

# Vergütungs- bericht 2025

## 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 2025 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.

### Vergütungssystem der Mitglieder des Vorstands

#### Beschlussfassung über die Billigung des Vergütungsberichts für das vorangegangene Geschäftsjahr 2024

Das seit dem Geschäftsjahr 2024 gültige Vergütungssystem wurde erstmalig der Hauptversammlung am 23. Mai 2024 zur Billigung vorgelegt. Mit einer Zustimmungsquote von 93,20 % 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.

Der für das Geschäftsjahr 2024 erstellte Vergütungsbericht § 162 AktG über die den gegenwärtigen und früheren Mitgliedern des Vorstands und des Aufsichtsrats der secunet AG im Geschäftsjahr 2024 gewährte und geschuldete Vergütung

wurde von der Hauptversammlung am 28. Mai 2025 mit einer Mehrheit von 95,33 % des vertretenen Kapitals gemäß § 120a Abs. 4 AktG gebilligt.

Vorstand und Aufsichtsrat sehen dieses Votum als Bestätigung des Formats des Vergütungsberichts der secunet AG, welches daher auch für den vorliegenden Vergütungsbericht 2025 grundsätzlich beibehalten wird.

### Vergütungssystem des Vorstands ab dem Geschäftsjahr 2025

Das seit dem Geschäftsjahr 2024 gültige Vergütungssystem wird auch weiterhin im Geschäftsjahr 2025 angewendet. Auf der Hauptversammlung am 28. Mai 2025 wurden keine Änderungen vorgelegt.

### Allgemeine Vergütungsgrundsätze

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

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

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

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

### Allgemeines Verfahren

Das System zur Vergütung des Vorstands wird nach den Vorgaben der §§ 87 Absatz 1, 87a, 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, 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 2024. Gewährte und geschuldete Vergütungen richten sich nach den jeweils zugrunde liegenden Verträgen der Vorstandsmitglieder.

### Festlegung der angemessenen Zielvergütung durch den Aufsichtsrat für das Geschäftsjahr 2025

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 2025 stellt sich wie folgt dar:

Vergütungsbestandteil / in Euro	Siewert (Vorstandsvorsitzender seit 1. Juli 2025)	Deiningner (Vorstandsvorsitzender bis 19. Mai 2025 )	Henn (ordentliches Vorstands- mitglied seit 1. Juni 2019)	Dr. Martius (ordentliches Vorstands- mitglied seit 1. Juni 2019) <sup>1</sup>	Nospers (ordentliches Vorstands- mitglied seit 1. Juni 2024)
Grundvergütung	159.999,96	320.000,00	249.999,96	249.999,96	249.999,96
Nebenleistungen <sup>2</sup>	12.689,28	34.476,87	27.743,16	29.988,00	31.669,92
kurzfristige variable Vergütung	77.500,00	155.000,00	120.000,00	120.000,00	120.000,00
langfristige variable Vergütung - PSPI	82.500,00	165.000,00	130.000,00	130.000,00	130.000,00
langfristige variable Vergütung - PSPII	200.000,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Versorgungsbezüge <sup>3</sup>	25.600,00	0,00	30.000,00	30.000,00	30.000,00
<b>Gesamt</b>	<b>358.289,24</b>	<b>674.476,87</b>	<b>557.743,12</b>	<b>559.987,96</b>	<b>561.669,88</b>

Aufgrund der im laufenden Geschäftsjahr nicht zu berücksichtigenden langfristigen variablen Vergütung aus dem PSPII der aktiven und ehemaligen Vorstandsmitglieder Henn, Martius, Nospers und Deiningner haben sich die Zielvergütungen gegenüber dem Vorjahr um 14 % verringert.

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 2025 für angemessen.

<sup>1</sup> Herr Deiningner hat den Vorstand zum 19. Mai zwar verlassen, jedoch hat er im Rahmen seines laufenden Dienstvertrages als Mitarbeiter bis zum 31. Dezember 2025 Bezüge erhalten.

<sup>2</sup> Bei den Nebenleistungen wird der IST-Wert des Geschäftsjahres angesetzt, da hier keine betragsmäßige Deckelung vorgenommen wurde.

<sup>3</sup> Deiningner und Pleines: Zuführung nach IFRS zu den Pensionsrückstellungen für direkte Pensionszusagen; Henn, Dr. Martius und Nospers: Versorgungsentgelt für mittelbare Versorgungszusagen

## Struktur des Vergütungssystems im Überblick

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

### Vergütungssystem im Überblick

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> <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 ein 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 leistungsorientierte Leistungszusage, die grundsätzlich extern durchgeführt wird und einen jährlichen Versorgungsbeitrag in Höhe eines bestimmten Prozentsatzes des vertraglich geregelten versorgungsfähigen Jahreseinkommens vorsieht.</li> </ul>

## Vergütungssystem im Überblick

Vergütungskomponente	Zweck	Vertragliche Gestaltung	
Erfolgsabhängige Komponenten	Kurzfristige (einjährige) variable Vergütung  Fokus auf den operativen Unternehmenserfolg sowie stetigen Cashflow	Typ	Tantieme (Auszahlung in bar)
		Bemessungszeitraum	Geschäftsjahr
		Begrenzung / Tantieme-Cap	200 % der Zielerreichung  200 % Auszahlung des Zielwertes
		Leistungskriterien	Finanzielle geschäftsjahresbezogene Unternehmensziele (z. B. Ergebnisziel (EBITDA) 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 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 Billigung des Konzernabschlusses 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 I (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

## Vergütungssystem im Überblick

Vergütungskomponente	Zweck	Vertragliche Gestaltung	
Erfolgsabhängige Komponenten		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 Billigung 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 Bemessungsperiode wird für die Dauer eines Jahres seit Ende des Bemessungszeitraums gehalten und nach Ablauf der Jahresfrist in Abhängigkeit vom Aktienkurs ausgezahlt
		Maximale Zielerreichung	200,0 %
		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> <p>Andere strategisch relevante KPI des jeweiligen Vorstandsressorts können zusätzlich oder statt der vorgenannten Schlüssel-Kennzahlen vorgesehen werden, aber insgesamt mindestens vier Leistungskriterien</p>
		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 II-Zielbetrags erfolgen
Auszahlung	Auszahlung in Geld mit der nächstmöglichen Gehaltsabrechnung nach Billigung des Konzernjahresabschlusses der Gesellschaft, der auf das Ende der Haltefrist folgt		

## Vergütungssystem im Überblick

Vergütungskomponente	Zweck	Vertragliche Gestaltung
Sonstige Vergütungsregelungen	Maximalvergütung	Auszahlungen in unangemessener Höhe werden vermieden
	Malus und Clawback	Compliance Bereinigung fehlerhafter Grundlagen
	Vertragsbeendigung	Begrenzung unangemessen hoher Abfindungen bei (vorzeitiger) Vertragsbeendigung
		Der maximal mögliche Vergütungsbetrag 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
		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
		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 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

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

In dieser Vergütungsstruktur übersteigt die Zielhöhe der langfristigen variablen Vergütung 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, für ganzjährig

wirkende Vorstandsmitglieder 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 etwa 24 % der Zieldirektvergütung (das heißt ohne Berücksichtigung von Nebenleistungen und Leistungen zur betrieblichen Altersversorgung), während die langfristige variable Vergütung (Performance Share Plan) zwischen etwa 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<sup>4</sup>) beträgt damit in Jahren ohne Mehrjahres-Sonderbonus etwa zwischen 55 % und 62 %, wobei die erfolgsabhängigen variablen Vergütungskomponenten mit dem Wert bei 100 % Zielerreichung angesetzt werden,

<sup>4</sup> Auf Grundlage einer IAS 19 Bewertung

während die variablen Vergütungsbestandteile circa zwischen 38 % und 45 % 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 (das heißt 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 (das heißt 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 (das heißt ohne Berücksichtigung von Nebenleistungen und Leistungen zur betrieblichen Altersversorgung) beiträgt, wobei in diesem Fall, das heißt unter Berücksichtigung des Mehrjahres-Sonderbonus auf Basis eines Performance Share Plan II, die langfristige variable Vergütung die kurzfristige variable Vergütung in den Zielbeträgen (das heißt bei 100 % Zielerreichung) noch deutlicher übersteigt.

Der Anteil der festen Vergütungsbestandteile an der Gesamtzielvergütung für ein Jahr (das heißt 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.

Geringfügige Verschiebungen um wenige Prozentpunkte können sich aufgrund schwankender Bewertungen des Altersversorgungsaufwands und der Nebenleistungen (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) und des Altersversorgungsaufwands ergeben.



## 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, stellvertretender Vorsitzender, ordentliches Mitglied), dem Verantwortungsbereich, der Erfahrung und der Position des jeweiligen Vorstandsmitglieds.

Die Grundvergütungen für das Jahr 2025 stellen sich wie folgt dar:

### Grundvergütung

in Euro	2025	2024
Siewert (Vorstandsvorsitzender seit 1. Juli 2025)	159.999,96	—
Deiningner (Vorstandsvorsitzender seit 1. Juni 2019 bis 19. Mai 2025)	320.000,00	320.000,00
Henn (ordentliches Vorstandsmitglied seit 1. Juni 2019)	249.999,96	231.249,96
Dr. Martius (ordentliches Vorstandsmitglied seit 1. Juni 2019)	249.999,96	231.249,96
Nospers (ordentliches Vorstandsmitglied seit 1. Juni 2024)	249.999,96	145.833,31
Pleines (ordentliches Vorstandsmitglied bis 31. Mai 2024)	—	104.166,65
<b>Gesamt</b>	<b>1.229.999,84</b>	<b>1.032.499,88</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 (bis 19. Mai 2025) beruht auf einer Direktzusage aus dem Jahre 2017 mit einem festen jährlichen Versorgungsbaustein (defined contribution), welcher auf einem persönlichen Versorgungskonto gutgeschrieben wird. Der dem Versorgungskonto jährlich zugeteilte Versorgungsbaustein wird auf der Grundlage eines festgelegten fiktiven Versorgungsbeitrags und einem bei der jährlichen Zuteilung gültigen, altersentsprechenden versicherungsmathematischen Transformationsfaktor ermittelt. Aus der Summe der verdienten Versorgungsbausteine folgt das Versorgungskapital, welches dem Vorstandsmitglied bei Vollendung des 67. Lebensjahres zusteht und welches zugleich die Bemessungsgrundlage für vorzeitig zu erbringende Versorgungsleistungen bildet, namentlich aufgrund vorzeitiger Altersleistung (frühestens ab Vollendung des 62. Lebensjahres), Leistungen bei Invalidität und Leistungen an Hinterbliebene bei Tod.

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

Vorstandsmitglied Versorgungsansprüche aus einer früheren Versorgungszusage als Mitarbeiter (in Form einer beitragsorientierten Leistungszusage) zu.

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

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

	Versorgungsaufwand		Defined Benefit Obligation (DBO)	
	2025	2024	2025	2024
frühere Mitglieder des Vorstands				
Pleines	0,00	0,00	796.144,00	857.845,00
Deiningner	0,00	35.933,00	484.458,00	487.066,00
<b>Gesamt</b>	<b>0,00</b>	<b>35.933,00</b>	<b>1.280.602,00</b>	<b>1.344.911,00</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 (2025: 115.600,00 Euro, Vorjahr: 67.666,66 Euro) 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.

### 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 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 nichtfinanzielle Ziele über einen vierjährigen Bemessungszeitraum berücksichtigt (insbesondere ESG- bzw. Nachhaltigkeitsziele). 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, 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 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 und 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 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 Markt-

entwicklungen 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 2025 anhand der finanziellen Unternehmensziele, namentlich dem Ergebnisziel (Konzern-EBITDA; Vorjahr: Konzern-EBIT) und dem Wachstumsziel (Konzern-Umsatz). Die finanziellen Unternehmensziele sowie die relevanten finanziellen Zielwerte werden jährlich mit der Billigung der Jahresplanung festgelegt. Für das Geschäftsjahr 2025 wurde das EBITDA-Ziel auf 65,0 Mio. Euro und das Umsatzziel auf 425,0 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 dem Grunde nach bestimmter Zielbetrag, dem eine Zielerreichung von 100% zugrunde liegt. 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:

Die Zielerreichung wird jeweils zum Konzernabschluss des secunet-Konzerns festgestellt. Eine etwaige Tantieme wird in dem Monat nach Billigung des Konzernabschlusses in dem auf das tantiemerelevante Geschäftsjahr folgende Geschäftsjahr für das jeweils abgelaufene Geschäftsjahr ausgezahlt.

**Gesamtzielerreichungsgrad x Tantieme-Zielbetrag = Tantieme-Auszahlungsbetrag (maximal Tantieme-Cap)**

**Kurzfristige variable Vergütung (Tantieme)  
Zielerreichung der finanziellen Leistungskriterien**

finanzielles Unternehmensziel	Gewichtung	Schwellenwert für 50% Zielerreichung	Zielwert für 100% Zielerreichung	Schwellenwert für 200% Zielerreichung	Ergebnis 2025	Zielerreichung in %
EBITDA (in Mio. Euro)	50,00 %	54,20	65,00	78,00	74,90	176,15 %
Umsatz (in Mio. Euro)	50,00 %	389,60	425,00	460,40	458,84	195,59 %

Für das Geschäftsjahr 2025 ergibt sich für die Tantieme damit die folgende Gesamtzielerreichung:

in Euro	Zielbetrag	Zielerreichung EBITDA (Gewichtung 50%)	Zielerreichung Umsatz (Gewichtung 50%)	Gesamtzielerreichung	Tantiemebetrag
Deiningner (Vorstandsvorsitzender bis 19.Mai 2025)	155.000,00	176,15 %	195,59 %	185,87 %	288.098,50
Henn (ordentliches Vorstandsmitglied seit 1. Juni 2019)	120.000,00	176,15 %	195,59 %	185,87 %	223.044,00
Dr. Martius (ordentliches Vorstandsmitglied seit 1. Juni 2019)	120.000,00	176,15 %	195,59 %	185,87 %	223.044,00
Nospers (ordentliches Vorstandsmitglied seit 1. Juni 2024)	120.000,00	176,15 %	195,59 %	185,87 %	223.044,00
Siewert (Vorstandsvorsitzender seit 1. Juli 2025)	77.500,00	176,15 %	195,59 %	185,87 %	144.049,25
<b>Gesamt</b>	<b>592.500,00</b>	<b>176,15 %</b>	<b>195,59 %</b>	<b>185,87 %</b>	<b>1.101.279,75</b>

Die Tantieme wird im Folgejahr im Anschluss an die Billigung des Konzernabschlusses ausgezahlt.

### Auszahlung der kurzfristigen variablen Vergütung für das Geschäftsjahr 2024

Die nach der Billigung des Konzernabschlusses 2024 vom 26. März 2025 ausgezahlte kurzfristige variable Vergütung für das Geschäftsjahr 2024 ist im Geschäftsjahr 2025 in die gewährte und geschuldete Vergütung nach § 162 Abs. 1 AktG einzurechnen.

Für das Geschäftsjahr 2024 wurde das Konzern-EBITDA mit 60,30 Mio. Euro (Zielerreichung 180% bei einem Ziel-EBITDA von 52,0 Mio. Euro) und der Konzern-Umsatz mit 406,40 Mio. Euro (Zielerreichung 150% bei einem Ziel-Umsatz von 390,00 Mio. Euro) festgelegt. Dies führte zu Tantiemезahlungen wie folgt:

in Euro	Zielbetrag	Zielerreichung EBITDA (Gewichtung 50%)	Zielerreichung Umsatz (Gewichtung 50%)	Gesamtzielerreichung	Tantiembetrag
<b>Gegenwärtige Mitglieder des Vorstands</b>					
Henn (ordentliches Vorstandsmitglied seit 1. Juni 2019)	111.667,00	180,0 %	150,0 %	165,1 %	184.361,67
Dr. Martius (ordentliches Vorstandsmitglied seit 1. Juni 2019)	111.667,00	180,0 %	150,0 %	165,1 %	184.361,67
Nospers (ordentliches Vorstandsmitglied seit 1. Juni 2024)	70.000,00	180,0 %	150,0 %	165,1 %	115.570,00
<b>Gesamt</b>	<b>293.334,00</b>	<b>180,0 %</b>	<b>150,0 %</b>	<b>165,1 %</b>	<b>484.293,34</b>

in Euro	Zielbetrag	Zielerreichung EBITDA (Gewichtung 50%)	Zielerreichung Umsatz (Gewichtung 50%)	Gesamtzielerreichung	Tantiembetrag
<b>Frühere Mitglieder des Vorstands</b>					
Deiningner (Vorstandsvorsitzender bis 20. Mai 2025)	155.000,00	180,0 %	150,0 %	165,1 %	255.905,00
Pleines (ordentliches Vorstandsmitglied bis zum 31. Mai 2024)	41.667,00	180,0 %	150,0 %	165,1 %	68.791,67
<b>Gesamt</b>	<b>196.667,00</b>	<b>180,0 %</b>	<b>150,0 %</b>	<b>165,1 %</b>	<b>324.696,67</b>

Die Auszahlung erfolgte im April 2025.

### Langfristige variable Vergütung (Performance Share Plan I)

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

Der Performance Share Plan I der secunet AG setzt die Empfehlungen des DCGK 2022 in Bezug auf die Gewährung aktienbasierter variabler Vergütungsbestand-

teile einschließlich der vierjährigen Verfügungssperre für langfristige Vergütungsbestandteile (DCGK 2022) um.

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 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 2025 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

PSPI Tranche 2025	Zuteilungswert (€)	Zuteilungskurs (€) (Ø Kurs der secunet Aktie)	Anzahl vorläufig zugeteilter virtueller Aktien	Anzahl maximal möglicher virtueller Aktien (150% Zielerreichung)
Marc-Julian Siewert (Vorstandsvorsitzender seit 1. Juli 2025)	82.500,00	110,70	745	1.118
Henn (ordentliches Vorstandsmitglied seit 1. Juni 2019)	130.000,00	110,70	1.174	1.761
Dr. Martius (ordentliches Vorstandsmitglied seit 1. Juni 2019)	130.000,00	110,70	1.174	1.761
Nospers (ordentliches Vorstandsmitglied seit 1. Juni 2024)	130.000,00	110,70	1.174	1.761
Deiningner (Vorstandsvorsitzender bis 19. Mai 2025)	165.000,00	110,70	1.491	2.237
<b>Gesamt</b>	<b>637.500,00</b>	<b>110,70</b>	<b>5.758</b>	<b>8.638</b>

PSPI Tranche 2024	Zuteilungswert (€)	Zuteilungskurs (€) (Ø Kurs der secunet Aktie)	Anzahl vorläufig zugeteilter virtueller Aktien	Anzahl maximal möglicher virtueller Aktien (150% Zielerreichung)
Deiningner (Vorstandsvorsitzender bis 19. Mai 2025)	165.000,00	142,69	1.156	1.734
Henn (ordentliches Vorstandsmitglied seit 1. Juni 2019)	119.583,00	142,69	838	1.257
Dr. Martius (ordentliches Vorstandsmitglied seit 1. Juni 2019)	119.583,00	142,69	838	1.257
Pleines (ordentliches Vorstandsmitglied bis zum 31. Mai 2024)	45.833,00	142,69	321	482
Nospers (ordentliches Vorstandsmitglied seit 1. Juni 2024)	75.833,00	142,69	531	797
<b>Gesamt</b>	<b>525.832,00</b>	<b>142,69</b>	<b>3.684</b>	<b>5.527</b>

PSPI Tranche 2023	Zuteilungswert (€)	Zuteilungskurs (€) (Ø Kurs der secunet Aktie)	Anzahl vorläufig zugeteilter virtueller Aktien	Anzahl maximal möglicher virtueller Aktien (150% Zielerreichung)
Deiningner (Vorstandsvorsitzender bis 19. Mai 2025)	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 bis zum 31. Mai 2024)	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>

PSPI Tranche 2022	Zuteilungswert (€)	Zuteilungskurs (€) (Ø Kurs der secunet Aktie)	Anzahl vorläufig zugeteilter virtueller Aktien	Anzahl maximal möglicher virtueller Aktien (150% Zielerreichung)
Deiningner (Vorstandsvorsitzender bis 19. Mai 2025)	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 bis zum 31. Mai 2024)	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>

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

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

jedes Erfolgsziel auf 150% begrenzt ist. Auf der Grundlage der Jahreszielerreichungsgrade wird sodann der durchschnittliche Gesamtzielerreichungsgrad für die Performance-Periode bestimmt.

Der Auszahlungsbetrag entspricht im Ergebnis dem Produkt aus der finalen Anzahl der Performance Shares und der Summe des arithmetischen Mittels der Xetra-Schlusskurse an den letzten 30 Handelstagen vor Ende der Performance-Periode (kaufmännisch gerundet auf zwei Dezimalstellen) und der während der Performance-Periode pro Aktie gezahlten Dividenden. Dabei werden die Dividenden nicht verzinst oder reinvestiert. Der Auszahlungsbetrag ist auf 200 %

des Zielbetrages begrenzt. Im Falle einer Kapitalerhöhung aus Gesellschaftsmitteln bzw. einer Kapitalherabsetzung ohne Rückzahlung von Einlagen erhöht bzw. verringert sich die Zahl der zugeteilten Performance-Aktien im gleichen Verhältnis wie der Gesamtbetrag des Grundkapitals. Im Fall sonstiger gesellschaftsrechtlicher Maßnahmen, die den Wert einer Aktie beeinflussen, passt der Aufsichtsrat die anfänglich zugeteilte Zahl an Performance Shares in der Weise an, wie dies nach billigem Ermessen erforderlich ist, um der relevanten Maßnahme Rechnung zu tragen.

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

		Geschäftsjahr			
<b>Kapitalmarkt</b>	30,0 %	n	n+1	n+2	n+3
<b>Strategieziel</b>	40,0 %	n	n+1	n+2	n+3
<b>ESG-/Nachhaltigkeit</b>	30,0 %	n	n+1	n+2	n+3
		▼	▼	▼	▼
		Jahresziel- erreichungs- grad für Jahr n	Jahresziel- erreichungs- grad für Jahr n+1	Jahresziel- erreichungs- grad für Jahr n+2	Jahresziel- erreichungs- grad für Jahr n+3
		/4 = Gesamtziel- erreichungs- grad			

Der Auszahlungsbetrag wird mit der nächstmöglichen Gehaltsabrechnung nach Billigung 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 Plan I 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 (für die Nachhaltigkeits- bzw. ESG-Ziele können jährlich neue Einzelziele definiert werden).

Die drei Leistungskriterien stellen sich in einem Überblick wie folgt dar:

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 Outputperformance am Kapitalmarkt
Strategieziel (grds 40 %)	› z.B. Anreizsetzung zum profitablen und gewinnorientierten Wirtschaften › z.B. Generieren eines langfristigen und nachhaltigen Wachstums durch Erreichen der strategischen Ziele der secunet AG
ESG/Nachhaltigkeit (grds 30 %)	› Ganzheitliche Umsetzung der für die secunet AG relevanten Nachhaltigkeitsstrategie unter Berücksichtigung von Arbeitnehmerinteressen, Compliance-Strukturen sowie Umwelt- und Sozialbelangen durch jährliche Festlegung relevanter Nachhaltigkeitsziele

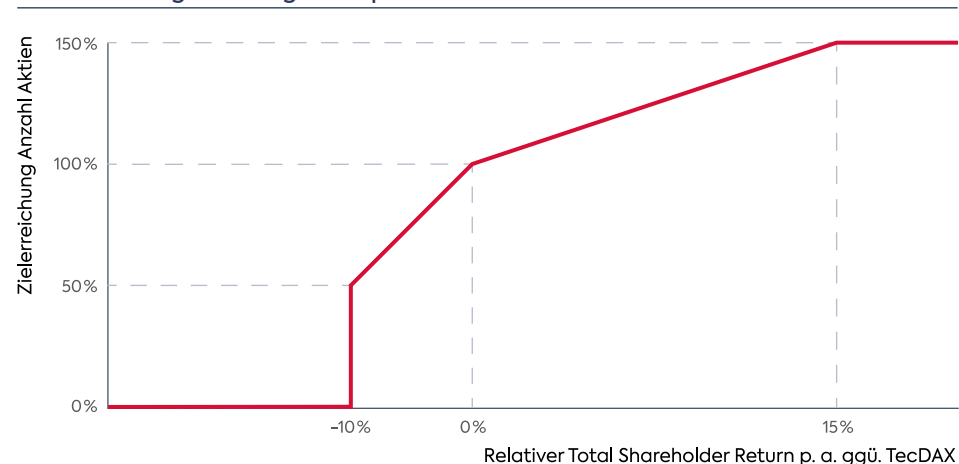
- › Das Kapitalmarktziel fließt mit einer grundsätzlichen Gewichtung von 30 % in die langfristige variable Vergütung ein und ist ein externes, auf den Kapitalmarkt ausgerichtetes Leistungskriterium. Als Kapitalmarktziel kommt insbesondere der relative Total Shareholder Return in Betracht. Dieser berücksichtigt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

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

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

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

### Zielerreichungsmessung für Kapitalmarktziel Relativer TSR



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

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

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

- › Als integraler Bestandteil der Unternehmensstrategie findet sich auch das Thema Nachhaltigkeit im Rahmen der langfristigen variablen Vergütung als Leistungskriterium mit einer Gewichtung von grundsätzlich 30 % wieder. Als Innovations- und Marktführer rund um das Thema IT-Sicherheitslösungen hat die secunet AG das Ziel, sowohl durch leistungsfähige Soft- und Hardware-Produkte bzw. Dienstleistungen als auch durch moderne Unternehmensstrukturen zur gesellschaftlichen Entwicklung und wirtschaftlichen Zukunftsfähigkeit beizutragen – insbesondere im Themenkomplex IT-Sicherheit und Bekämpfung von Cyberkriminalität. Im Fokus stehen für den Aufsichtsrat dabei vor allem die Bedürfnisse der Arbeitnehmer, eine effektive Compliance-Strategie sowie die Berücksichtigung von Umwelt- und Sozialbelangen.

- › Vor diesem Hintergrund definiert der Aufsichtsrat jährlich verschiedene, in der Regel bis zu drei, Nachhaltigkeits- bzw. ESG-Ziele. In Betracht kommen beispielsweise Diversitätsziele innerhalb der Belegschaft, Nachwuchssicherung und Attraktivität der secunet AG als Arbeitgeber, Arbeitsschutz und Gesundheit sowie Aus- und Weiterbildungsziele. Auch können etwa die Einhaltung von Umweltbelangen oder die Schaffung und Einhaltung von Compliance-Strukturen in die Leistungskategorie einfließen.

Der Fortschritt der entsprechenden Maßnahmen im Bereich der maßgeblichen jährlichen Nachhaltigkeitsziele wird im jährlichen Zyklus (insbesondere auf Basis einer Nachhaltigkeitserklärung) 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.

Die nachfolgende Darstellung zeigt die jahresbezogenen Zielerreichungsgrade der Leistungskriterien für die im Geschäftsjahr 2025 gültigen PSP-Tranchen.

PSP Tranche 2025	Leistungskriterium	Gewichtung	Schwellenwert für 50% Zielerreichung	Zielwert für 100% Zielerreichung	Schwellenwert für 150% Zielerreichung	Ergebnis 2025	Jahresbezogene Zielerreichung für 2025
Kapitalmarkt	Total Shareholder Return (TSR)	30,00 %	= -10%	0,00 %	15,00 %	63,30 %	150,00 %
Strategie	Umsatz Geschäftsfelder Business und International (in Mio.€)	40,00 %	= 50	75,00	100,00	97,10	144,21 %
ESG	Frauen innerhalb der Führungskräfte	10,00 %	13,40 %	14,40 %	15,40 %	15,47 %	150,00 %
	Net Promotor Score (NPS)	10,00 %	= -13	2	17	28	150,00 %
	Reduktion des CO2 Wertes (t/MA)	10,00 %	2.93	2.09	1.67	1.07	150,00 %
<b>Jahreszielerreichungsgrad</b>							<b>147,68 %</b>

#### Ermittlung durchschnittliche Jahreszielerreichung PSP I Tranchen

PSP Tranchen	Laufzeit	Jahreszielerreichung
PSP Tranche 2025	2025 - 2028	147,68 %
PSP Tranche 2024	2024 - 2027	86,76 %
PSP Tranche 2023	2023 - 2026	89,58 %
PSP Tranche 2022	2022 - 2025	86,60 %
<b>Durchschnittliche Zielerreichung</b>		<b>102,66 %</b>

Die vorstehend hergeleitete Gesamtzielerreichung wird mit der Anzahl der vorläufig zugeteilten virtuellen Aktien multipliziert, um die Anzahl der endgültig zugeteilten virtuellen Aktien zu berechnen. Der zugehörige 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.

PSP Tranche 2022 - Auszahlungsbetrag	Zielbetrag	Zuteilungskurs	Anzahl vorläufiger virtueller Aktien	Zielerreichungsgrad	Anzahl endgültig zugeteilter virtueller Aktien	Auszahlungskurs	Auszahlungsbetrag
<b>Gegenwärtige Mitglieder des Vorstands</b>							
Henn (ordentliches Vorstandsmitglied seit 1. Juni 2019)	105.000,00	400,98	262	102,66 %	269	194,84	52.411,96
Dr. Martius (ordentliches Vorstandsmitglied seit 1. Juni 2019)	105.000,00	400,98	262	102,66 %	269	194,84	52.411,96
<b>Frühere Mitglieder des Vorstands</b>							
Deiningner (Vorstandsvorsitzender bis zum 19. Mai 2025)	140.000,00	400,98	349	102,66 %	358	194,84	69.752,72
Pleines (ordentliches Vorstandsmitglied bis zum 31. Mai 2024)	110.000,00	400,98	274	102,66 %	281	194,84	54.750,04
<b>Gesamt</b>	<b>460.000,00</b>	<b>400,98</b>	<b>1.147</b>	<b>102,66 %</b>	<b>1.177</b>	<b>194,84</b>	<b>229.326,68</b>

Herr Siewert und Frau Nospers gehörten dem Vorstand der secunet AG im Geschäftsjahr 2022 noch nicht an, sodass sie aus der damals für den Vorstand aufgelegten Tranche keine Auszahlung erhalten.

Die Auszahlung erfolgt im April 2026.

## Mehrjahres-Sonderbonus (Performance Share Plan II)

### 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 um eine Komponente, die 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 Umsatz, EBITDA, Free Cash Flow (FCF) und Total Shareholder Return (TSR) (im Vergleich zu einem Vergleichsindex, wobei für die Kalkulation des TSR die Bestimmungen zum Performance Share Plan I entsprechend gelten). 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).

Den Vorstandsmitgliedern Deininger, Henn, Dr. Martius und Nospers wurden im Geschäftsjahr 2024 auf Grundlage des Performance Share Plan II die in der folgenden Übersicht dargestellten virtuellen Aktien (Performance Shares) vorläufig zugeteilt. Die Zuteilung für Herrn Siewert erfolgte im Zusammenhang mit seiner Vorstandsbestellung im Geschäftsjahr 2025, wobei die Bemessungsperiode dieser Tranche zum 1. Januar begann. Die Zuteilungswerte von Herrn Siewert und Frau Nospers wurden jeweils anteilig berechnet, da ihre Zugehörigkeiten zum Vorstand nicht den gesamten Betrachtungszeitraum umfassen. Der Aufsichtsrat hat darauf verzichtet, den Vorstandsmitgliedern für das Geschäftsjahr 2025 eine neue PSP II-Tranche virtueller Aktien zuzuteilen.

	Zuteilungswert (€)	Zuteilungskurs (€) (Ø Kurs der secunet Aktie)	Anzahl vorläufig zugeteilter virtueller Aktien	Anzahl maximal möglicher virtueller Aktien (200% Zielerreichung)
Siewert (Vorstandsvorsitzender seit 1. Juli 2025)	200.000,00	142,69	1.402	2.804
Deiningner (Vorstandsvorsitzender bis 19. Mai 2025) <sup>5</sup>	160.000,00	142,69	1.121	2.242
Henn (ordentliches Vorstandsmitglied seit 1. Juni 2019)	250.000,00	142,69	1.752	3.504
Dr. Martius (ordentliches Vorstandsmitglied seit 1. Juni 2019)	250.000,00	142,69	1.752	3.504
Nospers (ordentliches Vorstandsmitglied seit 1. Juni 2024)	223.958,33	142,69	1.570	3.140
<b>Gesamt</b>	<b>1.083.958,33</b>	<b>142,69</b>	<b>7.597</b>	<b>15.194</b>

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 errechnet, 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.

<sup>5</sup> Zuteilungswert und Anzahl vorläufig zugeteilter virtueller Aktien aufgrund Vertragsende nachträglich reduziert

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

		Geschäftsjahr		
<b>Sales</b>	25 %	n	n+1	n+2
<b>EBITDA</b>	25 %	n	n+1	n+2
<b>FCF</b>	25 %	n	n+1	n+2
<b>TSR</b>	25 %	n	n+1	n+2

▼	▼	▼	/3
Jahresziel- erreichungs- grad für Jahr n	Jahresziel- erreichungs- grad für Jahr n + 1	Jahresziel- erreichungs- grad für Jahr n + 2	= Gesamtziel- erreichungsgrad

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

**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 (Umsatz), (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). 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 (das heißt 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 Ausführungen unter Performance Share Plan I entsprechend mit folgender Abweichung hinsichtlich der Zielerreichungsbewertung, um dem Ausnahmeharakter 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 Prozentpunkte unterhalb der TSR-Performance des Vergleichsindex liegt, beträgt die Zielerreichung grundsätzlich 50 % (Mindestschwelle).

Liegt die TSR-Performance der secunet-Aktie 15 Prozentpunkte 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 Konzern – Free Cash Flow (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.
  - » Konzern – EBITDA als integrale Steuerungsgröße zur Bemessung der Wertsteigerung
  - » Konzern – Umsatz (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



Die nachfolgende Darstellung zeigt die Zielerreichungsgrade der Leistungskriterien, die der Aufsichtsrat 2024 für das Geschäftsjahr 2025 festgelegt hat, aus dem Performance Share Plan II:

Leistungskriterium	Gewichtung	Mindestschwelle 50%	Zielwert für 100% Zielerreichung	Maximalschwelle 200%	Ergebnis 2025	Jahresbezogene Zielerreichung für 2025
Sales	25 %	410 Mio. Euro	430 Mio. Euro	470 Mio. Euro	458,8 Mio. Euro	172,09 %
EBITDA	25 %	54 Mio. Euro	58 Mio. Euro	66 Mio. Euro	74,9Mio. Euro	200,00 %
Free Cash Flow (FCF)	25 %	30 Mio. Euro	34 Mio. Euro	42 Mio. Euro	54,3Mio. Euro	200,00 %
Total Shareholder Return (TSR)	25 %	= -10%	0	15,0 %	63,30 %	200,00 %
Jahreszielerreichungsgrad						193,02 %

## 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. Werden die Ziele hingegen weit übertroffen, 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. Abfindungszahlungen fließen nicht in die Maximalvergütung ein. Im Ergebnis beträgt die vom Aufsichtsrat festgelegte, unter diesem Vergütungssystem 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 Höchstvergütung vereinbart werden. Hiervon wurde im Rahmen der aktuellen Vorstandsdiensverträge kein Gebrauch gemacht.

### Einhaltung der Maximalvergütung der Vorstandsmitglieder

Die Einhaltung der Maximalvergütung der Vorstandsmitglieder ist somit in zwei Schritten zu prüfen.

Im ersten Schritt ist die Einhaltung der im jeweils gültigen Vergütungssystem festgelegten Maximalgrenze für die variable Vergütung zu überprüfen.

Sowohl das derzeit gültige, sowie das vom 1. Januar 2021 bis zum 31. Dezember 2023 gültige Vorstandsvergütungssystem sahen eine Begrenzung der Auszahlung der variablen Vergütungsbestandteile auf 200% vor. Die folgende Tabelle zeigt die Einhaltung der Maximalbeträge für die in 2025 getätigten Auszahlungen für variable Vergütungsbestandteile.

	kurzfristige Variable Vergütung für das Geschäftsjahr 2024		
	Zielvergütung	Max.	Auszahlung
<b>gegenwärtige Mitglieder des Vorstands</b>			
Henn (ordentliches Vorstandsmitglied seit 1. Juni 2019)	111.667,00	223.334,00	184.361,67 €
Dr. Martius (ordentliches Vorstandsmitglied seit 1. Juni 2019)	111.667,00	223.334,00	184.361,67 €
Nospers (ordentliches Vorstandsmitglied seit 1. Juni 2024)	70.000,00	140.000,00	115.570,00
<b>frühere Mitglieder des Vorstands</b>			
Deiningер (Vorstandsvorsitzender bis 19. Mai 2025)	155.000,00	310.000,00	255.905,00
Pleines (ordentliches Vorstandsmitglied bis 31. Mai 2024)	41.667,00	83.334,00	68.791,67

In einem zweiten Schritt ist die Einhaltung des Gesamtcap zu prüfen.

**gegenwärtige Mitglieder des Vorstands**

	Siewert (Vorstands- vorsitzender seit 1. Juli 2025)	Henn (ordentliches Vorstandsmitglie d seit 1. Juni 2019)	Dr. Martius (ordentliches Vorstands- mitglied seit 1. Juni 2019)	Nospers (ordentliches Vorstands- mitglied seit 1. Juni 2024)
<b>Maximalvergütung 2025</b>				
Grundvergütung	159.999,96	249.999,96	249.999,96	249.999,96
Nebenleistungen	12.689,28	27.743,16	29.988,00	31.669,92
kurzfristige variable Vergütung	0,00	184.361,67	184.361,67	115.570,00
langfristige variable Vergütung - PSPi	0,00	53.251,20	53.251,20	0,00
Versorgungsbezüge	25.600,00	30.000,00	30.000,00	30.000,00
<b>Summe</b>	<b>198.289,24</b>	<b>545.355,99</b>	<b>547.600,83</b>	<b>427.239,88</b>
<b>Maximalvergütung</b>	<b>1.650.000,00</b>	<b>1.250.000,00</b>	<b>1.250.000,00</b>	<b>1.250.000,00</b>

**frühere Mitglieder des Vorstands**

	Deiningер (Vorstandsvorsitzender bis 19. Mai 2025 )	Pleines (ordentliches Vorstandsmitglied bis zum 31. Mai 2024)
<b>Maximalvergütung 2025</b>		
Grundvergütung	320.000,00	0,00
Nebenleistungen	34.476,87	0,00
kurzfristige variable Vergütung	255.905,00	68.791,67
langfristige variable Vergütung - PSPi	70.960,32	55.728,00
Versorgungsbezüge	0,00	0,00
<b>Summe</b>	<b>681.342,19</b>	<b>124.519,67</b>
<b>Maximalvergütung</b>	<b>1.650.000,00</b>	<b>760.000,00</b>

Die Ermittlung der konkreten Gesamtvergütung (und damit die Einhaltung der Höchstvergütung) für das Geschäftsjahr 2025 kann erst im Jahr 2029 überprüft bzw. sichergestellt werden, da erst dann die letzte Vergütungskomponente für das Geschäftsjahr 2025 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 23. Mai 2024 gebilligte Vergütungssystem räumt dem Aufsichtsrat die Möglichkeit ein, bei Vorliegen der vertraglichen Voraussetzungen 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 des Aktiengesetzes, 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 (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. 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.

Für das Geschäftsjahr 2025 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.

Im Geschäftsjahr 2025 hat keine Anrechnung von Bezügen stattgefunden.

### 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 4 Satz 1 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.

Für gewisse Ausscheidungssituationen (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 (das heißt 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 beziehungsweise Haltefrist wird der Gesamt-Zielerreichungsgrad für die jeweilige Plantranche unverändert (zeitanteilig) nach dem regulären Ende der Performance-Periode ermittelt. Die so ermittelte finale Anzahl der Performance Shares wird anschließend beziehungsweise 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.

#### **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 Ausscheidungssituationen (sogenannte Bad-Leaver-Fälle) verfallen Performance Shares für noch nicht abgelaufene Performance-Perioden ersatzlos ohne Entschädigungsanspruch.

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 Vorstandsdienstverhältnis 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 der 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.

### 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 (gegebenenfalls 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.

## Individuelle Vergütung der Mitglieder des Vorstands im Geschäftsjahr 2025 (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 2025 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 2025 ausgezahlten einjährigen variablen Vergütungen für 2024, sowie die mehrjährige PSPI-Tranche 2021, deren Bemessungsperiode mit Ende des Geschäftsjahres 2024 abgelaufen ist.. Laufende Aufwendungen für Altersversorgungszusagen bleiben bei der Betrachtung definitionsgemäß außer Ansatz.

Siewert

Vorstandsvorsitzender seit 1. Juli 2025

	2025		2024	
	in €	in %	in €	in %
<b>Erfolgsunabhängige Vergütung</b>				
Grundvergütung	159.999,96	80,69 %	—	— %
Nebenleistungen	12.689,28	6,40 %	—	— %
Versorgungsentgelt	25.600,00	12,91 %	—	— %
<b>Summe</b>	<b>198.289,24</b>	<b>100,00 %</b>		
<b>Erfolgsabhängige Vergütung</b>				
Einjährige Variable Vergütung				
Geschäftsjahr 2023	—	— %	—	— %
Geschäftsjahr 2024	—	— %	—	— %
Mehrjährige Variable Vergütung				
LTI Tranche 2021	—	— %	—	— %
<b>Summe</b>	<b>—</b>	<b>— %</b>	<b>—</b>	<b>— %</b>
<b>Gesamtvergütung</b>	<b>198.289,24</b>	<b>100,00 %</b>	<b>—</b>	<b>— %</b>

Henn

ordentliches Vorstandsmitglied seit 1. Juni 2019

	2025		2024	
	in €	in %	in €	in %
<b>Erfolgsunabhängige Vergütung</b>				
Grundvergütung	249.999,96	45,80 %	231.249,96	61,86 %
Nebenleistungen	27.743,16	5,10 %	26.179,23	7,00 %
Versorgungsentgelt	30.000,00	5,50 %	22.583,33	6,04 %
<b>Summe</b>	<b>307.743,12</b>	<b>56,40 %</b>	<b>280.012,52</b>	<b>74,91 %</b>
<b>Erfolgsabhängige Vergütung</b>				
Einjährige Variable Vergütung				
Geschäftsjahr 2023	-	-%	93.808,00	25,09 %
Geschäftsjahr 2024	184.361,67	33,81 %	-	-%
Mehrjährige Variable Vergütung				
PSPI Tranche 2021	53.251,20	9,76 %	—	— %
<b>Summe</b>	<b>237.612,87</b>	<b>43,57 %</b>	<b>93.808,00</b>	<b>25,09 %</b>
<b>Gesamtvergütung</b>	<b>545.355,99</b>	<b>100,00 %</b>	<b>373.820,52</b>	<b>100,00 %</b>

**Dr. Martius**

ordentliches Vorstandsmitglied seit 1. Juni 2019

	2025		2024	
	in €	in %	in €	in %
<b>Erfolgsunabhängige Vergütung</b>				
Grundvergütung	249.999,96	45,70 %	231.249,96	61,43 %
Nebenleistungen	29.988,00	5,50 %	28.805,13	7,65 %
Versorgungsentgelt	30.000,00	5,48 %	22.583,33	6,00 %
<b>Summe</b>	<b>309.987,96</b>	<b>56,68 %</b>	<b>282.638,42</b>	<b>75,08 %</b>
<b>Erfolgsabhängige Vergütung</b>				
Einjährige Variable Vergütung				
Geschäftsjahr 2023	-	-%	93.808,00	24,92 %
Geschäftsjahr 2024	184.361,67	33,67 %	—	— %
Mehrjährige Variable Vergütung				
PSPI Tranche 2021	53.251,20	9,72 %	—	— %
<b>Summe</b>	<b>237.612,87</b>	<b>43,39 %</b>	<b>93.808,00</b>	<b>24,92 %</b>
<b>Gesamtvergütung</b>	<b>547.600,83</b>	<b>100,00 %</b>	<b>376.446,42</b>	<b>100,00 %</b>

**Nospers**

ordentliches Vorstandsmitglied seit 1. Juni 2024

	2025		2024	
	in €	in %	in €	in %
<b>Erfolgsunabhängige Vergütung</b>				
Grundvergütung	249.999,96	58,50 %	145.833,31	78,50 %
Nebenleistungen	31.669,92	7,40 %	17.382,87	9,40 %
Versorgungsentgelt	30.000,00	7,02 %	22.500,00	12,12 %
<b>Summe</b>	<b>311.669,88</b>	<b>72,92 %</b>	<b>185.716,18</b>	<b>100,00 %</b>
<b>Erfolgsabhängige Vergütung</b>				
Einjährige Variable Vergütung				
Geschäftsjahr 2023	-	-%	-	-%
Geschäftsjahr 2024	115.570,00	27,05 %	-	-%
Mehrjährige Variable Vergütung				
PSPI Tranche 2021	—	— %	—	— %
<b>Summe</b>	<b>115.570,00</b>	<b>27,05 %</b>	<b>—</b>	<b>— %</b>
<b>Gesamtvergütung</b>	<b>427.239,88</b>	<b>100,00 %</b>	<b>185.716,00</b>	<b>100,00 %</b>

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

Deinger Vorstandsvorsitzender bis 20. Mai 2025				
	2025		2024	
	in €	in %	in €	in %
<b>Erfolgsunabhängige Vergütung</b>				
Grundvergütung	320.000,00	46,97 %	319.999,92	66,45 %
Nebenleistungen	34.476,87	5,06 %	39.600,00	8,22 %
Versorgungsentgelt	—	— %	—	— %
<b>Summe</b>	<b>354.476,87</b>	<b>52,03 %</b>	<b>359.599,92</b>	<b>74,68 %</b>
<b>Erfolgsabhängige Vergütung</b>				
Einjährige Variable Vergütung				
Geschäftsjahr 2023	—	— %	121.951,00	25,32 %
Geschäftsjahr 2024	255.905,00	37,56 %	—	— %
Mehrjährige Variable Vergütung				
PSPI Tranche 2021	70.960,32	10,41 %	—	— %
<b>Summe</b>	<b>326.865,32</b>	<b>47,97 %</b>	<b>121.951,00</b>	<b>25,32 %</b>
<b>Gesamtvergütung</b>	<b>681.342,19</b>	<b>100,00 %</b>	<b>481.550,92</b>	<b>100,00 %</b>

Pleines ordentliches Vorstandsmitglied bis zum 31. Mai 2024				
	2025		2024	
	in €	in %	in €	in %
<b>Erfolgsunabhängige Vergütung</b>				
Grundvergütung	—	— %	104.166,65	49,92 %
Nebenleistungen	—	— %	10.685,85	5,12 %
Versorgungsentgelt	—	— %	—	— %
<b>Summe</b>	<b>—</b>	<b>— %</b>	<b>114.852,50</b>	<b>55,04 %</b>
<b>Erfolgsabhängige Vergütung</b>				
Einjährige Variable Vergütung				
Geschäftsjahr 2023	—	— %	93.808,00	44,96 %
Geschäftsjahr 2024	68.791,67	55,25 %	—	— %
Mehrjährige Variable Vergütung				
PSPI Tranche 2021	55.728,00	44,75 %	—	— %
<b>Summe</b>	<b>124.519,67</b>	<b>100,00 %</b>	<b>93.808,00</b>	<b>44,96 %</b>
<b>Gesamtvergütung</b>	<b>124.519,67</b>	<b>100,00 %</b>	<b>208.660,50</b>	<b>100,00 %</b>
Dr. Baumgart <sup>6</sup>				
	2025		2024	
	in €	in %	in €	in %
<b>Sonstiges</b>				
Bezug Altersversorgung	50.617,71	81,41 %	50.617,71	73,10 %
Honorare für Beratungsleistungen	11.558,33	18,59 %	18.611,31	26,90 %
<b>Summe</b>	<b>62.176,04</b>	<b>100,00 %</b>	<b>69.229,02</b>	<b>100,00 %</b>

<sup>6</sup> Mitglied des Vorstands vom 31. Mai 1999 - 31. Januar 2001; Vorstandsvorsitzender vom 1. Februar 2001 - 31. Mai 2019

## Bezüge des Aufsichtsrats im Geschäftsjahr 2025

### Allgemeines

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

In der Hauptversammlung vom 23. Mai 2024 wurde ein Beschluss über die Änderung der Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats und eine entsprechende Satzungsänderung gefasst. Die Zustimmungquote betrug 99,99 %. Die Vergütung gilt erstmals für das am 1. Januar 2024 beginnende Geschäftsjahr und auch folglich im Geschäftsjahr 2025. § 17 der Satzung in der Fassung des Hauptversammlungsbeschlusses vom 12. Mai 2021 war letztmalig auf das am 31. Dezember 2023 endende Geschäftsjahr anzuwenden.

### 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 25.000 Euro. Der Aufsichtsratsvorsitzende erhält das Doppelte (50.000 Euro), der stellvertretende Aufsichtsratsvorsitzende erhält das 1,5-fache (37.500 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 7.500 Euro pro Ausschuss. Der Vorsitzende des Prüfungsausschusses erhält eine zusätzliche jährliche Vergütung in Höhe von 15.000 Euro. Der Vorsitzende des oder der weiteren Ausschüsse erhält eine zusätzliche jährliche Vergütung in Höhe von 10.000 Euro.

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 2025 nach § 162 AktG dar. Die Auszahlung im Geschäftsjahr erfolgt jeweils für die Vergütung des Vorjahres. Die ausgezahlte Vergütung verteilt sich wie in der folgenden Tabelle dargestellt auf die Vergütung für die Aufsichtsratsstätigkeit sowie die Vergütung für Ausschusstätigkeit. Sitzungsgelder wurden für beide Jahre nicht gezahlt.

	2025					
	Vergütung für die Aufsichtsratsstätigkeit		Vergütung für Ausschusstätigkeit		Gesamtvergütung für die Aufsichtsratsstätigkeit	
	in €	in %	in €	in %	in €	in %
Dr. Wintergerst (Vorsitzender)	50.000,00	83,33 %	10.000,00	16,67 %	60.000,00	100 %
Thyen (stellv. Vorsitzender)*	22.745,90	83,33 %	4.549,18	16,67 %	27.295,08	100 %
Dr. Zattler (Aufsichtsratsmitglied)	30.000,00	74,00 %	10.541,10	26,00 %	40.541,10	100 %
Dr. Legge (Aufsichtsratsmitglied)**	9.836,07	62,50 %	5.901,64	37,50 %	15.737,71	100 %
Marx (Aufsichtsratsmitglied)***	25.000,00	76,92 %	7.500,00	23,08 %	32.500,00	100 %
Rustemeyer (Aufsichtsratsmitglied)***	25.000,00	76,92 %	7.500,00	23,08 %	32.500,00	100 %
Prof. Schäfer (Aufsichtsratsmitglied)	25.000,00	76,92 %	7.500,00	23,08 %	32.500,00	100 %
<b>Gesamt</b>	<b>187.581,97</b>	<b>77,81 %</b>	<b>53.491,92</b>	<b>22,19 %</b>	<b>241.073,89</b>	<b>100 %</b>

	2024					
	Vergütung für die Aufsichtsratsstätigkeit		Vergütung für Ausschusstätigkeit		Gesamtvergütung für die Aufsichtsratsstätigkeit	
	in €	in %	in €	in %	in €	in %
Dr. Wintergerst (Vorsitzender)	30.000,00	85,70 %	5.000,00	14,30 %	35.000,00	100,0 %
Dr. Zattler (stellv. Vorsitzender)	22.500,00	81,80 %	5.000,00	18,20 %	27.500,00	100 %
Dr. Legge (Aufsichtsratsmitglied)	15.000,00	75,00 %	5.000,00	25,00 %	20.000,00	100 %
Marx (Aufsichtsratsmitglied)***	15.000,00	75,00 %	5.000,00	25,00 %	20.000,00	100 %
Rustemeyer (Aufsichtsratsmitglied)**	15.000,00	75,00 %	5.000,00	25,00 %	20.000,00	100 %
Prof. Schäfer (Aufsichtsratsmitglied)	15.000,00	75,00 %	5.000,00	25,00 %	20.000,00	100 %
<b>Gesamt</b>	<b>112.500,00</b>	<b>78,90 %</b>	<b>30.000,00</b>	<b>21,10 %</b>	<b>142.500,00</b>	<b>100 %</b>

\* Mitglied des Aufsichtsrat seit 23. Mai 2024

\*\* Herr Dr. Legge ist am 23. Mai 2024 aus dem Aufsichtsrat ausgeschieden. Hier wird noch die in 2025 erhaltene Vergütung für das Geschäftsjahr 2024 ausgewiesen.

\*\*\* ab 15. Mai 2019 Mitglied des Aufsichtsrat, Arbeitnehmervertreter/-in

Im Geschäftsjahr 2025 wurden nachgewiesene Auslagen in Höhe von 4.171,02 Euro (Vorjahr: 1.576,82 Euro) erstattet.

Abgesehen von den Arbeitsleistungen, die die Arbeitnehmervertreter im Rahmen ihrer Anstellungsverträge erbracht haben, haben die Mitglieder des Aufsichtsrats im Geschäftsjahr 2025 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 Vollzeit-äquivalentbasis.

Für den Vergleich mit der Entwicklung der durchschnittlichen Vergütung der Arbeitnehmer wird auf die durchschnittliche Vergütung der festangestellten,

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

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

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

	Gewährte und geschuldete Vergütung 2025	Gewährte und geschuldete Vergütung 2024	Veränderung 2025 ggü. 2024		Veränderung 2024 ggü. 2023		Veränderung 2023 ggü. 2022		Veränderung 2022 ggü. 2021		Veränderung 2021 ggü. 2020	
	in Tsd. €	in Tsd. €	in Tsd. €	in %	in Tsd. €	in %	in Tsd. €	in %	in Tsd. €	in %	in Tsd. €	in %
<b>Gegenwärtige Mitglieder des Vorstands</b>												
Siewert	198,29	-	198,29	100,0 %	-	-	-	-	-	-	-	-
Henn	545,36	373,80	171,56	45,90 %	19,60	5,53 %	-88,10	-20,00 %	-100,40	-19,00 %	145,80	37,00 %
Dr. Martius	547,60	376,40	171,20	45,48 %	19,80	5,55 %	-91,70	-20,00 %	-100,60	-18,00 %	126,20	30,00 %
Nospers	427,24	185,72	241,52	130,05 %	-	-	-	-	-	-	-	-
<b>Frühere Mitglieder des Vorstands</b>												
Dr. Baumgart	62,20	69,20	-7,02	-10,15 %	6,20	9,80 %	-12,70	-17,00 %	-9,10	-11,00 %	-84,80	-50,00 %
Pleines	124,52	208,70	-84,18	-40,34 %	-179,10	-46,18 %	-86,30	-18,00 %	-136,00	-22,00 %	37,60	7,00 %
Deiningner	681,34	481,60	199,74	41,47 %	38,70	8,74 %	-112,70	-20,00 %	-94,10	-14,00 %	52,70	9,00 %
<b>Arbeitnehmer</b>												
Ø Gehalt Arbeitnehmer	84,4	81,3	3,1	3,75 %	7,0	9,42 %	-2,9	-3,76 %	1,5	2,00 %	4,00	6,00 %
<b>Ertragsentwicklung</b>												
Konzernergebnis (Mio. €)	33,34	27,90	5,44	19,50 %	-1,10	-3,80 %	-2,30	-7,00 %	-11,60	-27,00 %	7,90	23,00 %
Jahresüberschuss secunet AG (Mio. €)	24,10	35,30	-11,20	-31,73 %	4,80	15,74 %	-6,40	-17,34 %	-6,60	-15,00 %	10,70	33,00 %

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

	Gewährte und geschuldete Vergütung 2025	Gewährte und geschuldete Vergütung 2024	Veränderung 2025 ggü. 2024		Veränderung 2024 ggü. 2023		Veränderung 2023 ggü. 2022		Veränderung 2022 ggü. 2021		Veränderung 2021 ggü. 2020	
	in Tsd. €	in Tsd. €	in Tsd. €	in %	in Tsd. €	in %	in Tsd. €	in %	in Tsd. €	in %	in Tsd. €	in %
<b>Gegenwärtige Mitglieder des Aufsichtsrats</b>												
Dr. Wintergerst	60,00	35,00	25,00	71,43 %	0,00	— %	4,60	15,13 %	6,40	27,00 %	2,90	14,00 %
Dr. Zattler	40,54	27,50	13,04	47,42 %	0,00	— %	4,80	21,15 %	6,70	42,00 %	1,50	10,00 %
Marx	32,50	20,00	12,50	62,50 %	0,00	— %	3,60	21,95 %	4,40	37,00 %	4,40	58,00 %
Rustemeyer	32,50	20,00	12,50	62,50 %	0,00	— %	3,60	21,95 %	4,40	37,00 %	4,40	58,00 %
Prof. Schäfer	32,50	20,00	12,50	62,50 %	0,00	— %	3,60	21,95 %	4,40	37,00 %	1,50	14,00 %
Thyen	27,30	-	27,30	100 %	-	-	-	-	-	-	-	-
<b>Frühere Mitglieder des Aufsichtsrats</b>												
Dr. Legge	15,74	20,00	-4,26	-21,31 %	-4,30	-21,50 %	3,60	21,95 %	4,40	37,00 %	1,50	14,00 %
<b>Arbeitnehmer</b>												
Ø Gehalt Arbeitnehmer	84,4	81,3	3,1	4,00 %	7,0	9,42 %	-2,9	-4,00 %	1,5	2,00 %	4,0	6,00 %
<b>Ertragsentwicklung</b>												
Konzernergebnis (Mio. €)	33,34	27,90	5,44	19,50 %	-1,10	-3,80 %	-2,30	-7,00 %	-11,60	-27,00 %	7,90	23,00 %
Jahresüberschuss secunet AG (Mio. €)	24,10	35,30	-11,20	-31,73 %	4,80	15,74 %	-6,40	-17,00 %	-6,60	-15,00 %	10,70	33,00 %

# Vermerk des unabhängigen Wirtschaftsprüfers über die Prüfung des Vergütungsberichts nach § 162 Abs. 3 AktG

An die secunet Security Networks Aktiengesellschaft, Essen

## Vermerk über die Prüfung des Vergütungsberichts

Wir haben den beigefügten, zur Erfüllung des § 162 AktG aufgestellten Vergütungsbericht der secunet Security Networks Aktiengesellschaft, Essen, für das Geschäftsjahr vom 1. Januar 2025 bis zum 31. Dezember 2025 einschließlich der dazugehörigen Angaben geprüft.

## Verantwortung der gesetzlichen Vertreter und des Aufsichtsrats

Die gesetzlichen Vertreter und der Aufsichtsrat der secunet Security Networks Aktiengesellschaft, 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 2025 bis zum 31. Dezember 2025 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 Aktiengesellschaft, 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. Januar 2025 sowie der vom IDW herausgegebenen „Allgemeinen Auftragsbedingungen für Wirtschaftsprüferinnen, Wirtschaftsprüfer und Wirtschaftsprüfungsgesellschaften“ vom 1. Januar 2024 ([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, den 27. März 2026

BDO AG  
Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

Fritz  
Wirtschaftsprüfer

Dr. Falk  
Wirtschaftsprüfer



# Service

## Standorte

### Hauptsitz Essen

secunet Security Networks AG  
Kurfürstenstraße 58  
45138 Essen

Tel: +49 201 5454-0  
Fax: +49 201 5454-1000

### Berlin

secunet Security Networks AG  
Alt-Moabit 96  
10559 Berlin

### Berlin

SysEleven GmbH  
Boxhagener Straße 80  
10245 Berlin

### Bonn

secunet Security Networks AG  
Dreizehnmorgenweg 6  
53175 Bonn

### Dresden

secunet Security Networks AG  
Ammonstraße 74  
01067 Dresden

### Frankfurt

secunet Security Networks AG  
Mergenthalerallee 77  
65760 Eschborn

### Hamburg

secunet Security Networks AG  
Osterbekstraße 90 b  
22083 Hamburg

### Hannover

stashcat GmbH  
Schiffgraben 47  
30175 Hannover

### Ilmenau

secunet Security Networks AG  
Werner-von-Siemens-Straße 6  
98693 Ilmenau

### München

secunet Security Networks AG  
Konrad-Zuse-Platz 2-12  
81829 München

### Paderborn

secunet Security Networks AG  
Hauptstraße 35  
33178 Borcheln

### Siegen

secunet Security Networks AG  
Weidenauer Straße 223-225  
57076 Siegen

### Stuttgart

secunet Security Networks AG  
Neue Brücke 3  
70173 Stuttgart

### Training Center Dresden

secunet Security Networks AG  
Ammonstraße 74  
01067 Dresden

## Finanzkalender

30. März 2026

**Geschäftsbericht 2025**

05. Mai 2026

**Konzernquartalsmitteilung zum  
31. März 2026**

08. Juni 2026

**Hauptversammlung 2026**

13. August 2026

**Halbjahresfinanzbericht 2026**

12. November 2026

**Konzernquartalsmitteilung zum  
30. September 2026**

## Impressum

### Herausgeber

secunet Security Networks AG  
Kurfürstenstraße 58  
45138 Essen

Telefon: +49 201 54 54-0

E-Mail: [info@secunet.com](mailto:info@secunet.com)

[www.secunet.com](http://www.secunet.com)

### Investor Relations

Telefon: +49 201 54 54-3426

E-Mail: [investor.relations@secunet.com](mailto:investor.relations@secunet.com)

### Presse

Telefon: +49 201 54 54-1234

E-Mail: [presse@secunet.com](mailto:presse@secunet.com)

### Konzept, Design und Satz

IR-ONE AG & Co. KG, Hamburg

[www.ir-one.de](http://www.ir-one.de)

### Text

secunet Security Networks AG

## Hinweise

Dieser Geschäftsbericht enthält Aussagen, die sich auf die zukünftige Entwicklung des secunet-Konzerns sowie wirtschaftliche und politische Entwicklungen beziehen. Diese Aussagen stellen Einschätzungen dar, die wir auf der Basis der uns zum jetzigen Zeitpunkt zur Verfügung stehenden Informationen getroffen haben. Sollten die zugrunde gelegten Annahmen nicht eintreffen oder weitere Risiken eintreten, können die tatsächlichen Ergebnisse von den zurzeit erwarteten Ergebnissen abweichen. Eine Gewähr können wir für diese Angaben daher nicht geben.

Aufgrund von Rundungen ist es möglich, dass sich einzelne Zahlen im vorliegenden Geschäftsbericht nicht genau zur angegebenen Summe addieren und dass dargestellte Prozentangaben nicht genau die absoluten Werte widerspiegeln, auf die sie sich beziehen. Aus Gründen der besseren Lesbarkeit verwenden wir im vorliegenden Geschäftsbericht vorwiegend die grammatisch männliche Form (zum Beispiel für "Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter" nur „Mitarbeiter“). Personenbezeichnungen gelten immer für alle Geschlechter, um die es geht: männlich, weiblich, divers.

Alle in diesem Geschäftsbericht erwähnten Marken- und Warenzeichen oder Produktnamen sind Eigentum ihrer jeweiligen Inhaber. Dies gilt insbesondere für DAX, MDAX, SDAX, TecDAX und Xetra als eingetragene Warenzeichen und Eigentum der Deutsche Börse AG.

Dieser Geschäftsbericht ist am 30. März 2026 erschienen. Er liegt in deutscher und englischer Sprache vor. Beide Fassungen stehen unter [www.secunet.com](http://www.secunet.com) zum Download zur Verfügung. Im Zweifelsfall ist die deutsche Fassung maßgeblich.



# secunet

secunet Security Networks AG  
Kurfürstenstraße 58  
45138 Essen

Tel.: + 49 201 5454 - 0  
Fax: + 49 201 5454 - 1000

E-Mail: [info@secunet.com](mailto:info@secunet.com)  
Internet: [www.secunet.com](http://www.secunet.com)

# SecurITy

Trust Seal  
[www.teletrust.de/itsmig](http://www.teletrust.de/itsmig)

made  
in  
Germany