

2024

Donnerstag, 23. Mai

**Ordentliche  
Haupt-  
versammlung**

secunet Security Networks Aktiengesellschaft,  
45138 Essen

- Wertpapier-Kenn-Nummer 727 650 -  
- ISIN-Nr. DE0007276503 -  
Eindeutige Kennung des Ereignisses: YSN052024oHV

Die Aktionäre der secunet Security Networks AG  
werden hiermit zur

## ordentlichen Hauptversammlung

am

**Donnerstag, den 23. Mai 2024  
um 10:00 Uhr (MESZ)**

im WEBERS Das Hotel im Ruhrturm  
Tagungsraum RUHR 4+5,  
Huttropstraße 60, 45138 Essen,

eingeladen.

# I. Tagesordnung

## 1. Vorlage des festgestellten Jahresabschlusses der secunet Security Networks AG und des gebilligten Konzernabschlusses zum 31. Dezember 2023, des zusammengefassten Lageberichts für die secunet Security Networks AG und den Konzern sowie des erläuternden Berichts des Vorstands zu den Angaben nach §§289a, 315a des Handelsgesetzbuches und des Berichts des Aufsichtsrats für das Geschäftsjahr 2023

Der Aufsichtsrat hat den vom Vorstand aufgestellten Jahresabschluss und den Konzernabschluss am 20. März 2024 gebilligt und den Jahresabschluss damit festgestellt. Einer Beschlussfassung durch die Hauptversammlung bedarf es daher unter Tagesordnungspunkt 1 nicht. Die genannten Unterlagen sind seit Veröffentlichung der Einladung zur Hauptversammlung 2024 auf der Internetseite der Gesellschaft unter der Adresse [www.secunet.com/hauptversammlung](http://www.secunet.com/hauptversammlung) zugänglich. In der Hauptversammlung liegen diese Unterlagen ebenfalls zur Einsichtnahme aus.

## 2. Beschlussfassung über die Verwendung des Bilanzgewinns

Vorstand und Aufsichtsrat schlagen vor, den Bilanzgewinn des Geschäftsjahres 2023 in Höhe von 15.268.024,72 Euro wie folgt zu verwenden:

Ausschüttung einer Dividende von 2,36 Euro je dividendenberechtigter Stückaktie	15.268.024,72 Euro
Einstellung in andere Gewinnrücklagen	0,00 Euro
Vortrag auf neue Rechnungen	0,00 Euro
Bilanzgewinn	15.268.024,72 Euro

Die Gesellschaft hält im Zeitpunkt der Veröffentlichung der Einberufung der Hauptversammlung 30.498 eigene Aktien. Von der Gesellschaft gehaltene eigene Aktien sind gemäß §71b AktG nicht dividendenberechtigt. Die Anzahl dividendenberechtigter Aktien entspricht insgesamt 6.469.502 Stück.

Die Dividende ist am dritten auf den Hauptversammlungsbeschluss folgenden Geschäftstag zur Zahlung fällig (§58 Abs. 4 Satz 2 AktG). Eine frühere Fälligkeit kann nicht vorgesehen werden (§58 Abs. 4 Satz 3 AktG).

### **3. Beschlussfassung über die Entlastung der Mitglieder des Vorstands für das Geschäftsjahr 2023**

Vorstand und Aufsichtsrat schlagen vor, den im Geschäftsjahr 2023 amtierenden Mitgliedern des Vorstands für diesen Zeitraum Entlastung zu erteilen.

### **4. Beschlussfassung über die Entlastung der Mitglieder des Aufsichtsrats für das Geschäftsjahr 2023**

Vorstand und Aufsichtsrat schlagen vor, den im Geschäftsjahr 2023 amtierenden Mitgliedern des Aufsichtsrats für diesen Zeitraum Entlastung zu erteilen.

### **5. Wahl des Abschlussprüfers für das Geschäftsjahr 2024 und für die prüferische Durchsicht des verkürzten Abschlusses und des Zwischenlageberichts**

Der Aufsichtsrat schlägt – gestützt auf eine entsprechende Empfehlung des Prüfungsausschusses – vor, zu beschließen:

Die BDO AG Wirtschaftsprüfungsgesellschaft, Sitz Hamburg, Niederlassung Essen, wird zum Abschlussprüfer der secunet Security Networks AG und zum Konzernabschlussprüfer des secunet-Konzerns für das Geschäftsjahr 2024 sowie zum Abschlussprüfer für eine prüferische Durchsicht des verkürzten Abschlusses und des Zwischenlageberichts der secunet Security Networks AG und des secunet-Konzerns zum 30. Juni 2024 bestellt.

Der Prüfungsausschuss hat erklärt, dass seine Empfehlung frei von ungebührlicher Einflussnahme durch Dritte ist und ihm keine die Auswahlmöglichkeiten beschränkende Klausel im Sinne von Art. 16 Abs. 6 der EU-Abschlussprüferverordnung auferlegt wurde (Verordnung (EU) Nr. 537/2014 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 16. April 2014).

## 6. Wahlen zum Aufsichtsrat

Die Amtszeiten von Herrn Dr. Ralf Wintergerst, Herrn Dr. Peter Zattler, Herrn Dr. Elmar Legge und Herrn Prof. Dr. Günter Schäfer als Anteilseignervertreter im Aufsichtsrat enden jeweils mit Beendigung der Hauptversammlung am 23. Mai 2024. Herr Dr. Ralf Wintergerst, Herr Dr. Peter Zattler und Herr Prof. Dr. Günter Schäfer stehen für eine Wiederwahl zur Verfügung. Herr Dr. Elmar Legge steht für eine Wiederwahl nicht zur Verfügung, sodass eine Neuwahl erforderlich ist. Als weiteres Aufsichtsratsmitglied wird Herr Jan Thyen zur Wahl vorgeschlagen.

Herr Dr. Peter Zattler wird seine bisherigen Ämter beim Giesecke+Devrient-Konzern mit Wirkung zum 30. April 2024 vollständig niederlegen. Herr Jan Thyen wird mit Wirkung ab dem 1. Mai 2024 als Nachfolger von Herrn Dr. Peter Zattler das Amt eines Geschäftsführers (CFO) der Giesecke+Devrient GmbH übernehmen.

Herr Dr. Ralf Wintergerst beabsichtigt, im Fall seiner Wahl erneut für den Vorsitz zum Aufsichtsrat zu kandidieren.

Der Aufsichtsrat der Gesellschaft setzt sich nach §§96 Abs. 1 und Abs. 2, 101 Abs. 1 AktG, §1 Abs. 1 Nr. 1, §4 Abs. 1 des Drittelbeteiligungsgesetzes (DrittelbG) und §9 der Satzung aus vier von der Hauptversammlung und zwei von den Arbeitnehmern der Gesellschaft zu wählenden Mitgliedern zusammen.

Der Aufsichtsrat schlägt vor, mit Wirkung ab Beendigung der Hauptversammlung, zu der mit dieser Einladung eingeladen wird, folgende Personen bis zur Beendigung der Hauptversammlung, die über die Entlastung über das vierte Geschäftsjahr nach dem Beginn der Amtszeit beschließt, wobei das Geschäftsjahr, in dem die Amtszeit beginnt, nicht mitgerechnet wird, zu Aufsichtsratsmitgliedern zu wählen:

### a) Herr Dr. Ralf Wintergerst,

Vorsitzender der Geschäftsführung und CEO der Giesecke+Devrient GmbH, München, wohnhaft in Baldham, Deutschland.

Mitgliedschaften von Herrn Dr. Ralf Wintergerst in anderen zu bildenden Aufsichtsräten:

» Veridos GmbH, Berlin (Vorsitzender)

Mitgliedschaften von Herrn Dr. Ralf Wintergerst in vergleichbaren in- und ausländischen Kontrollgremien von Wirtschaftsunternehmen:

» Netcetera AG, Zürich/Schweiz (Präsident des Verwaltungsrates)

Neben der Tätigkeit als Vorsitzender der Geschäftsführung der Giesecke+Devrient GmbH, dem Mehrheitsaktionär der secunet Security Networks AG, und den vorstehend genannten Mitgliedschaften bestehen keine maßgeblichen persönlichen oder geschäftlichen Beziehungen zur secunet Security Networks AG, den Konzerngesellschaften, den Organen der Gesellschaft oder einem wesentlichen an der Gesellschaft beteiligten Aktionär im Sinne der Empfehlung C.13 des Deutschen Corporate Governance Kodex.

## b) Herrn Dr. Peter Zattler,

Ehemaliges Mitglied der Geschäftsführung (CFO) der Giesecke+Devrient GmbH, wohnhaft in Grünwald, Deutschland.

Herr Dr. Peter Zattler ist im Zeitpunkt der Hauptversammlung weder Mitglied in anderen zu bildenden Aufsichtsräten noch in vergleichbaren in- und ausländischen Kontrollgremien von Wirtschaftsunternehmen.

Mit Niederlegung sämtlicher Ämter bei der Giesecke+Devrient GmbH zum Ablauf des 30. April 2024 bestehen bei Herrn Dr. Zattler keine maßgeblichen persönlichen oder geschäftlichen Beziehungen zur secunet Security Networks AG, den Konzerngesellschaften, den Organen der Gesellschaft oder einem wesentlichen an der Gesellschaft beteiligten Aktionär im Sinne der Empfehlung C.13 des Deutschen Corporate Governance Kodex.

## c) Herrn Jan Thyen,

Mitglied der Geschäftsführung und CFO der Giesecke+Devrient GmbH, München, wohnhaft in München, Deutschland.

Mitgliedschaften von Herrn Jan Thyen in anderen zu bildenden Aufsichtsräten:

» Veridos GmbH, Berlin (Mitglied)

Mitgliedschaften von Herrn Jan Thyen in vergleichbaren in- und ausländischen Kontrollgremien von Wirtschaftsunternehmen:

» Netcetera AG, Zürich/Schweiz (Mitglied des Verwaltungsrats)

Neben der Tätigkeit als Mitglied der Geschäftsführung der Giesecke+Devrient GmbH, dem Mehrheitsaktionär der secunet Security Networks AG, und den vorstehend genannten Mitgliedschaften bestehen im Zeitpunkt der Hauptversammlung keine maßgeblichen persönlichen oder geschäftlichen Beziehungen zur secunet Security Networks AG, den Konzerngesellschaften, den Organen der Gesellschaft oder einem wesentlichen an der Gesellschaft beteiligten Aktionär im Sinne der Empfehlung C.13 des Deutschen Corporate Governance Kodex.

## d) Herrn Prof. Dr. Günter Schäfer,

Universitätsprofessor an der Technischen Universität Ilmenau, wohnhaft in Berlin, Deutschland.

Herr Prof. Dr. Schäfer ist derzeit weder Mitglied in anderen zu bildenden Aufsichtsräten noch in einem vergleichbaren in- und ausländischen Kontrollgremium von Wirtschaftsunternehmen.

Es besteht eine im Jahre 2008 geschlossene Rahmenvereinbarung über generelle Kooperationsbedingungen zwischen der TU Ilmenau, an der Prof. Dr. Schäfer Fachgebietsleiter für Telematik/Rechnernetze ist, und der secunet Security Networks AG. Im Zusammenhang

mit dieser Kooperationsvereinbarung werden derzeit zwei Forschungsprojekte der TU Ilmenau Transfer GmbH durch die secunet Security Networks AG mittels Finanzierung von insgesamt drei Doktorandenstellen unterstützt.

Abgesehen von der vorstehend bezeichneten Beziehung bestehen keine maßgeblichen persönlichen oder geschäftlichen Beziehungen zur secunet Security Networks AG, den Konzerngesellschaften, den Organen der Gesellschaft oder einem wesentlichen an der Gesellschaft beteiligten Aktionär im Sinne der Empfehlung C.13 des Deutschen Corporate Governance Kodex.

Die Hauptversammlung ist nicht an die vorstehenden Wahlvorschläge gebunden.

Es ist beabsichtigt, die Wahlen zum Aufsichtsrat als Einzelwahlen durchzuführen.

Die Kandidatenvorschläge berücksichtigen die Ziele des Kompetenzprofils des Aufsichtsrats. Der Aufsichtsrat hat sich zudem vergewissert, dass die vorgeschlagenen Kandidaten in der Lage sind, die für die Ausübung des Amtes notwendige Zeit aufzuwenden.

Dieser Einladung sind im Abschnitt II. „Informationen zu den Wahlen zum Aufsichtsrat“ Lebensläufe der vorstehenden Kandidaten zum Zeitpunkt der Hauptversammlung beigefügt, die über deren relevante Kenntnisse, Fähigkeiten und fachliche Erfahrungen sowie zu den jeweiligen wesentlichen Nebentätigkeiten neben dem Aufsichtsratsmandat Auskunft geben.

## 7. Beschlussfassung über die Änderung von §19 der Satzung

Die in §123 Abs. 4 S. 2 AktG enthaltenen Voraussetzungen für die Teilnahme an der Hauptversammlung und die Ausübung des Stimmrechts wurden durch das im Dezember 2023 in Kraft getretene Gesetz zur Finanzierung von zukunftssichernden Investitionen (ZukunftsförderungsG) geändert. Nach dem geänderten §123 Abs. 4 S. 2 AktG hat sich bei Inhaberaktien börsennotierter Gesellschaften der Nachweis des Anteilsbesitzes gemäß §67c Abs. 3 AktG nunmehr auf den Geschäftsschluss des 22. Tages vor der Hauptversammlung zu beziehen. Um in der Satzung und im Gesetz einheitliche Formulierungen zu verwenden, soll §19 Abs. (2) S. 4 der Satzung an den neuen §123 Abs. 4 S. 2 AktG angepasst werden.

Aufsichtsrat und Vorstand schlagen vor, folgenden Beschluss zu fassen:

§19 Abs. (2) S. 4 der Satzung der secunet Security Networks AG wird wie folgt neu gefasst:

„Der Nachweis des Anteilsbesitzes hat sich auf den Geschäftsschluss des 22. Tages vor der Hauptversammlung zu beziehen.“

Die derzeit gültige Satzung ist über unsere Internetseite unter [www.secunet.com/hauptversammlung](http://www.secunet.com/hauptversammlung) zugänglich. In der Hauptversammlung liegt die Satzung ebenfalls zur Einsichtnahme aus.

## 8. Beschlussfassung über die Billigung des Vergütungssystems für die Vorstandsmitglieder

§120a AktG sieht vor, dass die Hauptversammlung einer börsennotierten Gesellschaft bei jeder wesentlichen Änderung, mindestens alle vier Jahre, über die Billigung des vom Aufsichtsrat vorgelegten Vergütungssystems für die Mitglieder des Vorstands beschließt.

Die Hauptversammlung hatte zuletzt 2021 das Vergütungssystem für die Vorstandsmitglieder gebilligt. Der Aufsichtsrat hat am 20. März 2024 beschlossen, das der Hauptversammlung in 2021 zur Billigung vorgelegte System zur Vergütung der Vorstandsmitglieder mit Wirkung ab dem 1. Januar 2024 durch ein in Teilen überarbeitetes Vergütungssystem abzulösen. Das vom Aufsichtsrat beschlossene überarbeitete Vergütungssystem für die Vorstandsmitglieder der Gesellschaft ist dieser Einladung im Abschnitt III. „Informationen zu Punkt 8 der Tagesordnung“ abgedruckt und die Unterlage ist zudem von der Einberufung der Hauptversammlung an auf der Internetseite der Gesellschaft unter [www.secunet.com/hauptversammlung](http://www.secunet.com/hauptversammlung) zugänglich. In der Hauptversammlung liegt diese Unterlage ebenfalls zur Einsichtnahme aus.

Der Aufsichtsrat schlägt vor, folgenden Beschluss zu fassen:

Die Hauptversammlung billigt das vom Aufsichtsrat mit Wirkung ab dem 1. Januar 2024 beschlossene Vergütungssystem für Vorstandsmitglieder.

## 9. Beschlussfassung über die Vergütung des Aufsichtsrats und Änderung von §17 der Satzung

Nach der letzten Anpassung der Aufsichtsratsvergütung im Jahr 2021 hat der Aufsichtsrat die Angemessenheit und Üblichkeit der Vergütung überprüft. Hierbei hat sich gezeigt, dass die Höhe der Vergütung des Aufsichtsrats der secunet Security Networks AG im Vergleich zu anderen vergleichbaren Gesellschaften niedriger ist. Durch eine Anpassung der Vergütung soll auch der gestiegenen rechtlichen, inhaltlichen und zeitlichen Anforderungen an die Aufsichtsrats-tätigkeit Rechnung getragen werden. Vor diesem Hintergrund erachtet der Aufsichtsrat eine Erhöhung der Aufsichtsratsvergütung für notwendig. Weiterhin soll im Rahmen dieser Anpassung auch der Empfehlung G.17 des Deutschen Corporate Governance Kodex entsprechen werden, wonach bei der Vergütung der höhere zeitliche Aufwand der Vorsitzenden von Ausschüssen angemessen berücksichtigt werden soll.

Vorstand und Aufsichtsrat schlagen daher vor, folgenden Beschluss zu fassen:

- a) Hinsichtlich §17 der Satzung der secunet Security Networks AG werden die Absätze (1), (2) und (6) wie folgt neu gefasst:

„(1) Jedes Mitglied des Aufsichtsrats erhält eine jährliche Vergütung für seine Tätigkeit in Höhe von Euro 25.000,00. Der Vorsitzende des Aufsichtsrats erhält eine jährliche Vergütung in Höhe von Euro 50.000,00, sein Stellvertreter eine jährliche Vergütung in Höhe von Euro 37.500,00.

- (2) Für die Tätigkeit in den Ausschüssen des Aufsichtsrats erhalten die einfachen Mitglieder des Aufsichtsrats eine zusätzliche jährliche Vergütung in Höhe von Euro 7.500,00 pro Ausschuss. Der Vorsitzende des Prüfungsausschusses erhält eine zusätzliche jährliche Vergütung in Höhe von Euro 15.000,00. Der Vorsitzende des oder der weiteren Ausschüsse erhält eine zusätzliche jährliche Vergütung in Höhe von Euro 10.000,00.
- (6) Die Regelungen nach diesem §17 sind erstmals für das am 1. Januar 2024 beginnende Geschäftsjahr anzuwenden. §17 der Satzung in der Fassung des Hauptversammlungsbeschlusses vom 12. Mai 2021 war letztmalig auf das am 31. Dezember 2023 endende Geschäftsjahr anzuwenden.“
- b) Im Übrigen bleiben das von der Hauptversammlung am 12. Mai 2021 unter Tagesordnungspunkt 8 beschlossene Vergütungssystem und die dortigen sinngemäßen Angaben nach §§113 Abs. 3 S. 3 i.V.m. §87a Abs. 1 S. 2 AktG unverändert, worauf durch Verweis auf die im Bundesanzeiger am 31. März 2021 veröffentlichte Hauptversammlungseinladung vollumfänglich Bezug genommen wird.

Die derzeit gültige Satzung ist über unsere Internetseite unter [www.secunet.com/hauptversammlung](http://www.secunet.com/hauptversammlung) zugänglich. In der Hauptversammlung liegt die Satzung ebenfalls zur Einsichtnahme aus.

## 10. Beschlussfassung über die Billigung des gemäß §162 AktG erstellten Vergütungsberichts für das Geschäftsjahr 2023

Aufsichtsrat und Vorstand haben gemäß §162 AktG für das Geschäftsjahr 2023 einen Vergütungsbericht erstellt. Der Vergütungsbericht wurde gemäß §162 Abs. 3 AktG durch den Abschlussprüfer geprüft und mit einem Prüfungsvermerk versehen. Der gesetzliche Prüfungsmaßstab bezieht sich dabei nur auf eine formelle Prüfung. Darüber hinaus hat die Gesellschaft auch eine inhaltliche Prüfung durch den Abschlussprüfer veranlasst.

Der Vergütungsbericht und der Prüfungsvermerk sind im Abschnitt IV. „Informationen zu Punkt 10 der Tagesordnung“ abgedruckt und die Unterlagen sind zudem von der Einberufung der Hauptversammlung an auf der Internetseite der Gesellschaft unter [www.secunet.com/hauptversammlung](http://www.secunet.com/hauptversammlung) zugänglich. In der Hauptversammlung liegen diese Unterlagen ebenfalls zur Einsichtnahme aus.

Aufsichtsrat und Vorstand schlagen vor, den nach §162 AktG erstellten und geprüften Vergütungsbericht der secunet Security Networks AG für das Geschäftsjahr 2023 zu billigen.

# II. Informationen zu den Wahlen zum Aufsichtsrat

## 1. Lebenslauf Dr. Ralf Wintergerst



**Dr. Ralf Wintergerst**

Vorsitzender der Geschäftsführung und CEO  
der Giesecke+Devrient GmbH

Prinzregentenstraße 161, 81677 München

Dr. Ralf Wintergerst ist Vorsitzender der Geschäftsführung der Giesecke+Devrient GmbH (G+D). Neben seinen Aufgaben als Group CEO ist er zuständig für die Zentralbereiche Informationssysteme, Konzernsicherheit, Compliance Management und Revision, Unternehmenskommunikation, Mergers&Acquisitions, Unternehmensstrategie sowie -entwicklung, Recht und Corporate Governance.

Herr Dr. Wintergerst begann 1998 bei G+D und bekleidete verschiedene Führungspositionen im Unternehmen. Seit 2013 war Herr Dr. Wintergerst Mitglied der Geschäftsführung und 2016 wurde er zum Vorsitzenden der Geschäftsführung und CEO von G+D ernannt. Herr Dr. Wintergerst ist in mehreren Funktionen mit Bezug zu IT-Sicherheitsfragen tätig: darunter als Mitglied des Beirates des Cyber Defense Instituts der Bundeswehruniversität in München und als Präsident des Bitkom e.V., Deutschland Digitalverband mit über 2.200 Mitgliedsunternehmen.

Herr Dr. Wintergerst hat Betriebswirtschaftslehre studiert, hält zudem sowohl einen Masterabschluss in den Fachgebieten Management als auch in Philosophie, Politik und Wirtschaft (PPW) und hat zum Thema Corporate Governance und Unternehmensführung promoviert.

## 2. Lebenslauf Dr. Peter Zattler



### **Dr. Peter Zattler**

Ehemaliges Mitglied der Geschäftsführung  
(CFO) der Giesecke+Devrient GmbH

Grünwald, Deutschland

Von 1984 bis 1986 war Herr Dr. Zattler bei Arthur Andersen in der Wirtschaftsprüfung tätig. Nach seiner Promotion an der Hochschule St. Gallen trat Herr Dr. Zattler 1988 in den Daimler-Benz Konzern ein, wo er unterschiedliche Führungspositionen innerhalb des Finanzbereichs übernahm. 1991 wechselte er zur debis AG, Berlin, und 1993 zur debitel GmbH&Co KG, Stuttgart. Von 1998 bis zu seinem Wechsel zur Giesecke+Devrient GmbH (G+D) war Herr Dr. Zattler CFO der MCC smart innerhalb der Mercedes Car Group.

Dr. Peter Zattler war seit 1. Juli 2001 Mitglied der Geschäftsführung der G+D. Als Chief Financial Officer leitete er die Bereiche Controlling, Treasury, Rechnungswesen und Steuern. Zusätzlich übernahm Herr Dr. Zattler im Januar 2006 als Arbeitsdirektor des Unternehmens den Bereich Personal. Im Rahmen seines geplanten Ruhestands ist Herr Dr. Zattler am 30. April 2024 aus der Geschäftsführung der G+D ausgeschieden.

Herr Dr. Zattler hat Betriebswirtschaftslehre an der Universität München studiert und an der Universität St. Gallen, Schweiz promoviert (Dr. oec).

### 3. Lebenslauf Jan Thyen



**Jan Thyen**

Mitglied der Geschäftsführung (CFO)  
der Giesecke+Devrient GmbH

Prinzregentenstraße 161, 81677 München

Jan Thyen ist seit Mai 2024 Mitglied der Geschäftsführung der Giesecke+Devrient GmbH (G+D). Neben seinen Aufgaben als Group CFO ist er zuständig für die Bereiche Gruppen-Controlling, externes Rechnungswesen, Performance Management, Treasury und Versicherungen, Risiko Management, Steuern, Einkauf sowie Immobilien.

Herr Thyen begann 2010 als Head of M&A für die G+D-Gruppe. Im Laufe des Jahres 2011 wechselte er in den Geschäftsbereich Mobile Security, in welchem Herr Thyen mehrere kaufmännische Funktionen verantwortete. Seit 2017 war Herr Thyen Mitglied der Geschäftsführung und CFO der Mobile Security. Von April 2021 an war er als Group Senior Vice President zuständig für die Strategie und die Unternehmensentwicklung sowie Mergers&Acquisitions der gesamten G+D-Gruppe.

Vor seiner Zeit bei G+D war Herr Thyen tätig als Leiter Unternehmensentwicklung und M&A bei der im MDAX notierten Evotec AG in Hamburg sowie als Director Equity Investments bei der WestLB AG in Düsseldorf.

Herr Thyen hat Wirtschaftswissenschaften studiert sowie eine kaufmännische Ausbildung zum Sparkassenkaufmann absolviert.

## 4. Lebenslauf Prof. Dr. Günter Schäfer



**Prof. Dr. Günter Schäfer**

Universitätsprofessor  
Technische Universität Ilmenau

Helmholtzplatz 59, 8693 Ilmenau

Prof. Dr. Günter Schäfer ist seit 2005 Universitätsprofessor für Informatik an der Technischen Universität Ilmenau und leitet dort das Fachgebiet Telematik/Rechnernetze. Neben seinen Aufgaben in Lehre und Forschung war er Studiendekan (2009–2011), Prodekan (2011–2017) und Dekan (2017–2021) der Fakultät für Informatik und Automatisierung, Vorsitzender des Fakultätentag Informatik der Bundesrepublik Deutschland (2015–2017), Vertrauensdozent der Stiftung der Deutschen Wirtschaft (2006–2016) und ist seit 2005 Mitglied des Ausschusses für Recht und Sicherheit des Vereins zur Förderung eines Deutschen Forschungsnetzes e.V. (DFN-Verein). Im Dezember 2023 wurde Herr Prof. Dr. Schäfer in den Verwaltungsrat des DFN-Vereins gewählt.

Seine berufliche Laufbahn begann er am Institut für Telematik der Universität Karlsruhe (heute Karlsruher Institut für Technologie) als wissenschaftlicher Mitarbeiter im Jahr 1994, nachdem er zuvor an der dortigen Fakultät für Informatik sein Diplom als Informatiker abgeschlossen hatte. Nach Abschluss seiner Promotion (1998) über das Thema „Effiziente Authentisierung und Schlüsselverwaltung in Hochleistungsnetzen“ wechselte er im Jahr 1999 an die Ecole National Supérieure des Télécommunications in Paris und arbeitete dort in Projekten zur Leistungsbewertung und -optimierung von UMTS-Zugangsnetzen sowie zur Netzsicherheit in Fest- und Mobilkommunikationsnetzen.

Im Juli 2000 wechselte Herr Prof. Dr. Schäfer an das Fachgebiet Kommunikationsnetze der Technischen Universität Berlin, an dem er weiter zu Themen der Netzsicherheit und Mobilkommunikation lehrte und forschte.

### Preise und Auszeichnungen:

- » Thüringer Forschungspreis für Angewandte Forschung 2013
- » GI/ITG/VDE Communication Software Award 2013
- » Deutscher IT-Sicherheitspreis 2010 (3. Platz)
- » Klaus-Tschira-Preis für Verständliche Wissenschaft 1999

# III. Informationen zu Punkt 8 der Tages- ordnung

## Billigung des Vergütungssystems für die Vorstandsmitglieder

Der Aufsichtsrat der secunet Security Networks AG (im Folgenden „secunet AG“ oder „Gesellschaft“) hat am 8. Juli 2020 ein Vergütungssystem für die Vorstandsmitglieder im Einklang mit §87a AktG mit Wirkung zum 1. Januar 2021 beschlossen, das der Hauptversammlung am 12. Mai 2021 entsprechend den Vorschriften des §120a AktG zur Beschlussfassung vorgelegt und von dieser mit einer Mehrheit von ca. 97,44% der abgegebenen Stimmen gebilligt wurde (im Folgenden das „Vergütungssystem 2021“). Gemäß §120a Abs. 1 S. 1 AktG hat die Hauptversammlung einer börsennotierten Gesellschaft über die Billigung des vom Aufsichtsrat vorgelegten Vergütungssystems für die Vorstandsmitglieder bei jeder wesentlichen Änderung des Vergütungssystems, mindestens jedoch alle vier Jahre, zu beschließen.

Anlässlich einer Überprüfung der Vergütung der Vorstandsmitglieder hat der Aufsichtsrat am 20. März 2024 beschlossen, das Vergütungssystem mit Wirkung ab dem 1. Januar 2024 anzupassen, um insbesondere nach Ermessen des Aufsichtsrats eine zusätzliche, optionale Sonderbonuskomponente mit mehrjähriger Bemessungsgrundlage einzuführen, die die Möglichkeit bieten soll, die Vorstandsmitglieder zusätzlich zur Erreichung ambitionierter (insbesondere Wertsteigerungs-) Ziele zu incentivieren. Das neue Vergütungssystem enthält folgende Anpassungen (nebst wenigen Klarstellungen):

- » Einführung der Möglichkeit zur Gewährung eines Mehrjahres-Sonderbonus auf Basis eines neuen Performance Share Plan II mittels gesonderter individueller Vereinbarung unter Festlegung der relevanten Leistungskriterien und Ziele.
- » Anpassung der relativen Anteile der festen und variablen Vergütungsbestandteile an der Ziel-Gesamtvergütung (im Fall von 100% Zielerreichung) im Fall der Gewährung eines Mehrjahres-Sonderbonus unter Berücksichtigung eines neuen Performance Share Plan II, indem sich für den Fall der Gewährung eines Mehrjahres-Sonderbonus auf Basis eines Performance Share Plan II der relative Anteil der festen Vergütungsbestandteile entsprechend verringert und der Anteil der langfristig variablen Vergütung entsprechend erhöht.
- » In Bezug auf alle variablen Vergütungsbestandteile (Tantieme, Performance Share Plan I und Performance Share Plan II) Einführung der Möglichkeit zur Bereinigung der Zielerreichungsmessung um Sondereffekte durch den Aufsichtsrat zusätzlich zu der bereits bestehenden Möglichkeit von Anpassungen bei der Zielerreichungsmessung im Falle von außergewöhnlichen Entwicklungen im Sinne des G.11 Satz 1 DCGK.

- » Maximalvergütung: Anhebung der Maximalvergütung, insbesondere auch um der Möglichkeit der Zahlung eines Mehrjahres-Sonderbonus auf Basis eines neuen Performance Share Plan II Rechnung zu tragen; Klarstellung, dass Abfindungszahlungen nicht in die Maximalvergütung einfließen
- » Versorgungszusage: Anhebung des jährlichen Versorgungsbeitrags für die Vorstandsmitglieder, die nach 2017 eingetreten sind, und für etwaige künftig neu eintretende, nach diesem Vergütungssystem zu vergütende Vorstandsmitglieder, auf 6% des festen Jahresgehalts zuzüglich des Zielwerts der kurzfristigen variablen Vergütung (Tantieme) und zuzüglich des Zielwerts der regulären langfristigen variablen Vergütung (Performance Share Plan I) (aber ohne Berücksichtigung eines etwaigen Mehrjahres-Sonderbonus).

Das neue Vergütungssystem gilt mit Wirkung ab dem 1. Januar 2024 für alle Vorstandsmitglieder, deren Dienstverträge ab dem Zeitpunkt der Vorlage dieses Vergütungssystems an die Hauptversammlung zur Beschlussfassung über die Billigung des Vergütungssystems neu abgeschlossen, verlängert oder entsprechend angepasst werden. Vergütungsansprüche für Zeiten vor dem 1. Januar 2024, einschließlich solcher aus bislang einschlägigen Regelungen zur variablen Vergütung, richten sich nach den jeweils zugrunde liegenden Verträgen der Vorstandsmitglieder, die noch auf Basis des Vorstandsvergütungssystems 2021 geschlossen wurden. Der Aufsichtsrat schlägt vor, das nachstehend beschriebene, vom Aufsichtsrat mit Wirkung zum 1. Januar 2024 beschlossene Vergütungssystem für die Vorstandsmitglieder der secunet Security Networks AG zu billigen:

## A. Allgemeine Vergütungsgrundsätze

Das System zur Vergütung der Vorstandsmitglieder leistet einen wesentlichen Beitrag zur Umsetzung der Unternehmensstrategie der secunet Security Networks AG (nachfolgend auch 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, die für den langfristigen und nachhaltigen Unternehmenserfolg gleichsam essenziell sind, berücksichtigt. 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

## B. Verfahren zur Fest- und Umsetzung sowie zur Überprüfung des Vergütungssystems

Das System zur Vergütung des Vorstands wird nach den Vorgaben der §§ 87 Absatz 1, 87a, 107 Absatz 3 Satz 7 AktG vom Aufsichtsrat festgesetzt. Der Aufsichtsrat kann dabei bei Bedarf auf externe Berater für Zwecke der 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 (s. u. B.2). Der Aufsichtsrat achtet bei der Festsetzung der variablen Vergütungsparameter zudem auf eine Durchgängigkeit des Vergütungssystems im Verhältnis zu den Mitarbeitern der secunet AG, indem für die variable Vergütung der Mitarbeiter grundsätzlich an zumindest teilweise identische Erfolgskriterien angeknüpft wird wie für den Vorstand.

Die Anforderungen des Aktiengesetzes sowie 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 für die Vorstandsmitglieder beachtet. Potenziell kollidierende Interessenlagen haben die Mitglieder des Aufsichtsrats mitzuteilen. In solchen Fällen sind die betroffenen Mitglieder bei den konfliktbehafteten Punkten nicht zu beteiligen.

### B.1. Prüfung und Bestätigung des Vergütungssystems

Das vom Aufsichtsrat beschlossene Vergütungssystem wird der Hauptversammlung zur Billigung vorgelegt.

Der Aufsichtsrat überprüft das Vergütungssystem regelmäßig. Im Falle wesentlicher Änderungen, mindestens jedoch alle vier Jahre, wird das Vergütungssystem der Hauptversammlung (ggf. in geänderter Fassung) abermals zur Billigung vorgelegt. Sofern die Hauptversammlung das vorgelegte Vergütungssystem nicht billigt, wird spätestens in der darauffolgenden Hauptversammlung ein (überprüftes, nicht notwendigerweise modifiziertes) Vergütungssystem vorgestellt.

### B.2. Festlegung der angemessenen Zielvergütung durch den Aufsichtsrat

Der Aufsichtsrat legt im Einklang mit dem Vergütungssystem jeweils die Höhe der Ziel-Gesamtvergütung für die einzelnen Vorstandsmitglieder sowie die Bemessungsgrundlagen bzw. Leistungskriterien für die variablen Vergütungsbestandteile fest. Dabei wird darauf geachtet, dass die Ziel-Gesamtvergütung 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 (sog. 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.

## B.3. Das Vergütungssystem im Überblick

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

### Das Vergütungssystem im Überblick

Vergütungskomponente	Zweck	Vertragliche Gestaltung
Erfolgsunabhängige Komponenten	<b>Grundvergütung</b>	Sicherung eines angemessenen Einkommens Berücksichtigung Ressort/Aufgaben-Aufgaben des Vorstandsmitglieds
	<b>Nebenleistungen</b>	Kostenübernahme/Nachteilsausgleich
	<b>Versorgungszusage</b>	Aufbau privater Altersversorgung
		<p>Fixe vertraglich vereinbarte Vergütung, die in zwölf gleichen Monatsraten ausbezahlt wird</p> <p>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&amp;O-Versicherung sowie Fortzahlung der Vergütung bei Krankheit und Sterbegeld</p> <p>Unterschiedliche Ausgestaltung der Versorgungszusage je nach Zeitpunkt des Eintritts in das Vorstandsamt: lebenslange Rente mit Hinterbliebenenversorgung oder Zahlung eines monatlichen Beitrags zur Altersversorgung</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>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</li> <li>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</li> <li>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</li> </ul>

Vergütungskomponente	Zweck	Vertragliche Gestaltung		
Erfolgsabhängige Komponenten	Kurzfristige (einjährige) variable Vergütung	Erreichen der Unternehmensziele für das laufende Geschäftsjahr	Typ	Tantieme (Auszahlung in bar)
			Bemessungszeitraum	Geschäftsjahr
			Begrenzung/ Tantieme-Cap	<ul style="list-style-type: none"> <li>&gt; 200% der Zielerreichung</li> <li>&gt; 200% Auszahlung des Zielwertes</li> </ul>
		Fokus auf den operativen Unternehmenserfolg sowie stetigen Cashflow	Leistungskriterien	Finanzielle geschäftsjahresbezogene Unternehmensziele (z.B. Ergebnisziel (EBIT) und Wachstumsziel (Umsatz)), wobei die Ziele und deren Gewichtung für jedes Geschäftsjahr neu festgelegt werden können
			Möglichkeit zur Bereinigung um Sondereffekte/ Anpassungsmöglichkeit bei außergewöhnlichen Entwicklungen	Möglichkeit zur Bereinigung der Zielerreichungsmessung um Sondereffekte; 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	Plantyp	Virtueller (vorwärtsgerichteter) Performance Share Plan I (Auszahlung in bar)	
			Bemessungszeitraum	Vier Jahre
			Besondere Berücksichtigung der Aktionärsinteressen	<ul style="list-style-type: none"> <li>150% der Zielerreichung</li> <li>200% Auszahlung des Zielbetrags</li> </ul>
			Orientierung an der Kapitalmarktentwicklung der secunet AG, z.B. im Vergleich zu einem Vergleichsindex	<ul style="list-style-type: none"> <li>Kapitalmarktziel, z.B. Relativer Total Shareholder Return (TSR) gegenüber Vergleichsindex</li> <li>Strategieziele</li> <li>Environmental, Social, Governance (ESG-Ziele)/ Nachhaltigkeitsziele</li> </ul>

Vergütungskomponente	Zweck	Vertragliche Gestaltung		
Erfolgsabhängige Komponenten	Langfristige (mehrjährige) variable Vergütung	Orientierung an der Kapitalmarktentwicklung der secunet AG, z. B. im Vergleich zu einem Vergleichsindex	Möglichkeit zur Bereinigung um Sondereffekte/ Anpassungsmöglichkeit bei außergewöhnlichen Entwicklungen	Möglichkeit zur Bereinigung der Zielerreichungsmessung um Sondereffekte; 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 Performance Share Plan I-Zielbetrags erfolgen
			Auszahlung	Auszahlung in Geld 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
Mehrjahres-Sonderbonus auf Basis eines Performance Share Plan II	Schaffung von zusätzlichen Anreizen, bestimmte strategische Ziele nachhaltig zu erreichen und den Wertzuwachs des Unternehmens zu steigern	Typ	Sonderbonus auf Basis eines virtuellen (vorwärtsgerichteten) Performance Share Plan II (Auszahlung in bar)	Keine regelmäßige variable Vergütungskomponente; Auslobung nur nach Ermessen des Aufsichtsrats, basierend auf gesonderter Sonderbonus-Vereinbarung mit Vorstandsmitglied
			Bemessungszeitraum für Leistungskriterien	Drei Jahre
			Haltefrist mit an den Aktienkurs geknüpfter Wertentwicklung	Zahl virtueller Aktien nach Ablauf der dreijährigen Bemessungsperiode werden für die Dauer eines Jahres seit Ende des Bemessungszeitraums gehalten und nach Ablauf der Jahresfrist in Abhängigkeit vom Aktienkurs ausgezahlt
			Maximale Zielerreichung	200%
			Auszahlungs-Cap	200% des Zielbetrages
			Leistungskriterien	Vier strategische Kennzahlen: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Sales,</li> <li>• EBITDA,</li> <li>• Free Cash Flow (FCF) und</li> <li>• TSR gegenüber Vergleichsindex.</li> </ul> Andere strategisch relevante KPI des jeweiligen Vorstandsressorts können zusätzlich oder statt der vorgenannten Schlüssel-Kennzahlen vorgesehen werden, aber insgesamt mindestens 4 Leistungskriterien

Vergütungskomponente	Zweck	Vertragliche Gestaltung
Mehrjahres-Sonderbonus auf Basis eines Performance Share Plan II	Schaffung von zusätzlichen Anreizen, bestimmte strategische Ziele nachhaltig zu erreichen und den Wertzuwachs des Unternehmens zu steigern	<p>Möglichkeit zur Bereinigung um Sondereffekte/ Anpassungsmöglichkeit bei außergewöhnlichen Entwicklungen</p> <p>Möglichkeit zur Bereinigung der Zielerreichungsmessung um Sondereffekte; 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 Performance Share Plan II-Zielbetrags erfolgen</p> <hr/> <p>Auszahlung</p> <p>Auszahlung in Geld mit der nächstmöglichen Gehaltsabrechnung nach Feststellung des Konzernjahresabschlusses der Gesellschaft, der auf das Ende der Haltefrist folgt</p>
Sonstige Vergütungsregelungen	Maximalvergütung	<p>Auszahlungen in unangemessener Höhe werden vermieden</p> <p>Die maximal mögliche Maximalvergütung unter diesem Vergütungssystem wird für den Vorstandsvorsitzenden auf 1.650.000 Euro brutto und für alle übrigen Vorstandsmitglieder auf jeweils 1.250.000 Euro brutto pro Jahr festgelegt (einschließlich eines etwaigen jahresanteiligen Mehrjahres-Sonderbonus auf Basis eines Performance Share Plan II); vertraglich kann eine niedrigere Maximalvergütung vereinbart werden</p>
	Malus und Clawback	<p>Compliance</p> <p>Bereinigung fehlerhafter Grundlagen</p> <p>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</p>
	Vorzeitige Vertragsbeendigung	<p>Begrenzung unangemessen hoher Abfindungen bei (vorzeitiger) Vertragsbeendigung</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Kopplungsklausel mit Abfindungsanspruch (Begrenzung auf max. zwei Jahresgehälter bzw. Vergütung für die Restlaufzeit)</li> <li>Sog. Good / Bad Leaver-Regelungen in Bezug auf ausstehende Tranchen unter dem Performance Share Plan I und in Bezug auf Mehrjahres-Sonderbonus auf Basis eines Performance Share Plan II für den Fall des Ausscheidens vor Ablauf der Bemessungsperiode bzw. Haltefrist</li> </ul>

### C. 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 (sog. 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 I und – nach Ermessen des Aufsichtsrats – ggf. auch aus einem Mehrjahres-Sonderbonus auf Basis eines Performance Share Plan II.

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

Die Grundvergütung beträgt dabei in Jahren, für die kein Mehrjahres-Sonderbonus auf Basis eines Performance Share Plan II ausgelobt wird, je nach Vorstandsmitglied etwa zwischen 50% und 55% der Zieldirektvergütung (d.h. ohne Berücksichtigung von Nebenleistungen und Leistungen zur betrieblichen Altersversorgung). Die kurzfristige variable Vergütung (Tantieme) entspricht ca. 21% bis 25% der Zieldirektvergütung (d.h. ohne Berücksichtigung von Nebenleistungen und Leistungen zur betrieblichen Altersversorgung), während die langfristige variable Vergütung in Form des Performance Share Plan I zwischen etwa 23% und 26% zur Zieldirektvergütung (d.h. 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 (d.h. bei 100% Zielerreichung) übersteigt. Der Anteil der festen Vergütungsbestandteile an der Gesamtzielvergütung für ein Jahr (d.h. einschließlich Nebenleistungen und Leistungen zur betrieblichen Altersversorgung<sup>1</sup>) beträgt damit in Jahren ohne Mehrjahres-Sonderbonus 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% an der Gesamtzielvergütung ausmachen.

In Jahren, für die zusätzlich ein Mehrjahres-Sonderbonus auf Basis eines Performance Share Plan II ausgelobt wird, macht die Grundvergütung je nach Vorstandsmitglied etwa zwischen 43% und 46% der Zieldirektvergütung (d.h. ohne Berücksichtigung von Nebenleistungen und Leistungen zur betrieblichen Altersversorgung) aus und die kurzfristige variable Vergütung (Tantieme) entspricht in diesem Fall ca. 18% bis 21% der Zieldirektvergütung (d.h. ohne Berücksichtigung von Nebenleistungen und Leistungen zur betrieblichen Altersversorgung), während die langfristige variable Vergütung auf Basis des Performance Share Plan I und des Mehrjahres-Sonderbonus auf Basis eines Performance Share Plan II (letzterer veranschlagt mit einem Drittel des Zielbetrages) zwischen etwa 36% und 37% zur Zieldirektvergütung (d.h. ohne Berücksichtigung von Nebenleistungen und Leistungen zur betrieblichen Altersversorgung) beiträgt, wobei in diesem Fall, d.h. unter Berücksichtigung des Mehrjahres-Sonderbonus auf Basis eines Performance Share Plan II die langfristige variable Vergütung die kurzfristige variable Vergütung in den Zielbeträgen (d.h. bei 100% Zielerreichung) noch deutlicher übersteigt. Der Anteil der festen Vergütungsbestandteile an der Gesamtzielvergütung für ein Jahr (d.h. einschließlich Nebenleistungen und Leistungen zur betrieblichen Altersversorgung) beträgt damit in Jahren, auf die anteilig ein Mehrjahres-Sonderbonus auf Basis eines Performance Share Plan II entfällt, zwischen etwa 47% und 51% (wobei die erfolgsabhängigen variablen Vergütungskomponenten mit dem Wert bei 100% Zielerreichung angesetzt werden), während die variablen Vergütungsbestandteile dann einschließlich anteiligem Mehrjahres-Sonderbonus auf Basis eines Performance Share Plan II zwischen ca. 49% und 53% an der Gesamtzielvergütung ausmachen.

Bei den in diesem Abschnitt angegebenen relativen Anteilen können sich geringfügige Verschiebungen um wenige Prozentpunkte aufgrund schwankender Bewertung der Nebenleistungen (welche für Zwecke der hierangegebenen prozentualen Anteile an der Ziel-Gesamtvergütung mit einem pauschalierten Betrag auf Basis früherer Erfahrungswerte mit einem geringfügigen Zuschlag angesetzt wurden) und des Altersversorgungsaufwands ergeben.

<sup>1</sup> Auf Grundlage einer IAS 19 Bewertung.



## C.1. Erfolgsunabhängige (stetige) Vergütung

### C.1.1. Grundvergütung

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

### C.1.2. Nebenleistungen

Darüber hinaus erhält jedes Vorstandsmitglied Sach- und sonstige Bezüge (sog. 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 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, wie z.B. die Möglichkeit zur privaten Nutzung der dienstlichen mobilen Endgeräte bzw. bei Neueintritten die Übernahme von Umzugskosten, gewähren.

### C.1.3. Versorgungszusage

Die betriebliche Altersversorgung erfolgt bei der secunet AG derzeit noch in unterschiedlichen Systemen, je nach Antrittszeitpunkt der Vorstandsmitglieder.

Die Versorgungszusage für den Vorstandsvorsitzenden Herrn Deininger beruht auf einer Direktzusage 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 erdienten

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 (z.B. durch einen Pensionsfonds). Daneben stehen Herrn Deininger Versorgungsansprüche aus einer früheren Versorgungszusage als Mitarbeiter (in der Form einer beitragsorientierten Leistungszusage) zu.

Die Altersversorgung von Herrn Pleines beruht auf einer sog. defined-benefit Versorgungszusage nach Maßgabe der Versorgungsordnung des Rheinisch-Westfälischen TÜV in der jeweils gültigen Fassung, aus welcher ein Anspruch auf Altersruhegeld bzw. ggf. 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 übrigen Vorstandsmitglieder erhalten eine Versorgungszusage in Form einer lebenslangen Rente mit Hinterbliebenenversorgung, welche grundsätzlich extern durchgeführt wird. Für diese Zwecke entrichtet die secunet AG einen jährlichen Beitrag in Höhe von 6% des festen Jahresgehalts (Grundvergütung) zuzüglich des Zielwerts der kurzfristigen einjährigen variablen Vergütung (Tantieme) und zuzüglich des Zielwerts der langfristigen variablen Vergütung (Performance Share Plan I). 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.

## C.2. Erfolgsabhängige (variable) Vergütung

Die variable Vergütung soll durch die kurz- wie langfristige Erfolgsorientierung eine nachhaltige Unternehmenswicklung 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 I und ggf. auch einem Mehrjahres-Sonderbonus auf Basis eines Performance Share Plan II zusammen.

Die Parameter für die kurzfristige (Tantieme) und die langfristige (Performance Share Plan I und ggf. Mehrjahres-Sonderbonus auf Basis eines Performance Share Plan II) 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 I auch nicht-finanzielle (insbesondere ESG- bzw. Nachhaltigkeitsziele) Ziele über einen vierjährigen Bemessungszeitraum berücksichtigt. Bei einem etwaigen Mehrjahres-Sonderbonus auf Basis eines Performance Share Plan II werden zusätzlich ambitionierte strategische Wertsteigerungsziele auf Basis von mindestens vier messbaren KPI über einen Bemessungszeitraum von drei Jahren berücksichtigt; ein etwaiger Mehrjahres-Sonderbonus auf Basis eines Performance Share Plan II wird zudem an die Aktienkursentwicklung während einer sich an den Bemessungszeitraum für die Leistungskriterien anschließenden einjährigen Haltefrist geknüpft. Bei der Auswahl der jeweiligen Leistungskriterien achtet der Aufsichtsrat zumindest bei den finanziellen Leistungskriterien auf Messbarkeit sowie auf Strategierelevanz, d. h. die Kennzahlen sind insbesondere am Wachstum und der Steigerung der Profitabilität der secunet AG ausgerichtet. Soweit bei nicht-finanziellen Leistungskriterien eine Beurteilung nach pflichtgemäßem Ermessen erfolgt, achtet der Aufsichtsrat auf eine nachvollziehbare Bewertung. Die Beachtung diverser Leistungskategorien unter dem Performance Share Plan I gewährleistet eine ganzheitliche und umfassende Abbildung des Unternehmenserfolgs.

Im Rahmen der Zielerreichungsmessung kann der Aufsichtsrat die den finanziellen Leistungskriterien aller variabler Vergütungskomponenten (einschließlich eines etwaigen Mehrjahres-Sonderbonus auf Basis eines Performance Share Plan II) zugrundeliegenden Ziele um Effekte aus Sondereinflüssen, insbesondere Effekte aus oder im Zusammenhang mit Transaktionen, aus der Verkleinerung des Kreises konsolidierter Gesellschaften oder anderen Veränderungen im Konsolidierungskreis, Restrukturierungsmaßnahmen (auch in den Folgejahren der Restrukturierung) und strategischen Reorganisationen bereinigen. Der Aufsichtsrat kann zudem einmalige Sondereffekte bereinigen, die nicht vom Vorstand zu verantworten sind, nicht budgetiert wurden auch damit auch nicht in die Ermittlung der Zielwerte eingegangen sind.

Zusätzlich kann der Aufsichtsrat auch nach Festsetzung der relevanten Leistungskriterien und Ziele außergewöhnliche Entwicklungen im Rahmen der Feststellung der Zielerreichung für alle variablen Vergütungskomponenten (einschließlich eines etwaigen Mehrjahres-Sonderbonus auf Basis eines Performance Share Plan II) in begründeten Sonderfällen angemessen berücksichtigen. 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 den variablen Vergütungsbestandteil in derartigen Fällen auf bis zu 10% des jeweiligen Zielbetrags erhöhen, um den 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 AktG bleibt daneben unberührt.

### C.2.1. 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 anhand finanzieller Unternehmensziele, wie z. B. dem Ergebnisziel (EBIT) und dem Wachstumsziel (Umsatz). Die finanziellen Unternehmensziele sowie die jeweiligen Zielwerte werden jährlich für das folgende Geschäftsjahr als Planwerte festgelegt. 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:

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

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

## Kurzfristige variable Vergütung (Tantieme)

Erfolgsziele	z. B. Ergebnisziel (EBIT)	z. B. Wachstumsziel (Umsatz)
Performance-Messung	Ergebnis Geschäftsjahresende im Vergleich zum geplanten EBIT	Ergebnis Geschäftsjahresende im Vergleich zum geplanten Umsatz
	Zielerreichung < 50% = 0% Auszahlung (gewichtet für dieses Ziel)	Zielerreichung < 50% = 0% Auszahlung (gewichtet für dieses Ziel)
	Zielerreichung = 100% = 100% Auszahlung (gewichtet für dieses Ziel)	Zielerreichung = 100% = 100% Auszahlung (gewichtet für dieses Ziel)
	Zielerreichung ≥ 200% = 200% Auszahlung (gewichtet für dieses Ziel)	Zielerreichung ≥ 200% = 200% Auszahlung (gewichtet für dieses Ziel)
	Lineare Interpolation zwischen den Eckwerten	Lineare Interpolation zwischen den Eckwerten

### C.2.2. Langfristige variable Vergütung (Performance Share Plan I)

#### a. Funktionsweise des Performance Share Plan I im Überblick

Bei dem Performance Share Plan I der secunet AG handelt es sich um einen aktienbasierten variablen Vergütungsbestandteil mit einer vierjährigen Bemessungsperiode und einer entsprechenden Wartezeit von etwas über vier Jahren bis zur erstmaligen Verfügungsmöglichkeit über den variablen Vergütungsbestandteil.

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

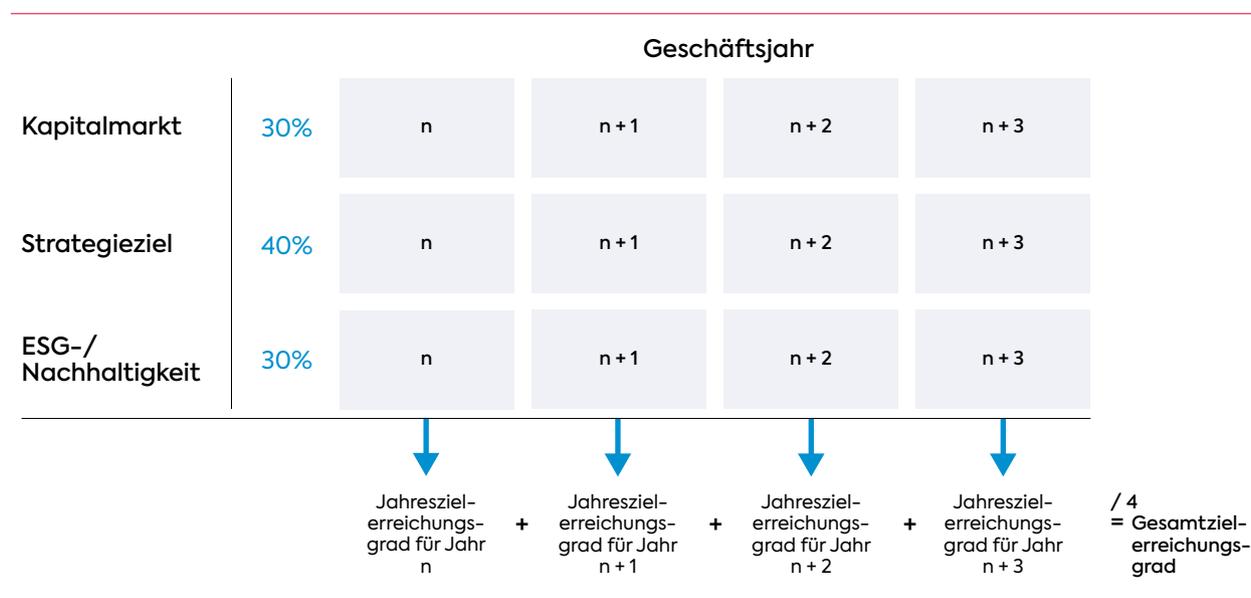
Im ersten Schritt wird jährlich eine Tranche virtueller Aktien (Performance Shares) zugeteilt. Dies erfolgt unter Umrechnung des vertraglich festgelegten Zielbetrags in virtuelle Aktien gemäß dem Anfangskurs der secunet-Aktie (kaufmännisch gerundet auf die nächste volle Zahl virtueller Aktien). Der Anfangskurs entspricht dabei dem – auf zwei Nachkommastellen gerundeten – Durchschnitts-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).

Im zweiten Schritt erfolgt die Erfolgsmessung auf der Grundlage der Erfolgsziele in drei Leistungskategorien unter Berücksichtigung deren 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 deren 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 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 der 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 überblicksartig 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.

## b. Leistungskriterien des Performance Share Plan I im Einzelnen

Der Performance Share Plan I knüpft für die Zielerreichung an drei Leistungskategorien an, namentlich (i) ein Kapitalmarktziel, grundsätzlich basierend auf der relativen Aktienrendite, d.h. auf dem sog. Total Shareholder Return (TSR), im Verhältnis zu einer Vergleichsgruppe, (ii) mindestens ein Strategieziel sowie (iii) Nachhaltigkeitsziele bzw. Environmental Social Governance, sog. 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 (für die Nachhaltigkeits- bzw. ESG-Ziele können jährlich neue Einzelziele definiert werden).

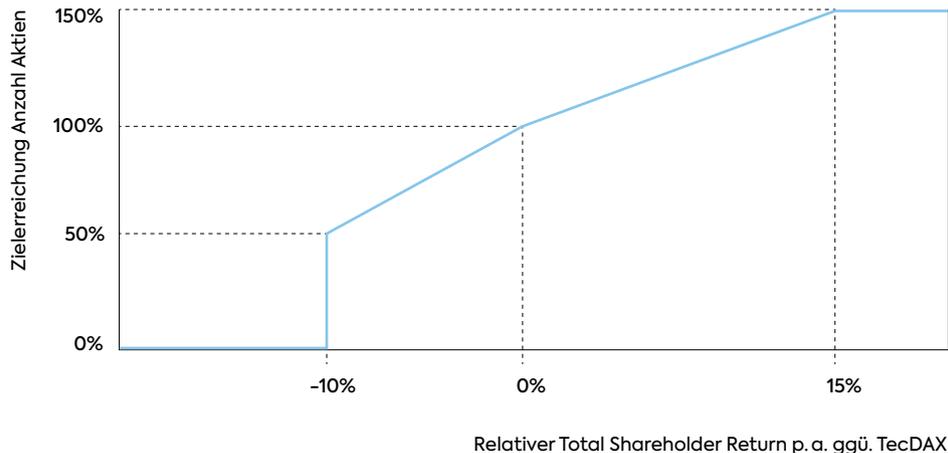
- » Das Kapitalmarktziel fließt mit grundsätzlich 30%-Gewichtung in die langfristige variable Vergütung ein und ist ein externes, auf den Kapitalmarkt ausgerichtetes Leistungskriterium. Als Kapitalmarktziel kommt insbesondere der relative Total Shareholder Return in Betracht. Dieser berücksichtigt die 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 und der so ermittelte Jahres-TSR der Aktie der secunet AG 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%-Punkte unterhalb der TSR-Performance des Vergleichsindex liegt, beträgt die Zielerreichung 50% (Mindestschwelle). Liegt die TSR-Performance der secunet-Aktie 15%-Punkte 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 jeder 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 als auch der Internationalisierung angemessen Rechnung getragen.

Vor diesem Hintergrund bemisst sich das Strategieziel zunächst auf Basis der Umsatzplanwerte 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 jeder 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 die Themen 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 – insbesondere im Themenkomplex IT-Sicherheit und Bekämpfung von Cyber-Kriminalität – beizutragen. Im Fokus stehen für den Aufsichtsrat dabei allen voran 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 Nachhaltigkeitsleistungskategorie 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. Für den Fall der Unterschreitung der Mindestperformance von 50% der gesetzten Nachhaltigkeitsziele beträgt die Zielerreichung 0%. Ein Überschreiten der 150%-Schwelle ist nicht möglich.

Zusammenfassend veranschaulicht die nachfolgende Grafik die verschiedenen Elemente des Performance Share Plan I der secunet AG sowie deren Anreizwirkungen bezogen auf die Unternehmensstrategie:

#### Performance Share Plan I

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

### C.2.3. Mehrjahres-Sonderbonus auf Basis eines Performance Share Plan II

#### a. Funktionsweise des Performance Share Plan II im Überblick

Der Aufsichtsrat kann nach seinem Ermessen mit Blick auf strategisch ambitionierte Ziele des Unternehmens eine zusätzliche langfristige variable, aktienbasierte Sonder-Vergütungskomponente auf Basis eines Performance Share Plan II für alle oder einzelne Vorstandsmitglieder vorsehen, welche von der Erreichung bestimmter im Voraus durch den Aufsichtsrat festgelegter Leistungskriterien und Ziele auf einer dreijährigen Bemessungsbasis (drei Geschäftsjahre) und außerdem von der Aktienkursentwicklung der Aktie der secunet AG bis zum Ablauf eines weiteren Jahres nach der dreijährigen Bemessungsperiode abhängt (Mehrfjahres-Sonderbonus). Ein solcher Mehrjahres-Sonderbonus wird dabei für die dreijährige Bemessungsperiode und anschließende einjährige Haltefrist gewährt. Die Gesamtbezüge der einzelnen Vorstandsmitglieder müssen auch unter Berücksichtigung eines solchen Mehrjahres-Sonderbonus in einem angemessenen Verhältnis zur Lage der Gesellschaft stehen.

Es handelt sich bei dem Mehrjahres-Sonderbonus auf Basis eines Performance Share Plan II nicht um eine regelmäßige Vergütungskomponente, die daher auch nicht zur Regelzielvergütung zählt, sondern vom Aufsichtsrat nach seinem Ermessen ausgelobt werden kann. Der Mehrjahres-Sonderbonus auf Basis eines Performance Share Plan II dient dazu, eine zusätzliche Incentivierung in Bezug auf ambitionierte strategische Ziele, insbesondere Ziele zur erfolgreichen strategischen Weiterentwicklung, zu setzen. Die Leistungskriterien des Mehrjahres-Sonderbonus leiten sich aus den strategischen Zielen der secunet AG ab und basieren auf mindestens vier insoweit relevanten Kennzahlen, wie insbesondere Sales, EBITDA, FCF und TSR (im Vergleich zu einem Vergleichsindex, wobei für die Kalkulation des TSR die Bestimmungen zum Performance Share Plan I entsprechend gelten, siehe C.2.2.b.). Es können auch abweichende Kennzahlen des jeweiligen Vorstandsressorts zusätzlich oder statt der vorgenannten Schlüssel-Kennzahlen vorgesehen werden.

Der Performance Share Plan II gliedert sich ähnlich dem Performance Share Plan I (als langfristige variable Regelkomponente) in vier Abfolgeschritte, beginnend erstens mit der Zuteilung virtueller Aktien, über zweitens die Zielerreichungsmessung während der dreijährigen vorwärts gerichteten Performance-Periode, über drittens die weitere Koppelung an die Aktienkursentwicklung der Aktie der secunet AG während eines weiteren sich daran anschließenden Jahres bis viertens zur Ermittlung des Auszahlungsbetrages.

Im ersten Schritt wird jährlich eine Tranche virtueller Aktien (Performance Shares) auf Basis des vom Aufsichtsrat beschlossenen Performance Share Plan II zugeteilt. Dies erfolgt unter Umrechnung des nach Ermessen des Aufsichtsrats festgelegten Zielbetrags für den Mehrjahres-Sonderbonus für das jeweilige Vorstandsmitglied in virtuelle Aktien gemäß dem Anfangskurs der secunet-Aktie (kaufmännisch gerundet auf die nächste volle Zahl virtueller Aktien). Der Anfangskurs entspricht dabei wie im Fall des Performance Share Plan I dem – auf zwei Nachkommastellen gerundeten – Durchschnitts-Schlusskurs der secunet-Aktie an den letzten 30 Handelstagen vor Beginn der jeweiligen Performance-Periode. Die Zuteilung der virtuellen Aktien erfolgt auch hier zum 1. Januar des ersten Jahres, für das der Mehrjahres-Sonderbonus ausgelobt werden soll. Mit diesem Zeitpunkt beginnt auch die dreijährige Bemessungsperiode für die jeweilige Tranche. Sie endet am 31. Dezember des zweiten darauffolgenden Jahres (dreijährige Performance-Periode).

Im zweiten Schritt erfolgt die Erfolgsmessung auf der Grundlage der mindestens vier Kennzahlen unter Berücksichtigung deren Gewichtung zueinander über eine vorwärts gerichtete Performance-Periode von drei Jahren.

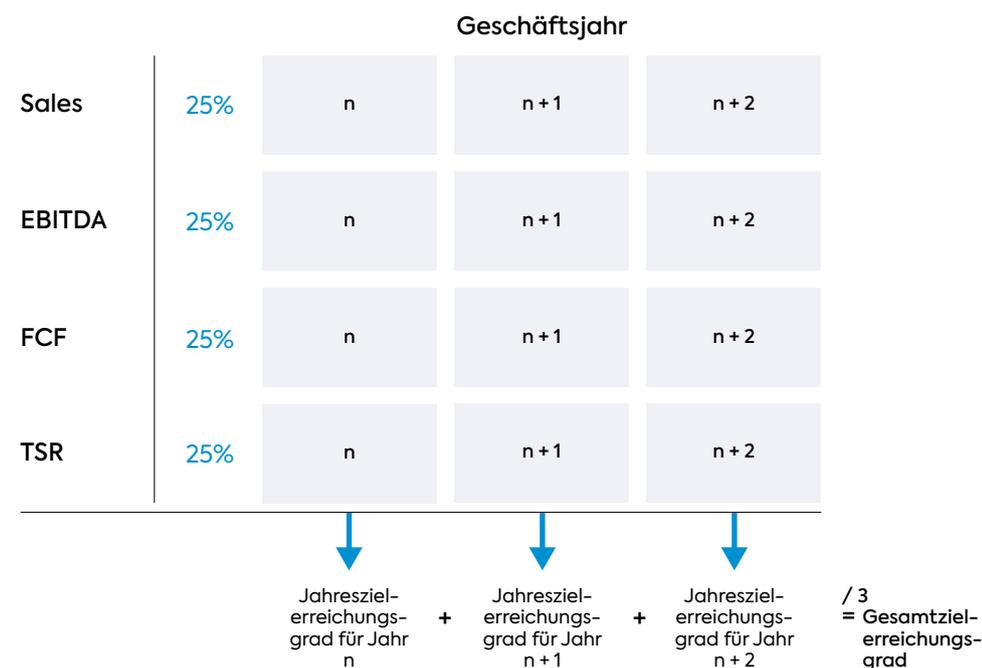
Im Anschluss wird die finale virtuelle Aktienanzahl entsprechend dem Gesamtzielerreichungsgrad bestimmt. Dafür werden zunächst die Jahreszielerreichungsgrade der drei Jahre der Performance-Periode bestimmt. Diese ergeben sich jeweils aus der Summe der Zielerreichungsgrade für die festgelegten mindestens vier Kennzahlen unter Berücksichtigung deren Gewichtung zueinander, wobei der Zielerreichungsgrad für jede Kennzahl auf 200% begrenzt ist. Auf der Grundlage der gewichteten Jahreszielerreichungsgrade wird sodann der durchschnittliche Gesamtzielerreichungsgrad für die Performance-Periode bestimmt. Die finale virtuelle Aktienanzahl wird sodann ermittelt, indem der ermittelte Gesamtzielerreichungsgrad mit der Anfangszahl virtueller Aktien, die auf Basis des Performance Share Plan II als Rechengröße zugeteilt wurde, multipliziert wird.

Die so ermittelte Anzahl virtueller Aktien wird für ein weiteres sich unmittelbar an den Ablauf der Bemessungsperiode anschließendes Jahr virtuell gehalten (Haltefrist). Nach Ablauf der Haltefrist wird der Auszahlungsbetrag ermittelt. Dieser entspricht im Ergebnis dem Produkt aus der am Ende der dreijährigen Performance-Periode ermittelten finalen Anzahl der

Performance Shares und der Summe des arithmetischen Mittels der Schlusskurse an den letzten 30 Handelstagen vor Ende der einjährigen Haltefrist, die sich an die Performance-Periode anschließt (kaufmännisch gerundet auf zwei Dezimalstellen), und der während der Performance-Periode und der Haltefrist 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, die vor Ablauf der Haltefrist stattfindet, erhöht bzw. verringert sich die Zahl der zugeteilten Performance-Aktien im gleichen Verhältnis wie der Gesamtbetrag des Grundkapitals. Im Fall sonstiger gesellschaftsrechtlicher Maßnahmen vor Ablauf der Haltefrist, die den Wert einer Aktie beeinflussen, passt der Aufsichtsrat die anfänglich zugeteilte Zahl der 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 dreijährige Performance-Periode dabei überblicksartig wie folgt:



Der Auszahlungsbetrag wird mit der nächstmöglichen Gehaltsabrechnung nach Feststellung des Konzernjahresabschlusses der Gesellschaft, der auf das Ende der Haltefrist folgt, gezahlt.

#### b. Leistungskriterien des Performance Share Plan II im Einzelnen

Der Performance Share Plan II knüpft für die Zielerreichung grundsätzlich an mindestens vier Kennzahlen an, namentlich (i) Sales, (ii) EBITDA, (iii) FCF und (iv) TSR (im Vergleich zu einem Vergleichsindex, wobei für die Kalkulation des TSR die Bestimmungen zum Performance Share Plan I entsprechend gelten, siehe C.2.2.b.). Es können auch abweichende Kennzahlen des jeweiligen Vorstandsressorts zusätzlich oder statt der vorgenannten Schlüssel-Kennzahlen vorgesehen werden. Diese relevanten Kennzahlen werden gleich gewichtet und vom Aufsichtsrat für drei Jahre festgelegt. Zugleich definiert der Aufsichtsrat im Voraus zu Beginn

der Bemessungsperiode für jedes Jahr des dreijährigen Bemessungszeitraums die jeweiligen Ziel- bzw. Schwellenwerte. Es erfolgt keine jährliche Anpassung der Kennzahlen und/oder der jeweiligen Ziel- bzw. Schwellenwerte.

- » Der TSR fließt mit grundsätzlich (d.h. bei vier Leistungskriterien) 25%-Gewichtung in den Mehrjahres-Sonderbonus auf Basis eines Performance Share Plan II ein und ist ein externes, auf den Kapitalmarkt ausgerichtetes Leistungskriterium. Er berücksichtigt die Aktienkursentwicklung der secunet AG zuzüglich fiktiv reinvestierter Brutto-Dividenden während des dreijährigen Bemessungszeitraumes im Vergleich zu einem Vergleichsindex.

Für den TSR im Rahmen des Performance Share Plan II gelten die obigen Ausführungen unter C.2.2.b. entsprechend mit folgender Abweichung hinsichtlich der Zielerreichungsbewertung, um dem Ausnahmecharakter des Performance Share Plan II Rechnung zu tragen:

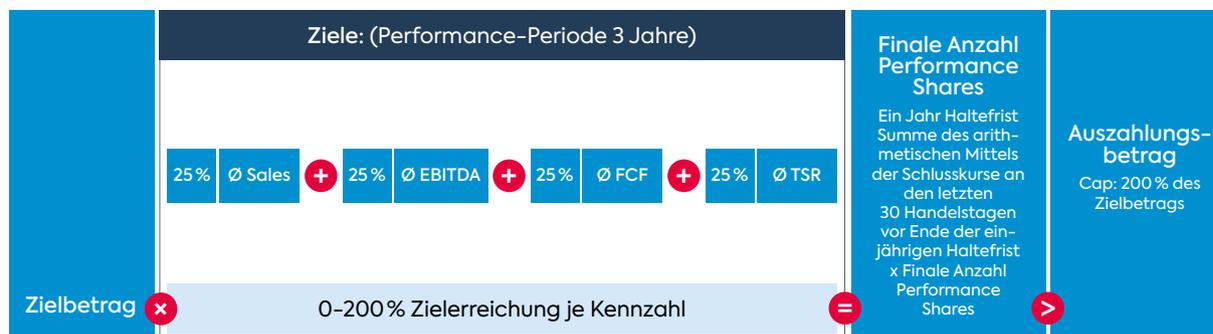
Die TSR-Zielerreichung beträgt grundsätzlich 100%, wenn die TSR-Performance der secunet-Aktie der TSR-Performance des Vergleichsindex entspricht. Sofern die TSR-Performance der secunet-Aktie 10%-Punkte unterhalb der TSR-Performance des Vergleichsindex liegt, beträgt die Zielerreichung grundsätzlich 50% (Mindestschwelle). Liegt die TSR-Performance der secunet-Aktie 15%-Punkte oder mehr oberhalb der TSR-Performance des Vergleichsindex, beträgt die Zielerreichung grundsätzlich 200% (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 jeder neuen Tranche Performance Shares auf Basis eines Performance Share Plan II kann der Aufsichtsrat die Ziel- bzw. Schwellenwerte für die Bestimmung der Zielerreichungsgrade für den TSR neu festlegen.

- » Als weitere Kennzahlen zur Bemessung des Mehrjahres-Sonderbonus fließen grundsätzlich ein (gleichgewichtet):
  - der FCF; anhand dieser Kennzahl kann im Rahmen der strategischen Weiterentwicklung der secunet AG bewertet werden, wie sich die Mittel, die der Gesellschaft zur freien Verfügung stehen, verändert haben. Die Vorstandsmitglieder werden durch ambitionierte Zielsetzungen für diese Kennzahl incentiviert, die Mittel, die weder für das operative Geschäft noch für Investitionen benötigt werden, stabil zu halten bzw. zu erhöhen. Diese Kennzahl dient so auch der Angleichung der Interessen von Vorstand und Aktionären.
  - EBITDA als integrale Steuerungsgröße zur Bemessung der Wertsteigerung.
  - Sales.

Der Aufsichtsrat legt für jede dieser vorgenannten Kennzahlen (FCF, EBITDA, Sales) für alle drei Jahre des Bemessungszeitraums vorab einen Zielwert sowie einen Mindestschwellenwert und einen Maximalschwellenwert fest. Im Falle einer Unterschreitung des Mindestschwellenwerts liegt die Zielerreichung bei 0%. Bei Erreichung des Mindestschwellenwerts beträgt die Zielerreichung für das Ziel 50%. Wird der Zielwert erreicht, beläuft sich der Zielerreichungsgrad auf 100%. Bei Erreichen oder Überschreiten des Maximalschwellenwertes, liegt die Zielerreichung bei 200% (Cap). Zwischen den einzelnen Ziel- bzw. Schwellenwerten wird der Zielerreichungsgrad durch lineare Interpolation ermittelt.

Bei Ausgabe einer jeder neuen Tranche Performance Shares auf Basis eines Performance Share Plan II kann der Aufsichtsrat die Ziel- bzw. Schwellenwerte für die Bestimmung der Zielerreichungsgrade neu festlegen.

### Funktionsweise des Performance Share Plan II



## D. Sonstige vergütungsrelevante Regelungen

### D.1. 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. Werden die Ziele hingegen weit übertroffen, ist die Auszahlung auf maximal 200% des jeweiligen Zielbetrags begrenzt.

Unter Berücksichtigung des §87a Absatz 1 Satz 2 Nr. 1 AktG sowie des DCGK 2022 hat der Aufsichtsrat zusätzlich eine betragsmäßige Höchstgrenze im Sinne einer Maximalgesamtvergütung (sog. 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 (einschließlich eines etwaigen Mehrjahres-Sonderbonus auf Basis eines Performance Share Plan II) mit ein. Die Höhe der Maximalgesamtvergütung setzt sich daher unter Berücksichtigung der Grundvergütung, der ein- und mehrjährigen variablen Vergütungskomponenten, Nebenleistungen sowie des Aufwands für Leistungen für die betriebliche Altersversorgung zusammen. Abfindungszahlungen fließen nicht in die Maximalvergütung ein. Im Ergebnis beträgt die vom Aufsichtsrat festgelegte unter diesem Vergütungssystem maximal mögliche Maximalvergütung für den Vorstandsvorsitzenden 1.650.000 Euro brutto pro Jahr und für die übrigen ordentlichen Vorstandsmitglieder jeweils 1.250.000 Euro brutto pro Jahr. Vertraglich kann eine niedrigere Maximalvergütung vereinbart werden.

### D.2. Malus- und Clawback-Regelungen

Der Aufsichtsrat hat bei Vorliegen der vertraglichen Voraussetzungen die Möglichkeit, noch nicht ausgezahlte variable Vergütungsbestandteile (einschließlich eines etwaigen Mehrjahres-Sonderbonus auf Basis eines Performance Share Plan II) 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 AktG kann der Aufsichtsrat die variablen

Vergütungsbestandteile (Tantieme bzw. Auszahlungsbeträge unter dem Performance Share Plan I oder dem Mehrjahres-Sonderbonus auf Basis eines Performance Share Plan II) im Rahmen seines pflichtgemäßen Ermessens (ggf. 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. Im Fall eines Mehrjahres-Sonderbonus auf Basis eines Performance Share Plan II kann die Reduzierung bzw. Rückforderung des Mehrjahres-Sonderbonus auf Basis eines Performance Share Plan II erfolgen, wenn der erhebliche Pflichtenverstoß innerhalb der dreijährigen Bemessungsperiode 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.

### D.3. Bezüge aus internen und externen Mandaten

Auf die Vergütung des Vorstandsmitglieds gemäß diesem Vergütungssystem werden etwaige Vergütungen angerechnet, die es für Tätigkeiten in Organen (z.B. 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.

### D.4. Leistungen bei Vertragsbeendigung

#### D.4.1. 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 AktG. 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 des Bürgerlichen Gesetzbuchs) 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 i.S.d. §84 Absatz 4 Satz 1 AktG 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.

Für gewisse Ausscheidenssituationen (sog. Bad-Leaver-Fälle) verfallen Performance Shares für noch nicht abgelaufene Performance-Perioden und auch ein Mehrjahres-Sonderbonus auf Basis eines Performance Share Plan II für noch nicht abgelaufene Performance-Perioden bzw. Haltefristen ersatzlos ohne Entschädigungsanspruch. Im Falle einer vorzeitigen Beendigung des Dienstvertrags wegen Todes oder dauerhafter Dienstunfähigkeit werden die bereits gewährten Performance Shares (auf Basis des Performance Share Plan I oder II), deren vierjährige Performance-Periode (bzw. dreijährige Performance und einjährige Haltefrist) noch nicht abgelaufen ist, ausnahmsweise vorzeitig in einen Auszahlungsbetrag umgerechnet und ausgezahlt. Der Auszahlungsbetrag entspricht dabei dem jeweiligen Zuteilungswert (d.h. dem Zielwert) der betroffenen Tranche des Performance Share Plan I oder II. In allen anderen Fällen des Ausscheidens des Vorstandsmitglieds vor dem Ende einer noch nicht abgelaufenen Performance-Periode bzw. Haltefrist wird der Gesamt-Zielerreichungsgrad für die jeweilige Plantranche unverändert (zeitanteilig) nach dem regulären Ende der Performance-Periode ermittelt. Die so ermittelte finale Anzahl Performance Shares wird anschließend bzw. im Falle des Mehrjahres-Sonderbonus auf Basis eines Performance Share Plan II nach Ablauf der Haltefrist in einen PSP-Auszahlungsbetrag umgerechnet und (vorbehaltlich einer vollständigen oder teilweisen Reduzierung gemäß der Malus- und Clawback-Regelungen) zum regulären Fälligkeitstermin ausgezahlt.

#### **D.4.2. Unterjähriger Ein- bzw. Austritt/Arbeitsunfähigkeit oder Ruhen des Dienstverhältnisses über sechs Monate**

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 I pro rata temporis entsprechend der Dauer des Anstellungsverhältnisses im relevanten Geschäftsjahr reduziert.

Sofern ein Vorstandsmitglied während einer laufenden Performance-Periode ein- oder vor Ablauf der Haltefrist austritt, wird ein etwaiger Mehrjahres-Sonderbonus auf Basis eines Performance Share Plan II pro rata temporis entsprechend der Dauer des Anstellungsverhältnisses während der dreijährigen Bemessungsperiode und der einjährigen Haltefrist reduziert.

Ist ein Vorstandsmitglied länger als sechs Monate (nicht notwendig zusammenhängend) in einem Kalenderjahr krankheitsbedingt arbeitsunfähig oder ruht das Vorstandsdiensverhältnis aus sonstigen Gründen länger als sechs Monate in einem Kalenderjahr, wird die auf Basis des Performance Share Plan I für das entsprechende Geschäftsjahr bzw. auf Basis des Performance Share Plan II für die dreijährige Bemessungsperiode und die einjährige Haltefrist

zugewiesene vorläufige Anzahl Performance Shares, ab dem siebten Monat zeitanteilig um 1/12 (Performance Share Plan I) bzw. 1/48 (Performance Share Plan II) für jeden vollen Monat des Ruhens bzw. der Arbeitsunfähigkeit gekürzt.

#### **D.5. 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 (einschließlich solcher für einen etwaigen Mehrjahres-Sonderbonus auf Basis eines Performance Share Plan II) und die Gesamtmaximalvergütung sowie die Relation zwischen festen und variablen Vergütungsbestandteilen (ggf. einschließlich eines etwaigen Mehrjahres-Sonderbonus auf Basis eines Performance Share Plan II) 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.

# IV. Informationen zu Punkt 10 der Tages- ordnung

## Vergütungsbericht der secunet Security Networks AG für das Geschäftsjahr 2023 nebst Prüfungsvermerk gemäß §162 AktG

### 1. 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](http://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 (DCKG) in der Fassung vom 28. April 2022 (DCGK 2022).

### Vergütungssystem der Mitglieder des Vorstands

### Beschlussfassung über die Billigung des Vergütungssystems 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 langfristigen und nachhaltigem Wachstum, Steigerung der Profitabilität, Wettbewerbsfähigkeit sowie Nachhaltigkeitszielen. Dabei werden neben finanziellen Kennzahlen auch nicht-finanzielle 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 konfliktbehafteten 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 Peergroup) 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)	Deiningер (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 <sup>1</sup>	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 <sup>2</sup>	36.678,00	12.200,00	12.200,00	28.690,00
<b>Gesamt</b>	<b>605.047,00</b>	<b>448.074,34</b>	<b>450.508,12</b>	<b>515.379,32</b>

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

<sup>2</sup> Deiningер und Pleines: Zuführung nach IFRS zu den Pensionsrückstellungen für direkte Pensionszusagen; Henn und Dr. Martius: Versorgungsentgelt für mittelbare Versorgungszusagen

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.

## Struktur des Vergütungssystems im Überblick

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

### Das Vergütungssystem im Überblick

Vergütungskomponente	Zweck	Vertragliche Gestaltung
Erfolgsunabhängige Komponenten	Grundvergütung	Sicherung eines angemessenen Einkommens unter Berücksichtigung des Ressorts bzw. der Aufgaben des Vorstandsmitglieds
	Nebenleistungen	Kostenübernahme/ Nachteilsausgleich
	Versorgungszusage	Aufbau privater Altersvorsorge
		<p>Fixe vertraglich vereinbarte Vergütung, die in zwölf gleichen Monatsraten ausbezahlt wird</p> <p>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&amp;O-Versicherung sowie Fortzahlung der Vergütung bei Krankheit und Sterbegeld.</p> <p>Unterschiedliche Ausgestaltung der Versorgungszusage je nach Zeitpunkt des Eintritts in das Vorstandsamt: lebenslange Rente mit Hinterbliebenenversorgung oder Zahlung eines monatlichen Beitrags zur Altersvorsorge.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>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.</p>
Erfolgsabhängige Komponenten	Kurzfristige (einjährige) variable Vergütung	Erreichen der Unternehmensziele für das laufende Geschäftsjahr Fokus auf den operativen Unternehmenserfolg sowie stetigen Cashflow
		<p>Typ</p> <p>Tantieme (Auszahlung in bar)</p> <p>Bemessungszeitraum</p> <p>Geschäftsjahr</p> <p>Begrenzung/ Tantieme-Cap</p> <p>200% der Zielerreichung 200% Auszahlung des Zielwertes</p>

Vergütungskomponente	Zweck	Vertragliche Gestaltung		
Erfolgsabhängige Komponenten	Kurzfristige (einjährige) variable Vergütung	Erreichen der Unternehmensziele für das laufende Geschäftsjahr Fokus auf den operativen Unternehmenserfolg sowie stetigen Cashflow	Typ	Tantieme (Auszahlung in bar)
			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 Orientierung an der Kapitalmarktentwicklung der secunet AG, z.B. im Vergleich zu einem Vergleichsindex	Plantyp	Virtueller (vorwärtsgerichteter) Performance Share Plan (Auszahlung in bar)	
			Bemessungszeitraum	Vier Jahre
			Begrenzung/Cap	150% der Zielerreichung 200% Auszahlung des Zielwertes
			Leistungskriterien	Kapitalmarktziel, z.B. Relativer Total Shareholder Return (TSR) gegenüber Vergleichsindex Strategieziele Environmental, Social, Governance (ESG-Ziele)/ Nachhaltigkeitsziele

Vergütungskomponente	Zweck	Vertragliche Gestaltung	
Langfristige (mehrjährige) variable Vergütung	Anreiz, Unternehmenserfolg nachhaltig zu steigern Besondere Berücksichtigung der Aktionärsinteressen Orientierung an der Kapitalmarktentwicklung der secunet AG, z.B. im Vergleich zu einem Vergleichsindex	Plantyp	Virtueller (vorwärtsgerichteter) Performance Share Plan (Auszahlung in bar)
		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 Euro brutto und für alle übrigen Vorstandsmitglieder auf jeweils 900.000 Euro 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 etwa zwischen 55% und 62%, wobei die erfolgsabhängigen variablen Vergütungskomponenten mit dem Wert bei 100% Zielerreichung angesetzt werden, während die variablen Vergütungsbestandteile circa zwischen 38% und 45% der Gesamtzielvergütung ausmachen. Geringfügige Verschiebungen um wenige Prozentpunkte können sich aufgrund schwankender Bewertungen 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%
<b>Gesamtzielvergütung</b>	<b>100%</b>

## 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:

Grundvergütung (in Euro)	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
<b>Gesamt</b>	<b>930.000,00</b>	<b>930.000,00</b>

### 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.

in Euro	Versorgungsaufwand		Defined Benefit Obligation (DBO)	
	2023	2022	2023	2022
<b>gegenwärtige Mitglieder des Vorstands</b>				
Deiningner	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
<b>Gesamt</b>	<b>65.368,00</b>	<b>43.938,00</b>	<b>1.395.937,00</b>	<b>1.164.420,00</b>

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 Zahlbetrags

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:

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

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 ausbezahlt.

### 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 Gesamtziel-  
erreichung:

in Euro	Zielbetrag	Zielerreichung EBIT (Gewichtung 50%)	Zielerreichung Umsatz (Gewichtung 50%)	Gesamt- zielerreichung	Tantieme- betrag
Deiningner (Vorstandsvorsitzender seit 1. Juni 2019)	130.000,00	58%	130%	94%	121.951,00
Henn (ordentliches Vorstandsmitglied seit 1. Juni 2019)	100.000,00	58%	130%	94%	93.808,00
Dr. Martius (ordentliches Vorstandsmitglied seit 1. Juni 2019)	100.000,00	58%	130%	94%	93.808,00
Pleines (ordentliches Vorstandsmitglied seit 18. März 1999)	100.000,00	58%	130%	94%	93.808,00
<b>Gesamt</b>	<b>430.000,00</b>	<b>58%</b>	<b>130%</b>	<b>94%</b>	<b>403.375,00</b>

Die Tantieme wird im Folgejahr im Anschluss an die Feststellung des Jahresabschlusses aus-  
gezahlt.

#### Auszahlung der kurzfristigen variablen Vergütung für das Geschäftsjahr 2022

Die nach der Feststellung des Jahresabschlusses 2023 vom 23. März 2023 ausgezahlte kurzfris-  
tige 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 Tantiemezahlungen wie folgt:

in Euro	Zielbetrag	Zielerreichung EBIT (Gewichtung 50%)	Zielerreichung Umsatz (Gewichtung 50%)	Gesamt- zielerreichung	Tantieme- betrag
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
<b>Gesamt</b>	<b>430.000,00</b>	<b>71%</b>	<b>151%</b>	<b>111%</b>	<b>477.902,00</b>

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 (Euro)	Zuteilungswert (Euro) (Ø Kurs der secunet-Aktie)	Anzahl vorläufig zugeteilter virtueller Aktien	Anzahl maximal möglicher virtueller Aktien (150% Zielerreichung)
Deiningер (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
<b>Gesamt</b>	<b>460.000,00</b>	<b>209,29</b>	<b>2.199</b>	<b>3.299</b>

LTI Tranche 2022	Zuteilungswert (Euro)	Zuteilungswert (Euro) (Ø Kurs der secunet- Aktie)	Anzahl vorläu- fig zugeteilter virtueller Aktien	Anzahl maxi- mal möglicher virtueller Aktien (150% Zielerreichung)
Deiningер (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
<b>Gesamt</b>	<b>460.000,00</b>	<b>400,98</b>	<b>1.147</b>	<b>1.720</b>
<b>LTI Tranche 2021</b>				
Deiningер (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
<b>Gesamt</b>	<b>460.000,00</b>	<b>246,43</b>	<b>1.866</b>	<b>2.799</b>

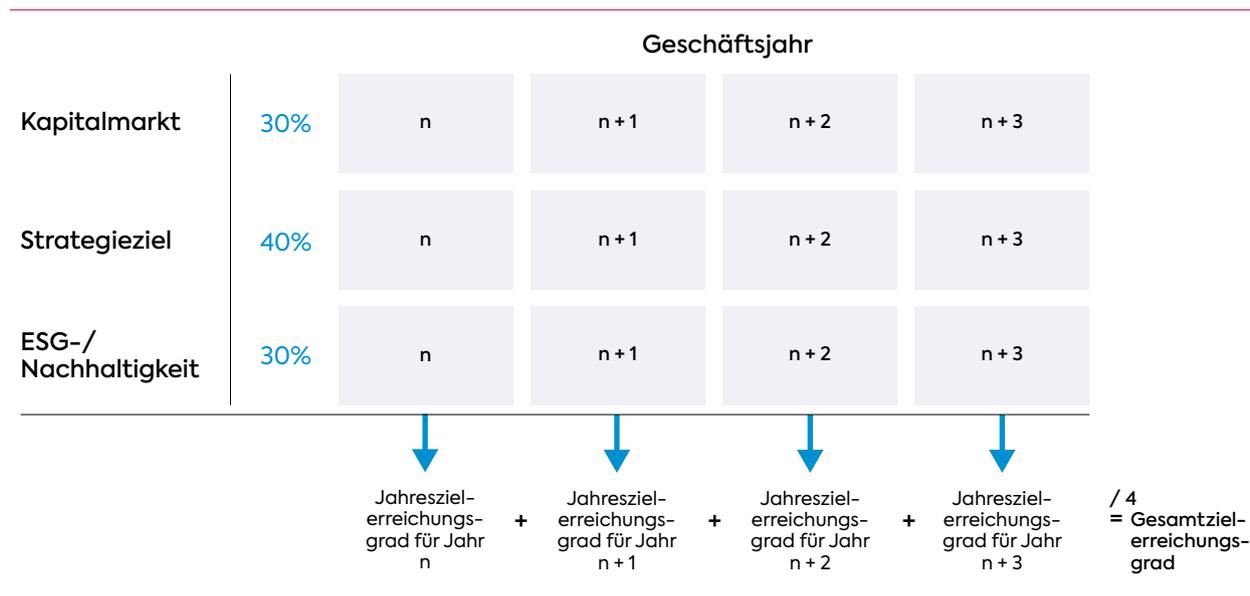
Im zweiten Schritt erfolgt die Erfolgsmessung auf der Grundlage der Erfolgsziele in drei Leistungskategorien unter Berücksichtigung ihrer Gewichtung zueinander über eine vorwärts gerichtete Performance-Periode von vier Jahren.

Im dritten Schritt wird die finale virtuelle Aktienanzahl entsprechend dem Gesamtziel-erreichungsgrad 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

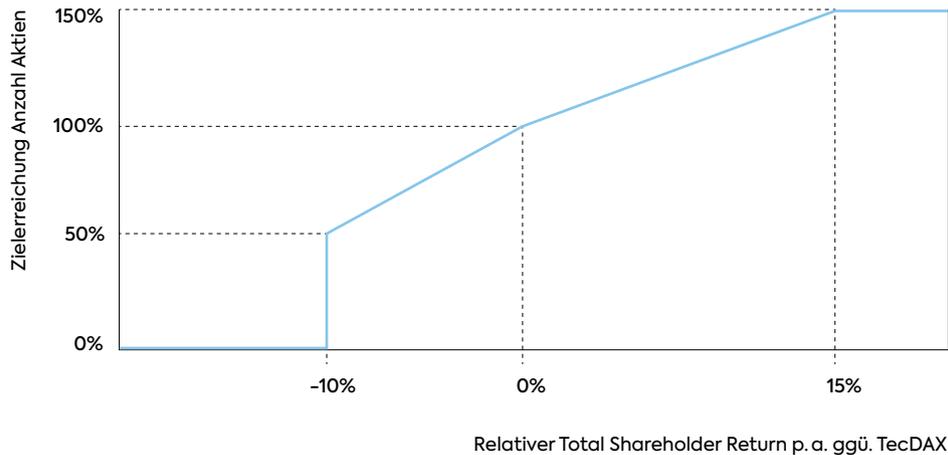
- » Das Kapitalmarktziel fließt mit einer grundsätzlichen Gewichtung von 30% in die langfristige variable Vergütung ein und ist ein externes, auf den Kapitalmarkt ausgerichtetes Leistungskriterium. Als Kapitalmarktziel kommt insbesondere der relative Total Shareholder Return in Betracht. Dieser berücksichtigt 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 Umsatzplanwerte 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% Ziel- erreichung	Zielwert für 100% Ziel- erreichung	Schwellenwert für 150% Ziel- erreichung	Ergebnis 2023	Jahresbezo- gene Ziel- erreichung für 2023
Kapitalmarkt	Total Shareholder Return (TSR)	30%	= -10%	0%	15%	-36,91%	–%
Strategie	Umsatz Geschäftsfelder Business und International (in Mio. Euro)	40%	= 50	75	100	84	117,0%
	Mitarbeiterzufriedenheit	10%	= 3,02	2,59	2,16	2,35	127,9%
ESG	Net-Promoter-Score (NPS)	10%	= -13	2	17	33	150,0%
	Reduktion des CO <sub>2</sub> Wertes (t/MA)	10%	= 4,36	3,74	3,12	1,12	150,0%
<b>Jahresziel- erreichungs- grad</b>							<b>89,6%</b>

PSP Tranche 2022–2025	Leistungskriterium	Gewichtung	Schwellenwert für 50% Ziel- erreichung	Zielwert für 100% Ziel- erreichung	Schwellenwert für 150% Ziel- erreichung	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. Euro)	40%	= 50	75	100	84	110,5%
ESG	Steigerung Mitarbeiterzufriedenheit durch Umsetzung von zwei Projekten, abgeleitet aus der in 2021 erfolgten Mitarbeiterbefragung	10%	Formulierung und Dokumentation von Projektzielen und Zeitrahmen	Entwicklung von Konzepten zur Umsetzung	Implementierung abgeleiteter Maßnahmen	Entwicklung von Konzepten zur Umsetzung	139,0%
	Net-Promoter-Score (NPS)	10%	= -13	2	17	33	150,0%
	Reduktion des CO <sub>2</sub> Wertes (t/MA)	10%	= 4,60	3,94	3,28	1,12	150,0%
Jahresziel- erreichungs- grad							88,1%
PSP Tranche 2021–2024	Leistungskriterium	Gewichtung	Schwellenwert für 50% Ziel- erreichung	Zielwert für 100% Ziel- erreichung	Schwellenwert für 150% Ziel- erreichung	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. Euro)	40%	= 50	75	100	84	116,0%
ESG	Mitarbeiterzufriedenheit	10%	= 3,02	2,59	2,16	2,35	142,7%
	Net-Promoter-Score (NPS)	10%	= -13	2	17	33	150,0%
	Reduktion des CO <sub>2</sub> Wertes (t/MA)	10%	= 4,84	4,15	3,46	1,12	150,0%
Jahresziel- erreichungs- grad							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, den ein- und mehrjährigen variablen Vergütungskomponenten, Nebenleistungen sowie dem Aufwand 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 stellen sich tabellarisch wie folgt dar:

Vergütungsbestandteil (in Euro)	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. Diese 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 Auszahlungsbetrag umgerechnet und ausgezahlt. Der Auszahlungsbetrag 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 die 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 – 31. Mai 2019, Vorstandsvorsitzender seit 1. Juni 2019)			
	2023		2022	
	in Euro	in %	in Euro	in %
<b>Erfolgsunabhängige Vergütung</b>				
Grundvergütung	270.000	61,0%	270.000	48,6%
Nebenleistungen	28.369	6,4%	27.608	5,0%
Versorgungsentgelt	—	—%	—	—%
<b>Gesamt</b>	<b>298.369</b>	<b>67,4%</b>	<b>297.608</b>	<b>53,6%</b>
<b>Erfolgsabhängige Vergütung</b>				
Einjährige variable Vergütung				
Geschäftsjahr 2021	—	—%	258.000 <sup>3</sup>	46,4%
Geschäftsjahr 2022	144.482	32,6%	—	—%
<b>Summe</b>	<b>144.482</b>	<b>32,6%</b>	<b>258.000</b>	<b>46,4%</b>
<b>Gesamtvergütung</b>	<b>442.851</b>	<b>100,0%</b>	<b>555.608</b>	<b>100,0%</b>

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

Henn				
ordentliches Vorstandsmitglied seit 1. Juni 2019				
2023		2022		
	in Euro	in %	in Euro	in %
<b>Erfolgsunabhängige Vergütung</b>				
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%
<b>Gesamt</b>	<b>243.074</b>	<b>68,6%</b>	<b>242.280</b>	<b>54,9%</b>
<b>Erfolgsabhängige Vergütung</b>				
Einjährige variable Vergütung				
Geschäftsjahr 2021	—	—%	200.000	45,2%
Geschäftsjahr 2022	111.140	31,4%	—	—%
<b>Summe</b>	<b>111.140</b>	<b>31,4%</b>	<b>200.000</b>	<b>45,2%</b>
<b>Gesamtvergütung</b>	<b>354.214</b>	<b>100,0%</b>	<b>442.280</b>	<b>100,0%</b>

Dr. Martius				
ordentliches Vorstandsmitglied seit 1. Juni 2019				
2023		2022		
	in Euro	in %	in Euro	in %
<b>Erfolgsunabhängige Vergütung</b>				
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%
<b>Gesamt</b>	<b>245.508</b>	<b>68,8%</b>	<b>248.258</b>	<b>55,3%</b>
<b>Erfolgsabhängige Vergütung</b>				
Einjährige variable Vergütung				
Geschäftsjahr 2021	—	—%	200.000	44,6%
Geschäftsjahr 2022	111.140	31,2%	—	—%
<b>Summe</b>	<b>111.140</b>	<b>31,2%</b>	<b>200.000</b>	<b>44,6%</b>
<b>Gesamtvergütung</b>	<b>356.648</b>	<b>100,0%</b>	<b>448.258</b>	<b>100,0%</b>

	Pleines			
	ordentliches Vorstandsmitglied seit 18. März 1999			
	2023		2022	
	in Euro	in %	in Euro	in %
<b>Erfolgsunabhängige Vergütung</b>				
Grundvergütung	250.000	64,5%	250.000	52,7%
Nebenleistungen	26.689	6,9%	26.058	5,5%
Versorgungsentgelt	—	—%	—	—%
<b>Gesamt</b>	<b>276.689</b>	<b>71,4%</b>	<b>276.058</b>	<b>58,2%</b>
<b>Erfolgsabhängige Vergütung</b>				
Einjährige variable Vergütung				
Geschäftsjahr 2021	—	—%	198.000 <sup>4</sup>	41,8%
Geschäftsjahr 2022	111.140	28,7%	—	—%
<b>Gesamt</b>	<b>111.140</b>	<b>28,7%</b>	<b>198.000</b>	<b>41,8%</b>
<b>Gesamtvergütung</b>	<b>387.829</b>	<b>100,0%</b>	<b>474.058</b>	<b>100,0%</b>

<sup>4</sup> 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 <sup>5</sup>			
	2023		2022	
	in Euro	in %	in Euro	in %
<b>Sonstiges</b>				
Bezug Altersversorgung	50.117	79,5%	44.107	58,3%
Honorare für Beratungsleistungen	12.888	20,5%	31.578	41,7%
<b>Gesamtvergütung</b>	<b>63.005</b>	<b>100,0%</b>	<b>75.685</b>	<b>100,0%</b>

<sup>5</sup> Mitglied des Vorstands vom 31. Mai 1999 – 31. Januar 2001; Vorstandsvorsitzender vom 1. Februar 2001 – 31. Mai 2019

# 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 Amtes 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 für den Aufsichtsrat 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.

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 Aufsichtsrats-tätigkeit sowie die Vergütung für Ausschusstätigkeit. Sitzungsgelder wurden für beide Jahre nicht gezahlt.

### Vergütung für die Aufsichtsrats-tätigkeit

	2023					
	Vergütung für die Aufsichtsrats-tätigkeit		Vergütung für die Ausschusstätigkeit		Gesamtvergütung für die Aufsichtsrats-tätigkeit	
	in Euro	in %	in Euro	in %	in Euro	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%
Dr. Legge (Aufsichtsratsmitglied)	15.000,00	75%	5.000,00	25%	20.000,00	100%
Marx (Aufsichtsratsmitglied) <sup>6</sup>	15.000,00	75%	5.000,00	25%	20.000,00	100%
Rustemeyer (Aufsichtsratsmitglied) <sup>7</sup>	15.000,00	75%	5.000,00	25%	20.000,00	100%
Prof. Dr. Schäfer (Aufsichtsratsmitglied)	15.000,00	75%	5.000,00	25%	20.000,00	100%
<b>Gesamtvergütung</b>	<b>112.500,00</b>	<b>79%</b>	<b>30.000,00</b>	<b>21%</b>	<b>142.500,00</b>	<b>100%</b>

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

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

	2022					
	Vergütung für die Aufsichtsrats-tätigkeit		Vergütung für die Ausschusstätigkeit		Gesamtvergütung für die Aufsichtsrats-tätigkeit	
	in Euro	in %	in Euro	in %	in Euro	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%
Dr. Legge (Aufsichtsratsmitglied)	13.923,29	85%	2.520,55	15%	16.443,84	100%
Marx (Aufsichtsratsmitglied) <sup>6</sup>	13.923,29	85%	2.520,55	15%	16.443,84	100%
Rustemeyer (Aufsichtsratsmitglied) <sup>7</sup>	13.923,29	85%	2.520,55	15%	16.443,84	100%
Prof. Dr. Schäfer (Aufsichtsratsmitglied)	13.923,29	85%	2.520,55	15%	16.443,84	100%
<b>Gesamtvergütung</b>	<b>103.706,57</b>	<b>87%</b>	<b>15.123,30</b>	<b>13%</b>	<b>118.829,87</b>	<b>100%</b>

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 ge- schuldete Vergütung 2023	Gewährte und ge- schuldete Vergütung 2022	Veränderung 2023 ggü. 2022		Veränderung 2022 ggü. 2021		Veränderung 2021 ggü. 2020	
	in TEuro	in TEuro	in TEuro	in %	in TEuro	in %	in TEuro	in %
<b>Gegenwärtige Mitglieder des Vorstands</b>								
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%
<b>Frühere Mitglieder des Vorstands</b>								
Dr. Baumgart	63,0	75,7	-12,7	-17%	-9,1	-11%	-84,8	-50%
<b>Arbeitnehmer</b>								
Ø Gehalt Arbeitnehmer	74,3	77,2	-2,9	-4%	1,5	2%	4,0	6%
<b>Ertragsentwicklung</b>								
Konzernergebnis (Mio. Euro)	29,0	31,3	-2,3	-7%	-11,6	-27%	7,9	23%
Jahresüberschuss secunet AG (Mio. Euro)	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 ge- schuldete Vergütung 2023	Gewährte und ge- schuldete Vergütung 2022	Veränderung 2023 ggü. 2022		Veränderung 2022 ggü. 2021		Veränderung 2021 ggü. 2020	
	in TEuro	in TEuro	in TEuro	in %	in TEuro	in %	in TEuro	in %
<b>Gegenwärtige Mitglieder des Aufsichtsrats</b>								
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. Dr. Schäfer	20,0	16,4	3,6	22%	4,4	37%	1,5	14%
<b>Arbeitnehmer</b>								
Ø Gehalt Arbeitnehmer	74,3	77,2	-2,9	-4%	1,5	2%	4,0	6%
<b>Ertragsentwicklung</b>								
Konzernergebnis (Mio. Euro)	29,0	31,3	-2,3	-7%	-11,6	-27%	7,9	23%
Jahresüberschuss secunet AG (Mio. Euro)	30,5	36,9	-6,4	-17%	-6,6	-15%	10,7	33%

## 2. Vermerk des unabhängigen Wirtschaftsprüfers über die Prüfung des Vergütungsberichts nach §162 AktG

### An die secunet Security Networks AG, Essen

Wir haben den beigefügten, zur Erfüllung des §162 AktG aufgestellten Vergütungsbericht der secunet Security Networks AG, Essen für das Geschäftsjahr vom 1. Januar 2023 bis zum 31. Dezember 2023 einschließlich der dazugehörigen Angaben geprüft.

### Verantwortung der gesetzlichen Vertreter und des Aufsichtsrats

Die gesetzlichen Vertreter und der Aufsichtsrat der secunet Security Networks AG, Essen sind verantwortlich für die Aufstellung des Vergütungsberichts, einschließlich der dazugehörigen Angaben, der den Anforderungen des §162 AktG entspricht. Die gesetzlichen Vertreter und der Aufsichtsrat sind auch verantwortlich für die internen Kontrollen, die sie als notwendig erachten, um die Aufstellung eines Vergütungsberichts, einschließlich der dazugehörigen Angaben, zu ermöglichen, der frei von wesentlichen falschen Darstellungen aufgrund von dolosen Handlungen oder Irrtümern ist.

### Verantwortung des Wirtschaftsprüfers

Unsere Aufgabe ist es, auf der Grundlage unserer Prüfung ein Urteil zu diesem Vergütungsbericht, einschließlich der dazugehörigen Angaben, abzugeben. Wir haben unsere Prüfung unter Beachtung der vom Institut der Wirtschaftsprüfer (IDW) festgestellten deutschen Grundsätze ordnungsmäßiger Abschlussprüfung durchgeführt. Danach haben wir die Berufspflichten einzuhalten und die Prüfung so zu planen und durchzuführen, dass hinreichende Sicherheit darüber erlangt wird, ob der Vergütungsbericht, einschließlich der dazugehörigen Angaben, frei von wesentlichen falschen Angaben ist.

Eine Prüfung umfasst die Durchführung von Prüfungshandlungen, um Prüfungsnachweise für die im Vergütungsbericht enthaltenen Wertansätze einschließlich der dazugehörigen Angaben zu erlangen. Die Auswahl der Prüfungshandlungen liegt im pflichtgemäßen Ermessen des Wirtschaftsprüfers. Dies schließt die Beurteilung der Risiken wesentlicher – beabsichtigter oder unbeabsichtigter – falscher Angaben im Vergütungsbericht einschließlich der dazugehörigen Angaben ein. Bei der Beurteilung dieser Risiken berücksichtigt der Wirtschaftsprüfer das interne Kontrollsystem, das relevant ist für die Aufstellung des Vergütungsberichts einschließlich der dazugehörigen Angaben. Ziel hierbei ist es, Prüfungshandlungen zu planen und durchzuführen, die unter den gegebenen Umständen angemessen sind, jedoch nicht, ein Prüfungsurteil zur Wirksamkeit des internen Kontrollsystems des Unternehmens abzugeben. Eine Prüfung umfasst auch die Beurteilung der angewandten Rechnungslegungsmethoden, der Vertretbarkeit der von den gesetzlichen Vertretern und dem Aufsichtsrat ermittelten geschätzten Werte in der Rechnungslegung sowie die Beurteilung der Gesamtdarstellung des Vergütungsberichts, einschließlich der dazugehörigen Angaben.

Wir sind der Auffassung, dass die von uns erlangten Prüfungsnachweise ausreichend und angemessen sind, um als Grundlage für unser Prüfungsurteil zu dienen.

## Prüfungsurteil

Nach unserer Beurteilung aufgrund der bei der Prüfung gewonnenen Erkenntnisse entspricht der Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr vom 1. Januar 2023 bis zum 31. Dezember 2023 einschließlich der dazugehörigen Angaben in allen wesentlichen Belangen den Rechnungslegungsbestimmungen des §162 AktG.

## Sonstiger Sachverhalt – Formelle Prüfung des Vergütungsberichts

Die in diesem Prüfungsvermerk beschriebene inhaltliche Prüfung des Vergütungsberichts umfasst die von §162 Abs. 3 AktG geforderte formelle Prüfung des Vergütungsberichts, einschließlich der Erteilung eines Vermerks über diese Prüfung. Da wir ein uneingeschränktes Prüfungsurteil über die inhaltliche Prüfung des Vergütungsberichts abgeben, schließt dieses Prüfungsurteil ein, dass die Angaben nach §162 Abs. 1 und 2 AktG in allen wesentlichen Belangen im Vergütungsbericht gemacht worden sind.

## Auftragsbedingungen und Haftung

Der Prüfungsvermerk ist ausschließlich für die secunet Security Networks AG, Essen zur Information über das Ergebnis der Prüfung bestimmt und die Haftung ist nach Maßgabe der mit der Gesellschaft vereinbarten „Besonderen Auftragsbedingungen der BDO AG Wirtschaftsprüfungsgesellschaft“ vom 1. März 2021 sowie der vom IDW herausgegebenen „Allgemeinen Auftragsbedingungen für Wirtschaftsprüfer und Wirtschaftsprüfungsgesellschaften“ vom 1. Januar 2017 ([www.bdo.de/auftragsbedingungen](http://www.bdo.de/auftragsbedingungen)) beschränkt.

Im Prüfungsvertrag mit dem Mandanten wurde explizit vereinbart, dass eine Einbeziehung Dritter in den Schutzbereich nicht gewollt ist. Dritten gegenüber übernehmen wir deshalb keine Verantwortung.

Essen, 20. März 2024

BDO AG  
Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

Fritz  
Wirtschaftsprüfer

Dr. Falk  
Wirtschaftsprüfer

# V. Voraussetzungen für die Teilnahme an der Hauptversammlung und die Ausübung des Stimmrechts

Zur Teilnahme an der Hauptversammlung – in Person oder durch Bevollmächtigte – und zur Ausübung des Stimmrechts sind gemäß §19 Abs. 1 und 2 der Satzung der Gesellschaft diejenigen Aktionäre berechtigt, die sich bei der Gesellschaft unter der nachfolgend genannten Adresse, Fax-Nummer oder E-Mail-Adresse anmelden und einen Nachweis über die Berechtigung zur Teilnahme an der Hauptversammlung übermitteln:

secunet Security Networks AG  
c/o Better Orange IR&HV AG  
Haidelweg 48  
81241 München  
Deutschland  
Fax: +49 (0) 89 / 88 96 906-33  
E-Mail: [anmeldung@linkmarketservices.eu](mailto:anmeldung@linkmarketservices.eu)

Für den Nachweis der Berechtigung reicht ein in Textform (§126b BGB) in deutscher oder englischer Sprache erstellter Nachweis über den Anteilsbesitz durch das depotführende Institut. Der Nachweis des Anteilsbesitzes hat sich auf den Geschäftsschluss des 22. Tages vor der Hauptversammlung, also den 1. Mai 2024, 24:00 Uhr (MESZ) („**Nachweisstichtag**“), zu beziehen. Ein Nachweis in Textform durch den Letztintermediär gemäß §67c Abs. 3 AktG ist in jedem Fall ausreichend.

Sowohl die Anmeldung als auch der Nachweis der Berechtigung müssen der Gesellschaft bis spätestens zum Ablauf des 16. Mai 2024 (24:00 Uhr (MESZ)) unter der vorstehend genannten Adresse, Fax-Nummer oder E-Mail-Adresse zugehen.

Im Verhältnis zur Gesellschaft gilt für die Teilnahme an der Hauptversammlung und die Ausübung des Stimmrechts als Aktionär nur, wer den Nachweis der Berechtigung fristgerecht erbracht hat. Auch im Fall der vollständigen oder teilweisen Veräußerung des Anteilsbesitzes nach dem Nachweisstichtag ist für die Teilnahme und den Umfang des Stimmrechts ausschließlich der zum Nachweisstichtag nachgewiesene Anteilsbesitz des Aktionärs maßgeblich. Veräußerungen von Aktien nach dem Nachweisstichtag haben mithin keine Auswirkungen auf die Berechtigung zur Teilnahme und auf den Umfang des Stimmrechts. Entsprechendes gilt für Erwerbe und Zuerwerbe von Aktien nach dem Nachweisstichtag. Personen, die zum Nachweisstichtag noch keine Aktien besitzen und erst danach Aktionär werden, sind für die von ihnen gehaltenen Aktien nur teilnahme- und stimmberechtigt, wenn sie sich von dem

Veräußerer der Aktien bevollmächtigen oder zur Rechtsausübung ermächtigen lassen. Der Nachweisstichtag hat keine Auswirkungen auf die Veräußerbarkeit der Aktien und ist kein relevantes Datum für die Dividendenberechtigung.

Nach Eingang der Anmeldung und des Nachweises ihrer Berechtigung bei der Gesellschaft erhalten die Aktionäre Eintrittskarten für die Hauptversammlung, auf denen die Zahl der dem Inhaber zustehenden Stimmen verzeichnet ist. Um den rechtzeitigen Erhalt der Eintrittskarten sicherzustellen, bitten wir die Aktionäre, möglichst frühzeitig für die Übersendung der Anmeldung und des Nachweises ihrer Berechtigung an die Gesellschaft Sorge zu tragen.

Die zugeschickten bzw. am Versammlungsort hinterlegten Eintrittskarten sind lediglich organisatorische Hilfsmittel und keine Voraussetzung für die Teilnahme an der Hauptversammlung und die Ausübung des Stimmrechts.

## Gesamtzahl der Aktien und Stimmrechte

Im Zeitpunkt der Einberufung der Hauptversammlung hat die secunet Security Networks AG insgesamt 6.500.000 auf den Inhaber lautende Stückaktien mit ebenso vielen Stimmrechten ausgegeben. Die Gesellschaft hält im Zeitpunkt der Einberufung der Hauptversammlung 30.498 eigene Aktien. Hieraus stehen ihr keine Stimmrechte zu. Die Gesamtzahl der stimmberechtigten Aktien beläuft sich daher im Zeitpunkt der Einberufung der Hauptversammlung auf 6.469.502.

## Verfahren für die Stimmabgabe durch Bevollmächtigte

Aktionäre können ihr Stimmrecht in der Hauptversammlung auch durch einen Bevollmächtigten (zum Beispiel einen Intermediär (z.B. ein Kreditinstitut), eine Aktionärsvereinigung, einen Stimmrechtsberater oder eine andere Person ihrer Wahl) ausüben lassen. Bevollmächtigt der Aktionär mehr als eine Person, so kann die Gesellschaft eine oder mehrere von diesen zurückweisen.

Auch bei Erteilung einer Vollmacht sind eine fristgemäße Anmeldung durch den Aktionär oder den Bevollmächtigten und ein fristgemäßer Nachweis der Berechtigung erforderlich. Die Erteilung der Vollmacht, ihr Widerruf und der Nachweis der Bevollmächtigung gegenüber der Gesellschaft bedürfen der Textform (§126b BGB).

Bei der Bevollmächtigung von Intermediären, Aktionärsvereinigungen, Stimmrechtsberatern oder sonstigen nach §135 Abs. 8 AktG gleichgestellten Personen oder Institutionen sehen weder das Gesetz noch die Satzung der Gesellschaft eine besondere Form vor. Möglicherweise verlangt jedoch in diesen Fällen die zu bevollmächtigende Institution oder Person eine besondere Form der Vollmacht, weil sie gemäß §135 AktG die Vollmacht nachprüfbar festhalten muss. Die Besonderheiten sind bei dem jeweils zu Bevollmächtigenden zu erfragen.

Aktionäre, die einen Vertreter bevollmächtigen wollen, werden gebeten, zur Erteilung der Vollmacht das Formular zu verwenden, welches die Gesellschaft hierfür bereithält. Es wird gemeinsam mit der Eintrittskarte, die der Aktionär bei rechtzeitiger Anmeldung und

Nachweiserbringung erhält, übersandt. Zudem findet sich das Formular für die Erteilung einer Stimmrechtsvollmacht auf der Internetseite der Gesellschaft unter [www.secunet.com/hauptversammlung](http://www.secunet.com/hauptversammlung).

Die Erteilung der Vollmacht kann gegenüber dem Bevollmächtigten oder gegenüber der Gesellschaft erfolgen. Der Nachweis einer erteilten Bevollmächtigung kann dadurch geführt werden, dass der Aktionär oder der Bevollmächtigte den Nachweis (z.B. die Vollmacht in Original oder in Kopie bzw. als Scan) per Post, per Fax oder per E-Mail an die Adresse, Fax-Nummer oder E-Mail-Adresse

secunet Security Networks AG  
c/o Better Orange IR&HV AG  
Haidelweg 48  
81241 München  
Deutschland  
Fax: +49 (0) 89/88 96 906-55  
E-Mail: [secunet@linkmarketservices.eu](mailto:secunet@linkmarketservices.eu)

übermittelt.

Vorstehende Übermittlungswege stehen auch zur Verfügung, wenn die Erteilung der Vollmacht direkt gegenüber der Gesellschaft erfolgen soll, ein gesonderter Nachweis über die Erteilung der Vollmacht erübrigt sich in diesem Fall. Auch ein Widerruf einer bereits erteilten Vollmacht kann auf den vorgenannten Übermittlungswegen unmittelbar der Gesellschaft gegenüber erklärt werden.

Der Nachweis über die Erteilung einer Vollmacht kann gegenüber der Gesellschaft auch am Tag der Hauptversammlung durch den Bevollmächtigten am Versammlungsort erbracht werden.

## Ausübung des Stimmrechts durch Vollmachtserteilung an die Stimmrechtsvertreter der Gesellschaft

Zusätzlich bieten wir unseren Aktionären an, sich in der Hauptversammlung durch die von der Gesellschaft benannten Stimmrechtsvertreter vertreten zu lassen. Diesen Stimmrechtsvertretern müssen dazu eine Vollmacht und besondere Weisungen für die Ausübung des Stimmrechts erteilt werden. Die Stimmrechtsvertreter sind verpflichtet, weisungsgemäß abzustimmen. Auch für Aktionäre, die den von der Gesellschaft benannten Stimmrechtsvertretern eine Vollmacht erteilen möchten, sind die fristgemäße Anmeldung und der fristgerechte Nachweis des Anteilsbesitzes, wie vorstehend im Abschnitt „V. Voraussetzungen für die Teilnahme an der Hauptversammlung und die Ausübung des Stimmrechts“ beschrieben, erforderlich. Ein Formular zur Vollmachts- und Weisungserteilung an die Stimmrechtsvertreter der Gesellschaft erhalten die Aktionäre zusammen mit der Eintrittskarte zur Hauptversammlung, die der Aktionär bei rechtzeitiger Anmeldung und Nachweiserbringung erhält, und steht auch auf der Internetseite der Gesellschaft unter [www.secunet.com/hauptversammlung](http://www.secunet.com/hauptversammlung) zum Download zur Verfügung.

Vollmachten und Weisungen an die Stimmrechtsvertreter, deren Änderung und Widerruf müssen in Textform (§126b BGB) (per Post, Fax oder E-Mail) erteilt werden. Postalisch, per Fax oder E-Mail übersandte Vollmachten und Weisungen an die Stimmrechtsvertreter müssen aus organisatorischen Gründen bis spätestens zum Ablauf des 22. Mai 2024 (24:00 Uhr (MESZ)) unter nachfolgender Adresse, Fax-Nummer oder E-Mail-Adresse eingegangen sein. Wir bitten um Verständnis, dass später eingehende Vollmachten und Weisungen an die Stimmrechtsvertreter nicht berücksichtigt werden können.

secunet Security Networks AG  
c/o Better Orange IR&HV AG  
Haidelweg 48  
81241 München  
Deutschland  
Fax: +49 (0) 89/88 96 906-55  
E-Mail: secunet@linkmarketservices.eu

Darüber hinaus bieten wir form- und fristgerecht angemeldeten und in der Hauptversammlung erschienenen Aktionären, Aktionärsvertretern bzw. deren Bevollmächtigten an, die Stimmrechtsvertreter der Gesellschaft auch während der Hauptversammlung mit der weisungsgebundenen Ausübung des Stimmrechts zu bevollmächtigen.

Die Stimmrechtsvertreter der Gesellschaft nehmen keine Vollmachten zur Einlegung von Widersprüchen gegen Hauptversammlungsbeschlüsse oder zur Stellung von Fragen oder Anträgen entgegen.

Sollte zu einem Tagesordnungspunkt eine Einzelabstimmung durchgeführt werden, ohne dass dies im Vorfeld der Hauptversammlung mitgeteilt wurde, so gilt eine Weisung zu diesem Tagesordnungspunkt insgesamt auch als entsprechende Weisung für jeden Punkt der Einzelabstimmung.

## **Angaben zu den Rechten der Aktionäre nach §§122 Abs. 2, 126 Abs. 1, 127, 131 Abs. 1 AktG**

### **Ergänzungsverlangen (§122 Abs. 2 AktG)**

Aktionäre, deren Anteile zusammen den zwanzigsten Teil des Grundkapitals oder den anteiligen Betrag von Euro 500.000 am Grundkapital erreichen, können verlangen, dass Gegenstände auf die Tagesordnung gesetzt und bekannt gemacht werden. Jedem neuen Gegenstand muss eine Begründung oder eine Beschlussvorlage beiliegen.

Ergänzungsverlangen müssen der Gesellschaft in Schriftform spätestens zum Ablauf des 22. April 2024 (24:00 Uhr (MESZ)) unter nachfolgender Adresse oder E-Mail-Adresse (mit elektronischer Signatur gemäß §126a des Bürgerlichen Gesetzbuches) zugegangen sein. Später zugegangene Ergänzungsverlangen werden nicht berücksichtigt.

secunet Security Networks AG  
Vorstand  
Kurfürstenstraße 58, 45138 Essen

oder in elektronischer Form gemäß §126a  
des Bürgerlichen Gesetzbuches per  
E-Mail: [hauptversammlung@secunet.com](mailto:hauptversammlung@secunet.com)

Bekanntzumachende Ergänzungen der Tagesordnung werden, soweit sie nicht mit der Einberufung bekannt gemacht wurden, unverzüglich nach Zugang des Verlangens bekannt gemacht und den Aktionären mitgeteilt.

## Gegenanträge und Wahlvorschläge (§§126 Abs. 1, 127 AktG)

Aktionäre haben das Recht, in der Hauptversammlung Gegenanträge gegen Vorschläge von Vorstand und/oder Aufsichtsrat zu bestimmten Punkten der Tagesordnung zu stellen sowie Wahlvorschläge zu unterbreiten.

Gegenanträge und Wahlvorschläge (nebst etwaiger Begründung) sind ausschließlich an die nachstehende Adresse, Fax-Nummer oder E-Mail-Adresse zu richten:

secunet Security Networks AG  
HV-Organisation  
Kurfürstenstraße 58, 45138 Essen  
Fax: +49-201-5454-1019  
E-Mail: [hauptversammlung@secunet.com](mailto:hauptversammlung@secunet.com)

Bis spätestens zum Ablauf des 8. Mai 2024 (24:00 Uhr (MESZ)) unter vorstehender Adresse, Fax-Nummer oder E-Mail-Adresse bei der Gesellschaft mit Nachweis der Aktionärseigenschaft eingegangene und zu veröffentlichende Gegenanträge und Wahlvorschläge werden einschließlich einer etwaigen Stellungnahme der Verwaltung unverzüglich über die Internetseite der Gesellschaft unter [www.secunet.com/hauptversammlung](http://www.secunet.com/hauptversammlung) zugänglich gemacht. Anderweitig adressierte Gegenanträge und Wahlvorschläge werden von der Gesellschaft nicht vor der Hauptversammlung zugänglich gemacht.

Eine Abstimmung über einen Gegenantrag oder einen Wahlvorschlag in der Hauptversammlung setzt voraus, dass dieser während der Hauptversammlung mündlich gestellt wird. Das Recht eines jeden Aktionärs, während der Hauptversammlung Gegenanträge zu den verschiedenen Tagesordnungspunkten auch ohne vorherige und fristgerechte Übermittlung an die Gesellschaft zu stellen, bleibt unberührt.

## Auskunftsrecht (§131 Abs. 1 AktG)

Jedem Aktionär ist auf Verlangen in der Hauptversammlung vom Vorstand Auskunft über Angelegenheiten der Gesellschaft zu geben, soweit sie zur sachgemäßen Beurteilung eines Gegenstands der Tagesordnung erforderlich ist. Die Auskunftspflicht des Vorstands erstreckt sich auch auf die rechtlichen und geschäftlichen Beziehungen der Gesellschaft zu einem verbundenen Unternehmen sowie auf die Lage des Konzerns und der in den Konzernabschluss einbezogenen Unternehmen.

Gemäß §21 Abs. (2) der Satzung der Gesellschaft kann der Versammlungsleiter das Frage- und Rederecht der Aktionäre zeitlich angemessen beschränken.

## **Veröffentlichungen auf der Internetseite der Gesellschaft (§124a AktG)**

Die Einberufung, die ab der Einberufung zugänglich zu machenden Berichte und Unterlagen sowie weitere Informationen zur Hauptversammlung einschließlich der weitergehenden Erläuterungen zu den Rechten der Aktionäre nach §§122 Abs. 2, 126 Abs. 1, 127, 131 Abs. 1 AktG finden sich auf der Internetseite der Gesellschaft unter [www.secunet.com/hauptversammlung](http://www.secunet.com/hauptversammlung). Die Abstimmungsergebnisse werden nach der Hauptversammlung unter der gleichen Internetadresse bekannt gegeben.

## **Informationen für Aktionäre zum Datenschutz im Hinblick auf die Datenerhebung für Zwecke der Hauptversammlung**

Wir verarbeiten personenbezogenen Daten der Aktionäre bzw. deren Bevollmächtigten (wie Name und Kontaktdaten), um die Teilnahme an der Hauptversammlung zu ermöglichen. Die Verarbeitung personenbezogener Daten erfolgt dabei stets auf Grundlage der geltenden Datenschutzgesetze.

Soweit wir uns zur Durchführung der Hauptversammlung Dienstleister bedienen, verarbeiten diese personenbezogene Daten nur in unserem Auftrag und sind im Übrigen zur Vertraulichkeit verpflichtet.

Bei Vorliegen der gesetzlichen Voraussetzungen steht jedem Betroffenen ein jederzeitiges Auskunfts-, Berichtigungs-, Einschränkung-, Löschungs- und ggf. Widerspruchsrecht bezüglich der Verarbeitung ihrer personenbezogenen Daten, sowie ein Recht auf Datenübertragung zu.

Weitere Informationen zur Verarbeitung personenbezogener Daten können jederzeit auf unserer Internetseite unter [www.secunet.com/hauptversammlung](http://www.secunet.com/hauptversammlung) abgerufen werden.

Essen, im April 2024  
secunet Security Networks AG

Der Vorstand

# Mindestinformationen nach § 125 Abs. 1 AktG i.V.m. § 125 Abs. 5 AktG, Artikel 4 Abs. 1 sowie Tabelle 3 Blöcke A bis C des Anhangs der Durchführungsverordnung (EU) 2018/1212

Art der Angabe	Beschreibung
<b>A. Inhalt der Mitteilung</b>	
1. Eindeutige Kennung des Ereignisses	YSN052024oHV
2. Art der Mitteilung	Einladung zur Hauptversammlung [im Format gemäß Durchführungsverordnung (EU) 2018/1212: NEWM]
<b>B. Angaben zum Emittenten</b>	
1. ISIN	DE0007276503
2. Name des Emittenten	secunet Security Networks Aktiengesellschaft
<b>C. Angaben zur Hauptversammlung</b>	
1. Datum der Hauptversammlung	23.05.2024 [im Format gemäß Durchführungsverordnung (EU) 2018/1212: 20230531]
2. Uhrzeit der Hauptversammlung	10:00 Uhr (MESZ) [im Format gemäß Durchführungsverordnung (EU) 2018/1212: 08:00 UTC]
3. Art der Hauptversammlung	Ordentliche Hauptversammlung [im Format gemäß Durchführungsverordnung (EU) 2018/1212: GMET]
4. Ort der Hauptversammlung	WEBERS Das Hotel im Ruhrturm, Tagungsraum RUHR 4 + 5, Huttropstraße 60, 45138 Essen, Deutschland
5. Aufzeichnungsdatum	01.05.2024, 24:00 Uhr (MESZ) [im Format gemäß Durchführungsverordnung (EU) 2018/1212: 20240501]
6. Uniform Resource Locator (URL)	<a href="http://www.secunet.com/hauptversammlung">www.secunet.com/hauptversammlung</a>