

Vergütungssystem für die geschäftsführenden Direktoren der Serviceware SE

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 SE 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.

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 überprüftes 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 am 19.3.2025 vom Verwaltungsrat beschlossene Vergütungssystem gilt für die Vergütung aller geschäftsführenden Direktoren der Serviceware SE 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 Direktor 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 SE 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 SE abgeleitet. Darüber hinaus werden die üblichen 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 sonstige 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

Feste Vergütung (Jahresfestgehalt, Sachbezüge und Nebenleistungen):	ca. 40 %
Jahrestantieme (bei 100 % Zielerreichung):	ca. 20 %
Langfristvergütung (LTI; Erreichen des Maximalbetrags unterstellt):	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.

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 wird in zwölf gleichen Teilen ausgezahlt. Die fixen Vergütungen der beiden Gründer Dirk Martin (CEO) und Harald Popp (CFO) sind 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

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 übliche 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.

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 niedergelegt, 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.

1.3. 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 und nach Ablauf des Geschäftsjahres wird der Grad der Zielerreichung durch den Verwaltungsrat festgestellt.

Die Auszahlung der Jahrestantieme kann, soweit umsatzbezogen, teilweise quartalsweise erfolgen. Im Übrigen erfolgt die Auszahlung im März oder April 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.

1.4. Langfristige variable Vergütung (LTI)

Den geschäftsführenden Direktoren wird im Rahmen von Long-Term-Incentive (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 Folgegeschäftsjahr konzernweit;
- b. Umsatzerlöse im Folgegeschäftsjahr im ESM-Bereich konzernweit;
- c. Umsatzerlöse im Folgegeschäftsjahr außerhalb von Deutschland;
- d. XETRA Schlusskurs der Serviceware Aktie (ISIN DE000A2G8X31) über einen Betrachtungszeitraum von 12 Monaten am Ende der LTI Periode.

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 nach mindestens drei Geschäftsjahren. Wird der Dienstvertrag des geschäftsführenden Direktors vor diesem Zeitraum beendet, so wird die Gesamtbonushöhe nach Maßgabe der bis zum Beendigungszeitpunkt erzielten Leistungsdaten ermittelt.

E. Festlegung der Maximalvergütung

Die Maximalvergütung wird 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.

Die Maximalvergütung pro Jahr teilt sich für alle geschäftsführenden Direktoren zusammen in folgende Vergütungskomponenten auf: Die Festvergütung beträgt TEUR 1.500, die kurzfristige variable Komponente (STI) beträgt TEUR 750, die langfristige variable Komponente (LTI) beträgt TEUR 1.500. Daraus ergibt sich in Summe ein Maximalbetrag in Höhe von TEUR 3.750.

F. Laufzeit der Dienstverträge und Kündigungsfristen

Die jeweiligen Dienstverträge sind befristet abgeschlossen und enden automatisch, und zwar der Dienstvertrag des geschäftsführenden Direktors Dirk K. Martin mit Ablauf des 31. Januar 2028 , der Dienstvertrag des geschäftsführenden Direktors Harald Popp mit Ablauf des 30. April 2026 und der Dienstvertrag des geschäftsführenden Direktors Dr. Alexander Becker mit Ablauf des 31. März 2027. Im Übrigen sind die Dienstverträge an die organschaftliche Bestellung als geschäftsführender Direktor gekoppelt und enden, ohne dass es einer besonderen hierauf gerichteten Erklärung eines der Vertragspartner bedarf, wenn auch die organschaftliche Bestellung als geschäftsführender Direktor endet.

Im Falle der Wiederbestellung des geschäftsführenden Direktors gilt der jeweilige Dienstvertrag des geschäftsführenden Direktors unter den hier genannten Rahmenbedingungen für die Dauer der Verlängerung der Amtsperiode fort.

Wird der geschäftsführende Direktor während der Laufzeit des Dienstvertrages dauernd berufs- oder erwerbsunfähig, so endet der Dienstvertrag mit dem Ende des Quartals, in dem die dauernde Berufs- oder Erwerbsunfähigkeit festgestellt wird. Endet die Tätigkeit des geschäftsführenden Direktors innerhalb des laufenden Jahres, wird die für dieses Jahr zustehende Vergütung pro rata temporis gewährt.

Endet die Bestellung des geschäftsführenden Direktors der Gesellschaft vor dem Ablauf der Vertragslaufzeit, so endet der Dienstvertrag vorzeitig sechs Wochen nach der Beendigung der Bestellung, jedenfalls aber zum nächst zulässigen Zeitpunkt.

G. Nachvertragliches Wettbewerbsverbot

Mit jedem geschäftsführenden Direktor wurde ein nachvertragliches Wettbewerbsverbot vereinbart. Den geschäftsführenden Direktoren ist es untersagt, für einen Zeitraum von 12 Monaten nach Beendigung ihres Dienstvertrages für ein Unternehmen tätig zu werden, das mit der Gesellschaft oder einem mit ihr verbundenen Unternehmen auf dem Gebiet der Software für Enterprise Service Management im Wettbewerb steht, sich an einem solchen Unternehmen zu beteiligen – weder unmittelbar noch mittelbar – oder freiberuflich oder beratend für ein solches Unternehmen tätig zu werden (nachvertragliches Wettbewerbsverbot). Ebenso ist es den geschäftsführenden Direktoren untersagt, sich an einem Unternehmen zu beteiligen, das im wesentlichen Umfang Geschäftsbeziehungen zu der Gesellschaft oder einem mit ihr verbundenen Unternehmen unterhält. Ausgenommen von diesem Wettbewerbsverbot sind Beteiligungen an börsennotierten Aktiengesellschaften, sofern diese nicht mehr als 5 % des Grundkapitals dieser Aktiengesellschaft betragen.

Das nachvertragliche Wettbewerbsverbot erstreckt sich räumlich auf das Gebiet der Bundesrepublik Deutschland.

Für die Dauer des nachvertraglichen Wettbewerbsverbotes zahlt die Gesellschaft den Geschäftsführenden Direktoren eine Entschädigung in Höhe von 50 % des in den letzten zwölf Monaten vor Ende des Dienstverhältnisses bezogenen Grundgehalts sowie der variablen Vergütung. Die so errechnete Entschädigung wird in monatlichen Teilbeträgen zum Monatsende gezahlt. Das nachvertragliche Wettbewerbsverbot ist nicht anwendbar, wenn das Dienstverhältnis endet, weil der geschäftsführende Direktor erwerbsunfähig ist, oder nach Vollendung des gesetzlichen Rentenalters des geschäftsführenden Direktors.

H. Entschädigungsvereinbarungen für den Fall eines Übernahmeangebotes

Nach den jeweiligen Dienstverträgen der geschäftsführenden Direktoren Popp und Martin sind die Gesellschaft und der Geschäftsführende Direktor jeweils berechtigt, den Dienstvertrag innerhalb einer Frist von drei Monaten seit dem Eintritt eines Kontrollwechsels (Change-of-Control) mit einer Frist von drei Monaten zum Monatsende zu kündigen. Im Falle einer Kündigung ist eine Abfindung vorgesehen, welche die Ansprüche berücksichtigt, die dem geschäftsführenden Direktor zustehen würden, wenn der Dienstvertrag bis zum Ablauf seiner Befristung durchgeführt worden wäre.

Die Abfindung umfasst dabei

- a) die für die restliche Laufzeit des Dienstvertrages verbleibende feste Vergütung gemäß Dienstvertrag, wobei für die Berechnung der Abfindung ein Zeitraum von maximal 24 Monaten zugrunde gelegt wird, zuzüglich
- b) sämtlicher variablen Vergütungsbestandteile für die Restlaufzeit des jeweiligen Dienstvertrags; die Höhe der abzugeltenden variablen Vergütungsbestandteile wird im Hinblick auf das angestrebte Wachstum der Gesellschaft auf Grundlage der letzten vom Verwaltungsrat beschlossenen Planungszahlen für den Zeitraum der restlichen Laufzeit des Dienstvertrages berechnet und
- c) eine Vergütung für den Nutzungswert des Dienstwagens des geschäftsführenden Direktors für die verbleibende Restlaufzeit des Dienstvertrages. Die Vergütung für den Nutzungswert soll dabei auf Grundlage des geldwerten Vorteils der privaten Nutzungsmöglichkeit errechnet werden, sowie
- d) nach Wahl des geschäftsführenden Direktors entweder eine Abgeltung für die dem geschäftsführenden Direktor gewährten Aktienoptionen zu dem Wert der Aktienoptionen im Zeitpunkt des Ausscheidens basierend auf der Annahme, dass die Wartefristen in diesem Zeitpunkt erfüllt sind, oder die Beibehaltung der gewährten Aktienoptionen, sofern innerhalb der Vesting Period der geschäftsführende Direktor die Gründe, die zur Beendigung des Dienstvertrages führen, nicht zu vertreten hat;

- e) die Gesamtsumme der Abfindung berechnet sich gemäß den Bestimmungen des DCGK und darf inklusive aller Nebenleistungen den Wert der Vergütung von 24 Monaten nicht überschreiten. Der Wert der Abgeltung der Aktienoptionen gemäß lit. d) bleibt bei dieser Berechnung unberücksichtigt.
- f) Mit Ausnahme der vorgeschriebenen Regelungen für den Fall eines Kontrollwechsels sieht das Vergütungssystem für die geschäftsführenden Direktoren keine weiteren Entlassungsschädigungen vor.

I. Claw-Back-Klausel

Für den Fall von schwerwiegenden Verstößen des geschäftsführenden Direktors gegen seine gesetzlichen Pflichten oder gegen unternehmensinterne Verhaltensrichtlinien wird in die Verträge der geschäftsführenden Direktoren zukünftig die vertragliche Möglichkeit eingeführt, die für den jeweiligen Bemessungszeitraum ausgezahlten variablen Vergütungsbestandteile vom geschäftsführenden Direktor ganz oder teilweise zurückzufordern bzw. einzubehalten (sogenannte Claw-Back-Klausel).

Derzeit sehen die Verträge der geschäftsführenden Direktoren noch keine Claw-Back Klauseln vor.

J. Vorübergehende Abweichungen bei außerordentlichen Entwicklungen

Gemäß § 87a Abs. 2 AktG kann der Verwaltungsrat in Ausnahmefällen beschließen, vorübergehend von dem zuvor beschriebenen Vergütungssystem abzuweichen, wenn dies im Interesse des langfristigen Wohlergehens der Gesellschaft notwendig ist. Als außergewöhnliche Entwicklungen kommen z.B. außergewöhnlich weitreichenden Änderungen der wirtschaftlichen Rahmenbedingungen (etwa durch schwere Wirtschafts- und Finanzkrise), Naturkatastrophen, Terroranschläge, politische Krisen, Epidemien/Pandemien, disruptive Marktentscheidungen von Kunden oder eine Unternehmenskrise in Betracht. Allgemein ungünstige Marktentwicklungen gelten ausdrücklich nicht als außergewöhnliche Entwicklungen. Die Teile des Vergütungssystems, von denen in Ausnahmefällen nur durch Beschluss des Verwaltungsrats abgewichen werden kann, sind die Struktur und der Zielgesamtvergütung, die Laufzeiten sowie die Auszahlungszeitpunkte der variablen Vergütung sowie die Erfolgsziele der variablen Vergütung inkl. ihrer Gewichtung. Eine solche vorübergehende Abweichung von dem Vergütungssystem setzt folgendes Verfahren voraus: Der Verwaltungsrat stellt mit der Mehrheit der abgegebenen Stimmen fest, dass eine Situation vorliegt, die eine vorübergehende Abweichung vom Vergütungssystem im Interesse des langfristigen Wohlergehens der Gesellschaft erfordert, und legt fest, welche konkreten Abweichungen aus seiner Sicht geboten sind. Die Feststellungen der Sondersituation beruhen dabei auf einer vorherigen

Evaluation, bei der sich der Verwaltungsrat externer Berater bedienen kann aber nicht muss. Diese Evaluation muss allen Verwaltungsratsmitgliedern im Vorfeld der Entscheidung mit einer Frist von wenigstens 2 Wochen zur Verfügung gestellt werden und die Besonderheit der Situation, warum diese nicht absehbar war, sowie mögliche Lösungen aufzeigen.
