

Vergütungsbericht

Der Vergütungsbericht ist nach den Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex vom 7. Februar 2017 (im folgenden DCGK) sowie nach den Regelungen des deutschen Rechnungslegungsstandards in der 2017 geänderten Fassung Nr. 17 (DRS 17) aufgestellt. Er beinhaltet demgemäß die Angaben, die nach dem deutschen Handelsgesetzbuch (HGB), nach dem DCGK sowie nach den International Financial Reporting Standards (IFRS) erforderlich bzw. empfohlen sind. Der Vergütungsbericht ist Bestandteil des zusammengefassten Lageberichts und enthält sowohl

die Grundzüge der Vergütungssysteme für Vorstand und Aufsichtsrat als auch einen Ausweis über Höhe und Struktur der Vergütung. Die Vergütung der Organmitglieder wird, wie im DCGK empfohlen, als Gesamtvergütung der einzelnen Organmitglieder aufgeteilt nach erfolgsunabhängigen Komponenten, einjährigen und mehrjährigen erfolgsbezogenen Komponenten mit langfristiger, aktienbasierter Anreizwirkung dargestellt. Darüber hinaus wird, wie im DCGK empfohlen, der Zufluss aus den einzelnen Vergütungskomponenten dargestellt.

Zufluss (1)

in EUR		Sanjay Brahmawar Vorstandsvorsitzender Eintritt 01.08.2018		
		2019	2020	
Erfolgsunabhängige Komponenten	Festvergütung (Grundvergütung)	999.999,96	999.999,96	
	Nebenleistungen ¹	59.086,27	9.675,13	
	Summe	1.059.086,23	1.009.675,09	
Erfolgsbezogene Komponenten	Einjährige variable Vergütung	1.003.333,33	1.178.956,67	
	Mehrjährige variable Vergütung			
	Performance Phantom Shares – PPS ²	11.544,60	25.155,24	
	mit langfristiger aktienbasierter Anreizwirkung	Management Incentive Plan 2019 – (MIP 2019)	0,00	0,00
	Management Incentive Plan 2020 – (MIP 2020)	0,00	0,00	
	Summe Zufluss	2.073.964,16	2.213.787,00	
Versorgungsaufwand		555.192,12	707.037,37	
Gesamtvergütung Zufluss (DCGK)		2.629.156,28	2.920.824,37	

¹ Nebenleistungen enthalten die Gestellung eines Dienstwagens, Familienheimfahrten, freiwillige Sozialversicherungsleistungen und Unfallversicherungsprämien, Mieterstattungen sowie Abfindungen. In den Nebenleistungen sind bei Herrn Brahmawar Familienheimfahrten in Höhe von 3 Tausend Euro enthalten.

² Bei den Zuflüssen aus dem PPS-Programm handelt es sich um Zahlungen auf die PPS-Bestände der Vorstandsmitglieder zum Zeitpunkt der Hauptversammlung in Höhe der beschlossenen Dividende je Aktie analog für jede PPS und teilweise Ausübungen bestehender PPS-Bestände. Die Auszahlungen an Herrn Dr. Sigg betreffen mit 18 Tausend Euro die oben dargestellten Dividenden auf seine Bestände sowie mit 282 Tausend Euro die planmäßige Auszahlung aus diesem Programm. Die Auszahlungen an Herrn Zinnhardt resultieren mit 46 Tausend Euro aus den oben dargestellten Dividenden auf seine Bestände und einer Auszahlung des Gegenwertes von 38.313 PPS mit einem Wert von 1.275 Tausend Euro.

Herr Dr. Wolfram Jost war bis zum 8. Januar 2019 Vorstand der Software AG. Da er alle ausstehenden Vergütungen aus seinem Vorstandsvertrag im Jahr 2018 ausbezahlt bekommen hat, waren die Zuflüsse und die gewährten Zuwendungen im Jahr 2019 null. Daher wird auf eine Darstellung in den Tabellen Zuflüsse und gewährte Zuwendungen verzichtet.

Zufluss

Die folgenden Tabellen beinhalten den Zufluss im bzw. für das Geschäftsjahr 2020 aus der Festvergütung, den Nebenleistungen und der einjährigen variablen Vergütung für das Berichtsjahr 2020 sowie die, zum Teil prolongierten, Beträge aus den mehrjährigen variablen Vergütungen mit langfristiger, aktienbasierter Anreizwirkung, die während des Geschäftsjahres 2020 ausgezahlt wurden.

		Dr. Elke Frank Personalvorständin Eintritt 01.08.2019	Dr. Matthias Heiden Finanzvorstand Eintritt 01.07.2020
	2019	2020	2020
	208.333,35	500.000,04	300.000,00
	504.704,33	16.706,19	12.226,40
	713.037,68	516.706,23	312.226,40
	167.222,24	471.582,67	235.791,33
	0,00	1.070,08	0,00
	0,00	0,00	0,00
	0,00	0,00	0,00
	880.259,92	989.358,98	548.017,73
	211.996,67	301.810,53	233.421,00
	1.092.256,59	1.291.169,51	781.438,73

Zufluss (2)

		John Schweitzer Vertriebsvorstand Eintritt 01.11.2018		
in EUR		2019	2020	
Erfolgsunabhängige Komponenten	Festvergütung (Grundvergütung)	625.324,64	614.293,79	
	Nebenleistungen ¹	88.596,13	53.738,55	
	Summe	713.920,77	668.032,34	
Erfolgsbezogene Komponenten	Einjährige variable Vergütung	839.422,49	1.687.995,68	
	Mehrjährige variable Vergütung			
		Performance Phantom Shares – PPS ²	5.261,37	20.525,17
	mit langfristiger aktienbasierter Anreizwirkung	Management Incentive Plan 2016 – (MIP 2016)	0,00	0,00
		Management Incentive Plan 2019 – (MIP 2019)	0,00	0,00
		Management Incentive Plan 2020 – (MIP 2020)	0,00	0,00
Summe Zufluss		1.558.604,63	2.376.553,19	
Versorgungsaufwand		0,00	0,00	
Gesamtvergütung Zufluss (DCGK)		1.558.604,63	2.376.553,19	

¹ Nebenleistungen enthalten die Gestellung eines Dienstwagens, Familienheimfahrten, freiwillige Sozialversicherungsleistungen und Unfallversicherungsprämien, Mieterstattungen sowie Abfindungen. In den Nebenleistungen sind bei Herrn Brahmawar Familienheimfahrten in Höhe von 3 Tausend Euro enthalten.

² Bei den Zuflüssen aus dem PPS-Programm handelt es sich um Zahlungen auf die PPS-Bestände der Vorstandsmitglieder zum Zeitpunkt der Hauptversammlung in Höhe der beschlossenen Dividende je Aktie analog für jede PPS und teilweise Ausübungen bestehender PPS-Bestände. Die Auszahlungen an Herrn Dr. Sigg betreffen mit 18 Tausend Euro die oben dargestellten Dividenden auf seine Bestände sowie mit 282 Tausend Euro die planmäßige Auszahlung aus diesem Programm. Die Auszahlungen an Herrn Zinnhardt resultieren mit 46 Tausend Euro aus den oben dargestellten Dividenden auf seine Bestände und einer Auszahlung des Gegenwertes von 38.313 PPS mit einem Wert von 1.275 Tausend Euro.

Dr. Stefan Sigg
Entwicklungsvorstand
Eintritt 01.04.2017

Arnd Zinnhardt
Finanzvorstand
Eintritt 01.05.2002
Niederlegung des Amtes
als Vorstand 31.03.2020
Ende Dienstvertrag 30.09.2020

	2019	2020	2019	2020
	558.333,35	699.999,96	441.715,32	110.428,83
	33.449,71	29.194,79	37.905,67	12.679,04
	591.783,06	729.194,75	479.620,99	123.107,87
	309.361,09	412.634,83	1.351.251,61	808.968,83
	103.355,12	300.297,08	1.277.947,37	1.321.321,55
	0,00	0,00	1.161.303,78	0,00
	0,00	0,00	0,00	0,00
	0,00	0,00	0,00	0,00
	1.004.499,27	1.442.126,66	4.270.123,75	2.253.398,25
	474.290,82	591.862,02	214.541,70	275.633,04
	1.478.790,09	2.033.988,68	4.484.665,45	2.529.031,29

Gewährte Zuwendungen (1)

in EUR		Sanjay Brahmawar Vorstandsvorsitzender Eintritt 01.08.2018				
		2019	2020	2020 (min.)	2020 (max.)	
Erfolgsunabhängige Komponenten	Festvergütung (Grundvergütung)	999.999,96	999.999,96	999.999,96	999.999,96	
	Nebenleistungen ¹	59.086,27	9.675,13	9.675,13	9.675,13	
	Summe	1.059.086,23	1.009.675,09	1.009.675,09	1.009.675,09	
Erfolgsbezogene Komponenten	Einjährige variable Vergütung ²	1.003.333,33	1.178.956,67	0,00	1.666.666,67	
	Mehrjährige variable Vergütung					
	mit langfristiger aktienbasierter Anreizwirkung	Performance Phantom Shares – PPS ³	571.729,79	829.261,72	25.155,24	2.993.730,46
		Management Incentive Plan 2019 – (MIP 2019) ⁴	1.216.744,78	0,00	0,00	3.600.000,00
		Management Incentive Plan 2020 – (MIP 2020) ⁵	0,00	1.668.522,54	0,00	3.600.000,00
Gesamtvergütung DRS 17	3.850.894,13	4.686.416,02	1.034.830,33	12.870.072,22		
Versorgungsaufwand	555.192,12	707.037,37	707.037,37	707.037,37		
Gesamtvergütung (DCGK)	4.406.086,25	5.393.453,39	1.741.867,70	13.577.109,59		

¹ Nebenleistungen enthalten die Gestellung eines Dienstwagens, Familienheimfahrten, freiwillige Sozialversicherungsleistungen und Unfallversicherungsprämien, Mieterstattungen sowie Abfindungen. In den Nebenleistungen sind bei Herrn Brahmawar Familienheimfahrten in Höhe von 3 Tausend Euro enthalten.

² Die einjährige variable Vergütung hängt zum einen von der Erreichung der an den Kapitalmarkt kommunizierten Bookings- und Ergebnisziele des Konzerns für das jeweilige Geschäftsjahr ab, zum anderen basiert sie auf der Erreichung von individuellen, auf den Verantwortungsbereich des Vorstandsmitglieds zugeschnittenen, strategischen, qualitativen oder quantitativen Zielen. Die mögliche Zielerreichung liegt zwischen 0 und 200 Prozent. Ein Drittel der Zielübererfüllung (größer 100 Prozent) wird nicht in bar ausbezahlt, sondern muss in PPS angelegt werden. Der maximal erreichbare Betrag einjähriger variabler Vergütung reduziert sich daher entsprechend.

³ Die Mitglieder des Vorstands legen Teile ihrer variablen Vergütung in PPS an, die eine Wartezeit für je ein Drittel der PPS von einem, zwei und drei Jahren haben. Der anzulegende Betrag hängt zum einen von der Erreichung der an den Kapitalmarkt kommunizierten Umsatz- und Ergebnisziele des Konzerns für das jeweilige Geschäftsjahr ab, zum anderen basiert er auf der Erreichung der individuellen, auf den Verantwortungsbereich des Vorstandsmitglieds zugeschnittenen, strategischen, qualitativen oder quantitativen Ziele. Die mögliche Zielerreichung liegt zwischen 0 und 200 Prozent. Der Umrechnungsbetrag erhöht sich bei einer Übererfüllung größer 100 Prozent um ein Drittel des Übererfüllungsbetrags aus der einjährigen variablen Vergütung, der bei Übererfüllung nicht ausbezahlt, sondern in PPS angelegt wird. Die Umrechnung in PPS erfolgt auf Grundlage des Durchschnittskurses der Software AG-Aktie im Februar des jeweiligen Folgejahres abzüglich 10 Prozent. Anstelle der Auszahlung der fälligen Beträge nach Ablauf der Wartezeit können die Mitglieder des Vorstands wählen, die fälligen Beträge weiterhin ganz oder teilweise als PPS anzulegen. Die Laufzeit dieser Wiederanlage ist begrenzt auf maximal sechs Jahre und vier Monate nach Beendigung der Laufzeit des Vorstandsvertrags. Die Mitglieder des Vorstands können in definierten Zeitfenstern jederzeit die Rückzahlung verlangen.

Dr. Elke Frank
Personalvorständin
Eintritt 01.08.2019

	2019	2020	2020 (min.)	2020 (max.)
	208.333,35	500.000,04	500.000,04	500.000,04
	504.704,33	16.706,19	16.706,19	16.706,19
	713.037,68	516.706,23	516.706,23	516.706,23
	167.222,24	471.582,67	0,00	666.666,67
	46.836,44	181.775,45	1.070,08	749.839,08
	253.481,63	0,00	0,00	750.000,00
	0,00	834.277,19	0,00	1.800.000,00
	1.180.577,99	2.004.341,54	517.776,31	4.483.211,98
	211.996,67	301.810,53	301.810,53	301.810,53
	1.392.574,66	2.306.152,07	819.586,84	4.785.022,51

⁴ Der MIP 2019 wurde im März 2019 aufgelegt. Im Juni 2019 wurden erstmalig Rechte aus diesem MIP an die Vorstandsmitglieder zugeteilt. Der Plan unterscheidet zwischen zwei Arten von Wertsteigerungsrechten (Stock Appreciation Rights, SARs), zum einen Retention Shares (RSARs) und zum anderen Performance Shares (PSARs). Beide Formen gewähren in Abhängigkeit von bestimmten Bedingungen ein Anrecht auf Zahlung eines Geldbetrages, der dem volumengewichteten Aktienkurs der 20 Handelstage vor dem und inklusive des 24. März 2023 entspricht. Die Anzahl der zugeteilten RSARs wurde im Rahmen der Zuteilung festgelegt. Die Anzahl der für die Auszahlung relevanten PSARs basiert auf der Anzahl zugeteilter Rechte mal einem Faktor, der sich auf Basis der relativen Performance des Software AG-Aktienkurses zu einem Vergleichsindex ergibt. Als Vergleichsindex wurde der Nasdaq 100 Stock Index festgelegt. Der sich hieraus ergebende Faktor kann zwischen null und zwei liegen. Die Outperformance wird berechnet als $[(\text{Differenz des volumengewichteten Durchschnitts-Abrechnungskurses und des Basispreises von 31,14 Euro}) / \text{dividiert durch den Basispreis}]$ abzüglich $[(\text{des endgültigen Referenzindexpreises abzüglich des anfänglichen Referenzindexpreises}) / \text{dividiert durch den anfänglichen Referenzindexpreis von 7.539,286 US-Dollar}]$. Sowohl der anfängliche als auch der finale Referenzindexpreis wurden und werden als arithmetisches Mittel der Tagesschlusskurse der Zeitperioden jeweils 20 Handelstage vom 27. Februar 2019 und dem 24. März 2019 sowie den 20 Handelstagen vor und inklusive des 24. März 2023 ermittelt. Dividendenzahlungen werden bei der Berechnung des Performance-Faktors nicht berücksichtigt. Die Bewertung zum Zusagezeitpunkt wurde von einem externen Gutachter mittels einer Monte-Carlo-Simulation durchgeführt.

⁵ Im Juni 2020 wurden erstmalig Rechte unter dem neuen MIP 2020 an Vorstandsmitglieder, Führungskräfte sowie Mitarbeiter in Schlüsselpositionen zugeteilt. Der Plan unterscheidet zwischen drei Arten von Wertsteigerungsrechten (Stock Appreciation Rights, SARs), zum einen zwei Arten von Performance Shares, PSARs (1) und PSARs (2), und zum anderen Retention Shares (RSARs). Die Anzahl der für die Auszahlung relevanten PSARs (1) basiert auf der Anzahl zugeteilter Rechte mal einem Faktor, der sich auf Basis der relativen Performance des Software AG-Aktienkurses zu einem Vergleichsindex ergibt. Als Vergleichsindex wurde der MDAX-Kursindex festgelegt. Der sich hieraus ergebende Faktor kann zwischen null und zwei liegen. Die Outperformance wird wie folgt berechnet: $[(\text{Durchschnittlicher Abrechnungskurs für PSARs (1) abzüglich Basispreis}) / \text{dividiert durch den Basispreis}]$ abzüglich $[(\text{endgültiger Referenzindexpreis abzüglich anfänglicher Referenzindexpreis}) / \text{dividiert durch den anfänglichen Referenzindexpreis}]$. Dividendenzahlungen werden bei der Berechnung des Performance-Faktors nicht berücksichtigt. Die Bewertung zum Zusagezeitpunkt wurde von einem externen Gutachter mittels einer Monte-Carlo-Simulation durchgeführt.

Gewährte Zuwendungen (2)

in EUR		Dr. Matthias Heiden Finanzvorstand Eintritt 01.07.2020			
		2020	2020 (min.)	2020 (max.)	
Erfolgsunabhängige Komponenten	Festvergütung (Grundvergütung)	300.000,00	300.000,00	300.000,00	
	Nebenleistungen ¹	12.226,40	12.226,40	12.226,40	
	Summe	312.226,40	312.226,40	312.226,40	
Erfolgsbezogene Komponenten	Einjährige variable Vergütung ²	235.791,33	0,00	333.333,33	
	Mehrjährige variable Vergütung				
	mit langfristiger aktienbasierter Anreizwirkung	Performance Phantom Shares – PPS ³	196.055,61	0,00	714.679,64
		Management Incentive Plan 2019 – (MIP 2019) ⁴	0,00	0,00	0,00
		Management Incentive Plan 2020 – (MIP 2020) ⁵	417.140,69	0,00	900.000,00
Gesamtvergütung DRS 17	1.161.214,03	312.226,40	2.260.239,37		
Versorgungsaufwand	233.421,00	233.421,00	233.421,00		
Gesamtvergütung (DCGK)	1.394.635,03	545.647,40	2.493.660,37		

¹ Nebenleistungen enthalten die Gestellung eines Dienstwagens, Familienheimfahrten, freiwillige Sozialversicherungsleistungen und Unfallversicherungsprämien, Mieterstattungen sowie Abfindungen. In den Nebenleistungen sind bei Herrn Brahmawar Familienheimfahrten in Höhe von 3 Tausend Euro enthalten.

² Die einjährige variable Vergütung hängt zum einen von der Erreichung der an den Kapitalmarkt kommunizierten Bookings- und Ergebnisziele des Konzerns für das jeweilige Geschäftsjahr ab, zum anderen basiert sie auf der Erreichung von individuellen, auf den Verantwortungsbereich des Vorstandsmitglieds zugeschnittenen, strategischen, qualitativen oder quantitativen Zielen. Die mögliche Zielerreichung liegt zwischen 0 und 200 Prozent. Ein Drittel der Zielübererfüllung (größer 100 Prozent) wird nicht in bar ausbezahlt, sondern muss in PPS angelegt werden. Der maximal erreichbare Betrag einjähriger variabler Vergütung reduziert sich daher entsprechend.

³ Die Mitglieder des Vorstands legen Teile ihrer variablen Vergütung in PPS an, die eine Wartezeit für je ein Drittel der PPS von einem, zwei und drei Jahren haben. Der anzulegende Betrag hängt zum einen von der Erreichung der an den Kapitalmarkt kommunizierten Umsatz- und Ergebnisziele des Konzerns für das jeweilige Geschäftsjahr ab, zum anderen basiert er auf der Erreichung der individuellen, auf den Verantwortungsbereich des Vorstandsmitglieds zugeschnittenen, strategischen, qualitativen oder quantitativen Ziele. Die mögliche Zielerreichung liegt zwischen 0 und 200 Prozent. Der Umrechnungsbetrag erhöht sich bei einer Übererfüllung größer 100 Prozent um ein Drittel des Übererfüllungsbetrags aus der einjährigen variablen Vergütung, der bei Übererfüllung nicht ausbezahlt, sondern in PPS angelegt wird. Die Umrechnung in PPS erfolgt auf Grundlage des Durchschnittskurses der Software AG-Aktie im Februar des jeweiligen Folgejahres abzüglich 10 Prozent. Anstelle der Auszahlung der fälligen Beträge nach Ablauf der Wartezeit können die Mitglieder des Vorstands wählen, die fälligen Beträge weiterhin ganz oder teilweise als PPS anzulegen. Die Laufzeit dieser Wiederanlage ist begrenzt auf maximal sechs Jahre und vier Monate nach Beendigung der Laufzeit des Vorstandsvertrags. Die Mitglieder des Vorstands können in definierten Zeitfenstern jederzeit die Rückzahlung verlangen.

John Schweitzer
Vertriebsvorstand
Eintritt 01.11.2018

	2019	2020	2020 (min.)	2020 (max.)
	625.324,64	614.293,79	614.293,79	614.293,79
	88.596,13	53.738,55	53.738,55	53.738,55
	713.920,77	668.032,34	668.032,34	668.032,34
	839.422,49	1.687.995,68	0,00	2.701.491,32
	659.812,82	20.525,17	20.525,17	20.525,17
	540.162,32	0,00	0,00	1.466.873,12
	0,00	834.277,19	0,00	1.800.000,00
	2.753.318,40	3.210.830,38	688.557,51	6.656.921,95
	0,00	0,00	0,00	0,00
	2.753.318,40	3.210.830,38	688.557,51	6.656.921,95

⁴ Der MIP 2019 wurde im März 2019 aufgelegt. Im Juni 2019 wurden erstmalig Rechte aus diesem MIP an die Vorstandsmitglieder zugeteilt. Der Plan unterscheidet zwischen zwei Arten von Wertsteigerungsrechten (Stock Appreciation Rights, SARs), zum einen Retention Shares (RSARs) und zum anderen Performance Shares (PSARs). Beide Formen gewähren in Abhängigkeit von bestimmten Bedingungen ein Anrecht auf Zahlung eines Geldbetrages, der dem volumengewichteten Aktienkurs der 20 Handelstage vor dem und inklusive des 24. März 2023 entspricht. Die Anzahl der zugeteilten RSARs wurde im Rahmen der Zuteilung festgelegt. Die Anzahl der für die Auszahlung relevanten PSARs basiert auf der Anzahl zugeteilter Rechte mal einem Faktor, der sich auf Basis der relativen Performance des Software AG-Aktienkurses zu einem Vergleichsindex ergibt. Als Vergleichsindex wurde der Nasdaq 100 Stock Index festgelegt. Der sich hieraus ergebende Faktor kann zwischen null und zwei liegen. Die Outperformance wird berechnet als [(Differenz des volumengewichteten Durchschnitts-Abrechnungskurses und des Basispreises von 31,14 Euro) dividiert durch den Basispreis] abzüglich [(des endgültigen Referenzindexpreises abzüglich des anfänglichen Referenzindexpreises) dividiert durch den anfänglichen Referenzindexpreis von 7.539,286 US-Dollar]. Sowohl der anfängliche als auch der finale Referenzindexpreis wurden und werden als arithmetisches Mittel der Tagesschlusskurse der Zeitperioden jeweils 20 Handelstage vom 27. Februar 2019 und dem 24. März 2019 sowie den 20 Handelstagen vor und inklusive des 24. März 2023 ermittelt. Dividendenzahlungen werden bei der Berechnung des Performance-Faktors nicht berücksichtigt. Die Bewertung zum Zusagezeitpunkt wurde von einem externen Gutachter mittels einer Monte-Carlo-Simulation durchgeführt.

⁵ Im Juni 2020 wurden erstmalig Rechte unter dem neuen MIP 2020 an Vorstandsmitglieder, Führungskräfte sowie Mitarbeiter in Schlüsselpositionen zugeteilt. Der Plan unterscheidet zwischen drei Arten von Wertsteigerungsrechten (Stock Appreciation Rights, SARs), zum einen zwei Arten von Performance Shares, PSARs (1) und PSARs (2), und zum anderen Retention Shares (RSARs). Die Anzahl der für die Auszahlung relevanten PSARs (1) basiert auf der Anzahl zugeteilter Rechte mal einem Faktor, der sich auf Basis der relativen Performance des Software AG-Aktienkurses zu einem Vergleichsindex ergibt. Als Vergleichsindex wurde der MDAX-Kursindex festgelegt. Der sich hieraus ergebende Faktor kann zwischen null und zwei liegen. Die Outperformance wird wie folgt berechnet: [(Durchschnittlicher Abrechnungskurs für PSARs (1) abzüglich Basispreis) dividiert durch den Basispreis] abzüglich [(endgültiger Referenzindexpreis abzüglich anfänglicher Referenzindexpreis) dividiert durch den anfänglichen Referenzindexpreis]. Dividendenzahlungen werden bei der Berechnung des Performance-Faktors nicht berücksichtigt. Die Bewertung zum Zusagezeitpunkt wurde von einem externen Gutachter mittels einer Monte-Carlo-Simulation durchgeführt.

Gewährte Zuwendungen (3)

in EUR		Dr. Stefan Sigg Entwicklungsvorstand Eintritt 01.04.2017				
		2019	2020	2020 (min.)	2020 (max.)	
Erfolgsunabhängige Komponenten	Festvergütung (Grundvergütung)	558.335,35	699.999,96	699.999,96	699.999,96	
	Nebenleistungen ¹	33.449,71	29.194,79	29.194,79	29.194,79	
	Summe	591.783,06	729.194,75	729.194,75	729.194,75	
	Einjährige variable Vergütung ²	309.361,09	412.634,83	0,00	583.333,33	
	Mehrjährige variable Vergütung					
Erfolgsbezogene Komponenten	Performance Phantom Shares – PPS ³	360.994,94	546.777,21	18.699,80	1.836.463,70	
	mit langfristiger aktienbasierter Anreizwirkung	Management Incentive Plan 2019 – (MIP 2019) ⁴	608.384,16	0,00	0,00	1.800.000,00
	Management Incentive Plan 2020 – (MIP 2020) ⁵	0,00	834.277,19	0,00	1.800.000,00	
Gesamtvergütung DRS 17		1.870.523,25	2.522.883,98	747.894,55	6.748.991,78	
Versorgungsaufwand		474.290,82	591.862,02	591.862,02	591.862,02	
Gesamtvergütung (DCGK)		2.344.814,07	3.114.746,00	1.339.756,57	7.340.853,80	

¹ Nebenleistungen enthalten die Gestellung eines Dienstwagens, Familienheimfahrten, freiwillige Sozialversicherungsleistungen und Unfallversicherungsprämien, Mieterstattungen sowie Abfindungen. In den Nebenleistungen sind bei Herrn Brahmawar Familienheimfahrten in Höhe von 3 Tausend Euro enthalten.

² Die einjährige variable Vergütung hängt zum einen von der Erreichung der an den Kapitalmarkt kommunizierten Bookings- und Ergebnisziele des Konzerns für das jeweilige Geschäftsjahr ab, zum anderen basiert sie auf der Erreichung von individuellen, auf den Verantwortungsbereich des Vorstandsmitglieds zugeschnittenen, strategischen, qualitativen oder quantitativen Zielen. Die mögliche Zielerreichung liegt zwischen 0 und 200 Prozent. Ein Drittel der Zielübererfüllung (größer 100 Prozent) wird nicht in bar ausbezahlt, sondern muss in PPS angelegt werden. Der maximal erreichbare Betrag einjähriger variabler Vergütung reduziert sich daher entsprechend.

³ Die Mitglieder des Vorstands legen Teile ihrer variablen Vergütung in PPS an, die eine Wartezeit für je ein Drittel der PPS von einem, zwei und drei Jahren haben. Der anzulegende Betrag hängt zum einen von der Erreichung der an den Kapitalmarkt kommunizierten Umsatz- und Ergebnisziele des Konzerns für das jeweilige Geschäftsjahr ab, zum anderen basiert er auf der Erreichung der individuellen, auf den Verantwortungsbereich des Vorstandsmitglieds zugeschnittenen, strategischen, qualitativen oder quantitativen Ziele. Die mögliche Zielerreichung liegt zwischen 0 und 200 Prozent. Der Umrechnungsbetrag erhöht sich bei einer Übererfüllung größer 100 Prozent um ein Drittel des Übererfüllungsbetrags aus der einjährigen variablen Vergütung, der bei Übererfüllung nicht ausbezahlt, sondern in PPS angelegt wird. Die Umrechnung in PPS erfolgt auf Grundlage des Durchschnittskurses der Software AG-Aktie im Februar des jeweiligen Folgejahres abzüglich 10 Prozent. Anstelle der Auszahlung der fälligen Beträge nach Ablauf der Wartezeit können die Mitglieder des Vorstands wählen, die fälligen Beträge weiterhin ganz oder teilweise als PPS anzulegen. Die Laufzeit dieser Wiederanlage ist begrenzt auf maximal sechs Jahre und vier Monate nach Beendigung der Laufzeit des Vorstandsvertrags. Die Mitglieder des Vorstands können in definierten Zeitfenstern jederzeit die Rückzahlung verlangen.

Arnd Zinnhardt
Finanzvorstand
Eintritt 01.05.2002
Niederlegung des Amtes als Vorstand 31.03.2020
Ende Dienstvertrag 30.09.2020

	2019	2020	2020 (min.)	2020 (max.)
	441.715,32	110.428,83	110.428,83	110.428,83
	2.582.647,83	12.679,04	12.679,04	12.679,04
	3.024.363,15	123.107,87	123.107,87	123.107,87
	1.351.251,61	808.968,83	0,00	963.631,73
	707.613,17	46.648,04	46.648,04	46.648,04
	608.384,16	0,00	0,00	900.000,00
	0,00	0,00	0,00	0,00
	5.691.612,09	978.724,74	169.755,91	2.033.387,64
	214.541,70	275.633,04	275.633,04	275.633,04
	5.906.153,79	1.254.357,78	445.388,95	2.309.020,68

⁴ Der MIP 2019 wurde im März 2019 aufgelegt. Im Juni 2019 wurden erstmalig Rechte aus diesem MIP an die Vorstandsmitglieder zugeteilt. Der Plan unterscheidet zwischen zwei Arten von Wertsteigerungsrechten (Stock Appreciation Rights, SARs), zum einen Retention Shares (RSARs) und zum anderen Performance Shares (PSARs). Beide Formen gewähren in Abhängigkeit von bestimmten Bedingungen ein Anrecht auf Zahlung eines Geldbetrages, der dem volumengewichteten Aktienkurs der 20 Handelstage vor dem und inklusive des 24. März 2023 entspricht. Die Anzahl der zugeteilten RSARs wurde im Rahmen der Zuteilung festgelegt. Die Anzahl der für die Auszahlung relevanten PSARs basiert auf der Anzahl zugeteilter Rechte mal einem Faktor, der sich auf Basis der relativen Performance des Software AG-Aktienkurses zu einem Vergleichsindex ergibt. Als Vergleichsindex wurde der Nasdaq 100 Stock Index festgelegt. Der sich hieraus ergebende Faktor kann zwischen null und zwei liegen. Die Outperformance wird berechnet als [(Differenz des volumengewichteten Durchschnitts-Abrechnungskurses und des Basispreises von 31,14 Euro) dividiert durch den Basispreis] abzüglich [(des endgültigen Referenzindexpreises abzüglich des anfänglichen Referenzindexpreises) dividiert durch den anfänglichen Referenzindexpreis von 7.539,286 US-Dollar]. Sowohl der anfängliche als auch der finale Referenzindexpreis wurden und werden als arithmetisches Mittel der Tagesschlusskurse der Zeitperioden jeweils 20 Handelstage vom 27. Februar 2019 und dem 24. März 2019 sowie den 20 Handelstagen vor und inklusive des 24. März 2023 ermittelt. Dividendenzahlungen werden bei der Berechnung des Performance-Faktors nicht berücksichtigt. Die Bewertung zum Zusagezeitpunkt wurde von einem externen Gutachter mittels einer Monte-Carlo-Simulation durchgeführt.

⁵ Im Juni 2020 wurden erstmalig Rechte unter dem neuen MIP 2020 an Vorstandsmitglieder, Führungskräfte sowie Mitarbeiter in Schlüsselpositionen zugeteilt. Der Plan unterscheidet zwischen drei Arten von Wertsteigerungsrechten (Stock Appreciation Rights, SARs), zum einen zwei Arten von Performance Shares, PSARs (1) und PSARs (2), und zum anderen Retention Shares (RSARs). Die Anzahl der für die Auszahlung relevanten PSARs (1) basiert auf der Anzahl zugeteilter Rechte mal einem Faktor, der sich auf Basis der relativen Performance des Software AG-Aktienkurses zu einem Vergleichsindex ergibt. Als Vergleichsindex wurde der MDAX-Kursindex festgelegt. Der sich hieraus ergebende Faktor kann zwischen null und zwei liegen. Die Outperformance wird wie folgt berechnet: [(Durchschnittlicher Abrechnungskurs für PSARs (1) abzüglich Basispreis) dividiert durch den Basispreis] abzüglich [(endgültiger Referenzindexpreis abzüglich anfänglicher Referenzindexpreis) dividiert durch den anfänglichen Referenzindexpreis]. Dividendenzahlungen werden bei der Berechnung des Performance-Faktors nicht berücksichtigt. Die Bewertung zum Zusagezeitpunkt wurde von einem externen Gutachter mittels einer Monte-Carlo-Simulation durchgeführt.

Gewährte Zuwendungen

Festvergütung

Die mit den Vorstandsmitgliedern vereinbarte Festvergütung wird in zwölf monatlichen Raten ausbezahlt.

Nebenleistungen

Die Nebenleistungen bestehen aus der Gewährung eines angemessenen Dienstwagens, freiwilligen Sozialversicherungsleistungen, Unfallversicherungsprämien, Mieterstattungen, Familienheimfahrten sowie Abfindungen.

Einjährige variable Vergütung

Die einjährige variable Vergütung hängt zu 80 Prozent von der Erreichung der an den Kapitalmarkt kommunizierten Umsatz- und Ergebnisziele des Konzerns ab. Darüber hinaus 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 Bemessung der Tantieme erfolgt in Abhängigkeit vom Zielerreichungsgrad. Bei einem Zielerreichungsgrad von null wird keine einjährige variable Vergütung bezahlt, nach oben ist die maximal erreichbare Zielerreichung auf 200 Prozent begrenzt. Ein Drittel der Übererfüllung über 100 Prozent wird nicht in bar ausbezahlt, sondern in PPS angelegt und erst zu einem späteren Zeitpunkt unter Berücksichtigung der zukünftigen Aktienkursentwicklung ausbezahlt. Der maximal erreichbare Betrag einjährig variabler Vergütung reduziert sich entsprechend.

Mehrjährige variable Vergütung

Erfolgsbezogene Komponenten mit langfristiger aktienbasierter Anreizwirkung

Performance-Phantom-Share(PPS)-Programm

Ein Teil der variablen Managementvergütung wird als mittelfristiger Vergütungsbestandteil basierend auf einem PPS-Programm ausgezahlt. Wie im letzten Jahr wird der das Geschäftsjahr 2020 betreffende Anteil mit dem Durchschnittskurs der Software AG-Aktie des Februars 2021 abzüglich 10 Prozent (Referenzkurs) in virtuelle Aktien (PPS) umgerechnet. Die daraus resultierende Aktienstückzahl wird in drei gleichen Tranchen mit Laufzeiten von einem, zwei und drei Jahren fällig gestellt. Zum Fälligkeitszeitpunkt im März der Jahre 2022 bis 2024 wird die Anzahl der PPS mit dem dann aktuellen Durchschnittskurs der Aktie des Monats Februar multipliziert. Im Jahr 2014 wurde die vom damaligen DCGK erstmals empfohlene Vergütungsbegrenzung eingeführt. Gemäß dieser Begrenzungsregelung partizipieren sowohl die PPS-Altbestände als auch die neu zu vergebenden PPS nicht mehr vollständig an zukünftigen Aktienkurssteigerungen, sondern nur noch bis zum Zweifachen des Referenzkurses bei Vergabe der jeweiligen Tranchen der PPS. Diese Obergrenze für die Auszahlung wird jährlich für den Bestand, der den Vorstandsmitgliedern zugeteilten PPS auf Basis des Durchschnitts der Zuteilungskurse ermittelt.

Die an die Aktionäre der Software AG ausgeschüttete Dividende pro Aktie wird mit dem gleichen Betrag je Bestands-PPS an die Berechtigten ausgezahlt.

Die nach der beschriebenen Wartezeit erstmals fälligen PPS kann ein Berechtigter bis zu maximal sechs Jahren und vier Monaten nach Beendigung der Laufzeit des jeweiligen Vorstandsvertrages der Gesellschaft weiter zur Verfügung stellen und somit weiter am Unternehmenserfolg partizipieren.

Zum Auszahlungszeitpunkt wird der jeweilige Auszahlungsbetrag ermittelt aus dem Auszahlungskurs je Aktie, multipliziert mit der Anzahl der zur Auszahlung anstehenden PPS. Der Auszahlungskurs entspricht bei Tranchen, die nicht verlängert werden, dem Durchschnitt der Xetra-Schlusskurse für die Software AG-Aktie, die im Monat Februar vor der Auszahlung der PPS an der Börse in Frankfurt am Main börsentäglich erreicht wurden. Bei Tranchen, die innerhalb der Verlängerung ausgezahlt werden, entspricht der Auszahlungskurs dem Durchschnitt der Xetra-Schlusskurse für die Software AG-Aktie des sechsten bis zehnten Handelstages nach der Entscheidung zur Ausübung der entsprechenden PPS. Die Entscheidung zur Ausübung ist im Zeitraum zwischen dem Zeitpunkt der Veröffentlichung der Finanzergebnisse und dem folgenden fünften Handelstag möglich. Aus diesem Programm entstanden im Geschäftsjahr 2020 bezüglich der Vorstände Aufwendungen für die Software AG in Höhe von 1.827 (Vj. 2.358) Tausend Euro. Die für das Geschäftsjahr 2020 auf Basis des Aktiendurchschnittskurses im Februar 2021 auszugebenden PPS und die Effekte auf die Gewinn- und Verlustrechnung der Software AG aus diesem Vergütungsprogramm sind in nachfolgender Tabelle dargestellt:

Darstellung PPS

	Für das Jahr 2020 gewährte PPS Anzahl	Aufwand für die im Jahr 2020 gewährten PPS ¹ in EUR
Sanjay Brahmawar (Vorstandsvorsitzender)	22.004	830.902,10
Dr. Elke Frank	4.945	181.839,96
Dr. Matthias Heiden (seit 01.07.2020)	5.365	196.055,61
John Schweitzer (bis 13.01.2021)	0	21.817,71
Dr. Stefan Sigg	14.450	548.140,55
Arnd Zinnhardt (bis 30.09.2020)	0	47.896,01

¹ Dieser Aufwand resultiert aus der Zuteilung für das Geschäftsjahr 2020 bei einem Kurs zum Zusagezeitpunkt in Höhe von 36,54 (Vj. 33,27) Euro je PPS, der Auszahlung von Dividenden auf Bestands-PPS in Höhe von 112 Tausend Euro sowie Zinsaufwand für die Kursabsicherung der PPS-Bestände in Höhe von 6 Tausend Euro.

Aktienoptionsprogramme

1. Management Incentive Plan 2018 (MIP 2018)

Der aktienorientierte MIP 2018 wurde im Dezember 2017 aufgelegt. Dabei wurden Vorständen Aktienoptionen in vier Tranchen mit einer Laufzeit von im Durchschnitt 3,3 Jahren bis zum 27. August 2021 zugesagt. Der Basispreis dieser Aktienoptionen resultierte aus dem volumengewichteten Durchschnittspreis (Volume-Weighted Average Price, VWAP) der Software AG-Aktien an den 20 Handelstagen ab dem 15. November 2017 und beträgt 45,27 Euro. Diese Aktienoptionen werden jeweils zu einem Viertel der Stücke mit dem Durchschnittskurs der jeweils ersten 20 Handelstage im November 2020, im Februar 2021, im Mai 2021 und im August 2021 fällig. Als Performance-Ziel muss der Kurs der Software AG-Aktie inklusive der in der Zwischenzeit ausbezahlten Dividenden an zehn zusammenhängenden Handelstagen in der Zeit vom 1. Dezember 2019 bis zum 30. November 2020 den Basispreis von 45,27 Euro um 20 Prozent übertreffen. Dieses Performance-Ziel wurde mit Ablauf des 30. November 2020 nicht erreicht. Daher verfielen die betreffenden MIP-2018-Aktienoptionen und die bisher dargestellten Aufwendungen aus diesem Programm wurden storniert. Aus diesem Grunde sind in der nachfolgenden Tabelle negative Aufwandspositionen dargestellt. Die maximal mögliche Vergütung aus diesem Programm wurde für den Vorstandsvorsitzenden Herrn Brahmawar aufgrund seines späteren Eintritts in die Gesellschaft am 1. August 2018 auf 1.313 Tausend Euro und für die übrigen berechtigten Vorstände auf 2.095 Tausend Euro festgelegt.

Der durchschnittliche beizulegende Zeitwert zum Zusagezeitpunkt entsprach bei Herrn Brahmawar 4,20 Euro und bei den übrigen Vorständen 6,72 Euro je Aktienoption.

Aus diesem Programm wurden im Geschäftsjahr 2017 und 2018 die folgenden MIP-2018-Aktienäquivalente zugeteilt, welche zu folgenden Aufwänden führten:

Darstellung MIP 2018

	Im Jahr 2019 zugesagte MIP-2018- Aktien- äquivalente Anzahl	Bestand 31.12.2020 MIP-2018- Aktien- äquivalente Anzahl	Aufwand¹ aus MIP-2018- Aktien- äquivalenten in EUR
Sanjay Brahmawar (Vorstands- vorsitzender)	70.228	0	-20.023,01
Dr. Elke Frank	0	0	0,00
Dr. Matthias Heiden (seit 01.07.2020)	0	0	0,00
John Schweitzer (bis 13.01.2021)	0	0	0,00
Dr. Stefan Sigg	100.988	0	-33.621,33
Arnd Zinnhardt (bis 30.09.2020)	100.988	0	-50.885,51

¹ Die negativen Aufwendungen resultieren aus dem Verfall dieses Aktienoptionsprogramms durch Nichterreichen des Performance-Ziels wie oben beschrieben.

2. Management Incentive Plan 2019 (MIP 2019)

Der MIP 2019 wurde im März 2019 aufgelegt. Im Juni 2019 wurden die Rechte aus diesem MIP 2019 an die Vorstandsmitglieder zugeteilt. Der Plan unterscheidet zwischen zwei Arten von Wertsteigerungsrechten

(Stock Appreciation Rights, SARs), zum einen Retention Shares (RSARs) und zum anderen Performance Shares (PSARs). Beide Formen gewähren in Abhängigkeit von bestimmten Bedingungen ein Anrecht auf Zahlung eines Geldbetrages, der dem VWAP der 20 Handelstage vor und inklusive des 24. März 2023 entspricht. Die Anzahl der zugeteilten RSARs wurde im Rahmen der Zuteilung festgelegt. Die Anzahl der für die Auszahlung relevanten PSARs basiert auf der Anzahl zugeteilter Rechte mal einem Faktor, der sich auf Basis der relativen Performance des Software AG-Aktienkurses zu einem Vergleichsindex ergibt. Als Vergleichsindex wurde der NASDAQ-100 Stock Index festgelegt. Der sich hieraus ergebende Faktor kann zwischen null und zwei liegen. Die Outperformance wird berechnet als [(Differenz des VWAP und des Basispreises von 31,14 Euro) dividiert durch den Basispreis] abzüglich [(des endgültigen Referenzindexpreises abzüglich des anfänglichen Referenzindexpreises) dividiert durch den anfänglichen Referenzindexpreis von 7.539,286 US-Dollar]. Der anfängliche Referenzindexpreis und der finale Referenzindexpreis wurden und werden als arithmetisches Mittel der Tagesschlusskurse der 20 Handelstage zwischen dem 27. Februar 2019 und dem 24. März 2019 sowie der 20 Handelstage vor und inklusive des 24. März 2023 ermittelt. Dividendenzahlungen werden bei der Berechnung des Performance-Faktors nicht berücksichtigt.

Darstellung MIP 2019

	Zuteilung gleich Bestand 31.12.2020 MIP-2019-RSARs Anzahl	Zuteilung gleich Bestand 31.12.2020 MIP-2019-PSARs Anzahl	Zuteilung gleich Gesamtbestand 31.12.2020 MIP-2019 Anzahl	Gesamtaufwand aus MIP-2019- Aktienäquivalenten in EUR
Sanjay Brahmawar (Vorstandsvorsitzender)	19.512	29.267	48.779	153.630,31
Dr. Elke Frank	4.065	6.097	10.162	31.059,68
Dr. Matthias Heiden (seit 01.07.2020)	0	0	0	0,00
John Schweitzer (bis 13.01.2021)	8.662	12.993	21.655	68.201,34
Dr. Stefan Sigg	9.756	14.634	24.390	76.815,09
Arnd Zinnhardt ¹ (bis 30.09.2020)	4.878	7.317	12.195	33.392,20

¹ Durch das Ausscheiden von Herrn Zinnhardt aus dem Vorstand der Software AG mit Wirkung zum 31. März 2020 verringerte sich gemäß den Austrittsregeln dieses Programms die Anzahl der ihm ursprünglich zugesagten MIP-2019-Aktienoptionen auf 50 Prozent. Der Aufwand aus diesem Programm wurde für Herrn Zinnhardt auf die Zeit bis zum Ablauf seines Vorstandsvertrages verteilt.

3. Management Incentive Plan 2020 (MIP 2020)

Im Juni 2020 wurden erstmalig Rechte unter dem neuen MIP 2020 an Vorstandsmitglieder, Führungskräfte sowie Mitarbeiter in Schlüsselpositionen zugeteilt. Der Plan unterscheidet zwischen drei Arten von Wertsteigerungsrechten (Stock Appreciation Rights, SARs), zu einem zwei Arten von Performance Shares, PSARs (1) und PSARs (2), und zum anderen Retention Shares (RSARs). Die Anzahl der für die Auszahlung relevanten PSARs (1) basiert auf der Anzahl zugeteilter Rechte mal einem Faktor, der sich auf Basis der relativen Performance des Software AG-Aktienkurses zu einem Vergleichsindex ergibt. Als Vergleichsindex wurde der MDAX-Kursindex festgelegt. Der sich hieraus ergebende Faktor kann zwischen null und zwei liegen. Die Outperformance wird wie folgt berechnet: $[(\text{Durchschnittlicher Abrechnungskurs für PSARs (1)} - \text{Basispreis von 33,96 Euro}) / (\text{endgültiger Referenzindexpreis} - \text{anfänglicher Referenzindexpreis})]$ dividiert durch den anfänglichen Referenzindexpreis. Dividendenzahlungen werden bei der Berechnung des Performance-Faktors nicht berücksichtigt. Der Abrechnungskurs entspricht dem durchschnittlichen VWAP der Software AG-Aktien in den 20 Handelstagen vor und inklusive des 8. Juni 2023.

Der Basispreis entspricht dem VWAP der Software AG-Aktien in den 20 Handelstagen vor dem und inklusive des 8. Juni 2020 in Höhe von 33,96 Euro.

Die PSARs (2) beinhalten das Recht auf Zahlung des Abrechnungskurses abzüglich des Basispreises multipliziert mit der Anzahl der PSARs. Als Performance-Ziel ist bei diesen PSARs (2) ein Knock-in-Kriterium zu erfüllen, nach dem an zehn aufeinanderfolgenden Handelstagen zwischen dem 10. Mai 2022 und dem 10. Mai 2023 ein Kurs der Software AG-Aktie von 32,72 Euro überschritten werden muss, damit für die Shares eine Auszahlung erfolgt.

Die Retention Shares (RSARs) werden zum Abrechnungskurs multipliziert mit der Anzahl der RSARs im Juni 2023 ausbezahlt. Bei diesem Teil des MIP 2020 wurden neben dem Verbleiben bei der Software AG keine weiteren Ausübungshürden definiert.

Insgesamt ist der maximale Ausübungsbetrag begrenzt auf den jeweils dreifachen Wert der Instrumente zum Zeitpunkt der Zusage.

Darstellung MIP 2020

	Zuteilung gleich Bestand 31.12.2020 MIP-2020-RSARs Anzahl	Zuteilung gleich Bestand 31.12.2020 MIP-2020-PSARs (1) Anzahl	Zuteilung gleich Bestand 31.12.2020 MIP-2020-PSARs (2) Anzahl	Zuteilung gleich Gesamtbestand 31.12.2020 MIP-2020 Anzahl	Gesamtaufwand aus MIP-2020-Aktienäquivalenten in EUR
Sanjay Brahmawar (Vorstandsvorsitzender)	42.403	53.004	14.134	109.541	328.207,66
Dr. Elke Frank	21.202	26.502	7.067	54.771	164.106,94
Dr. Matthias Heiden (seit 01.07.2020)	10.601	13.251	3.534	27.386	75.046,46
John Schweitzer (bis 13.01.2021)	21.202	26.502	7.067	54.771	164.106,94
Dr. Stefan Sigg	21.202	26.502	7.067	54.771	164.106,94
Arnd Zinnhardt ¹ (bis 30.09.2020)	0	0	0	0	0

¹ Aufgrund des Ausscheidens von Herrn Zinnhardt aus dem Vorstand der Software AG mit Wirkung zum 31. März 2020 wurden ihm keine MIP-2020-Aktienoptionen zugeteilt.

Weder im Geschäftsjahr 2020 noch im Vorjahr hat die Software AG den Vorständen Vorschüsse oder Kredite gewährt. Sie ist für diese Personen auch keine Haftungsverhältnisse eingegangen. Die Gesamtbezüge des Vorstands sowie die Angaben über die Bezüge ehemaliger Mitglieder des Vorstands und die Pensionsrückstellungen für ausgeschiedene Vorstandsmitglieder sind im Konzernanhang sowie im Anhang der Software AG (Einzelabschluss) enthalten.

Sonstige Vergütungskomponenten

Scheidet ein Vorstandsmitglied innerhalb von zwölf Monaten nach einem Wechsel der Unternehmenskontrolle ohne wichtigen Grund aus, so erhält das Vorstandsmitglied eine Abfindungszahlung in Höhe von eineinhalb Jahresgehältern auf der Grundlage der zuletzt vereinbarten Jahreszielvergütung, (in vier Vorstandsdiensverträgen) begrenzt auf den Betrag der Zielvergütung für die Restlaufzeit des Vertrages.

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.

Die Abfindungszahlung im Falle einer nicht durch das Vorstandsmitglied zu vertretenden vorzeitigen Beendigung des Vorstandsdienstvertrages ist auf die Zielvergütung für ein Jahr, maximal jedoch auf die Restlaufzeit des Vertrages begrenzt.

In einem Vorstandsdienstvertrag ist ein nachvertragliches Wettbewerbsverbot für die Dauer von zwölf Monaten nach Beendigung des Dienstvertrags geregelt. Für die Dauer dieses nachvertraglichen Wettbewerbsverbots erhält das begünstigte Vorstandsmitglied monatlich eine Karenzentschädigung in Höhe der monatlichen Ziel-Gesamtvergütung (ohne Nebenleistungen). Somit überschreitet die Summe aus der oben genannten Abfindungszahlung der Software AG, bestehend aus einer Ziel-Gesamtvergütung (ohne langfristige Incentive-Pläne, betriebliche Altersversorgung und Nebenleistungen) und Kranzentschädigung, nicht das gemäß DCGK empfohlene Abfindungs-Cap in Höhe von zwei Jahresvergütungen.

Im Krankheitsfall werden den Mitgliedern des Vorstands die Bezüge auf der Grundlage der Jahreszielvergütung in voller Höhe für die Dauer von sechs (in vier Vorstandsdienstverträgen) 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 Vertrages. Leistungen der Krankenversicherung sind anzurechnen.

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 in vier Vorstandsdienstverträgen als festgestellt, wenn das Vorstandsmitglied zwölf Monate ununterbrochen arbeitsunfähig war. Ab dem Zeitpunkt des Ausscheidens bis zur Vollendung des 62. Lebensjahres erhalten zwei Vorstandsmitglieder eine Berufsunfähigkeitsrente in Höhe von monatlich 13,2 (Vj. 13,0 bzw. ein Vorstand 0) Tausend Euro, ein Vorstandsmitglied erhält 13,6 (Vj. 13,4) Tausend Euro, ein Vorstandsmitglied erhält 15,0 (Vj. 14,7) Tausend Euro und der Vorstandsvorsitzende erhält monatlich 20,1 (Vj. 19,8) Tausend Euro. Die Berufsunfähigkeitsrente 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 Gesellschaft unterhält für die Vorstandsmitglieder eine Unfallversicherung mit einer Versicherungssumme von 1.500 Tausend Euro für den Todesfall und 3.000 Tausend Euro für den Invaliditätsfall. Darüber hinaus unterhält die Gesellschaft eine Director- & Officer(D&O)-Versicherung, in deren Schutz auch die Vorstandsmitglieder einbezogen sind; der Selbstbehalt liegt bei 10 Prozent des Schadens bis zum Einhalbfachen der festen jährlichen Vergütung des Vorstandsmitglieds.

Für die in Deutschland ansässigen Vorstandsmitglieder besteht eine Pensionsregelung, die ihnen unabhängig vom Alter bei Dienst Eintritt ab Vollendung des 62. Lebensjahres eine lebenslängliche Altersrente zusagt.

Die Altersrente beträgt bei zwei Vorstandsmitgliedern monatlich 13,2 (Vj. 13,0 bzw. bei einem Vorstand 0) Tausend Euro, ein Vorstandsmitglied erhält 13,6 (Vj. 13,4) Tausend Euro, ein Vorstandsmitglied erhält 15,0 (Vj. 14,7) Tausend Euro und der Vorstandsvorsitzende erhält monatlich 20,1 (Vj. 19,8) Tausend Euro. Die Ansprüche auf Alters- und Berufsunfähigkeitsrente des amerikanischen Vorstandsmitglieds werden aus dem für die US-amerikanischen Mitarbeiter gültigen Sozialversicherungssystem bedient, welches Zahlungen an einen externen Rentenversicherungsträger vorsieht. Daher sind für dieses Vorstandsmitglied keine Pensionsrückstellungen zu bilden.

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 Prozent der Altersrente des Vorstandsmitglieds. Scheidet das Vorstandsmitglied 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 bei zwei Vorstandsmitgliedern zeitanteilig gekürzt. Scheidet das Vorstandsmitglied 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. Im Rahmen der Flexibilisierung der Altersversorgung wurde den damaligen Vorständen im Geschäftsjahr 2015 die Möglichkeit eingeräumt, statt der Rentenzahlungen die Altersversorgung in Form einer einmaligen Kapitalleistung zu erhalten. Der Wert dieser einmaligen Kapitalleistung richtet sich nach dem Rückkaufswert der zur Rückdeckung der Pensionsansprüche durch die Gesellschaft abgeschlossenen, an die Vorstände verpfändeten Lebensversicherungen. Diese Optionsausübung zur

einmaligen Kapitaleistung muss vom Berechtigten bis zu drei Monate und einer Woche vor dem regulären Rentenbeginn gegenüber der Gesellschaft erklärt werden.

Die Veränderung des Barwertes aus Pensionszusagen (IFRS) im Jahr 2020 und der Barwert der Pensionszusagen (Defined Benefit Obligation, DBO) zum 31. Dezember 2020 stellen sich wie folgt dar:

Darstellung Pensionszusagen

in EUR	Veränderung Barwert (DBO) aus Pensionszusagen 2020	Barwert der Pensionszusagen 31.12.2020
Sanjay Brahmawar (Vorstandsvorsitzender)	558.204,00	1.615.745,00
Dr. Elke Frank	368.579,00	624.259,00
Dr. Matthias Heiden (seit 01.07.2020)	234.426,00	234.426,00
John Schweitzer (bis 13.01.2021)	0,00	0,00
Dr. Stefan Sigg	524.672,00	2.212.211,00
Arnd Zinnhardt (bis 30.09.2020)	680.686,00	5.600.757,00

Darüber hinaus kann einem deutschen Vorstandsmitglied mit einer Dienstzugehörigkeit als Vorstandsmitglied von mehr als drei Jahren im Ermessen der Gesellschaft die Möglichkeit eingeräumt werden, auf Teile seiner zukünftigen variablen Zielvergütung zu verzichten, um eine weitere Zusatzversorgung zu finanzieren. In diesem Fall bezahlt die Gesellschaft jährlich einen dem Verzichtsbeitrag entsprechenden Betrag, erhöht um den Prozentsatz der durchschnittlichen Zielerfüllung des Vorstandsmitglieds der letzten drei Geschäftsjahre vor dem jeweiligen Verzicht, in eine von der Gesellschaft zugunsten des Vorstandsmitglieds abgeschlossene Direktversicherung ein. Diese Option wurde bisher noch keinem Vorstandsmitglied eingeräumt.

Darüber hinaus haben alle Vorstandsmitglieder Anspruch auf Stellung eines angemessenen Dienstwagens bzw. einer entsprechenden Kfz-Pauschale.

Weitere als die oben dargestellten Zusagen auf Abfindungen für den Fall der Nichtverlängerung des Dienstvertrages, oder bei Anteilseignerwechsel auf Überbrückungsgelder, Gehaltsfortzahlungen bei vorzeitiger Beendigung der Tätigkeit oder verrentete Abfindungsleistungen bestehen nicht. Es bestehen auch keine Ansprüche auf Leistungen aufgrund betrieblicher Übung.

Vergütung des Vorstands im Vorjahr 2019

Die einzelnen Komponenten der Vorstandsvergütung des Vorjahres 2019 sind in den Gesamtübersichten gemäß DCGK enthalten. Daher wird hier auf eine erneute Darstellung dieser Komponenten verzichtet. Demzufolge werden an dieser Stelle des Vergütungsberichts nur die Entwicklungen bei den Vergütungen aus Aktienoptionen und Pensionszusagen im Vorjahr 2019 gesondert dargestellt:

Darstellung PPS

	Für das Jahr 2019 gewährte PPS Anzahl	Aufwand für die im Jahr 2019 gewährten PPS ¹ in EUR
Sanjay Brahmawar (Vorstandsvorsitzender)	16.839	573.037,52
Dr. Elke Frank (seit 01.08.2019)	1.408	46.836,44
John Schweitzer	20.689	660.333,02
Dr. Stefan Sigg	10.367	362.906,91
Arnd Zinnhardt	19.561	714.814,51

¹ Dieser Aufwand resultiert aus der Zuteilung für das Geschäftsjahr 2019 bei einem Kurs zum Zusagezeitpunkt in Höhe von 33,27 (Vj. 32,43) Euro je PPS, der Auszahlung von Dividenden auf Bestands-PPS in Höhe von 90 Tausend Euro sowie Zinsaufwand für die Kursabsicherung der PPS-Bestände in Höhe von 11 Tausend Euro.

Aus dem MIP 2016 ergaben sich im Geschäftsjahr 2019 keine weiteren Aufwendungen mehr.

Aus dem MIP 2017 resultieren im Geschäftsjahr 2019 die folgenden Aufwände:

Darstellung MIP 2017

	Bestand 31.12.2019 MIP-2017-Aktien-äquivalente Anzahl	Erträge aus MIP-2017-Aktien-äquivalenten in EUR
Sanjay Brahmawar (Vorstandsvorsitzender)	0	0,00
Dr. Elke Frank (seit 01.08.2019)	0	0,00
John Schweitzer	0	0,00
Dr. Stefan Sigg	0	-148.800,10
Arnd Zinnhardt	0	-208.023,45

Aus dem MIP 2018 wurden im Geschäftsjahr 2017 und 2018 die folgenden MIP-2018-Aktienäquivalente zugeteilt, welche zu folgenden Aufwänden führten:

Darstellung MIP 2018

	Im Jahr 2017 und 2018 zugesagte MIP-2018- Aktienäquivalente Anzahl	Bestand 31.12.2019 MIP-2018-Aktienäquivalente Anzahl	Aufwand aus MIP-2018- Aktienäquivalenten in EUR
Sanjay Brahmawar (Vorstandsvorsitzender)	70.228	70.228	3.231,97
Dr. Elke Frank (seit 01.08.2019)	0	0	0,00
John Schweitzer	0	0	0,00
Dr. Stefan Sigg ¹	100.988	100.988	-11.731,16
Arnd Zinnhardt ²	100.988	100.988	5.533,02

¹ Der negative Aufwand für Herrn Dr. Sigg resultiert aus den gesunkenen Marktwerten der Aktienäquivalente basierend auf den reduzierten Aktienkursen.

² Der Aufwand aus diesem Programm wurde für Herrn Zinnhardt auf die Zeit bis zum Ablauf seines Vorstandsvertrages verteilt.

Darstellung MIP 2019

	Zuteilung gleich Bestand 31.12.2019 MIP-2019-RSARs Anzahl	Zuteilung gleich Bestand 31.12.2019 MIP-2019-PSARs Anzahl	Zuteilung gleich Gesamtbestand 31.12.2019 MIP 2019 Anzahl	Gesamtaufwand aus MIP-2019- Aktienäquivalenten in EUR
Sanjay Brahmawar (Vorstandsvorsitzender)	19.512	29.267	48.779	213.076,23
Dr. Elke Frank (seit 01.08.2019)	4.065	6.097	10.162	44.389,87
John Schweitzer	8.662	12.993	21.655	94.592,89
Dr. Stefan Sigg	9.756	14.634	24.390	106.539,85
Arnd Zinnhardt ¹	9.756	14.634	24.390	188.361,68

¹ Der Aufwand aus diesem Programm wurde für Herrn Zinnhardt auf die Zeit bis zum Ablauf seines Vorstandsvertrages verteilt.

Die Veränderung des Barwertes aus Pensionszusagen (IFRS) im Jahr 2019 und der Barwert der Pensionszusagen zum 31. Dezember 2019 stellen sich wie folgt dar:

Darstellung Barwert aus Pensionszusagen

in EUR	Veränderung Barwert (DBO) aus Pensionszusagen 2019	Barwert der Pensionszusagen 31.12.2019
Sanjay Brahmawar (Vorstandsvorsitzender)	783.038,00	1.057.541,00
Dr. Elke Frank (seit 01.08.2019)	255.680,00	255.680,00
John Schweitzer	0,00	0,00
Dr. Stefan Sigg	818.516,00	1.687.539,00
Arnd Zinnhardt	1.335.691,00	4.920.071,00