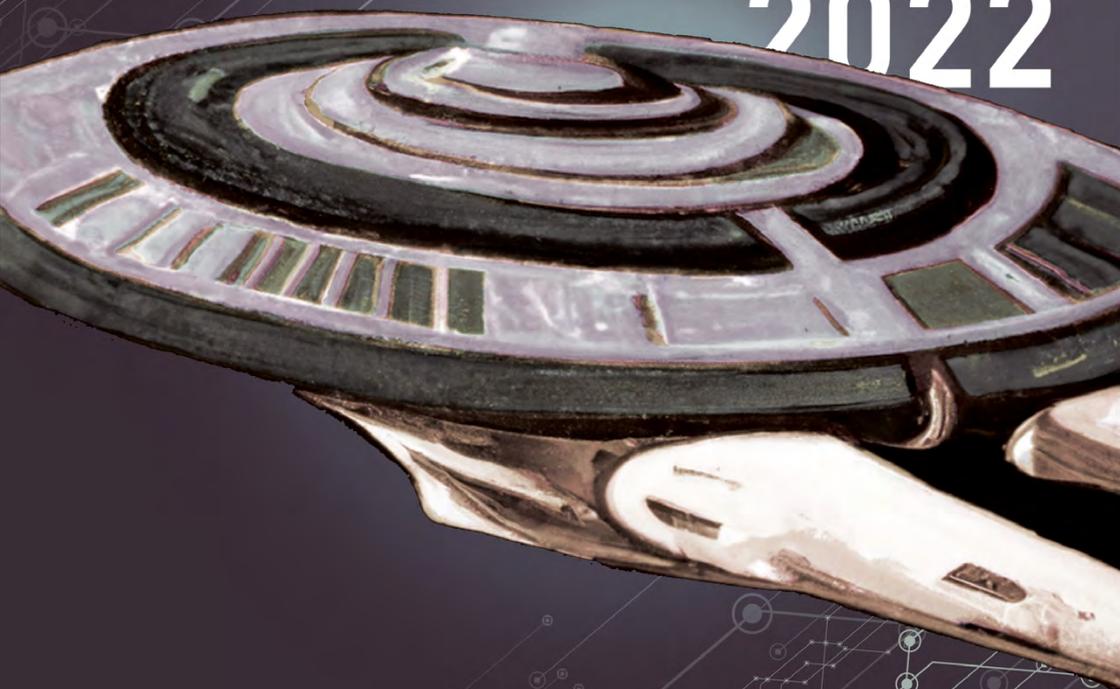


VERGÜTUNGSBERICHT

2022



A. Einleitung

Der vorliegende Vergütungsbericht erläutert die Grundsätze des Vergütungssystems für die Vorstands- und Aufsichtsratsmitglieder der ATOSS Software AG und beschreibt die Höhe und Struktur der Vergütung der Organmitglieder im Geschäftsjahr 2022. Der Bericht richtet sich nach den Anforderungen des § 162 AktG.

Im Juni 2022 ist zudem der Deutsche Corporate Governance Kodex (DCGK) in der Fassung vom 28. April 2022 in Kraft getreten. Der Aufsichtsrat der ATOSS Software AG legt – auch im Bereich der Vergütung ihrer Organmitglieder – großen Wert auf eine gute Corporate Governance und Transparenz. Sowohl das Vergütungssystem für den Vorstand sowie das Vergütungssystem für den Aufsichtsrat als auch der Vergütungsbericht berücksichtigen die Grundsätze, Empfehlungen und Anregungen des DCGK.

Der erstellte und geprüfte Vergütungsbericht im Sinne des § 162 AktG für das Geschäftsjahr 2021 wurden von den Aktionären der ATOSS Software AG am 29. April 2022 mit 81,57 Prozent gebilligt. Anpassungen an der Berichterstattung wurden keine vorgenommen.

B. Rückblick auf das Geschäftsjahr 2022

Ein klarer Zusammenhang zwischen der Vergütung der Vorstandsmitglieder und deren Leistung (Pay for Performance) ist für den Aufsichtsrat von entscheidender Bedeutung. Hierzu gehört neben einer starken finanziellen Performance des ATOSS Konzerns auch das Erreichen von zentralen strategischen Zielen.

Eine detaillierte Darstellung der Zielerreichung der finanziellen und operativen bzw. nichtfinanziellen Leistungskriterien des Vorstands im Geschäftsjahr 2022 erfolgt im Abschnitt D.

Im Geschäftsjahr 2022 ist es der ATOSS Software AG erneut gelungen ihren Wachstumskurs fortzusetzen und zugleich die strategischen Weichen für die verstärkte internationale Ausrichtung des Konzerns und den weiteren Ausbau des Cloudgeschäfts zu stellen. So stieg der Konzernumsatz um 17% auf Mio. EUR 113,9 (Vj. Mio. EUR 97,1). Das operative Ergebnis erhöhte sich im gleichen Zeitraum auf Mio. EUR 30,8 (Vj. Mio. EUR 27,2) bei einer EBIT-Marge von 27% (Vj. 28%).

C. Vergütung der Mitglieder des Vorstands

Der Aufsichtsrat wendet das von der Hauptversammlung am 30. April 2021 mit einer Mehrheit von 86,09% gebilligte und im Folgenden beschriebene Vergütungssystem auf alle Dienstverträge mit Vorstandsmitgliedern der ATOSS Software AG an, die nach Ablauf von zwei Monaten nach erstmaliger Billigung des Vergütungssystems durch die Hauptversammlung neu abgeschlossen, geändert oder verlängert wurden (§ 87a Abs. 2 S. 1 AktG, § 26j Abs. 1 EGAktG). Für alle bereits laufenden Vorstandsmitgliederverträge gelten im Einklang mit dem DCGK sowie § 26j EGAktG weiterhin die bestehenden Vergütungsvereinbarungen. Diese sehen bislang keine Malus-/Claw Back Regelungen vor. Bezüglich der individuellen Vorstandsvergütungsvereinbarungen siehe auch Abschnitt D.

I. Beitrag der Vergütung zur Förderung der Geschäftsstrategie und zur langfristigen Entwicklung der Gesellschaft

Das Vergütungssystem unterstützt die Geschäftsstrategie der ATOSS Software AG, ihre Marktstellung als ein führender Anbieter für Zeitwirtschafts- und Personaleinsatzsoftwaresysteme weiter zu festigen und durch kontinuierliche Gewinnung von Neukunden sowie den Ausbau von Bestandskundeninstallationen ein ohes nachhaltiges Wachstum zu generieren.

Das Vergütungssystem setzt Anreize zur Förderung dieser Geschäftsstrategie: Die kurzfristige variable Vergütung (Short Term Incentive - STI) bemisst sich (vorbehaltlich einer abweichenden Vereinbarung) nach den finanziellen Leistungskriterien Umsatz und EBIT, womit die Ausrichtung auf profitables Wachstum unterstützt wird. Als Teil eines kriterienbasierten Anpassungsfaktors (sog. Modifier) können zudem operative und nichtfinanzielle Leistungskriterien (einschließlich ESG-Ziele aus den Bereichen Umweltschutz, Soziales und gute Unternehmensführung) mit strategischer Bedeutung für die Unternehmensentwicklung bei der Bemessung des STI berücksichtigt werden, wodurch zusätzliche Anreize auch für nachhaltiges Wirtschaften gesetzt werden können. Die an eine Zielerfüllung in strategisch wichtigen Bereichen anknüpfende Mehrjahrestantieme sowie ein aktienbasiertes Vergütungselement (Restricted Stock Units) betonen zudem die Orientierung der Vergütung an Leistung und nachhaltiger Wertsteigerung.

Das Vergütungssystem gibt zudem den Rahmen für eine angemessene Vergütung der Vorstandsmitglieder vor, die es ermöglicht, qualifizierte Führungskräfte zu gewinnen und langfristig an die ATOSS Software AG zu binden.

II. Maximalvergütung

Die für ein Geschäftsjahr zu gewährende Gesamtvergütung des Gesamtvorstands (Summe aller von der Gesellschaft für sämtliche amtierenden Vorstandsmitglieder im Geschäftsjahr insgesamt aufgewendeten Vergütungsbeträge, einschließlich Jahresgrundgehalt, variablen Vergütungsbestandteilen, Nebenleistungen und Versorgungsaufwand) ist – unabhängig davon, in welchem Geschäftsjahr ein Vergütungselement ausbezahlt wird – auf einen absoluten Maximalbetrag begrenzt („Maximalvergütung“). Die Maximalvergütung beträgt Mio. EUR 2 bei zwei Vorstandsmitgliedern bzw. Mio. EUR 4 bei drei oder mehr Vorstandsmitgliedern.

III. Vergütungsbestandteile und Leistungskriterien für variable Vergütungsbestandteile im Überblick

1. Überblick über die Vergütungsbestandteile und deren relative Anteile an der Ziel-Gesamtvergütung

Die Vergütung der Vorstandsmitglieder setzt sich aus festen und variablen Vergütungsbestandteilen zusammen. Die festen Bestandteile der Vergütung der Vorstandsmitglieder umfassen ein festes Jahresgehalt sowie verschiedene mögliche Nebenleistungen und Versorgungsleistungen. Variable Bestandteile sind die an kurzfristigen Jahreszielen orientierte variable Vergütung (Short Term Incentive - STI), die Mehrjahrestantieme und die aktienbasierte Vergütungskomponente (Restricted Stock Units).

| | | |
|-----------------------------|------------------------|---|
| Feste Vergütungselemente | Festes Jahresgehalt | Vertraglich vereinbartes Grundgehalt (Auszahlung in zwölf monatlichen Raten) |
| | Versorgungsregelung | Vertraglich vereinbarter Beitrag für betriebliche Altersversorgung (z.B. rückgedeckte Unterstützungskasse) |
| | Nebenleistungen | Z.B. Dienstwagen zur dienstlichen und privaten Nutzung; verschiedene Versicherungselemente bzw. Zuschüsse |
| Variable Vergütungselemente | Jahrestantieme (STI) | Finanzielle Leistungskriterien, ggf. operative / strategische Ziele; Modifer (0,9 bis 1), ggf. inkl. nichtfinanzielle Ziele/ESG |
| | Mehrajahrestantieme | Qualitative Einzelziele (z.B. Personal; Vertrieb); durchschnittliche Zielerreichung beeinflusst Auszahlung |
| | Restricted Stock Units | Aktienbasierte Vergütungskomponente mit zeitlich gestaffelter Barauszahlung |
| Malus-Regelung | | Aufsichtsrat kann noch nicht ausbezahlte variable Vergütung im Falle schwerer Pflichtverletzungen einbehalten |
| Maximalvergütung | | Bei zwei Vorstandsmitgliedern: EUR 2 Mio. Bei drei oder mehr Vorstandsmitgliedern: EUR 4 Mio. |

Der Anteil der festen Vergütungskomponenten (Jahresgehalt, Nebenleistungen, Versorgungsaufwand) an der Ziel-Gesamtvergütung liegt bei 50% bis 75%. Nebenleistungen und Versorgungsaufwand belaufen sich jeweils auf 0% bis 15% der Ziel-Gesamtvergütung. Der Anteil der variablen Vergütungskomponenten an der Ziel-Gesamtvergütung liegt bei 25% bis 50%. Die variable Vergütung besteht zu 10% bis 40% aus einer Vergütung mit jahresbezogener Bemessungsgrundlage, zu 10% bis 40% aus einer Vergütung mit mehrjähriger Bemessungsgrundlage und zu 10% bis 40% aus einer aktienbasierten Vergütung.

Abweichend davon liegt der Anteil der festen Vergütungskomponenten an der Ziel-Gesamtvergütung bei 75% bis 95% für ein Vorstandsmitglied, dem direkt oder indirekt mehr als 10% der Aktien an der ATOSS Software AG gehören; entsprechend verändert ist in diesem Fall der Anteil der variablen Vergütungskomponenten an der Ziel-Gesamtvergütung, wobei diese keine aktienbasierte Vergütungskomponente umfassen müssen.

Übersicht über die Vergütungsstruktur mit ihren kurzfristigen und langfristigen Vergütungskomponenten und deren Anteilen



2. Feste Vergütungsbestandteile

2.1 Festes Jahresgehalt

Die Vorstandsmitglieder erhalten ein festes Jahresgehalt in zwölf monatlichen Raten, die jeweils zum Ende eines Monats ausgezahlt werden.

2.2 Versorgungsregelung

Zugunsten der Vorstandsmitglieder gewährt die Gesellschaft als Regelaltersvorsorge eine arbeitgeberfinanzierte betriebliche Altersvorsorge bspw. in Form eines beitragsorientierten Plans auf Rückdeckungsversicherungsbasis. Die Gesellschaft leistet monatliche bzw. jährliche Beiträge gemäß dem beitragsorientierten Plan an eine Unterstützungskasse. Die Höhe der Beiträge und weitere Einzelheiten werden im Vorstandsdienstvertrag und/oder einer gesonderten Pensionszusage festgelegt.

Abweichend davon besteht für den Vorstandsvorsitzenden Herrn Andreas F.J. Obereder eine als leistungsorientierter Plan zu qualifizierende unverfallbare Pensionszusage. Als Versorgungsleistungen sind eine Altersrente (lebenslanglich ab Vollendung des 65. Lebensjahres), eine vorgezogene Altersrente, eine Invaliditätsrente oder eine Hinterbliebenenversorgung vorgesehen. Das Versorgungsniveau (Altersrente) beträgt ca. 55% des derzeitigen Festgehalts. Die Versorgungsregelung für Herrn Obereder kann auch im Falle möglicher zukünftiger Vertragsänderungen oder -verlängerungen fortgesetzt werden.

2.3 Nebenleistungen

Zusätzlich können den Vorstandsmitgliedern vertraglich festgelegte Nebenleistungen gewährt werden. Die Gesellschaft kann jedem Vorstandsmitglied ein angemessenes Dienstfahrzeug auch zur privaten Nutzung zur Verfügung stellen. Darüber hinaus können bis zu 50% der für eine private Kranken- und Pflegeversicherung gezahlten Beiträge gewährt werden (beschränkt auf den Arbeitgeberzuschuss, der sich ergäbe, wenn das Vorstandsmitglied gesetzlich kranken- und pflegeversichert wäre). Altersvorsorgeleistungen der Vorstandsmitglieder können ebenfalls i.H.v. bis zu 50% bezuschusst werden (begrenzt auf bis zu 50% der Beiträge zur gesetzlichen Rentenversicherung, die sich ergäben, wenn das Vorstandsmitglied gesetzlich rentenversichert wäre). Ferner bestehen für die Vorstandsmitglieder eine Vermögensschaden-Haftpflichtversicherung (D&O-Versicherung) mit dem gesetzlich vorgesehenen Selbstbehalt sowie eine Unfallversicherung.

Für den Vorstandsvorsitzenden, Herrn Andreas F.J. Obereder, trägt die Gesellschaft die Kosten einer Dread Disease Versicherung.

3. Variable Vergütungsbestandteile

Nachfolgend werden die variablen Vergütungsbestandteile beschrieben. Soweit einschlägig, werden dabei die jeweiligen Leistungskriterien benannt und deren Zusammenhang zur Geschäftsstrategie und zur langfristigen Entwicklung der

Gesellschaft erläutert. Ergänzend wird auch auf die Methoden zur Beurteilung der Zielerreichung hinsichtlich der Leistungskriterien eingegangen.

Die variablen Vergütungsbestandteile bestehen aus einer Jahrestantieme (STI), einer Mehrjahrestantieme und einer aktienbasierten Vergütungskomponente in Form von Restricted Stock Units.

3.1 Jahrestantieme (STI)

Den Vorstandsmitgliedern wird der STI als erfolgsabhängige Tantieme mit einjährigem Bemessungszeitraum gewährt. Der Auszahlungsbetrag des STI bei 100%iger Zielerreichung („Zielbetrag“ oder „Ziel-STI“) wird im Vorstandsdienstvertrag festgelegt.

Zahlungen aus dem STI hängen im ersten Schritt von finanziellen Leistungskriterien (z.B. Umsatz und Ertrag), gegebenenfalls ergänzt durch operative und/oder strategische Jahresziele, ab. Im zweiten Schritt berücksichtigt der Aufsichtsrat über einen sogenannten Modifier (Faktor: 0,9 bis 1,1) die Erreichung anderer operativer und/oder nichtfinanzieller Jahresziele, die auch ESG-Ziele (aus den Bereichen Umweltschutz, Soziales und gute Unternehmensführung) umfassen können, sowie gegebenenfalls auch etwaige außergewöhnliche Entwicklungen.

Die aus den Leistungskriterien errechnete Gesamtzielerreichung wird mit dem Modifier (0,9 bis 1,1) und dem festgelegten Zielbetrag (in Euro) multipliziert und ergibt den Auszahlungsbetrag. Der jährliche Auszahlungsbetrag des STI ist auf maximal 200% (bzw. maximal 220% im Falle einer Anwendung des Modifiers mit dem Faktor 1,1) des Zielbetrags begrenzt. Der Auszahlungsbetrag ist einen Monat nach Aufstellung des Konzernabschlusses der ATOSS Software AG für das vorangegangene Geschäftsjahr im Einverständnis mit dem Aufsichtsrat zahlbar und einen Monat nach Billigung des Konzernabschlusses zur Auszahlung fällig.

Im Vorstandsdienstvertrag können monatliche Vorauszahlungen von maximal 50% des Ziel-STI (Basis: Zielerreichung 100%) vorgesehen werden.

Leistungskriterien

Soweit im Vorstandsdienstvertrag nicht anders vereinbart, beziehen sich die finanziellen Leistungskriterien auf den Umsatz (ATOSS Konzern) und das Ergebnis vor Zinsen und Steuern (EBIT) (ATOSS Konzern). Mehrere festgelegte finanzielle Leistungskriterien werden untereinander gleich gewichtet, soweit der Aufsichtsrat nicht etwas Abweichendes bestimmt.

Mit den Leistungskriterien Umsatz und EBIT knüpft der STI an wesentliche finanzi

elle Kennzahlen zur Messung von Wachstum und Profitabilität des ATOSS Konzerns an, die auf Konzernebene und in einzelnen Bereichen zur Steuerung des Unternehmens eingesetzt werden. Die Anbindung an diese finanziellen Leistungskriterien gewährleistet somit die strategische Ausrichtung des STI.

Vor Beginn des jeweiligen Geschäftsjahres legt der Aufsichtsrat Zielvorgaben für die finanziellen Leistungskriterien fest, die aus der Konzernplanung für das jeweilige Geschäftsjahr abgeleitet werden. Nach Ablauf des Geschäftsjahres wird die Gesamtzielerreichung auf Grundlage der Zielerreichung in den einzelnen Leistungskriterien (z.B. Umsatz und EBIT) berechnet. Die Zielerreichung wird vom Aufsichtsrat durch Vergleich der Ist-Werte mit den Zielvorgaben (Budget-Werte) des jeweiligen Geschäftsjahres ermittelt.

Die Bandbreite der möglichen Zielerreichungen der finanziellen Leistungskriterien liegt zwischen 0% und 200%. In Abhängigkeit von den Zielwerten (Budget-Werte entsprechen 100% Zielerreichung) der finanziellen Leistungskriterien wird ein Schwellenwert und ein Maximalwert festgelegt. Liegt der tatsächlich erzielte Wert des jeweiligen Geschäftsjahres auf oder unterhalb des Schwellenwerts, ist der Zielerreichungskorridor verfehlt und die Zielerreichung beträgt 0%. Liegt der tatsächlich erreichte Wert auf oder oberhalb des Maximalwerts, ergibt sich ein maximaler Zielerreichungsgrad von 200%. Innerhalb des Schwellen- und Maximalwerts entwickelt sich der Zielerreichungsgrad linear. Die Übererfüllung des Umsatzziels kann vertraglich auf eine Umsatz-EBIT-Relation beschränkt werden (Beispiel: Eine Übererfüllung ist insoweit beschränkt, als der Konzernumsatz das 20-fache des EBIT nicht überschreiten darf).

Neben finanziellen Leistungskriterien kann der Aufsichtsrat auch Jahresziele als operativ und/oder strategisch ausgerichtete Leistungskriterien festlegen, welche die individuelle oder kollektive Leistung der Vorstandsmitglieder berücksichtigen, soweit dies im Vorstandsdiensvertrag vorgesehen ist. In diesem Fall entsprechen die inhaltlichen Vorgaben für diese Jahresziele den Vorgaben für die Ziele der Mehrjahrestantieme; auf die jeweiligen Darstellungen im Rahmen der Mehrjahrestantieme wird insoweit Bezug genommen (s.u. Ziff. III.3.2). Um eine hinreichend differenzierte Incentivierung zu gewährleisten, können für die Jahrestantieme (STI) nur konkrete Ziele festgelegt werden, die von den im Rahmen der Mehrjahrestantieme festgelegten konkreten Zielen abweichen.

Die Aufnahme von Jahreszielen ermöglicht es dem Aufsichtsrat, zusätzliche individuelle oder kollektive Anreize zur Erfüllung spezifischer Ziele mit wesentlicher Bedeutung für die operative und/oder strategische Unternehmensentwicklung zu setzen.

Die Zielfestlegung nimmt der Aufsichtsrat unter Berücksichtigung der am Kapitalmarkt kommunizierten Unternehmensstrategie nach pflichtgemäßem Ermessen vor und legt dabei auch fest, ob und in welchem Umfang individuelle Ziele für einzelne Vorstandsmitglieder oder kollektive Ziele für alle Vorstandsmitglieder maßgeblich sind. Mehrere festgelegte operative und/oder strategische Ziele werden untereinander gleich gewichtet, soweit der Aufsichtsrat nicht etwas Abweichendes bestimmt.

Die Zielerreichung wird durch den Aufsichtsrat auf Basis geeigneter quantitativer oder qualitativer Erhebungen nach pflichtgemäßem Ermessen beurteilt. Die mögliche Zielerreichung liegt zwischen 0% und 200%.

Eine nachträgliche Änderung der Zielvorgaben für das Geschäftsjahr erfolgt nicht.

Die Auszahlung des STI kann vertraglich zudem von der Einhaltung nachstehender finanzieller Auszahlungsbedingungen abhängig gemacht werden:

- Der geprüfte Einzelabschluss der ATOSS Software AG für das jeweilige Geschäftsjahr weist einen Bilanzgewinn (HGB) aus; und/oder
- das EBIT auf Konzernebene in dem jeweiligen Geschäftsjahr ist positiv.

Ferner kann die Auszahlung des STI insoweit beschränkt werden, als der Gesamtbetrag aller an die Vorstandsmitglieder zu leistenden variablen Vergütungselemente nicht mehr als 50% des in dem jeweiligen Geschäftsjahr nach Maßgabe des geprüften Einzelabschlusses der ATOSS Software AG ausgewiesenen Bilanzgewinns (HGB) beträgt; etwaige diese Begrenzung überschreitende STI-Beträge werden bei allen Vorstandsmitgliedern gleichmäßig gekürzt.

Kriterienbasierter Anpassungsfaktor

Zudem ist ein Modifier als kriterienbasierter Anpassungsfaktor (Faktor: 0,9 bis 1,1) als fester Bestandteil des STI vorgesehen. Mittels des kriterienbasierten Anpassungsfaktors werden Jahresziele mit strategischer Bedeutung für die Unternehmensentwicklung berücksichtigt, die insbesondere auch nichtfinanzielle Leistungskriterien (einschließlich ESG-Ziele) berücksichtigen können.

Vorbehaltlich gegebenenfalls vereinbarter Konkretisierungen im Vorstandsdiensvertrag entscheidet der Aufsichtsrat nach pflichtgemäßem Ermessen über die Auswahl der für den kriterienbasierten Anpassungsfaktor relevanten Leistungskriterien. Konkrete Ziele, die gegebenenfalls bereits als Leistungskriterien des STI oder der Mehrjahrestantieme vorgesehen sind, können im Anpassungsfaktor nicht erneut berücksichtigt werden.

Durch die mögliche Aufnahme von ESG-Zielen wie beispielsweise einer hohen Mitarbeiterzufriedenheit oder Umweltaspekten (z.B. CO₂-Ausstoß) können zudem Anreize gesetzt werden, auch im operativen Geschäft nachhaltig und im Sinne aller Stakeholder der ATOSS Software AG zu handeln. Hinsichtlich der Förderung der Geschäftsstrategie und der langfristigen Entwicklung der Gesellschaft durch sonstige Ziele mit strategischer Bedeutung wird auf die Ausführungen zu den STI-Leistungskriterien verwiesen.

Zudem kann vereinbart werden, dass der Modifier auch außergewöhnliche Entwicklungen berücksichtigt. Dies ermöglicht eine Berücksichtigung etwaiger Sondersituationen (etwa außergewöhnliche, weitreichende Änderungen der Wirtschaftssituation), die in den Leistungskriterien nicht hinreichend erfasst sind.

Der Aufsichtsrat legt vor Beginn jedes Geschäftsjahres für den Modifier Jahresziele mit strategischer Bedeutung, gegebenenfalls einschließlich nichtfinanzieller ESG-Ziele, und deren Gewichtung fest.

Der Modifier wird durch den Aufsichtsrat anhand geeigneter quantitativer oder qualitativer Erhebungen nach pflichtgemäßem Ermessen abhängig vom Grad der Erfüllung der festgelegten Leistungskriterien und dem etwaigen Auftreten außergewöhnlicher Entwicklungen festgelegt. Dabei kann der Faktor des Modifiers zwischen 0,9 und 1,1 liegen. Die Leistungskriterien und die Beurteilung, inwieweit die Jahresziele erreicht wurden, werden im Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr, in dem eine Zielerreichung festgestellt wurde, erläutert. Gleiches gilt für eine etwaige Berücksichtigung außergewöhnlicher Entwicklungen.

3.2 Mehrjahrestantieme

Neben dem STI wird den Vorstandsmitgliedern eine von qualitativen Einzelzielen abhängige Mehrjahrestantieme gewährt. Der Bemessungszeitraum berücksichtigt die Vertragslaufzeit des Vorstandsmitglieds (Vertragszeitraum) und die in den Vertragszeitraum fallenden Kalenderjahre bzw. Rumpfkalenderjahre (sog. Zielperioden) und sieht eine gestreckte Auszahlung eines Teilbetrags in Abhängigkeit von der mehrjährigen durchschnittlichen Zielerreichung vor. Der pro Geschäftsjahr bei 100%iger Zielerreichung gewährte Betrag der Mehrjahrestantieme wird im Vorstandsdienstvertrag festgelegt.

Die Festlegung qualitativer Einzelziele in strategisch relevanten Unternehmensbereichen (wie z.B. Personal und Vertrieb) setzt Leistungsanreize zur erfolgreichen Umsetzung konkreter Maßnahmen zur Erreichung strategischer Ziele. Gestaffelte Bemessungs- und Auszahlungszeiträume fördern eine nachhaltige Zielerreichung und setzen Anreize für eine konsistente Performance.

Für die Mehrjahrestantieme ist die Erreichung operativ und/oder strategisch ausgerichteteter Einzelziele in zwei oder mehr Zielkategorien mit strategischer Bedeutung für die ATOSS Software AG (z.B. Personal und Vertrieb) maßgeblich. Die maßgeblichen Zielkategorien werden durch den Aufsichtsrat festgelegt, wobei der Aufsichtsrat auch darüber entscheidet, ob individuelle oder kollektive Kategorien für alle Vorstandsmitglieder Anwendung finden. Die konkreten Einzelziele können insbesondere folgende Aspekte umfassen:

- Strategische Ziele der Unternehmensentwicklung (z.B. Cloud-Transformation)
- Ressortspezifische Ziele für das jeweilige Vorstandsmitglied

Der Aufsichtsrat legt vor Beginn der Zielperiode je Zielkategorie ein oder mehrere Einzelziele für jeweils eine Zielperiode fest. Jedes in den Vertragszeitraum fallende volle Kalenderjahr bzw. Rumpfkalenderjahr (bei von Kalenderjahren abweichendem Vertragszeitraum, z.B. Vertragsbeginn am 01. April, Vertragsende am 31. März) stellt eine Zielperiode dar. Die Zielperioden im Vertragszeitraum werden zu zwei Abrechnungsperioden zusammengefasst. Eine nachträgliche Änderung der Einzelziele erfolgt nicht.

Die Zielerreichung wird vom Aufsichtsrat innerhalb eines Monats nach Ende der jeweiligen Zielperiode gesondert je Zielkategorie auf Basis geeigneter quantitativer oder qualitativer Erhebungen anhand der Zielerreichungspunkte evaluiert und festgestellt. Die Bandbreite der möglichen Zielerreichung je Zielkategorie liegt zwischen 0% (keine Zielerreichungspunkte) und 200% (20 Zielerreichungspunkte). Jeder Zielerreichungspunkt entspricht einer Zielerreichung von 10% (Beispiele: 5 Punkte entsprechen einer Zielerreichung von 50%, 12 Punkte entsprechen einer Zielerreichung von 120%).

Auf die Mehrjahrestantieme können Vorschüsse in zwölf gleichen Monatsraten bis maximal 50% des Zielbetrags der Mehrjahrestantieme (Zielerreichung von 100%) gezahlt werden. Nach Ende einer Zielperiode und Feststellung der Zielerreichung wird die Mehrjahrestantieme bis zur Höhe einer Zielerreichung von 100% (maßgeblich ist der Durchschnitt der Einzelziele je Zielperiode) unter Verrechnung der bereits geleisteten Vorschüsse ausbezahlt.

Eine durchschnittliche Zielerreichung von mehr als 100% wird als Überperformance fortgeschrieben und erst zum Ende der jeweiligen Abrechnungsperiode (Abrechnungsperiode I oder Abrechnungsperiode II) unter Berücksichtigung der nachstehenden Bonus-Malus-Regelung ausbezahlt:

- Bei einer durchschnittlichen Gesamt-Zielerreichung über alle Einzelziele von 0 bis 30% reduziert sich die fortgeschriebene Überperformance um 25%.
- Bei einer durchschnittlichen Gesamt-Zielerreichung über alle Einzelziele

von 170 bis 200% erhöht sich die fortgeschriebene Überperformance um 25%.

Die Möglichkeit einer Verminderung oder Erhöhung (auch im Falle maximaler Überperformance) der Mehrjahrestantieme aufgrund einer etwaigen Anwendung des Anpassungsfaktors für den Fall außerordentlicher Entwicklungen (s.u. Ziff. III.3.4) bleibt unberührt.

In allen übrigen Fällen wird die fortgeschriebene Überperformance unverändert zum Ende der jeweiligen Abrechnungsperiode ausbezahlt.

Die Auszahlung der Mehrjahrestantieme kann vertraglich davon abhängig gemacht werden, dass die ATOSS Software AG für die jeweilige Abrechnungsperiode einen Bilanzgewinn (HGB) ausweist. Ferner kann die Auszahlung der Mehrjahrestantieme insoweit beschränkt werden, als der Gesamtbetrag aller an die Vorstandsmitglieder zu leistenden variablen Vergütungselemente nicht mehr als 50% des in den jeweiligen Abrechnungsperioden ausgewiesenen Bilanzgewinns der ATOSS Software AG (HGB) beträgt; etwaige diese Begrenzung überschreitende Beträge werden bei allen Vorstandsmitgliedern gleichmäßig gekürzt.

3.3 Aktienbasierte Vergütungskomponente: Restricted Stock Units

Zudem erhalten einzelne Vorstandsmitglieder eine variable Vergütungskomponente mit langfristiger Anreizwirkung in Form von virtuellen Aktien (Restricted Stock Units) (zur Ausnahme für Vorstandsmitglieder mit bereits bestehender qualifizierter Aktienbeteiligung s.o. Ziff. III.1). Das Vergütungselement ist auf einen Barausgleich gerichtet; es erfolgt keine Lieferung von Aktien. Die Restricted Stock Units unterliegen einem bis zu 5-jährigen Vesting, in welchem die Verfügbarkeit über den jeweiligen Auszahlungsbetrag zeitlich gestaffelt geregelt ist. Über die vollständigen Auszahlungsbeträge können die Vorstandsmitglieder erst nach Ablauf einer bis zu fünfjährigen Sperrfrist verfügen.

Die Gewährung aktienbasierter Restricted Stock Units mit bis zu 5-jährigem Vesting trägt zu einer verstärkten Angleichung der Interessen von Vorstandsmitgliedern und Aktionären bei. Hierdurch wird auch das strategische Ziel der langfristigen Wertsteigerung des Unternehmens gefördert.

Der Gewährungsbetrag wird im Vorstandsdienstvertrag festgelegt. Die Gewährung von Restricted Stock Units erfolgt pro Bestellungszeitraum oder jährlich. Zu Beginn eines Bestellungszeitraums oder – im Falle jährlicher Gewährung – eines Geschäftsjahres wird den Vorstandsmitgliedern eine Anzahl Restricted Stock Units im Gegenwert des Gewährungsbetrags zugeteilt. Die konkrete Anzahl zugeleiteter Restricted Stock Units bestimmt sich nach dem Durchschnittspreis der Aktien der ATOSS Software AG (Xetra Tagesschlusskurse) in einem dreimonatigen

Zeitraum vor Gewährung.

Die erste Vesting-Periode endet spätestens 24 Monate nach Zuteilung für 20% der ursprünglich zugeteilten Restricted Stock Units. Der Auszahlungsbetrag bemisst sich nach dem Durchschnittspreis der Aktien der ATOSS Software AG (Xetra Tagesschlusskurse) in einem dreimonatigen Zeitraum vor Ende der ersten Vesting-Periode.

Die zweite Vesting-Periode endet spätestens 48 Monate nach Zuteilung für weitere 40% der ursprünglich zugeteilten Restricted Stock Units. Der Auszahlungsbetrag bemisst sich nach dem Durchschnittspreis der Aktien der ATOSS Software AG (Xetra Tagesschlusskurse) in einem dreimonatigen Zeitraum vor Ende der zweiten Vesting-Periode.

Die dritte und letzte Vesting-Periode endet spätestens 60 Monate nach Zuteilung für die verbleibenden 40% der ursprünglich zugeteilten Restricted Stock Units. Der Auszahlungsbetrag bemisst sich nach dem Durchschnittspreis der Aktien der ATOSS Software AG (Xetra Tagesschlusskurse) in einem dreimonatigen Zeitraum vor Ende der dritten Vesting-Periode.

Die Auszahlungen aus der aktienbasierten Vergütungskomponente sind insgesamt auf maximal 200% (bzw. maximal 220% im Falle einer etwaigen Anwendung des Anpassungsfaktors für den Fall außerordentlicher Entwicklungen (Ziff. III.3.4) mit dem Faktor 1,1) des Gewährungsbetrages begrenzt.

Die Auszahlungen sind jeweils binnen zehn Bankarbeitstagen nach Ablauf der jeweiligen Vesting-Periode fällig. Vertraglich kann eine Hemmung der Vesting-Perioden für Zeiträume vereinbart werden, in denen die Dienstleistungsverpflichtung des Vorstandsmitglieds ruht. Die Berücksichtigung von Kapitalmaßnahmen und Dividendenausschüttungen während der Vesting-Perioden richtet sich nach den Vereinbarungen im VorstandsDienstvertrag. Dort können auch marktübliche Verfallsregelungen vereinbart werden.

3.4 Anpassungsfaktor für außerordentliche Entwicklungen

Hinsichtlich der Mehrjahrestantieme (Ziff. III.3.2) und der aktienbasierten Vergütungskomponente (Ziff. III.3.3) kann im VorstandsDienstvertrag vereinbart werden, dass etwaig auftretende außergewöhnliche Entwicklungen durch einen Modifier (Faktor: 0,9 bis 1,1) berücksichtigt werden. In diesem Fall können entsprechende Sondersituationen auch für diese Vergütungselemente durch den Aufsichtsrat nach pflichtgemäßem Ermessen gesondert berücksichtigt werden. Im Falle einer Anpassung von Auszahlungen wird dies im Vergütungsbericht besonders begründet.

IV. Aufschiebzeiten für die Auszahlung von Vergütungsbestandteilen

Die Mehrjahrestantieme wird grundsätzlich nach Ablauf der Zielperioden und der erfolgten Zielfeststellung ausgezahlt (unter Anrechnung vorschussweiser Zahlungen). Bei Zielerreichungen von über 100% wird der auf diese Überperformance entfallende Teil der Mehrjahrestantieme bis zum Ablauf der regelmäßig jahresübergreifenden jeweiligen Abrechnungsperiode zurückbehalten und erst in Abhängigkeit von der durchschnittlichen Gesamtzielerreichung während der jeweiligen Abrechnungsperiode ausgezahlt.

Die zeitlich gestaffelte Auszahlung aus der aktienbasierten Vergütungskomponente (Restricted Stock Units) ist unter Ziff. III.3.3 dargestellt, worauf verwiesen wird.

Wegen der Möglichkeit eines Einbehalts noch nicht ausbezahlter variabler Vergütung (Malus) wird auf nachstehende Ausführungen unter Ziff. V. verwiesen.

V. Möglichkeiten der Gesellschaft, variable Vergütungsbestandteile einzubehalten

Der Aufsichtsrat ist berechtigt, die Auszahlungsbeträge aus variablen Vergütungsbestandteilen (Jahrestantieme, Mehrjahrestantieme und/oder aktienbasierte Vergütungskomponente) unter bestimmten Voraussetzungen ganz oder teilweise einzubehalten (Malus).

Begeht ein Vorstandsmitglied mindestens grob fahrlässig einen im Vorstandsdienstvertrag näher konkretisierten, schwerwiegenden Verstoß gegen gesetzliche oder dienstvertragliche Pflichten, so hat der Aufsichtsrat das Recht, die noch nicht ausbezahlte variable Vergütung nach pflichtgemäßem Ermessen teilweise oder vollständig herabzusetzen.

Gesetzliche Ansprüche, wie z.B. die Möglichkeit einer Geltendmachung von Schadensersatz, bleiben hiervon unberührt.

VI. Aktienbasierte Vergütung

Die unter Ziff. III.3.3 beschriebenen Restricted Stock Units sind als aktienbasierte Vergütungskomponente im Sinne von § 87a Abs. 1 S. 2 Nr. 7 AktG anzusehen. Wegen der insoweit vorgesehenen weiteren Angaben wird auf die Darstellung unter Ziff. III.3.3 verwiesen.

VII. Vergütungsbezogene Rechtsgeschäfte

1. Laufzeiten und Voraussetzungen der Beendigung vergütungsbezogener Rechtsgeschäfte, einschließlich der jeweiligen Kündigungsfristen

Vorstandsdienstverträge sind für eine feste Laufzeit abgeschlossen und sehen dementsprechend keine ordentliche Kündigungsmöglichkeit vor. Die Vorstandsdienstverträge der derzeitigen Vorstandsmitglieder haben folgende Laufzeiten und Beendigungsregelungen:

Der Vorstandsdienstvertrag des Vorstandsvorsitzenden Herrn Andreas F.J. Obereder hat eine Laufzeit bis zum 31. Dezember 2023. Im Falle einer etwaigen vorzeitigen Abberufung aus wichtigem Grund (§ 84 Abs. 3 AktG) endet auch der Vertrag von Herrn Obereder. Gleiches gilt im Falle einer etwaigen Auflösung der Gesellschaft. Der Vorstandsdienstvertrag von Herrn Dirk Häußermann hat eine Laufzeit bis zum 31. März 2024. Die Vorstandsdienstverträge von Herrn Christof Leiber und Herrn Pritim Kumar Krishnamoorthy haben beide eine Laufzeit bis zum 30. Juni 2026.

2. Entlassungsentschädigungen

Die Vorstandsdienstverträge sehen keine Abfindungsansprüche oder sonstige Entlassungsentschädigungen vor. Die aktuell gültigen Vorstandsvereinbarungen mit Herrn Dirk Häußermann, Herrn Pritim Kumar Krishnamoorthy und Herrn Christof Leiber sehen jedoch im Fall des Widerrufs der Bestellung, der Amtsniederlegung oder der Kündigung für die Zeit der Freistellung pro Monat eine Vergütung in Höhe von ein Zwölftel des Grundgehalts und der variablen Bezüge bei unterstelltem Zielerreichungsgrad von 100% vor.

3. Ruhegehaltsregelungen

Die Hauptmerkmale der Ruhegehaltsregelungen sind im Rahmen der Angaben unter Ziff. III.2.2 erläutert.

VIII. Berücksichtigung der Vergütungs- und Beschäftigungsbedingungen der Arbeitnehmer bei der Festsetzung des Vergütungssystems

Der Aufsichtsrat überprüft regelmäßig die Angemessenheit der Vergütung der Vorstandsmitglieder unter anderem anhand eines Vergleichs mit der unternehmensinternen Vergütungsstruktur (Vertikalvergleich). Bei der Beurteilung der Angemessenheit in vertikaler Hinsicht wird die Vergütung des Vorstands mit der Vergütung der Berichtsebene unterhalb des Vorstands (festgelegter oberer Führungskreis: Managementboard, d.h. Führungskräfte im ATOSS Konzern mit

Level größer 7) sowie der Gesamtbelegschaft der ATOSS Software AG und ihrer deutschen Konzerngesellschaften verglichen. Im Rahmen dieses Vertikalvergleichs berücksichtigt der Aufsichtsrat insbesondere das Verhältnis der Vorstandsvergütung zur Vergütung der genannten Mitarbeiter in der zeitlichen Entwicklung.

IX. Verfahren zur Fest- und Umsetzung sowie zur Überprüfung des Vergütungssystems

Der Aufsichtsrat beschließt ein klares und verständliches Vergütungssystem für die Vorstandsmitglieder und legt das beschlossene Vergütungssystem der Hauptversammlung zur Billigung vor.

Eine Überprüfung des Vergütungssystems und der Angemessenheit der Vorstandsvergütung führt der Aufsichtsrat nach pflichtgemäßem Ermessen regelmäßig und, soweit erforderlich, auch anlassbezogen – zumindest aber alle vier Jahre – durch. Hierzu erfolgt zum einen ein Vertikalvergleich der Vorstandsvergütung mit der Vergütung der Belegschaft (vgl. bereits unter Ziff. VIII.). Darüber hinaus wird die Vergütungshöhe und -struktur mit einer vom Aufsichtsrat definierten Peergroup aus in der Regel börsennotierten Unternehmen verglichen (SDAX-Unternehmen), die u.a. eine vergleichbare Marktstellung aufweisen und deren Zusammensetzung veröffentlicht wird (sog. horizontaler Vergleich).

Im Rahmen der Überprüfung zieht der Aufsichtsrat bei Bedarf externe Vergütungsexperten und andere Berater hinzu. Dabei achtet der Aufsichtsrat auf die Unabhängigkeit der externen Vergütungsexperten und Berater vom Vorstand und trifft Vorkehrungen, um Interessenkonflikte zu vermeiden. Sollte ein Interessenkonflikt bei der Fest- oder Umsetzung oder der Überprüfung des Vergütungssystems auftreten, wird der Aufsichtsrat diesen ebenso behandeln wie andere Interessenkonflikte in der Person eines Aufsichtsratsmitglieds (insbesondere durch Stimmenthaltung bei der Beschlussfassung).

Im Fall von wesentlichen Änderungen, mindestens jedoch alle vier Jahre, wird das Vergütungssystem der Hauptversammlung erneut zur Billigung vorgelegt. Billigt die Hauptversammlung das vorgelegte System nicht, legt der Aufsichtsrat der Hauptversammlung spätestens in der darauffolgenden ordentlichen Hauptversammlung ein überprüfbares Vergütungssystem zur Billigung vor.

Der Aufsichtsrat kann vorübergehend von dem Vergütungssystem (Verfahren und Regelungen zur Vergütungsstruktur) und dessen einzelnen Bestandteilen abweichen oder neue Vergütungsbestandteile einführen, wenn dies im Interesse des langfristigen Wohlergehens der ATOSS Software AG notwendig ist. Unter den genannten Umständen hat der Aufsichtsrat auch das Recht, neu eintretenden

Vorstandsmitgliedern Sonderzahlungen zum Ausgleich von Gehaltsverlusten aus einem vormaligen Dienstverhältnis oder zur Deckung der durch einen Standortwechsel entstehenden Kosten zu gewähren. Abweichungen können vorübergehend auch zu einer abweichenden Höhe der Maximalvergütung führen. Eine Abweichung von dem Vergütungssystem ist nur aufgrund eines entsprechenden Aufsichtsratsbeschlusses möglich, der die außergewöhnlichen Umstände und die Notwendigkeit einer Abweichung feststellt. Im Falle einer Abweichung sind im Vergütungsbericht die konkret betroffenen Bestandteile des Vergütungssystems, von denen abgewichen wurde, zu benennen und die Notwendigkeit der Abweichung zu erläutern (§ 162 Abs. 1 S. 2 Nr. 5 AktG).

D. Höhe der Vorstandsvergütung im Geschäftsjahr 2022

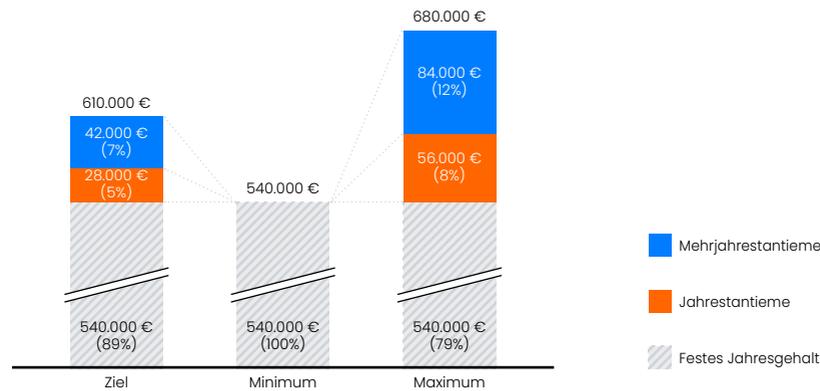
1. Vergütung der im Geschäftsjahr aktiven Mitglieder des Vorstands

1.1 Zielvereinbarungen

Vorstandsvorsitzender (CEO) Andreas F.J. Obereder

Der Vorstandsvertrag des Vorstandsvorsitzenden, Herrn Andreas F.J. Obereder, wurde mit Wirkung zum 01. Januar 2019 auf eine Laufzeit von fünf Jahren bis zum 31. Dezember 2023 geschlossen. Die darin vereinbarten variablen Vergütungsziele entfallen zu 40% auf Einzeljahresziele und zu 60% auf mehrjährige Ziele über einen Zeitraum von drei Jahren. Die Einzeljahresziele beinhalten Umsatz- und Ergebnisziele zu gleichen Teilen. Die Mehrjahresziele beinhalten quantitative Umsatzziele über den Zeitraum 2019-2021 bzw. 2022-2024 und sind auf 200% begrenzt. Desweiteren werden Herrn Andreas F.J. Obereder folgende vertraglich festgelegte Nebenleistungen gewährt: Dienstwagen zur privaten und betrieblichen Nutzung, Zuschuss zu den Beiträgen für eine private Kranken- und Pflegeversicherung, Beiträge für eine Vermögensschaden-Haftpflichtversicherung (D&O-Versicherung), eine Unfallversicherung sowie eine Dread Disease Versicherung.

Die Ziel- sowie Minimal- und Maximalvergütung im Geschäftsjahr 2022 stellt sich für den Vorstandsvorsitzenden Herrn Andreas F.J. Obereder wie folgt dar:



Der Anspruch auf die vom „Konzernumsatz“ abhängige Einjahrestantieme entwickelt sich linear von EUR 0 bis zu 50% der vereinbarten Einjahreszieltantieme zwischen den nachfolgenden Eckwerten: (Umsatzplan -10%) bzw. (Umsatzplan +0%). Eine Übererfüllung ist grundsätzlich durch lineare Fortschreibung der vorstehenden Regelung bis zu einer Übererfüllung um nochmals 50% der Einjahreszieltantieme möglich, jedoch insoweit beschränkt, als der Konzernumsatz nicht das 20-fache der EBIT überschreiten darf.

Der Anspruch auf die vom „Konzern-EBIT“ abhängige Einjahrestantieme entwickelt sich linear von EUR 0 bis zu 50% der vereinbarten Einjahreszieltantieme zwischen den nachfolgenden Eckwerten: (EBIT Plan -50%) bzw. (EBIT Plan +0%). Bis zu einer Übererfüllung der EBIT-Planung um 50% linear führt dies zu einer entsprechenden angehobenen Einjahrestantieme von max. 50% der Einjahreszieltantieme.

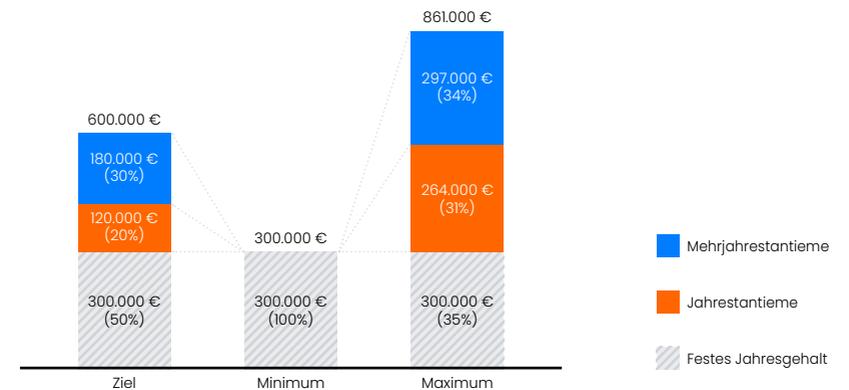
Der Anspruch auf 100% der Mehrjahrestantieme entwickelt sich linear von 0% bis 100% zwischen den Eckwerten eines durchschnittlichen Konzernumsatzwachstums von 5% und 10% p.a. Der Anspruch auf weitere 100% der quantitativen Zieltantieme entwickelt sich ebenfalls linear zwischen den Eckwerten eines durchschnittlichen Konzernumsatzwachstums von 10% p.a. und 14% p.a. Maßgeblich ist jeweils der ungewichtete Durchschnitt über den Dreijahreszeitraum. Die Mehrjahrestantieme ist auf 200% begrenzt.

Bei den für das Einjahresziel 2022 maßgeblichen Leistungsindikatoren „Konzern-Umsatz“ und „Konzern-EBIT“ ergaben sich im Geschäftsjahr 2022 mit einem „Konzern-Umsatz“ von Mio. EUR 113,9 und einem „Konzern-EBIT“ von Mio. EUR 30,8 Zielerreichungsquoten von 136% bzw. 146%. Beim Mehrjahresziel, das als Leistungsindikator das „durchschnittliche Konzernumsatzwachstum für den Zeitraum 2022-2024“ zur Basis hat, wurde mit einem Umsatzwachstum des Konzerns in 2022 von 17% eine Zielerreichungsquote von 200% erreicht.

Vorstandsmitglied (Co-CEO) Dirk Häußermann

Der Vorstandsvertrag des Vorstands und Co-CEOs, Herrn Dirk Häußermann, wurde mit Wirkung zum 01. April 2021 auf eine Laufzeit von drei Jahren bis zum 31. März 2024 geschlossen. Die darin vereinbarten Vergütungsziele entfallen zu 40% auf Einjahresziele und zu 60% auf mehrjährige Ziele über einen Zeitraum von drei Jahren. Die Einjahresziele beinhalten einerseits Umsatz- und Ergebnisziele und andererseits bereichsspezifische Ziele zu gleichen Teilen und sind auf 200% (bzw. 220% im Falle einer Anwendung eines Modifiers mit dem Faktor 1,1) begrenzt. Die Mehrjahresziele beruhen auf einer mehrjährigen Bemessungsgrundlage, die anhand von qualitativen Zielen festgelegt wird. Desweiteren werden Herrn Dirk Häußermann folgende vertraglich festgelegte Nebenleistungen gewährt: Dienstwagen zur privaten und betrieblichen Nutzung, Zuschuss zu den Beiträgen für eine private Kranken- und Pflegeversicherung, Beiträge für eine Vermögensschaden-Haftpflichtversicherung (D&O-Versicherung) und eine Unfallversicherung.

Die Ziel- sowie Minimal- und Maximalvergütung im Geschäftsjahr 2022 stellt sich für den Co-CEO Herrn Dirk Häußermann wie folgt dar:



Die für das Einjahresziel 2022 maßgeblichen gleichgewichteten Leistungsindikatoren sind „Konzern-Umsatz“ und „Konzern-EBIT“ sowie „Software-Lizenz Auftragseingang für den Geschäftsbereich International“ bzw. „Software-Lizenz Auftragseingang für den Geschäftsbereich International und SMB“ im Geschäftsjahr 2022. Für den Modifier wurde ein Jahresziel (Mitarbeiterzufriedenheit für den Verantwortungsbereich gemäß ATOSS Engagement Survey von über 80%) festgelegt.

Der Anspruch auf die vom „Konzernumsatz“ abhängige Einjahrestantieme entwickelt sich linear von EUR 0 bis zu 50% der vereinbarten Einjahreszieltantieme zwischen den nachfolgenden Eckwerten: (Umsatzplan -10%) bzw. (Umsatzplan +0%). Eine Übererfüllung ist grundsätzlich durch lineare Fortschreibung der vorstehenden Regelung bis zu einer Übererfüllung um nochmals 50% der Einjahreszieltantieme möglich, jedoch insoweit beschränkt, als der Konzernumsatz nicht das 20-fache der EBIT überschreiten darf.

Der Anspruch auf die vom „Konzern-EBIT“ abhängige Einjahrestantieme entwickelt sich linear von EUR 0 bis zu 50% der vereinbarten Einjahreszieltantieme zwischen den nachfolgenden Eckwerten: (EBIT Plan -50%) bzw. (EBIT Plan +0%). Bis zu einer Übererfüllung der EBIT-Planung um 50% linear führt dies zu einer entsprechenden angehobenen Einjahrestantieme von max. 50% der Einjahreszieltantieme.

Für das Mehrjahresziel 2021-2023 wurden die gleichgewichteten Leistungsindikatoren „Software-Lizenz Auftragseingang außerhalb DACH (2021-2023)“ und „Konzernumsatz in 2023“ festgelegt.

Der Anspruch auf die Mehrjahrestantieme auf Basis des „Software-Lizenz Auftragseingangs“ steigt von EUR 0 linear bis 200% (Cap bei Überperformance), ein Auszahlungsanspruch entsteht jedoch erst bei Überschreitung des Minimums (80% des Zielwerts). Bei Unterschreitung des Minimums wird die Mehrjahrestantieme, soweit diese vom „Software-Lizenz Auftragseingang 2021-2023 außerhalb DACH“ abhängt, mit EUR 0 bewertet.

Der Anspruch auf die Mehrjahrestantieme auf Basis des ATOSS Konzernumsatzes (ohne Akquisitionen) im Geschäftsjahr 2023 steigt von EUR 0 linear bis 130% (Cap bei Überperformance), ein Auszahlungsanspruch entsteht jedoch erst bei Überschreitung des Minimums (90% des Zielwerts). Bei Unterschreitung des Minimums wird die Mehrjahrestantieme, soweit diese vom ATOSS Konzernumsatz in 2023 abhängt, mit EUR 0 bewertet.

Die Mehrjahrestantieme ist auf 200% begrenzt.

Bei den für das Einjahresziel 2022 maßgeblichen Leistungsindikatoren „Konzern-

Umsatz“ und „Konzern-EBIT“ ergaben sich im Geschäftsjahr 2022 mit einem „Konzernumsatz“ von Mio. EUR 113,9 und einem „Konzern-EBIT“ von Mio. EUR 30,8 Zielerreichungsquoten von 136% bzw. 146%. Für den zweiten Leistungsindikator „Software-Lizenz Auftragseingang für den Geschäftsbereich International“ bzw. „Software-Lizenz Auftragseingang für den Geschäftsbereich International und SMB“ ergaben sich im Geschäftsjahr 2022 mit einem „Software-Lizenz Auftragseingang für den Geschäftsbereich International“ von Mio. EUR 4,8 und einem „Software-Lizenz Auftragseingang für den Geschäftsbereich International und SMB“ von Mio. EUR 15,7 Zielerreichungsquoten von 114% bzw. 112%. Der für das Einjahresziel 2022 festgelegte Modifier wurden mit 100% erreicht.

Beim Mehrjahresziel, das als Leistungsindikator sowohl den „Software-Lizenz Auftragseingang außerhalb DACH (2021-2023)“ und den „Konzernumsatz in 2023“ zu gleichen Teilen zur Basis hat, wurde zum 31.12.2022 100% des Zielwertes über den Gesamtzeitraum 2021 bis 2023 erreicht.

Zudem erhält Herr Dirk Häußermann über die AOB Invest GmbH, Grünwald, Deutschland (oberstes Mutterunternehmen der ATOSS Software AG, München) eine weitere variable Vergütungskomponente mit langfristiger Anreizwirkung in Form von virtuellen Aktienoptionen (Phantom Options). Zu diesem Zweck wurde zwischen der AOB Invest GmbH und Herrn Dirk Häußermann ein Vertrag über die Gewährung eines Long Term Incentives geschlossen. Die Vereinbarung berechtigt Herrn Dirk Häußermann unmittelbar zu dem Gewinn, den er nach Ausübung von Aktienoptionen im Falle der Veräußerung seiner Aktien erzielt hätte (nach Abzug des Ausgangswerts sowie von etwaigen Steuern und/oder Abgaben). Gemäß der getroffenen Vereinbarung hat die AOB Invest GmbH Herrn Dirk Häußermann 42.000 Phantom Options zu einem festen Basispreis von EUR 130 pro Aktie gewährt. Die Phantom Options unterliegen einem 5-jährigen Vesting, in welchem die Verfügbarkeit über den jeweiligen Auszahlungsbetrag zeitlich gestaffelt geregelt ist. Über den vollständigen Auszahlungsbetrag kann Herr Dirk Häußermann erst nach Ablauf einer 5-jährigen Sperrfrist verfügen.

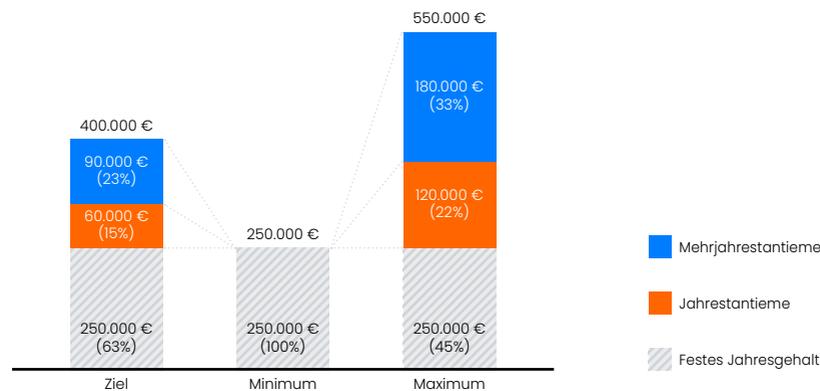
Die erste Vesting-Periode endet nach Ablauf von 24 Monaten mit Zuteilung von 20% der gewährten Phantom Options, die zweite Vesting-Periode nach Ablauf von 36 Monaten mit Zuteilung von weiteren 20% der gewährten Phantom Options, die dritte Vesting-Periode nach Ablauf von 48 Monaten mit Zuteilung von weiteren 30% der gewährten Phantom Options und die vierte Vesting-Periode nach Ablauf von 60 Monaten mit Zuteilung der letzten 30% der gewährten Phantom Options. Die Ausübung der Phantom Options kann insbesondere nach Beendigung des Vorstandsdienstvertrags oder nach fünfjähriger Tätigkeit für die ATOSS als Vorstandsmitglied erfolgen. Phantom Options können bei Vorliegen eines Exit Events ausgeübt werden, sofern die Mindeststeigerung des Aktienkurses der ATOSS im Ausübungszeitpunkt mindestens 30% gegenüber dem festen Basis

preis von EUR 130 beträgt (Erfolgshürde). Die Auszahlung aus der aktienbasierten Vergütungskomponente wird dabei nach folgender Formel ermittelt und ist auf einen maximalen Betrag von EUR 200 pro Phantom Option begrenzt: Anzahl der gevesteten Phantom Options x Durchschnittswert = Auszuzahlender Betrag. Der Durchschnittswert ist dabei definiert als der durchschnittliche Preis einer Aktie in der Periode von drei Monaten vor dem Exit Event minus EUR 130.

Vorstandsmitglied (CFO) Christof Leiber

Der bis zum 31. März 2022 bestehende Vorstandsvertrag des Vorstands und CFOs, Herrn Christof Leiber, vom 30. Juni/5. Juli 2016 wurde durch Beschluss des Aufsichtsrats vom 26. April 2021 durch einen neuen Vorstandsdiensvertrag mit Wirkung zum 1. Juli 2021 ersetzt und bis zum 30. Juni 2026 um vier Jahre und drei Monate verlängert. Die darin vereinbarten Vergütungsziele entfallen zu 40% auf Einjahresziele und zu 60% auf mehrjährige Ziele über einen Zeitraum von drei Jahren. Die Einjahresziele beinhalten Umsatz- und Ergebnisziele zu gleichen Teilen. Die Mehrjahresziele beinhalten quantitative Umsatzziele und sind auf 200% begrenzt. Desweiteren werden Herrn Christof Leiber folgende vertraglich festgelegte Nebenleistungen gewährt: Dienstwagen zur privaten und betrieblichen Nutzung, Altersvorsorgeleistungen, Zuschuss zu den Beiträgen für eine private Kranken- und Pflegeversicherung, Beiträge für eine Vermögensschaden-Haftpflichtversicherung (D&O-Versicherung) und eine Unfallversicherung.

Die Ziel- sowie Minimal- und Maximalvergütung (ohne Restricted Stock Units) im Geschäftsjahr 2022 stellt sich für den CFO Herrn Christof Leiber wie folgt dar:



Der Anspruch auf die vom „Konzernumsatz“ abhängige Einjahrestantieme entwickelt sich linear von EUR 0 bis zu 50% der vereinbarten Einjahreszieltantieme zwischen den nachfolgenden Eckwerten: (Umsatzplan -10%) bzw. (Umsatzplan +0%). Eine Übererfüllung ist grundsätzlich durch lineare Fortschreibung der vorstehenden Regelung bis zu einer Übererfüllung um nochmals 50% der Einjahreszieltantieme möglich, jedoch insoweit beschränkt, als der Konzernumsatz nicht das 20-fache der EBIT überschreiten darf.

Der Anspruch auf die vom „Konzern-EBIT“ abhängige Einjahrestantieme entwickelt sich linear von EUR 0 bis zu 50% der vereinbarten Einjahreszieltantieme zwischen den nachfolgenden Eckwerten: (EBIT Plan -50%) bzw. (EBIT Plan +0%). Bis zu einer Übererfüllung der EBIT-Planung um 50% linear führt dies zu einer entsprechenden angehobenen Einjahrestantieme von max. 50% der Einjahreszieltantieme.

Für den Modifier wurde ein Jahresziel (Mitarbeiterzufriedenheit für den Verantwortungsbereich gemäß ATOSS Engagement Survey von über 80%) festgelegt.

Für die Bemessung der Mehrjahrestantieme 2022 wurde mit Herrn Christof Leiber ein Tantiemenplan mit gleichgewichteten Zielen in den drei Zielkategorien „IT & Personal“, „Vertrieb“ und „sonstige strategische Themen“ vereinbart. Die Bewertung der vorstehenden drei Zielkategorien erfolgt je Kategorie gleichwertig und wird zu einer Gesamtbewertung der Zielerreichung zusammengefasst. Die Bewertung der Zielerreichung bezüglich der jeweiligen Zielperiode erfolgt nach folgender Staffelung: 1 Punkt = 10% Zielerreichung, 2 Punkte = 20% bis 20 Punkte = 200%

Bei den für das Einjahresziel 2022 maßgeblichen Leistungsindikatoren „Konzern-Umsatz“ und „Konzern-EBIT“ ergaben sich im Geschäftsjahr 2022 mit einem „Konzern-Umsatz“ von Mio. EUR 113,9 und einem „Konzern-EBIT“ von Mio. EUR 30,8 Zielerreichungsquoten von 136% bzw. 146%. Der für die Einjahresziele 2022 festgelegte Modifier wurde mit 100% erreicht. Beim Mehrjahresziel, das sich auf die drei Zielkategorien „IT & Personal“, „Vertrieb“ und „sonstige strategische Themen“ bezieht, wurde mit 15 Punkten eine Zielerreichung von 150% erreicht.

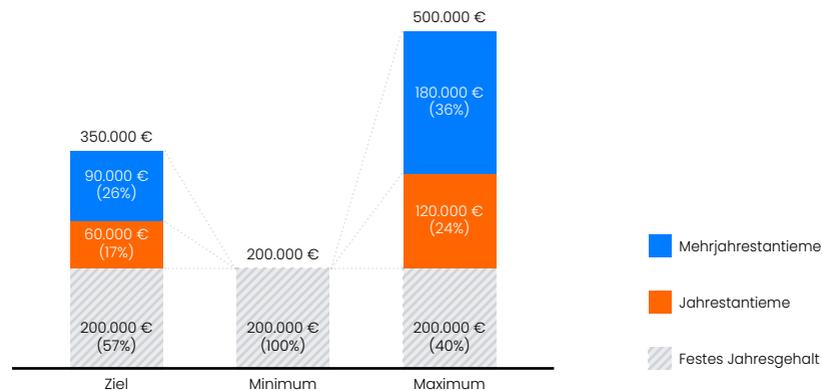
Darüber hinaus wurden Herrn Christof Leiber am 01. Juli 2021 virtuelle Aktien (Restricted Stock Units) im Gegenwert von Mio. EUR 1,0 gewährt. Die aktienbasierte Vergütungskomponente ist auf einen Barausgleich gerichtet. Es erfolgt keine Lieferung von Aktien. Die Restricted Stock Units unterliegen einem 5-jährigen Vesting, in welchem die Verfügbarkeit über den jeweiligen Auszahlungsbetrag zeitlich gestaffelt geregelt ist. Die erste Vesting Periode endet am 30. Juni 2023 mit 10%, die zweite Vesting-Periode am 30. Juni 2025 mit weiteren 20% sowie die dritte und letzte Vesting-Periode am 30. Juni 2026 mit den verbleibenden 70%. Das Cash Settlement ist beschränkt auf den Ablauf der letzten Vesting-Periode bzw.

auf den Fall vorherigen Ausscheidens und in diesem Fall beschränkt auf den zu diesem Zeitpunkt dem Vesting unterliegenden Teil. Zum Gewährungszeitpunkt lag der Durchschnittspreis der Aktien (Xetra Tagesschlusskurse) der ATOSS Software AG über die letzten drei Monate bei EUR 172,86 pro Aktie. Die Anzahl der gewährten virtuellen Aktien beträgt damit 5.785 Aktien. Die Auszahlungen dieser aktienbasierten Vergütungskomponente sind auf maximal Mio. EUR 3,0 begrenzt.

Vorstandsmitglied (CTO) Pritim Kumar Krishnamoorthy

Der Vorstandsvertrag des Vorstands und CTO Herrn Pritim Kumar Krishnamoorthy, wurde mit Wirkung zum 01. Juli 2021 auf eine Laufzeit von fünf Jahren bis zum 30. Juni 2026 geschlossen. Die darin vereinbarten Vergütungsziele entfallen zu 40% auf Einjahresziele und zu 60% auf mehrjährige Ziele über einen Zeitraum von drei Jahren. Die Einjahresziele beinhalten Umsatz- und Ergebnisziele zu gleichen Teilen und sind auf 200% (bzw. 220% im Falle einer Anwendung eines Modifiers mit dem Faktor 1,1) begrenzt. Die Mehrjahresziele beruhen auf einer mehrjährigen Bemessungsgrundlage, die anhand von qualitativen Zielen festgelegt wird

Die Ziel- sowie Minimal- und Maximalvergütung im Geschäftsjahr 2022 für den CTO Herrn Pritim Kumar Krishnamoorthy wie folgt dar:



Die für das Einjahresziel 2022 maßgeblichen Leistungsindikatoren sind „Konzern-Umsatz“ und „Konzern-EBIT“ für das Geschäftsjahr 2022. Für den Modifier wurde ein Jahresziel (Mitarbeiterzufriedenheit für den Verantwortungsbereich gemäß ATOSS Engagement Survey von über 80%) festgelegt.

Der Anspruch auf die vom „Konzernumsatz“ abhängige Einjahrestantieme entwickelt sich linear von EUR 0 bis zu 50% der vereinbarten Einjahreszieltantieme zwi-

schen den nachfolgenden Eckwerten: (Umsatzplan -10%) bzw. (Umsatzplan +0%). Eine Übererfüllung ist grundsätzlich durch lineare Fortschreibung der vorstehenden Regelung bis zu einer Übererfüllung um nochmals 50% der Einjahreszieltantieme möglich, jedoch insoweit beschränkt, als der Konzernumsatz nicht das 20-fache der EBIT überschreiten darf.

Der Anspruch auf die vom „Konzern-EBIT“ abhängige Einjahrestantieme entwickelt sich linear von EUR 0 bis zu 50% der vereinbarten Einjahreszieltantieme zwischen den nachfolgenden Eckwerten: (EBIT Plan -50%) bzw. (EBIT Plan +0%). Bis zu einer Übererfüllung der EBIT-Planung um 50% linear führt dies zu einer entsprechenden angehobenen Einjahrestantieme von max. 50% der Einjahreszieltantieme.

Für die Bemessung der Mehrjahrestantieme 2022 wurde mit Herrn Pritim Kumar Krishnamoorthy ein Tantiemenplan mit gleichgewichteten Zielen in den drei Zielkategorien „Cloud Transformation“, „Organisationsentwicklung I&D“ und „sonstige strategische Themen“ vereinbart. Die Bewertung der vorstehenden drei Zielkategorien erfolgt je Kategorie gleichwertig und wird zu einer Gesamtbewertung der Zielerreichung zusammengefasst. Die Bewertung der Zielerreichung bezüglich der jeweiligen Zielperiode erfolgt nach folgender Staffellung: 1 Punkt = 10% Zielerreichung, 2 Punkte = 20% bis 20 Punkte = 200%

Bei den für das Einjahresziel 2022 maßgeblichen Leistungsindikatoren „Konzern-Umsatz“ und „Konzern-EBIT“ ergaben sich im Geschäftsjahr 2022 mit einem „Konzern-Umsatz“ von Mio. EUR 113,9 und einem „Konzern-EBIT“ von Mio. EUR 30,8 Zielerreichungsquoten von 136% bzw. 146%. Der für das Einjahresziel 2022 festgelegte Modifier wurden mit 100% erreicht. Beim Mehrjahresziel, das sich auf die drei Zielkategorien „Cloud Transformation“, „Organisationsentwicklung I&D“ und „sonstige strategische Themen“ bezieht, wurde mit 13 Punkten eine Zielerreichung von 130% erreicht.

Darüber hinaus wurden Herrn Pritim Kumar Krishnamoorthy am 01. Juli 2021 virtuelle Aktien (Restricted Stock Units) im Gegenwert von Mio. EUR 1,0 gewährt. Die aktienbasierte Vergütungskomponente ist auf einen Barausgleich gerichtet. Es erfolgt keine Lieferung von Aktien. Die Restricted Stock Units unterliegen einem 5-jährigen Vesting, in welchem die Verfügbarkeit über den jeweiligen Auszahlungsbetrag zeitlich gestaffelt geregelt ist. Die erste Vesting-Periode endet am 30. Juni 2023 mit 10%, die zweite Vesting-Periode am 30. Juni 2025 mit weiteren 20% sowie die dritte und letzte Vesting-Periode am 30. Juni 2026 mit den verbleibenden 70%. Das Cash Settlement ist beschränkt auf den Ablauf der letzten Vesting-Periode bzw. auf den Fall vorherigen Ausscheidens und in diesem Fall beschränkt auf den zu diesem Zeitpunkt dem Vesting unterliegenden Teil. Zum Gewährungszeitpunkt lag der Durchschnittspreis der Aktien (Xetra Tagesschlusskurse) der ATOSS Software AG über die letzten drei Monate bei EUR 172,86

pro Aktie. Die Anzahl der gewährten virtuellen Aktien beträgt damit 5.785 Aktien. Die Auszahlungen dieser aktienbasierten Vergütungskomponente sind auf maximal Mio. EUR 3,0 begrenzt.

1.2 Gewährte und geschuldete Vergütung im Geschäftsjahr 2022

In den nachfolgenden Tabellen sind die jedem Mitglied des Vorstands im Geschäftsjahr 2022 gewährte und geschuldete Vergütung gem. § 162 Abs. 1 Satz 1 AktG individuell dargestellt. Demnach enthalten die Tabellen alle Beträge, die den einzelnen Vorstandsmitgliedern im Berichtszeitraum für die erbrachte Tätigkeit gewährt und geschuldet wurden. Dies ist bei der Jahrestantieme und der Mehrjahrestantieme dann der Fall, wenn die der Vergütung zugrunde liegenden Leistungsbedingungen erfüllt sind. Daher wird die Jahrestantieme für das Geschäftsjahr 2022 sowie die Mehrjahrestantieme, für die die Ziele im Geschäftsjahr 2022 erfüllt sind, als gewährte Vergütung gezeigt.

Die Angaben werden unterteilt in fixe und variable Vergütungsbestandteile. Die variablen Vergütungselemente unterteilen sich in die einjährige und die mehrjährige variable Vergütung.

Vorstandsvorsitzender (CEO) Andreas F.J. Obereder

| | 2022 | | 2021 | |
|------------------------------------|----------------|-------------|----------------|-------------|
| | in € | in % | in € | in % |
| Feste Vergütungselemente | | | | |
| Festes Jahresgehalt | 540.000 | 65% | 540.000 | 68% |
| Nebenleistungen | 169.843 | 20% | 130.737 | 16% |
| Summe Feste Vergütung | 709.843 | 85% | 670.737 | 84% |
| Variable Vergütungselemente | | | | |
| Jahrestantieme (STI) | 39.489 | 5% | 39.287 | 5% |
| Mehrjahrestantieme | 84.000 | 10% | 84.000 | 11% |
| Summe Variable Vergütung | 123.489 | 15% | 123.287 | 16% |
| Gesamtvergütung | 833.332 | 100% | 794.024 | 100% |

Vorstandsmitglied (Co-CEO) Dirk Häußermann (seit 01.04.2021)

| | 2022 | | 2021 | |
|------------------------------------|----------------|-------------|----------------|-------------|
| | in € | in % | in € | in % |
| Feste Vergütungselemente | | | | |
| Festes Jahresgehalt | 300.000 | 46% | 225.000 | 48% |
| Nebenleistungen | 11.903 | 2% | 11.514 | 2% |
| Summe Feste Vergütung | 311.903 | 48% | 236.514 | 51% |
| Variable Vergütungselemente | | | | |
| Jahrestantieme (STI) | 152.536 | 24% | 126.280 | 27% |
| Mehrjahrestantieme | 180.000 | 28% | 101.250 | 22% |
| Summe Variable Vergütung | 332.536 | 52% | 227.530 | 49% |
| Gesamtvergütung | 644.439 | 100% | 464.044 | 100% |

Vorstandsmitglied (CFO) Christof Leiber

| | 2022 | | 2021 | |
|------------------------------------|----------------|-------------|----------------|-------------|
| | in € | in % | in € | in % |
| Feste Vergütungselemente | | | | |
| Festes Jahresgehalt | 250.000 | 49% | 247.500 | 50% |
| Nebenleistungen* | 36.500 | 7% | 36.722 | 7% |
| Summe Feste Vergütung | 286.500 | 56% | 284.222 | 57% |
| Variable Vergütungselemente | | | | |
| Jahrestantieme (STI) | 84.612 | 17% | 84.187 | 17% |
| Mehrjahrestantieme | 135.000 | 27% | 126.00 | 25% |
| Summe Variable Vergütung | 219.612 | 44% | 210.187 | 43% |
| Gesamtvergütung | 506.112 | 100% | 494.409 | 100% |

* inkl. Beiträge zur Direktversicherung (EUR 1.752) und Pensionskasse (EUR 3.216)

Vorstandsmitglied (CTO) Pritim Kumar Krishnamoorthy

| | 2022 | | 2021 | |
|------------------------------------|----------------|-------------|----------------|-------------|
| | in € | in % | in € | in % |
| Feste Vergütungselemente | | | | |
| Festes Jahresgehalt | 200.000 | 49% | 100.000 | 51% |
| Nebenleistungen | 9.735 | 2% | 8.105 | 4% |
| Summe Feste Vergütung | 209.735 | 51% | 108.105 | 55% |
| Variable Vergütungselemente | | | | |
| Jahrestantieme (STI) | 79.956 | 20% | 42.093 | 22% |
| Mehrhrestantieme | 117.000 | 29% | 45.000 | 23% |
| Summe Variable Vergütung | 196.956 | 49% | 87.093 | 45% |
| Gesamtvergütung | 406.691 | 100% | 195.198 | 100% |

2. Versorgungsleistungen

Zugunsten der Vorstandsmitglieder Dirk Häußermann, Christof Leiber und Pritim Krishnamoorthy gewährt die ATOSS Software AG als Regelaltersvorsorge eine arbeitgeberfinanzierte betriebliche Altersvorsorge in Form eines beitragsorientierten Plans auf Rückdeckungsversicherungsbasis. Die Gesellschaft leistet hierzu monatliche Beiträge gemäß dem beitragsorientierten Plan an einen externen Anbieter. Zur Höhe der in 2022 geleisteten Beiträge pro Vorstandsmitglied siehe Tabelle unten. Weiterhin besteht für Herrn Christof Leiber eine Zusage über eine Pensionskasse und eine Direktversicherung. Zur Höhe der geleisteten Beiträge siehe ebenfalls Tabelle unten.

Gegenüber dem Vorstandsvorsitzenden Andreas F.J. Obereder besteht eine als leistungsorientierter Plan zu qualifizierende unverfallbare Pensionszusage. Änderungen dieser Zusage ergaben sich im Geschäftsjahr 2022 nicht. Gemäß diesem Plan setzen die Pensionszahlungen mit Vollendung des 65. Lebensjahres ein. Die Bezüge werden lebenslänglich gewährt. Der Gesamtbetrag für die im Geschäftsjahr 2022 von aktiven Vorstandsmitgliedern erworbenen Pensionsanwartschaften von EUR 151.035 (Vorjahr: EUR 133.076) nach HGB beziehungsweise EUR 305.986 (Vorjahr: EUR 318.391) nach IFRS wurde im Personalaufwand (Dienstzeitaufwand) berücksichtigt.

Zum 31. Dezember 2022 besteht folgende Pensionsanwartschaft nach HGB und IFRS bzw. wurden folgende Beiträge in die Unterstützungskasse, an die Direktversicherung sowie an die Pensionskasse geleistet:

| | HGB | HGB | IFRS | IFRS |
|---|-------------|------------------|-------------|--------------|
| | Dienstzeit- | Erfüllungsbetrag | Dienstzeit- | Barwert der |
| | aufwand | der Pensions | aufwand | Pensionsver- |
| | | verpflichtung | | pflichtung |
| | 2022 | 31.12.2022 | 2022 | 31.12.2022 |
| | € | € | € | € |
| Andreas F.J. Obereder | 133.076 | 9.531.771 | 305.986 | 7.084.599 |
| Dirk Häußermann¹⁾ | 36.000 | | 36.000 | |
| Christof Leiber¹⁾ | 36.000 | | 36.000 | |
| Pritim Kumar Krishnamoorthy¹⁾ | 36.000 | | 36.000 | |

¹⁾ Beiträge zur Unterstützungskasse

3. Bezüge im Berichtsjahr aus dem Vorstand ausgeschieden Vorstandsmitglieder

Bezüge im Berichtsjahr für aus dem Vorstand ausgeschieden Vorstandsmitglieder lagen im Geschäftsjahr 2022 nicht vor.

4. Angaben zur relativen Entwicklung der Vorstandsvergütung, der Vergütung der übrigen Belegschaft sowie zur Ertragsentwicklung der Gesellschaft

Die nachfolgende Übersicht stellt die relative Entwicklung der im jeweiligen Geschäftsjahr gewährten und geschuldeten Vergütung der im Berichtsjahr aktiven Vorstandsmitglieder, der über die letzten fünf Geschäftsjahre betrachteten durchschnittlichen Vergütung der Belegschaft in Deutschland (Arbeitnehmer im Sinne des BetrVG für die ATOSS Software AG, München) auf Vollzeitäquivalenzbasis

sowie ausgewählter Ertragskennziffern der ATOSS Software AG gegenüber dem Vorjahr dar. Bei den in der Tabelle enthaltenen Vergütungen der Vorstandsmitglieder handelt es sich um die gewährte und geschuldete Vergütung.

Die Ertragsentwicklung wird grundsätzlich anhand der Entwicklung von Konzernumsatz und Konzern-EBIT der ATOSS Software AG (Basis IFRS-Konzernabschluss) und Umsatz der ATOSS Software AG (Basis HGB-Einzelabschluss) dargestellt. Beide Finanzkennzahlen sind als wesentliche Steuerungsgröße des Konzerns zugleich auch Grundlage der finanziellen Ziele in der variablen Vergütung des Vorstands.

Entwicklung der Vergütung des Vorstands in Relation zur Ertragsentwicklung der Gesellschaft, der ATOSS Belegschaft und in Relation zur Vergütung in Deutschland

| | 2022 | 2021 | Veränderung in % |
|---|---------|---------|---------------------|
| Vorstandsvergütung | in € | in € | |
| Andreas F.J. Obereder (CEO) | 833.332 | 794.024 | 5% |
| Dirk Häußermann (seit 01.04.2021) (Co-CEO) | 644.439 | 464.044 | 39% |
| Christof Leiber (CFO) | 506.112 | 494.409 | 2% |
| Pritim Kumar Krishnamoorthy (seit 01.07.2021) (CTO) | 406.691 | 195.198 | 108% |
| Aufsichtsratsvergütung (Festvergütung) | in € | in € | |
| Moritz Zimmermann | 60.000 | 60.000 | 0% |
| Rolf Baron Vielhauer von Hohenhau | 30.000 | 30.000 | 0% |
| Klaus Bauer | 30.000 | 30.000 | 0% |
| Ertragsentwicklung | in T€ | in T€ | |
| Umsatz (IFRS-Konzern) | 113.916 | 97.066 | 17% |
| EBIT (IFRS-Konzern) | 30.802 | 27.244 | 13% |
| Umsatz (HGB-Einzelabschluss) | 114.915 | 96.608 | 19% |
| Durchschnittliche Vergütung der ATOSS Mitarbeiter auf Vollzeitäquivalentbasis in Deutschland (Brutto)* | 80.633 | 79.581 | 1% |

* ohne Sonderzahlungen

5. Überprüfung der Angemessenheit der Vorstandsvergütung

Der Aufsichtsrat hat auch im Geschäftsjahr 2022 die Angemessenheit der Vergütung auf Basis des in Ziffer C. VIII beschriebenen Vertikalvergleichs durchgeführt und diese bestätigt.

E. Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats

Struktur der Aufsichtsratsvergütung

Die Vergütung des Aufsichtsrats der ATOSS Software AG ist in § 12 der Satzung niedergelegt. Das aktuelle Vergütungssystem für die Mitglieder des Aufsichtsrats der ATOSS Software AG gilt seit dem Geschäftsjahr 2021 und wurde von der ordentlichen Hauptversammlung am 30. April 2021 mit einer Mehrheit von 99,70 % angenommen.

Die ordentlichen Mitglieder des Aufsichtsrats erhalten für jedes Geschäftsjahr eine Vergütung in Höhe von EUR 20.000 sowie ein Sitzungsgeld für ordentliche Aufsichtsratssitzungen in Höhe von EUR 1.500 je Sitzung gezahlt. Dem Vorsitzenden des Aufsichtsrats wird für das laufende und jedes weitere volle Geschäftsjahr eine zusätzliche Vergütung in Höhe von EUR 40.000 und dem stellvertretenden Vorsitzenden des Aufsichtsrats wird für das laufende und jedes weitere volle Geschäftsjahr eine zusätzliche Vergütung in Höhe von EUR 10.000 gezahlt. Dem Vorsitzenden des Prüfungsausschusses wird für das laufende und jedes weitere volle Geschäftsjahr eine zusätzliche Vergütung in Höhe von EUR 10.000 gezahlt. Mitglieder des Aufsichtsrats, die dem Aufsichtsrat nicht für das volle Geschäftsjahr angehören oder den Vorsitz oder stellvertretenden Vorsitz im Aufsichtsrat oder den Vorsitz im Prüfungsausschuss nicht für das volle Geschäftsjahr führen, erhalten eine im Verhältnis der Zeit geringere Vergütung. Die Vergütungen sowie die Sitzungsgelder werden jeweils zuzüglich der jeweils gesetzlich anfallenden Umsatzsteuer gezahlt.

Außerdem erhalten die Mitglieder des Aufsichtsrats Ersatz ihrer Auslagen und eine etwaige auf die Vergütung zu zahlende Umsatzsteuer. Der Anteil der festen Vergütungsbestandteile an der Gesamtvergütung beträgt 100 %.

Die Vergütung ist nach Ablauf des jeweiligen Geschäftsjahres zu zahlen. Aufsichtsratsmitglieder, die nur während eines Teils des Geschäftsjahres dem Aufsichtsrat angehören oder den Vorsitz oder stellvertretenden Vorsitz im Aufsichtsrat oder den Vorsitz im Prüfungsausschuss nicht für das volle Geschäftsjahr führen, erhalten eine im Verhältnis der Zeit geringere Vergütung.

Gewährte und geschuldete Vergütung im Geschäftsjahr 2022

Der Aufwand für die Festvergütung sowie die Vergütung für die Prüfungsausschusstätigkeit des Aufsichtsrats betrug im Geschäftsjahr 2022 EUR 120.000 (Vorjahr: EUR 120.000).

Die nachfolgende Tabelle zeigt die auf die einzelnen Mitglieder des Aufsichtsrats entfallenden Beträge sowie die relative Entwicklung der Gesamtvergütung im Vergleich zum Vorjahr.

Sonstige Bezüge für Sitzungsgelder fielen in Höhe von EUR 18.000 (Vorjahr: EUR 18.000) an.

| | 2022 | | | | |
|-----------------------------------|----------------|-------------|---------------|-------------|------------------------|
| | Festvergütung | | Sitzungsgeld | | AR-Vergütung gesamt |
| | in € | | in € | | in € |
| Moritz Zimmermann | 60.000 | 50% | 6.000 | 33% | 66.000 |
| Rolf Baron Vielhauer von Hohenhau | 30.000 | 25% | 6.000 | 33% | 36.000 |
| Klaus Bauer | 30.000 | 25% | 6.000 | 33% | 36.000 |
| Summe | 120.000 | 100% | 18.000 | 100% | 138.000 |

| | 2021 | | | | | |
|-----------------------------------|----------------|-------------|---------------|-------------|------------------------|--|
| | Festvergütung | | Sitzungsgeld | | AR-Vergütung gesamt | Entwick- lung 2022 gegenüber 2021 |
| | in € | | in € | | in € | |
| Moritz Zimmermann | 60.000 | 50% | 6.000 | 33% | 66.000 | 0% |
| Rolf Baron Vielhauer von Hohenhau | 30.000 | 25% | 6.000 | 33% | 36.000 | 0% |
| Klaus Bauer | 30.000 | 25% | 6.000 | 33% | 36.000 | 0% |
| Summe | 120.000 | 100% | 18.000 | 100% | 138.000 | 0% |

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

An die ATOSS Software AG, München

Prüfungsurteil

Wir haben den Vergütungsbericht der ATOSS Software AG, München, für das Geschäftsjahr vom 1. Januar bis zum 31. Dezember 2022 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) durchgeführt. Unsere Verantwortung nach dieser Vorschrift und diesem Standard ist im Abschnitt „Verantwortung des Wirtschaftsprüfers“ unseres Vermerks weitergehend beschrieben. Wir haben als Wirtschaftsprüferpraxis die Anforderungen des IDW Qualitätssicherungsstandards: Anforderungen an die Qualitätssicherung in der Wirtschaftsprüferpraxis (IDW QS 1) 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 Aufsichtsrats

Die gesetzlichen Vertreter und der Aufsichtsrat 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 – beabsichtigten oder unbeabsichtigten – falschen Darstellungen 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.

München, den 24. Februar 2023

PricewaterhouseCoopers GmbH Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

Sebastian Stroner ppa. Johanna Schano
Wirtschaftsprüfer Wirtschaftsprüferin

Impressum

Verantwortlich

ATOSS Software AG
Rosenheimer Straße 141 h | 81671 München
T +49 89 4 27 71 0 | F +49 89 4 27 71 100
internet@atoss.com | www.atoss.com

Investor Relations

ATOSS Software AG | Christof Leiber | investor.relations@atoss.com



ATOSS.COM