

Vergütungs- bericht

255	Vergütung des Vorstands
275	Vergütung des Aufsichtsrats
278	Prüfungsvermerk des Wirtschaftsprüfers



Vergütungsbericht

1 Grundlagen der Darstellung

Der Vergütungsbericht ist nach den Regelungen des § 162 des Aktiengesetzes (AktG) aufgestellt. Er orientiert sich ferner an den jeweils aktuellen Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex (DCGK) und der Arbeitsgruppe Vergütungsberichterstattung des Instituts der Wirtschaftsprüfer in Deutschland e.V. (IDW).

Die Hauptversammlung vom 17. Mai 2022 hat den Vergütungsbericht 2021 unter TOP 6 mit 65,71 % der abgegebenen Stimmen gemäß § 120a Abs. 4 AktG gebilligt. Rückmeldungen und Anregungen, die Vorstand und Aufsichtsrat von Aktionären zum Vergütungsbericht erhalten und abgefragt haben, sind in die diesjährige Berichterstattung eingeflossen. Maximen der Erstellung waren Verständlichkeit, strukturelle Klarheit und Transparenz.

2 Vergütung des Vorstands

2.1 VERGÜTUNGSSYSTEM

Das Vergütungssystem für die Mitglieder des Vorstands der Software AG ist einfach, verständlich und klar ausgestaltet und darauf ausgerichtet, eine nachhaltige und langfristige Wertschöpfung, die Umsetzung der Geschäftsstrategie sowie das Wachstum der Geschäftsbereiche zu fördern. Dem wird durch unterschiedliche, an der Profitabilität, dem Unternehmenswachstum, der Unternehmenswertentwicklung sowie an ökologischer und sozialer Nachhaltigkeit ausgerichtete Ziele Rechnung getragen. Diese Ziele beinhalten insbesondere die in der Helix-Strategie der Software AG festgesetzten langfristigen Ziele. Die genutzten finanziellen und nichtfinanziellen Kenngrößen haben dabei unterschiedliche, aber überwiegend mehrjährige Laufzeiten, um den strategischen Erfolg des Unternehmens nachhaltig zu unterstützen. Besondere Aufmerksamkeit wurde bei der Ausgestaltung des Vergütungssystems auf eine möglichst hohe Kongruenz zwischen den Interessen und Erwartungen der Aktionäre und der Vorstandsvergütung gelegt.

Mit Ausnahme der nachfolgend dargestellten Änderung gilt das Vergütungssystem seit dem Geschäftsjahr 2021 und wurde von der ordentlichen Hauptversamm-

lung am 12. Mai 2021 gemäß § 120a Abs. 1 AktG mit einer Mehrheit von 94,83 % gebilligt. Zum 1. Januar 2022 haben Personalausschuss und Aufsichtsrat der Software AG nach intensiver Befassung mit dem Vergütungssystem eine Änderung vorgenommen, die die Gewichtung der Jahresziele im Rahmen der kurzfristigen variablen Vergütung (Short-Term Incentive) betrifft. Diese Änderung wurde von der ordentlichen Hauptversammlung am 17. Mai 2022 gemäß § 120a Abs. 1 AktG mit einer Mehrheit von 85,03 % gebilligt.

Das System zur Vergütung der Vorstandsmitglieder wurde in Einklang mit den gesetzlichen Vorgaben der §§ 87 und 87a AktG sowie den Empfehlungen des DCGK durch den Aufsichtsrat überprüft und Anfang 2021 beschlossen.¹ In diesem Zusammenhang hat der Aufsichtsrat einen unabhängigen externen Berater hinzugezogen. Der Personalausschuss war dafür zuständig, den Beschluss des Aufsichtsrats vorzubereiten und den Aufsichtsrat regelmäßig mit allen Informationen zu versorgen, die der Aufsichtsrat zur Überprüfung des Vergütungssystems benötigt. Eine Überprüfung des Vergütungssystems führt der Aufsichtsrat im Einklang mit den gesetzlichen Bestimmungen nach pflichtgemäßem Ermessen, spätestens aber alle vier Jahre durch.

¹ Im Geschäftsjahr 2022 wurde lediglich ein Beschluss über eine Änderung eines im Kern unveränderten Vergütungssystems gefasst.

Vergütungssystem Überblick

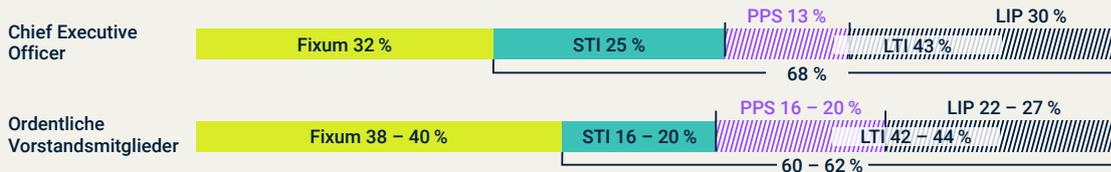
Feste Vergütungsbestandteile

Festes Jahresgehalt	Altersversorgung
	Nebenleistungen

Variable Vergütungsbestandteile

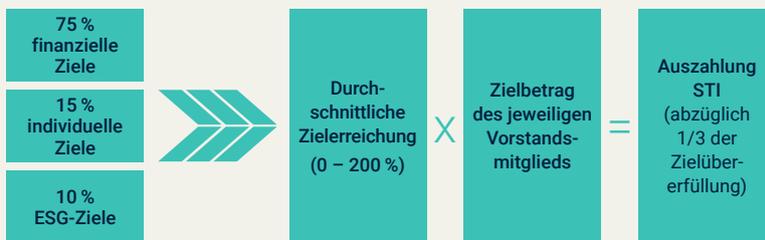
Kurzfristig	Langfristig (Long-Term Incentive, LTI)	
Short-Term Incentive (STI) Plan	Performance Phantom Share (PPS) Program	Long-Term Incentive Plan (LIP)

Prozentuale Verteilung der Vergütungsbestandteile



Variable Vergütungsbestandteile

Kurzfristig (STI – Laufzeit 1 Jahr)



Langfristig
PPS-Programm – Laufzeit 4 Jahre



LIP – Laufzeit 4 Jahre



- Clawback-Regelung** ➤ Nachträgliche Korrektur Konzernabschluss/sonstige Berechnungsgrundlagen, Pflichtverletzung im Sinne des § 93 AktG oder des Code of Conduct
- Abfindungs-Cap** ➤ Höchstens eine Ziel-Gesamtvergütung (ohne LIP, betriebliche Altersversorgung und Nebenleistungen), maximale Vergütung für Restlaufzeit
- Share Ownership Guidelines** ➤ Ein festes Netto-Jahresgehalt nach vierjähriger Aufbauphase
- Maximalvergütung** ➤ Chief Executive Officer 5.900.000 €
Ordentliche Vorstandsmitglieder 2.900.000 €

2.2 ANGABEN ZU ABWEICHUNGEN VOM VERGÜTUNGSSYSTEM DES VORSTANDS

Das aktuelle Vergütungssystem gilt für alle potenziellen Vertragsverlängerungen und neu abzuschließenden Dienstverträge mit Vorstandsmitgliedern ab dem 1. Januar 2021.¹ Demnach entsprechen die Verträge von Dr. Stefan Sigg (Chief Product Officer, CPO), dessen Vertragsverlängerung im Jahr 2021 erfolgte, sowie der im Berichtsjahr erstmalig bestellten Vorstände Joshua Husk (Chief Revenue Officer, CRO) und Dr. Benno Quade (Chief Operating Officer, COO) grundsätzlich dem aktuellen Vergütungssystem. Für Joshua Husk wurden bestimmte Abweichungen erklärt, auf die im Weiteren näher eingegangen wird.

Sanjay Brahmawar (Chief Executive Officer, CEO) erfüllt seinen laufenden Vertrag und fällt somit noch

¹ Die Gewichtung der Jahresziele im Rahmen der kurzfristigen variablen Vergütung, die nach Billigung durch die Hauptversammlung vom 17. Mai 2022 umgesetzt wurde, ist kein Vertragsbestandteil der Vorstandsdiensverträge, sodass diese Änderung unabhängig von etwaigen Vertragsabschlüssen oder -verlängerungen für alle im Geschäftsjahr amtierenden Vorstände Geltung erlangt hat.

nicht unter alle Neuerungen des aktuellen Vergütungssystems. Der Aufsichtsrat hat jedoch am 27. Oktober 2022 über dessen Vertragsverlängerung beschlossen, die mit einer Umstellung des Vertrags auf das geltende Vergütungssystem mit Wirkung zum 1. August 2023 einhergeht.

Dr. Elke Frank (Chief Human Resources Officer, CHRO) ist zum 31. Oktober 2022 und Dr. Matthias Heiden (Chief Financial Officer, CFO) zum 31. Dezember 2022 aus dem Vorstand ausgeschieden. Da beide Verträge vor dem 1. Januar 2021 abgeschlossen wurden, fielen diese noch nicht unter das aktuelle Vergütungssystem.

Die für Sanjay Brahmawar, Dr. Elke Frank und Dr. Matthias Heiden nach dem alten Vergütungssystem geltenden Vergütungselemente, die vom aktuellen Vergütungssystem abweichen, werden an den relevanten Stellen in [Abschnitt 2.4](#) separat beschrieben.

Im Zusammenhang mit der Bestellung von Joshua Husk als neues Vorstandsmitglied im Geschäftsjahr 2022 wird von folgenden Bestandteilen des von der Hauptversammlung am 17. Mai 2022 gebilligten Vergütungssystems vorübergehend abgewichen:

Bestandteil	Vergütungssystem	Abweichung bei Joshua Husk
Maximalvergütung	Die Maximalvergütung beträgt für ordentliche Vorstandsmitglieder jeweils 2.900.000 €.	Die Maximalvergütung beträgt für Joshua Husk 4.000.000 €. Die unten dargestellte Einmalzahlung (Sign-on-Bonus) kann diese Maximalvergütung im Jahr der Auszahlung um den Betrag dieses Sign-on-Bonus erhöhen.
Prozentuale Verteilung der Vergütungsbestandteile für ordentliche Vorstandsmitglieder	Der Anteil der festen Vergütung (festes Jahresgehalt, Altersversorgung und Nebenleistungen) liegt zwischen ungefähr 38 % und ungefähr 40 % der Ziel-Gesamtvergütung. Der Anteil der variablen Vergütung liegt zwischen ungefähr 60 % und ungefähr 62 % der Ziel-Gesamtvergütung. Dabei beträgt der Anteil des STI (Zielbetrag) zwischen ungefähr 16 % und ungefähr 20 % der Ziel-Gesamtvergütung und der Anteil des LTI (Zielbetrag) zwischen ungefähr 42 % und ungefähr 44 % der Ziel-Gesamtvergütung.	Der Anteil der festen Vergütung für Joshua Husk liegt bei ungefähr 35 % der Ziel-Gesamtvergütung. Der Anteil der variablen Vergütung für Joshua Husk liegt bei ungefähr 65 % der Ziel-Gesamtvergütung. Dabei beträgt der Anteil des STI (Zielbetrag) ungefähr 29 % der Ziel-Gesamtvergütung und der Anteil des LTI (Zielbetrag) ungefähr 36 % der Ziel-Gesamtvergütung.

Bestandteil	Vergütungssystem	Abweichung bei Joshua Husk
Sign-on-Bonus	Das Vergütungssystem sieht keine Sign-on-Boni vor.	Joshua Husk erhält einen Sign-on-Bonus in Höhe von 538.097 €, der im Falle eines Ausscheidens aus dem Vorstand vor Ablauf von 14 Monaten unter bestimmten Voraussetzungen an die Gesellschaft zurückzuzahlen wäre. Der einmalige Sign-on-Bonus wurde bei der Berechnung der prozentualen Verteilung außer Betracht gelassen. Dieser wird nicht auf die Maximalvergütung des Jahres, in dem er zur Auszahlung kommt, angerechnet.
Altersversorgung	Vorstände mit Wohnsitz in Deutschland erhalten zur Unterstützung der privaten Altersvorsorge eine zusätzliche jährliche Barzahlung. Diese beträgt für ordentliche Vorstandsmitglieder 150.000 €.	Joshua Husk erhält zur Unterstützung seiner privaten Altersvorsorge, trotz Wohnsitzes außerhalb Deutschlands, ebenfalls die für ordentliche Vorstandsmitglieder bestimmte Barzahlung in Höhe von 150.000 €.

Der Aufsichtsrat kann entsprechend der gesetzlichen Regelung (§ 87a Abs. 2 AktG) unter außergewöhnlichen Umständen vorübergehend von dem Vergütungssystem abweichen, wenn dies im Interesse des langfristigen Wohlergehens der Gesellschaft notwendig ist. Das Vergütungssystem nennt hierfür beispielhaft eine Unternehmens- oder Wirtschaftskrise. Außergewöhnliche Umstände liegen nach der gesetzlichen Regelung aber nicht nur in Krisenzeiten vor, sondern sind auch dann anzunehmen, wenn die Abweichung ex ante mit relevanter Wahrscheinlichkeit geeignet ist, eine nachhaltige Wertschöpfung und Rentabilität des Unternehmens zu fördern.

Da Joshua Husk ohne diese Abweichungen nicht als Vorstandsmitglied hätte gewonnen werden können und der Aufsichtsrat davon überzeugt ist, dass die Gewinnung von Joshua Husk mit hoher Wahrscheinlichkeit den langfristigen Erfolg der Gesellschaft nachhaltig positiv beeinflussen wird und dessen Ernennung zum Vorstandsmitglied im Interesse der Gesellschaft ist, wurden die dargestellten Abweichungen als notwendig erachtet.

Die vom Vergütungssystem vorgeschriebene Maximalvergütung sowie die Vergütungsstruktur (prozentuale Verteilung der Vergütungskomponenten und fehlender Sign-on-Bonus) hält einem Vergütungsvergleich für einen in den USA ansässigen CRO eines globalen Softwareunternehmens nicht stand. Insbesondere im IT-Sektor in den USA findet nicht zuletzt aufgrund der Strahlkraft der sogenannten Hyperscaler ein großer Wettbewerb um Talente statt, der mit einem Vergütungswettbewerb einhergeht. Da 50 % des Total Addressable Market der

Software AG sowie der größte Umsatzanteil in den USA liegen, ist eine starke Vertriebspräsenz in diesem wichtigen Markt für das Unternehmen jedoch von essenzieller Bedeutung. Dies unter anderem, um die Signifikanz der US-Repräsentation zu stärken, um Zeitzonendifferenzen, Sprachbarrieren und Reiserestriktionen zu vermeiden, um bestehende Netzwerke in den USA besser nutzen zu können und um die Marktkenntnisse und -erfahrungen in den USA weiter ausbauen zu können. Nach einer Phase, in der der CRO nicht auf Vorstandsebene angesiedelt war, zeigt sich, dass es wichtig ist, die hohe Bedeutung der Kundenorientierung und Expertise auch im Vorstandsgremium entsprechend widerzuspiegeln. Mithin sind die Etablierung eines Vertriebsvorstands in den USA für das langfristige Wohlergehen der Gesellschaft und damit einhergehend die vorübergehenden Abweichungen vom Vergütungssystem notwendig. Dieser Wechsel musste zeitnah erfolgen, um die nächste Phase der Transformation und die Etablierung langfristig orientierter Strategien weiter vorantreiben zu können.

Im Rahmen des Suchprozesses fand eine eingehende Beurteilung möglicher Kandidaten statt. Insgesamt maßgeblich war dabei, dass die Qualifikationen und Expertise der Förderung einer nachhaltigen Wertschöpfung und Rentabilität im Rahmen der Interessen des Unternehmens dienen. Der Aufsichtsrat ist der Überzeugung, dass dies auf den zum Vorstand bestellten Kandidaten Joshua Husk aufgrund seiner strategischen Fähigkeiten, der Transformationserfahrung sowie der Expertise im Bereich Infrastructure Software in besonderem Maße zutrifft.

2.3 VERGÜTUNGSHÖHE UND EINHALTUNG DER MAXIMALVERGÜTUNG

Der Aufsichtsrat bestimmt für die einzelnen Vorstandsmitglieder eine Ziel-Gesamtvergütung. Die Ziel-Gesamtvergütung setzt sich aus der Summe aller für die Gesamtvergütung maßgeblichen Vergütungsbestandteile zusammen. Für die variablen Vergütungsbestandteile sind dabei jeweils die Zielbeträge bei einer Zielerfüllung von 100 % der Budgetwerte maßgeblich. Der Aufsichtsrat überprüft für jedes Geschäftsjahr die Ziele der variablen Vergütungsbestandteile. Dabei beschließt der Aufsichtsrat auf Grundlage der Ergebnisfeststellungen der vorausgegangenen Geschäftsjahre im Rahmen der Budgetplanung für das laufende Geschäftsjahr, welche Ziele die Gesellschaft und die Vorstandsmitglieder erreichen sollen.

Die für ein Geschäftsjahr zu gewährende Gesamtvergütung (Summe aller festen und variablen Vergütungsbestandteile gemäß Abbildung auf Seite 256) der Vorstandsmitglieder – unabhängig davon, ob sie in diesem Geschäftsjahr oder zu einem späteren Zeitpunkt ausbezahlt wird – ist nach oben absolut begrenzt (Maximalvergütung). Die Maximalvergütung beträgt für den CEO 5.900.000 € und für die ordentlichen Vorstandsmitglieder jeweils 2.900.000 €.

Übersteigt die für ein Geschäftsjahr berechnete Gesamtvergütung die Maximalvergütung, wird der Auszahlungsbetrag aus dem Long-Term Incentive (LTI) so weit gekürzt, dass die Maximalvergütung eingehalten wird. Falls erforderlich, kann der Aufsichtsrat nach pflichtgemäßem Ermessen andere Vergütungskomponenten kürzen oder die Rückerstattung bereits gezahlter Vergütungsbestandteile verlangen. Unabhängig von der festgesetzten Maximalvergütung sind zudem die Auszahlungsbeträge der einzelnen variablen Vergütungsbestandteile prozentual begrenzt. Über die Einhaltung der festgelegten Maximalvergütung der Vorstandsmitglieder kann erst nach erfolgter Auszahlung aller Vergütungsbestandteile, die für ein Geschäftsjahr zugesagt wurden, abschließend berichtet werden. Das heißt für das Geschäftsjahr 2022 erst im Vergütungsbericht für das Jahr 2026.

Sanjay Brahmawar fällt erst im Zuge seiner Vertragsverlängerung ab 1. August 2023 und der damit einhergehenden Anwendung des aktuellen Vergütungssystems unter die Regelung zur Maximalvergütung. Auch

die Verträge von Dr. Matthias Heiden und Dr. Elke Frank fielen nicht unter die Regelung zur Maximalvergütung. Alle drei Verträge folgen dem alten Vergütungssystem, wonach für die variablen Vergütungskomponenten keine betragsmäßigen, sondern prozentuale Höchstgrenzen festgelegt sind, aus denen eine betragsmäßige Höchstgrenze berechnet werden kann. Eine explizit betragsmäßige Höchstgrenze für die Gesamtvergütung ist nicht festgesetzt. Ferner wurde mit Joshua Husk wie unter 2.2 dargestellt individualvertraglich eine abweichende Maximalvergütung vereinbart.

2.4 VERGÜTUNGSBESTANDTEILE

Das Vergütungssystem besteht aus festen und variablen Vergütungsbestandteilen (siehe Abbildung auf Seite 256). Die feste Vergütung setzt sich aus dem festen Jahresgehalt, der Altersversorgung und den Nebenleistungen zusammen. Die variable Vergütung setzt sich aus einer kurzfristigen (STI) und zwei langfristigen Komponenten (LTI) zusammen. Die langfristigen Komponenten bestehen aus dem PPS-Programm und dem LIP.

2.4.1 Feste Vergütungsbestandteile

2.4.1.1 Festes Jahresgehalt

Die Vorstandsmitglieder erhalten ein festes Jahresgehalt. Das feste Jahresgehalt wird in zwölf gleichen Raten ausgezahlt. Die Höhe des festen Jahresgehalts orientiert sich an den Aufgaben und der strategischen und operativen Verantwortung des einzelnen Vorstandsmitglieds.

2.4.1.2 Altersversorgung

Das Vergütungssystem sieht für Vorstände mit Wohnsitz in Deutschland zur Unterstützung der privaten Altersvorsorge eine zusätzliche jährliche Barzahlung vor. Die Zahlung beträgt für den CEO 250.000 € und für die ordentlichen Vorstandsmitglieder jeweils 150.000 €. Entsprechend der oben dargestellten vorübergehenden Abweichung erhält Joshua Husk die Barzahlung in Höhe von 150.000 € ebenfalls.

Der CEO Sanjay Brahmawar fällt erst im Rahmen der Verlängerung seines Dienstvertrags und einer damit einhergehenden Anwendung des aktuellen Vergütungssystems (ab 1. August 2023) unter die neu gestaltete

Regelung zur Altersversorgung. Nach dem alten System zur Altersversorgung, unter das auch die Verträge von Dr. Elke Frank und Dr. Matthias Heiden fielen, besteht für ihn eine Pensionsregelung, die ihm unabhängig vom Alter bei Diensteintritt ab Vollendung des 62. Lebensjahres eine lebenslange Altersrente zusagt. Die Altersrente wird jährlich in dem Umfang erhöht, in dem sich im vorangegangenen Kalenderjahr der vom Statistischen Bundesamt veröffentlichte Verbraucherpreisindex für Deutschland im Vergleich zum Vorjahr erhöht hat. Die Pensionszusage umfasst auch eine Hinterbliebenenrente in Höhe von 60 % der Altersrente. Scheidet der CEO Sanjay Brahmawar vor Erreichen des 62. Lebensjahres und vor Erreichen des 15. Dienstjahres als Vorstandsmitglied der Gesellschaft aus den Diensten der Gesellschaft aus, bleibt der Anspruch bestehen, wird jedoch gekürzt. Scheidet er vor Erreichen des 62. Lebensjahres und nach Erreichen des 15. Dienstjahres als Vorstandsmitglied der Gesellschaft aus den Diensten der Gesellschaft aus, bleibt der Anspruch in voller Höhe bestehen.

Die Veränderung des Barwerts aus Pensionszusagen (Defined Benefit Obligation, DBO) und der Barwert der Pensionszusagen zum 31. Dezember 2022 wie im Konzernabschluss nach den International Financial Reporting Standards (IFRS) für das Jahr 2022 dargestellt lauten wie folgt:

in €	Veränderung DBO im Jahr 2022	DBO zum 31.12.2022
Sanjay Brahmawar CEO	-614.852	1.401.131
Dr. Elke Frank CHRO	-490.018	446.386
Dr. Matthias Heiden CFO	-303.403	320.747

2.4.1.3 Nebenleistungen

Die Nebenleistungen bestehen aus der Bereitstellung eines angemessenen Dienstwagens zur beruflichen und privaten Nutzung (oder alternativ aus einer monatlichen Dienstwagenpauschale) und der Abdeckung durch die Gruppenunfallversicherung. Darüber hinaus sind die Vorstandsmitglieder in die Directors-and-Officers-Versicherung der Software AG einbezogen. Der Selbstbehalt liegt bei 10 % des Schadens, maximal bis zum Eineinhalbfachen der festen jährlichen Vergütung des Vorstandsmitglieds.

2.4.2 Variable Vergütungsbestandteile

2.4.2.1 Short-Term Incentive Plan

Die kurzfristige variable Vergütung der Vorstandsmitglieder orientiert sich am finanziellen und nichtfinanziellen Ergebnis des jeweiligen Geschäftsjahres. Sie ist dabei im Geschäftsjahr 2022 zu 75 % von finanziellen Unternehmenszielen, zu 15 % von individuellen finanziellen oder nichtfinanziellen Zielen der jeweiligen Vorstände und zu 10 % von Environmental, Social und Governance(ESG)-Zielen abhängig, die individuell oder für alle Vorstände gemeinsam definiert werden können. Der Short-Term Incentive ist nur bei Überschreiten bzw. Erreichen bestimmter Schwellenwerte zu zahlen. Der Auszahlungsbetrag für den Short-Term Incentive ist auf 200 % des Zielbetrags (Auszahlungs-Cap) begrenzt.

Als finanzielle Ziele dienten im Geschäftsjahr 2022 die an den Kapitalmarkt kommunizierten Ziele. Als individuelle Ziele sind mit jedem Vorstandsmitglied unterschiedliche quantitative oder qualitative Ziele aus dem jeweiligen Verantwortungsbereich des Vorstandsmitglieds vereinbart, die der mittel- bis langfristigen strategischen Unternehmensentwicklung dienen. Die individuellen Ziele können im Geschäftsbereich des jeweiligen Vorstands unter anderem das Erreichen von Umsatz- und Wachstumszielen, die Umsetzung der Unternehmensstrategie oder ein nachhaltiges Wirtschaften (zum Beispiel im Bereich Diversity, Nachfolgeplanung, Innovationsleistung) unterstützen. Die gleichen individuellen Ziele können auch für mehrere Vorstandsmitglieder definiert werden.

Unter ESG-Zielen versteht man Ziele, die sich auf Umwelt (Environment), Soziales (Gesellschaft) und verantwortungsvolle Unternehmensführung (Governance) beziehen. Der Aufsichtsrat legt für das jeweilige Geschäftsjahr die ESG-Leistungskriterien und die Methoden zur Leistungsmessung fest. Die möglichen Leistungskriterien setzen sich zum Beispiel aus ESG-Ratings, Kundenzufriedenheit, Mitarbeiterzufriedenheit und Arbeitsschutz (Gesundheit und Sicherheit) zusammen. Die Gesamtzielerreichung für die ESG-Leistung ergibt sich aus dem Durchschnitt der Zielerreichung der einzelnen ESG-Leistungskriterien.

Die Zielerreichung wird jedes Jahr vor Auszahlung des STI vom Aufsichtsrat festgelegt. Aus der jeweiligen Zielerreichung der finanziellen, individuellen und ESG-Ziele sowie der angegebenen Gewichtung der Ziele errechnet sich die durchschnittliche Zielerreichung. Bei

einer Gesamtzielerreichung von 100 % entspricht der Auszahlungsbetrag dem Zielbetrag. Bei einer Gesamtzielerreichung von 0 % wird keine Auszahlung geleistet (Schwellenwert). Bei einer Gesamtzielerreichung von 200 % oder mehr erfolgt eine Auszahlung von 200 % des Zielbetrags (Maximalwert). Zwischen dem Schwellenwert und dem Zielwert sowie zwischen dem Zielwert und dem Maximalwert wird jeweils linear interpoliert. Ein Drittel der Übererfüllung über 100 % wird nicht in bar ausbezahlt, sondern per Übertrag in PPS angelegt und erst zu einem späteren Zeitpunkt unter Berücksichtigung der zukünftigen Aktienkursentwicklung ausbezahlt.

Beginnt oder endet der Dienstvertrag in einem laufenden Geschäftsjahr, wird der Auszahlungsbetrag zeitanteilig entsprechend gekürzt.

Der Aufsichtsrat ist berechtigt, im Fall von außergewöhnlichen Ereignissen oder Entwicklungen, zum Bei-

spiel bei der Akquisition oder der Veräußerung eines Unternehmensteils, die Bedingungen des STI vorübergehend in angemessenem Rahmen sachgerecht anzupassen. Allgemeine ungünstige Marktentwicklungen erfüllen hierbei nicht den Sachverhalt außergewöhnlicher Ereignisse oder Entwicklungen. Entsprechendes gilt, wenn Änderungen der für die Gesellschaft anzuwendenden Rechnungslegungsvorschriften wesentliche Auswirkungen auf die für die Berechnung des STI maßgeblichen Parameter haben sowie für den Fall, dass ein Geschäftsjahr weniger als zwölf Monate umfasst (Rumpfgeschäftsjahr).

Die für alle Vorstände geltenden finanziellen Ziele für das Jahr 2022, deren Zielerreichung und die damit einhergehende Anwendung der Leistungskriterien waren wie folgt:

Finanzielle Unternehmensziele¹

Beschreibung Leistungskriterium	Gewichtung in %	Zielerreichung 0 %	Zielerreichung 100 %	Zielerreichung 200 %	Tatsächliche Zielerreichung in %	Tatsächliche Zielerreichung gewichtet auf 100 % gerechnet in %
Digital Business Konzern-Produkt-Bookings	25	Vorjahr +11 %	Vorjahr +22,5 %	Vorjahr +32 %	12,6	3,2
Adabas & Natural Konzern-Produkt-Bookings	5	Vorjahr -4 %	Vorjahr +4 %	Vorjahr +10 %	200,0	10,0
Konzern- Produktumsatz	25	Vorjahr +6 %	Vorjahr +10 %	Vorjahr +14 %	26,1	6,5
Konzern-Ergebnismarge (EBITA, non-IFRS)	20	20 %	21 %	22 %	123,0	24,6
Gesamt	75					44,3

Zielerreichung finanzielle Unternehmensziele je Mitglied des Vorstands

	Vergütung bei Zielerreichung 0 % in €	Vergütung bei Zielerreichung 100 % in €	Vergütung bei Zielerreichung 200 % in € ²	Vergütung tatsächlich in €
Sanjay Brahmawar	0	1.166.667	2.361.111	688.722
Dr. Elke Frank	0	319.444	648.148	188.579
Dr. Matthias Heiden	0	508.333	1.027.778	300.086
Joshua Husk	0	426.459	862.684	251.753
Dr. Benno Quade	0	91.146	183.738	53.806
Dr. Stefan Sigg	0	554.167	1.118.056	327.143

¹ Zur Definition der Kennzahlen siehe zusammengefassten Lagebericht der Software AG für das Geschäftsjahr 2022, Abschnitt [Grundlagen des Konzerns](#).

² Die in dieser und den nachfolgenden Tabellen dieses Abschnitts angegebenen Vergütungsbeträge enthalten einen finanziellen Vorteil, der entsteht, weil der in PPS gewährte Anteil einem 10%igen Abschlag auf den durchschnittlichen Aktienkurs im Februar des Folgejahres unterliegt. Zur Erläuterung des PPS-Programms siehe [Abschnitt 2.4.2.2](#).

Die für alle Vorstände geltenden ESG-Ziele für das Jahr 2022, deren Zielerreichung und die damit einhergehende Anwendung der Leistungskriterien waren wie folgt:

ESG-Ziele

Beschreibung Leistungskriterium	Gewichtung in %	Zielerreichung 0 %	Zielerreichung 100 %	Zielerreichung 200 %	Tatsächliche Zielerreichung in %	Tatsächliche Zielerreichung gewichtet auf 100 % gerechnet in %
Employee Engagement Score	5	<=3,95	4,14	4,24	170	8,5
Net Promoter Score	5	48	52	56	200	10,0
Gesamt	10					18,5

Zielerreichung ESG-Ziele je Mitglied des Vorstands

	Vergütung bei Zielerreichung 0 % in €	Vergütung bei Zielerreichung 100 % in €	Vergütung bei Zielerreichung 200 % in €	Vergütung tatsächlich in €
Sanjay Brahmawar	0	155.556	314.815	287.778
Dr. Elke Frank	0	42.593	86.420	78.796
Dr. Matthias Heiden	0	67.778	137.037	125.389
Joshua Husk	0	56.861	115.025	105.193
Dr. Benno Quade	0	12.153	24.498	22.483
Dr. Stefan Sigg	0	73.889	149.074	136.694

Die individuellen Ziele für das Jahr 2022, deren Zielerreichung und die damit einhergehende Anwendung der Leistungskriterien waren wie folgt:

Individuelle Ziele je Mitglied des Vorstands und deren Erreichung

	Gewichtung in %	Thema	Ziel	Tatsächliche Zielerreichung in %	Tatsächliche Zielerreichung gesamt in %
Sanjay Brahmawar	7,5	StreamSets- Integration	Realisierung von ARR- Wachstum ¹	0,0	50,0
	7,5	Helix- Transformations- strategie	Einhaltung des Umsetzungszeitplans	100,0	
Dr. Elke Frank	7,5	StreamSets- Integration	Realisierung von ARR-Wachstum	0,0	25,0
	7,5	People & Culture	Erfüllungsgrad definierter KPIs im Zeitplan ²	50,0	
Dr. Matthias Heiden	7,5	StreamSets- Integration	Realisierung von ARR-Wachstum	0,0	25,0
	7,5	Reporting- Systeme	Weiterentwicklung und Integration bestehender Systeme zur tiefergehen- den Analyse von KPIs	50,0	
Joshua Husk	7,5	StreamSets- Integration	Realisierung von ARR-Wachstum	0,0	66,5
	7,5	Sales Forecast	Erhöhung der Progno- següte und Realisierung der geplanten Digital Business Bookings	133,0	
Dr. Benno Quade	7,5	StreamSets- Integration	Realisierung von ARR- Wachstum	0,0	87,5
	7,5	Professional Services & Operations	Stärkung des Ökosystems und Prozessoptimierungen	175,0	
Dr. Stefan Sigg	7,5	StreamSets- Integration	Realisierung von ARR- Wachstum	0,0	62,5
	7,5	Cloud-/SaaS- Angebote	Unterstützung des Trends zu mehr SaaS-Angeboten	125,0	

¹ ARR = Annual Recurring Revenue (jährlich wiederkehrender Umsatz); zur Definition siehe zusammengefassten Lagebericht der Software AG für das Geschäftsjahr 2022, Abschnitt [Grundlagen des Konzerns](#).

² KPIs = Key Performance Indicators (wesentliche Kennzahlen).

Zielerreichung individuelle Ziele je Mitglied des Vorstands

	Vergütung bei Zielerreichung 0 % in €	Vergütung bei Zielerreichung 100 % in €	Vergütung bei Zielerreichung 200 % in €	Vergütung tatsächlich in €
Sanjay Brahmawar	0	233.333	472.222	116.667
Dr. Elke Frank	0	63.889	129.630	15.972
Dr. Matthias Heiden	0	101.667	205.556	25.417
Joshua Husk	0	85.292	172.537	56.719
Dr. Benno Quade	0	18.229	36.748	15.951
Dr. Stefan Sigg	0	110.833	223.611	69.271

Gesamt-Zielerreichung und Tantieme für das Jahr 2022

	Vergütung bei Zielerreichung 0 % in €	Vergütung bei Zielerreichung 100 % in €	Vergütung bei Zielerreichung 200 % in €	Tatsächliche Zielerreichung gesamt in %	Tantieme- Vergütungsbetrag in €	davon STI-Betrag in € ¹
Sanjay Brahmawar	0	1.555.556	3.148.148	70,3	1.093.167	702.750
Dr. Elke Frank	0	425.926	864.198	66,5	283.347	221.750
Dr. Matthias Heiden	0	677.778	1.370.370	66,5	450.892	266.100
Joshua Husk	0	568.612	1.150.246	72,8	413.665	255.778
Dr. Benno Quade	0	121.528	244.985	75,9	92.240	39.531
Dr. Stefan Sigg	0	738.889	1.490.741	72,2	533.108	252.525

¹ Der verbleibende Tantieme-Vergütungsbetrag wird in PPS gewährt und entspricht somit dem Wert der PPS-Zusagen für das Jahr 2022 in Abschnitt 2.4.2.2.

2.4.2.2 Performance-Phantom-Share-Programm

Die langfristige variable Vergütung der Vorstandsmitglieder im Rahmen des PPS-Programms ist auf das nachhaltige Wachstum des Unternehmens ausgerichtet. Die Vergütung wird den Vorstandsmitgliedern der Software AG jährlich aktienbasiert in Form von PPS gewährt. Jede Tranche hat eine Laufzeit von vier in die Zukunft gerichteten Jahren.

Der Gewährungsbetrag für das PPS-Programm bestimmt sich aus dem Produkt des vertraglich vereinbarten jährlichen individuellen Zielbetrags des jeweiligen Vorstandsmitglieds und der Zielerreichung der STI-Ziele. Zum Zeitpunkt der Gewährung des PPS-Programms wird der Gewährungsbetrag für das PPS-Programm zuzüglich des aus dem STI übertragenen Betrags je Vorstandsmitglied auf Grundlage des Referenzkurses der Software AG-Aktie in virtuelle Aktien des Unternehmens (PPS) umgewandelt und den jeweiligen Vorstandsmitgliedern als Rechengröße zugeteilt. Der Referenzkurs bestimmt sich aus dem Durchschnittskurs der Software AG-Aktie im der Gewährung vorangehenden Februar, abzüglich 10 %.

Nach Ablauf der vierjährigen Laufzeit findet ein Barausgleich auf Basis des Durchschnittskurses der Software AG-Aktie im Februar zum Ende der Laufzeit statt. Der Auszahlungsbetrag aus dem PPS-Programm ist auf 200 % des Zielbetrags begrenzt.

Der CEO Sanjay Brahmawar fällt erst mit Verlängerung seines Dienstvertrags und der damit einhergehen-

den Anwendung des aktuellen Vergütungssystems (ab 1. August 2023) unter das dargestellte PPS-Programm. Für ihn sowie für die im Jahr 2022 ausgeschiedenen Vorstandsmitglieder Dr. Elke Frank und Dr. Matthias Heiden gilt das Vorgänger-PPS-Programm mit folgenden Abweichungen:

- Die PPS werden in drei gleichen Tranchen mit Mindesthaltedauern von einem, zwei und drei Jahren gewährt und jeweils im März fällig.
- Mit Ablauf der Mindesthaltedauer haben die Berechtigten einmal im Quartal (zwischen dem Zeitpunkt der Veröffentlichung von Finanzergebnissen und dem folgenden fünften Handelstag) die Möglichkeit, die Auszahlung der fälligen PPS zu verlangen (Ausübung).
- Bei Ausübung zum Ablauf der Mindesthaltedauer erfolgt ein Barausgleich auf Basis des Durchschnittskurses der Software AG-Aktie im Februar vor der Auszahlung; bei späterer Ausübung erfolgt ein Barausgleich auf Basis des Durchschnittskurses der Software AG-Aktie zwischen dem sechsten und dem zehnten Handelstag nach der Entscheidung über die Ausübung.
- Während der gesamten Haltedauer wird die an die Aktionäre der Software AG ausgeschüttete Dividende pro Aktie mit dem gleichen Betrag je Bestands-PPS an die Berechtigten ausbezahlt.
- Die Auszahlung ist auf das Zweifache des Referenzkurses bei Vergabe der jeweiligen PPS-Tranchen begrenzt;

diese Obergrenze wird jährlich für den Bestand der den Vorstandsmitgliedern zugeteilten PPS auf Basis des gewichteten Durchschnitts der Referenzkurse ermittelt.

- Spätestens die am 15. Januar des siebten Jahres nach dem Ausscheiden eines Vorstandsmitglieds noch nicht zur Auszahlung gekommenen PPS werden am auf die öffentliche Bekanntgabe der vorläufigen Q1-Zahlen folgenden Handelstag zur Zahlung fällig.

Die Anzahl der in den vergangenen beiden Geschäftsjahren zugesagten sowie der insgesamt zum 31. Dezember 2022 gehaltenen PPS ist in der nachfolgenden Tabelle aufgeführt:

PPS, im Geschäftsjahr und im Vorjahr zugesagt sowie Gesamtbestand

	Zusagen für das Jahr 2022 Stücke	Wert der Zusagen für das Jahr 2022 in €	Zusagen für das Jahr 2021 Stücke	Wert der Zusagen für das Jahr 2021 in €	Gesamtbestand zum 31.12.2022 Stücke	Gesamtbestand zum 31.12.2022 in €
Sanjay Brahmawar	19.852	390.417	24.563	816.852	99.518	2.319.927
Dr. Elke Frank	3.132	61.597	5.541	184.274	15.026	349.670
Dr. Matthias Heiden	9.396	184.792	11.967	397.974	26.728	604.573
Joshua Husk	8.028	157.887	0	0	8.028	157.887
Dr. Benno Quade	2.680	52.708	0	0	2.680	52.708
Dr. Stefan Sigg	14.267	280.583	16.094	535.215	57.497	1.327.614
Gesamt	57.355	1.127.985	58.165	1.934.315	209.477	4.812.380

2.4.2.3 Long-Term Incentive Plan

Long-Term Incentive Plan 2021 und 2022

Die langfristige variable Vergütung der Vorstandsmitglieder im Rahmen des LIP ist auf das nachhaltige Wachstum des Unternehmens ausgerichtet. Die Vergütung aus dem LIP wird den Vorstandsmitgliedern beginnend mit dem Geschäftsjahr 2021 jährlich in Form von virtuellen Aktienoptionen gewährt. Jede Tranche hat eine Laufzeit von vier in die Zukunft gerichteten Jahren.

Der LIP besteht aus zwei gleich gewichteten Teilen. Zum Zeitpunkt der Gewährung des LIP wird der jährliche individuelle Zielbetrag für den LIP je Vorstandsmitglied zu je 50 % in virtuelle Aktienoptionen für Teil 1 und Teil 2 des LIP umgewandelt und den jeweiligen Vorstandsmitgliedern als Rechengröße zugeteilt. Hierbei werden auf Basis einer Fair-Value-Berechnung virtuelle Aktienoptionen für Teil 1 und Teil 2 ausgegeben, die mit ihren Erwartungswerten zu jeweils 50 % dem individuellen Zielbetrag des jeweiligen Vorstandsmitglieds entsprechen.

Die Auszahlung zum Ablauf der vierjährigen Laufzeit wird durch die zugeteilte Anzahl und die Zielerreichungsfaktoren bestimmt.

Für Teil 1 des LIP ergibt sich der Zielerreichungsfaktor aus der Outperformance der Software AG-Aktie im Vergleich zum MDAX. Die Outperformance wird berechnet als Differenz aus Wertsteigerung der Software AG-Aktie und Wertsteigerung des MDAX-Preisindex, jeweils über die vierjährige Laufzeit der LIP-Tranche. Der Zielerreichungsfaktor beträgt im Minimum 0 bei einer Outperformance unter 0 %, 1 bei einer Outperformance zwischen 0 und 2 % und erreicht sein Maximum von 2 bei einer Outperformance von mindestens 20 %. Dazwischen wächst der Zielerreichungsfaktor je Steigerung der Outperformance um 2 Prozentpunkte um jeweils 0,1. Der Wert je Option für Teil 1 wird berechnet als Produkt von Outperformance und Ausgangspreis der Software AG-Aktie und wird zur Ermittlung des Auszahlungsbetrags mit dem Zielerreichungsfaktor multipliziert. Die Auszahlung für Teil 1 des LIP ist auf 200 % des Zielbetrags für Teil 1 begrenzt.

Für Teil 2 des LIP ergibt sich der Zielerreichungsfaktor aus der durchschnittlichen Zielerreichung der Ziele für Umsatz, Gewinnmarge und Annual Recurring Revenue (ARR). Für jedes Ziel legt der Aufsichtsrat

jährlich eine minimale Zielerreichung (Schwellenwert), einen Zielwert und eine maximale Zielerreichung (Maximalwert) für die nächsten vier Geschäftsjahre fest. Unterhalb des Schwellenwertes beträgt die Zielerreichung 0 %. Am Zielwert beträgt die Zielerreichung 100 %. Oberhalb des Maximalwerts beträgt die Zielerreichung 200 %. Zwischen Schwellen- und Zielwert sowie zwischen Ziel- und Maximalwert wird linear interpoliert. Die Zielerreichung ist dadurch je Ziel und insgesamt auf 0 bis 200 % begrenzt. Bei der Bestimmung der durchschnittlichen Zielerreichung werden die drei Ziele im Geschäftsjahr mit je einem Drittel (und damit gleich) gewichtet. Der Wert je Option für Teil 2 berechnet sich als Wertsteigerung der Software AG-Aktie von Beginn bis Ende der Laufzeit der LIP-Tranche und wird zur Ermittlung des Auszahlungsbetrags mit der durchschnittlichen Zielerreichung multipliziert. Die Auszahlung für Teil 2 des LIP ist auf 200 % des Zielbetrags für Teil 2 begrenzt.

Bestehende Rechte aus dem Management Incentive Plan 2020

Im Juni 2020 wurden Rechte unter dem Management Incentive Plan (MIP 2020) an Vorstandsmitglieder zugeteilt. Da einzelne Vorstandsmitglieder laufende Rechte im Rahmen des MIP 2020 halten, erfolgt eine Darstellung dieses Programms im Rahmen des Vergütungsberichts.

Der Plan unterscheidet zwischen drei Arten von Wertsteigerungsrechten (Value Rights, VRs), zum einen zwei Arten von Performance Shares (Komponenten 1 und 2) und zum anderen Retention Shares (Komponente 3). Die unter dem MIP 2020 gewährten Rechte haben eine Laufzeit von jeweils drei Jahren.

Komponente 1

Die Anzahl der zugeteilten VRs unter Komponente 1 zum Ablauf der dreijährigen Laufzeit wird durch den Zielerreichungsfaktor bestimmt. Für die Performance Stock Appreciation Rights (PSARs) ergibt sich der Zielerreichungsfaktor aus der Outperformance der Software AG-Aktie im Vergleich zum MDAX-Preisindex. Die Outperformance wird als Differenz aus der Wertsteigerung der Software AG-Aktie und der Wertsteigerung des MDAX-Preisindex berechnet, jeweils über die dreijährige Laufzeit der MIP-Tranche. Der Zielerreichungsfaktor beträgt im Minimum 0 bei einer Outperformance von unter 0 %, 1 bei einer Outperformance zwischen 0 und 2 % und erreicht sein Maximum von 2 bei einer Outper-

formance von mindestens 20 %. Dazwischen wächst der Zielerreichungsfaktor je Steigerung der Outperformance um 2 Prozentpunkte um jeweils 0,1.

Der Auszahlungsbetrag der VRs unter Komponente 1 wird aus dem Produkt von Zielerreichungsfaktor und der Differenz zwischen Anfangs- und Endkurs der Software AG-Aktie berechnet. Maßgeblich für den Anfangskurs ist der durchschnittliche Kurs der Software AG-Aktie während der 20 Handelstage vor (und inklusive) dem 8. Juni 2020; dieser beläuft sich auf 33,96 €. Der Endkurs berechnet sich aus dem durchschnittlichen Kurs der Software AG-Aktie während der 20 Handelstage vor dem (und inklusive) 8. Juni 2023.

Die Auszahlung für Komponente 1 ist auf 300 % des Zielbetrags, der vom Aufsichtsrat festgelegt wurde, multipliziert mit 0,3 begrenzt.

Komponenten 2 und 3

Die Anzahl der zugeteilten VRs unter Komponente 2 und 3 ändert sich während der Laufzeit nicht. Die Auszahlung für beide Komponenten hängt vom Kurs der Software AG-Aktie ab. Für Komponente 2 ist die Differenz aus Anfangskurs und Endkurs der Software AG-Aktie maßgeblich. Dieser berechnet sich aus dem durchschnittlichen Kurs der Software AG-Aktie während der 20 Handelstage vor (und inklusive) dem 8. Juni 2020. Der Endkurs berechnet sich aus dem durchschnittlichen Kurs der Software AG-Aktie während der 20 Handelstage vor (und inklusive) dem 8. Juni 2023. Komponente 2 kommt jedoch nur zur Auszahlung, wenn der Durchschnittskurs der Software AG-Aktie während mindestens zehn aufeinander folgender Handelstage zwischen dem 10. Mai 2022 und dem 10. Mai 2023 gleich oder höher als 32,72 € ist. Die Auszahlung für Komponente 2 ist auf 300 % des Zielbetrags multipliziert mit 0,3 begrenzt.

Die Auszahlung für Komponente 3 richtet sich ausschließlich nach diesem Endkurs. Sie ist auf 300 % des Zielbetrags multipliziert mit 0,4 begrenzt.

Bestehende Rechte aus dem Management Incentive Plan 2019

Der Management Incentive Plan 2019 (MIP 2019) wurde im März 2019 aufgelegt. Im Juni 2019 wurden die Rechte aus diesem MIP 2019 an die Vorstandsmitglieder zugeteilt. Da einzelne Vorstandsmitglieder laufende Rechte im Rahmen des MIP 2019 halten, erfolgt eine Darstellung dieses Programms im Rahmen des Vergütungsberichts.

Der MIP 2019 setzt sich aus zwei unterschiedlich gewichteten Teilen zusammen. Zum Zeitpunkt der Gewährung des MIP 2019 wurde der durch den Aufsichtsrat individuell festgelegte Zielbetrag für den MIP auf Basis eines gewichteten Anfangswerts in Stock Appreciation Rights (SARs) umgewandelt, die zu 60 % in Performance SARs (PSARs) und zu 40 % in Retention SARs (RSARs) unterteilt und den jeweiligen Vorstandsmitgliedern als Rechengröße zugeteilt wurden. Jede Tranche hat eine Laufzeit von vier in die Zukunft gerichteten Jahren, jeweils also bis 2023.

Performance Stock Appreciation Rights

Die Anzahl der zugeteilten PSARs wird zum Ablauf der vierjährigen Laufzeit durch den Zielerreichungsfaktor bestimmt. Für die PSARs ergibt sich der Zielerreichungsfaktor aus der Outperformance der Software AG-Aktie im Vergleich zum Nasdaq 100 Stock Index. Die Outperformance wird als Differenz aus der Wertsteigerung der Software AG-Aktie und der Wertsteigerung des Nasdaq-Preisindex berechnet, jeweils über die vierjährige Laufzeit der MIP-Tranche. Der Zielerreichungsfaktor beträgt im Minimum 0 bei einer Outperformance unter 0 %, 1 bei einer Outperformance zwischen 0 und 2 % und erreicht sein Maximum von 2 bei einer Outperformance von mindestens 20 %. Dazwischen wächst der

Zielerreichungsfaktor je Steigerung der Outperformance um 2 Prozentpunkte um jeweils 0,1.

Der Auszahlungsbetrag je PSAR wird aus dem Produkt von Zielerreichungsfaktor und dem durchschnittlichen Kurs der Software AG-Aktie während der 20 Handelstage vor (und inklusive) dem 24. März 2023 ermittelt. Die Auszahlung für PSARs ist auf 300 % des Zielbetrags multipliziert mit 0,6 begrenzt.

Retention Stock Appreciation Rights

Die Anzahl der zugeteilten RSARs ändert sich während der Laufzeit nicht. Die Auszahlung hängt ab vom durchschnittlichen Kurs der Software AG-Aktie während der 20 Handelstage vor (und inklusive) dem 24. März 2023. Die Auszahlung für RSARs ist auf 300 % des Zielbetrags multipliziert mit 0,4 begrenzt.

Gesamtbestand der im Rahmen von LIP und MIP gehaltenen Rechte

Die Anzahl der im Geschäftsjahr zugesagten sowie der insgesamt zum 31. Dezember 2022 im Rahmen der dargestellten Programme von den Vorstandsmitgliedern gehaltenen virtuellen Aktienoptionen sind, bewertet nach den Maßstäben des IFRS 2 und wie im IFRS-Konzernabschluss für das Geschäftsjahr 2022 erfasst, in der nachfolgenden Tabelle aufgeführt:

Virtuelle Aktienoptionen, im Geschäftsjahr gewährt, verfallen oder gehalten

	Plan	Performance- Periode Jahre	Zuteilungs- datum	Anzahl zugesagter Optionen	Zugesagter Wert in €	Anzahl verfallener Optionen	Anzahl Optionen zum 31.12.2022	Wert der Optionen zum 31.12.2022 in €
Sanjay Brahmawar	LIP 2022	3,67	01.12.2022 ¹	149.247	1.200.000	0	149.247	368.907
	LIP 2021	4,00	17.05.2021	157.990	1.200.000	0	157.990	330.986
	MIP 2020	3,00	10.06.2020	109.541	879.464	0	109.541	346.495
	MIP 2019	3,79	07.06.2019	48.779	1.216.745	0	48.779	468.386
Dr. Elke Frank	LIP 2021	4,00	17.05.2021	78.995	600.000	50.231	28.764	60.260
	MIP 2020	3,00	10.06.2020	54.771	439.734	11.104	43.667	138.118
	MIP 2019	3,76	07.06.2019	10.162	253.482	0	10.162	97.580
Dr. Matthias Heiden	LIP 2022	3,67	01.12.2022	9.701	78.000	0	9.701	23.979
	LIP 2021	4,00	17.05.2021	78.995	600.000	46.607	32.388	67.852
	MIP 2020	2,94	01.07.2020	27.386	219.883	4.108	23.278	73.643
Joshua Husk	LIP 2022	3,67	01.12.2022	30.281	243.475	0	30.281	74.848
Dr. Benno Quade	LIP 2022	3,67	01.12.2022	8.291	66.667	0	8.291	20.494
Dr. Stefan Sigg	LIP 2022	3,67	01.12.2022	74.624	600.000	0	74.624	184.452
	LIP 2021	4,00	17.05.2021	78.995	600.000	0	78.995	165.493
	MIP 2020	3,00	10.06.2020	54.771	439.734	0	54.771	173.248
	MIP 2019	3,79	07.06.2019	24.390	608.384	0	24.390	234.193

¹ Die Zuteilung der unter dem LIP 2022 gewährten Rechte erfolgte rückwirkend zum 1. Juli 2022 auf Basis von Bewertungsparametern zum 5. Juli 2022.

2.5 SONSTIGE REGELUNGEN

2.5.1 Clawback

Die Gesellschaft ist berechtigt, die Auszahlungsbeträge aus der variablen Vergütung nach pflichtgemäßem Ermessen anzupassen und zurückzufordern, wenn der testierte Konzernabschluss und/oder die Grundlage zur Feststellung sonstiger Ziele, die der Berechnung der variablen Vergütung zugrunde liegen, nachträglich korrigiert werden müssen, weil sie sich als objektiv fehlerhaft herausstellen und der Fehler zu einer Falschberechnung der variablen Vergütung geführt hat. Der Rückforderungsanspruch besteht in Höhe der Differenz zwischen den tatsächlich durch die Gesellschaft geleisteten Auszahlungsbeträgen und den Auszahlungsbeträgen, die nach den Regelungen über die variable Vergütung unter Zugrundelegung der korrigierten Berechnungsgrundlagen hätten ausbezahlt werden müssen.

Im Falle einer Pflichtverletzung eines Vorstandsmitglieds im Sinne des § 93 AktG oder bei einem erheblichen Verstoß gegen den Code of Conduct der Gesellschaft kann der Aufsichtsrat die variablen Vergütungsbestandteile teilweise oder vollständig reduzieren bzw. zurückfordern.

Wirken sich die Korrektur der Berechnungsgrundlagen der variablen Vergütung oder die aufgeführten Verstöße auf mehrere ausgezahlte variable Vergütungsbestandteile aus, können Auszahlungsbeträge für sämtliche variable Vergütungsbestandteile reduziert bzw. zurückgefordert werden. Der Rückforderungsanspruch besteht bis zum Ablauf von vier Jahren nach Auszahlung des jeweils betroffenen variablen Vergütungsbestandteils.

Im Geschäftsjahr 2022 haben keine Rückforderungen variabler Vergütungsbestandteile der Vorjahre stattgefunden.

Der CEO Sanjay Brahmawar fällt erst bei Verlängerung seines Dienstvertrags und einer damit einhergehenden Anwendung des aktuellen Vergütungssystems (ab 1. August 2023) unter die dargestellte Clawback-Regelung. Die Verträge der im Geschäftsjahr 2022 ausgeschiedenen Vorstandsmitglieder Dr. Elke Frank und Dr. Matthias Heiden fallen nicht unter die Clawback-Regelung.

2.5.2 Share Ownership Guidelines

Die Mitglieder des Vorstands sind vertraglich verpflichtet, im Rahmen der Share Ownership Guidelines nach Ablauf einer vierjährigen Aufbauphase Software AG-Aktien im Wert eines festen Netto-Jahresgehalts dauerhaft während ihrer Amtszeit zu halten. Die Einhaltung dieser Verpflichtung ist erstmalig nach der vierjährigen Aufbauphase und danach jährlich nachzuweisen. Sollte der Wert des aufgebauten Aktienbestands der Software AG-Aktie unter den jeweils nachzuweisenden Betrag sinken, ist das Vorstandsmitglied zum Nacherwerb verpflichtet.

Der CEO Sanjay Brahmawar ist erst bei Verlängerung seines Dienstvertrags und der damit einhergehenden Anwendung des aktuellen Vergütungssystems (ab 1. August 2023) an die Share Ownership Guidelines gebunden. In den Verträgen der im Geschäftsjahr 2022 ausgeschiedenen Vorstandsmitglieder Dr. Elke Frank und Dr. Matthias Heiden finden die Share Ownership Guidelines keine Anwendung.

2.5.3 Anrechnung der Vergütung für Nebentätigkeiten

Sollten die Vorstandsmitglieder konzerninterne Aufsichtsratsmandate gegen Vergütung wahrnehmen, wird diese Vergütung angerechnet. Bei der Übernahme konzernfremder Aufsichtsratsmandate durch die Vorstandsmitglieder entscheidet der Aufsichtsrat nach pflichtgemäßem Ermessen, ob und inwieweit die Vergütung anzurechnen ist. Im Geschäftsjahr 2022 wurde keine Vergütung von Nebentätigkeiten angerechnet.

2.5.4 Zusagen im Zusammenhang mit der Beendigung der Tätigkeit

2.5.4.1 Beendigung durch reguläres Auslaufen der Bestellung

Es werden keine Abfindungszahlungen oder Sonderbeiträge zur Versorgung geleistet.

Wird der Vorstandsdienstvertrag durch das Vorstandsmitglied selbst oder aus einem von ihm zu vertretenden wichtigen Grund beendet, ist eine Abfindungszahlung ausgeschlossen.

2.5.4.2 Zusagen im Falle des Ausscheidens eines Vorstandsmitglieds

Wird der Dienstvertrag eines Vorstandsmitglieds ohne wichtigen Grund vorzeitig beendet, ist eine mögliche Abfindungszahlung an das jeweilige Vorstandsmitglied auf den Wert von höchstens einer Ziel-Gesamtvergütung (ohne LIP, Zahlung zur Altersversorgung und Nebenleistungen) begrenzt und darf die vertragliche Vergütung für die Restlaufzeit nicht überschreiten (Abfindungs-Cap).

Dr. Elke Frank ist mit Wirkung zum 31. Oktober 2022 aus dem Vorstand ausgeschieden. Sie hat im Geschäftsjahr 2022 eine Abfindungszahlung für die vorzeitige Beendigung des Dienstvertrags in Höhe von 1.000.000 € erhalten. Das entspricht einer Ziel-Gesamtvergütung (ohne LIP, Zahlung zur Altersversorgung und Nebenleistungen). Mit ihr wurde zudem vereinbart, dass die kurzfristige variable Vergütung für das Geschäftsjahr 2022 auch im Fall einer Zielerreichung von mehr als 100 % ausschließlich in bar ausgezahlt werden wird und keine Umrechnung in PPS erfolgt.

Ferner erhält Dr. Matthias Heiden, der mit Wirkung zum 31. Dezember 2022 aus dem Vorstand ausgeschieden ist, für Übergabetätigkeiten im Januar 2023 eine Einmalzahlung in Höhe von 33.333,33 €, das entspricht einem Zwölftel der kurzfristigen variablen Zielvergütung. Abfindungszahlungen wurden nicht vereinbart. Für die Dauer des nachvertraglich vereinbarten Wettbewerbsverbots von sechs Monaten ist die Gesellschaft verpflichtet, eine Karenzentschädigung in einer Gesamthöhe von 300.000 € (bei monatlicher Auszahlung der Teilbeträge in Höhe von 50.000 €) zu zahlen unter Anrechnung anderweitigen Erwerbs. Des Weiteren ist mit Dr. Matthias Heiden vereinbart, dass die kurzfristige variable Vergütung für das Geschäftsjahr 2022 auch im Fall einer Zielerreichung von mehr als 100 % ausschließlich in bar ausgezahlt und keine Umrechnung in PPS erfolgt.

2.5.4.3 Nachvertragliches Wettbewerbsverbot

Im Fall der Vereinbarung eines nachvertraglichen Wettbewerbsverbots wird eine Abfindungszahlung auf die Karenzentschädigung angerechnet. Abgesehen von dem unter 2.5.4.2 dargestellten Wettbewerbsverbot, das im Rahmen der Beendigung eines Vorstandsdienstvertrags vereinbart wurde, ist aktuell in vier Vorstandsdienstverträgen ein nachvertragliches Wettbewerbsverbot für die Dauer von zwölf Monaten (zwei Verträge: Sanjay Brahmawar und Dr. Stefan Sigg) bzw. 18 Monaten (zwei Verträge: Dr. Benno Quade und Joshua Husk) nach Beendigung

des Dienstvertrags geregelt. Für die Dauer des jeweils vereinbarten nachvertraglichen Wettbewerbsverbots gilt:

- Sanjay Brahmawar erhält monatlich eine Karenzentschädigung in Höhe von einem Zwölftel der Ziel-Gesamtvergütung (ohne LIP, Zahlung zur Altersversorgung und Nebenleistungen). Damit überschreitet die Summe der oben genannten Abfindungszahlung der Software AG, bestehend aus einer Ziel-Gesamtvergütung (ohne LIP, Zahlung zur Altersversorgung und Nebenleistungen) und einer Karenzentschädigung, nicht den gemäß DCGK empfohlenen Abfindungs-Cap in Höhe von zwei Jahresvergütungen.
- Dr. Stefan Sigg erhält monatlich eine Karenzentschädigung in Höhe von einem Zwölftel der Hälfte der zum Zeitpunkt der Beendigung des Vorstandsdienstvertrags vereinbarten Ziel-Gesamtvergütung (ohne Zahlungen zur Altersversorgung und Nebenleistungen). Damit überschreitet die Summe der oben genannten Abfindungszahlung der Software AG, bestehend aus einer Ziel-Gesamtvergütung (ohne LIP, Zahlung zur Altersversorgung und Nebenleistungen) und einer Karenzentschädigung, nicht den gemäß DCGK empfohlenen Abfindungs-Cap in Höhe von zwei Jahresvergütungen.
- Joshua Husk erhält monatlich eine Karenzentschädigung in Höhe von einem Zwölftel der Hälfte der zum Zeitpunkt der Beendigung des Vorstandsdienstvertrags vereinbarten Ziel-Gesamtvergütung (ohne Nebenleistungen). Etwaige Abfindungszahlungen werden angerechnet.
- Dr. Benno Quade erhält monatlich eine Karenzentschädigung in Höhe von einem Zwölftel der Hälfte der zum Zeitpunkt der Beendigung des Vorstandsdienstvertrags vereinbarten Barvergütung (festes Jahresgehalt und kurzfristig variable Vergütung). Etwaige Abfindungszahlungen werden angerechnet.

2.5.4.4 Zusagen im Zusammenhang mit der Unternehmenskontrolle

Endet der Dienstvertrag im Falle eines Kontrollwechsels, wird keine zusätzliche Abfindung gezahlt.

Der CEO Sanjay Brahmawar fällt erst mit Verlängerung seines Dienstvertrags und der damit einhergehenden Anwendung des aktuellen Vergütungssystems (ab 1. August 2023) unter diese Regelung. Für ihn gilt bis dahin die alte Regelung, nach der ein Vorstandsmitglied für den Fall, dass es innerhalb von zwölf Monaten nach einem Wechsel der Unternehmenskontrolle ohne wichtigen Grund ausscheidet, eine Abfindungszah-

lung in Höhe von eineinhalb Jahresgehältern auf der Grundlage der zuletzt vereinbarten Jahreszielvergütung erhält, begrenzt auf den Betrag der Zielvergütung für die Restlaufzeit des Vertrags. Im Falle der Kündigung durch das Vorstandsmitglied gilt vorstehende Regelung nicht, wenn die Stellung des Vorstandsmitglieds durch den Wechsel der Unternehmenskontrolle nur unwesentlich berührt wird.

2.5.5 Bezüge im Krankheitsfall

Im Krankheitsfall werden den Mitgliedern des Vorstands die Bezüge auf der Grundlage der Jahreszielvergütung in voller Höhe für die Dauer von sechs Monaten (bzw. zwölf Monaten in einem Vorstandsdienstvertrag) weitergezahlt. Danach wird das variable Gehalt für jeden folgenden Monat um ein Zwölftel gekürzt. Die Gehaltsfortzahlung endet in jedem Fall mit Ende der Laufzeit des Vertrags. Leistungen der Krankenversicherung sind anzurechnen.

2.5.6 Bezüge im Falle dauernder Arbeitsunfähigkeit

Im Falle dauernder Arbeitsunfähigkeit endet der Anstellungsvertrag des Vorstandsmitglieds mit Ablauf des dritten Monats, in dem die dauernde Arbeitsunfähigkeit festgestellt wurde. Die dauernde Arbeitsunfähigkeit wird im Zweifelsfall durch ein Gutachten festgestellt und gilt als festgestellt, wenn das Vorstandsmitglied zwölf Monate ununterbrochen arbeitsunfähig war (ausgenommen VorstandsDienstvertrag Dr. Elke Frank).

Ab dem Zeitpunkt des Ausscheidens infolge Berufsunfähigkeit bis zur Vollendung des 62. Lebensjahres erhält der CEO Sanjay Brahmawar eine Berufsunfähigkeitsrente von monatlich 21,2 Tsd. € (Vj. 20,1 Tsd. €). Die Berufsunfähigkeitsrente ist an seine Pensionszusage gekoppelt und wird jährlich in dem Umfang erhöht, in dem sich im vorangegangenen Kalenderjahr der vom Statistischen Bundesamt veröffentlichte Verbraucherpreisindex für Deutschland im Vergleich zum Vorjahr erhöht hat.

2.5.7 Keine weiteren sonstigen Zusagen

Weitere als die oben dargestellten Zusagen auf Abfindungen für den Fall der Nichtverlängerung des Dienstvertrags oder bei Anteilseignerwechsel auf Überbrückungsgelder, Gehaltsfortzahlungen bei vorzeitiger Beendigung der Tätigkeit oder verrentete Abfindungsleistungen bestehen nicht.

2.6 GEWÄHRTE UND GESCHULDETE VERGÜTUNG IM SINNE DES § 162 AKTG

Gemäß § 162 AktG sind alle festen und variablen Vergütungsbestandteile anzugeben, die den einzelnen Mitgliedern des Vorstands in den Geschäftsjahren 2021 und 2022 „gewährt und geschuldet“ wurden. Da es bei einzelnen Vergütungsbestandteilen auslegungsbedürftig ist, wann diese gewährt und geschuldet im Sinne des AktG sind, hat die Software AG im Rahmen der erstmaligen Anwendung des § 162 AktG für den Vergütungsbericht 2021 im Einklang mit den IDW-Leitlinien Methoden zur Aufstellung entwickelt, die in diesem Vergütungsbericht 2022 stetig fortgeführt werden. Dabei sind nach Einschätzung der Software AG insbesondere folgende Vergütungsbestandteile auslegungsbedürftig:

- Altersversorgung: Die Altersversorgung wird im Jahr des Zuflusses an die Berechtigten als gewährte und geschuldete Vergütung dargestellt. Dies betrifft laufende Pensionen ebenso wie Zahlungen zum Aufbau einer privaten Altersversorgung oder zur Abgeltung erworbener Pensionsansprüche.
- STI: Die kurzfristige variable Vergütung im Rahmen des Short-Term Incentive Plan ist mit Ablauf des Geschäftsjahres, für das die Vergütung vertraglich gewährt wird, vollständig erdient. Lediglich die Bestimmung der Zielerreichung durch den Aufsichtsrat und die anschließende Auszahlung erfolgen im Folgejahr. Daher wird die kurzfristige variable Vergütung im Rahmen des Short-Term Incentive Plan in dem Geschäftsjahr als gewährte und geschuldete Vergütung gezeigt, für das sie vertraglich gewährt wird.
- PPS-Programm und LIP: Die Vergütung aus Aktienoptionen wird einheitlich über alle Programme im Jahr der Auszahlung als gewährte und geschuldete Vergütung gezeigt.

Die Vergleichbarkeit des in den nachfolgenden Tabellen dargestellten relativen Anteils aller festen und variablen Vergütungsbestandteile mit den Angaben zu den relativen Anteilen an der Ziel-Gesamtvergütung in [Abbildung auf Seite 256](#) ist eingeschränkt. Wie in [Abschnitt 2.3](#) dargestellt, ist die Ziel-Gesamtvergütung eine auf das jeweilige Geschäftsjahr bezogene gewährte Vergütung, unabhängig vom Zeitpunkt der Auszahlung, während einzelne Vergütungsbestandteile im Rahmen des Vergütungsberichts gerade bei Auszahlung als gewährt und geschuldet im Sinne des AktG gezeigt werden.

Gewährte und geschuldete Vergütung aktiver Vorstandsmitglieder

		Sanjay Brahmawar CEO Eintritt 01.08.2018				
in €		2021	2021 (in %)	2022	2022 (in %)	
Feste Vergütungsbestandteile	Festes Jahresgehalt	1.000.000	44,7	1.000.000	56,5	
	Nebenleistungen	6.732	0,3	6.732	0,4	
	Altersversorgung	0	0,0	0	0,0	
	Summe fest	1.006.732	45,0	1.006.732	56,9	
Variable Vergütungsbestandteile	Kurzfristig (STI)	1.188.133	53,1	702.750	39,7	
	Langfristig (LTI) mit aktienbasierter Anreizwirkung	Performance Phantom Shares (PPS)	41.878	1,9	60.546	3,4
		Long-Term Incentive Plan (LIP, MIP)	0	0,0	0	0,0
	Summe variabel	1.230.012	55,0	763.296	43,1	
Sonstiges	0	0,0	300	0,0		
Rückforderungen gemäß § 162 Abs. 1 S. 2 Nr. 4 AktG	0	0,0	0	0,0		
Gesamtvergütung		2.236.743	100,0	1.770.328	100,0	

		Dr. Elke Frank CHRO Eintritt 01.08.2019 / Austritt 31.10.2022				
in €		2021	2021 (in %)	2022	2022 (in %)	
Feste Vergütungsbestandteile	Festes Jahresgehalt	500.000	49,9	416.667	25,0	
	Nebenleistungen	21.458	2,1	17.882	1,1	
	Altersversorgung	0	0,0	0	0,0	
	Summe fest	521.458	52,1	434.549	26,1	
Variable Vergütungsbestandteile	Kurzfristig (STI)	475.253	47,5	221.750	13,3	
	Langfristig (LTI) mit aktienbasierter Anreizwirkung	Performance Phantom Shares (PPS)	4.828	0,5	9.039	0,5
		Long-Term Incentive Plan (LIP, MIP)	0	0,0	0	0,0
	Summe variabel	480.082	47,9	230.789	13,9	
Sonstiges	0	0,0	1.000.300 ¹	60,1		
Rückforderungen gemäß § 162 Abs. 1 S. 2 Nr. 4 AktG	0	0,0	0	0,0		
Gesamtvergütung		1.001.540	100,0	1.665.638	100,0	

¹ Beinhaltet Abfindungszahlung im Zusammenhang mit dem Austritt in Höhe von 1.000.000 € (vgl. Abschnitt 2.5.4.2).

Dr. Matthias Heiden
CFO

		Eintritt 01.07.2020 / Austritt 31.12.2022				
in €		2021	2021 (in %)	2022	2022 (in %)	
Feste Vergütungsbestandteile	Festes Jahresgehalt	600.000	54,4	600.000	64,0	
	Nebenleistungen	23.364	2,1	23.364	2,5	
	Altersversorgung	0	0,0	0	0,0	
	Summe fest	623.364	56,5	623.364	66,5	
Variable Vergütungsbestandteile	Kurzfristig (STI)	475.253	43,1	266.100	28,4	
	Langfristig (LTI) mit aktienbasierter Anreizwirkung	Performance Phantom Shares (PPS)	4.077	0,4	13.172	1,4
		Long-Term Incentive Plan (LIP, MIP)	0	0,0	0	0,0
	Summe variabel	479.331	43,5	279.272	29,8	
Sonstiges	0	0,0	34.982 ¹	3,7		
Rückforderungen gemäß § 162 Abs. 1 S. 2 Nr. 4 AktG	0	0,0	0	0,0		
Gesamtvergütung		1.102.695	100,0	937.619	100,0	

¹ Beinhaltet Urlaubsabgeltung im Zusammenhang mit dem Austritt in Höhe von 34.682,10 €.

Joshua Husk
CRO
Eintritt 01.08.2022

in €		2021	2021 (in %)	2022 ²	2022 (in %)	
Feste Vergütungsbestandteile	Festes Jahresgehalt	0	0,0	360.170	29,1	
	Nebenleistungen	0	0,0	15.059	1,2	
	Altersversorgung	0	0,0	67.288	5,4	
	Summe fest	0	0,0	442.517	35,8	
Variable Vergütungsbestandteile	Kurzfristig (STI)	0	0,0	255.778	20,7	
	Langfristig (LTI) mit aktienbasierter Anreizwirkung	Performance Phantom Shares (PPS)	0	0,0	0	0,0
		Long-Term Incentive Plan (LIP, MIP)	0	0,0	0	0,0
	Summe variabel	0	0,0	255.778	20,7	
Sonstiges	0	0,0	538.097	43,5		
Rückforderungen gemäß § 162 Abs. 1 S. 2 Nr. 4 AktG	0	0,0	0	0,0		
Gesamtvergütung		0	0,0	1.236.392	100,0	

² Die Umrechnung der lokal in US-Dollar ausgezahlten Beträge in Euro erfolgte mit Ausnahme des STI auf Basis der durchschnittlichen Monatswechsellkurse. Die Umrechnung des STI erfolgt auf Basis des Jahresschlusskurses.

Dr. Benno Quade
COO

Eintritt in den Vorstand 01.08.2022

in €		2021	2021 (in %)	2022	2022 (in %)	
Feste Vergütungsbestandteile	Festes Jahresgehalt	0	0,0	52.083	31,7	
	Nebenleistungen	0	0,0	9.981	6,1	
	Altersversorgung	0	0,0	62.500	38,0	
	Summe fest	0	0,0	124.564	75,8	
Variable Vergütungsbestandteile	Kurzfristig (STI)	0	0,0	39.531	24,0	
	Langfristig (LTI) mit aktienbasierter Anreizwirkung	Performance Phantom Shares (PPS)	0	0,0	0	0,0
		Long-Term Incentive Plan (LIP, MIP)	0	0,0	0	0,0
	Summe variabel	0	0,0	39.531	24,0	
Sonstiges	0	0,0	300	0,2		
Rückforderungen gemäß § 162 Abs. 1 S. 2 Nr. 4 AktG	0	0,0	0	0,0		
Gesamtvergütung		0	0,0	164.395	100,0	

		Dr. Stefan Sigg CPO Eintritt 01.04.2017				
in €		2021	2021 (in %)	2022	2022 (in %)	
Feste Vergütungsbestandteile	Festes Jahresgehalt	700.000	19,0	700.000	59,4	
	Nebenleistungen	42.082	1,1	42.283	3,6	
	Altersversorgung	2.063.097	56,1	150.000	12,7	
	Summe fest	2.805.179	76,3	892.283	75,7	
Variable Vergütungsbestandteile	Kurzfristig (STI)	415.847	11,3	252.525	21,4	
	Langfristig (LTI) mit aktienbasierter Anreizwirkung	Performance Phantom Shares (PPS)	456.144	12,4	32.855	2,8
		Long-Term Incentive Plan (LIP, MIP)	0	0,0	0	0,0
	Summe variabel	871.990	23,7	285.380	24,2	
Sonstiges	0	0,0	300	0,0		
Rückforderungen gemäß § 162 Abs. 1 S. 2 Nr. 4 AktG	0	0,0	0	0,0		
Gesamtvergütung		3.677.169	100,0	1.177.963	100,0	

Gewährte und geschuldete Vergütung ehemaliger Vorstandsmitglieder

		John Schweitzer ehemaliger CRO Eintritt 01.11.2018 / Austritt 28.02.2021				
in €		2021	2021 (in %)	2022	2022 (in %)	
Feste Vergütungsbestandteile	Festes Jahresgehalt	96.148	13,6	0	0,0	
	Nebenleistungen	72.941	10,3	0	0,0	
	Altersversorgung	2.066	0,3	0	0,0	
	Summe fest	171.155	24,2	0	0,0	
Variable Vergütungsbestandteile	Kurzfristig (STI)	137.765	19,5	0	0,0	
	Langfristig (LTI) mit aktienbasierter Anreizwirkung	Performance Phantom Shares (PPS)	398.065	56,3	0	0,0
		Long-Term Incentive Plan (LIP, MIP)	0	0,0	0	0,0
	Summe variabel	535.830	75,8	0	0,0	
Sonstiges	0	0,0	0	0,0		
Rückforderungen gemäß § 162 Abs. 1 S. 2 Nr. 4 AktG	0	0,0	0	0,0		
Gesamtvergütung		706.984	100,0	0	0,0	

		Karl-Heinz Streibich ehemaliger CEO Eintritt 01.10.2003 / Austritt 31.07.2018				
in €		2021	2021 (in %)	2022	2022 (in %)	
Feste Vergütungsbestandteile	Festes Jahresgehalt	0	0,0	0	0,0	
	Nebenleistungen	0	0,0	0	0,0	
	Altersversorgung	358.927	56,7	377.986	57,9	
	Summe fest	358.927	56,7	377.986	57,9	
Variable Vergütungsbestandteile	Kurzfristig (STI)	0	0,0	0	0,0	
	Langfristig (LTI) mit aktienbasierter Anreizwirkung	Performance Phantom Shares (PPS)	274.387	43,3	274.387	42,1
		Long-Term Incentive Plan (LIP, MIP)	0	0,0	0	0,0
	Summe variabel	274.387	43,3	274.387	42,1	
Sonstiges	0	0,0	0	0,0		
Rückforderungen gemäß § 162 Abs. 1 S. 2 Nr. 4 AktG	0	0,0	0	0,0		
Gesamtvergütung		633.313	100,0	652.372	100,0	

		Eintritt 01.05.2002 / Amtsniederlegung 31.03.2020 / Austritt 30.09.2020			Arnd Zinnhardt ehemaliger CFO
in €		2021	2021 (in %)	2022	2022 (in %)
Feste Vergütungsbestandteile	Festes Jahresgehalt	0	0,0	0	0,0
	Nebenleistungen	0	0,0	0	0,0
	Altersversorgung	0	0,0	141.787	86,7
	Summe fest	0	0,0	141.787	86,7
Variable Vergütungsbestandteile	Kurzfristig (STI)	0	0,0	0	0,0
	Langfristig (LTI) mit aktienbasierter Anreizwirkung	1.216.404	84,4	21.801	13,3
	Performance Phantom Shares (PPS) Long-Term Incentive Plan (LIP, MIP)	0	0,0	0	0,0
	Summe variabel	1.216.404	84,4	21.801	13,3
Sonstiges	225.000	15,6	0	0,0	
Rückforderungen gemäß § 162 Abs. 1 S. 2 Nr. 4 AktG	0	0,0	0	0,0	
Gesamtvergütung	1.441.404	100,0	163.589	100,0	

2.7 VERTIKALER VERGÜTUNGSVERGLEICH

Der Aufsichtsrat berücksichtigt den Empfehlungen des DCGK folgend bei der Beurteilung der Üblichkeit der Vorstandsvergütung innerhalb der Software AG das Verhältnis zur Vergütung des oberen Führungskreises und der Belegschaft insgesamt, und zwar auch in der zeitlichen Entwicklung.

Die nachfolgende Tabelle zeigt einen Vergleich der prozentualen Veränderung der Vorstandsvergütung mit der Ertragsentwicklung der Software AG und mit der durchschnittlichen Vergütung der Arbeitnehmer auf Vollzeitäquivalentbasis gegenüber dem Vorjahr. Die den in der Tabelle angegebenen Veränderungsdaten zugrunde liegende Vergütung entspricht den in [Abschnitt 2.6](#) als „gewährte und geschuldete Vergütung“ im Sinne des § 162 AktG angegebenen Werten. Größere Schwankungen in der prozentualen Veränderung liegen in Sondereffekten (beispielsweise Abfindungszahlungen) oder darin begründet, dass einige Mitglieder des Vorstands aufgrund eines unterjährigen Ein- oder Austritts in einzelnen Geschäftsjahren nur anteilig vergütet wurden.

Die Ertragsentwicklung wird entsprechend der gesetzlichen Vorgaben anhand der Entwicklung des handelsrechtlichen Jahresüberschusses der Software AG dargestellt. Dieser handelsrechtliche Jahresüberschuss der Software AG wird regelmäßig durch Dividendenaus-schüttungen der Tochtergesellschaften in unterschiedlicher Höhe stark beeinflusst, weswegen dieser Vergleich eine eingeschränkte Aussagekraft hat. Daher erfolgt

ein ergänzender Vergleich der Vorstandsvergütung mit der Entwicklung des operativen Ergebnisses (EBITA, non-IFRS) des Software AG-Konzerns.

Für den Vergleich mit der Entwicklung der durchschnittlichen Vergütung der Arbeitnehmer wird auf die durchschnittliche Vergütung der weltweiten Belegschaft der Software AG abgestellt. Dabei wird die Vergütung aller Arbeitnehmer, einschließlich der leitenden Angestellten im Sinne des § 5 Abs. 3 Betriebsverfassungsgesetz, berücksichtigt. Soweit Arbeitnehmer zugleich eine Vergütung als Mitglied des Aufsichtsrats der Software AG erhalten, wird diese Vergütung nicht berücksichtigt. Ergänzend wird ein Vergleich mit allen Führungskräften angestellt, welche direkt an den Vorstand berichten.

Vergleich jährliche Veränderung der Vorstandsvergütung

	% Veränderung 2022 zu 2021	% Veränderung 2021 zu 2020
Vergütung aktive Vorstände		
Sanjay Brahmawar CEO	-20,9	
Dr. Elke Frank CHRO (bis 31.10.2022)	66,2	
Dr. Matthias Heiden CFO (bis 31.12.2022)	-15,0	
Joshua Husk CRO (seit 01.08.2022)	100,0	
Dr. Benno Quade COO (seit 01.08.2022)	100,0	
Dr. Stefan Sigg	-68,0	
Vergütung ehemaliger Vorstände		
John Schweitzer ehemaliger CRO (bis 28.02.2021)	-100,0	
Karl-Heinz Streibich ehemaliger CEO (bis 31.07.2018)	3,0	
Arnd Zinnhardt ehemaliger CFO (bis 30.09.2020)	-88,7	
Geschäftsentwicklung der Software AG		
Operatives Ergebnis (EBITA, non- IFRS) Software AG-Konzern	9,0	
Jahresüberschuss nach Steuern der Software AG	399,7	
Durchschnittliche Gehaltsentwicklung der Mitarbeiter		
Gehaltsentwicklung aller Mitarbeiter	5,8	1,9
Gehaltsentwicklung der zweiten Führungsebene	3,5	4,9

2.8 ÜBERPRÜFUNG DER ANGEMESSENHEIT DER VORSTANDSVERGÜTUNG

Der Aufsichtsrat der Software AG hat im Geschäftsjahr 2020 eine Überprüfung der Vorstandsvergütung durchgeführt und ist dabei zu dem Ergebnis gekommen, dass die Höhe der Vorstandsvergütung aus rechtlicher Sicht angemessen im Sinne des § 87 Abs. 1 AktG ist.

Für die Bewertung der Angemessenheit der Vorstandsvergütung und des Ruhegehalts hat der Aufsichtsrat externe Beratung in Anspruch genommen. Hierbei wurde aus einer unternehmensexternen Perspektive zum einen das Verhältnis von Höhe und Struktur der Vorstandsvergütung zur Vergütung des oberen Führungskreises und der Belegschaft insgesamt bewertet (Vertikalvergleich). Neben einer Status-quo-Betrachtung berücksichtigte der Vertikalvergleich auch die Entwicklung der Vergütungsrelationen im Zeitablauf. Zum anderen wurden die Vergütungshöhe und -struktur

anhand einer Positionierung der Software AG in einem Vergleichsmarkt bewertet (Horizontalvergleich). Als Vergleichsmarkt für den Horizontalvergleich wurde der MDAX betrachtet. Hierbei wurden Unternehmen des Finanzdienstleistungssektors ausgenommen, da ihre Vergütung anderen regulatorischen Anforderungen unterliegt und die Vergütungsstrukturen im Finanzdienstleistungssektor nicht mit denen der übrigen Branchen vergleichbar sind. Der Horizontalvergleich umfasste neben der Festvergütung auch die kurz- und langfristigen Vergütungsbestandteile sowie die Höhe der Nebenleistungen und der Zahlung zur privaten Altersversorgung. Die Vergleichsgruppe wurde durch den Aufsichtsrat mit Bedacht gewählt, um eine automatische Aufwärtsentwicklung der Vergütungen zu vermeiden.

Im Rahmen der Neubestellung von Vorstandsmitgliedern im Geschäftsjahr 2022 wurde für die jeweils relevante Position ein erneuter Horizontalvergleich unter Zuhilfenahme externer Beratung mit dem dargestellten Vergleichsmarkt vorgenommen, um die Angemessenheit der Vorstandsvergütung für neue Vorstandsmitglieder sicherzustellen. Um regionalen Besonderheiten Rechnung zu tragen und um die Wettbewerbsfähigkeit im US-Arbeitsmarkt gewährleisten zu können, wurde der Vergleichsmarkt für die Vergütung von Joshua Husk entsprechend angepasst. Der Vergleich wurde mit der Vergütung von CROs/Heads of Sales börsennotierter Unternehmen an der Ost- und Westküste der USA mit einem Umsatz zwischen 500 und 1.000 Mio. \$ angestellt.

3 Vergütung des Aufsichtsrats

3.1 VERGÜTUNGSSYSTEM

Das Vergütungssystem des Aufsichtsrats wird von der Hauptversammlung auf Vorschlag des Vorstands und des Aufsichtsrats beschlossen. Die Vergütung ist durch Hauptversammlungsbeschluss der Gesellschaft geregelt. In regelmäßigen Abständen, spätestens alle vier Jahre, überprüfen Vorstand und Aufsichtsrat, ob die Höhe und Ausgestaltung der Vergütung noch marktgerecht sind und in einem angemessenen Verhältnis zu den Aufgaben des Aufsichtsrats sowie der Lage der Gesellschaft stehen. Hierzu führt der Aufsichtsrat einen horizontalen Marktvergleich durch. Dabei kann sich der Aufsichtsrat von einem externen unabhängigen Experten beraten lassen. Die Marktangemessenheit des Vergütungssystems wurde im Geschäftsjahr 2021 bestätigt. Sofern Anlass besteht, das Vergütungssystem für den Aufsichtsrat zu ändern, werden Vorstand und Aufsichtsrat der Hauptversammlung einen Vorschlag zur Änderung der Aufsichtsratsvergütung vorlegen.

Das aktuelle Vergütungssystem für die Aufsichtsratsmitglieder der Software AG wurde von der ordentlichen Hauptversammlung am 12. Mai 2021 gemäß § 113 Abs. 3 Satz 1 und 2 AktG i. V. m. § 14 der Satzung der Software AG mit einer Mehrheit von 99,91 % der stimmberechtigten Aktionäre gebilligt.

3.2 VERGÜTUNGSHÖHE UND -BESTANDTEILE

Die Aufsichtsratsvergütung ist als reine Festvergütung zuzüglich eines Sitzungsgeldes für Ausschusssitzungen ohne variable Bestandteile und ohne aktienbasierte Vergütung ausgestaltet. Vorstand und Aufsichtsrat erachten eine erfolgsorientierte Vergütung des Aufsichtsrats auf Grundlage des Verständnisses der Funktion des Aufsichtsrats nicht als sinnvoll. Die Kontrollaufgabe des Aufsichtsrats soll nach Ansicht des Vorstands und des Aufsichtsrats grundsätzlich unabhängig von Erfolgszielen des Unternehmens ausgeübt werden. Die Gewährung einer reinen Festvergütung entspricht der gängigen

Praxis in anderen börsennotierten Gesellschaften und zudem der Empfehlung G.18 des DCGK.

Nach den von der Hauptversammlung beschlossenen Grundsätzen beträgt die feste jährliche Grundvergütung für den Vorsitzenden des Aufsichtsrats 145.200 €, für jeden stellvertretenden Vorsitzenden 99.000 € und für jedes sonstige Mitglied des Aufsichtsrats 66.000 €. Entsprechend den Empfehlungen des DCGK werden damit der höhere zeitliche Aufwand für den Vorsitz und den stellvertretenden Vorsitz im Aufsichtsrat bei der Bemessung der Vergütung berücksichtigt.

Der höhere zeitliche Aufwand wird auch in Bezug auf die Mitgliedschaft und den Vorsitz in den Ausschüssen berücksichtigt. Für jede Teilnahme an einer Sitzung der Ausschüsse erhalten die Ausschussmitglieder ein Sitzungsgeld in Höhe von 2.000 €. Für Ausschussvorsitzende beträgt das Sitzungsgeld 4.000 €. Für mehrere Sitzungen eines Ausschusses, die an einem Tag stattfinden, oder für eine Sitzung, die an aufeinanderfolgenden Tagen stattfindet, wird das Sitzungsgeld nur einmal gewährt.

Die Obergrenze für die Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder ergibt sich aus der Summe der Festvergütung, deren Höhe im Einzelnen von den übernommenen Aufgaben im Aufsichtsrat abhängt, und dem Sitzungsgeld, dessen Höhe sich nach den übernommenen Aufgaben in den Ausschüssen und der Teilnahme an Ausschusssitzungen bemisst. Eine betragsmäßig bezifferte Maximalvergütung der Aufsichtsratsmitglieder besteht nicht.

Die Mitglieder des Aufsichtsrats werden in eine von der Gesellschaft unterhaltene Vermögensschaden-Haftpflichtversicherung für Organmitglieder miteinbezogen, deren Prämien die Software AG zahlt. Außerdem erstattet die Gesellschaft jedem Aufsichtsratsmitglied seine im Zusammenhang mit der Aufsichtsrats Tätigkeit angefallenen Auslagen sowie die gegebenenfalls auf seine Bezüge gesetzlich geschuldete Umsatzsteuer.

Die Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder wird abschließend durch Hauptversammlungsbeschluss geregelt, Neben- oder Zusatzvereinbarungen bestehen nicht. Die Vergütung ist an die Dauer der Bestellung zum Aufsichtsratsmitglied gekoppelt.

Aufsichtsratsmitglieder, die nur während eines Teils des Geschäftsjahres dem Aufsichtsrat angehören, erhalten eine im Verhältnis geringere feste Vergütung (sogenannte Pro-Rata-Anpassung). Die Anpassung der Vergütung erfolgt zeitanteilig unter Aufrundung auf volle

Monate. Zusagen von Entlassungsentschädigungen, Ruhegehalts- und Vorruhestandsregelungen bestehen nicht.

Die Vergütungsregeln gelten gleichermaßen für Anteilseigner- und Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat.

3.3 GEWÄHRTE UND GESCHULDETE VERGÜTUNG IM SINNE DES § 162 AKTG

Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder Geschäftsjahre 2022 und 2021

	Geschäftsjahr		Fixe Vergütung	Vergütung Ausschusstätigkeit	Gesamt
Aufsichtsratsvergütung aktiver Aufsichtsräte					
Karl-Heinz Streibich Vorsitzender (bis 31.01.2022) Personalausschuss (Vorsitz) Nominierungsausschuss (Vorsitz)	2022	in €	12.100	4.000	16.100
		% Gesamt	75	25	100
	2021	in €	145.200	32.000	177.200
		% Gesamt	82	18	100
Christian Yannick Lucas Vorsitzender (seit 03.02.2022) Personalausschuss (Vorsitz) Nominierungsausschuss (Vorsitz) Prüfungsausschuss	2022	in €	–	–	– ¹
		% Gesamt	–	–	–
	2021	in €	–	–	–
		% Gesamt	–	–	–
Madlen Ehrlich Stellvertretende Vorsitzende Prüfungsausschuss	2022	in €	99.000	6.000	105.000
		% Gesamt	94	6	100
	2021	in €	16.545	4.000	20.545
		% Gesamt	81	19	100
Ralf Dieter (bis 31.01.2022) Prüfungsausschuss (Vorsitz) Nominierungsausschuss	2022	in €	5.500	–	5.500
		% Gesamt	100	–	100
	2021	in €	66.000	24.000	90.000
		% Gesamt	73	27	100
Oliver Collmann (seit 04.04.2022) Prüfungsausschuss (Vorsitz) Nominierungsausschuss	2022	in €	49.500	8.000	57.500
		% Gesamt	86	14	100
	2021	in €	–	–	–
		% Gesamt	–	–	–
Bettina Schraudolf Personalausschuss	2022	in €	66.000	4.000	70.000
		% Gesamt	94	6	100
	2021	in €	11.030	2.000	13.030
		% Gesamt	85	15	100
Ursula Soritsch-Renier Personalausschuss Nominierungsausschuss	2022	in €	66.000	6.000	72.000
		% Gesamt	92	8	100
	2021	in €	66.000	10.000	76.000
		% Gesamt	87	13	100
Markus Ziener (bis 17.05.2022) Prüfungsausschuss (Vorsitz 01.02. – 17.05. 2022) Nominierungsausschuss	2022	in €	27.500	6.000	33.500
		% Gesamt	82	18	100
	2021	in €	66.000	18.000	84.000
		% Gesamt	79	21	100

¹ Der Aufsichtsratsvorsitzende Christian Lucas hat für das Geschäftsjahr 2022 auf seine Vergütung verzichtet.

Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder Geschäftsjahre 2022 und 2021

	Geschäftsjahr		Fixe Vergütung	Vergütung Ausschusstätigkeit	Gesamt
Aufsichtsratsvergütung ausgeschiedener Aufsichtsräte					
Guido Falkenberg Stellvertretender Vorsitzender (bis 04.11.2021) Personalausschuss	2022	in €	–	–	–
		% Gesamt	–	–	–
	2021	in €	82.455	14.000	96.455
		% Gesamt	85	15	100
Christian Zimmermann (bis 04.11.2021) Prüfungsausschuss	2022	in €	–	–	–
		% Gesamt	–	–	–
	2021	in €	54.970	8.000	62.970
		% Gesamt	87	13	100
Aufsichtsratsvergütung insgesamt	2022	in €	325.600	34.000	359.600
		% Gesamt	91	9	100
	2021	in €	508.200	112.000	620.200
		% Gesamt	82	18	100

**3.4 VERTIKALER
VERGÜTUNGSVERGLEICH**

Die nachfolgende Tabelle zeigt, in analoger Anwendung der Grundsätze zur Darstellung des vertikalen Vergütungsvergleichs für die Vorstände in [Abschnitt 2.7](#), einen Vergleich der prozentualen Veränderung der Aufsichtsratsvergütung mit der Ertragsentwicklung der Software AG und mit der durchschnittlichen Vergütung der Arbeitnehmer auf Vollzeitäquivalentbasis gegenüber dem Vorjahr. Die den in der Tabelle angegebenen Veränderungsdaten zugrunde liegende Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats entspricht den in [Abschnitt 3.3](#) als „gewährte und geschuldete Vergütung“ im Sinne des § 162 AktG angegebenen Werten. Größere Schwankungen in der prozentualen Veränderung liegen darin begründet, dass einige Mitglieder des Aufsichtsrats aufgrund eines unterjährigen Ein- oder Austritts in einzelnen Geschäftsjahren nur anteilig vergütet wurden. Soweit Mitglieder des Aufsichtsrats früher dem Vorstand der Software AG angehörten und hierfür eine Vergütung erhielten, wird diese in der vergleichenden Darstellung nicht berücksichtigt.

Vergleich jährliche Veränderung der Aufsichtsratsvergütung

	% Veränderung 2022 zu 2021	% Veränderung 2021 zu 2020
Vergütung aktiver Aufsichtsräte		
Karl-Heinz Streibich Vorsitzender (bis 31.01.2022) Personalausschuss (Vorsitz) Nominierungsausschuss (Vorsitz)	-90,9	
Christian Yannick Lucas Vorsitzender (seit 03.02.2022) Personalausschuss (Vorsitz) Nominierungsausschuss (Vorsitz) Prüfungsausschuss	–	
Madlen Ehrlich Stellvertretende Vorsitzende Prüfungsausschuss	411,1	
Ralf Dieter (bis 31.01.2022) Prüfungsausschuss (Vorsitz) Nominierungsausschuss	-93,9	
Oliver Collmann (seit 04.04.2022) Prüfungsausschuss (Vorsitz) Nominierungsausschuss	100,0	
Bettina Schraudolf Personalausschuss	437,2	
Ursula Soritsch-Renier Personalausschuss Nominierungsausschuss	-5,3	
Markus Ziener (bis 17.05.2022) Prüfungsausschuss (Vorsitz 01.02. – 17.05.2022) Nominierungsausschuss	-60,1	
Vergütung ausgeschiedener Aufsichtsräte		
Guido Falkenberg Stellvertretender Vorsitzender (bis 04.11.2021) Personalausschuss	-100,0	
Christian Zimmermann (bis 04.11.2021) Prüfungsausschuss	-100,0	
Geschäftsentwicklung der Software AG		
Operatives Ergebnis (EBITA, non-IFRS) Software AG-Konzern	9,0	
Jahresüberschuss nach Steuern der Software AG	399,7	
Durchschnittliche Gehaltsentwicklung der Mitarbeiter		
Gehaltsentwicklung aller Mitarbeiter	5,8	1,9
Gehaltsentwicklung der zweiten Führungsebene	3,5	4,9

Prüfungsvermerk des Wirtschaftsprüfers

An die Software Aktiengesellschaft, Darmstadt

Wir haben den beigefügten, zur Erfüllung des § 162 AktG aufgestellten Vergütungsbericht der Software Aktiengesellschaft, Darmstadt, („die Gesellschaft“) für das Geschäftsjahr vom 1. Januar bis zum 31. Dezember 2022 einschließlich der dazugehörigen Angaben geprüft.

Verantwortung der gesetzlichen Vertreter und des Aufsichtsrats

Die gesetzlichen Vertreter und der Aufsichtsrat der Software Aktiengesellschaft, Darmstadt, 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 – beabsichtigten oder unbeabsichtigten – falschen Angaben 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 bis zum 31. Dezember 2022 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.

Verwendungszweck des Prüfungsvermerks

Wir erteilen diesen Prüfungsvermerk auf Grundlage der mit der Gesellschaft geschlossenen Auftragsvereinbarung. Die Prüfung wurde für Zwecke der Gesellschaft durchgeführt und der Prüfungsvermerk ist nur zur Information der Gesellschaft über das Ergebnis der Prüfung bestimmt.

Haftung

Der Prüfungsvermerk ist nicht dazu bestimmt, dass Dritte hierauf gestützt (Vermögens-)Entscheidungen treffen. Unsere Verantwortung besteht allein der Software Aktiengesellschaft, Darmstadt, gegenüber und ist auch nach Maßgabe der mit der Gesellschaft getroffenen Auftragsvereinbarung vom 12. Dezember 2022 sowie der „Allgemeinen Auftragsbedingungen für Wirtschaftsprüfer und Wirtschaftsprüfungsgesellschaften“ vom 1. Januar 2017 des Instituts der Wirtschaftsprüfer in Deutschland e.V. beschränkt. Dritten gegenüber übernehmen wir dagegen keine Verantwortung.

Frankfurt am Main, den 8. März 2023

Deloitte GmbH

Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

(Kirsten Gräbner-Vogel)
Wirtschaftsprüferin

(Dr. Steffen Umlauf)
Wirtschaftsprüfer