

VERGÜTUNGS- BERICHT

1 INHALT DES VERGÜTUNGSBERICHTS

Der Vergütungsbericht ist nach den erstmals für das Geschäftsjahr 2021 anzuwendenden Regelungen des § 162 des deutschen Aktiengesetzes (AktG) aufgestellt. Der Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2021 orientiert sich insbesondere an den Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex (DCGK) sowie den gesetzlichen Anforderungen des AktG. Darüber

hinaus wurden die Fragen und Antworten des Instituts der Wirtschaftsprüfer (IDW) hinsichtlich der Erstellung eines Vergütungsberichts vom 21. Dezember 2021 beachtet. Bei diesem Vergütungsbericht handelt es sich um einen separaten Bericht, der die Grundzüge der Vergütungssysteme für Vorstand und Aufsichtsrat sowie einen Ausweis über Höhe und Struktur der Vergütung enthält.

2 DAS VERGÜTUNGSSYSTEM DER VORSTANDSMITGLIEDER

2.1 VERÄNDERUNG DES VERGÜTUNGSSYSTEMS ZUM GESCHÄFTSJAHR 2021

Der Aufsichtsrat der Software AG hat sich im Geschäftsjahr 2020 intensiv mit dem Vergütungssystem seiner Vorstände befasst und Veränderungen zum 1. Januar 2021 vorgenommen. Durch diese Veränderungen wird Konformität mit dem DCGK sowie dem AktG in der

Fassung des Gesetzes zur Umsetzung der zweiten Aktionärsrechterichtlinie (ARUG II) vom 12. Dezember 2019 sichergestellt.

Das aktuelle Vergütungssystem für die Vorstandsmitglieder gilt seit dem Geschäftsjahr 2021 und wurde von der ordentlichen Hauptversammlung am 12. Mai 2021 gemäß § 120a Abs. 1 AktG mit einer Mehrheit von 94,83 Prozent gebilligt. Der Vergütungsbericht wird dem

Aktionärsvotum zum ersten Mal auf der ordentlichen Hauptversammlung 2022 zur nicht bindenden Abstimmung vorgelegt.

Das Vergütungssystem gilt für alle potenziellen Vertragsverlängerungen und neu abzuschließende Dienstverträge mit Vorstandsmitgliedern ab dem 1. Januar 2021. Das aktuelle Vergütungssystem wurde mit Herrn Dr. Stefan Sigg anlässlich der Verlängerung seines Mandats bis 31. März 2027 rückwirkend ab 1. Januar 2021 vereinbart. Die übrigen Vorstandsmitglieder erfüllen noch ihre laufenden Verträge und fallen somit noch nicht unter alle Neuerungen des neuen Vorstandsvergütungssystems. Die noch unter das alte

Vergütungssystem fallenden Vergütungselemente werden im Vergütungsbericht an den relevanten Stellen separat beschrieben.

Hervorzuheben sind insbesondere die nachstehenden Änderungen in dem neuen Vergütungssystem der Vorstandsmitglieder gegenüber dem alten System:

Veränderungen zwischen neuem und altem Vergütungssystem

Anforderungen	Vergütungssystem bis 31.12.2020	Vergütungssystem ab 01.01.2021
§ 87 Abs.1 S. 2 AktG [...] Die Vergütungsstruktur ist bei börsennotierten Gesellschaften auf eine nachhaltige und langfristige Entwicklung der Gesellschaft auszurichten. [...]	Das alte Vergütungssystem hat nur teilweise Environmental-, Social- und Governance (ESG)-Ziele berücksichtigt.	Das neue Vergütungssystem bezieht ESG-Ziele in den Short-Term Incentive (STI) Plan ein.
§ 87a Abs.1 S. 2 Nr.1 AktG Dieses Vergütungssystem enthält mindestens die folgenden Angaben, in Bezug auf Vergütungsbestandteile jedoch nur, soweit diese tatsächlich vorgesehen sind: Die Festlegung einer Maximalvergütung der Vorstände.	Im alten Vergütungssystem waren für die variablen Vergütungskomponenten prozentuale Maximalwerte festgelegt, aus denen eine betragsmäßige Maximalvergütung berechnet werden konnte. Eine explizit betragsmäßige Maximalvergütung wurde für die Gesamtvergütung nicht festgesetzt.	Im neuen Vergütungssystem liegt die individuelle betragsmäßige Maximalvergütung für den Vorstandsvorsitzenden bei 5.900.000 Euro, für die ordentlichen Vorstandsmitglieder bei 2.900.000 Euro.
G.10 DCGK [...] Über die langfristig variablen Gewährungsbeiträge soll das Vorstandsmitglied erst nach vier Jahren verfügen können.	Das alte Vergütungssystem sah für die langfristig variablen Vergütungsbestandteile eine geringere Laufzeit vor.	Die Laufzeit der langfristig variablen Vergütungsbestandteile wurde im neuen Vergütungssystem auf vier Jahre erhöht.
G.11 DCGK [...] In begründeten Fällen soll eine variable Vergütung einbehalten oder zurückgefordert werden können.	Das alte Vergütungssystem enthielt keine Clawback- oder Malus-Regelungen.	Das neue Vergütungssystem sieht die Aufnahme von Malus- und Clawback-Regelungen vor.
G.14 DCGK Zusagen für Leistungen aus Anlass der vorzeitigen Beendigung des Anstellungsvertrags durch das Vorstandsmitglied infolge eines Kontrollwechsels (Change of Control) sollten nicht vereinbart werden.	Das alte Vergütungssystem sah Zusagen im Falle eines Kontrollwechsels vor.	Das neue Vergütungssystem gewährt keine Zusagen im Falle eines Kontrollwechsels.
Markt-/Investoren-/Proxy-Advisor-Anforderung: Vorstandsmitglieder sollten in erheblichem Umfang in Aktien des Unternehmens investieren.	Das alte Vergütungssystem sah keine Aktienhalteverpflichtungen (Shareownership Guidelines) vor.	Das neue Vergütungssystem verpflichtet die Vorstandsmitglieder, 100 Prozent eines Netto-Jahresfestgehalts in Aktien der Software AG zu halten (nach einer Aufbauphase von vier Jahren).
Altersvorsorge	Das alte Vergütungssystem sah Pensionszusagen vor, welche durch eine Rückdeckungsversicherung gesichert wurden.	Im neuen Vergütungssystem wurde die Altersversorgung auf eine jährliche Barzahlung in Höhe von 250.000 Euro für den Vorstandsvorsitzenden und 150.000 Euro für ordentliche Vorstandsmitglieder umgestellt.

2.2 VERGÜTUNGSSYSTEM DER VORSTANDSMITGLIEDER 2021

Das System zur Vergütung der Vorstandsmitglieder wurde in Einklang mit den gesetzlichen Vorgaben der §§ 87 und 87a AktG sowie den Empfehlungen des DCGK durch den Aufsichtsrat überprüft und beschlossen. In diesem Zusammenhang hat der Aufsichtsrat einen unabhängigen externen Berater hinzugezogen. 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.

Das Vergütungssystem für die Mitglieder des Vorstands der Software AG ist klar und verständlich ausgestaltet und darauf ausgerichtet, eine nachhaltige und langfristige Wertschöpfung, die Umsetzung der Geschäftsstrategie sowie das Wachstum der Geschäftsbereiche zu fördern.

2.2.1 BESTANDTEILE DER VORSTANDSVERGÜTUNG

Das Vergütungssystem der Vorstandsmitglieder besteht aus festen und variablen Vergütungsbestandteilen. Die feste erfolgsunabhängige Vergütung umfasst das feste Jahresgehalt, die Zahlung zur privaten Altersversorgung sowie Nebenleistungen. Die variable erfolgsabhängige Vergütung umfasst die kurzfristig variable Vergütung (Short-Term Incentive, STI) sowie die langfristig variable Vergütung (Long-Term Incentive, LTI), diese unterteilt sich in das Performance-Phantom-Share(PPS)-Programm und den Long-Term Incentive Plan (LIP) (siehe Abbildung 1).

2.2.1.1 Feste erfolgsunabhängige Vergütungsbestandteile

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

Festes Jahresgrundgehalt

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

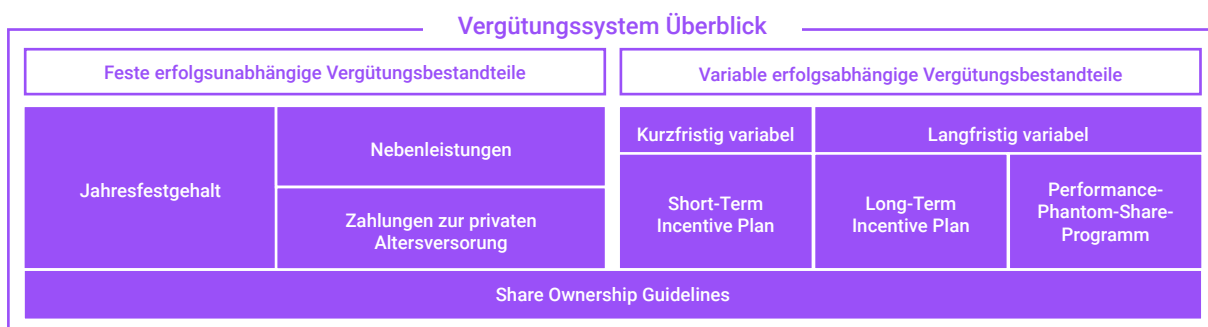
Altersversorgung nach neuem System

Die Vorstände mit Wohnsitz in Deutschland erhalten zur Unterstützung der privaten Altersversorgung eine jährliche Barzahlung. Diese Regelung zur Altersversorgung aus dem neuen Vergütungssystem findet bei Herrn Dr. Sigg Anwendung. Er erhält eine jährliche Zahlung in Höhe von 150.000,00 Euro. Herr Dr. Sigg hat im Jahr 2021 außerdem eine Einmalzahlung in Höhe von 1.913.097,00 Euro zur Abfindung der alten Pensionszusage erhalten.

Altersversorgung nach altem System

Herr Brahmawar, Frau Dr. Frank und Herr Dr. Heiden fallen erst bei einer potenziellen Verlängerung ihrer Dienstverträge und einer damit einhergehenden Anwendung des neuen Vergütungssystems unter die neu gestaltete Regelung zur Altersversorgung. Nach dem alten System zur Altersversorgung besteht für die in Deutschland ansässigen Vorstandsmitglieder eine Pensionsregelung, die ihnen unabhängig vom Alter bei Dienst Eintritt ab Vollendung des 62. Lebensjahres eine

Abb. 1 Bestandteile der Vorstandsvergütung



lebenslängliche Altersrente zusagt. Die Altersrente beträgt monatlich bei zwei Vorstandsmitgliedern 13.200,20 Euro, bei einem Vorstandsmitglied 13.627,32 Euro, der Vorstandsvorsitzende erhält 20.109,18 Euro.

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 (bei einem Vorstandsmitglied des 60. Lebensjahres) und vor Erreichen des 15. Dienstjahres als Vorstandsmitglied der Gesellschaft aus den Diensten der Gesellschaft aus, bleibt der Anspruch bestehen, wird jedoch gekürzt. Scheidet 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.

Die Veränderung des Barwerts aus Pensionszusagen (IFRS) im Jahr 2021 und der Barwert der Pensionszusagen (Defined Benefit Obligation, DBO) zum 31. Dezember 2021 stellen sich wie folgt dar:

Darstellung Vorjahresvergütung des Aufsichtsrats

in EUR	Veränderung Barwert (DBO) aus Pensionszusagen 2021	Barwert der Pensionszusagen 31.12.2021
Sanjay Brahmawar Vorstandsvorsitzender	400.238,00	2.015.983,00
Dr. Elke Frank Personalvorständin	312.145,00	936.404,00
Dr. Matthias Heiden Finanzvorstand	389.724,00	624.150,00
Dr. Stefan Sigg Produktvorstand	-2.212.211,00	0,00

Nebenleistungen

Die Nebenleistungen bestehen aus der Bereitstellung eines angemessenen Dienstwagens zur beruflichen und privaten Nutzung oder alternativ aus einer monatlichen Dienstwagenpauschale. Des Weiteren unterhält die Gesellschaft für die Vorstandsmitglieder eine Unfallversicherung mit einer Versicherungssumme von 1.500 TEUR für den Todesfall und 3.000 TEUR 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 Eineinhalbfachen der festen jährlichen Vergütung des Vorstandsmitglieds.

2.2.1.2 Variable erfolgsabhängige

Vergütungsbestandteile

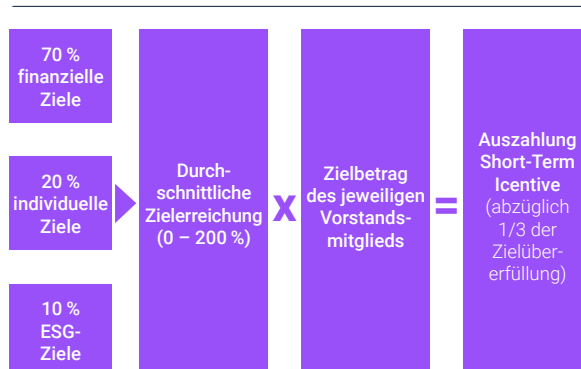
Die variable Vergütung der Vorstandsmitglieder setzt sich aus einer kurzfristigen Komponente (STI) und zwei langfristigen Komponenten (LTI) zusammen. Die langfristige Komponente besteht aus dem PPS-Programm und dem LIP. Die variable Vergütung bemisst sich an den Aufgaben und der strategischen und operativen Verantwortung der Vorstandsmitglieder sowie an den kurz- und langfristigen Ergebnissen des Unternehmens. Die Auszahlungshöhen bemessen sich am Ergebnis des Unternehmens.

Der Aufsichtsrat stellt sicher, dass die aufgestellten Ziele anspruchsvoll und ambitioniert sind und zu einer nachhaltigen Wertschöpfung beitragen. Bei einer Nichterfüllung der Ziele kann die variable Vergütung bis auf Null sinken. Bei einem Übertreffen der Ziele ist die variable Vergütung auf 200 Prozent des individuellen Zielbetrags begrenzt.

Kurzfristig variable Vergütungsbestandteile (Short-Term Incentive Plan)

Der Short-Term Incentive (STI) Plan bemisst sich an der Zielerreichung von finanziellen, individuellen Zielen und ESG-Zielen im jeweiligen Geschäftsjahr. Der Aufsichtsrat legt für das jeweilige Gewährungsjahr die Ziele für den STI, ihre Gewichtung sowie die Kriterien zur Messung der Zielerreichung fest (siehe Abbildung 2).

Abb. 2 Berechnung des Short-Term Incentives



Als finanzielle Ziele dienen die im entsprechenden Geschäftsjahr an den Kapitalmarkt kommunizierten Umsatz- und Ergebniszielkategorien. Als individuelle Ziele dienen die mit jedem Vorstandsmitglied vereinbarten quantitativen oder qualitativen Ziele aus dem jeweiligen Verantwortungsbereich des Vorstandsmitglieds, welche 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.

ESG-Ziele sind nichtfinanzielle Leistungskennzahlen und können sich aus ESG-Ratings, Kundenzufriedenheit, Mitarbeiterzufriedenheit, Arbeitsschutz (Gesundheit und Sicherheit) zusammensetzen. Die Gesamtzielerreichung für das ESG-Ziel ergibt sich aus dem Durchschnitt der Zielerreichung der einzelnen ESG-Leistungskriterien.

Die Zielerreichung wird durch den Aufsichtsrat errechnet. Aus der jeweiligen Zielerreichung für finanzielle, individuelle und ESG-Ziele sowie der Gewichtung der Ziele errechnet sich die durchschnittliche Zielerreichung. Der Auszahlungsbetrag entspricht dem individuellen Zielbetrag multipliziert mit der durchschnittlichen Zielerreichung.

Bei einer Gesamtzielerreichung von 100 Prozent entspricht der Auszahlungsbetrag dem Zielbetrag. Bei einer Gesamtzielerreichung von 0 Prozent erfolgt keine Auszahlung (Schwellenwert). Bei einer Gesamtzielerreichung von 200 Prozent oder mehr erfolgt eine Auszahlung von 200 Prozent des Zielbetrags (Maximalwert). Zwischen dem Schwellenwert und dem Zielwert sowie zwischen dem Zielwert und dem Maximalwert wird jeweils linear interpoliert. Bei einer Übererfüllung der Ziele über 100 Prozent wird ein Drittel des Übererfüllungsbetrags in das PPS-Programm übertragen und zu einem späteren Zeitpunkt unter Berücksichtigung der zukünftigen Aktienkursentwicklung ausbezahlt.

Langfristig variable Vergütungsbestandteile

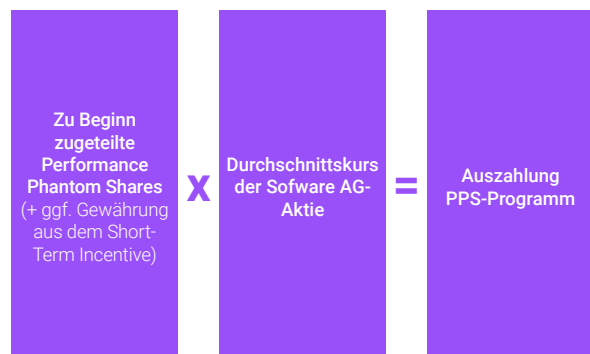
Die langfristig variable Vergütung der Vorstandsmitglieder besteht aus dem PPS-Programm und dem LIP. Aus den laufenden langfristigen Incentive-Plänen MIP und LIP sind im Jahr 2021 keine Auszahlungen erfolgt, da die Performance-Perioden noch andauern.

Aus dem PPS-Programm sind im Geschäftsjahr 2021 Auszahlungen erfolgt (siehe Tabellen [Gewährte und geschuldete Vergütung aktiver und ausgeschiedener Vorstandsmitglieder](#)).

PPS-Programm

Der Gewährungsbetrag aus dem PPS-Programm ergibt sich aus dem vertraglich vereinbarten Zielbetrag multipliziert mit der Zielerreichung der STI-Ziele des jeweiligen Vorstandsmitglieds. Zum Zeitpunkt der Gewährung wird der vertraglich vereinbarte individuelle Gewährungsbetrag zuzüglich des aus dem STI übertragenen Betrags für jedes Vorstandsmitglied auf Grundlage des Referenzkurses der Software AG-Aktie in virtuelle Aktien des Unternehmens (PPS) umgewandelt und den jeweiligen Vorstandsmitgliedern als Rechengröße zugeteilt. Der Referenzkurs wird aus dem Durchschnittskurs der Software AG-Aktie im der Gewährung vorangehenden Februar bestimmt und um 10 Prozent verringert. Jede Tranche hat eine Laufzeit von vier in die Zukunft gerichteten Jahren (siehe [Abbildung 3](#)).

Abb.3 Berechnung des PPS-Programms



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

Für das Vorstandsmitglied Herrn Dr. Sigg findet das neue, oben beschriebene PPS-Programm Anwendung. Für den Vorstandsvorsitzenden Herrn Brahmawar und die Vorstandsmitglieder Frau Dr. Frank und Herr Dr. Heiden gilt das alte PPS-Programm.

Die Details des alten PPS-Programms sind im Folgenden beschrieben:

PPS, im Geschäftsjahr und im Vorjahr gewährt sowie Gesamtbestand

	Zusagen im Jahr 2021 Stücke	Wert der Zusagen im Jahr 2021 in EUR	Zusagen im Jahr 2020 Stücke	Wert der Zusagen im Jahr 2020 in EUR	Gesamtbestand zum 31.12.2021 Stücke	Wert der Rückstellung für Gesamtbestand zum 31.12.2021 in EUR
Sanjay Brahmawar	24.563	816.851,86	22.004	804.106,48	79.666	2.749.865,09
Dr. Elke Frank	5.541	184.274,08	4.945	180.705,37	11.894	407.137,32
Dr. Matthias Heiden	11.967	397.974,08	5.365	196.055,61	17.332	586.178,28
Dr. Stefan Sigg	16.094	535.214,81	14.450	528.077,41	43.230	1.487.145,69
Gesamt	58.165	1.934.314,82	46.764	1.708.944,87	152.122	5.230.326,38

Abweichend von dem neuen PPS-Programm beträgt dessen Laufzeit drei Jahre. Die Aktienstückzahl wird in drei gleichen Tranchen mit Laufzeiten von einem, zwei und drei Jahren fällig gestellt. Zum Fälligkeitszeitpunkt jeweils im März wird die Anzahl der PPS mit dem dann aktuellen Durchschnittskurs der Aktie des Monats Februar multipliziert. Hierbei gilt eine Begrenzung auf das Zweifache 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 der Gesellschaft weiter zur Verfügung stellen und somit weiter am Unternehmenserfolg partizipieren. Es werden jedoch spätestens alle am 15. Januar des siebten Jahres nach dem Ausscheiden eines Vorstandsmitglieds noch nicht zur Auszahlung gekommenen PPS im siebten Jahr nach dem Ausscheiden am auf die öffentliche Bekanntgabe der vorläufigen Q1-Zahlen folgenden Handelstag zur Zahlung fällig. 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 von Finanzergebnissen und dem folgenden fünften Handelstag möglich. Aus diesem Programm entstanden im Geschäftsjahr 2021 bezüglich der Vorstandsmitglieder Aufwendungen für die Software AG in Höhe von 1.486 (Vj. 1.827) Tausend Euro.

Die Anzahl der PPS ist in der Tabelle oben aufgeführt.

LIP

Der LIP ersetzt zum Geschäftsjahr 2021 den bisher gewährten und ebenfalls langfristig orientierten Management Incentive Plan (MIP) (siehe Abbildung 4).

Abb.4 LIP



Die Vergütung aus dem LIP wird den Vorstandsmitgliedern der Software AG jährlich in Form von virtuellen Aktienoptionen gewährt. Der LIP setzt sich aus zwei gleich gewichteten Teilen zusammen. Zum Zeitpunkt der Gewährung des LIP wird der jährliche Zielbetrag für den LIP je Vorstandsmitglied zu 50 Prozent in virtuelle Aktienoptionen für Teil 1 und Teil 2 des LIP umgewandelt und den jeweiligen Vorstandsmitgliedern als Rechengröße zugeteilt. Dabei werden auf Basis einer Fair-Value-Berechnung virtuelle Aktienoptionen für Teil 1 und Teil 2 ausgegeben, die mit ihren Erwartungswerten zu jeweils 50 Prozent dem individuellen Zielbetrag des jeweiligen Vorstandsmitglieds entsprechen. Der Zielbetrag ist für Herrn Dr. Sigg vertraglich festgelegt, für die anderen Vorstandsmitglieder wird er jährlich durch den Aufsichtsrat beschlossen. Jede Tranche hat eine Laufzeit von vier in die Zukunft gerichteten Jahren. Die Anzahl der zugeteilten virtuellen Optionen zum Ablauf der vierjährigen Laufzeit wird durch die Zielerreichungsfaktoren bestimmt.

Teil 1

Für Teil 1 des LIP ergibt sich der Zielerreichungsfaktor aus der Outperformance der Software AG-Aktie im Vergleich zum MDAX (siehe Abbildung 5). Die Outperformance wird als Differenz aus Wertsteigerung der Software AG-Aktie und Wertsteigerung des MDAX-Preisindex berechnet, jeweils über die vierjährige Laufzeit der LIP-Tranche. Der Zielerreichungsfaktor beträgt im Minimum 0 bei einer Outperformance unter 0 Prozent. Der Zielerreichungsfaktor erreicht sein Maximum von 2 bei einer Outperformance von mindestens 20 Prozent. Zwischen Minimal- und Maximalwert wächst der Zielerreichungsfaktor linear. Der Wert je Option für Teil 1 wird berechnet als Produkt von Outperformance und Ausgangskurs der Software AG-Aktie (siehe Abbildung 4). Der Ausgangskurs berechnet sich aus dem durchschnittlichen Preis der Software AG-Aktie während der 20 Handelstage vor dem (und inklusive) 14. Mai 2021 und beläuft sich auf 35,44 Euro. Die Auszahlung für Teil 1 des LIP wird berechnet als Produkt der Anzahl der zugeteilten Optionen mit dem Zielerreichungsfaktor und dem Wert je Option. Die Auszahlung für Teil 1 des LIP ist auf 200 Prozent des Zielbetrags für Teil 1 begrenzt.

Abb. 5 Zielerreichungsfaktor Teil 1 LIP

	Zielerreichungsfaktor
Outperformance $\geq 20\%$	200 %
20 % > Outperformance $\geq 18\%$	190 %
18 % > Outperformance $\geq 16\%$	180 %
16 % > Outperformance $\geq 14\%$	170 %
14 % > Outperformance $\geq 12\%$	160 %
12 % > Outperformance $\geq 10\%$	150 %
10 % > Outperformance $\geq 8\%$	140 %
8 % > Outperformance $\geq 6\%$	130 %
6 % > Outperformance $\geq 4\%$	120 %
4 % > Outperformance $\geq 2\%$	110 %
2 % > Outperformance $\geq 0\%$	100 %
0 % > Outperformance	0

Teil 2

Für Teil 2 des LIP ergibt sich der Zielerreichungsfaktor aus der durchschnittlichen Zielerreichung der Ziele für Umsatz, Gewinnmarge und Annual Recurring Revenue (ARR). Für jedes Ziel legt der Aufsichtsrat eine minimale Zielerreichung (Schwellenwert), einen Zielwert und eine maximale Zielerreichung (Maximalwert) für das vierte auf den Ausgabezeitpunkt folgende Geschäftsjahr fest. Unterhalb des Schwellenwerts beträgt die Zielerreichung 0 Prozent. Am Zielwert beträgt die Zielerreichung 100 Prozent. Oberhalb des Maximalwerts beträgt die Zielerreichung 200 Prozent. Zwischen Schwellen- und Zielwert sowie zwischen Ziel- und Maximalwert wird linear interpoliert. Die Zielerreichung ist dadurch je Ziel und insgesamt auf 0 bis 200 Prozent begrenzt. Bei der Bestimmung der durchschnittlichen Zielerreichung werden die drei Ziele im Geschäftsjahr mit je einem Drittel gleich gewichtet. Der Wert je Option für Teil 2 ist definiert 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 wird berechnet als Produkt der Anzahl der zugeteilten Optionen, der durchschnittlichen Zielerreichung und dem Wert je Option. Die Auszahlung für Teil 2 des LIP ist auf 200 Prozent des Zielbetrags für Teil 2 begrenzt.

Die Gewinnmarge ergibt sich aus dem Verhältnis von Gewinn und Umsatz der Software AG. Die Gewinnmarge unterstützt die langfristige Rentabilität des Unternehmens und verstärkt somit die dauerhafte Umsetzung der Unternehmensstrategie. Der ARR zeigt

Abb. 6 Berechnung des MIP 2019



den jeweiligen Auftragswert der am Ende des Berichtszeitraumes aktiven Verträge mit wiederkehrenden Umsatzerlösen. Der ARR ist somit ein Indikator für die zu erwartenden wiederkehrenden annualisierten Zahlungsströme bei Fortführung der aktiven Verträge und hat essenziellen Wert für die Software AG.

Jede LIP-Tranche hat eine Laufzeit von vier in die Zukunft gerichteten Jahren. Der Auszahlungsbetrag aus dem LIP ist auf 200 Prozent des Zielbetrags begrenzt.

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

PSARs

Die Anzahl der zugeteilten PSARs wird zum Ablauf der vierjährigen Laufzeit durch den Zielerreichungsfaktor bestimmt. Für die PSARs ergibt sich der Zielerreichungs-

faktor aus der Outperformance der Software AG-Aktie im Vergleich zum Nasdaq 100 Stock Index (siehe Abbildung 7). Die Outperformance wird als Differenz aus Wertsteigerung der Software AG-Aktie und Wertsteigerung des Nasdaq-Preisindex berechnet, jeweils über die vierjährige Laufzeit der MIP-Tranche. Der Zielerreichungsfaktor beträgt im Minimum 0, bei einer Outperformance unter 0 Prozent. Der Zielerreichungsfaktor erreicht sein Maximum von 2 bei einer Outperformance von mindestens 20 Prozent. Zwischen Minimal- und Maximalwert wächst der Zielerreichungsfaktor linear.

Der Wert je PSAR wird aus dem Produkt von Zielerreichungsfaktor und dem durchschnittlichen Kurs der Software AG-Aktie während der 20 Handelstage vor dem (und inklusive) 24. März 2023.

Die Auszahlung für PSARs ist auf 300 Prozent des Zielbetrags multipliziert mit 0,6 begrenzt.

Abb. 7 Zielerreichungsfaktor PSARs

	Zielerreichungsfaktor
Outperformance $\geq 20\%$	200 %
$20\% > \text{Outperformance} \geq 18\%$	190 %
$18\% > \text{Outperformance} \geq 16\%$	180 %
$16\% > \text{Outperformance} \geq 14\%$	170 %
$14\% > \text{Outperformance} \geq 12\%$	160 %
$12\% > \text{Outperformance} \geq 10\%$	150 %
$10\% > \text{Outperformance} \geq 8\%$	140 %
$8\% > \text{Outperformance} \geq 6\%$	130 %
$6\% > \text{Outperformance} \geq 4\%$	120 %
$4\% > \text{Outperformance} \geq 2\%$	110 %
$2\% > \text{Outperformance} \geq 0\%$	100 %
$0\% > \text{Outperformance}$	0

RSARs

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

Management Incentive Plan 2020 (MIP 2020)

Im Juni 2020 wurden Rechte unter dem MIP 2020 an Vorstandsmitglieder zugeteilt.

Abb. 8 Berechnung des MIP 2020



Der Plan unterscheidet zwischen drei Arten von Wertsteigerungsrechten (Value Rights, VRs), zum einen zwei Arten von Performance Shares, (Komponenten 1 und 2) und zum anderen Retention Shares (Komponente 3).

Komponente 1

Die Anzahl der zugeteilten VRs unter Komponente 1 zum Ablauf der dreijährigen Laufzeit wird durch den Zielerreichungsfaktor bestimmt. Für die PSARs ergibt sich der Zielerreichungsfaktor aus der Outperformance der Software AG-Aktie im Vergleich zum MDAX-Preisindex (siehe Abbildung 8). Die Outperformance wird als Differenz aus Wertsteigerung der Software AG-Aktie und Wertsteigerung des MDAX-Preisindex berechnet, jeweils über die dreijährige Laufzeit der MIP-Tranche. Der Zielerreichungsfaktor beträgt im Minimum 0, bei einer Outperformance unter 0 Prozent. Der Zielerreichungsfaktor erreicht sein Maximum von 2 bei einer Outperformance von mindestens 20 Prozent. Zwischen Minimal- und Maximalwert wächst der Zielerreichungsfaktor linear.

Der Wert der VRs unter Komponente 1 wird aus dem Produkt von Zielerreichungsfaktor und der Differenz zwischen Anfangs- und Endkurs der Software AG-Aktie berechnet. Maßgeblich für den Anfangskurs ist der durchschnittliche Kurs der

Software AG-Aktie während der 20 Handelstage vor dem (und inklusive) 8. Juni 2020; dieser beläuft sich auf 33,96 EUR. Der Endkurs berechnet sich aus dem durchschnittlichen Kurs der Software AG-Aktie während der 20 Handelstage vor dem (und inklusive) 8. Juni 2023.

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

Komponenten 2 und 3

Die Anzahl der zugeteilten VRs unter Komponente 2 und 3 ändert sich während der Laufzeit nicht. Die Auszahlung für beide Komponenten hängt vom Kurs der Software AG-Aktie ab. Für Komponente 2 ist die Differenz aus Anfangskurs und Endkurs der Software AG-Aktie maßgeblich. Dieser berechnet sich aus dem durchschnittlichen Kurs der Software AG-Aktie während der 20 Handelstage vor dem (und inklusive) 8. Juni 2020. Der Endkurs berechnet sich aus dem durchschnittlichen Kurs der Software AG-Aktie während der 20 Handelstage vor dem (und inklusive) 8. Juni 2023. Komponente 2 kommt jedoch dann nicht zur Auszah-

Virtuelle Aktienoptionen, im Geschäftsjahr gewährt, zugeteilt oder gehalten

	Performance-Periode	
	Aktienoptionsplan	Jahre
Sanjay Brahmawar Vorstandsvorsitzender	LIP	4,00
	MIP 2020	3,00
	MIP 2019	3,79
Dr. Elke Frank Personalvorständin	LIP	4,00
	MIP 2020	3,00
	MIP 2019	3,76
Dr. Matthias Heiden Finanzvorstand	LIP	4,00
	MIP 2020	2,94
	MIP 2019	n/a
Dr. Stefan Sigg Produktvorstand	LIP	4,00
	MIP 2020	3,00
	MIP 2019	3,79
Arnd Zinnhardt Eintritt 01.05.2002, Niederlegung des Amtes als Vorstand 31.03.2020, Ende Dienstvertrag 30.09.2020	MIP 2020	n/a
	MIP 2019	0,82
	MIP 2020	3,00
John Schweitzer Eintritt am 01.11.2018, Niederlegung des Amtes als Vorstand 13.01.2021, Ende Dienstvertrag 28.02.2021	MIP 2020	3,00
	MIP 2019	3,79

lung, wenn der Durchschnittskurs der Software AG- Aktie während mindestens zehn aufeinander folgender Handelstage zwischen dem 10. Mai 2022 und dem 10. Mai 2023 nicht gleich oder höher als 32,72 Euro ist.

Der Wert für Komponente 3 richtet sich ausschließlich nach diesem Endkurs.

Die Auszahlung für Komponente 2 ist auf 300 Prozent des Zielbetrags multipliziert mit 0,3 begrenzt. Die Auszahlung für Komponente 3 ist auf 300 Prozent des Zielbetrags multipliziert mit 0,4 begrenzt.

Die Anzahl der virtuellen Aktienoptionen stellt sich wie in der Tabelle unten dar.

Clawback

Die Gesellschaft ist nach dem aktuellen Vergütungssystem 2021 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

Zuteilungsdatum	Zugesagte Aktienoptionen Anzahl	Wert zum Zusagezeitpunkt in EUR	Verfallene Aktienoptionen Anzahl	Wert der verfallenen Aktienoptionen	Anzahl Aktienoptionen zum 31.12.2021	Wert der Aktienoptionen zum 31.12.2021
17.05.2021	157.990	1.200.000,00	0	0,00	157.990	1.112.212,72
10.06.2020	109.541	879.463,99	0	0,00	109.541	898.650,40
07.06.2019	48.779	1.216.744,78	0	0,00	48.779	731.893,50
17.05.2021	78.995	600.000,00	0	0,00	78.995	556.106,36
10.06.2020	54.771	439.734,44	0	0,00	54.771	449.327,00
07.06.2019	10.162	253.481,63	0	0,00	10.162	152.477,34
17.05.2021	78.995	600.000,00	0	0,00	78.995	556.106,36
01.07.2020	27.386	219.883,14	0	0,00	27.386	224.681,04
n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a
17.05.2021	78.995	600.000,00	0	0,00	78.995	556.106,36
10.06.2020	54.771	439.734,44	0	0,00	54.771	449.327,00
07.06.2019	24.390	608.384,16	0	0,00	24.390	365.947,56
n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a
07.06.2019	24.390	608.384,16	-12.195	-304.192,08	12.195	182.973,78
10.06.2020	54.771	439.734,44	-54.771	-439.734,44	0	0,00
07.06.2019	21.655	540.162,32	-21.655	-540.162,32	0	0,00

Auszahlung des jeweils betroffenen variablen Vergütungsbestandteils.

Die Clawback-Regelung aus dem neuen Vergütungssystem findet bei Herrn Dr. Sigg Anwendung. Herr Brahmawar, Frau Dr. Frank und Herr Dr. Heiden fallen erst bei einer potenziellen Verlängerung ihrer Dienstverträge und einer damit einhergehenden Anwendung des neuen Vergütungssystems unter die neu gestaltete Clawback-Regelung.

Im Geschäftsjahr 2021 haben keine Rückforderungen variabler Gehaltsbestandteile der Vorjahre stattgefunden.

2.2.2 MAXIMALVERGÜTUNG

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

Die Maximalvergütung beträgt für den Vorstandsvorsitzenden 5.900.000,00 Euro und für die ordentlichen Vorstandsmitglieder jeweils 2.900.000,00 Euro. Übersteigt die für ein Geschäftsjahr berechnete Gesamtvergütung die Maximalvergütung, wird der Zahlungsbetrag 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. Die festgelegte Maximalvergütung der Vorstandsmitglieder wurde im Geschäftsjahr 2021 eingehalten.

Die Maximalvergütung aus dem neuen Vergütungssystem findet bei Herrn Dr. Sigg Anwendung. Herr Brahmawar, Frau Dr. Frank und Herr Dr. Heiden fallen erst bei einer potenziellen Verlängerung ihrer Dienstverträge und einer damit einhergehenden Anwendung des aktuellen Vergütungssystems unter die neue Regelung zur Maximalvergütung. Nach dem alten Vergütungssystem sind für die variablen Vergütungskomponenten keine betragsmäßigen, sondern prozentuale Höchstgrenzen festgelegt, aus denen eine betragsmäßige Höchstgrenze berechnet werden kann. Eine expli-

zit betragsmäßige Höchstgrenze für die Gesamtvergütung ist nicht festgesetzt.

2.2.3 SHARE OWNERSHIP GUIDELINES

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

Die Share Ownership Guidelines finden für Herrn Dr. Sigg Anwendung. Herr Brahmawar, Frau Dr. Frank und Herr Dr. Heiden sind erst bei einer potenziellen Verlängerung ihrer Dienstverträge und einer damit einhergehenden Anwendung des aktuellen Vergütungssystems an die Share Ownership Guidelines gebunden.

2.2.4 ANRECHNUNG DER VERGÜTUNG FÜR NEBENTÄTIGKEITEN

Sollten die Vorstandsmitglieder konzerninterne Aufsichtsratsmandate wahrnehmen, wird diese Vergütung angerechnet. Bei der Übernahme konzernfremder Aufsichtsratsmandate durch die Vorstandsmitglieder entscheidet der Aufsichtsrat nach pflichtgemäßem Ermessen, ob und inwieweit die Vergütung anzurechnen ist. Im Geschäftsjahr 2021 wurde keine Vergütung von Nebentätigkeiten angerechnet.

2.2.5 ZUSAGEN IM ZUSAMMENHANG MIT DER BEENDIGUNG DER TÄTIGKEIT

2.2.5.1 Beendigung durch reguläres Auslaufen der Bestellung

Es werden keine Abfindungszahlungen oder Sonderbeiträge zur Versorgung geleistet.

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

2.2.5.2 Zusagen im Falle des Ausscheidens eines Vorstandsmitglieds

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, Zahlung zur privaten Altersversorgung und Nebenleistungen) begrenzt und darf die vertragliche Vergütung für die Restlaufzeit nicht überschreiten (Abfindungs-Cap).

2.2.5.3 Nachvertragliches Wettbewerbsverbot

Im Fall der Vereinbarung eines nachvertraglichen Wettbewerbsverbots wird eine Abfindungszahlung auf die Karenzentschädigung 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 Wettbewerbsverbots erhält das begünstigte Vorstandsmitglied monatlich eine Karenzentschädigung in Höhe der monatlichen Ziel-Gesamtvergütung (ohne Nebenleistungen). Daraus folgend überschreitet die Summe der oben genannten Abfindungszahlung der Software AG, bestehend aus einer Ziel-Gesamtvergütung (ohne LIP, Zahlung zur privaten Altersversorgung und Nebenleistungen) und Karenzentschädigung, nicht den gemäß DCGK empfohlenen Abfindungs-Cap in Höhe von zwei Jahresvergütungen.

2.2.5.4 Zusagen im Zusammenhang mit der Unternehmenskontrolle

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

Die Regelung im Falle eines Kontrollwechsels findet bei Herrn Dr. Sigg Anwendung. Herr Brahmawar, Frau Dr. Frank und Herr Dr. Heiden fallen erst bei einer potenziellen Verlängerung ihrer Dienstverträge und einer damit einhergehenden Anwendung des aktuellen Vergütungssystems unter diese Regelung. Für sie gilt die alte Regelung, nach der ein Vorstandsmitglied für den Fall, dass es innerhalb von zwölf Monaten nach einem Wechsel der Unternehmenskontrolle ohne wichtigen Grund ausscheidet, eine Abfindungszahlung in Höhe von eineinhalb Jahresgehältern auf der Grundlage der zuletzt vereinbarten Jahreszielvergütung erhält, begrenzt auf den Betrag der Zielvergütung für die Restlaufzeit des Vertrags. Im Falle der Kündigung durch das

Vorstandsmitglied gilt vorstehende Regelung nicht, wenn die Stellung des Vorstandsmitglieds durch den Wechsel der Unternehmenskontrolle nur unwesentlich berührt wird.

2.2.6 BEZÜGE IM KRANKHEITSFALL

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

2.2.7 BEZÜGE IM FALLE DAUERNDER ARBEITSUNFÄHIGKEIT

Im Falle dauernder Arbeitsunfähigkeit endet der Anstellungsvertrag des Vorstandsmitglieds mit Ablauf des dritten Monats, in dem die dauernde Arbeitsunfähigkeit festgestellt wurde. Die dauernde Arbeitsunfähigkeit wird im Zweifelsfall durch ein Gutachten festgestellt und gilt in zwei Vorstandsdienstverträgen als festgestellt, wenn das Vorstandsmitglied zwölf Monate ununterbrochen arbeitsunfähig war. Ab dem Zeitpunkt des Ausscheidens infolge Berufsunfähigkeit bis zur Vollendung des 62. Lebensjahres erhält ein Mitglied des Vorstands eine Berufsunfähigkeitsrente von monatlich 13,6 (Vj. 13,6) Tausend Euro, zwei Mitglieder des Vorstands erhalten monatlich 13,2 (Vj. 13,2 bzw. ein Vorstand 0,0) Tausend Euro und der Vorstandsvorsitzende von monatlich 20,1 (Vj. 20,1) 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.

2.2.8 KEINE WEITEREN SONSTIGEN ZUSAGEN

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

3 EINHALTUNG DES VERGÜTUNGSSYSTEMS UND BESTIMMUNG DER ZIELERREICHUNG

3.1 FÖRDERUNG DER NACHHALTIGEN ENTWICKLUNG DER GESELLSCHAFT

Das Vergütungssystem fördert die Geschäftsstrategie der Software AG sowie die langfristigen Interessen der Software AG, der Investoren und Anleger und trägt damit zur langfristigen und nachhaltigen Entwicklung der Software AG bei. Die Stärkung eines profitablen und nachhaltigen Wachstums der Geschäftsbereiche der Software AG steht hierbei im Fokus und liegt der Ausgestaltung des Vergütungssystems der Vorstandsmitglieder zugrunde. Das Vergütungssystem trägt dem nachhaltigen und langfristigen Wachstum mit unterschiedlichen an der Profitabilität, dem Unternehmenswachstum, der Unternehmenswertentwicklung und den an ökologischer und sozialer Nachhaltigkeit ausgerichteten Zielen Rechnung. Diese Ziele beinhalten insbesondere die in der Helix-Strategie der Software AG festgesetzten langfristigen Ziele. Die genutzten finanziellen und nichtfinanziellen Kenngrößen haben dabei unterschiedliche, aber häufig mehrjährige Laufzeiten, um den strategischen Erfolg des Unternehmens nachhaltig zu unterstützen. Besondere Aufmerksamkeit wurde bei der Ausgestaltung des Vergütungssystems auf eine möglichst hohe Kongruenz zwischen den Interessen und Erwartungen der Aktionäre und der Vorstandsvergütung gelegt.

3.2 EINHALTUNG DES VERGÜTUNGSSYSTEMS

Das jeweils für die Vorstandsmitglieder gültige Vergütungssystem wurde ohne jedwede Abweichung im Geschäftsjahr 2021 umgesetzt.

3.3 ZIELERREICHUNG

3.3.1 SHORT-TERM INCENTIVE PLAN

Leistungskriterien für 2021

Die Zielerreichung für das Geschäftsjahr 2021 besteht zu 70 Prozent aus finanziellen Unternehmenszielen, zu 20 Prozent aus individuellen Zielen der Vorstände und zu 10 Prozent aus ESG-Zielen. Bei einer Übererfüllung der Ziele über 100 Prozent wird ein Drittel des Übererfüllungsbetrags in das PPS-Programm übertragen. Die für alle Vorstände geltenden finanziellen Ziele für das Jahr 2021 und deren Zielerreichung waren wie folgt:

Finanzielle Unternehmensziele

Beschreibung Leistungskriterium	Relative Gewichtung des Leistungs- kriteriums	Zielerreichung 0%	Zielerreichung 100%	Zielerreichung 200%	Zielerreichung in %	Zielerreichung gewichtet auf 100% gerechnet in %
Digital Business Konzern-Produkt- Bookings	20 %	Vorjahr +17,8 %	Vorjahr +23,4 %	Vorjahr +28,9 %	0,0 %	0,0 %
A&N Konzern-Produkt- Bookings	10 %	Vorjahr -28,8 %	Vorjahr -23,3 %	Vorjahr -17,9 %	200,0 %	20,0 %
Digital Business Produktumsatz	15 %	Vorjahr +4,9 %	Vorjahr + 8,2 %	Vorjahr +11,5 %	12,9 %	1,9 %
A&N Produktumsatz	5 %	Vorjahr - 9,2 %	Vorjahr -4,7 %	Vorjahr -0,2 %	158,7 %	7,9 %
Konzern-Ergebnismarge (EBITA, non-IFRS)	20 %	13,9 %	16,4 %	18,9 %	200,0 %	40,0 %
Gesamt	70 %					69,9 % hochgerechnet auf 100 % >> 99,8 %

Zielerreichung finanzielle Ziele je Mitglied des Vorstands

Name	Vergütung bei Zielerreichung 0 % in EUR	Vergütung bei Zielerreichung 100 % in EUR	Vergütung bei Zielerreichung 200 % in EUR	Vergütung tatsächlich in EUR
Sanjay Brahmawar Vorstandsvorsitzender	0,00	1.088.888,89	2.290.123,45	1.092.516,43
Dr. Elke Frank	0,00	357.777,78	743.209,88	359.376,48
Dr. Matthias Heiden	0,00	474.444,46	1.002.469,16	475.821,61
Dr. Stefan Sigg	0,00	517.222,22	1.104.012,36	518.233,40

Die für alle Vorstände geltenden ESG-Ziele für das Jahr 2021 und deren Zielerreichung waren wie folgt:

Environmental-, Social- und Governance(ESG)-Ziele

Beschreibung Leistungskriterium	Relative Gewichtung des Leistungs- kriteriums	Zielerreichung 0%	Zielerreichung 100%	Zielerreichung 200%	Zielerreichung in %	Zielerreichung gewichtet auf 100% gerechnet in %
Employee Engagement Score	5 %	3,80	3,95	4,10	200,0 %	10,0 %
Net Promoter Score	5 %	44	50	56	167,0 %	8,4 %
Gesamt	10%					18,4 % hochgerechnet auf 100 % >> 183,5 %

Environmental-, Social- und Governance(ESG)-Zielerreichung

Name	Vergütung bei Zielerreichung 0% in EUR	Vergütung bei Zielerreichung 100% in EUR	Vergütung bei Zielerreichung 200% in EUR	Vergütung tatsächlich in EUR
Sanjay Brahmawar Vorstandsvorsitzender	0,00	155.555,56	327.160,05	286.913,38
Dr. Elke Frank	0,00	51.111,12	106.172,86	94.378,37
Dr. Matthias Heiden	0,00	67.777,78	143.209,88	124.958,84
Dr. Stefan Sigg	0,00	73.888,88	157.716,04	136.096,90

Individuelle Ziele je Mitglied des Vorstands und deren Erreichung

Name	Gewichtung in %	Thema	Ziel	Zielerreichung je Ziel in %	Zielerreichung gesamt in %
Sanjay Brahmawar Vorstandsvorsitzender	10 %	Kunden- und Partner-Engagement	Erschließung neuer Marktchancen	200 %	200 %
	10 %	Helix-Transformations-Strategie	Einhaltung des Umsetzungszeitplans unter Berücksichtigung des Mitarbeiter-Engagements	200 %	
Dr. Elke Frank	10 %	Talent-Management	Erfüllungsgrad definierter KPIs im Zeitplan	200 %	200 %
	10 %	Helix-Transformation mit Fokus auf SecureBiz-Programm	Erfüllungsgrad definierter KPIs im Zeitplan	200 %	
Dr. Matthias Heiden	10 %	Investor-Relations-Transparenz	Erfüllungsgrad definierter Transparenzbezogener KPIs unter Berücksichtigung von Kapitalmarkt-Feedback	200 %	200,0 %
	10 %	Cashflow- und Kundenvertrags-Management	Entwicklung neuer Systeme zur Verbesserung des Cashflows und des Vertragsmanagements durch definierte Maßnahmen	200 %	
Dr. Stefan Sigg	7,5 %	Produktinnovation und -positionierung bei Analysten	Verbesserte Produktpositionierung und Beschleunigung der Entwicklung zum IoT-Marktführer	200 %	200 %
	7,5 %	Produktinnovation und -positionierung Wettbewerbsleistung	Verbesserte Marktpositionierung im Vergleich zu Wettbewerbern, Erhöhung des Prozentsatzes der gegen Wettbewerber gewonnenen Kundenverträge	200 %	
	5 %	Produktqualität: Durchschnittliche Reaktionszeiten für Kundenanfragen	Erfüllung definierter KPIs für Reaktionszeiten für Kundenanfragen	200 %	

Zielerreichung individuelle Ziele je Mitglied des Vorstands

Name	Vergütung bei Zielerreichung 0 % in EUR	Vergütung bei Zielerreichung 100 % in EUR	Maximalvergütung ¹ bei Zielerreichung 200 % in EUR	Vergütung tatsächlich in EUR
Sanjay Brahmawar Vorstandsvorsitzender	0,00	311.111,12	654.321,02	625.555,38
Dr. Elke Frank	0,00	102.222,22	212.172,84	205.772,56
Dr. Matthias Heiden	0,00	135.555,56	276.419,76	272.446,96
Dr. Stefan Sigg	0,00	147.777,78	315.432,10	296.731,18

Gesamt-Zielerreichung und Tantieme für das Jahr 2021

Name	Vergütung bei Zielerreichung 0 % in EUR	Vergütung bei Zielerreichung 100 % in EUR	Vergütung bei Zielerreichung 200 % in EUR	Gesamt-Zielerreichung in %	Tantieme ² Vergütungsbetrag in EUR	davon einjährige variable Vergütung in EUR
Sanjay Brahmawar Vorstandsvorsitzender	0,00	1.555.555,57	3.271.604,52	128,2%	2.004.985,19	1.188.133,33
Dr. Elke Frank	0,00	511.111,12	1.061.555,58	128,2%	659.527,41	475.253,33
Dr. Matthias Heiden	0,00	677.777,80	1.422.098,80	128,2%	873.227,41	475.253,33
Dr. Stefan Sigg	0,00	738.888,88	1.577.160,50	128,2%	951.061,48	415.846,67

¹ Die Werte gelten nur im Falle, dass alle anderen Ziele entweder eine Zielerreichung von 0 oder von 200 Prozent haben. Diese Logik ergibt sich durch den 10-prozentigen Abschlag auf den durchschnittlichen Aktienkurs im Februar des Folgejahres bei der Umwandlung der Euro-Zielerreichungswerte in PPS. Auch die Umwandlung von einem Drittel der über 100-prozentigen Zielerreichung in PPS spiegelt sich darin wider.

² Der darin enthaltene mehrjährige Vergütungsbestandteil wird erst bei Auszahlung als Vergütung dargestellt.

4 ZUWENDUNGEN IM GESCHÄFTSJAHR 2021

Durch die Einführung des § 162 AktG wird die Darstellung der Vorstandsvergütung gegenüber den bisherigen Regelungen im DCGK Ziffer 4.2.5 Anlage Tabellen 1 und 2 in der Fassung vom 7. Februar 2017 deutlich verändert. Weder der neu gefasste und am 20. März 2020 in Kraft getretene DCGK noch das AktG in der Fassung der ARUG II § 162 AktG empfehlen bzw. verlangen einen Ausweis der „gewährten Zuwendung“ wie er bisher dargestellt wurde. Da der bisherige Ausweis der „gewährten Zuwendungen“ im Sinne des DCGK alte Fassung (a. F.) nicht gleichbedeutend mit der im Sinne des § 162 Abs. 1 Satz 1 AktG „gewährten und geschuldeten Vergütung“ ist, werden im Folgenden die wesentlichen Unterschiede erläutert:

- „Gewährte Zuwendungen“ im Sinne des DCGK a. F. sind – ohne Rücksicht auf den Zeitpunkt der Auszahlung – alle Vergütungsbestandteile, die einem Mitglied des Vorstands im Geschäftsjahr wenigstens dem Grunde nach zugesagt wurden und deren (zukünftige) Höhe zumindest geschätzt werden kann.
- „Gewährte und geschuldete Vergütung“ im Sinne des § 162 Abs. 1 Satz 1 AktG ist hingegen nur eine im Geschäftsjahr faktisch betrachtet zugeflossene Vergütung oder eine Vergütung, die ausweislich der Entwurfsbegründung (Bundestagsdrucksache 19/9739, Seite 111) „nach rechtlichen Kategorien fällig, aber (bisher) nicht zugeflossen“ ist.
- Diese Interpretation des § 162 AktG entspricht der Auslegung 1 des IDW dieses neuen Paragraphen. Darüber hinaus hat der IDW auch noch eine weitere Auslegung 2 des § 162 AktG entwickelt. Gemäß der Auslegung 2 können als Vorstandsvergütung auch die im Geschäftsjahr vollständig verdienten, aber erst im Folgejahr fälligen Vergütungen gezeigt werden. Da die Darstellung der Auslegung 2 des IDW die betriebswirtschaftliche Realität deutlich sinnvoller abbildet als die reine Cashflow-Betrachtung der Auslegung 1 des IDW, hat der Vorstand zusammen mit dem Aufsichtsrat der Software AG entschieden, in diesem Vergütungsbericht die Auslegung 2 des IDW anzuwenden. Damit ist die Darstellung im Ergebnis dem vorherigen Ausweis gemäß DCGK wesentlich näher.
- Die Darstellung der Vergütung aus aktienbasierten Vergütungen ändert sich grundlegend gegenüber der bisherigen Darstellung. Bisher wurden diese im Jahr der Zusage zu ihrem Marktwert gezeigt. Hier hat der IDW ebenfalls zwei unterschiedliche Darstellungsalternativen entwickelt. Nach der Auslegung 1 werden Aktienäquivalente bzw. PPS erst im Jahr der Auszahlung als Vergütung mit dem Auszahlungsbetrag gezeigt. Nach der Auslegung 2 des IDW sind die Aktienäquivalente in der Regel als Vergütung in dem Jahr zu zeigen, in dem alle Ausübungsbedingungen erfüllt sind und damit die Aktienäquivalente fällig werden. Dies ist oft im Jahr vor der eigentlichen Auszahlung der Fall. Sollten dann aufgrund von weiteren Aktienkursbewegungen die finalen Auszahlungen auf andere Beträge lauten als im Jahr zuvor angegeben, ist es konsequent, diese Differenzen im Jahr der Auszahlungen im Vergütungsbericht zu berichtigen.
- Die Auslegung 2 führt zu einer deutlich komplizierteren Berichterstattung bezüglich der Aktienäquivalente. Insbesondere bei den PPS wären diese im alten PPS-Modell immer hinsichtlich der jeweils jährlich fälligen Tranchen als Vergütung zu zeigen und die Differenz der finalen Auszahlungsbeträge im Folgejahr zu den im Jahr zuvor gemachten Angaben zu korrigieren. Bei dem neuen PPS-Modell (Herr Dr. Sigg) wäre die ursprüngliche Zuteilung nach drei Jahren verdient und entsprechend als Vergütung nach der Auslegung 2 des IDW dargestellt. Auch hier wären dann im fünften Jahr, dem Jahr der Auszahlung, die Differenzen zu den in den Vorjahren gezeigten Vergütungen im Vergütungsbericht darzustellen. Um diese komplexe Darstellung der Auslegung 2 des IDW zu vermeiden, hat der Vorstand zusammen mit dem Aufsichtsrat entschieden, die Vergütung aus Aktienoptionen nach der Auslegung 1 des IDW darzustellen. Demgemäß wird die Vergütung aus Aktienoptionen einheitlich über alle Programme im Jahr der Auszahlung gezeigt.

- Der Versorgungsaufwand wird entgegen der bisherigen DCGK-Darstellung nicht mehr im Jahr des Verdienens der Pensionsansprüche gezeigt. Nach den neuen Regelungen des § 162 AktG werden die Pensionen im Jahr des Zuflusses an die Berechtigten als Vergütung dargestellt. Nur noch im Falle der Auszahlung eines Zuschusses zum Aufbau einer privaten Altersversorgung, wie sie im neuen Vorstandsvergütungsmodell vorgesehen ist, oder bei Auszahlung der bisher erworbenen Versorgungsansprüche in einer oder mehreren Summen (neues Modell Herr Dr. Sigg) wird die Altersversorgung im Jahr der Auszahlung bzw. Fälligkeit zur Auszahlung als Vergütung gezeigt. Die Pensionen werden erst in den Jahren der Auszahlung an die Pensionäre als Vergütung mit Namensangabe gezeigt. Diese Angaben werden nach den datenschutzrechtlichen Bestimmungen des § 162 Abs. 5 AktG individualisiert bis maximal zehn Jahre nach dem Ablauf des Geschäftsjahres des Ausscheidens aus dem Vorstand gezeigt.

4.1 GEWÄHRTE UND GESCHULDETE VERGÜTUNG IM SINNE DES § 162 AKTG

Gemäß § 162 Abs. 1 Satz 1, Satz 2 Nr. 1 AktG sind alle festen und variablen Vergütungsbestandteile anzugeben, die den einzelnen Mitgliedern des Vorstands im Geschäftsjahr 2020 und 2021 „gewährt und geschuldet“ wurden. Dies entspricht nicht den Angaben, die bisher als „Zufluss“ im Sinn des DCGK a. F. auszuweisen waren. Der Unterschied zu den bisherigen Zuflussangaben besteht bei Anwendung der Auslegung 1 des IDW in einer Periodenverschiebung bei der einjährigen variablen Vergütung. Da die Software AG jedoch der Auslegung 2 des IDW folgt, ergibt sich bei der einjährigen variablen Vergütung kein Unterschied gegenüber der bisherigen Zuflusstabelle gemäß DCGK. Bei der früheren Angabe des Versorgungsaufwands als Teil der Gesamtvergütung ergibt sich jedoch der oben dargestellte Unterschied, dass der Versorgungsaufwand nicht mehr als Teil der Vergütung und des Zuflusses gezeigt wird. Die Pensionszusagen werden gegenüber den alten Zuflussangaben nunmehr in dem Jahr gezeigt, in dem sie tatsächlich den Vorständen zugeflossen sind, und nicht mehr in dem Jahr, in dem sie verdient wurden. Die Zuflüsse der Pensionen werden erst gezeigt, wenn sie den Pensionären tatsächlich ausbezahlt werden. Während der laufenden Tätigkeit als Vorstand werden hier demzufolge nur Zuschüsse zum Aufbau einer privaten Altersversorgung bzw. Auszahlungen der bisher verdienten Pensionsansprüche beim Übergang vom alten auf das neue Versorgungsmodell, wie bei Herrn Dr. Sigg im Geschäftsjahr 2021 durchgeführt, dargestellt.

Gewährte und geschuldete Vergütung aktiver Vorstandsmitglieder (1)

in EUR		Sanjay Brahmawar Vorstandsvorsitzender Eintritt 01.08.2018			
		2020	2020 (in %)	2021	2021 (in %)
Erfolgsunabhängige Komponenten	Festvergütung (Grundvergütung)	999.999,96	45,2 %	999.999,96	44,7 %
	Nebenleistungen ¹	9.675,13	0,4 %	6.731,67	0,3 %
	Summe	1.009.675,09	45,6 %	1.006.731,63	45,0 %
Erfolgsbezogene Komponenten	Einjährige variable Vergütung ²	1.178.956,67	53,3 %	1.188.133,33	53,1 %
	Mehrjährige variable Vergütung				
	mit langfristiger aktienbasierter Anreizwirkung	Performance Phantom Shares (PPS) ³	25.155,24	1,1 %	41.878,28
Sonstiges		0,00	0,0 %	0,00	0,0 %
Rückforderungen gemäß § 162 Abs. 1 S. 2 Nr. 4 AktG		0,00	0,0 %	0,00	0,0 %
Summe		2.213.787,00	100,0 %	2.236.743,24	100,0 %
Auszahlung für Altersversorgung ⁴		0,00	0,0 %	0,00	0,0 %
Gesamtvergütung		2.213.787,00	100,0 %	2.236.743,24	100,0 %
Anteil fixer Vergütung an Gesamtvergütung			45,6 %		45,0 %
Anteil variabler Vergütung an Gesamtvergütung			54,4 %		55,0 %

¹ Nebenleistungen enthalten die Gestellung eines Dienstwagens, freiwillige Sozialversicherungsleistungen und Unfallversicherungsprämien und Auszahlungen von Urlaubsansprüchen.

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 der einjährigen variablen 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. Im neuen Vorstandsvergütungsmodell, welches bei Herrn Dr. Sigg im Jahr 2021 erstmals zur Anwendung kam, beträgt die Wartezeit einheitlich für alle PPS vier Jahre. 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 von der Zielerreichung der individuellen, auf den Verantwortungsbereich des Vorstandsmitglieds zugeschnittenen, strategischen, quantitativen, ESG- oder qualitativen 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 der 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.

⁴ Die neue Regelung zur Altersversorgung aus dem neuen Vergütungssystem findet bei Herrn Dr. Sigg erstmals im Jahr 2021 Anwendung. Er erhält eine jährliche Zahlung in Höhe von 150.000,00 Euro zum Aufbau einer privaten Altersversorgung. Im Jahr 2021 hat Herr Dr. Sigg darüber hinaus eine Einmalzahlung in Höhe von 1.913.097,00 Euro zur Abfindung der alten Pensionszusage erhalten. Diese Einmalzahlung wird nicht auf seine Maximalvergütung angerechnet, da sie eine Abfindung für in den Vorjahren erdiente Pensionsansprüche darstellt. Insgesamt waren daher im Vergütungsbericht 2.063.097,00 Euro als Auszahlung für Altersversorgung zu zeigen.

Dr. Elke Frank
Personalvorständin
Eintritt 01.08.2019

	2020	2020 (in %)	2021	2021 (in %)
	500.000,04	50,5 %	500.000,04	49,9 %
	16.706,19	1,7 %	21.458,19	2,1 %
	516.706,23	52,2 %	521.458,23	52,0 %
	471.582,67	47,7 %	475.253,33	47,5 %
	1.070,08	0,1 %	4.828,28	0,5 %
	0,00	0,0 %	0,00	0,0 %
	0,00	0,0 %	0,00	0,0 %
	989.358,98	100,0 %	1.001.539,84	100,0 %
	0,00	0,0 %	0,0	0,0 %
	989.358,98	100,0 %	1.001.539,84	100,0 %
		52,2 %		52,1 %
		47,8 %		47,9 %

Gewährte und geschuldete Vergütung aktiver Vorstandsmitglieder (2)

in EUR		2020	2020 (in %)	2021	2021 (in %)
Dr. Matthias Heiden Finanzvorstand Eintritt 01.07.2020					
Erfolgsunabhängige Komponenten	Festvergütung (Grundvergütung)	300.000,00	54,8 %	600.000,00	54,4 %
	Nebenleistungen ¹	12.226,40	2,2 %	23.364,39	2,1 %
	Summe	312.226,40	57,0 %	623.364,39	56,5 %
Erfolgsbezogene Komponenten	Einjährige variable Vergütung ²	235.791,33	43,0 %	475.253,33	43,1 %
	Mehrjährige variable Vergütung				
	mit langfristiger aktienbasierter Performance Phantom Anreizwirkung Shares (PPS) ³	0,00	0,0 %	4.077,40	0,4 %
Sonstiges	0,00	0,0 %	0,00	0,0 %	
Rückforderungen gemäß § 162 Abs. 1 S. 2 Nr. 4 AktG		0,00	0,0 %	0,00	0,0 %
Summe		548.017,73	100,0 %	1.102.695,12	100,0 %
Auszahlung für Altersversorgung ⁴		0,00	0,0 %	0,00	0,0 %
Gesamtvergütung		548.017,73	100,0 %	1.102.695,12	100,0 %
Anteil fixer Vergütung an Gesamtvergütung			57,0 %		56,5 %
Anteil variabler Vergütung an Gesamtvergütung			43,0 %		43,5 %

¹ Nebenleistungen enthalten die Gestellung eines Dienstwagens, freiwillige Sozialversicherungsleistungen und Unfallversicherungsprämien und Auszahlungen von Urlaubsansprüchen.

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 der einjährigen variablen 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. Im neuen Vorstandsvergütungsmodell, welches bei Herrn Dr. Sigg im Jahr 2021 erstmals zur Anwendung kam, beträgt die Wartezeit einheitlich für alle PPS vier Jahre. 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 von der Zielerreichung der individuellen, auf den Verantwortungsbereich des Vorstandsmitglieds zugeschnittenen, strategischen, quantitativen, ESG- oder qualitativen 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 der 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.

⁴ Die neue Regelung zur Altersversorgung aus dem neuen Vergütungssystem findet bei Herrn Dr. Sigg erstmals im Jahr 2021 Anwendung. Er erhält eine jährliche Zahlung in Höhe von 150.000,00 Euro zum Aufbau einer privaten Altersversorgung. Im Jahr 2021 hat Herr Dr. Sigg darüber hinaus eine Einmalzahlung in Höhe von 1.913.097,00 Euro zur Abfindung der alten Pensionszusage erhalten. Diese Einmalzahlung wird nicht auf seine Maximalvergütung angerechnet, da sie eine Abfindung für in den Vorjahren erdiente Pensionsansprüche darstellt. Insgesamt waren daher im Vergütungsbericht 2.063.097,00 Euro als Auszahlung für Altersversorgung zu zeigen.

Dr. Stefan Sigg
Produktvorstand
Eintritt 01.04.2017

	2020	2020 (in %)	2021	2021 (in %)
	699.999,96	48,6 %	699.999,96	19,1 %
	29.194,79	2,0 %	42.082,03	1,1 %
	729.194,75	50,6 %	742.081,99	20,2 %
	412.634,83	28,6 %	415.846,67	11,3 %
	300.297,08	20,8 %	456.143,62	12,4 %
	0,00	0,0 %	0,00	0,0 %
	0,00	0,0 %	0,00	0,0 %
	1.442.126,66	100,0 %	1.614.072,28	43,9 %
	0,00	0,0 %	2.063.097,00	56,1 %
	1.442.126,66	100,0 %	3.677.169,28	100,0 %
		50,6 %		76,3 %
		49,4 %		23,7 %

Gewährte und geschuldete Vergütung aktiver Vorstandsmitglieder (3)

John Schweitzer
Vertriebsvorstand
Eintritt 01.11.2018
Niederlegung des Amtes
als Vorstand 13.01.2021
Ende des Dienstvertrags 28.02.2021

in EUR		2020	2020 (in %)	2021	2021 (in %)
Erfolgsunabhängige Komponenten	Festvergütung (Grundvergütung)	614.293,79	25,7 %	96.148,12	13,6 %
	Nebenleistungen ¹	53.738,55	2,3 %	72.940,71	10,3 %
	Summe	668.032,34	28,0 %	169.088,83	23,9 %
Erfolgsbezogene Komponenten	Einjährige variable Vergütung ²	1.687.995,68	70,6 %	137.764,96	19,5 %
	Mehrfährige variable Vergütung				
	mit langfristiger aktienbasierter Anreizwirkung	Performance Phantom Shares (PPS) ³	20.525,17	0,9 %	398.064,60
Sonstiges (Abfindungen)		0,00	0,0 %	0,00	0,0 %
Rückforderungen gemäß § 162 Abs. 1 S. 2 Nr. 4 AktG		0,00	0,0 %	0,00	0,0 %
Summe		2.376.553,19	99,5 %	704.918,39	99,7 %
Auszahlung für Altersversorgung ⁴		12.759,30	0,5 %	2.065,77	0,3 %
Gesamtvergütung		2.389.312,49	100 %	706.984,16	100 %
Anteil fixer Vergütung an Gesamtvergütung			28,5 %		24,2 %
Anteil variabler Vergütung an Gesamtvergütung			71,5 %		75,8 %

¹ Nebenleistungen enthalten die Gestellung eines Dienstwagens, freiwillige Sozialversicherungsleistungen und Unfallversicherungsprämien und Auszahlungen von Urlaubsansprüchen.

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 der einjährigen variablen 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. Im neuen Vorstandsvergütungsmodell, welches bei Herrn Dr. Sigg im Jahr 2021 erstmals zur Anwendung kam, beträgt die Wartezeit einheitlich für alle PPS vier Jahre. 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 von der Zielerreichung der individuellen, auf den Verantwortungsbereich des Vorstandsmitglieds zugeschnittenen, strategischen, quantitativen, ESG- oder qualitativen 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 der 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.

⁴ Die neue Regelung zur Altersversorgung aus dem neuen Vergütungssystem findet bei Herrn Dr. Sigg erstmals im Jahr 2021 Anwendung. Er erhält eine jährliche Zahlung in Höhe von 150.000,00 Euro zum Aufbau einer privaten Altersversorgung. Im Jahr 2021 hat Herr Dr. Sigg darüber hinaus eine Einmalzahlung in Höhe von 1.913.097,00 Euro zur Abfindung der alten Pensionszusage erhalten. Diese Einmalzahlung wird nicht auf seine Maximalvergütung angerechnet, da sie eine Abfindung für in den Vorjahren erdiente Pensionsansprüche darstellt. Insgesamt waren daher im Vergütungsbericht 2.063.097,00 Euro als Auszahlung für Altersversorgung zu zeigen.

Gewährte und geschuldete Vergütung ausgeschiedener Vorstandsmitglieder (4)

	Arnd Zinnhardt Finanzvorstand Eintritt 01.05.2002 Niederlegung des Amtes als Vorstand 31.03.2020 Ende des Dienstvertrags 30.09.2020				Karl-Heinz Streibich Vorstandsvorsitzender Eintritt 01.10.2003 Austritt 31.07.2018			
	2020	2020 (in %)	2021	2021 (in %)	2020	2020 (in %)	2021	2021 (in %)
	110.428,83	2,4 %	0,00	0,0 %	0,00	0,0 %	0,00	0,0 %
	9.425,53	0,2 %	0,00	0,0 %	0,00	0,0 %	0,00	0,0 %
	119.854,36	2,6 %	0,00	0,0 %	0,00	0,0 %	0,00	0,0 %
	808.968,83	17,7 %	0,00	0,0 %	0,00	0,0 %	0,00	0,0 %
	1.321.321,55	28,9 %	1.216.403,58	84,4 %	274.386,60	43,3 %	274.386,60	43,3 %
	0,00	0,0 %	0,00	0,0 %	0,00	0,0 %	0,00	0,0 %
	0,00	0,0 %	0,00	0,0 %	0,00	0,0 %	0,00	0,0 %
	4.573.140,41	100 %	1.441.403,58	100 %	274.386,60	43,3 %	274.386,60	43,3 %
	0,00	0,0 %	0,00	0,0 %	358.926,72	56,7 %	358.926,72	56,7 %
	4.573.140,41	100 %	1.441.403,58	100 %	633.313,32	100 %	633.313,32	100 %
		2,6%		0,0 %		56,7 %		56,7 %
		97,4%		100 %		43,3 %		43,3 %

4.2 PROZENTUALE VERTEILUNG DER VERGÜTUNGSBESTANDTEILE

Der Aufsichtsrat bestimmt für die einzelnen Vorstandsmitglieder die Ziel-Gesamtvergütung. Die Ziel-Gesamtvergütung setzt sich aus der Summe aller für die Gesamtvergütung maßgeblichen Vergütungsbestandteile zusammen. Für die kurzfristig und langfristig variablen Vergütungsbestandteile 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 angegebenen Leistungskriterien erreichen sollen.

Gemäß neuem Vergütungssystem liegt der Anteil der festen Vergütung (festes Jahresgehalt, Versorgungsaufwand für die Zahlung zur privaten Altersversorgung und Nebenleistungen) beim Vorstandsvorsitzenden bei ungefähr 32 Prozent der Ziel-Gesamtvergütung und der Anteil der variablen Vergütung bei ungefähr 68 Prozent der Ziel-Gesamtvergütung. Dabei beträgt der Anteil des STI (Zielbetrag) ungefähr 25 Prozent der Ziel-Gesamtvergütung und der Anteil des LTI (Zielbetrag) ungefähr 43 Prozent der Ziel-Gesamtvergütung. Bei den ordentlichen Vorstandsmitgliedern liegt im Geschäftsjahr 2021 der Anteil der festen Vergütung (festes Jahresgehalt, Versorgungsaufwand für die Zahlung zur privaten Altersversorgung und Nebenleistungen) zwischen ungefähr 38 und ungefähr 40 Prozent der Ziel-Gesamtvergütung und der Anteil der variablen Vergütung zwischen ungefähr 60 und ungefähr 62 Prozent der Ziel-Gesamtvergütung. Dabei beträgt der Anteil des STI (Zielbetrag) zwischen ungefähr 16 und ungefähr 20 Prozent der Ziel-Gesamtvergütung und der Anteil des LTI (Zielbetrag) zwischen ungefähr 42 und ungefähr 44 Prozent der Ziel-Gesamtvergütung.

Die prozentuale Verteilung der Vergütungsbestandteile findet bei Herrn Dr. Sigg Anwendung. Für Herrn Brahmawar, Frau Dr. Frank und Herrn Dr. Heiden gilt diese Verteilung erst bei einer potenziellen Verlängerung

Abb. 9 %-Anteile der Soll-Vergütungsbestandteile
Vorstandsvorsitzender

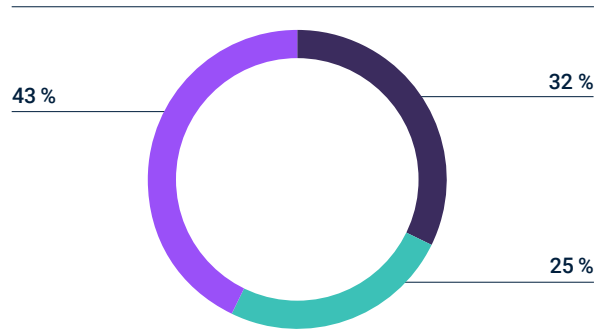
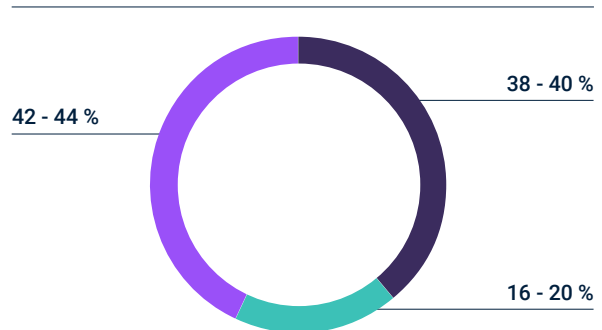


Abb. 10 %-Anteile der Soll-Vergütungsbestandteile
Vorstandsmitglieder



- Langfristig variable Vergütung
- Feste Vergütungsbestandteile
- Kurzfristig variable Vergütung

ihrer Dienstverträge und einer damit einhergehenden Anwendung des aktuellen Vergütungssystems.

Durch die Einführung des §162 AktG wurde die Darstellung der langfristig variablen Vergütungsbestandteile geändert. Entgegen der bisherigen Darstellung, bei der die langfristigen aktienbasierten Vergütungsbestandteile mit dem Marktwert zum Zusagezeitpunkt dargestellt wurden, wird nunmehr diese Vergütung erst im Jahr der Auszahlung (in der Regel nach vier Jahren) dargestellt.

Im Geschäftsjahr 2021 setzten sich die Vergütungsbestandteile der aktiven Vorstandsmitglieder wie folgt zusammen:

Im Geschäftsjahr 2021 liegt der Anteil der festen Vergütung (festes Jahresgehalt, Versorgungsaufwand für die Zahlung zur privaten Altersversorgung und Nebenleistungen) beim Vorstandsvorsitzenden bei ungefähr 45 Prozent der Ziel-Gesamtvergütung und der Anteil der variablen Vergütung bei ungefähr 55 Prozent der Ziel-Gesamtvergütung. Dabei beträgt der Anteil des STI (Zielbetrag) ungefähr 53 Prozent der Ziel-Gesamt-

vergütung und der Anteil des LTI (Zielbetrag) ungefähr 2 Prozent der Ziel-Gesamtvergütung. Bei den ordentlichen Vorstandsmitgliedern liegt im Geschäftsjahr 2021 der Anteil der festen Vergütung (festes Jahresgehalt und Nebenleistungen) zwischen ungefähr 20 und 57 Prozent der Ziel-Gesamtvergütung. Der Anteil der variablen Vergütung zwischen ungefähr 24 und 48 Prozent der Ziel-Gesamtvergütung. Dabei beträgt der Anteil des STI (Zielbetrag) zwischen ungefähr 11 und 48 Prozent der Ziel-Gesamtvergütung und der Anteil des LTI (Zielbetrag) zwischen ungefähr 0 und 12 Prozent der Ziel-Gesamtvergütung. Aufgrund der Umstellung des Vorstandsvergütungssystems betrug im Geschäftsjahr 2021 der Anteil zur Auszahlung für Altersversorgung bei Herrn Dr. Sigg 56 Prozent der Gesamtvergütung.

Abb. 11 %-Anteile der Ist-Vergütungsbestandteile 2021 Vorstandsvorsitzender

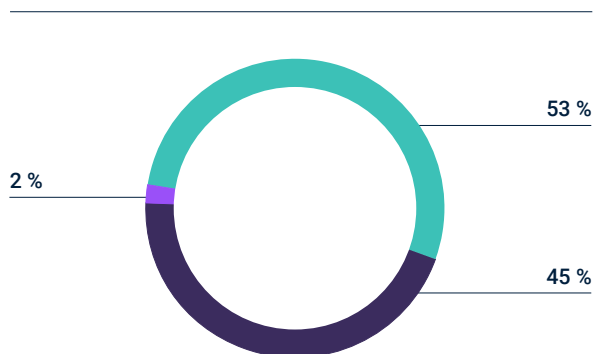
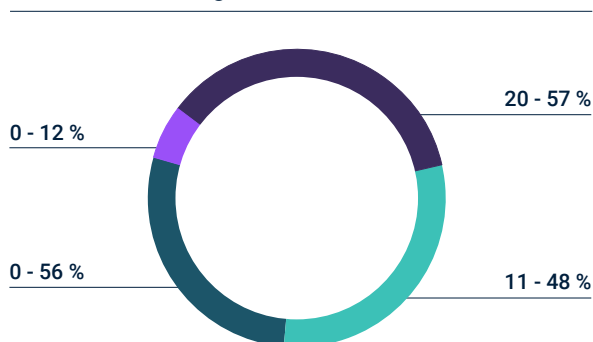


Abb. 12 %-Anteile der Ist-Vergütungsbestandteile 2021 Vorstandsmitglieder



- Langfristig variable Vergütung
- Feste Vergütungsbestandteile
- Kurzfristig variable Vergütung
- Auszahlung für Altersversorgung

4.3 VERGLEICHENDE DARSTELLUNG DER JÄHRLICHEN VERÄNDERUNG DER VERGÜTUNG MIT DER ERTRAGSENTWICKLUNG UND DER GEHALTSENTWICKLUNG DER MITARBEITER

Der Aufsichtsrat hat bei der Festsetzung des Vergütungssystems die Vergütungs- und Beschäftigungsbedingungen der Software AG intern als oberen Führungskreis und alle übrigen Mitarbeiter, insbesondere auch in ihrer zeitlichen Entwicklung über die letzten Jahre, in seine Überlegungen 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 Vorstandmitglieder im Vergleich zum oberen Führungskreis und den übrigen Mitarbeitern eingehend überprüft, dass sich die Vergütungen der Vorstandmitglieder nicht stärker erhöhen als für den oberen Führungskreis und die übrigen Mitarbeiter.

Die Tabelle auf der nächsten Seite zeigt einen Vergleich der prozentualen Veränderung der Vergütung der Mitglieder des Vorstands mit der Ertragsentwicklung der Software AG und mit der durchschnittlichen Vergütung der Arbeitnehmer auf Vollzeitäquivalentbasis gegenüber dem Vorjahr. Die in der Tabelle enthaltene Vergütung der Mitglieder des Vorstands bildet die im jeweiligen Geschäftsjahr tatsächlich zugeflossenen Beträge ab. Für amtierende Mitglieder des Vorstands entsprechen diese Werte für das Geschäftsjahr 2021 den in der Tabelle „Gewährte oder geschuldete Vergütung“ im Sinne des § 162 Abs. 1 Satz 1 AktG angegebenen Werten. Soweit Mitglieder des Vorstands in einzelnen Geschäftsjahren nur anteilig vergütet wurden, zum Beispiel aufgrund eines unterjährigen Eintritts, wurde die Vergütung für dieses Geschäftsjahr auf ein volles Jahr hochgerechnet, um dadurch die Vergleichbarkeit sicherzustellen.

Der folgende Abschnitt stellt eine Pflichtangabe gemäß § 162 Abs. 1 Satz 2 Nr. 2 AktG dar und ist gemäß § 162 Abs. 3 Satz 2 AktG kein Gegenstand der Abschlussprüfung.

Die Ertragsentwicklung wird grundsätzlich anhand der Entwicklung des Jahresüberschusses der Software AG gemäß § 275 Abs. 2 Nr. 17 HGB dargestellt. Da der Jahresüberschuss der Software AG durch Divi-

Vergleich jährliche Veränderung der Vorstandsvergütung:

	Vergütung 2020 in TEUR	Vergütung 2021 in TEUR	Prozentuale Änderung 2021 gegenüber 2020	Erläuterungen
1. Vorstandsvergütung aktive Vorstände				
Sanjay Brahmawar Vorstandsvorsitzender (seit 01.08.2018)	2.214	2.237	+1,0 %	
Dr. Elke Frank (seit 01.08.2019)	989	1.002	+1,2 %	
Dr. Matthias Heiden (seit 01.07.2020)	1.096	1.103	+0,6 %	Bei Herrn Dr. Heiden war im Vorjahr aufgrund seines Eintritts am 01.07.2020 das Gehalt anteilig auf ein volles Jahresgehalt hochgerechnet.
Dr. Stefan Sigg (seit 01.04.2017)	1.142	1.614	+11,9 %	Bei Herrn Dr. Sigg wurden im Jahr 2021 früher erworbene Rentenansprüche in Höhe von 1.913 TEUR sowie der Zuschuss zum Aufbau einer privaten Altersvorsorge in Höhe von 150 TEUR ausbezahlt und damit gemäß § 162 AktG als Vergütung berücksichtigt. Um die Vergleichbarkeit sicherzustellen, wurden die beiden Altersversorgungs-komponenten herausgerechnet.
John Schweitzer (Eintritt am 01.11.2018, Niederlegung des Amtes als Vorstand 13.01.2021, Ende Dienstvertrag 28.02.2021)	2.389	2.389	0,0 %	Aufgrund der Beendigung des Dienstvertrages zum 28.02.2021 wurde das Gehalt auf volle 12 Monate hochgerechnet.
Gesamt	8.131	8.344	+2,6 %	
2. Vergütung ausgeschiedener Vorstände				
Arnd Zinnhardt (Niederlegung des Amtes als Vorstand 31.03.2020, Ende des Dienstvertrags 30.09.2020)	4.573	1.441	-68,5 %	Der Rückgang ist bedingt durch die Niederlegung des Amtes als Vorstand am 31.03.2020, daher keine Normalisierung der ausscheidungsbedingten Sondereffekte im Vorjahresgehalt.
Karl-Heinz Streibich (Vorstandsvorsitzender) Eintritt 01.10.2003, Austritt 31.07.2018	633	633	0,0 %	
Geschäftsentwicklung der Software AG				
Operatives EBITA (non-IFRS) Software AG-Konzern	177.049	163.756	-7,5 %	
Jahresüberschuss nach Steuern der Software AG	41.509	7.912	-80,9 %	
Durchschnittliche Gehaltsentwicklung der Mitarbeiter				
Gehaltsentwicklung aller Mitarbeiter	82,7	84,3	+1,9 %	Hier wird das Durchschnittsgehalt aller Mitarbeiter weltweit dargestellt. Dabei werden Teilzeitgehälter in Vollzeitgehälter umgerechnet.
Gehaltsentwicklung der zwei- ten Führungsebene	312,1	327,5	+4,9 %	Hier werden die Durchschnittsgehälter aller Führungskräfte dargestellt, welche direkt an den Vorstand berichten.

dendenausschüttungen der Tochtergesellschaften regelmäßig in unterschiedlicher Höhe stark beeinflusst wird, ist dieser Vergleich betriebswirtschaftlich nicht sinnvoll, dennoch gesetzlich vorgeschrieben. Daher vergleicht die Gesellschaft darüber hinaus noch die Entwicklung der Vorstandsvergütung mit der Entwicklung des operativen EBITA (non-IFRS) des Software AG-Konzerns, welche über die EBIT(non-IFRS)-Marge auch anteilig als ein Ziel für die variable Vorstandsvergütung berücksichtigt wird.

Für den Vergleich mit der Entwicklung der durchschnittlichen Vergütung der Arbeitnehmer wird auf die durchschnittliche Vergütung der weltweiten Belegschaft der Software AG abgestellt. Diese Vergleichsgruppe wurde auch bei der Prüfung der Angemessenheit der Vergütung der Mitglieder des Vorstands herangezogen. Dabei wurde die Vergütung aller Arbeitnehmer, einschließlich der leitenden Angestellten im Sinne des § 5 Abs. 3 Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG), berücksichtigt. Soweit Arbeitnehmer zugleich eine Vergütung als Mitglied des Aufsichtsrats der Software AG erhalten, wurde diese Vergütung nicht berücksichtigt. Um die Vergleichbarkeit sicherzustellen, wurde die Vergütung von Teilzeitarbeitskräften auf Vollzeitäquivalente hochgerechnet. Zur Erhöhung der Transparenz wurde die Entwicklung der Vorstandsvergütung auch noch zusätzlich mit der Gehaltsentwicklung der Mitarbeiter der zweiten Führungsebene nach dem Vorstand verglichen.

Gemäß dem IDW-Schreiben vom 21. Dezember 2021 „Fragen und Antworten: Erstellung eines Vergütungsberichts gemäß § 162 AktG“ sind aufgrund der uneindeutigen Gesetzeslage drei mögliche Zeitreihen für den Vertikalvergleich der Entwicklung der Vorstandsvergütung mit der Entwicklung des durchschnittlichen Arbeitnehmergehalts und der Entwicklung der Ertragslage der Gesellschaft möglich. Es können Vorjahresvergleiche über fünf Jahre, über vier Jahre und über ein Jahr durchgeführt werden. Das bedeutet, dass ein Vergleich zwischen den Zahlen des Jahres 2021 mit den Zahlen des Jahres 2020 die gesetzlichen Anforderungen erfüllt. Aus Gründen der Berichtserstellungseffizienz haben der Vorstand und der Aufsichtsrat der Software AG entschieden, diese Vertikalvergleiche für das Jahr 2021 mit dem Jahr 2020 durchzuführen.

4.4 ÜBERPRÜFUNG DER ANGEMESSENHEIT DER VORSTANDSVERGÜTUNG

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

Für die Bewertung der Angemessenheit der Vorstandsvergütung und des Ruhegehalts nimmt der Aufsichtsrat regelmäßig auch externe Beratung in Anspruch. Hierbei wird aus einer unternehmensexternen Perspektive zum einen das Verhältnis von Höhe und Struktur der Vorstandsvergütung zur Vergütung des oberen Führungskreises und der Belegschaft insgesamt bewertet (Vertikalvergleich). Neben einer Status-quo-Betrachtung berücksichtigt der Vertikalvergleich auch die Entwicklung der Vergütungsrelationen im Zeitablauf. Zum anderen werden die Vergütungshöhe und -struktur anhand einer Positionierung der Software AG in einem Vergleichsmarkt bewertet (Horizontalvergleich). Der Vergleichsmarkt besteht aus den Unternehmen des MDAX, in dem die Software AG gelistet ist und der Unternehmen vergleichbarer Größe, Struktur, Branche und vergleichbarer Ursprungsländer zum Stichtag der Betrachtung umfasst. Hierbei werden Unternehmen des Finanzdienstleistungssektors ausgenommen, da ihre Vergütung anderen regulatorischen Anforderungen unterliegt und die Vergütungsstrukturen im Finanzdienstleistungsbereich nicht mit denen der übrigen Industrien vergleichbar sind. Der Horizontalvergleich umfasst neben der Festvergütung auch die kurz- und langfristigen Vergütungsbestandteile sowie die Höhe der Nebenleistungen und der Zahlung zur privaten Altersversorgung. Die Vergleichsgruppe wurde durch den Aufsichtsrat mit Bedacht gewählt, um eine automatische Aufwärtsentwicklung der Vergütungen zu vermeiden.

5 VERGÜTUNG DES AUFSICHTSRATS

5.1 VERGÜTUNGSSYSTEM DES AUFSICHTSRATS ZUM GESCHÄFTSJAHR 2021

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

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

5.1.1 BESTANDTEILE DER AUFSICHTSRATSVERGÜTUNG

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

werden. Die Gewährung einer reinen Festvergütung entspricht der gängigen Praxis in anderen börsennotierten Gesellschaften und entspricht zudem der Anregung des DCGK (G.18 Satz 1).

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

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

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

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

Die Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder wird abschließend durch Hauptversammlungsbeschluss

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

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

Vergütung erfolgt zeitanteilig unter Aufrundung auf volle Monate. Zusagen von Entlassungsschädigungen, Ruhegehalts- und Vorruhestandsregelungen bestehen nicht.

Die Vergütungsregeln gelten gleichermaßen für Anteilseignervertreter wie auch Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat.

Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder Geschäftsjahr 2020 und 2021

in EUR	Geschäftsjahr	Fixe Vergütung	Vergütung für Ausschusstätigkeit	Summe
Aufsichtsratsvergütung aktive Aufsichtsräte				
Karl-Heinz Streibich Vorsitzender (seit 26.06.2020)	2021	145.200,00	32.000,00	177.200,00
Personalausschuss (Vorsitz)	2020	74.776,02	8.000,00	82.776,02
Guido Falkenberg Stellv. Vorsitzender	2021	82.454,79	14.000,00	96.454,79
Personalausschuss	2020	99.000,00	12.000,00	111.000,00
Ralf Dieter (seit 26.06.2020)	2021	66.000,00	24.000,00	90.000,00
Prüfungsausschuss (Vorsitz)	2020	33.989,10	16.000,00	49.989,10
Nominierungsausschuss				
Madlen Ehrlich (seit 04.11.2021)	2021	16.545,21	4.000,00	20.545,21
Stellv. Vorsitzende	2020	--	--	--
Prüfungsausschuss				
Bettina Schraudolf (seit 01.11.2021)	2021	11.030,14	2.000,00	13.030,14
Personalausschuss	2020	--	--	--
Ursula Soritsch-Renier (seit 26.06.2020)	2021	66.000,00	10.000,00	76.000,00
Prüfungsausschuss	2020	33.989,10	8.000,00	41.989,10
Alf Henryk Wulf (bis 26.06.2020)	2021	--	--	--
Personalausschuss	2020	32.010,90	10.000,00	42.010,90
Nominierungsausschuss				
Markus Ziener Personalausschuss (seit 26.06.2020)	2021	66.000,00	18.000,00	84.000,00
Prüfungsausschuss (bis 26.06.2020)	2020	66.000,00	10.000,00	76.000,00
Nominierungsausschuss				
Christian Zimmermann Prüfungsausschuss	2021	54.969,86	8.000,00	62.969,86
	2020	66.000,00	10.000,00	76.000,00
Aufsichtsratsvergütung ausgeschiedener Aufsichtsräte				
Dr. Andreas Bereczky Vorsitzender (bis 26.06.2020)	2021	--	--	--
Personalausschuss (Vorsitz)	2020	70.423,98	20.000,00	90.423,98
Nominierungsausschuss (Vorsitz)				
Eun-Kyung Park (bis 26.06.2020)	2021	--	--	--
Prüfungsausschuss (Vorsitz)	2020	32.010,90	4.000,00	36.010,90
Aufsichtsratsvergütung gesamt	2021	508.200,00	112.000,00	620.200,00
	2020	508.200,00	98.000,00	606.200,00

5.1.2 VERGLEICHENDE DARSTELLUNG DER JÄHRLICHEN VERÄNDERUNG DER VERGÜTUNG MIT DER ERTRAGS- ENTWICKLUNG UND DER GEHALTSENT- WICKLUNG DER MITARBEITER

Die Tabelle auf der nächsten Seite zeigt einen Vergleich der prozentualen Veränderung der Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats mit der Ertragsentwicklung der Software AG und mit der durchschnittlichen Vergütung der Arbeitnehmer auf Vollzeitäquivalentbasis gegenüber dem Vorjahr. Die in der Tabelle enthaltene Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats bildet die im jeweiligen Geschäftsjahr tatsächlich zugeflossenen Beträge ab.

Für das Geschäftsjahr 2021 entsprechen diese Werte den in der Tabelle „Gewährte und geschuldete Vergütung im Sinne von § 162 Abs. 1 Satz 1 AktG“ angegebenen Werten. Soweit Mitglieder des Aufsichtsrats in einzelnen Geschäftsjahren nur anteilig vergütet wurden, zum Beispiel aufgrund eines unterjährigen Eintritts oder Austritts, wurde die Vergütung auf ein volles Jahr hochgerechnet, um die Vergleichbarkeit sicherzustellen. Da die Anzahl der Sitzungen in den beiden betrachteten Jahren unterschiedlich war, weichen die Gesamtwerte durch die Hochrechnungen von der tatsächlichen Vergütung des Aufsichtsrats ab. Daher wird auch ein Vergleich mit der tatsächlichen Gesamt-Aufsichtsratsvergütung durchgeführt. Dieser Vergleich erscheint aus betriebswirtschaftlicher Sicht am sinnvollsten. Soweit Mitglieder des Aufsichtsrats früher dem Vorstand der Software AG angehörten und hierfür eine Vergütung erhielten, wird diese in der vergleichenden Darstellung nicht berücksichtigt.

Der folgende Abschnitt stellt eine Pflichtangabe gemäß § 162 Abs. 1 Satz 2 Nr. 2 AktG dar und ist gemäß § 162 Abs. 3 Satz 2 AktG kein Gegenstand der Abschlussprüfung.

Die Ertragsentwicklung wird grundsätzlich anhand der Entwicklung des Jahresüberschusses der Software AG gemäß § 275 Abs. 2 Nr. 17 HGB dargestellt. Da der Jahresüberschuss der Software AG durch Dividendenausschüttungen der Tochtergesellschaften regelmäßig in unterschiedlicher Höhe stark beeinflusst wird, ist dieser Vergleich betriebswirtschaftlich nicht sinnvoll, dennoch gesetzlich vorgeschrieben. Daher vergleicht die Gesellschaft darüber hinaus noch die Entwicklung der Aufsichtsratsvergütung mit der Entwicklung des operativen EBITA (non-IFRS).

Für den Vergleich mit der Entwicklung der durchschnittlichen Vergütung der Arbeitnehmer wird auf die durchschnittliche Vergütung der weltweiten Belegschaft der Software AG abgestellt. Diese Vergleichsgruppe wurde auch bei der Prüfung der Angemessenheit der Vergütung der Mitglieder des Vorstands herangezogen. Dabei wurde die Vergütung aller Arbeitnehmer, einschließlich der leitenden Angestellten im Sinne des § 5 Abs. 3 BetrVG, berücksichtigt. Soweit Arbeitnehmer zugleich eine Vergütung als Mitglied des Aufsichtsrats der Software AG erhalten, wurde diese Vergütung nicht berücksichtigt. Um die Vergleichbarkeit sicherzustellen, wurde die Vergütung von Teilzeitarbeitskräften auf Vollzeitäquivalente hochgerechnet. Zur Erhöhung der Transparenz wurde die Entwicklung der Aufsichtsratsvergütung auch noch zusätzlich mit der Gehaltsentwicklung der Mitarbeiter der zweiten Führungsebene nach dem Vorstand verglichen.

Gemäß dem IDW-Schreiben vom 21. Dezember 2021 „Fragen und Antworten: Erstellung eines Vergütungsberichts gemäß § 162 AktG“ sind aufgrund der uneindeutigen Gesetzeslage drei mögliche Zeitreihen für den Vertikalvergleich der Entwicklung der Aufsichtsratsvergütungen mit der Entwicklung des durchschnittlichen Arbeitnehmergehalts und der Entwicklung der Ertragslage der Gesellschaft möglich.

Es können Vorjahresvergleiche über fünf Jahre, über vier Jahre und über ein Jahr durchgeführt werden. Das bedeutet, dass ein Vergleich zwischen den Zahlen des Jahres 2021 mit den Zahlen des Jahres 2020 die gesetzlichen Anforderungen erfüllt. Aus Gründen der Berichterstellungseffizienz haben der Vorstand und der Aufsichtsrat der Software AG entschieden, diese Vertikalvergleiche für das Jahr 2021 mit dem Jahr 2020 durchzuführen.

Vergleich jährliche Veränderung der Aufsichtsratsvergütung gemäß § 162 Abs.1 Nr.2 AktG

	Vergütung 2020 in TEUR	Vergütung 2021 in TEUR	Prozentuale Änderung 2021 gegenüber 2020	Erläuterungen
Karl-Heinz Streibich Seit 26.06.2020 Vorsitzender des Aufsichtsrats und des Personalausschusses	160,7	177,2	+10,3 %	
Dr. Andreas Bereczky Bis 26.06.2020 Vorsitzender des Aufsichtsrats und des Personalausschusses	186,5	0,0	-100,0 %	
Guido Falkenberg Bis 04.11.2021 Stellv. Vorsitzender und Mitglied des Personalausschusses	111,0	114,7	+3,3 %	
Bettina Schraudolf Seit 04.11.2021 Mitglied des Personalausschusses	0,0	83,4	+100,0 %	
Madlen Ehrlich Seit 04.11.2021 Stellv. Vorsitzende und Mitglied des Prüfungsausschusses	0,0	131,6	+100,0 %	
Eun-Kyung Park Bis 26.06.2020 Prüfungsausschussvorsitzende	74,3	0,0	-100,0 %	
Ralf Dieter Seit 26.06.2020 Prüfungsausschussvorsitzender	97,0	90,0	-7,3 %	
Markus Ziener Bis 26.06.2020 Mitglied des Prüfungsausschusses Seit 26.06.2020 Mitglied des Personalausschusses	76,0	84,0	+10,5 %	
Ursula Soritsch-Renier Seit 26.06.2020 Mitglied des Prüfungsausschusses (bis 22.11.2021) Ab 22.11.2021 Mitglied des Personalausschusses	81,5	76,0	-6,8 %	
Christian Zimmermann Bis 04.11.2021 Mitglied des Prüfungsausschusses	76,0	74,9	-1,5 %	
Alf Henry Wulf Bis 26.06.2020 Mitglied des Personalausschusses	86,6	0,0	-100,0 %	
Gesamt hochgerechnete Aufsichtsratsvergütungen	949,6	831,7	-12,4 %	
Tatsächliche Aufsichtsratsvergütungen gesamt	606,2	620,2	2,3 %	
Geschäftsentwicklung der Software AG				
Operatives EBITA (non-IFRS) Software AG-Konzern	177.049	163.756	-7,5 %	
Jahresüberschuss nach Steuern der Software AG	41.509	7.912	-80,9 %	
Durchschnittliche Gehaltsentwicklung der Mitarbeiter				
Gehaltsentwicklung aller Mitarbeiter	82,7	84,3	+1,9 %	Hier wird das Durchschnittsgehalt aller Mitarbeiter weltweit dargestellt. Dabei werden Teilzeitgehälter in Vollzeitgehälter umgerechnet.
Gehaltsentwicklung der zweiten Führungsebene	312,1	327,5	+4,9 %	Hier werden die Durchschnittsgehälter aller Führungskräfte dargestellt, die direkt an den Vorstand berichten.

PRÜFUNGSVERMERK DES WIRTSCHAFTSPRÜFERS

An die Software Aktiengesellschaft, Darmstadt

VERMERK ÜBER DIE PRÜFUNG DES VERGÜTUNGSBERICHTS

Wir haben den beigefügten, zur Erfüllung des § 162 AktG aufgestellten Vergütungsbericht der Software Aktiengesellschaft, Darmstadt, für das Geschäftsjahr vom 1. Januar 2021 bis zum 31. Dezember 2021 einschließlich der dazugehörigen Angaben geprüft.

VERANTWORTUNG DER GESETZLICHEN VERTRETER UND DES AUFSICHTSRATS

Die gesetzlichen Vertreter und der Aufsichtsrat der Software Aktiengesellschaft sind verantwortlich für die Aufstellung des Vergütungsberichts, einschließlich der dazugehörigen Angaben, der den Anforderungen des § 162 AktG entspricht. Die gesetzlichen Vertreter und der Aufsichtsrat sind auch verantwortlich für die internen Kontrollen, die sie als notwendig erachten, um die Aufstellung eines Vergütungsberichts, einschließlich der dazugehörigen Angaben, zu ermöglichen, der frei von wesentlichen – beabsichtigten oder unbeabsichtigten – falschen Angaben ist.

VERANTWORTUNG DES WIRTSCHAFTSPRÜFERS

Unsere Aufgabe ist es, auf der Grundlage unserer Prüfung ein Urteil zu diesem Vergütungsbericht, einschließlich der dazugehörigen Angaben, abzugeben. Wir haben unsere Prüfung unter Beachtung der vom Institut der Wirtschaftsprüfer (IDW) festgestellten deutschen Grundsätze ordnungsmäßiger Abschlussprüfung durchgeführt. Danach haben wir die Berufspflichten einzuhalten und die Prüfung so zu planen und durchzuführen, dass hinreichende Sicherheit darüber erlangt wird, ob der Vergütungsbericht, einschließlich der dazugehörigen Angaben, frei von wesentlichen falschen Angaben ist.

Eine Prüfung umfasst die Durchführung von Prüfungshandlungen, um Prüfungsnachweise für die im Vergütungsbericht enthaltenen Wertansätze einschließ-

lich der dazugehörigen Angaben zu erlangen. Die Auswahl der Prüfungshandlungen liegt im pflichtgemäßen Ermessen des Wirtschaftsprüfers. Dies schließt die Beurteilung der Risiken wesentlicher – beabsichtigter oder unbeabsichtigter – falscher Angaben im Vergütungsbericht einschließlich der dazugehörigen Angaben ein. Bei der Beurteilung dieser Risiken berücksichtigt der Wirtschaftsprüfer das interne Kontrollsystem, das relevant ist für die Aufstellung des Vergütungsberichts einschließlich der dazugehörigen Angaben. Ziel hierbei ist es, Prüfungshandlungen zu planen und durchzuführen, die unter den gegebenen Umständen angemessen sind, jedoch nicht, ein Prüfungsurteil zur Wirksamkeit des internen Kontrollsystems des Unternehmens abzugeben. Eine Prüfung umfasst auch die Beurteilung der angewandten Rechnungslegungsmethoden, der Vertretbarkeit der von den gesetzlichen Vertretern und dem Aufsichtsrat ermittelten geschätzten Werte in der Rechnungslegung sowie die Beurteilung der Gesamtdarstellung des Vergütungsberichts, einschließlich der dazugehörigen Angaben.

Wir sind der Auffassung, dass die von uns erlangten Prüfungsnachweise ausreichend und angemessen sind, um als Grundlage für unser Prüfungsurteil zu dienen.

PRÜFUNGSURTEIL

Nach unserer Beurteilung aufgrund der bei der Prüfung gewonnenen Erkenntnisse entspricht der Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr vom 1. Januar 2021 bis zum 31. Dezember 2021 einschließlich der dazugehörigen Angaben in allen wesentlichen Belangen den Rechnungslegungsbestimmungen des § 162 AktG.

SONSTIGER SACHVERHALT – FORMELLE PRÜFUNG DES VERGÜTUNGSBERICHTS

Die in diesem Prüfungsvermerk beschriebene inhaltliche Prüfung des Vergütungsberichts umfasst die von § 162 Abs. 3 AktG geforderte formelle Prüfung des Vergütungsberichts, einschließlich der Erteilung eines Vermerks über diese Prüfung. Da wir ein uneingeschränktes Prüfungsurteil über die inhaltliche Prüfung des Vergütungsberichts abgeben, schließt dieses Prüfungsurteil ein, dass die Angaben nach § 162 Abs. 1 und 2 AktG in allen wesentlichen Belangen im Vergütungsbericht gemacht worden sind.

AUFTRAGSBEDINGUNGEN UND HAFTUNG

Der Prüfungsvermerk ist ausschließlich für die Software Aktiengesellschaft, Darmstadt, zur Information über das Ergebnis der Prüfung bestimmt und die Haftung ist nach Maßgabe der mit der Gesellschaft vereinbarten „Besonderen Auftragsbedingungen der BDO AG Wirtschaftsprüfungsgesellschaft“ vom 1. März 2021 sowie der vom IDW herausgegebenen „Allgemeinen Auftragsbedingungen für Wirtschaftsprüfer und Wirtschaftsprüfungsgesellschaften“ vom 1. Januar 2017 (www.bdo.de/auftragsbedingungen) beschränkt.

Im Prüfungsvertrag mit dem Mandanten wurde explizit vereinbart, dass eine Einbeziehung Dritter in den Schutzbereich nicht gewollt ist. Dritten gegenüber übernehmen wir deshalb keine Verantwortung.

Berlin, 9. März 2022

BDO AG
Wirtschaftsprüfungsgesellschaft



Klaus Eckmann
Wirtschaftsprüfer



Ralf Pfeiffer
Wirtschaftsprüfer