

## Vergütungsbericht der Serviceware

Der Vergütungsbericht beschreibt die Struktur und Ausgestaltung der Vergütung für die geschäftsführenden Direktoren und für den Verwaltungsrat der Serviceware. Mit ihm wird den geltenden Anforderungen des Paragraphen § 162 AktG in Form einer jährlichen separaten und gemeinsamen Vergütungsberichterstattung von Geschäftsführung und Verwaltungsrat entsprochen. Der Vergütungsbericht wird der ordentlichen Hauptversammlung am 28. Mai 2026 zur Billigung vorgelegt. Im Sinne dieses Berichts ist eine Vergütung gewährt, wenn sie dem jeweiligen Organmitglied faktisch zugeflossen ist.

### Gesellschaftsorgane

Serviceware wird unter Anwendung des monistischen Systems durch den Verwaltungsrat und die geschäftsführenden Direktoren vertreten. Bei einem monistischen System ist die Geschäftsleitung nicht institutionell von der Überwachung getrennt, sondern beide Funktionen können von dem Verwaltungsrat wahrgenommen werden.

### Verwaltungsrat

Christoph Debus, Diplom Wirtschaftsingenieur, Vorsitzender des Verwaltungsrats seit 30. Januar 2018

Harald Popp, Diplom Wirtschaftsingenieur, stellvertretender Vorsitzender des Verwaltungsrats seit 30. Januar 2018

Ingo Bollhöfer, Diplom Wirtschaftsingenieur, Mitglied des Verwaltungsrats bis 22. Mai 2025

Prof. Dr. Peter Buxmann, Universitätsprofessor für Wirtschaftsinformatik mit dem Schwerpunkt Software & AI Business, Mitglied des Verwaltungsrats seit 22. Mai 2025

Christoph Debus ist seit 1. März 2025 Vorsitzender des Executive Boards des internationalen Touristikkonzern DERTOUR Group GmbH mit Sitz in Köln. Im Februar 2025 wurde Christoph Debus als Aufsichtsrat der Flix SE, München, ab 1. März 2025 bestellt. Zuvor war er von 1. März 2022 bis zum 28. Februar 2025 Vorstand bei der Flix SE in München. Vor März 2022 war er Mitglied der Geschäftsführung der Condor Flugdienst GmbH in Frankfurt. Er wurde durch die Hauptversammlung am 6. Mai 2021 neu bestellt und seine Bestellung läuft bis zur Beendigung der Hauptversammlung, die über seine Entlastung für das Geschäftsjahr 2025 beschließt.

Harald Popp ist Vorsitzender des Aufsichtsrates der Catenic AG in Unterhaching. Er wurde durch die Hauptversammlung am 12. Mai 2022 neu bestellt und seine Bestellung läuft bis zur Beendigung der Hauptversammlung, die über seine Entlastung für das Geschäftsjahr 2026 beschließt.

Ingo Bollhöfer ist Mitglied des Aufsichtsrates der Catenic AG in Unterhaching. Er wurde durch die Hauptversammlung am 12. Mai 2022 neu bestellt und seine Bestellung läuft bis zur Beendigung der Hauptversammlung, die über seine Entlastung für das Geschäftsjahr 2024 beschließt.

Prof. Dr. Peter Buxmann ist Mitglied des Aufsichtsrates der Eckelmann AG in Wiesbaden. Er wurde durch die Hauptversammlung am 22. Mai 2025 neu bestellt und seine Bestellung läuft bis zur Beendigung der Hauptversammlung, die über seine Entlastung für das Geschäftsjahr 2025 beschließt.

### **Geschäftsführende Direktoren**

Dirk K. Martin, Chief Executive Officer (CEO)

Harald Popp, Chief Financial Officer (CFO)

Dr. Alexander Becker, Chief Operating Officer (COO)

### **Vergütungssystem für die geschäftsführenden Direktoren**

#### A. Grundlagen und Zielsetzung

Das Vergütungssystem für die geschäftsführenden Direktoren zielt darauf ab, die geschäftsführenden Direktoren entsprechend ihrem Aufgaben- und Verantwortungsbereich angemessen zu vergüten und die Leistung eines jeden geschäftsführenden Direktors, sowie den Erfolg des Unternehmens unmittelbar zu berücksichtigen. Die Struktur des Vergütungssystems für die geschäftsführenden Direktoren der Serviceware zielt auf eine nachhaltige Steigerung des Unternehmenswertes und eine erfolgsorientierte Unternehmensführung ab. Das Vergütungssystem leistet einen wichtigen Beitrag zur Verknüpfung der Interessen der geschäftsführenden Direktoren mit den Interessen der Aktionäre.

## B. Verfahren

Der Verwaltungsrat setzt das Vergütungssystem für die geschäftsführenden Direktoren in Einklang mit den gesetzlichen Vorgaben in §§ 87 Abs. 1, 87a Abs. 1 AktG fest. Bei Bedarf kann der Verwaltungsrat externe Berater hinzuziehen, die von Zeit zu Zeit gewechselt werden. Bei deren Mandatierung wird auf ihre Unabhängigkeit geachtet. Die geltenden Regelungen des Aktiengesetzes und des Deutschen Corporate Governance Kodex (DCGK), sowie der Geschäftsordnung des Verwaltungsrats zur Behandlung von Interessenkonflikten im Verwaltungsrat werden auch beim Verfahren zur Fest- und Umsetzung sowie zur Überprüfung des Vergütungssystems beachtet. Sollte ein Interessenkonflikt bei der Fest- und Umsetzung sowie der Überprüfung des Vergütungssystems auftreten, wird der Verwaltungsrat diesen ebenso behandeln wie andere Interessenkonflikte in der Person eines Verwaltungsratsmitglieds, sodass das betreffende Verwaltungsratsmitglied an der Beschlussfassung oder, im Falle eines schwereren Interessenkonflikts, auch an der Beratung nicht teilnehmen wird. Sollte es zu einem dauerhaften und unlösbaren Interessenkonflikt kommen, wird das betreffende Verwaltungsratsmitglied sein Amt niederlegen. Dabei wird durch eine frühzeitige Offenlegung etwaiger Interessenkonflikte sichergestellt, dass die Entscheidungen vom Verwaltungsrat nicht durch sachwidrige Erwägungen beeinflusst werden.

Der Verwaltungsrat hat am 19. März 2025 ein Vergütungssystem für die geschäftsführenden Direktoren beschlossen. Dieses Vergütungssystem wurde durch den Beschluss der Hauptversammlung am 22. Mai 2025 gebilligt. Es ist abrufbar unter:

<https://serviceware-se.com/hubfs/investor-relations/corporate-governance/verguetungssystem-verwaltungsrat-serviceware-se-2025.pdf>

Das vom Verwaltungsrat beschlossene Vergütungssystem wird der Hauptversammlung zur Billigung vorgelegt. Billigt die Hauptversammlung das jeweils zur Abstimmung gestellte Vergütungssystem nicht, wird nach § 120a Abs. 3 AktG spätestens in der darauffolgenden ordentlichen Hauptversammlung ein überprüfbares Vergütungssystem zum Beschluss vorgelegt. Das Vergütungssystem wird durch den Verwaltungsrat regelmäßig überprüft. Bei jeder wesentlichen Änderung des Vergütungssystems, mindestens jedoch alle vier Jahre, wird das Vergütungssystem nach § 120a Abs. 1 Satz 1 AktG der Hauptversammlung zur Billigung vorgelegt. Das vorliegende Vergütungssystem gilt für die Vergütung aller geschäftsführenden Direktoren der Serviceware ab dem 22. Mai 2025.

### C. Erläuterungen zur Festlegung der konkreten Ziel-Gesamtvergütung

Der Verwaltungsrat legt im Einklang mit dem Vergütungssystem jeweils für das bevorstehende Geschäftsjahr die Höhe der Ziel-Gesamtvergütung für jeden geschäftsführenden Direktoren fest. Richtschnur hierfür ist, dass die jeweilige Vergütung in einem angemessenen Verhältnis zu den Aufgaben und Leistungen des jeweiligen geschäftsführenden Direktors sowie zur Lage der Gesellschaft steht, die übliche Vergütung nicht ohne besondere Gründe übersteigt und auf eine langfristige und nachhaltige Entwicklung der Serviceware ausgerichtet ist. Zu diesem Zweck werden sowohl externe als auch interne Vergleichsbetrachtungen angestellt. Bei der Beurteilung wird sowohl die Vergütungsstruktur als auch die Höhe der Vergütung der geschäftsführenden Direktoren insbesondere im Vergleich zum externen Markt (horizontale Angemessenheit) sowie zu den sonstigen Vergütungen im Unternehmen (vertikale Angemessenheit) gewürdigt. Für den externen Vergleich werden hierbei Peer Groups herangezogen, die aus nach Größe und Marktkapitalisierung vergleichbaren Unternehmen im Geschäftsfeld IT-Services zusammengestellt sind. Bei der vertikalen Angemessenheit wird unternehmensintern die Relation der Vergütung der geschäftsführenden Direktoren zur durchschnittlichen Vergütung der ersten Konzernebene sowie zur Vergütung der Gesamtbelegschaft ermittelt und diese Relation mit der zuvor genannten Peer Group verglichen und auf Marktangemessenheit geprüft. Der Verwaltungsrat legt fest, wie der obere Führungskreis und die relevante Belegschaft abzugrenzen sind und wie die Vergütung im Vergleich dazu beurteilt wird.

### D. Bestandteile des Vergütungssystems

Das Vergütungssystem der geschäftsführenden Direktoren setzt sich aus einer festen, monatlich zahlbaren Grundvergütung, welche die Aufgaben und Leistungen der jeweiligen geschäftsführenden Direktoren berücksichtigt, einer von der Erreichung der jährlichen Performanceziele des Unternehmens abhängigen, kurzfristigen variablen Vergütung in Form einer Jahrestantieme und einer Langfristvergütung, die unmittelbar mit der Wertentwicklung des Unternehmens im Zusammenhang steht und somit einen Anreiz für nachhaltiges Engagement für das Unternehmen schaffen soll, zusammen. Die Ziele für die kurz- und langfristige variable Vergütung werden aus der Unternehmensstrategie der Serviceware abgeleitet. Darüber hinaus werden die sonstigen Nebenleistungen gewährt. Insgesamt trägt die Vergütung zur langfristigen Entwicklung der Gesellschaft bei.

Die Vergütungsbestandteile teilen sich in feste erfolgsunabhängige Komponenten (Jahresfestgehalt, Sachbezüge und Nebenleistungen) und in variable erfolgsabhängige Vergütungsbestandteile (kurzfristige variable Vergütung und langfristige variable Vergütung), wie nachfolgend dargestellt, auf.

Die Sachbezüge und sonstigen Nebenleistungen sind in der Festvergütung enthalten. Bei der Festsetzung der variablen Vergütung stellt der Verwaltungsrat sicher, dass der Anteil der langfristig variablen Zielvergütung stets den der kurzfristig variablen Zielvergütung übersteigt. Unter Beachtung dieses Prinzips hat der Verwaltungsrat die Möglichkeit, innerhalb des vorgegebenen Verhältnisses zwischen fester und variabler Vergütung einen höheren langfristig variablen Anteil zu definieren, um die Vergütung der geschäftsführenden Direktoren noch stärker auf die langfristige Unternehmensentwicklung auszurichten.

Vergütungsbestandteile für die geschäftsführenden Direktoren

- a) Feste Vergütung (Jahresfestgehalt, Sachbezüge und Nebenleistungen): ca. 40 %
- b) Jahrestantieme (STI, bei 100 % Zielerreichung): ca. 20 %
- c) Langfristvergütung (LTI, bei 100 % Zielerreichung): ca. 40 %

Ca. 60% der gesamten Maximalvergütung orientiert sich an für die Aktionäre relevanten und konkret messbaren Größen die mittelbar (Umsatzerlöse, Erträge) bzw. unmittelbar (Aktienkurs) mit dem Unternehmenswert gekoppelt sind. Die Maximalvergütung ist für alle geschäftsführenden Direktoren zusammen auf einen Betrag von bis zu 3,75 Mio. Euro p.a. festgelegt und orientiert sich an den maximal möglichen erfolgsabhängigen Vergütungskomponenten.

## **1. Erfolgsunabhängige Komponenten**

### **1.1. Jahresfestgehalt**

Das Jahresfestgehalt ist eine auf das jeweilige Geschäftsjahr bezogene Barvergütung, die sich insbesondere an dem Verantwortungsumfang des jeweiligen geschäftsführenden Direktors orientiert. Das individuell festgelegte Fixeinkommen der drei geschäftsführenden Direktoren wird in zwölf gleichen Teilen ausgezahlt.

Die fixen Vergütungen der beiden Gründer Dirk Martin (CEO) und Harald Popp (CFO) sind dabei seit dem IPO unverändert und werden auch mindestens bis zur regulären Hauptversammlung, die im Jahr 2026 stattfindet, unverändert bleiben.

### **1.2. Sachbezüge und sonstige Nebenleistungen**

Die Sachbezüge und sonstige Nebenleistungen enthalten insbesondere Sachleistungen wie Dienstwagen, Beiträge zu Kapitallebensversicherung und anderen Versicherungen sowie Fortzahlung der Bezüge bei Krankheit, Unfall und Tod und andere sonstigen Leistungen.

Die Gesellschaft hat zugunsten der geschäftsführenden Direktoren eine angemessene D&O-Versicherung abgeschlossen. Der Versicherungsschutz soll auch nach Ausscheiden des geschäftsführenden Direktors weitergelten, sofern Tätigkeiten und Handlungen während der Dauer dieses Vertrages betroffen sind. Die Versicherung muss einen Selbstbehalt von mindestens 10 % des Schadens bis mindestens zur Höhe des 1,5-fachen der festen jährlichen Vergütung des geschäftsführenden Direktors vorsehen. Die Nebenleistungen stehen allen geschäftsführenden Direktoren grundsätzlich in gleicher Weise zu. Sie können jedoch im Einzelfall je nach persönlicher Situation und Inanspruchnahme insbesondere in der Höhe variieren. Der Verwaltungsrat kann andere oder zusätzlich marktüblichen Nebenleistungen gewähren.

## **2. Erfolgsabhängige Komponenten**

Die geschäftsführenden Direktoren erhalten des Weiteren eine variable Erfolgsvergütung („Bonus“). Die Höhe des jeweiligen Bonus wird nach Maßgabe des wirtschaftlichen Erfolgs des Unternehmens und der individuellen, von dem jeweiligen geschäftsführenden Direktor für die Gesellschaft erbrachten Leistungen bemessen. Einzelheiten über die Ausgestaltung und die Gewichtung der Bemessungskriterien wurden von der Gesellschaft und den geschäftsführenden Direktoren in einer gesonderten Vereinbarung fixiert, wobei hierin berücksichtigt wird, dass sich die Bewertungskriterien überwiegend an mehrjährigen Bemessungsgrundlagen orientieren oder eine längerfristige Betrachtung Einfluss auf den Auszahlungsbetrag haben wird und somit die Bewertungskriterien eine nachhaltige Unternehmensentwicklung fördern.

### **2.1. Kurzfristige variable Vergütung**

Die erfolgsabhängige Jahrestantieme errechnet sich aus dem Erreichen fest messbarer, kennzahlenbezogener betriebswirtschaftlicher Ziele (Tantiemefaktor). Als betriebswirtschaftliche Zielkennzahlen werden die inkrementellen (nur neue Umsätze, kein Bestand) und konzernweiten Lizenz-Nettoumsatzerlöse und die konzernweiten ARR (Annual Recurring Revenue) bei Wartungs/SaaS-Umsätzen im Bereich Enterprise Service Management, die konzernweiten Gesamtumsatzerlöse bzw. die konzernweiten Serviceumsatzerlöse und der konzernweite Ertrag vor Steuer- und Zinszahlungen und vor Abschreibungen (EBITDA) oder vergleichbare, konkret messbare Kennzahlen herangezogen. Dabei werden alle Kennzahlen anhand der langfristigen, strategischen Unternehmenszielsetzung auf Basis der Ist-Ergebnisse des Geschäftsjahres gemessen. Bei jeweils 100 %-iger Erreichung der wirtschaftlichen Ziele entspricht die Jahrestantieme dem vertraglich vereinbarten Zielwert. Unterschreiten die wirtschaftlichen Ziele den vertraglich vereinbarten Zielwert um mehr als 50 %, wird kein Bonus gezahlt. Die wirtschaftlichen Ziele der geschäftsführenden Direktoren als Grundlage für den Tantiemefaktor werden jährlich zwischen dem Verwaltungsrat und dem jeweiligen

geschäftsführenden Direktor (i.d.R. bis Ende Januar des betroffenen Geschäftsjahres) schriftlich vereinbart. Nach Ablauf des Geschäftsjahres wird der Grad der Zielerreichung durch den Verwaltungsrat festgestellt. Die Auszahlung der Jahrestantieme erfolgt, soweit umsatzbezogen, teilweise quartalsweise und im Übrigen im März des folgenden Geschäftsjahres. Wird der Dienstvertrag des geschäftsführenden Direktors während des laufenden Geschäftsjahres beendet, wird die Höhe der Jahrestantieme nach Maßgabe des bis zum Beendigungszeitpunkt erzielten Leistungsdaten ermittelt.

## **2.2. Langfristige variable Vergütung (LTI)**

Den geschäftsführenden Direktoren wird im Rahmen von Long-Term-Incentive vom 20. Dezember 2022 (kurz LTI) zunächst eine Cash-basierte langfristige variable Vergütung gewährt. Bemessungsgrundlage für die Langfristvergütung im Allgemeinen ist die nachhaltige Steigerung des Unternehmenswertes. Die Performance wird auf Basis folgender konkret messbarer Faktoren berechnet.

- a) Umsatzerlöse im Geschäftsjahr 2025/2026 konzernweit;
- b) Umsatzerlöse im Geschäftsjahr 2025/2026 im ESM-Bereich konzernweit;
- c) Umsatzerlöse im Geschäftsjahr 2025/2026 außerhalb von Deutschland;
- d) XETRA Schlusskurs der Serveware Aktie (ISIN DE000A2G8X31) über einen Betrachtungszeitraum vom 1.12.2025 bis 30.11.2026.

Sollten die vereinbarten Zielgrößen jeweils nicht zu 100 % oder mehr erreicht sein, aber zu 90 % oder mehr erreicht sein, so steht dem geschäftsführenden Direktor 50 % der jeweiligen Langfristvergütung einzeln zu. Die Auszahlung der Langfristvergütung erfolgt, nachdem der Bonus berechnet werden kann, frühestens mit Zahllauf der Gehälter im März 2027. Wird der Dienstvertrag des geschäftsführenden Direktors vor diesem Zeitraum beendet, so wird die Gesamtbonushöhe nach Maßgabe, der bis zum Beendigungszeitpunkt erzielten Leistungsdaten ermittelt. Ergänzend hierzu werden die Auszahlungsbeträge noch mit einem Faktor X multipliziert, der einen Wert zwischen 0 und 1 annehmen kann und sich nach dem EBITDA (IFRS) im Geschäftsjahr 2025/2026 richtet.

## **Vergütungsbestandteile des Verwaltungsrats**

Das Vergütungssystem trägt der Verantwortung und dem Tätigkeitsumfang der Verwaltungsratsmitglieder Rechnung. Der Verwaltungsrat leistet durch die ihm obliegende Leitung der Gesellschaft, Festlegung der Grundsätze der Geschäftsführung sowie Überwachung der Geschäftsführenden Direktoren einen Beitrag zur Förderung der Geschäftsstrategie und zur langfristigen Entwicklung der Gesellschaft.

Entsprechend der Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Codex soll der höhere Aufwand des Vorsitzenden des Verwaltungsrats durch eine zusätzliche Vergütung angemessen berücksichtigt werden. Dies gilt vorliegend umso mehr, als dass der Verwaltungsratsvorsitzende mit Rücksicht auf die Rechtsform der Gesellschaft (Europäische Aktiengesellschaft (SE) mit monistischer Struktur) eine besonders ausgeprägte Verantwortung für die Geschäftsleitung der Gesellschaft trägt.

Vor dem Hintergrund der sich überschneidenden Aufgabenbereiche von Verwaltungsrat und geschäftsführenden Direktoren im Zusammenhang mit der Geschäftsleitung der Gesellschaft soll der Vorsitzende des Verwaltungsrats eine an die aktienbasierten Vergütungsbestandteile der geschäftsführenden Direktoren angenäherte variable Vergütungskomponente erhalten, um Zielkonflikte bei der Festlegung der Leitlinien für die Entwicklung der Gesellschaft zu minimieren.

Die Maximalvergütung ist für alle Mitglieder des Verwaltungsrats für Ihre Tätigkeit im Verwaltungsrat der Serveware zusammen auf einen Betrag von bis zu 200.000 Euro p.a. festgelegt und orientiert sich an den maximal möglichen erfolgsabhängigen Vergütungskomponenten als Verwaltungsrat, einschließlich der Aktienoptionen.

### **Feste und variable Vergütungsbestandteile**

Die Mitglieder des Verwaltungsrats erhalten neben einem Ersatz ihrer Auslagen zzgl. USt. für das jeweilige Geschäftsjahr eine feste Vergütung in Höhe von EUR 10.000,00. Der Vorsitzende des Verwaltungsrats erhält neben einem Ersatz seiner Auslagen zzgl. USt. eine erhöhte feste Vergütung von EUR 20.000,00 pro Jahr. Daneben trägt die Gesellschaft die Kosten einer D&O-Versicherung für sämtliche Mitglieder des Verwaltungsrats in einem angemessenen Umfang bis zur Höhe einer maximalen Prämie pro Verwaltungsrat von EUR 20.000,00.

Der Vorsitzende des Verwaltungsrats ist berechtigt, innerhalb eines Ausübungszeitraums von drei Monaten ab dem 6. Mai 2026 („Erster Ausübungstag“) von der Gesellschaft die Übertragung von bis zu 15.628 Aktien („Call-Aktien“) der Gesellschaft Zug-um-Zug gegen Zahlung eines Kaufpreises von EUR 15,00 je Call-Aktie zu verlangen, wobei sich der Ausübungszeitraum um etwaige Closed Periods, die in den Ausübungszeitraum fallen, verlängert. Die Anzahl der Call-Aktien reduziert sich am Ersten Ausübungstag automatisch anteilig in dem Umfang, in dem der wirtschaftliche Vorteil (der sich aus der Wertdifferenz zwischen dem Kaufpreis von EUR 15,00 und dem 60-Tage-Durchschnitt des XETRA-Kurses der Aktien der Gesellschaft am Ersten Ausübungstag ergibt) für den Vorsitzenden des Verwaltungsrats insgesamt EUR 600.000,00 übersteigen würde. Das Recht zum Erwerb der Call-Aktien verfällt vollständig, wenn der Vorsitzende des Verwaltungsrats vor dem 6. Mai 2026 aus dem Verwaltungsrat ausscheidet.

Die übrigen Verwaltungsmitglieder erhalten keine variable Vergütung für ihre Tätigkeit als Mitglied des Verwaltungsrats. Für Verwaltungsratsmitglieder, die zugleich geschäftsführende Direktoren sind, kann allerdings eine variable Vergütungskomponente im jeweiligen Dienstvertrag abgebildet werden.

Im Geschäftsjahr 2024/2025 wurden keine variablen Vergütungsbestandteile zurückgefordert.

## Bezüge der Organe

### Höhe der Vergütung für das Geschäftsjahr 2024/2025

Die folgenden Übersichten über die gewährte Gesamtvergütung für die geschäftsführenden Direktoren sowie Verwaltungsratsmitglieder der Serviceware verdeutlichen die Verteilung der einzelnen Vergütungsbestandteile im Verhältnis zueinander.

Die Vergütung erfolgte für die geschäftsführenden Direktoren und für die Verwaltungsratsmitglieder gänzlich durch die Serviceware beziehungsweise durch Unternehmen der Serviceware Gruppe.

Bezüge der Organe in T€	Fest			Variabel		Gesamt	Anteil	
	Grundgehalt	Sitzungsgelder	Nebenleistung	LTI	STI		fix	variabel
<b><u>Geschäftsführende Direktoren</u></b>								
Dirk Martin (CEO)	498	-	54	-	144	696	79%	21%
Harald Popp (CFO)	488	-	51	-	144	684	79%	21%
Dr. Alexander Becker (COO)	250	-	34	-	152	436	65%	35%
<b><u>Verwaltungsrat</u></b>								
Christoph Debus (Vorsitzender)	-	20	1	-	-	21	100%	0%
Harald Popp (stellv. Vorsitzender)	-	10	1	-	-	11	100%	0%
Prof. Dr. Buxmann	-	-	1	-	-	1	100%	0%
Ingo Bollhöfer	107	10	25	-	83	224	63%	37%

Die kurzfristige variable Vergütung (STI) der geschäftsführenden Direktoren Dr. Becker, Martin und Popp, die im Geschäftsjahr 2024/2025 zugeflossen ist, leitet sich aus dem Zielerreichungsgrad der kurzfristigen Ziele im Geschäftsjahr 2023/2024 ab.

Die geschäftsführenden Direktoren Martin und Popp erhielten eine variable Vergütung in Höhe von je 144 T€, die sich aus dem Erreichen fest messbarer, kennzahlenbezogener betriebswirtschaftlicher Ziele (Tantiemefaktor) errechnet hat. Das erste Ziel, welches eine Mindesthöhe des EBITDA (IFRS) vorsieht, wurde erreicht und die entsprechende anteilige Auszahlung betrug 25T€. Das zweite Ziel, die konzernweiten Gesamtumsatzerlöse im Geschäftsjahr 2024/2025 um mehr als 5,0% im Vergleich zum Vorjahr zu steigern, wurde erreicht. Allerdings wurde das Maximalziel von einer Umsatzsteigerung im Vergleich zum Vorjahr in Höhe von 15,0 % nicht erreicht und somit lag die Zielerreichung bei der zweiten Komponente bei 88% und somit war die Auszahlung hier 66T€.

Das dritte Ziel, die inkrementellen (nur neue Umsätze, kein Bestand) und konzernweiten Lizenz-Nettoumsatzerlöse und die konzernweiten ARR (Annual Recurring Revenue) bei Wartungs/SaaS-Umsätzen im Bereich Enterprise Service Management zu steigern, wurde mit 69% erreicht. Somit betrug der Beitrag der variablen Vergütung aus diesem Bereich 53 T€.

Der geschäftsführende Direktor Dr. Becker erhielt eine variable Vergütung in Höhe von 152 T€, die sich aus dem Erreichen fest messbarer, kennzahlenbezogener betriebswirtschaftlicher Ziele (Tantiemefaktor) für seinen Verantwortungsbereich errechnet hat. Da der geschäftsführende Direktor Dr. Becker verantwortlich für die Serviceumsätze ist, wurde die Zielerreichung anhand der vereinbarten Serviceumsätze gemessen. Hieraus resultierte für das Geschäftsjahr ein Beitrag zu der kurzfristigen variablen Vergütung in Höhe von 125 T€, zusätzliche 27 T€ kamen für die Zielerreichung aus dem letzten Quartal des Geschäftsjahres 2023/24 hinzu, welches Herr Dr. Becker im Geschäftsjahr 2024/2025 zugeflossen ist. Dies erklärt auch, warum in diesem Jahr der STI-Anteil größer als 125 T€ ist, was 50 v.H. des Jahresfixum betragen würde. Dies wird im Folgejahr ausgeglichen, so dass in der langfristigen Regel der STI-Anteil nicht höher als 50 v.H. des Jahresfixum beträgt.

### **Maximal Vergütung gemäß Vergütungssystem der Serviceware**

Die Summe aus Grundgehältern mit Nebenleistung und jährlichen variablen Vergütungen für alle geschäftsführenden Direktoren der Serviceware von 1.815 T€ liegt unterhalb der im Vergütungssystem der Serviceware festgesetzten Höchstgrenze in Höhe von 3.750 T€ pro Jahr. Die Summe der Vergütung für alle Mitglieder des Verwaltungsrats für Ihre Tätigkeit im Verwaltungsrat der Serviceware zusammen liegt mit 43.000 Euro im abgelaufenen Geschäftsjahr unterhalb der festgesetzten Höchstgrenze von 200.000 Euro p.a.

### **Vergleichende Darstellung der jährlichen Veränderungen der Vergütung der geschäftsführenden Direktoren mit der Ertragsentwicklung und der durchschnittlichen Vergütung von Mitarbeitern der Serviceware**

Die folgende Tabelle vergleicht die Veränderung der Vergütung der geschäftsführenden Direktoren mit der Ertragsentwicklung der Serviceware Gruppe bzw. Serviceware, sowie mit der durchschnittlichen Vergütung der Mitarbeiter. Die Ertragsentwicklung der Serviceware Gruppe wird anhand der Entwicklung des EBITDA (IFRS) der Serviceware Gruppe dargestellt. Die Ertragsentwicklung der Serviceware wird anhand ihres Betriebsergebnisses nach HGB §275 dargestellt.

Für den Vergleich mit der Entwicklung der durchschnittlichen Vergütung der Arbeitnehmer wird auf die durchschnittliche Vergütung der Mitarbeiter der gesamten Serviceware Gruppe abgestellt. Dabei wurde die Vergütung aller Arbeitnehmer einschließlich der leitenden Angestellten im Sinne des §5 Abs. 3 BetrVG berücksichtigt. Soweit Arbeitnehmer im betreffenden Geschäftsjahr zugleich eine Vergütung als geschäftsführender Direktor der Serviceware erhalten haben wurde diese Vergütung nicht berücksichtigt. Um die Vergleichbarkeit sicherzustellen, wurde die Vergütung von Teilzeitkräften auf Vollzeitäquivalente hochgerechnet.

<b>Diff. VJ in %</b>	<b>2020/2021</b>	<b>2021/2022</b>	<b>2022/2023</b>	<b>2023/2024</b>	<b>2024/2025</b>
Vergütung der geschäftsführenden Direktoren	+18,5%	-1,3%	-11,3%	+11,6%	+7,1%
Ertragsentwicklung der Serviceware Gruppe EBITDA (IFRS)	+22,0%	-162,0%	+110,4%	+1.806%	+57,6%
Ertragsentwicklung der Serviceware SE Betriebsergebnis (HGB)	+549,7%	-696,7%	+14,6%	-0,8%	-59,3%
Durchschnittliches Mitarbeiterentgelt Serviceware Gruppe	+15,0%	+0,1%	+3,4%	+4,6%	+3,9%

## **Vermerk**

des unabhängigen Wirtschaftsprüfers über die  
Prüfung des Vergütungsberichts 2024/2025 nach § 162 Abs. 3  
AktG

## **Serviceware SE**

Idstein

**Nexia GmbH** Wirtschaftsprüfungsgesellschaft Steuerberatungsgesellschaft  
Ernst-Abbe-Straße 16, 56070 Koblenz  
[www.nexia.de](http://www.nexia.de)

Nexia GmbH Wirtschaftsprüfungsgesellschaft Steuerberatungsgesellschaft ist Mitglied von Nexia, einem führenden, weltweiten Netzwerk unabhängiger Wirtschaftsprüfungs- und Beratungsunternehmen. Weitere Informationen finden Sie unter <https://nexia.de/disclaimer>.

## Anlagen

Anlage

Vergütungsbericht der Serviceware

1

Allgemeinen Auftragsbedingungen für Wirtschaftsprüferinnen, Wirtschaftsprüfer und  
Wirtschaftsprüfungsgesellschaften vom 1. Januar 2024

2

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

An die Serveware SE

### *Prüfungsurteil*

Wir haben den Vergütungsbericht der Serveware SE für das Geschäftsjahr vom 1. Dezember 2024 bis zum 30. November 2025 daraufhin formell geprüft, ob die Angaben nach § 162 Abs. 1 und 2 AktG im Vergütungsbericht gemacht wurden. In Einklang mit § 162 Abs. 3 AktG haben wir den Vergütungsbericht nicht inhaltlich geprüft.

Nach unserer Beurteilung sind im beigefügten Vergütungsbericht in allen wesentlichen Belangen die Angaben nach § 162 Abs. 1 und 2 AktG gemacht worden. Unser Prüfungsurteil erstreckt sich nicht auf den Inhalt des Vergütungsberichts.

### *Grundlage für das Prüfungsurteil*

Wir haben unsere Prüfung des Vergütungsberichts in Übereinstimmung mit § 162 Abs. 3 AktG unter Beachtung des IDW Prüfungsstandards: Die Prüfung des Vergütungsberichts nach § 162 Abs. 3 AktG (IDW PS 870 (09.2023)) durchgeführt. Unsere Verantwortung nach dieser Vorschrift und diesem Standard ist im Abschnitt „Verantwortung des Wirtschaftsprüfers“ unseres Vermerks weitergehend beschrieben. Unsere Wirtschaftsprüferpraxis hat die Anforderungen an das Qualitätsmanagementsystem des IDW Qualitätsmanagementstandards: Anforderungen an das Qualitätsmanagement in der Wirtschaftsprüferpraxis (IDW QMS 1 (09.2022)) angewendet. Die Berufspflichten gemäß der Wirtschaftsprüferordnung und der Berufssatzung für Wirtschaftsprüfer / vereidigte Buchprüfer einschließlich der Anforderungen an die Unabhängigkeit haben wir eingehalten.

*Verantwortung der gesetzlichen Vertreter und des Verwaltungsrats*

Die gesetzlichen Vertreter und der Verwaltungsrat sind verantwortlich für die Aufstellung des Vergütungsberichts, einschließlich der dazugehörigen Angaben, der den Anforderungen des § 162 AktG entspricht. Ferner sind sie verantwortlich für die internen Kontrollen, die sie als notwendig erachten, um die Aufstellung eines Vergütungsberichts, einschließlich der dazugehörigen Angaben, zu ermöglichen, der frei von wesentlichen falschen Darstellungen aufgrund von dolosen Handlungen (d.h. Manipulationen der Rechnungslegung und Vermögensschädigungen) oder Irrtümern ist.

*Verantwortung des Wirtschaftsprüfers*

Unsere Zielsetzung ist, hinreichende Sicherheit darüber zu erlangen, ob im Vergütungsbericht in allen wesentlichen Belangen die Angaben nach § 162 Abs. 1 und 2 AktG gemacht worden sind, und hierüber ein Prüfungsurteil in einem Vermerk abzugeben.

Wir haben unsere Prüfung so geplant und durchgeführt, dass wir durch einen Vergleich der im Vergütungsbericht gemachten Angaben mit den in § 162 Abs. 1 und 2 AktG geforderten Angaben die formelle Vollständigkeit des Vergütungsberichts feststellen können. In Einklang mit § 162 Abs. 3 AktG haben wir die inhaltliche Richtigkeit der Angaben, die inhaltliche Vollständigkeit der einzelnen Angaben oder die angemessene Darstellung des Vergütungsberichts nicht geprüft.

Koblenz, den 23. März 2026

Nexia GmbH  
Wirtschaftsprüfungsgesellschaft  
Steuerberatungsgesellschaft

.....  
Jüsgen  
Wirtschaftsprüfer

.....  
Baltes  
Wirtschaftsprüfer