehmenserfolgs.

Zusätzlich kann der Aufsichtsrat auch nach Festsetzung der relevanten Leistungskriterien und Ziele außergewöhnliche Entwicklungen im Rahmen der Feststellung der Zielerreichung in begründeten Sonderfällen angemessen berücksichtigen, insbesondere durch eine Bereinigung der sich dadurch ergebenden Sondereffekte. Dies kann bei außergewöhnlichen Entwicklungen zu einer Erhöhung (nicht indes zur Überschreitung des jeweils vorgesehenen Cap für den variablen Vergütungsbestandteil) wie auch zu einer Reduzierung des variablen Vergütungsbestandteils um jeweils bis zu 20 % führen; beträgt der variable Vergütungsbestandteil null, kann der Aufsichtsrat ihn auf bis zu 10 % des jeweiligen Zielbetrags erhöhen, um außerordentlichen Entwicklungen angemessen Rechnung zu tragen. Als außergewöhnliche, unterjährige Entwicklungen kommen insbesondere untypisch weitreichende Änderungen der wirtschaftlichen Rahmenbedingungen in Betracht, sofern diese oder ihre konkreten Auswirkungen nicht vorhersehbar waren. Hingegen gelten normal schwankende Marktentwicklungen nicht als außergewöhnliche Entwicklungen. Die Herabsetzungsmöglichkeit gemäß § 87 Absatz 2 des Aktiengesetz bleibt daneben unberührt.

Kurzfristige variable Vergütung (Tantieme)

Die einjährige variable Vergütung (Tantieme) zielt darauf ab, den jeweiligen Beitrag zur operativen Umsetzung der Strategie der secunet AG innerhalb eines konkreten Geschäftsjahres zu honorieren.

Dabei bestimmt sich die Zielerreichung für die Tantieme im Geschäftsjahr 2023 anhand der finanziellen Unternehmensziele, dem Ergebnisziel (EBIT) und dem Wachstumsziel (Umsatz). Die finanziellen Unternehmensziele sowie die relevanten finanziellen Zielwerte werden jährlich mit der Billigung der Jahresplanung festgelegt. Für das Geschäftsjahr 2023 wurde das EBIT-Ziel auf 50 Mio. Euro und das Umsatzziel auf 374,9 Mio. Euro festgelegt. Beide Ziele werden dabei gleichwertig gewichtet (jeweils 50 %). Die Performance Messung ergibt sich dabei für die jeweils festgelegten Erfolgsziele aus dem Verhältnis des erreichten Ergebnisses am Geschäftsjahresende zum jeweils geplanten Ziel. Als Basis für die Tantieme dient ein im Dienstvertrag festgelegter Zielbetrag, der eine

Zielerreichung von 100 % zugrunde legt. Der Gesamtauszahlungsbetrag aus der Tantieme ist auf 200 % des Zielbetrages begrenzt (Tantieme-Cap).

Der Aufsichtsrat legt vor Beginn eines jeden Geschäftsjahres für jedes Ziel einen aus dem Budget abgeleiteten Zielwert (bei dessen Erreichen eine Zielerreichung von 100 % anzunehmen ist) sowie einen Zielkorridor mit einem Minimalwert und einem Maximalwert fest. Bei Erreichen des Zielwerts für ein festgelegtes Ziel beträgt der Zielerreichungsgrad jeweils 100 %. Der Minimalwert bildet das untere Ende des Zielkorridors, bei dessen Erreichen der Zielerreichungsgrad 50 % für das jeweilige Ziel beträgt. Der Maximalwert bildet das obere Ende des Zielkorridors, bei dessen Erreichen oder Überschreiten der Zielerreichungsgrad 200 % für das jeweilige Ziel beträgt. Unterschreitet der im Hinblick auf ein Ziel erreichte Wert den Minimalwert, entspricht der Zielerreichungsgrad für dieses Ziel 0 %. Überschreitet der im Hinblick auf ein Ziel erreichte Wert den Minimalwert, erreicht aber nicht den Zielwert, bzw. überschreitet der erreichte Wert den Zielwert, erreicht aber nicht den Maximalwert, wird der Zielerreichungsgrad für das betreffende Ziel durch lineare Interpolation zwischen dem jeweiligen Minimal- und Zielwert bzw. zwischen dem jeweiligen Ziel- und Maximalwert ermittelt.

Entsprechend der Gewichtung der Zielkategorien zueinander wird aus den ermittelten einzelnen Zielerreichungsgraden ein Gesamtzielerreichungsgrad bestimmt, auf dessen Grundlage mit Hilfe des Tantieme-Zielbetrags der Auszahlungsbetrag, begrenzt durch das Tantieme-Cap, errechnet wird:

$$\text{Gesamtzielerreichungsgrad} \times \text{Tantieme-Zielbetrag} = \text{Tantieme-Auszahlungsbetrag (maximal Tantieme-Cap)}$$

Die Zielerreichung wird jeweils zum Jahresabschluss des secunet Konzerns festgestellt. Eine etwaige Tantieme wird in dem Monat nach Feststellung des Jahresabschlusses in dem auf das tantiemerelevante Geschäftsjahr folgende Geschäftsjahr für das jeweils abgelaufene Geschäftsjahr ausgezahlt.

Kurzfristige variable Vergütung (Tantieme)
Zielerreichung der finanziellen Leistungskriterien

finanzielles Unternehmensziel	Gewichtung	Schwellenwert für 50% Zielerreichung	Zielwert für 100% Zielerreichung	Schwellenwert für 200% Zielerreichung	Ergebnis 2023	Zielerreichung in %
EBIT (in Mio. Euro)	50 %	41,70	50,00	60,00	43,00	58 %
Umsatz (in Mio. Euro)	50 %	343,70	374,90	406,10	393,70	130 %

Für das Geschäftsjahr 2023 ergibt sich für die Tantieme damit die folgende Gesamtzielerreichung:

in Euro	Zielbetrag	Zielerreichung EBIT (Gewichtung 50%)	Zielerreichung Umsatz (Gewichtung 50%)	Gesamtzielerreichung	Tantiembetrag
Deininger (Vorstandsvorsitzender seit 1. Juni 2019)	130.000,00	58 %	130 %	94 %	121.951
Henn (ordentliches Vorstandsmitglied seit 1. Juni 2019)	100.000,00	58 %	130 %	94 %	93.808
Dr. Martius (ordentliches Vorstandsmitglied seit 1. Juni 2019)	100.000,00	58 %	130 %	94 %	93.808
Pleines (ordentliches Vorstandsmitglied seit 18. März 1999)	100.000,00	58 %	130 %	94 %	93.808
Gesamt	430.000,00	58 %	130 %	94 %	403.375

Die Tantieme wird im Folgejahr im Anschluss an die Feststellung des Jahresabschlusses ausgezahlt.

Auszahlung der kurzfristigen variablen Vergütung für das Geschäftsjahr 2022

Die nach der Feststellung des Jahresabschlusses 2023 vom 23. März 2023 ausgezahlte kurzfristige variable Vergütung für das Geschäftsjahr 2022 ist im Geschäftsjahr 2023 in die gewährte und geschuldete Vergütung nach § 162 Abs. 1 AktG einzurechnen.

Die kurzfristige variable Vergütung für das Geschäftsjahr 2022 basiert auf dem seit dem Geschäftsjahr 2021 gültigen Vergütungssystem.

Für das Geschäftsjahr 2022 wurde das EBIT mit 47 Mio. Euro (Zielerreichung 71% bei einem Ziel-EBIT von 52 Mio. Euro) und der Umsatz mit 347,2 Mio. Euro (Zielerreichung 151% bei einem Ziel-Umsatz von 320,0 Mio. Euro) festgelegt., Dies führte zu Tantiemезahlungen wie folgt:

in Euro	Zielbetrag	Zielerreichung EBIT (Gewichtung 50%)	Zielerreichung Umsatz (Gewichtung 50%)	Gesamtzielerreichung	Tantiembetrag
Deiningner (Vorstandsvorsitzender seit 1. Juni 2019)	130.000,00	71 %	151 %	111 %	144.482,00
Henn (ordentliches Vorstandsmitglied seit 1. Juni 2019)	100.000,00	71 %	151 %	111 %	111.140,00
Dr. Martius (ordentliches Vorstandsmitglied seit 1. Juni 2019)	100.000,00	71 %	151 %	111 %	111.140,00
Pleines (ordentliches Vorstandsmitglied seit 18. März 1999)	100.000,00	71 %	151 %	111 %	111.140,00
Gesamt	430.000,00	71 %	151 %	111 %	477.902,00

Die Auszahlung erfolgte im April 2023.

Langfristige variable Vergütung (Performance Share Plan)

Funktionsweise des Performance Share Plans im Überblick

Der Performance Share Plan der secunet AG setzt die Empfehlungen des DCGK 2022 in Bezug auf die Gewährung aktienbasierter variabler Vergütungsbestandteile einschließlich der vierjährigen Verfügungssperre für langfristige Vergütungsbestandteile (DCGK 2022) um.

Der Performance Share Plan gliedert sich dabei in drei Abfolgeschritte, beginnend erstens mit der Zuteilung virtueller Aktien über zweitens die Zielerreichungsmessung während der vierjährigen vorwärtsgerichteten Performance-Periode bis drittens zur Ermittlung des Auszahlungsbetrages.

Im ersten Schritt wird jährlich eine Tranche virtueller Aktien (Performance Shares) zugeteilt. Dies erfolgt unter Umrechnung des vertraglich festgelegten Zielbetrags in virtuelle Aktien gemäß dem Anfangskurs der secunet Aktie (kaufmännisch gerundet auf die nächste volle Zahl virtueller Aktien). Der Anfangskurs entspricht dabei dem – auf zwei Nachkommastellen gerundeten – durchschnittlichen Xetra-Schlusskurs der secunet Aktie an den letzten 30 Handelstagen vor Beginn der jeweiligen Performance-Periode. Die Zuteilung der virtuellen Aktien erfolgt jeweils zum 1. Januar eines Jahres. Mit diesem Zeitpunkt beginnt auch die vierjährige Bemessungsperiode für die jeweilige Tranche. Sie endet am 31. Dezember des dritten darauffolgenden Jahres (vierjährige Performance-Periode).

Für die im Geschäftsjahr 2023 aufgelegten bzw. die laufenden Performance Share Tranchen wurden den Vorstandsmitgliedern die in der folgenden Übersicht dargestellten virtuellen Aktien (Performance Shares) vorläufig zugeteilt:

Langfristige variable Vergütung - zugeteilte virtuelle Aktien

LTI Tranche 2023	Zuteilungswert (€)	Zuteilungskurs (€) (Ø Kurs der secunet Aktie)	Anzahl vorläufig zugeteilter virtueller Aktien	Anzahl maximal möglicher virtueller Aktien (150% Zielerreichung)
Deiningner (Vorstandsvorsitzender seit 1. Juni 2019)	140.000,00	209,29	669	1.004
Henn (ordentliches Vorstandsmitglied seit 1. Juni 2019)	105.000,00	209,29	502	753
Dr. Martius (ordentliches Vorstandsmitglied seit 1. Juni 2019)	105.000,00	209,29	502	753
Pleines (ordentliches Vorstandsmitglied seit 18. März 1999)	110.000,00	209,29	526	789
Gesamt	460.000,00	209,29	2.199	3.299

LTI Tranche 2022	Zuteilungswert (€)	Zuteilungskurs (€) (Ø Kurs der secunet Aktie)	Anzahl vorläufig zugeteilter virtueller Aktien	Anzahl maximal möglicher virtueller Aktien (150% Zielerreichung)
Deiningner (Vorstandsvorsitzender seit 1. Juni 2019)	140.000,00	400,98	349	523
Henn (ordentliches Vorstandsmitglied seit 1. Juni 2019)	105.000,00	400,98	262	393
Dr. Martius (ordentliches Vorstandsmitglied seit 1. Juni 2019)	105.000,00	400,98	262	393
Pleines (ordentliches Vorstandsmitglied seit 18. März 1999)	110.000,00	400,98	274	411
Gesamt	460.000,00	400,98	1.147	1.720

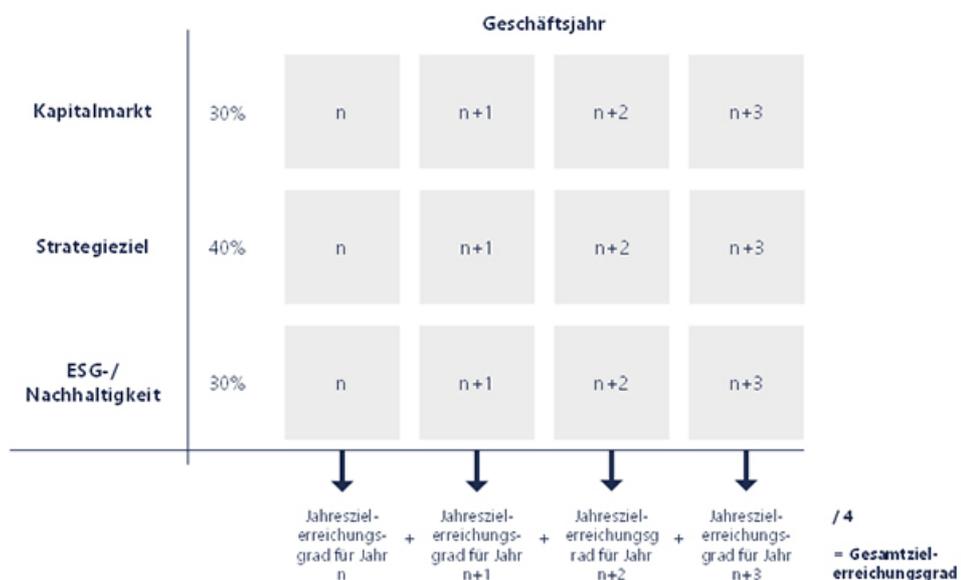
LTI Tranche 2021	Zuteilungswert (€)	Zuteilungskurs (€) (Ø Kurs der secunet Aktie)	Anzahl vorläufig zugeteilter virtueller Aktien	Anzahl maximal möglicher virtueller Aktien (150% Zielerreichung)
Deiningner (Vorstandsvorsitzender seit 1. Juni 2019)	140.000,00	246,43	568	852
Henn (ordentliches Vorstandsmitglied seit 1. Juni 2019)	105.000,00	246,43	426	639
Dr. Martius (ordentliches Vorstandsmitglied seit 1. Juni 2019)	105.000,00	246,43	426	639
Pleines (ordentliches Vorstandsmitglied seit 18. März 1999)	110.000,00	246,43	446	669
Gesamt	460.000,00	246,43	1.866	2.799

Im zweiten Schritt erfolgt die Erfolgsmessung auf der Grundlage der Erfolgsziele in drei Leistungskategorien unter Berücksichtigung ihrer Gewichtung zueinander über eine vorwärts gerichtete Performance-Periode von vier Jahren.

Im dritten Schritt wird die finale virtuelle Aktienanzahl entsprechend dem Gesamtzielerreichungsgrad bestimmt und auf dieser Grundlage der Auszahlungsbetrag ermittelt. Dafür werden zunächst die Jahreszielerreichungsgrade der vier Jahre der Performance-Periode bestimmt. Diese ergeben sich jeweils aus der Summe der Zielerreichungsgrade für die drei Leistungskategorien unter Berücksichtigung ihrer Gewichtung zueinander, wobei der Zielerreichungsgrad für jedes Erfolgsziel auf 150% begrenzt ist. Auf der Grundlage der Jahreszielerreichungsgrade wird sodann der durchschnittliche Gesamtzielerreichungsgrad für die Performance-Periode bestimmt.

Der Auszahlungsbetrag entspricht im Ergebnis dem Produkt aus der finalen Anzahl der Performance Shares und der Summe des arithmetischen Mittels der Xetra-Schlusskurse an den letzten 30 Handelstagen vor Ende der Performance-Periode (kaufmännisch gerundet auf zwei Dezimalstellen) und der während der Performance-Periode pro Aktie gezahlten Dividenden. Dabei werden die Dividenden nicht verzinst oder reinvestiert. Der Auszahlungsbetrag ist auf 200 % des Zielbetrages begrenzt. Im Falle einer Kapitalerhöhung aus Gesellschaftsmitteln bzw. einer Kapitalherabsetzung ohne Rückzahlung von Einlagen erhöht bzw. verringert sich die Zahl der zugeteilten Performance-Aktien im gleichen Verhältnis wie der Gesamtbetrag des Grundkapitals. Im Fall sonstiger gesellschaftsrechtlicher Maßnahmen, die den Wert einer Aktie beeinflussen, passt der Aufsichtsrat die anfänglich zugeteilte Zahl an Performance Shares in der Weise an, wie dies nach billigem Ermessen erforderlich ist, um der relevanten Maßnahme Rechnung zu tragen.

Im Grundsatz erfolgt die jährliche Messung der Erfolgsziele über die vierjährige Performance-Periode dabei wie folgt:



Der Auszahlungsbetrag wird mit der nächstmöglichen Gehaltsabrechnung nach Feststellung des Konzernjahresabschlusses der Gesellschaft, der auf das Ende der jeweiligen Performance-Periode folgt, gezahlt, jedoch nicht später als am 31. Dezember des dem Ende der Performance-Periode folgenden Geschäftsjahres.

Leistungskriterien des Performance Share Plans im Einzelnen

Der Performance Share Plan knüpft für die Zielerreichung an drei Leistungskategorien an, namentlich (i) ein Kapitalmarktziel, grundsätzlich basierend auf der relativen Aktienrendite, das heißt, auf dem sogenannten Total Shareholder Return (TSR), im Verhältnis zu einer Vergleichsgruppe, (ii) mindestens ein Strategieziel sowie (iii) Nachhaltigkeitsziele bzw. Environmental Social Governance, sogenannte ESG-Ziele. Diese drei Leistungskategorien werden im Grundsatz mit (i) 30 %, (ii) 40 %, (iii) 30 % gewichtet. Die konkreten Ziele innerhalb der Leistungskategorien sowie ihre Gewichtung zueinander können mit jeder neuen Performance-Periode neu bestimmt werden. Im Geschäftsjahr 2023 gab es keine entsprechenden Änderungen bei den Leistungskategorien.

Performance Share Plan

Leistungskriterien	Einfluss auf die Unternehmensstrategie
Kapitalmarkt, z.B. relativer TSR (grds. 30 %)	▶ Z.B. relative Erfolgsmessung und Anreizsetzung für eine langfristige Outperformance am Kapitalmarkt
Strategieziel (grds. 40 %)	▶ Z.B. Anreizsetzung zum profitablen und gewinnorientierten Wirtschaften ▶ Z.B. Generieren eines langfristigen und nachhaltigen Wachstums durch Erreichen der strategischen Ziele der secunet AG
ESG / Nachhaltigkeit (grds. 30 %)	▶ Ganzheitliche Umsetzung der für die secunet AG relevanten Nachhaltigkeitsstrategie unter Berücksichtigung von Arbeitnehmerinteressen, Compliance-Strukturen sowie Umwelt- und Sozialbelangen durch jährliche Festlegung relevanter Nachhaltigkeitsziele

- Das Kapitalmarktziel fließt mit einer grundsätzlichen Gewichtung von 30 % in die langfristige variable Vergütung ein und ist ein externes, auf den Kapitalmarkt ausgerichtetes Leistungskriterium. Als Kapitalmarktziel kommt insbesondere der relative Total Shareholder Return in Betracht. Dieser berücksichtigt die Aktienkursentwicklung der secunet AG zuzüglich fiktiv reinvestierter Brutto-Dividenden während des vierjährigen Bemessungszeitraumes im Vergleich zu einem Vergleichsindex.

Durch die relative Erfolgsmessung des TSR werden die Interessen des Vorstands unmittelbar mit denen der Aktionäre verknüpft. So wird eine langfristige Outperformance am Kapitalmarkt und damit die Attraktivität der Kapitalanlage für Aktionäre besonders incentiviert. Als Vergleichsindex für die Zielbemessung des TSR soll grundsätzlich der TecDAX herangezogen werden, solange dieser für die secunet AG als IT-Service-Unternehmen eine adäquate Vergleichsgruppe bildet. Der Aufsichtsrat kann jedoch auch einen anderen geeigneten Börsenindex als Vergleichsmaßstab heranziehen, wenn die Gesellschaft künftig einmal in einem anderen Index gelistet würde.

Für die Berechnung des TSR der Aktie der secunet AG sowie des maßgeblichen Vergleichsindex wird für jedes Jahr der Performance-Periode jeweils das arithmetische Mittel der Xetra-Schlusskurse über die letzten 30 Börsenhandelstage vor Beginn eines jeden Jahres der Performance-Periode sowie über die letzten 30 Börsenhandelstage vor Ende des jeweiligen Jahres der Performance-Periode ermittelt. Der so ermittelte Jahres-TSR der Aktie der secunet AG wird anschließend mit dem Jahres-TSR des Vergleichsindex verglichen. Bei der Ermittlung des arithmetischen Mittels der Schlusskurse zum Ende des jeweiligen Jahres werden zudem die fiktiv reinvestierten Brutto-Dividenden der secunet Aktien berücksichtigt.

Die TSR-Zielerreichung beträgt 100 %, wenn die TSR-Performance der secunet Aktie der TSR-Performance des Vergleichsindex entspricht. Sofern die TSR-Performance der secunet Aktie 10 Prozentpunkte unterhalb der TSR-Performance des Vergleichsindex liegt, beträgt die Zielerreichung 50 % (Mindestschwelle). Liegt die TSR-Performance der secunet Aktie 15 Prozentpunkte oder mehr oberhalb der TSR-Performance des Vergleichsindex, beträgt die Zielerreichung 150 % (Cap). Im Falle einer Unterschreitung der Mindestschwelle liegt die Zielerreichung bei 0 %. Zielerreichungen zwischen den festgelegten Eckwerten werden durch lineare Interpolation ermittelt. Bei Ausgabe einer jeden neuen Tranche Performance Shares kann der Aufsichtsrat die Ziel- bzw. Schwellenwerte für die Bestimmung der Zielerreichungsgrade neu festlegen.

Zielerreichungsmessung für Kapitalmarktziel Relativer TSR:



- Als weitere Leistungskategorie fließen strategische Zielsetzungen grundsätzlich mit 40 % Gewichtung in die Bemessung ein. Die strategische Zielsetzung basiert zunächst auf dem strategischen Ziel der Umsatzsteigerung im Sinne einer nachhaltigen Steigerung des Geschäftsanteils sowohl in der Privatwirtschaft als auch im internationalen Umfeld. Hintergrund ist der Anreiz, die secunet AG gewinnorientiert auszurichten und damit die langfristige Profitabilität zu gewährleisten. Dabei wird der strategischen Ausrichtung der secunet AG, insbesondere mit Blick auf die Sicherung und Ausweitung der guten Marktposition bei deutschen Behörden, der Ausweitung des Geschäfts in der (nationalen) Privatwirtschaft und auch der Internationalisierung angemessen Rechnung getragen.

Vor diesem Hintergrund bemisst sich das Strategieziel zunächst auf Basis der Umsatz-Planwerte in den Geschäftsfeldern Business und International. Es werden zu diesem Zwecke Ziel-Umsatzwerte für diese Bereiche sowie ein Mindestschwellenwert und ein Maximalschwellenwert festgelegt. Im Falle einer Unterschreitung des Mindestschwellenwerts liegt die Zielerreichung bei 0 %. Bei Erreichung des Mindestschwellenwerts beträgt die Zielerreichung für das strategische Ziel 50 %. Wird der Zielwert erreicht, beläuft sich der Zielerreichungsgrad auf 100 %. Bei Erreichen oder Überschreiten des Maximalschwellenwertes liegt die Zielerreichung bei 150 % (Cap). Zwischen den einzelnen Ziel- bzw. Schwellenwerten wird der Zielerreichungsgrad durch lineare Interpolation ermittelt.

Bei Ausgabe einer jeden neuen Tranche Performance Shares kann der Aufsichtsrat die konkreten Strategieziele – auch andere als die vorgenannten Umsatzsteigerungsziele – bzw. die Schwellenwerte für die Bestimmung der Zielerreichungsgrade neu festlegen.

- Als integraler Bestandteil der Unternehmensstrategie findet sich auch das Thema Nachhaltigkeit im Rahmen der langfristigen variablen Vergütung als Leistungskriterium mit einer Gewichtung von grundsätzlich 30 % wieder. Als Innovations- und Marktführer rund um das Thema IT-Sicherheitslösungen hat die secunet AG das Ziel, sowohl durch leistungsfähige Soft- und Hardware-Produkte bzw. Dienstleistungen als auch durch moderne Unternehmensstrukturen zur gesellschaftlichen Entwicklung und wirtschaftlichen Zukunftsfähigkeit beizutragen – insbesondere im Themenkomplex IT-Sicherheit und Bekämpfung von Cyberkriminalität. Im Fokus stehen für den Aufsichtsrat dabei vor allem die Bedürfnisse der Arbeitnehmer, eine effektive Compliance-Strategie sowie die Berücksichtigung von Umwelt- und Sozialbelangen.
- Vor diesem Hintergrund definiert der Aufsichtsrat jährlich verschiedene, in der Regel bis zu drei, Nachhaltigkeits- bzw. ESG-Ziele. In Betracht kommen beispielsweise Diversitätsziele innerhalb der Belegschaft, Nachwuchssicherung und Attraktivität der secunet AG als Arbeitgeber, Arbeitsschutz- und Gesundheit sowie Aus- und

Weiterbildungsziele. Auch können etwa die Einhaltung von Umweltbelangen oder die Schaffung und Einhaltung von Compliance-Strukturen in die Leistungskategorie einfließen.

Der Fortschritt der entsprechenden Maßnahmen im Bereich der maßgeblichen jährlichen Nachhaltigkeitsziele wird im jährlichen Zyklus (insbesondere auf Basis eines Nachhaltigkeitsberichts) beurteilt und die jeweilige Leistung des Vorstandsmitglieds auf einer Skala von 50 % bis 150 % bewertet, wobei soweit möglich eine Messbarkeit der Zielerreichung angestrebt wird. Soweit eine Messbarkeit der Zielerreichung nicht gewährleistet ist, bestimmt der Aufsichtsrat die Zielerreichung in Bezug auf alle Nachhaltigkeits-/ESG-Ziele nach pflichtgemäßem Ermessen. Wird die Mindestperformance von 50 % der gesetzten Nachhaltigkeitsziele unterschritten, beträgt die Zielerreichung 0 %. Ein Überschreiten der 150 %-Schwelle ist nicht möglich.

Zusammenfassend veranschaulichen die nachfolgenden Grafiken die jahresbezogenen Zielerreichungsgrade der Leistungskriterien für die im Geschäftsjahr 2023 gültigen PSP-Tranchen:

PSP Tranche 2023 - 2026	Leistungskriterium	Gewichtung	Schwellenwert für 50% Zielerreichung	Zielwert für 100% Zielerreichung	Schwellenwert für 150% Zielerreichung	Ergebnis 2023	Jahresbezogene Zielerreichung für 2023
Kapitalmarkt	Total Shareholder Return (TSR)	30 %	= -10%	0%	15%	-36,91%	- %
Strategie	Umsatz Geschäftsfelder Business und International (in Mio.€)	40 %	50	75	100	84	117,0 %
	Mitarbeiterzufriedenheit	10 %	= 3,02	2,59	2,16	2,35	127,9 %
ESG	Net Promotor Score (NPS)	10 %	= -13	2	17	33	150,0 %
	Reduktion des CO2 Wertes (t/MA)	10 %	= 4,36	3,74	3,12	1,12	150,0 %
Jahreszielerreichungsgrad							89,6 %

PSP Tranche 2022 - 2025	Leistungskriterium	Gewichtung	Schwellenwert für 50% Zielerreichung	Zielwert für 100% Zielerreichung	Schwellenwert für 150% Zielerreichung	Ergebnis 2023	Durchschnitt der Laufzeit der Tranche
Kapitalmarkt	Total Shareholder Return (TSR)	30 %	= -10%	0%	15%	-36,91%	- %
Strategie	Umsatz Geschäftsfelder Business und International (in Mio.€)	40 %	50	75	100	84	110,5 %
	Umsetzung von zwei Projekten, abgeleitet aus der Strategie	10 %	Formulierung und Dokumentation von Projektzielen und Zeitrahmen	Entwicklung von Konzepten zur Umsetzung	Implementierung abgeleiteter Maßnahmen	Entwicklung von Konzepten zur Umsetzung	139,0 %
ESG	Net Promotor Score (NPS)	10 %	= -13	2	17	33	150,0 %
	Reduktion des CO2 Wertes (t/MA)	10 %	= 4,60	3,94	3,28	1,12	150,0 %
Jahreszielerreichungsgrad							88,1 %

PSP Tranche 2021 - 2024	Leistungskriterium	Gewichtung	Schwellenwert für 50% Zielerreichung	Zielwert für 100% Zielerreichung	Schwellenwert für 150% Zielerreichung	Ergebnis 2023	Durchschnitt der Laufzeit der Tranche
Kapitalmarkt	Total Shareholder Return (TSR)	30 %	=-10%	0%	15%	-36,91%	50 %
Strategie	Umsatz Geschäftsfelder Business und International (in Mio.€)	40 %	50	75	100	84	116,0 %
	Mitarbeiterzufriedenheit	10 %	=3,02	2,59	2,16	2,35	142,7 %
ESG	Net Promotor Score (NPS)	10 %	= -13	2	17	33	150,0 %
	Reduktion des CO2 Wertes (t/MA)	10 %	= 4,84	4,15	3,46	1,12	150,0 %
Jahreszielerreichungsgrad							105,7%

Sonstige vergütungsrelevante Regelungen

Höhe und Festlegung der Maximalvergütung

Die variable Vergütung soll sowohl Chancen als auch Risiken der Vorstandstätigkeit angemessen abbilden. Sofern die Zielvorgaben verfehlt werden, kann die gesamte variable Vergütung wegfallen. Für die ab dem Geschäftsjahr 2021 zugesagten erfolgsabhängigen Vergütungsbestandteile ist die Auszahlung in den späteren Geschäftsjahren auf 200 % des jeweiligen Zielbetrags begrenzt.

Unter Berücksichtigung der Neufassung des § 87a Absatz 1 Satz 2 Nr. 1 des Aktiengesetzes sowie des DCGK 2022 hat der Aufsichtsrat zusätzlich eine betragsmäßige Höchstgrenze im Sinne einer Maximalgesamtvergütung (sogenannter Gesamtcap) pro Vorstandsmitglied festgelegt. Diese Maximalgesamtvergütung bildet den Wert ab, welcher einem Vorstandsmitglied für ein Geschäftsjahr maximal gemäß diesem Vergütungssystem zufließen darf und schließt sämtliche fixen und variablen Vergütungskomponenten mit ein. Die Höhe der Maximalgesamtvergütung setzt sich daher aus der Grundvergütung, der ein- und mehrjährigen variablen Vergütungskomponenten, Nebenleistungen sowie des Aufwands für Leistungen für die betriebliche Altersvorsorge inklusive Zuführungen zu Pensionsrückstellungen zusammen. Im Ergebnis beträgt die vom Aufsichtsrat festgelegte, unter diesem Vergütungssystem mögliche Maximalvergütung für den Vorstandsvorsitzenden 1.000.000 Euro brutto pro Jahr und für die übrigen ordentlichen Vorstandsmitglieder jeweils 900.000 Euro brutto pro Jahr. Vertraglich kann eine niedrigere Höchstvergütung vereinbart werden. Hiervon wurde im Rahmen der aktuellen Vorstandsdiensverträge Gebrauch gemacht.

Die vertraglich festgelegte Vergütung und Maximalvergütung stellt sich tabellarisch wie folgt dar:

Vergütungsbestandteil	Deiningner (Vorstandsvorsitzender seit 1. Juni 2019)	Henn (ordentliches Vorstandsmitglied seit 1. Juni 2019)	Dr. Martius (ordentliches Vorstandsmitglied seit 1. Juni 2019)	Pleines (ordentliches Vorstandsmitglied seit 18. März 1999)
vertraglicher Maximalbetrag Vergütung	880.000,00	675.000,00	675.000,00	760.000,00
Maximalvergütung	1.000.000,00	900.000,00	900.000,00	900.000,00

Die Ermittlung der konkreten Gesamtvergütung (und damit die Einhaltung der vertraglichen Höchstvergütung) für das Geschäftsjahr 2023 kann erst im Jahr 2027 überprüft bzw. sichergestellt werden, da erst dann die letzte Vergütungskomponente für das Geschäftsjahr 2023 feststeht und dem Vorstandsmitglied zufließt.

Für das ehemalige Vorstandsmitglied Herr Dr. Baumgart wurde keine Maximalvergütung definiert. Herr Dr. Baumgart erhielt neben der laufenden Versorgung Beraterhonorare. Dies wurden ihm vertraglich mit einem Tagessatz von 1.500 Euro gewährt und geschuldet. Der Vertrag sieht keine weiteren betragsmäßigen Höchstgrenzen vor.

Malus- und Clawback-Regelungen

Das von der Hauptversammlung am 12. Mai 2021 gebilligte Vergütungssystem räumt dem Aufsichtsrat die Möglichkeit ein, bei Vorliegen der vertraglichen Voraussetzungen noch nicht ausgezahlte variable Vergütungsbestandteile zu reduzieren und/oder bereits ausgezahlte variable Vergütungsbestandteile zurückzufordern.

Im Falle einer Pflichtverletzung, die zum Ausspruch einer rechtswirksamen außerordentlichen Kündigung geführt hat bzw. eine solche rechtfertigen würde, oder im Falle eines grob fahrlässigen oder vorsätzlichen Verstoßes eines Vorstandsmitglieds gegen eine seiner wesentlichen Sorgfaltspflichten im Sinne des § 93 des Aktiengesetzes, kann der Aufsichtsrat die variablen Vergütungsbestandteile (Tantieme bzw. Auszahlungsbeträge unter dem Performance Share Plan) im Rahmen seines pflichtgemäßen Ermessens (gegebenenfalls auch bis auf „null“) reduzieren (Malus).

Sofern die in Rede stehenden variablen Vergütungsbestandteile bereits ausgezahlt wurden, kann der Aufsichtsrat gemäß den vertraglichen Voraussetzungen nach pflichtgemäßem Ermessen ausgezahlte Beträge der variablen Vergütung teilweise oder vollständig zurückfordern (Clawback).

Sofern variable Vergütungsbestandteile auf Basis fehlerhafter Daten festgesetzt oder ausgezahlt wurden (beispielsweise aufgrund eines fehlerhaften Konzernabschlusses), kann der Aufsichtsrat die Festsetzung korrigieren bzw. bereits ausgezahlte Vergütungsbestandteile, die von den fehlerhaften Daten betroffen sind, zurückfordern.

Bei Pflichtverletzungen im vorgenannten Sinn erfolgt die Reduzierung bzw. Rückforderung im Grundsatz in Bezug auf die variable Vergütung für das Jahr, in welchem der erhebliche Pflichtenverstoß begangen wurde. Der Rückforderungszeitraum endet ein Jahr nach der Auszahlung des jeweiligen variablen Vergütungsbestandteils. Auch kann die Rückforderung noch erfolgen, wenn das Amt oder das Anstellungsverhältnis mit dem jeweiligen Vorstandsmitglied bereits beendet ist.

Eine etwaige Schadensersatzpflicht des Vorstandsmitglieds gegenüber der secunet AG bleibt durch die Reduzierung oder Rückforderung variabler Vergütungsbestandteile unberührt.

Für das Geschäftsjahr 2023 liegt kein Sachverhalt vor, bei dem von den oben genannten Regelungen Gebrauch gemacht wurde.

Leistungen Dritter

Keinem Vorstandsmitglied sind von einem Dritten im Hinblick auf seine Tätigkeit als Vorstandsmitglied Vergütungen zugesagt oder im Geschäftsjahr gewährt worden.

Bezüge aus internen und externen Mandaten

Auf die Vergütung des Vorstandsmitglieds gemäß diesem Vergütungssystem werden etwaige Vergütungen angerechnet, die es für Tätigkeiten in Organen (zum Beispiel Aufsichtsräten, Beiräten, Vorständen, Geschäftsführung) von Unternehmen bezieht, an denen die Gesellschaft beteiligt ist, die in einem Konzernverhältnis zu der Gesellschaft stehen, oder die es auf Wunsch der Gesellschaft wahrnimmt. Bei der Übernahme konzernfremder Aufsichtsratsmandate entscheidet der Aufsichtsrat, ob und inwieweit eine für diese gezahlte Vergütung anzurechnen ist.

Leistungen bei vorzeitiger Vertragsbeendigung

Vertragslaufzeiten und vorzeitige Beendigung

Die Anstellungsverträge der Vorstände werden jeweils für die Dauer der Bestellungsperiode befristet geschlossen. Bei der Bestellung der Vorstandsmitglieder beachtet der Aufsichtsrat insbesondere die rechtlichen Vorgaben des § 84 des Aktiengesetzes. Im Einklang mit den aktienrechtlichen Vorgaben sehen die Anstellungsverträge keine ordentliche Kündigungsmöglichkeit vor; das beiderseitige Recht zur fristlosen Kündigung aus wichtigem Grund (vgl. § 626 Absatz 1 Bürgerliches Gesetzbuch) besteht hingegen unberührt. Außerdem ist gemäß den Vorstandsdienstverträgen die persönliche Eignung, welche auch ein positives Ergebnis der behördlichen Sicherheitsüberprüfung einschließt, Voraussetzung für die Vorstandstätigkeit.

Der Aufsichtsrat ist berechtigt, die Bestellung zum Vorstand aus wichtigem Grund im Sinne des § 84 Absatz 3 Satz 2 des Aktiengesetzes zu widerrufen. In diesem und dem Fall, dass das Vorstandsmitglied seinerseits sein Amt aus wichtigem Grund vorzeitig und einseitig niederlegt, endet der Anstellungsvertrag automatisch mit dem Ablauf einer Auslauffrist entsprechend den gesetzlichen Kündigungsfristen, spätestens jedoch mit dem Ende der regulären Laufzeit der Vorstandstätigkeit.

Für den Fall eines Widerrufs der Bestellung bzw. einer Amtsniederlegung des Vorstandsmitglieds aus einem von der Gesellschaft zu vertretenden wichtigen Grund sehen die Anstellungsverträge für die Vorstandsmitglieder eine Abfindungszahlung vor, deren Höhe die Vergütung der Restlaufzeit des Anstellungsvertrags sowie insgesamt zwei Jahresgesamtvergütungen (Abfindungs-Cap) nicht übersteigen darf. Auch in sonstigen Fällen vorzeitiger Beendigung sind etwaige Zahlungen auf eine maximale Höhe von zwei Jahresgesamtvergütungen bzw. die Vergütung der Restlaufzeit des Anstellungsvertrags begrenzt. Im Rahmen der Berechnung der Abfindung bzw. des Abfindungs-Cap wird auf die Gesamtvergütung für das vorausgehende Geschäftsjahr vor der vorzeitigen Beendigung der Vorstandstätigkeit und unter Umständen auf die voraussichtliche Gesamtvergütung für das laufende Geschäftsjahr abgestellt. Bei Vorliegen eines wichtigen Grundes zur außerordentlichen Kündigung durch die Gesellschaft oder im Falle einer vorzeitigen Beendigung der Vorstandstätigkeit auf Wunsch des Vorstandsmitglieds oder wenn das Ergebnis der Sicherheitsüberprüfung aus einem vom Vorstand zu vertretenden wichtigen Grund negativ ausfällt, wird keine Abfindung gezahlt.

Im Falle einer vorzeitigen Beendigung des Dienstvertrags wegen Todes oder dauerhafter Dienstunfähigkeit werden die bereits gewährten Performance Shares, deren vierjährige Performance-Periode noch nicht abgelaufen ist, ausnahmsweise vorzeitig in einen Zahlungsbetrag umgerechnet und ausgezahlt. Der Zahlungsbetrag entspricht dabei dem jeweiligen Zuteilungswert (das heißt dem Zielwert) der betroffenen Tranche des Performance Share Plans.

Unterjähriger Ein- bzw. Austritt

Sofern während eines laufenden Geschäftsjahres ein Vorstandsmitglied ein- oder austritt, wird die Gesamtvergütung - einschließlich der kurzfristigen variablen Vergütung und des Zuteilungswerts unter dem langfristigen Performance Share Plan - pro rata temporis entsprechend der Dauer des Anstellungsverhältnisses im relevanten Geschäftsjahr reduziert. Für gewisse Ausscheidenssituationen (sogenannte Bad-Leaver-Fälle) verfallen Performance Shares für noch nicht abgelaufene Performance-Perioden ersatzlos ohne Entschädigungsanspruch.

Abweichungen von den Vergütungsgrundsätzen

Der Aufsichtsrat kann vorübergehend von dem Vergütungssystem abweichen, wenn dies im Interesse des Wohlergehens der secunet AG notwendig ist. Als außergewöhnliche Entwicklungen in diesem Sinne kommen insbesondere unüblich weitreichende Änderungen der wirtschaftlichen Rahmenbedingungen in Betracht. Allgemein ungünstige Marktentwicklungen werden ausdrücklich nicht als außergewöhnliche Entwicklungen verstanden.

Derartige Abweichungen vom Vergütungssystem sind indes nur durch einen entsprechenden Aufsichtsratsbeschluss möglich. Insbesondere hat dieser die außergewöhnlichen Umstände und die Notwendigkeit einer Abweichung festzustellen.

Vorübergehende Abweichungen in diesem Sinne sind möglich in Bezug auf die Leistungskriterien für die kurzfristigen und langfristigen variablen Vergütungselemente und die Gesamtmaximalvergütung sowie die Relation zwischen festen und variablen Vergütungsbestandteilen und auch die zeitweiligen Aufwendungen für außergewöhnliche Nebenleistungen.

Sofern eine Anpassung der bestehenden Vergütungsbestandteile nicht ausreicht, um die Anreizwirkung der Vergütung des Vorstandsmitglieds wiederherzustellen, verbleibt dem Aufsichtsrat bei außergewöhnlichen Entwicklungen innerhalb der Vertragslaufzeit der Vorstandsverträge die Möglichkeit, vorübergehend zusätzliche Vergütungsbestandteile zu gewähren.

Ferner hat der Aufsichtsrat das Recht, neu eintretenden Mitgliedern des Vorstands Sonderzahlungen zum Ausgleich von Gehaltsverlusten aus einem vormaligen Dienstverhältnis oder zur Deckung der durch einen Standortwechsel entstehenden Kosten zu gewähren.

Individuelle Vergütung der Mitglieder des Vorstands im Geschäftsjahr 2023 (Angabe nach §162 AktG)

Im abgelaufenen Geschäftsjahr gewährte und geschuldete Vergütung der gegenwärtigen Vorstandsmitglieder nach § 162 AktG

Die folgende Tabelle stellt die den gegenwärtigen Vorstandsmitgliedern im abgelaufenen Geschäftsjahr gewährten und geschuldeten festen und variablen Vergütungsbestandteile einschließlich des relativen Anteils nach § 162 AktG dar. Es handelt sich dabei um die im

Geschäftsjahr ausbezahlte Grundvergütung, die im Geschäftsjahr angefallenen Nebenleistungen sowie den im Geschäftsjahr ausgezahlten einjährigen variablen Vergütungen für 2022. Laufende Aufwendungen für Altersversorgungszusagen bleiben bei der Betrachtung definitionsgemäß außer Ansatz.

Deiningner				
ordentliches Vorstandsmitglied vom 1. Januar 2018 bis 31. Mai 2019, Vorstandsvorsitzender seit 1. Juni 2019				
	2023		2022	
	in €	in %	in €	in %
Erfolgsunabhängige Vergütung				
Grundvergütung	270.000	61,0 %	270.000	48,6 %
Nebenleistungen	28.369	6,4 %	27.608	5,0 %
Versorgungsentgelt	–	– %	–	– %
Summe	298.369	67,4 %	297.608	53,6 %
Erfolgsabhängige Vergütung				
Einjährige Variable Vergütung				
Geschäftsjahr 2021	–	– %	258.000 ³	46,4 %
Geschäftsjahr 2022	144.482	32,6 %	–	– %
Summe	144.482	32,6 %	258.000	46,4 %
Gesamtvergütung	442.851	100,0 %	555.608	100,0 %

Henn				
ordentliches Vorstandsmitglied seit 1. Juni 2019				
	2023		2022	
	in €	in %	in €	in %
Erfolgsunabhängige Vergütung				
Grundvergütung	205.000	57,9 %	205.000	46,4 %
Nebenleistungen	25.874	7,3 %	25.080	5,7 %
Versorgungsentgelt	12.200	3,4 %	12.200	2,8 %
Summe	243.074	68,6 %	242.280	54,9 %
Erfolgsabhängige Vergütung				
Einjährige Variable Vergütung				
Geschäftsjahr 2021	–	– %	200.000	45,2 %
Geschäftsjahr 2022	111.140	31,4 %	–	– %
Summe	111.140	31,4 %	200.000	45,2 %
Gesamtvergütung	354.214	100,0 %	442.280	100,0 %

³ Durch Rundungen kam es zu einer geringfügig zu hohen Auszahlung für die Tantieme 2020 in 2021. In 2022 wurde dies korrigiert.

Dr. Martius

ordentliches Vorstandsmitglied seit 1. Juni 2019

	2023		2022	
	in €	in %	in €	in %
Erfolgsunabhängige Vergütung				
Grundvergütung	205.000	57,5 %	205.000	45,7 %
Nebenleistungen	28.308	7,9 %	31.058	6,9 %
Versorgungsentgelt	12.200	3,4 %	12.200	2,7 %
Summe	245.508	68,8 %	248.258	55,3 %
Erfolgsabhängige Vergütung				
Einjährige Variable Vergütung				
Geschäftsjahr 2021	–	– %	200.000	44,6 %
Geschäftsjahr 2022	111.140	31,2 %	–	– %
Summe	111.140	31,2 %	200.000	44,6 %
Gesamtvergütung	356.648	100,0 %	448.258	100,0 %

Pleines

ordentliches Vorstandsmitglied seit 18. März 1999

	2023		2022	
	in €	in %	in €	in %
Erfolgsunabhängige Vergütung				
Grundvergütung	250.000	64,5 %	250.000	52,7 %
Nebenleistungen	26.689	6,9 %	26.058	5,5 %
Versorgungsentgelt	–	– %	–	– %
Summe	276.689	71,4 %	276.058	58,2 %
Erfolgsabhängige Vergütung				
Einjährige Variable Vergütung				
Geschäftsjahr 2021	–	– %	198.000 ⁴	41,8 %
Geschäftsjahr 2022	111.140	28,7 %	–	– %
Summe	111.140	28,7 %	198.000	41,8 %
Gesamtvergütung	387.829	100,0 %	474.058	100,0 %

⁴ Durch Rundungen kam es zu einer geringfügig zu hohen Auszahlung für die Tantieme 2020 in 2021. In 2022 wurde dies korrigiert.

Im abgelaufenen Geschäftsjahr gewährte und geschuldete Vergütung für ehemalige Vorstandsmitglieder nach § 162 AktG

Dr. Baumgart ⁵				
	2023		2022	
	in €	in %	in €	in %
Sonstiges				
Bezug Altersversorgung	50.117	79,5 %	44.107	58,3 %
Honorare für Beratungsleistungen	12.888	20,5 %	31.578	41,7 %
Gesamtvergütung	63.005	100,0 %	75.685	100,0 %

Bezüge des Aufsichtsrats im Geschäftsjahr 2023

Allgemeines

Die Regelungen und Bezüge der Mitglieder des Aufsichtsrats ergeben sich aus § 17 der Satzung der secunet Security Networks AG, die der Öffentlichkeit im Internet dauerhaft zugänglich ist. Die Aufsichtsratsvergütung wird in angemessenen Zeitabständen überprüft. Dabei werden der für die Ausübung des Amts zu erwartende Zeitaufwand und die Praxis in Unternehmen vergleichbarer Größe, Branche und Komplexität berücksichtigt.

In der Hauptversammlung vom 12. Mai 2021 wurde ein Beschluss über die Änderung der Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats und eine entsprechende Satzungsänderung gefasst. Die Zustimmungsquote betrug 99,98 %. Die Vergütung gilt für Geschäftsjahre, die nach dem 1. Januar 2021 beginnen.

Vergütungssystem des Aufsichtsrats

Das satzungsmäßige Vergütungssystem des Aufsichtsrats soll dazu dienen, hochqualifizierte Mitglieder des Aufsichtsrats zu gewinnen und zu halten. Dadurch werden die Effizienz der Arbeit des Aufsichtsrats und die langfristige Entwicklung der secunet AG gefördert.

Die Mitglieder des Aufsichtsrats erhalten nach Abschluss des Geschäftsjahres eine Vergütung in Höhe von 15.000 Euro. Der Aufsichtsratsvorsitzende erhält das doppelte (30.000 Euro), der stellvertretende Aufsichtsratsvorsitzende erhält das 1,5-fache (22.500 Euro). Nachgewiesene Auslagen sowie eine von den Mitgliedern zu entrichtende Umsatzsteuer werden zusätzlich erstattet.

Für eine Tätigkeit in Ausschüssen des Aufsichtsrats erhalten die Mitglieder eine zusätzliche jährliche Vergütung in Höhe von 5.000 Euro pro Ausschuss.

Bei unterjährigem Wechsel innerhalb des Aufsichtsrats sowie bei unterjähriger Anpassung der Vergütungen, werden die Vergütungen zeitanteilig gewährt.

⁵ Mitglied des Vorstands vom 31. Mai 1999 - 31. Januar 2001; Vorstandsvorsitzender vom 1. Februar 2001 - 31. Mai 2019

Nach § 17 Abs. 5 der Satzung können die Mitglieder des Aufsichtsrats eine weitere Vergütung erhalten, sofern diese von der Hauptversammlung mit der erforderlichen Mehrheit beschlossen wird.

Zudem besteht für die Mitglieder des Aufsichtsrats eine im Interesse der Gesellschaft in angemessener Höhe abgeschlossene D&O-Versicherung. Die Prämien hierfür werden durch die Gesellschaft entrichtet. Es besteht ein Selbstbehalt, in dessen Höhe sich die Aufsichtsratsmitglieder privat versichern können.

Da die Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats nicht aus variablen, sondern nur aus festen Bestandteilen besteht, entfällt die Notwendigkeit der Festlegung einer maximalen Gesamtvergütung.

Die folgende Tabelle stellt die den gegenwärtigen und früheren Aufsichtsratsmitgliedern im abgelaufenen Geschäftsjahr gewährte und geschuldete Vergütung im Geschäftsjahr 2023 nach § 162 AktG dar. Die Auszahlung im Geschäftsjahr erfolgt jeweils für die Vergütung des Vorjahres. Die ausgezahlte Vergütung verteilt sich wie in der folgenden Tabelle dargestellt auf die Vergütung für die Aufsichtsratsstätigkeit sowie die Vergütung für Ausschusstätigkeit. Sitzungsgelder wurden für beide Jahre nicht gezahlt.

	2023					
	Vergütung für die Aufsichtsratsstätigkeit		Vergütung für Ausschusstätigkeit		Gesamtvergütung für die Aufsichtsratsstätigkeit	
	in €	in %	in €	in %	in €	in %
Dr. Wintergerst (Vorsitzender)	30.000,00	86 %	5.000,00	14 %	35.000,00	100 %
Dr. Zattler (stellv. Vorsitzender)	22.500,00	82 %	5.000,00	18 %	27.500,00	100 %
Legge (Aufsichtsratsmitglied)	15.000,00	75 %	5.000,00	25 %	20.000,00	100 %
Marx (Aufsichtsratsmitglied) ⁶	15.000,00	75 %	5.000,00	25 %	20.000,00	100 %
Rustemeyer (Aufsichtsratsmitglied) ⁷	15.000,00	75 %	5.000,00	25 %	20.000,00	100 %
Prof. Schäfer (Aufsichtsratsmitglied)	15.000,00	75 %	5.000,00	25 %	20.000,00	100 %
	112.500,00	79 %	30.000,00	21 %	142.500,00	100 %
	2022					
	Vergütung für die Aufsichtsratsstätigkeit		Vergütung für Ausschusstätigkeit		Gesamtvergütung für die Aufsichtsratsstätigkeit	
	in €	in %	in €	in %	in €	in %
Dr. Wintergerst (Vorsitzender)	27.846,28	92 %	2.520,55	8 %	30.366,83	100 %
Dr. Zattler (stellv. Vorsitzender)	20.167,13	89 %	2.520,55	11 %	22.687,68	100 %
Legge (Aufsichtsratsmitglied)	13.923,29	85 %	2.520,55	15 %	16.443,84	100 %
Marx (Aufsichtsratsmitglied) ²	13.923,29	85 %	2.520,55	15 %	16.443,84	100 %
Rustemeyer (Aufsichtsratsmitglied) ²	13.923,29	85 %	2.520,55	15 %	16.443,84	100 %
Prof. Schäfer (Aufsichtsratsmitglied)	13.923,29	85 %	2.520,55	15 %	16.443,84	100 %
	103.706,57	87 %	15.123,30	13 %	118.829,87	100 %

⁶ ab 15. Mai 2019 Mitglied des Aufsichtsrats, Arbeitnehmervertreter/-in

⁷ ab 15. Mai 2019 Mitglied des Aufsichtsrats, Arbeitnehmervertreter/-in

Im Geschäftsjahr 2023 wurden nachgewiesene Auslagen in Höhe von 1.400,74 Euro (Vorjahr: 1.049,82 Euro) erstattet.

Abgesehen von den Arbeitsleistungen, die die Arbeitnehmervertreter im Rahmen ihrer Anstellungsverträge erbracht haben, haben die Mitglieder des Aufsichtsrats im Geschäftsjahr 2023 keine persönlichen Leistungen, wie zum Beispiel Beratungs- oder Vermittlungsleistungen, für die secunet AG oder deren Tochtergesellschaften erbracht und daher auch keine zusätzliche Vergütung aufgrund solcher Leistungen erhalten.

Vergleichende Darstellung der Vergütungs- und Ertragsentwicklung

Die folgende vergleichende Darstellung zeigt die jährliche Veränderung der gewährten und geschuldeten Vergütung der gegenwärtigen und früheren Vorstands- und Aufsichtsratsmitglieder, der Ertragsentwicklung der Gesellschaft und der Vergütung von Arbeitnehmern der secunet AG auf Vollzeitäquivalentbasis.

Für den Vergleich mit der Entwicklung der durchschnittlichen Vergütung der Arbeitnehmer wird auf die durchschnittliche Vergütung der festangestellten, inländischen Arbeitnehmer abgestellt, da hier von vergleichbaren Vergütungsstrukturen auszugehen ist. Soweit Arbeitnehmer zugleich eine Vergütung als Mitglied des Aufsichtsrats der secunet AG erhalten, wurde diese Vergütung nicht berücksichtigt. Um die Vergleichbarkeit sicherzustellen, wurde die Vergütung von Teilzeitarbeitskräften auf Vollzeitäquivalente hochgerechnet.

In die Vergütung der Mitarbeiter wurden die vereinbarten Fixgehälter, inklusive Sachleistungen für Dienstwagen, sowie die im Geschäftsjahr gezahlten Tantiemen und Corona-Prämien einbezogen.

Vergleichende Darstellung der Vergütungs- und Ertragsentwicklung für die Mitglieder des Vorstands:

	Gewährte und geschuldete Vergütung 2023	Gewährte und geschuldete Vergütung 2022	Veränderung 2023 ggü. 2022		Veränderung 2022 ggü. 2021		Veränderung 2021 ggü. 2020	
	in Tsd. €	in Tsd. €	in Tsd. €	in %	in Tsd. €	in %		
Gegenwärtige Mitglieder des Vorstands								
Deiningner	442,9	555,6	-112,7	-20 %	-94,1	-14 %	52,7	9 %
Henn	354,2	442,3	-88,1	-20 %	-100,4	-19 %	145,8	37 %
Dr. Martius	356,6	448,3	-91,7	-20 %	-100,6	-18 %	126,2	30 %
Pleines	387,8	474,1	-86,3	-18 %	-136,0	-22 %	37,6	7 %
Frühere Mitglieder des Vorstands								
Dr. Baumgart	63,0	75,7	-12,7	-17 %	-9,1	-11 %	-84,8	-50 %
Arbeitnehmer								
Ø Gehalt Arbeitnehmer	74,3	77,2	-2,9	-4 %	1,5	2 %	4,0	6 %
Ertragsentwicklung								
Konzernergebnis (Mio. €)	29,0	31,3	-2,3	-7 %	-11,6	-27 %	7,9	23 %
Jahresüberschuss secunet AG (Mio. €)	30,5	36,9	-6,4	-17 %	-6,6	-15 %	10,7	33 %

Vergleichende Darstellung der Vergütungs- und Ertragsentwicklung für die Mitglieder des Aufsichtsrats

	Gewährte und geschuldete Vergütung 2023	Gewährte und geschuldete Vergütung 2022	Veränderung 2023 ggü. 2022		Veränderung 2022 ggü. 2021		Veränderung 2021 ggü. 2020	
	in Tsd. €	in Tsd. €	in Tsd. €	in %	in Tsd. €	in %	in Tsd. €	in %
Gegenwärtige Mitglieder des Aufsichtsrats								
Dr. Wintergerst	35,0	30,4	4,6	15 %	6,4	27 %	2,9	14 %
Dr. Zattler	27,5	22,7	4,8	21 %	6,7	42 %	1,5	10 %
Dr. Legge	20,0	16,4	3,6	22 %	4,4	37 %	1,5	14 %
Marx	20,0	16,4	3,6	22 %	4,4	37 %	4,4	58 %
Rustemeyer	20,0	16,4	3,6	22 %	4,4	37 %	4,4	58 %
Prof. Schäfer	20,0	16,4	3,6	22 %	4,4	37 %	1,5	14 %
Arbeitnehmer								
Ø Gehalt Arbeitnehmer	74,3	77,2	-2,9	(4 %)	1,5	2 %	4,0	6 %
Ertragsentwicklung								
Konzernergebnis (Mio. €)	29,0	31,3	-2,3	-7 %	-11,6	-27 %	7,9	23 %
Jahresüberschuss secunet AG (Mio. €)	30,5	36,9	-6,4	-17 %	-6,6	-15 %	10,7	33 %