

Vergütungssystem für die Vorstandsmitglieder

Der Aufsichtsrat der secunet Security Networks AG (im Folgenden „**secunet AG**“ oder „**Gesellschaft**“) hat am 08.07.2020 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 20.03.2024 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 essentiell 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 Vorstandes 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. Potentiell 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	Grundvergütung	Sicherung eines angemessenen Einkommens Berücksichtigung Ressort/Aufgaben des Vorstandsmitglieds	Fixe vertraglich vereinbarte Vergütung, die in zwölf gleichen Monatsraten ausbezahlt wird	
	Nebenleistungen	Kostenübernahme/Nachteilsausgleich	Sach- und sonstige Bezüge; im Wesentlichen die Gewährung der privaten Inanspruchnahme der Dienstwagen und Zuschüsse zu Versicherungen (Unfallversicherung, Zuschüsse zu Kranken-, Pflege- und Rentenversicherung), Abschluss einer D&O-Versicherung sowie Fortzahlung der Vergütung bei Krankheit und Sterbegeld	
	Versorgungszusage	Aufbau privater Altersversorgung	<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"> Für ein Vorstandsmitglied, das bereits im Jahr 1999 in den Vorstand der Gesellschaft bestellt wurde, gilt eine sog. defined-benefit Versorgungszusage nach Maßgabe der Versorgungsordnung des Rheinisch-Westfälischen TÜV in der jeweils gültigen Fassung, wobei die ruhegeldfähigen Bezüge als Bemessungsgröße individuell begrenzt sind Für das im Jahr 2017 bestellte Vorstandsmitglied gilt eine sog. defined-contribution, eine Baustein-basierte Versorgungszusage in Form einer Direktzusage mit einem festen jährlichen Versorgungsbaustein Für die übrigen Vorstände, die danach eingetreten sind und für etwaige künftig neu eintretende, nach diesem Vergütungssystem zu vergütende Vorstandsmitglieder, gilt eine beitragsorientierte Leistungszusage, die grundsätzlich extern durchgeführt wird und einen jährlichen Versorgungsbeitrag in Höhe eines bestimmten Prozentsatzes des vertraglich geregelten versorgungsfähigen Jahreseinkommens vorsieht 	
Erfolgsabhängige Komponenten	Kurzfristige (einjährige) variable Vergütung	Erreichen der Unternehmensziele für das laufende Geschäftsjahr	Typ	Tantieme (Auszahlung in bar)
			Bemessungszeitraum	Geschäftsjahr
			Begrenzung/Tantieme-Cap	<ul style="list-style-type: none"> » 200 % der Zielerreichung » 200 % Auszahlung des Zielwertes
		Fokus auf den operativen Unternehmenserfolg sowie stetigen Cashflow	Leistungskriterien	<p>Finanzielle geschäftsjahresbezogene Unternehmensziele (z.B. Ergebnisziel (EBIT) und Wachstumsziel (Umsatz)), wobei die Ziele und deren Gewichtung für jedes Geschäftsjahr neu festgelegt werden können</p> <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 % 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</p>
			Auszahlung	Im folgenden Geschäftsjahr einen Monat nach Feststellung des Jahresabschlusses für das jeweils abgelaufene Geschäftsjahr

Vergütungskomponente	Zweck	Vertragliche Gestaltung	
Erfolgsabhängige Komponenten	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	Begrenzung/Cap <ul style="list-style-type: none"> 150 % der Zielerreichung 200 % Auszahlung des Zielbetrags
		Orientierung an der Kapitalmarktentwicklung der secunet AG, z.B. im Vergleich zu einem Vergleichsindex	Leistungskriterien <ul style="list-style-type: none"> Kapitalmarktziel, z. B. Relativer Total Shareholder Return (TSR) gegenüber Vergleichsindex Strategieziele Environmental, Social, Governance (ESG-Ziele)/ Nachhaltigkeitsziele
			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	

Vergütungskomponente	Zweck	Vertragliche Gestaltung
		<p>Leistungskriterien</p> <p>Vier strategische Kennzahlen:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Sales, • EBITDA, • Free Cash Flow (FCF) und • TSR gegenüber Vergleichsindex. <p>Andere strategisch relevante KPI des jeweiligen Vorstandsressorts können zusätzlich oder statt der vorgenannten Schlüssel-Kennzahlen vorgesehen werden, aber insgesamt mindestens 4 Leistungskriterien</p>
		<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>
		<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 EUR brutto, und für alle übrigen Vorstandsmitglieder auf jeweils 1.250.000 EUR 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 Bereinigung fehlerhafter Grundlagen</p> <p>Teilweise oder vollständige Reduzierung (<i>Malus</i>) bzw. Rückforderung (<i>Clawback</i>) der variablen Vergütung bei Festlegung der variablen Vergütung auf fehlerhafter Datengrundlage bzw. bei vorsätzlicher oder grob fahrlässiger Pflichtverletzung</p>
	Vertragsbeendigung	<p>Begrenzung unangemessen hoher Abfindungen bei (vorzeitiger) Vertragsbeendigung</p> <ul style="list-style-type: none"> • Kopplungsklausel mit Abfindungsanspruch (Begrenzung auf max. zwei Jahresgehälter bzw. Vergütung für die Restlaufzeit) • Sog. <i>Good/Bad Leaver</i>-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

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.

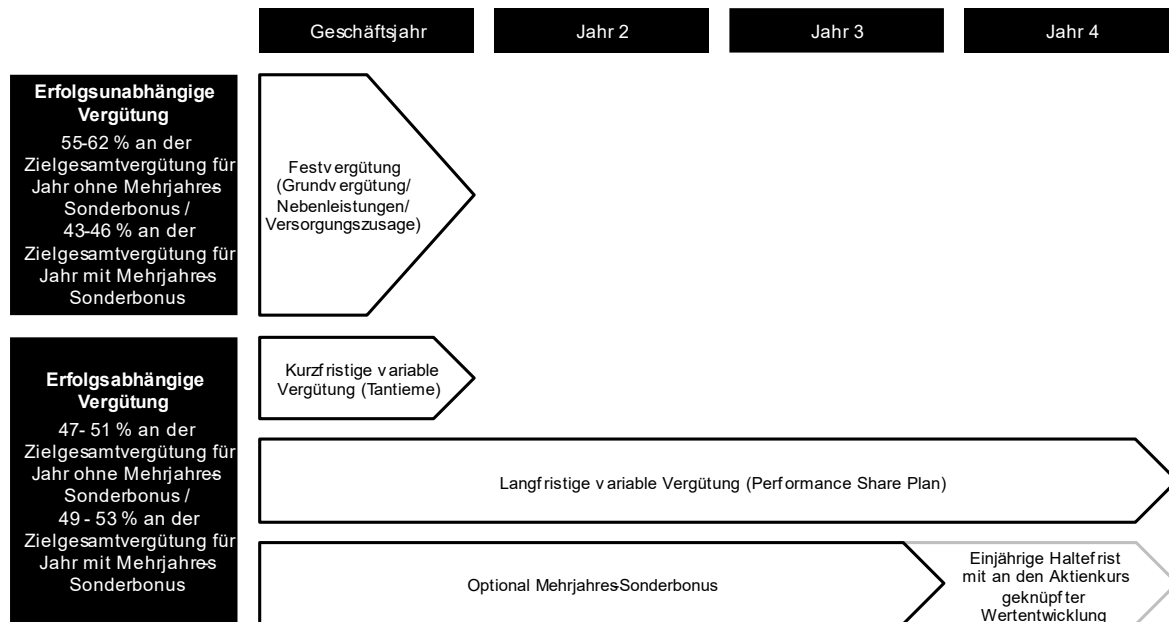
In dieser Vergütungsstruktur übersteigt die Zielhöhe der langfristigen variablen Vergütung stets die Zielhöhe der kurzfristig orientierten variablen Vergütung.

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 Altersversorgung¹) 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 hier angegebenen prozentualen Anteile an der Ziel-Gesamtvergütung mit einem pauschalierten Betrag auf Basis früherer Erfahrungswerte mit einem geringfügigen Zuschlag angesetzt wurden) und des Altersversorgungsaufwands ergeben.

¹ 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 ausgezahlt 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 persönliches 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 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.

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. **[Anm. FBD: Auf Grund der nunmehr vorgesehenen Bereinigungsmöglichkeiten, die unter anderem auch nicht mehr voraussetzen, dass ein bestimmter Mechanismus vorab festgelegt wurde, ist unseres Erachtens eine weitere Abweichung von G.8 DCGK wie besprochen geboten.]**

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:

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

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.

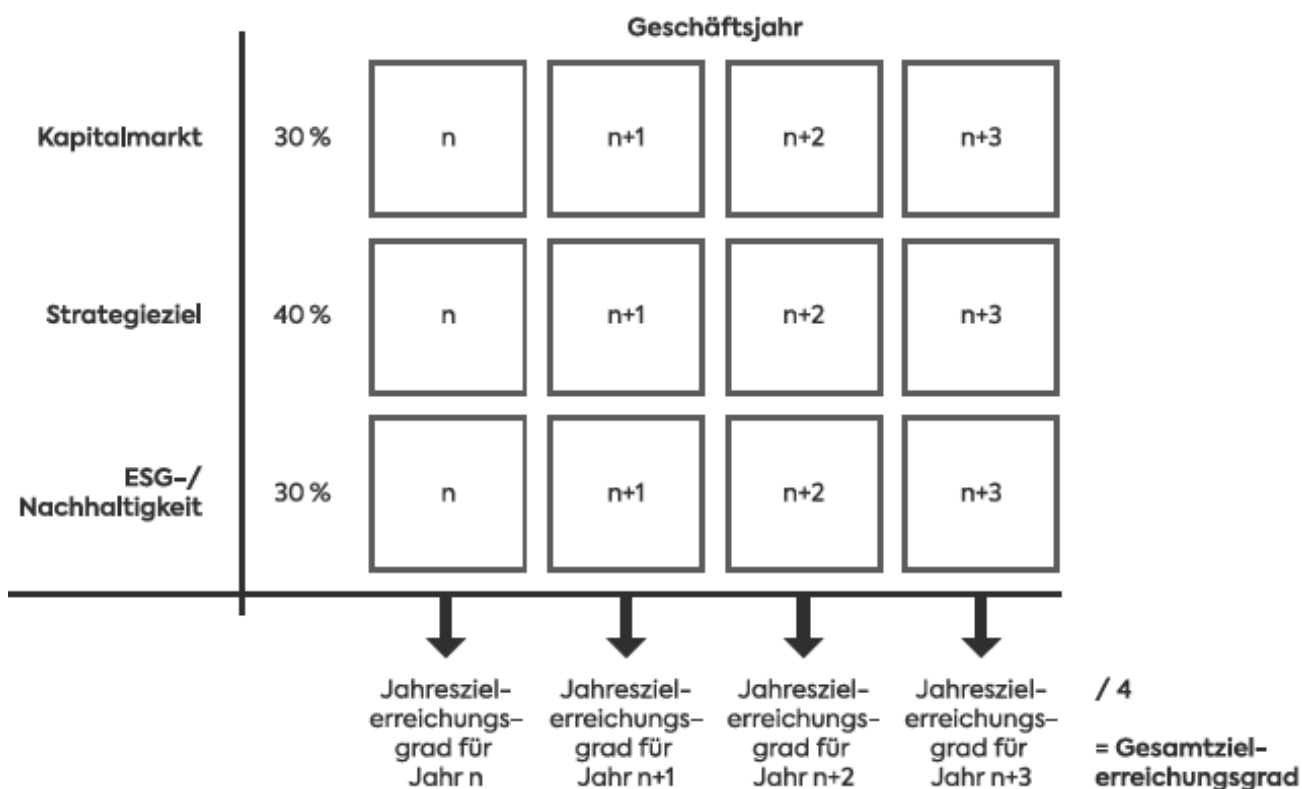
Im ersten Schritt wird jährlich eine Tranche virtueller Aktien (*Performance Shares*) zugeteilt. Dies erfolgt unter Umrechnung des vertraglich festgelegten Zielbetrags in virtuelle Aktien gemäß dem Anfangskurs der secunet Aktie (kaufmännisch gerundet auf die nächste volle Zahl virtueller Aktien). Der 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 Gesamtbeitrag 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

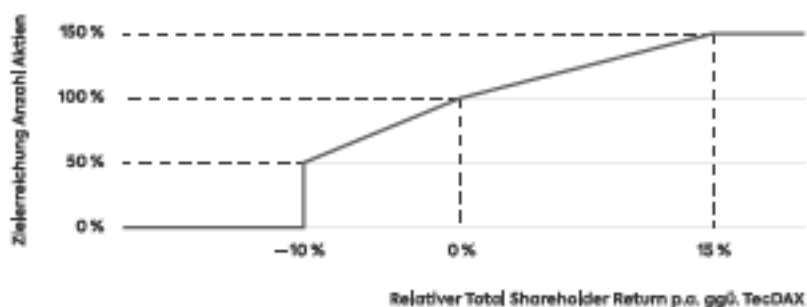
reinvestierter Brutto-Dividenden während des vierjährigen Bemessungszeitraumes im Vergleich zu einem Vergleichsindex.

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.

Beispiel 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 Umsatz-Planwerte in den Geschäftsfeldern Business und International. Es werden zu diesem Zwecke Ziel-Umsatzwerte für diese Bereiche sowie ein Mindestschwellenwert und ein Maximalschwellenwert festgelegt. Im Falle einer Unterschreitung des Mindestschwellenwerts liegt die Zielerreichung bei 0 %. Bei Erreichung des Mindestschwellenwerts beträgt die Zielerreichung für das strategische Ziel 50 %. Wird der Zielwert erreicht, beläuft sich der Zielerreichungsgrad auf 100 %. Bei Erreichen oder

Überschreiten des Maximalschwellenwertes, liegt die Zielerreichung bei 150 % (Cap). Zwischen den einzelnen Ziel- bzw. Schwellenwerten wird der Zielerreichungsgrad durch lineare Interpolation ermittelt.

Bei Ausgabe einer 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 %)	<ul style="list-style-type: none"> • Z. B. relative Erfolgsmessung und Anreizsetzung für eine langfristige Outperformance am Kapitalmarkt
Strategieziel (grds. 40 %)	<ul style="list-style-type: none"> • 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 %)	<ul style="list-style-type: none"> • 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 (*Mehrjahres-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.

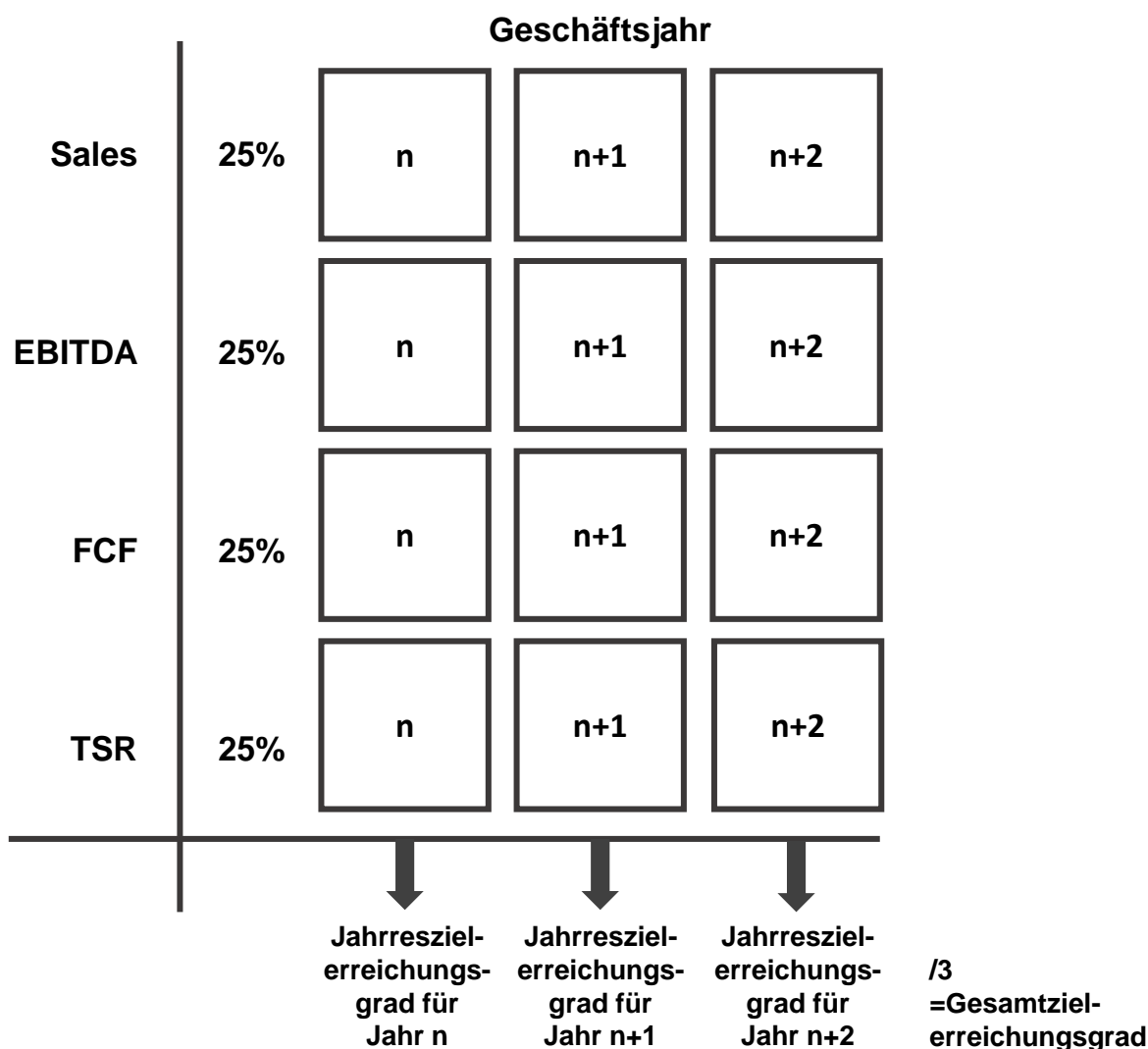
Im Anschluss wird die finale virtuelle Aktienanzahl entsprechend dem Gesamtzielerreichungsgrad bestimmt. Dafür werden zunächst die Jahreszielerreichungsgrade der drei Jahre der Performance-Periode bestimmt. Diese ergeben sich jeweils aus der Summe der Zielerreichungsgrade für die festgelegten mindestens 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:

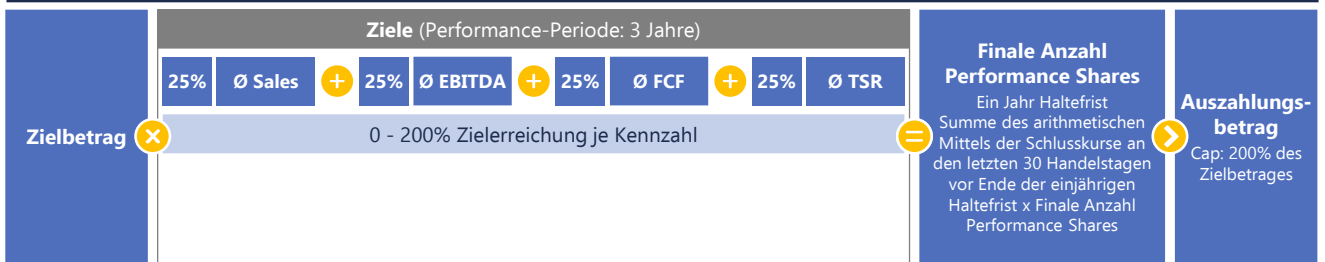
Die TSR-Zielerreichung beträgt grundsätzlich 100 %, wenn die TSR-Performance der secunet-Aktie der TSR-Performance des Vergleichsindex entspricht. Sofern die TSR-Performance der secunet-Aktie 10 %-Punkte unterhalb der TSR-Performance des Vergleichsindex liegt, beträgt die Zielerreichung grundsätzlich 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 EUR brutto pro Jahr und für die übrigen ordentlichen Vorstandsmitglieder jeweils 1.250.000 EUR 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 zugeteilte 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.