

Vergütungssystem für die Vorstandsmitglieder

§ 120a Absatz 1 AktG sieht vor, dass die Hauptversammlung börsennotierter Gesellschaften bei jeder wesentlichen Änderung, mindestens jedoch alle vier Jahre, über die Billigung des vom Aufsichtsrat vorgelegten Vergütungssystems für die Vorstandsmitglieder beschließt.

Der Aufsichtsrat der Software AG hat beschlossen, das Vergütungssystem für die Mitglieder des Vorstands, das von der Hauptversammlung am 17. Mai 2022 gebilligt worden war, weiterzuentwickeln.

Dieses bisherige Vergütungssystem wurde in einzelnen Punkten angepasst. Die Anpassungen sind nach Ansicht des Aufsichtsrats erforderlich, um bestimmten geographischen und sonstigen spezifischen Anforderungen einzelner Vorstandspositionen Rechnung zu tragen und um die Wettbewerbsfähigkeit der Gesellschaft bei der Gewinnung der für die Umsetzung der strategischen Wachstumspläne erforderlichen Schlüsselpersonen sicherzustellen. Diese Anpassungen beziehen sich auf (1) die Maximalvergütung eines in den USA ansässigen Chief Revenue Officer (CRO), (2) die Gewichtung der variablen Vergütungsbestandteile, (3) die Anwendbarkeit der Regelungen zur Altersversorgung bei Vorstandsmitgliedern mit Wohnsitz außerhalb Deutschlands und (4) die Bestimmung des relevanten Erfolgsparameters im Rahmen des Long-Term Incentive Plan (LIP). Die jeweiligen Anpassungen sind in den entsprechenden Passagen des Vergütungssystems detailliert beschrieben – im Folgenden sind die Anpassungen im Überblick dargestellt:

| Bisheriges System | Änderungen |
|---|---|
| Die Maximalvergütung für jedes Vorstandsmitglied (außer dem CEO) beträgt EUR 2.900.000 | Für den Chief Revenue Officer (CRO) mit Wohnsitz in den USA beträgt die Maximalvergütung EUR 4.000.000 . |
| Bei ordentlichen Vorstandsmitgliedern liegt der Anteil der festen Vergütung (festes Jahresgehalt, Pensionsaufwendungen und Nebenleistungen) zwischen ungefähr 38% und ungefähr 40% und der Anteil der variablen Vergütung 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. | Für ordentliche Vorstandsmitglieder mit Wohnsitz in den USA ist ein höherer Anteil variabler Vergütungsbestandteile zwischen ungefähr 60% und ungefähr 68% der Ziel-Gesamtvergütung zulässig. Dabei liegt der Anteil des STI (Zielbetrag) zwischen ungefähr 16% und ungefähr 32% der Ziel-Gesamtvergütung und der Anteil des LTI (Zielbetrag) zwischen ungefähr 33% und ungefähr 44% der Ziel-Gesamtvergütung. |
| Bei ordentlichen Vorstandsmitgliedern liegt der Anteil des STI (Zielbetrag) zwischen ungefähr 27% und ungefähr 32% der variablen Ziel-Vergütung und der Anteil des LTI (Zielbetrag) zwischen ungefähr 68% und ungefähr 73% der variablen Ziel-Vergütung. | Für ordentliche Vorstandsmitglieder mit Wohnsitz in den USA liegt der Anteil des STI (Zielbetrag) zwischen ungefähr 43% und ungefähr 47% der variablen Ziel-Vergütung und der Anteil des LTI (Zielbetrag) zwischen ungefähr 53% und ungefähr 57% der variablen Ziel-Vergütung. |

Für **Vorstandsmitglieder mit einer Ziel-Gesamtvergütung von weniger als EUR 1.000.000** kann der Betrag der festen Vergütung auf bis zu 53% der Ziel-Gesamtvergütung festgelegt werden, wobei der Betrag des STI (Zielbetrag) auf bis zu 39% der Ziel-Gesamtvergütung festgelegt werden kann. Bei Bedarf wird das Verhältnis des LTI (Zielbetrag) in diesem Fall entsprechend angepasst.

Vorstandsmitglieder mit Wohnsitz in Deutschland erhalten eine zusätzliche jährliche Barzahlung zur Unterstützung ihrer privaten Altersvorsorge. Die Zahlung ist für den Vorstandsvorsitzenden auf EUR 250.000 und für ordentliche Vorstandsmitglieder auf EUR 150.000 festgesetzt.

Die Beschränkung der jährlichen Barzahlung auf Vorstandsmitglieder mit Wohnsitz in Deutschland entfällt, so dass jedes Vorstandsmitglied, unabhängig vom Wohnsitz, die jeweilige Barzahlung erhält.

Für Teil 1 des LIP ergibt sich der Zielerreichungsfaktor aus der relativen Outperformance der Software AG-Aktie im Vergleich zum MDAX über die vierjährige Laufzeit. Die Outperformance ergibt sich aus Differenz zwischen der Wertsteigerung der Software AG-Aktie und der Wertsteigerung des MDAX.

Der Zielerreichungsfaktor für Teil 1 des LIP wird künftig aus der relativen Entwicklung der Software AG-Aktie im Verhältnis zu bestimmten Aktienkurszielen auf Grundlage eines festgelegten Aktienreferenzpreises ermittelt. Um den Zielerreichungsfaktor zu bestimmen, wird zwischen bestimmten Mindest-, Ziel- und Maximalerreichungswerten für den Aktienreferenzpreis linear interpoliert.

Das nachfolgend dargestellte Vergütungssystem wurde von der Hauptversammlung am 17. Mai 2023 mit einer Mehrheit von 79,14 % gebilligt.

a) Grundzüge des Vergütungssystems

Das Vorstandsvergütungssystem („Vergütungssystem“) wurde einfach, verständlich und klar ausgestaltet. Es entspricht den Vorgaben des Aktiengesetzes in seiner aktuellen Fassung.

Das Vergütungssystem gilt für bestehende Verträge sowie für vereinbarte und potenzielle Vertragsverlängerungen und neu abzuschließende Vorstandsdienstverträge ab dem 17. Mai 2023.

b) Das Vergütungssystem im Detail

(1) Festlegung der Maximalvergütung (§ 87a Abs. 1 S. 2 Nr. 1 AktG)

Die für ein Geschäftsjahr zu gewährende Gesamtvergütung (Summe aller für das betreffende Geschäftsjahr aufgewendeten Vergütungsbeträge einschließlich des festen Jahresgehalts, variabler Vergütungsbestandteile, des Versorgungsaufwands für die betriebliche Altersversorgung und Nebenleistungen) der Vorstandsmitglieder ist – unabhängig davon, ob sie in diesem Geschäftsjahr oder zu einem späteren Zeitpunkt ausbezahlt wird – nach oben absolut begrenzt („Maximalvergütung“).

Die Maximalvergütung beträgt für den Vorstandsvorsitzenden EUR 5.900.000. Die Maximalvergütung für den Chief Revenue Officer (CRO) mit Wohnsitz in den USA

beträgt EUR 4.000.000. Die Maximalvergütung für alle anderen ordentlichen Vorstandsmitglieder beträgt jeweils EUR 2.900.000.

Übersteigt die für ein Geschäftsjahr berechnete Gesamtvergütung die Maximalvergütung, wird der Auszahlungsbetrag aus dem LTI so weit gekürzt, dass die Maximalvergütung eingehalten wird. Falls erforderlich, kann der Aufsichtsrat nach pflichtgemäßem Ermessen andere Vergütungskomponenten kürzen oder die Rückerstattung bereits gewährter Vergütung verlangen.

Unabhängig von der festgesetzten Maximalvergütung sind zudem die Auszahlungsbeträge der einzelnen variablen Vergütungsbestandteile betragsmäßig begrenzt.

(2) Beitrag der Vergütung zur Förderung der Geschäftsstrategie und zur langfristigen Entwicklung der Software AG (§ 87a Abs. 1 S. 2 Nr. 2 AktG)

Das Vergütungssystem fördert die Geschäftsstrategie sowie die langfristigen Interessen der Software AG und trägt damit zur langfristigen Entwicklung der Software AG bei. Die Stärkung eines profitablen und nachhaltigen Wachstums der Geschäftsbereiche der Software AG steht dabei im Fokus und liegt der Ausgestaltung des Vergütungssystems zugrunde.

Hierbei trägt das Vergütungssystem mit unterschiedlichen an der Profitabilität (durch die Gewinnmarge), dem Unternehmenswachstum (durch den Umsatz und die Entwicklung des Annual Recurring Revenue), der Unternehmenswertentwicklung (durch den Aktienkurs) und der ökologischen und sozialen Nachhaltigkeit (durch die ESG-Ziele) ausgerichteten Zielen Rechnung. Diese Ziele beinhalten insbesondere die in der Helix-Strategie festgesetzten langfristigen Ziele. Die genutzten finanziellen und nichtfinanziellen Kenngrößen haben dabei unterschiedliche, aber häufig mehrjährige Laufzeiten, um den strategischen Erfolg des Unternehmens nachhaltig zu unterstützen. Besondere Aufmerksamkeit wird dabei auf eine möglichst hohe Kongruenz zwischen den Interessen und Erwartungen der Aktionäre und der Vorstandsvergütung gelegt.

(3) Überblick über alle festen und variablen Vergütungsbestandteile und ihren jeweiligen relativen Anteil an der Vergütung (§ 87a Abs. 1 S. 2 Nr. 3 AktG)

Das Vergütungssystem setzt sich aus festen und variablen Vergütungsbestandteilen zusammen. Die feste erfolgsunabhängige Vergütung umfasst das feste Jahresgehalt, die betriebliche Altersversorgung sowie Nebenleistungen. Die variable erfolgsabhängige Vergütung umfasst den einjährigen Short-Term Incentive sowie den mehrjährigen Long-Term Incentive. Der Long-Term Incentive umfasst seinerseits das Performance-Phantom-Share (PPS)-Programm sowie den Long-Term Incentive Plan (LIP).

Der Anteil des Long-Term Incentives an der Gesamtvergütung übersteigt den Anteil des Short-Term Incentives. Dies gilt sowohl für die Ziel-Gesamtvergütung als auch für die Maximalgesamtvergütung.

i. Bestimmung der Ziel-Gesamtvergütung und relativer Anteil der Vergütungsbestandteile an der Ziel-Gesamtvergütung

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 STI und LTI sind dabei jeweils die Zielbeträge bei einer Zielerfüllung von 100 Prozent

(„Zielbeträge der variablen Vergütungsbestandteile“) der Budgetwerte maßgeblich. Der Aufsichtsrat überprüft für jedes Geschäftsjahr die Zielbeträge 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 in Bezug auf die unter (4) angegebenen Leistungskriterien erreichen sollen.

Für das Geschäftsjahr 2023 liegt beim Vorstandsvorsitzenden der Anteil der festen Vergütung (festes Jahresgehalt, Versorgungsaufwand für die betriebliche Altersversorgung und Nebenleistungen) bei ungefähr 32% der Ziel-Gesamtvergütung und der Anteil der variablen Vergütung bei ungefähr 68% der Ziel-Gesamtvergütung. Dabei beträgt der Anteil des STI (Zielbetrag) ungefähr 25% der Ziel-Gesamtvergütung und der Anteil des LTI (Zielbetrag) ungefähr 43% der Ziel-Gesamtvergütung.

Bei den ordentlichen Vorstandsmitgliedern liegt im Geschäftsjahr 2023 der Anteil der festen Vergütung (festes Jahresgehalt, Versorgungsaufwand für die betriebliche Altersversorgung und Nebenleistungen) zwischen ungefähr 38% und ungefähr 40% der Ziel-Gesamtvergütung und der Anteil der variablen Vergütung zwischen ungefähr 60% und ungefähr 62% der Ziel-Gesamtvergütung. Für ordentliche Vorstandsmitglieder mit Wohnsitz in den USA ist ein höherer Anteil der variablen Vergütungsbestandteile zwischen ungefähr 60% und ungefähr 68% der Ziel-Gesamtvergütung zulässig.

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. Für ordentliche Vorstandsmitglieder mit Wohnsitz in den USA liegt der Anteil des STI (Zielbetrag) zwischen ungefähr 16% und ungefähr 32% der Ziel-Gesamtvergütung und der Anteil des LTI (Zielbetrag) zwischen ungefähr 33% und ungefähr 44% der Ziel-Gesamtvergütung.

Für den Vorstandsvorsitzenden liegt der Anteil des STI (Zielbetrag) an der variablen Ziel-Vergütung bei ungefähr 37% und der Anteil des LTI (Zielbetrag) liegt bei ungefähr 63% der variablen Ziel-Vergütung.

Für die ordentlichen Vorstandsmitglieder liegt der Anteil des STI (Zielbetrag) an der variablen Ziel-Vergütung zwischen ungefähr 27% und ungefähr 32% und der Anteil des LTI (Zielbetrag) liegt zwischen ungefähr 68% und ungefähr 73% der variablen Ziel-Vergütung. Für ordentliche Vorstandsmitglieder mit Wohnsitz in den USA liegt der Anteil des STI (Zielbetrag) zwischen ungefähr 43% und ungefähr 47% der variablen Ziel-Vergütung und der Anteil des LTI (Zielbetrag) zwischen ungefähr 53% und ungefähr 57% der variablen Ziel-Vergütung.

Für Vorstandsmitglieder mit einer Ziel-Gesamtvergütung von weniger als EUR 1.000.000 kann der Betrag der festen erfolgsunabhängigen Vergütung auf bis zu 53% der Ziel-Gesamtvergütung festgelegt werden, wobei der Betrag des STI (Zielbetrag) auf bis zu 39% der Ziel-Gesamtvergütung festgelegt werden kann. Bei Bedarf wird der Betrag des LTI (Zielbetrag) in diesem Fall entsprechend angepasst.

ii. **Feste Vergütungsbestandteile**

Die feste erfolgsunabhängige Vergütung setzt sich aus dem festen Jahresgrundgehalt, der betrieblichen Altersversorgung und den Nebenleistungen zusammen.

a. **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.

b. **Betriebliche Altersversorgung**

Die Vorstände erhalten zur Unterstützung der privaten Altersvorsorge eine zusätzliche jährliche Barzahlung. Die Zahlung beträgt für den CEO EUR 250.000 und für die ordentlichen Vorstandsmitglieder EUR 150.000.

c. **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 D&O-Versicherung der Software AG einbezogen.

iii. **Variable Vergütungsbestandteile**

Die variable Vergütung setzt sich aus einer kurzfristigen (STI) und zwei langfristigen Komponenten (LTI) zusammen. Die langfristigen Komponenten bestehen aus dem Performance-Phantom-Share-Programm (PPS) und dem Long-Term Incentive Plan (LIP). Die variable Vergütung bemisst sich an den Aufgaben und der strategischen und operativen Verantwortung der Vorstandsmitglieder sowie an den kurz- und langfristigen Ergebnissen des Unternehmens. Die Auszahlungshöhen bemessen sich an der Erreichung von Leistungszielen des Unternehmens.

a. **Short-Term Incentive (kurzfristige Komponente)**

Die kurzfristig variable Vergütung der Vorstandsmitglieder orientiert sich am finanziellen und nichtfinanziellen Ergebnis des jeweiligen Geschäftsjahres. Sie ist dabei im Geschäftsjahr 2023 zu 75% von finanziellen Unternehmenszielen, zu 15% von individuellen finanziellen oder nichtfinanziellen Zielen der jeweiligen Vorstände und zu 10% von 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 (Auszahlungscap) begrenzt.

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. Nähere Informationen zu den

Leistungskriterien sind unter (4) dargestellt. Der Auszahlungsbetrag entspricht grundsätzlich dem Zielbetrag multipliziert mit der durchschnittlichen Zielerreichung. Bei einer Zielerreichung über 100% wird jedoch ein Drittel der Zielübererfüllung nicht direkt ausgezahlt, sondern in das PPS-Programm (siehe b.) übertragen (siehe Abbildung 1).



Abbildung 1

Beginnt oder endet der Dienstvertrag in einem laufenden Gewährungsgeschäftsjahr, wird der Auszahlungsbetrag pro rata temporis im Verhältnis zum Geschäftsjahr gekürzt.

Der Aufsichtsrat ist berechtigt, im Fall von außergewöhnlichen Ereignissen oder Entwicklungen, zum Beispiel bei der Akquisition oder der Veräußerung eines Unternehmensteils, die Planbedingungen 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).

b. Performance-Phantom-Share (PPS)-Programm

Die langfristig 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 Performance Phantom Shares 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 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 (Performance Phantom Shares) 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 (siehe Abbildung 2). Der Auszahlungsbetrag aus dem PPS-Programm ist auf 200% des Zielbetrags begrenzt.



Abbildung 2

Endet der Dienstvertrag aus persönlichen Beweggründen des Vorstandsmitgliedes in einem laufenden Geschäftsjahr, verfallen alle Auszahlungsbeträge der gewährten und zu gewährenden Tranchen außer laufenden Tranchen, die im Folgejahr zur Auszahlung gekommen wären.

Sämtliche Ansprüche auf das PPS-Programm aus einem laufenden Geschäftsjahr sowie noch nicht fällige Ansprüche aus den Vorjahren verfallen ersatz- und entschädigungslos, wenn der Dienstvertrag des Vorstandsmitgliedes durch außerordentliche Kündigung der Gesellschaft aus einem wichtigen Grund nach § 626 BGB endet.

Der Aufsichtsrat ist berechtigt, im Fall von außergewöhnlichen Ereignissen oder Entwicklungen, zum Beispiel bei der Akquisition oder der Veräußerung eines Unternehmensteils, die Planbedingungen des PPS-Programms 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 PPS-Programms maßgeblichen Parameter haben sowie für den Fall, dass ein Geschäftsjahr weniger als zwölf Monate umfasst (Rumpfgeschäftsjahr).

c. Long-Term Incentive Plan (LIP)

Die langfristig variable Vergütung der Vorstandsmitglieder im Rahmen des Long-Term Incentive Plan (LIP) ist auf das nachhaltige Wachstum des Unternehmens ausgerichtet. Das LIP-Programm ersetzt hierbei den bisher gewährten und ebenfalls langfristig orientierten Management Incentive Plan (MIP). Die Vergütung wird den Vorstandsmitgliedern der Software AG jährlich in Form von virtuellen Aktienoptionen ausgezahlt.

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 der 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 Anzahl der virtuellen Optionen 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 relativen Performance eines bestimmten Aktienreferenzpreises im Vergleich zu vorher festgelegten Kurszielen der Software AG-Aktie. Der relevante Aktienreferenzpreis entspricht dem volumengewichteten Durchschnittskurs der Software AG-Aktie an der Frankfurter Wertpapierbörse (Xetra) während der letzten zwanzig aufeinander folgenden Handelstage am Ende der vierjährigen Laufzeit.

Die Mindest-, Ziel- und Maximalerreichungswerte sowie die jeweiligen Aktienkursziele sind unten dargestellt (siehe Abbildung 3). Der Zielerreichungsfaktor beträgt bei Erreichung des Mindestzielwerts 0%, bei Erreichung des Zielwerts 100% und bei Erreichung des Maximalzielwerts 200%. Zwischen den Mindest-, Ziel- und Maximalerreichungswerten bestimmt sich der Zielerreichungsfaktor im Wege linearer Interpolation.

| | | | |
|------------------------------|--------------|-------------|----------------|
| Zielerreichungsfaktor Teil 1 | 0% (Minimum) | 100% (Ziel) | 200% (Maximum) |
| Zielwert | € 55,00 | € 75,00 | € 90,00 |

Abbildung 3

Dividendenzahlungen werden bei der Berechnung des auf Teil 1 des LIP angewendeten Zielerreichungsfaktors nicht berücksichtigt.

Für Teil 2 des LIP ergibt sich der Zielerreichungsfaktor aus der durchschnittlichen Zielerreichung der Ziele für Umsatz-, Gewinn-Marge 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 0-200% begrenzt. Bei der Bestimmung der durchschnittlichen Zielerreichung werden die drei Ziele im Geschäftsjahr mit je 1/3 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 (siehe Abbildung 4). Die Auszahlung für Teil 2 des LIP ist auf 200% des Zielbetrags für Teil 2 begrenzt.



Abbildung 4

Nähere Informationen zu den Leistungskriterien sind unter (4) dargestellt.

Beginnt oder endet der Dienstvertrag in einem laufenden Gewährungsgeschäftsjahr, wird der Auszahlungsbetrag pro rata temporis im Verhältnis zum Geschäftsjahr gekürzt.

Sämtliche Ansprüche auf den LIP aus einem laufenden Geschäftsjahr verfallen ersatz- und entschädigungslos, wenn der Dienstvertrag des Vorstandsmitglieds durch außerordentliche Kündigung der Gesellschaft aus einem wichtigen Grund nach § 626 BGB endet.

Der Aufsichtsrat ist berechtigt, im Fall von außergewöhnlichen Ereignissen oder Entwicklungen, zum Beispiel bei der Akquisition oder der Veräußerung eines Unternehmensteils, die Planbedingungen des LIP vorübergehend in angemessenem Rahmen sachgerecht anzupassen. Allgemeine ungünstige Marktentwicklungen erfüllen hierbei nicht den Sachverhalt eines außergewöhnlichen Ereignisses oder einer außergewöhnlichen Entwicklung. Entsprechendes gilt, wenn Änderungen der für die Gesellschaft anzuwendenden Rechnungslegungsvorschriften wesentliche Auswirkungen auf die für die

Berechnung des LIP maßgeblichen Parameter haben sowie für den Fall, dass ein Geschäftsjahr weniger als zwölf Monate umfasst (Rumpfgeschäftsjahr).

iv. Aktienhalteverpflichtung („Share Ownership Guidelines“)

Die Mitglieder des Vorstands sind zudem 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 am Ende der vierjährigen Aufbauphase und danach jährlich nachzuweisen. Sinkt der Wert des aufgebauten Aktienbestands der Software AG-Aktie unter den jeweils nachzuweisenden Betrag, ist das jeweilige Vorstandsmitglied zum Nacherwerb verpflichtet.

(4) Leistungskriterien für die Gewährung variabler Vergütungsbestandteile (§ 87a Abs. 1 S. 2 Nr. 4 AktG)

Die genannten finanziellen und nichtfinanziellen Leistungskriterien tragen zur Förderung der Geschäftsstrategie und zur langfristigen Entwicklung der Gesellschaft bei. Ihre Zielerreichung wird wie nachstehend beschrieben gemessen:

Die variablen Vergütungsbestandteile sind so gestaltet, dass ein angemessenes Anreizsystem zur Umsetzung der Unternehmensstrategie und einer nachhaltigen Wertschöpfung und -steigerung geschaffen wird. Besondere Aufmerksamkeit wird dabei auf eine möglichst hohe Kongruenz zwischen den Interessen und Erwartungen der Aktionäre und der Vorstandsvergütung gelegt. Die variable Vergütung ist an das Ziel der nachhaltigen Steigerung des Unternehmenswerts gebunden und besteht daher aus einer kurz- und einer langfristigen variablen Komponente. Das vom Aufsichtsrat entwickelte Vergütungsmodell bietet ein hohes Maß an Transparenz, indem es die Erfolgsgrößen mit klar definierten Indikatoren für Ertrag, Wertschöpfung und nachhaltige Entwicklung verknüpft. Die nachhaltige Geschäftsausrichtung sowie die soziale und ökologische Verantwortung der Software AG spiegeln sich hierbei auch in sogenannten ESG-Zielen wider, die der variablen Vergütung des Vorstands ebenfalls zugrunde liegen. Das Ziel der Aktienhalteverpflichtung und der durchgehend aktienbasierten LTI ist es, das Handeln der Vorstandsmitglieder auf die langfristige und nachhaltige Wertschöpfung des Unternehmens auszurichten und die Übereinstimmung zwischen Aktionärs- und Vorstandsinteressen weiter zu stärken.

Der Aufsichtsrat legt die Leistungskriterien für den STI und den LTI verbindlich für das bevorstehende Geschäftsjahr fest. Die jeweiligen Auszahlungsbeträge werden nach Ablauf des Geschäftsjahres anhand der Zielerreichungen berechnet. Der Aufsichtsrat hat nur im Fall von außergewöhnlichen Ereignissen die Möglichkeit, die Bedingungen des STI und des LTI in angemessenem Rahmen sachgerecht anzupassen; im Übrigen hat der Aufsichtsrat keinen Ermessensspielraum bei der Festlegung der Auszahlungsbeträge aus STI und LTI.

i. Short-Term Incentive

Die relevanten finanziellen und nichtfinanziellen Leistungskriterien zur Berechnung des Auszahlungsbetrags des STI sind vom Aufsichtsrat gewählte und jährlich für das Gewährungsjahr zu bestimmende finanzielle, individuelle sowie ESG-Ziele.

Als finanzielle Ziele dienen im Geschäftsjahr 2023 die an den Kapitalmarkt kommunizierten Umsatz- und Ergebnisziele. 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 unter anderem die Umsetzung von Umsatz- und Wachstumszielen, der Unternehmensstrategie oder eines nachhaltigen Wirtschaftens (zum Beispiel im Bereich *Diversity*, Nachfolgeplanung, Innovationsleistung) im Geschäftsbereich des jeweiligen Vorstands unterstützen. Es besteht die Möglichkeit, die gleichen individuellen Ziele auch für mehrere Vorstandsmitglieder zu definieren.

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

Der Aufsichtsrat legt für das bevorstehende Gewährungsjahr die Ziele für den STI, ihre Gewichtung sowie Kriterien zur Bemessung der Zielerreichung fest. Wie unter (3) iii.a. beschrieben, wird die Zielerreichung jedes Jahr vor Auszahlung des STI vom Aufsichtsrat festgelegt. Aus der jeweiligen Zielerreichung für finanzielle, individuelle und ESG-Ziele sowie der Gewichtung der Ziele errechnet sich die durchschnittliche Zielerreichung. Der Auszahlungsbetrag entspricht dem Zielbetrag multipliziert mit der durchschnittlichen 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 Maximalwert wird jeweils linear interpoliert. Ein Drittel der Übererfüllung über 100% wird nicht in bar ausbezahlt, sondern in Performance-Phantom-Shares (PPS) angelegt und erst zu einem späteren Zeitpunkt unter Berücksichtigung der zukünftigen Aktienkursentwicklung ausbezahlt.

ii. Long-Term Incentive

Die relevanten Erfolgsgrößen zur Berechnung des Auszahlungsbetrags des LTI sind die Entwicklung des Software AG-Aktienkurses in der Zeitspanne zwischen Gewährung und Auszahlung (d.h. die relative Performance des relevanten Aktienreferenzpreises im Vergleich zu bestimmten Kurszielen der Software AG-Aktie), der Umsatz, die Gewinn-Marge, die jährlich wiederkehrenden Einnahmen (ARR) zum Ende der Laufzeit sowie die Ziele für den Short-Term Incentive (siehe i.). Die Berücksichtigung der Aktienpreisentwicklung betont den Fokus auf die langfristige und nachhaltige Wertschöpfung des Unternehmens und verstärkt die Übereinstimmung zwischen Aktionärs- und Vorstandsinteressen. Die Berücksichtigung der Gewinn-Marge unterstützt die langfristige Rentabilität und Profitabilität des Unternehmens und verstärkt somit die dauerhafte Umsetzung der Unternehmensstrategie. Der Long-Term Incentive wird in zwei parallel laufenden Systemen gewährt.

a. Performance Phantom Share Programm (PPS)

Das relevante Leistungskriterium für das PPS-Programm sind die Ziele für den STI sowie die Entwicklung des Software AG-Aktienkurses. Die Zielerreichung des STI bestimmt den Gewährungsbetrag. Zum Zeitpunkt der Gewährung des LTI wird der Gewährungsbetrag je Vorstandsmitglied für das PPS-Programm auf Grundlage des Anfangsreferenzkurses der Software AG-Aktie in virtuelle Aktien des Unternehmens (Performance Phantom Shares) 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%. Das Ziel dieses Kriteriums ist die nachhaltige Entwicklung der Software AG-Aktien sowie die Stärkung der Übereinstimmung zwischen Aktionärs- und Vorstandsinteressen und die Bindung der Vorstandsmitglieder an das Unternehmen. Nach Ablauf der vierjährigen Laufzeit findet ein Barausgleich auf Basis des Durchschnittskurses der Software AG-Aktie im Februar zum Ende der Laufzeit statt (siehe Abbildung 2). Der Auszahlungsbetrag aus dem PPS-Programm ist auf 200% des Zielbetrags begrenzt.

b. Long-Term Incentive Plan (LIP)

Die relevanten Erfolgsgrößen zur Berechnung des Auszahlungsbetrags des LIP sind die Entwicklung des Software AG-Aktienkurses zwischen Gewährung und Auszahlung (d.h. die relative Performance des jeweiligen Referenzkurses gegenüber bestimmten Kurszielen der Software AG-Aktie), der Umsatz, die Gewinn-Marge sowie das Annual Recurring Revenue zum Ende der Laufzeit. Die Berücksichtigung der Aktienpreisentwicklung betont den Fokus auf die langfristige und nachhaltige Wertschöpfung des Unternehmens und verstärkt die Übereinstimmung zwischen Aktionärs- und Vorstandsinteressen.

Die Gewinn-Marge ist definiert als das Verhältnis von Gewinn und Umsatz der Software AG. Sie unterstützt die langfristige Rentabilität und Profitabilität des Unternehmens und verstärkt somit die dauerhafte Umsetzung der Unternehmensstrategie.

Das Annual Recurring Revenue (ARR) zeigt den annualisierten Auftragswert der am Ende des Berichtszeitraumes aktiven Verträge mit wiederkehrenden Umsatzerlösen. Das ARR ist somit ein Indikator für die zu erwartenden wiederkehrenden annualisierten Zahlungsströme bei Fortführung der aktiven Verträge folgender Vertragstypen: befristete Lizenzen/Subskriptionslizenzen, Wartung aus befristeten und unbefristeten Lizenzen, SaaS-Lizenzen und nutzungsbasierte Lizenzen.

Die Entwicklung des Software AG-Aktienkurses im Vergleich zu bestimmten Kurszielen der Software AG-Aktie bestimmt die Auszahlung des Teil 1 des LIP. Nähere Details sind unter (3) iii.c. erklärt.

Der Aufsichtsrat legt für das bevorstehende Gewährungsjahr einer Tranche die Ziele und die Gewichtung für Umsatz, Gewinn-Marge und ARR fest. Aus der jeweiligen Zielerreichung für Umsatz, Gewinn-Marge und ARR-Ziele sowie der Gewichtung der Ziele errechnet sich die durchschnittliche Zielerreichung für Teil 2 des LIP. Der Auszahlungsbetrag entspricht der Anzahl an virtuellen

Aktienoptionen für Teil 2 des LIP multipliziert mit der durchschnittlichen Zielerreichung für Teil 2 des LIP und dem Wert je Option für Teil 2 des LIP. Bei einer Gesamtzielerreichung von 100% entspricht der Auszahlungsbetrag für Teil 2 des LIP dem Zielbetrag für Teil 2 des LIP (das heißt 50% des jährlichen individuellen Zielbetrags für den LIP je Vorstandsmitglied) und dem Wert je Option für Teil 2 des LIP. Bei einer Gesamtzielerreichung von 0% wird keine Auszahlung geleistet („Schwellenwert“). Bei einer Gesamtzielerreichung von 200% oder mehr erfolgt eine Auszahlung von 200% der Anzahl an virtuellen Aktienoptionen für Teil 2 des LIP und dem Wert je Option für Teil 2 des LIP („Maximalwert“). Zwischen dem Schwellenwert und dem Zielwert sowie zwischen dem Zielwert und Maximalwert wird jeweils linear interpoliert.

Die Entwicklung des Software AG-Aktienkurses bestimmt den Optionswert für die Auszahlung von Teil 2 des LIP. Nähere Details sind unter (3) iii.c. erklärt.

(5) Möglichkeit der Gesellschaft, variable Vergütungsbestandteile zurückzufordern (§ 87a Abs. 1 S. 2 Nr. 6 AktG)

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 (bis auf null) 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.

(6) Aktienbasierte Vergütung (§ 87a Abs. 1 S. 2 Nr. 7 AktG)

Der Long-Term Incentive, d. h. PPS-Programm und Long-Term Incentive Plan, wird aktienbasiert gewährt. Detaillierte Ausführungen zu Fristen und Bedingungen des LTI finden sich in der Beschreibung der Vergütungsbestandteile unter (3) iii.b., (3) iii.c. und (4) ii. Darüber hinaus sind die Vorstände während ihrer Amtszeit zum Halten von Aktien des Unternehmens verpflichtet. Die Details der damit einhergehenden Share Ownership Guidelines finden sich unter (3) iv. Das Ziel der Share Ownership Guidelines und der durchgehend aktienbasierten Long-Term-Incentive-Pläne ist es, das Handeln der Vorstandsmitglieder auf die langfristige und nachhaltige Wertschöpfung und Wachstum des Unternehmens auszurichten und die Übereinstimmung zwischen Aktionärs- und Vorstandsinteressen weiter zu

stärken. Hierbei leisten die Share Ownership Guidelines und die Long-Term-Incentive-Pläne einen direkten Beitrag zur Förderung der unter (2) genannten Ziele der Geschäftsstrategie und zur langfristigen Entwicklung der Gesellschaft.

(7) Vergütungsbezogene Rechtsgeschäfte (§ 87a Abs. 1 S. 2 Nr. 8 AktG)

i. Laufzeiten und Voraussetzungen der Beendigung vergütungsbezogener Rechtsgeschäfte

Der Vorstandsvertrag von Herrn Brahmawar endet am 31. Juli 2026. Der Vorstandsvertrag von Herrn Dr. Sigg endet am 31. März 2027. Der Vorstandsvertrag von Herrn Husk endet am 31. Juli 2025. Der Vorstandsvertrag von Herrn Dr. Quade endet am 31. Juli 2025. Der Vorstandsvertrag von Frau Bünger endet am 31. Dezember 2026. Die Vorstandsverträge haben bei Erstbestellung grundsätzlich eine Laufzeit von drei Jahren und bei einer Verlängerung von fünf Jahren. Im Fall einer erneuten Bestellung gelten die Dienstverträge fort, es sei denn, die Parteien treffen abweichende Vereinbarungen. Wird die Bestellung zum Vorstandsmitglied aus wichtigem Grund nach § 84 Abs. 3 AktG widerrufen, der zugleich ein wichtiger Grund für die fristlose Kündigung des Vorstandsmitglieds nach § 626 BGB ist, endet der Dienstvertrag automatisch.

ii. Entlassungsschädigungen

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

Im Fall der Vereinbarung eines nachvertraglichen Wettbewerbsverbotes wird eine Abfindungszahlung auf die Karenzenschädigung angerechnet. Aktuell ist nur in einem Vorstandsdienstvertrag ein nachvertragliches Wettbewerbsverbot für die Dauer von zwölf Monaten nach Beendigung des Dienstvertrags geregelt. Für die Dauer dieses nachvertraglichen Wettbewerbsverbotes erhält das begünstigte Vorstandsmitglied monatlich eine Karenzenschädigung in Höhe der monatlichen Ziel-Gesamtvergütung (ohne Nebenleistungen). Somit überschreitet die Summe der oben genannten Abfindungszahlung der Software AG bestehend aus einer Ziel-Gesamtvergütung (ohne LIP, betriebliche Altersversorgung und Nebenleistungen) und Karenzenschädigung nicht den gemäß Deutschem Corporate Governance Kodex empfohlenen Abfindungs-Cap in Höhe von zwei Jahresvergütungen.

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

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

Die Hauptmerkmale der Ruhegehaltsregelungen werden bei den Angaben unter (3).ii.b. erläutert.

(8) Berücksichtigung der Vergütungs- und Beschäftigungsbedingungen der Arbeitnehmer bei der Festsetzung des Vergütungssystems (§ 87a Abs. 1 S. 2 Nr. 9 AktG)

Bei der Ausgestaltung und Festsetzung des Vergütungssystems für die Vorstandsmitglieder hat der Aufsichtsrat auch die Vergütungs- und Beschäftigungsbedingungen der Software AG-intern als oberer Führungskreis definierten Mitarbeitergruppe und aller übrigen Mitarbeiter, insbesondere auch in ihrer zeitlichen Entwicklung in den letzten Jahren, in seine Überlegungen mit einbezogen. Hierzu hat der Aufsichtsrat den Empfehlungen des DCGK folgend zum einen die Gruppen des oberen Führungskreises und der übrigen Mitarbeiter konsistent für die Vergleichsjahre definiert und zum anderen bei der Betrachtung der Vergütungen der Vorstandsmitglieder im Vergleich zum oberen Führungskreis und der übrigen Mitarbeiter eingehend überprüft, dass sich die Vergütungen der Vorstandsmitglieder nicht stärker erhöhen als für den oberen Führungskreis und die übrigen Mitarbeiter.

(9) Verfahren zur Fest- und zur Umsetzung sowie zur Überprüfung des Vergütungssystems (§ 87a Abs. 1 S. 2 Nr. 10 AktG)

Der Aufsichtsrat beschließt ein klares und verständliches Vergütungssystem. Der Personalausschuss ist 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 nach pflichtgemäßem Ermessen, spätestens aber alle vier Jahre durch. Der Aufsichtsrat überprüft die Höhe des festen Jahresgehalts mindestens alle zwei Jahre auf seine Angemessenheit. Dabei führt der Aufsichtsrat einen Marktvergleich durch und berücksichtigt ferner insbesondere Veränderungen des Unternehmensumfelds, die wirtschaftliche Gesamtlage und Strategie des Unternehmens, Veränderungen und Trends der nationalen und internationalen Corporate-Governance-Standards und die Entwicklung der Vergütungs- und Beschäftigungsbedingungen der Arbeitnehmer. Bei Bedarf zieht der Aufsichtsrat externe Vergütungsexperten und andere Berater hinzu. Dabei achtet der Aufsichtsrat auf die Unabhängigkeit der externen Vergütungsexperten und Berater vom Vorstand und trifft Vorkehrungen, um Interessenkonflikte zu vermeiden. Sollten die Vorstandsmitglieder konzerninterne Aufsichtsratsmandate wahrnehmen, wird diese Vergütung angerechnet. Bei der Übernahme konzernfremder Aufsichtsratsmandate durch die Vorstandsmitglieder entscheidet der Aufsichtsrat, ob und inwieweit die Vergütung anzurechnen ist.

Der Aufsichtsrat legt das beschlossene Vergütungssystem der Hauptversammlung bei jeder wesentlichen Änderung, mindestens aber alle vier Jahre, zur Billigung vor. Billigt die Hauptversammlung das vorgelegte System nicht, legt der Aufsichtsrat der Hauptversammlung spätestens in der darauffolgenden ordentlichen Hauptversammlung ein überprüfbares Vergütungssystem zur Billigung vor.

Das Vergütungssystem gilt für bestehende Verträge sowie für vereinbarte und potenzielle Vertragsverlängerungen und neu abzuschließende Vorstandsdiensverträge ab dem 17. Mai 2023.

Der Aufsichtsrat und der Personalausschuss stellen durch geeignete Maßnahmen sicher, dass mögliche Interessenkonflikte der an den Beratungen und Entscheidungen über das Vergütungssystem beteiligten Aufsichtsratsmitglieder

vermieden und gegebenenfalls aufgelöst werden. Dabei ist jedes Aufsichtsratsmitglied verpflichtet, Interessenkonflikte gegenüber dem Aufsichtsratsvorsitzenden anzuzeigen. Der Aufsichtsratsvorsitzende legt ihn betreffende Interessenkonflikte gegenüber dem Personalausschuss und dem gesamten Aufsichtsrat offen. Über den Umgang mit einem bestehenden Interessenkonflikt entscheidet der Aufsichtsrat im Einzelfall. Insbesondere kommt in Betracht, dass ein Aufsichtsratsmitglied, das von einem Interessenkonflikt betroffen ist, an einer Sitzung oder einzelnen Beratungen und Entscheidungen des Aufsichtsrats oder des Personalausschusses nicht teilnimmt.

Der Aufsichtsrat kann vorübergehend von dem Vergütungssystem (Verfahren und Regelungen zu Vergütungsstruktur) und dessen einzelnen Bestandteilen sowie in Bezug auf einzelne Vergütungsbestandteile des Vergütungssystems abweichen oder neue Vergütungsbestandteile einführen, wenn dies im Interesse des langfristigen Wohlergehens der Gesellschaft notwendig ist. Der Aufsichtsrat behält sich solche Abweichungen für außergewöhnliche Umstände, wie zum Beispiel eine Wirtschafts- oder Unternehmenskrise, vor. Solche Abweichungen können vorübergehend für den Vorstandsvorsitzenden oder weitere Vorstandsmitglieder zu einer Abweichung von der Maximalvergütung führen.