



Dokumentation zu Tagesordnungspunkt 7 der ordentlichen Hauptversammlung der ATOSS Software SE am 30. April 2025 - Beschlussfassung über die Billigung des Vergütungssystems für die Mitglieder des Vorstands

Das vom Aufsichtsrat am 27. Februar 2025 beschlossene System zur Vergütung der Vorstandsmitglieder hat folgenden Inhalt:

System zur Vergütung der Vorstandsmitglieder der ATOSS Software SE gemäß § 87a AktG

Das nachfolgend dargestellte Vergütungssystem für die Mitglieder des Vorstands der ATOSS Software SE (nachfolgend „Gesellschaft“) wurde vom Aufsichtsrat am 27. Februar 2025 verabschiedet. Es aktualisiert und ändert punktuell das bisherige, von der Hauptversammlung am 30. April 2021 gebilligte Vergütungssystem. Die Systematik der Vergütung ist weitgehend unverändert geblieben, einzelne Elemente wurden jedoch präzisiert und angepasst, wie z.B. die Festlegung der Maximalvergütung.

A. Einleitung

Gemäß § 120a Abs. 1 Aktiengesetz (AktG) beschließt die Hauptversammlung einer börsennotierten Gesellschaft über die Billigung des vom Aufsichtsrat vorgelegten Vergütungssystems der Vorstandsmitglieder bei jeder wesentlichen Änderung des Vergütungssystems, mindestens jedoch alle vier Jahre. Vor diesem Hintergrund hat der Aufsichtsrat das Vergütungssystem für die Vorstandsmitglieder einer intensiven Überprüfung unterzogen und überarbeitet. Das überarbeitete Vergütungssystem sichert nach Auffassung des Aufsichtsrats insbesondere die Wettbewerbsfähigkeit der Gesellschaft bei der Gewinnung von Schlüsselpersonen für die weitere Umsetzung der strategischen Wachstumspläne.

Das überarbeitete System zur Vergütung der Vorstandsmitglieder ist klar und verständlich gestaltet und entspricht den Vorgaben des Aktiengesetzes.

Das überarbeitete Vergütungssystem tritt für alle nach der ordentlichen Hauptversammlung 2025 neu abzuschließenden und zu verlängernden Dienstverträge in Kraft. Bei einer etwaigen Anpassung bestehender Vorstandsverträge an das überarbeitete Vergütungssystem ist der Aufsichtsrat berechtigt, die Anpassung auch auf einzelne Vergütungsbestandteile oder einzelne Aspekte des jeweiligen Vergütungsbestandteils zu beschränken, soweit dies die bestehende Vertragslaufzeit des bestehenden Vertrags betrifft.

B. Das Vergütungssystem im Einzelnen

I. Festlegung der Maximalvergütung (§ 87a Abs. 1 S. 2 Nr. 1 AktG)

Die für ein Geschäftsjahr zu gewährende Gesamtvergütung der Vorstandsmitglieder (Summe aller von der Gesellschaft im Geschäftsjahr insgesamt aufgewendeten Vergütungsbeträge, einschließlich Jahresgrundgehalt, variable Vergütungsbestandteile, Nebenleistungen und Versorgungsaufwand) ist – unabhängig davon, in welchem Geschäftsjahr die Vergütung zur Auszahlung gelangt – auf einen absoluten Höchstbetrag begrenzt („Maximalvergütung“). Hinsichtlich der aktienbasierten Vergütung, die gegebenenfalls für die Vorstandstätigkeit in mehreren Geschäftsjahren vereinbart ist, wird im Rahmen der Maximalvergütung der auf jedes

Jahr der Vertragsdauer anteilig linear entfallende Auszahlungsbetrag (bei unterjährigem Vertragsbeginn oder -ende jeweils anteilig linear von/bis unterjährigem Vertragsbeginn oder Vertragsende) angesetzt.

Die Maximalvergütung beträgt für den Vorstandsvorsitzenden EUR sieben (7) Millionen. Die Maximalvergütung für die ordentlichen Vorstandsmitglieder beträgt jeweils EUR fünf (5) Millionen.

Bei diesen Beträgen handelt es sich um absolute Höchstgrenzen, die nur bei deutlicher Übererfüllung der anspruchsvollen Leistungskriterien und signifikanten Steigerungen des Aktienkurses der Gesellschaft erreicht werden können. Das Erreichen der Maximalvergütung ist daher nur im Falle entsprechender außergewöhnlich positiver Entwicklungen möglich. Die derzeit mit den Vorstandsmitgliedern vereinbarten Vorstandsverträge sehen eine Zielvergütung unterhalb der jeweiligen Maximalvergütung vor.

II. Beitrag der Vergütung zur Förderung der Geschäftsstrategie und zur langfristigen Entwicklung der Gesellschaft (§ 87a Abs. 1 S. 2 Nr. 2 AktG)

Das Vergütungssystem unterstützt die Geschäftsstrategie der ATOSS Software SE, ihre Marktstellung als ein führender Anbieter von Technologie- und Beratungslösungen für professionelles Workforce Management und bedarfsoptimierten Personaleinsatz weiter zu festigen und durch kontinuierliche Gewinnung von Neukunden sowie den Ausbau von Bestandskundeninstallationen ein hohes 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 Zielen aus den Bereichen Governance, Soziales und Umwelt) 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 SE zu binden.

III. Vergütungsbestandteile und Leistungskriterien für variable Vergütungsbestandteile (§ 87a Abs. 1 S. 2 Nr. 3 und 4 AktG)

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). Für außerordentliche Leistungen können in begründeten Ausnahmefällen zusätzliche Sonderzahlungen gewährt werden.

Feste Vergütungselemente	Festes Jahresgehalt	Vertraglich vereinbartes Grundgehalt (Auszahlung in zwölf monatlichen Raten)
	Versorgungsregelung	Vertraglich vereinbarter Betrag für betriebliche Altersversorgung (z.B. rückgedeckte Unterstützungskasse)
	Nebenleistungen	Z.B. Dienstwagen / Car Allowance; verschiedene Versicherungselemente bzw. Zuschüsse
Variable Vergütungselemente	Jahrestantieme (STI)	Finanzielle KPI, ggf. operative / strategische Ziele; <u>Modifier</u> (0,9 bis 1,1), ggf. inkl. nichtfinanzielle Ziele/ESG-Ziele
	Mehrhrestantieme	Einzelziele in strategisch relevanten Bereichen (z.B. Vertrieb, Personal) unter Berücksichtigung der Mehrjahresperformance
	Restricted Stock Units	Aktienbasierte Vergütung mit zeitlich gestaffelten Wartezeiten; Gewährung in bar oder ATOSS-Aktien
Sonderbonus		Im Falle außerordentlicher Leistungen nach Ermessen des Aufsichtsrats; maximale Höhe 50% des Festgehalts
Malus-Regelung		Möglichkeit der Einbehaltung noch nicht ausgezahlter variabler Vergütungen bei schwerwiegenden Pflichtverletzungen
Maximalvergütung		Vorstandsvorsitzender: EUR 7 Mio. Ordentliche Vorstandsmitglieder: EUR 5 Mio.

Der Aufsichtsrat legt für jedes Vorstandsmitglied individuell und unter Berücksichtigung des Aufgaben- und Verantwortungsbereichs des Vorstandsmitglieds eine konkrete Ziel-Gesamtvergütung fest. Die Ziel-Gesamtvergütung bezieht sich jeweils auf ein volles Geschäftsjahr und setzt sich aus der Summe aller für die Gesamtvergütung maßgeblichen Vergütungsbestandteile zusammen, die für das betreffende Geschäftsjahr gewährt werden (unabhängig davon, in welchem Geschäftsjahr die Vergütung zur Auszahlung gelangt). Bei den variablen Vergütungselementen mit jahresbezogener bzw. mehrjähriger Bemessungsgrundlage wird jeweils der Auszahlungsanspruch bei vollständiger (100%-)Zielerreichung zugrunde gelegt. Eine gegebenenfalls für die Vorstandstätigkeit in mehreren Geschäftsjahren vereinbarte aktienbasierte Vergütung wird mit dem auf jedes Jahr der jeweiligen Vertragsdauer anteilig linear entfallenden Zuteilungswert (bei unterjährigem Vertragsbeginn oder -ende jeweils anteilig linear von/bis unterjährigem Vertragsbeginn oder Vertragsende) angesetzt.

Der Anteil der festen Vergütungskomponenten (Jahresgehalt, Nebenleistungen, Versorgungsaufwand) an der Ziel-Gesamtvergütung liegt bei ca. 10% bis ca. 50%. Nebenleistungen und Versorgungsaufwand belaufen sich jeweils auf 0% bis ca. 15% der Ziel-Gesamtvergütung. Der Anteil der variablen Vergütungskomponenten an der Ziel-Gesamtvergütung beträgt ca. 50% bis ca. 90%. Die variable Vergütung besteht zu ca. 5% bis ca. 40% aus einer Vergütung mit einjähriger Bemessungsgrundlage, zu ca. 5% bis ca. 50% aus einer Vergütung mit mehrjähriger Bemessungsgrundlage und zu ca. 10% bis ca. 90% aus einer aktienbasierten Vergütung.

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

Die Angaben basieren auf der regelmäßigen festen und variablen Vergütung (Ziel- bzw. Gewährungsbeträge) ohne etwaige Sonderzahlungen.

2. Feste Vergütungsbestandteile

2.1 Festes Jahresgehalt

Die Vorstandsmitglieder erhalten ein festes und vertraglich vereinbartes Jahresgehalt, das in der Regel in zwölf monatlichen Raten jeweils am letzten Tag eines Monats ausgezahlt wird. Die Höhe des festen Jahresgehalts spiegelt insbesondere die Rolle im Vorstand, die Erfahrung, den Verantwortungsbereich sowie die Marktverhältnisse wider.

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 einen externen Anbieter. Die Höhe der Beiträge und weitere Einzelheiten werden vertraglich vereinbart.

Individuelle Versorgungszusagen, die bereits vor dem 1. Januar 2025 erteilt wurden, sind im Vergütungsbericht beschrieben. Dabei kann die entsprechende Versorgungsregelung für Herrn Obereder auch bei etwaigen zukünftigen Vertragsänderungen oder -verlängerungen fortgeführt werden.

2.3 Nebenleistungen

Zusätzlich können den Vorstandsmitgliedern vertraglich festgelegte Nebenleistungen gewährt werden. Die Gesellschaft kann jedem Vorstandsmitglied einen angemessenen Dienstwagen zur privaten Nutzung zur Verfügung stellen oder eine Car Allowance zahlen. 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. Dabei können insbesondere auch nachhaltigkeitsbezogene Kriterien aus den Bereichen Governance, Soziales und Umwelt auf Basis der Nachhaltigkeitsstrategie

vorgesehen werden. Ferner können gegebenenfalls auch etwaige außergewöhnliche Entwicklungen berücksichtigt werden.

Die aus den Leistungskriterien auf additiver Basis 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 SE 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 finanzielle 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.

Zu 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 Vorstandsdienstvertrag 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%.

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

- Der geprüfte Einzelabschluss der ATOSS Software SE 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 SE 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 nachhaltigkeitsbezogene Kriterien aus den Bereichen Governance, Soziales und Umwelt umfassen können. Ferner können gegebenenfalls auch etwaige außergewöhnliche Entwicklungen berücksichtigt werden.

Vorbehaltlich gegebenenfalls vereinbarter Konkretisierungen im Vorstandsdienstvertrag 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 Nachhaltigkeitszielen aus den für die ATOSS Software SE wesentlichen Handlungsfeldern können zudem Anreize gesetzt werden, auch im operativen Geschäft in Einklang mit der Nachhaltigkeitsstrategie und im Sinne aller Stakeholder der ATOSS Software SE zu handeln.

Zudem kann vereinbart werden, dass der Modifier auch außergewöhnliche Entwicklungen berücksichtigt. Dies ermöglicht eine Berücksichtigung etwaiger Sondersituationen, die in den Leistungskriterien nicht hinreichend erfasst sind, soweit im Einzelfall keine Bereinigung um solche Sondereinflüsse erfolgt.

Der Aufsichtsrat legt zu Beginn jedes Geschäftsjahres für den Modifier Jahresziele mit strategischer Bedeutung, gegebenenfalls einschließlich Nachhaltigkeitszielen, 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 betreffende Geschäftsjahr offengelegt und erläutert. Gleiches gilt für eine etwaige Berücksichtigung außergewöhnlicher Entwicklungen.

3.2 Mehrjahrestantieme

Neben dem STI wird den Vorstandsmitgliedern eine von Einzelzielen mit strategischer Bedeutung für die ATOSS Software SE abhängige Mehrjahrestantieme gewährt.

Der Bemessungszeitraum berücksichtigt die Vertragslaufzeit des Vorstandsmitglieds (Vertragszeitraum) und die in den Vertragszeitraum fallenden Kalenderjahre (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 von Einzelzielen in strategisch relevanten Unternehmensbereichen (wie z.B. Personal, Vertrieb und Technologie) setzt Leistungsanreize zur erfolgreichen Umsetzung konkreter Maßnahmen zur Erreichung strategischer Ziele. Die Verknüpfung von anspruchsvollen individuellen Zielen mit quantitativ oder qualitativ messbaren Kriterien gewährleistet einen klaren Zusammenhang zwischen Leistung und Vergütung. 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 ausgerichteter Einzelziele in zwei oder mehr Zielkategorien mit strategischer Bedeutung für die ATOSS Software SE (z.B. Personal, Vertrieb und Technologie) 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
- Ressortspezifische Ziele für das jeweilige Vorstandsmitglied

Zu Beginn des jeweiligen Geschäftsjahres legt der Aufsichtsrat je Zielkategorie ein oder mehrere Einzelziele für jeweils eine Zielperiode fest. Jedes in den Vertragszeitraum fallende volle Kalenderjahr stellt eine Zielperiode dar. Die Zielperioden im Vertragszeitraum werden zu zwei Abrechnungsperioden zusammengefasst.

Die Zielerreichung wird vom Aufsichtsrat innerhalb von drei Monaten 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.

Der Aufsichtsrat kann nach pflichtgemäßem Ermessen auch abweichende Regelungen für die Mehrjahrestantieme vereinbaren, wenn und soweit die langfristige Anreizwirkung für Ziele mit strategischer Bedeutung für die ATOSS Software SE im Wesentlichen gewahrt bleibt.

Insbesondere können die Einzelziele auch für mehrjährige Bemessungszeiträume als Zielperioden (maximal für die vereinbarte Vertragslaufzeit) und entsprechende Abrechnungsperioden vereinbart werden.

Erstreckt sich der Vertragszeitraum eines Vorstandsmitglieds nur teilweise auf ein Kalenderjahr bzw. Rumpfkalenderjahr (bei von Kalenderjahren abweichendem Vertragszeitraum, z.B. Vertragsbeginn am 01. April, Vertragsende am 31. März), kann dies ebenfalls angemessen berücksichtigt werden.

Mögliche Anpassungen der Mehrjahrestantieme werden im Vergütungsbericht offengelegt und erläutert.

Die Auszahlung der Mehrjahrestantieme kann vertraglich davon abhängig gemacht werden, dass die ATOSS Software SE 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 SE (HGB) beträgt; etwaige diese Begrenzung überschreitende Beträge werden bei allen Vorstandsmitgliedern gleichmäßig gekürzt.

3.3 Aktienbasierte Vergütungskomponente: Restricted Stock Units

Darüber hinaus erhalten die Vorstandsmitglieder eine aktienbasierte Vergütung mit langfristiger Anreizwirkung in Form von Restricted Stock Units (RSU) mit einer mehrjährigen Wartezeit. Hiervon ausgenommen sind Vorstandsmitglieder mit bereits bestehendem qualifiziertem Aktienbesitz an der ATOSS Software SE (s.o. Ziff. III.1). Der Aufsichtsrat hat die Möglichkeit, RSU als Vergütungsbestandteil mit Barausgleich (virtuelle Aktien) oder in Form einer Aktienvergütung (echte Aktien der ATOSS Software SE) zuzusagen. Die Bedingungen

für die Zusage von virtuellen Aktien bzw. echten Aktien sind im Wesentlichen gleich ausgestaltet.

Die RSU unterliegen einer bis zu 5-jährigen Wartezeit, während der die Verfügbarkeit über den jeweiligen Auszahlungsbetrag bzw. die jeweilige Aktienanzahl zeitlich gestaffelt eintritt (Vesting Period). Über den vollständigen Auszahlungsbetrag bzw. die jeweilige Aktienanzahl können die Vorstandsmitglieder erst nach Ablauf der bis zu 5-jährigen Wartezeit verfügen. Dabei wird der überwiegende Teil der zugesagten RSU regelmäßig frühestens mit Ablauf von 2/3 der gesamten Vesting Periode der RSUs verfügbar. Für die Erfüllung von Ansprüchen aus den RSU können zusätzliche Fristen von bis zu einem Jahr vorgesehen werden (Settlement).

Mit den zugesagten RSU nimmt das begünstigte Vorstandsmitglied somit über einen mehrjährigen Zeitraum an positiven und negativen Kursentwicklungen teil. Dies trägt zu einer verstärkten Angleichung der Interessen von Vorstandsmitgliedern und Aktionären bei. Vertraglich zu vereinbarenden, mehrjährige Wartefristen gewährleisten dabei eine Ausrichtung auf das strategische Ziel der langfristigen Steigerung des Unternehmenswerts.

Für die aktienbasierte Vergütung legt der Aufsichtsrat für die jeweilige Bestellperiode (alternativ jährlich) einen Gesamtzuteilungswert fest, der anhand des durchschnittlichen Börsenkurses (z.B. Durchschnittskurs der letzten drei Monate vor Gewährung) zum Zeitpunkt der Zusage in eine entsprechende Anzahl von RSU umgerechnet wird.

Bei RSU mit Barausgleich bemisst sich der Auszahlungsbetrag nach dem durchschnittlichen Börsenkurs der Aktie der ATOSS Software SE am Ende der jeweiligen Wartezeit (z.B. Durchschnittskurs der letzten drei Monate vor Ablauf). Barauszahlungen sind insgesamt auf maximal 200% (bzw. maximal 220% bei etwaiger Anwendung des Anpassungsfaktors für außerordentliche Entwicklungen (Ziff. III.3.4) mit dem Faktor 1,1) des Zuteilungsbetrages begrenzt.

Soweit die zugesagten Restricted Stock Units mit Aktien der Gesellschaft bedient werden, können hierfür insbesondere eigene Aktien vorgesehen werden. Der Gesamtwert der zu übertragenden Aktien ist auf maximal 200% (bzw. maximal 220% bei etwaiger Anwendung des Anpassungsfaktors für außerordentliche Entwicklungen (Ziff. III.3.4) mit dem Faktor 1,1) des Zuteilungswertes begrenzt. Die Anzahl der zu übertragenden Aktien verringert sich gegebenenfalls entsprechend. Übersteigt der Gesamtwert diesen Wert, verfällt die entsprechende Anzahl von RSU ersatzlos.

Für den Fall der vorzeitigen Beendigung der Vorstandstätigkeit, einer wesentlichen Veränderung der Aktionärsstruktur oder anderer außerordentlicher Ereignisse können dort auch angemessene und marktübliche Regelungen zur vorzeitigen Auszahlung bzw. Verfügbarkeit der Aktienvergütung sowie zum vollständigen oder teilweisen Verfall vereinbart werden. Die Berücksichtigung von Kapitalmaßnahmen und Dividendenausschüttungen richtet sich nach den Vereinbarungen im Vorstandsdienstvertrag.

Der Aufsichtsrat kann die Gewährung von RSU vertraglich an weitere Bedingungen knüpfen. Insbesondere kann die endgültige Anzahl der gewährten RSU in Abhängigkeit von der Erreichung strategisch relevanter, ressortbezogener Ziele angepasst werden. Vorbehaltlich etwaiger vertraglicher Konkretisierungen entscheidet der Aufsichtsrat nach pflichtgemäßem Ermessen, welche Ziele maßgeblich sind. Je nach Zielerreichung kann sich die endgültige Anzahl der gewährten RSU um bis zu 50 % erhöhen oder um bis zu 50 % verringern.

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 offengelegt und erläutert.

4. Sonderzahlung bei außerordentlichen Entwicklungen und Leistungen eines Vorstandsmitglieds

Darüber hinaus kann der Aufsichtsrat Vorstandsmitgliedern in begründeten Ausnahmefällen für außerordentliche Leistungen (z. B. Einführung neuer Produkte, technologische Weiterentwicklungen, Unternehmenstransaktionen) oder für die Übernahme zusätzlicher Verantwortung eine Sonderzahlung gewähren, deren Höhe in das pflichtgemäße Ermessen des Aufsichtsrats gestellt wird. Eine etwaige Sonderzahlung fällt unter die festgelegte Maximalvergütung (Ziff. I) und kann zusätzlich dienstvertraglich auf bis zu 50% des Jahresfestgehalts begrenzt werden. Beschließt der Aufsichtsrat ausnahmsweise eine entsprechende Sonderzahlung, so sind dabei die maßgeblichen, zugrunde liegenden außerordentlichen Leistungen und Entwicklungen anzugeben und die konkrete Höhe und der Zeitpunkt einer Auszahlung näher zu bestimmen. Eine etwaige Gewährung wird im Vergütungsbericht des betreffenden Geschäftsjahres offen gelegt und entsprechend erläutert.

IV. Aufschubzeiten für die Auszahlung von Vergütungsbestandteilen (§ 87a Abs. 1 S. 2 Nr. 5 AktG)

Die Auszahlung der Mehrjahrestantieme erfolgt grundsätzlich nach Ablauf der Zielperioden und Feststellung der Zielerreichung (unter Anrechnung vorschussweiser Zahlungen). Bei einer Zielerreichung von mehr als 100 % wird der auf diese Überperformance entfallende Teil der Mehrjahrestantieme bis zum Ablauf des jeweiligen, regelmäßig jahresübergreifenden Abrechnungszeitraums zurückgestellt und erst in Abhängigkeit von der durchschnittlichen Gesamtzielerreichung im jeweiligen Abrechnungszeitraum ausgezahlt. Bei Vereinbarung mehrjähriger Zielperioden erfolgt eine Abrechnung spätestens nach Ablauf der vereinbarten Vertragslaufzeit.

Die zeitlich gestaffelte Verfügbarkeit der aktienbasierten Vergütung (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). Für vorschussweise Zahlungen gilt dies bis zur Abrechnung der Zielperiode.

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 (§ 87a Abs. 1 S. 2 Nr. 7 AktG)

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 (§ 87a Abs. 1 S. 2 Nr. 8 AktG)

1. Vertragslaufzeiten

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 2026. Im Falle einer etwaigen vorzeitigen Abberufung oder einer etwaigen Amtsniederlegung aus wichtigem Grund endet auch der Vertrag von Herrn Obereder. Gleiches gilt im Falle einer etwaigen Auflösung der Gesellschaft. Die Vorstandsdienstverträge von Herrn Christof Leiber und Herrn Pritim Kumar Krishnamoorthy haben beide eine Laufzeit bis zum 30. Juni 2026.

Bei Neu- oder Wiederbestellungen kann vereinbart werden, dass der Dienstvertrag in den genannten Fällen (insbesondere etwaige Abberufung oder Amtsniederlegung aus wichtigem Grund oder Auflösung der Gesellschaft) vorzeitig endet. Gleiches gilt für den Fall dauerhafter Arbeitsunfähigkeit des Vorstandsmitglieds oder einer Amtsbeendigung aufgrund Umwandlung der Gesellschaft.

2. Beendigung der Tätigkeit

Im Falle einer vorzeitigen Beendigung der Vorstandstätigkeit aus einem von dem Vorstandsmitglied nicht zu vertretenden Grund kann (i) die Fortzahlung der Vergütung für den Zeitraum einer Freistellung für die gegebenenfalls bestehende Restlaufzeit des Dienstvertrages bzw. (ii) die vorzeitige Beendigung des Dienstvertrags gegen Zahlung einer entsprechenden Abfindung vereinbart werden. Mögliche Zahlungen einer Abfindung an das Vorstandsmitglied bei vorzeitiger Beendigung des Dienstvertrages dürfen den Wert von zwei Jahresvergütungen jedoch nicht überschreiten und nicht mehr als die Restlaufzeit des Dienstvertrages vergüten.

Für die Regelungen der RSU bei Ausscheiden wird auf die Angaben unter Ziff. III.3.3 verwiesen, für die Ruhegehaltsregelungen wird auf die Angaben unter Ziff. III.2.2 verwiesen.

3. Nachvertragliches Wettbewerbsverbot

Der Aufsichtsrat ist berechtigt, mit den Vorstandsmitgliedern ein nachvertragliches Wettbewerbsverbot zu vereinbaren und eine Karenzentschädigung zu gewähren. Im Falle der Vereinbarung eines nachvertraglichen Wettbewerbsverbots wird eine etwaige Abfindungszahlung auf die Karenzentschädigung angerechnet.

VIII. Berücksichtigung der Vergütungs- und Beschäftigungsbedingungen der Arbeitnehmer bei der Festsetzung des Vergütungssystems (§ 87a Abs. 1 S. 2 Nr. 9 AktG)

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: Executive Leadership Team) sowie der Gesamtbelegschaft der ATOSS Software SE 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 (§ 87a Abs. 1 S. 2 Nr. 10 AktG)

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, 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 überprüftes Vergütungssystem zur Billigung vor.

Der Aufsichtsrat kann in wohlbegründeten Fällen beschließen, vorübergehend von dem Vergütungssystem (Verfahren und Regelungen zur Vergütungsstruktur) und dessen einzelnen Bestandteilen abzuweichen und neue Vergütungsbestandteile auf zeitlich begrenzter Basis zu gewähren, wenn dies im Interesse des langfristigen Wohlergehens der ATOSS Software SE notwendig ist. Unter den genannten Umständen hat der Aufsichtsrat auch das Recht, neu eintretenden Vorstandsmitgliedern Sonderzahlungen zum Ausgleich von Gehaltsverlusten aus einem vormaligen Dienstverhältnis bzw. zur Deckung der durch einen Standortwechsel entstehenden Kosten zu gewähren. Abweichungen können vorübergehend auch zu einer abweichenden Höhe der Maximalvergütung führen.

Leistungskriterien und Zielvorgaben der variablen Vergütung ändern sich während eines Geschäftsjahres bzw. abweichenden Bemessungszeitraums nicht. Außergewöhnliche Entwicklungen kann der Aufsichtsrat entsprechend der Empfehlung des G.11 DCGK in begründeten seltenen Sonderfällen angemessen berücksichtigen und die Sondereinflüsse, die in den Leistungskriterien bzw. Zielsetzungen nicht hinreichend erfasst sind, neutralisieren. Hierzu können etwa wesentliche Änderungen des zugrundeliegenden IFRS-Rechnungslegungsstandards und der damit zusammenhängenden Bewertungsmethoden, mögliche Akquisitionen bzw. Desinvestitionen (M&A) oder sonstige außergewöhnliche

Sondereinflüsse (z.B. außergewöhnliche, weitreichende Änderungen der Wirtschaftssituation) zählen. Ungünstige Marktentwicklungen fallen ausdrücklich nicht darunter. Der Aufsichtsrat entscheidet im Einzelfall nach pflichtgemäßem Ermessen, ob die Berücksichtigung etwaiger außergewöhnlicher Entwicklungen im Wege der Bereinigung um Sondereinflüsse und/oder im Rahmen des Modifiers (Ziff. III.3.4) zur Aufrechterhaltung der Anreizwirkung erforderlich ist. Nähere Einzelheiten können auch in den Vorstandsdienstverträgen geregelt werden.

Etwaige Abweichungen oder außergewöhnliche Entwicklungen, die eine Anpassung erforderlich machen, werden im Vergütungsbericht des betreffenden Geschäftsjahres offengelegt und nachvollziehbar erläutert.