



Vergütungsbericht 2025

A. Einleitung

Der vorliegende Vergütungsbericht erläutert die Grundsätze des Vergütungssystems für die Vorstands- und Aufsichtsratsmitglieder der ATOSS Software SE und beschreibt die Höhe und Struktur der Vergütung der Organmitglieder im Geschäftsjahr 2025. Der Bericht richtet sich nach den Anforderungen des § 162 AktG.

Im Juni 2022 ist der Deutsche Corporate Governance Kodex (DCGK) in der Fassung vom 28. April 2022 in Kraft getreten. Der Aufsichtsrat der ATOSS Software SE 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 2024 wurden von den Aktionären der ATOSS Software SE am 30. April 2025 mit 70,10% gebilligt. Anpassungen an der Berichterstattung wurden keine vorgenommen.

B. Rückblick auf das Geschäftsjahr 2025

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 2025 erfolgt im Abschnitt D.

Im Geschäftsjahr 2025 ist es der ATOSS Software SE zum zwanzigsten Mal in Folge gelungen die Rekordwerte der Vorjahre bei Umsatz und Ergebnis erneut zu übertreffen. So stieg der Konzernumsatz um 11% auf Mio. EUR 189,3 (Vj. Mio. EUR 170,6). Das operative Ergebnis erhöhte sich im gleichen Zeitraum auf Mio. EUR 68,1 (Vj. Mio. EUR 63,4) bei einer EBIT-Marge von 36% (Vj. 37%).

C. Vergütung der Mitglieder des Vorstands

Das nachfolgend dargestellte und vom Aufsichtsrat am 27. Februar 2025 beschlossene Vergütungssystem für die Mitglieder des Vorstands der ATOSS Software SE (nachfolgend „Gesellschaft“) wurde von den Aktionären der Gesellschaft am 30. April 2025 mit 67,96% gebilligt. 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.

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 Vergütungsbestands zu beschränken, soweit dies die bestehende Vertragslaufzeit des bestehenden Vertrags betrifft.

I. Festlegung der Maximalvergütung

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 Zahlungsbetrag (bei unterjährigem Vertragsbeginn oder -ende jeweils anteilig linear von/bis unterjährigem Vertragsbeginn oder Vertragsende) angesetzt.

Die Maximalvergütung beträgt für den Vorstandsvorsitzenden Mio. EUR 7. Die Maximalvergütung für die ordentlichen Vorstandsmitglieder beträgt jeweils Mio. EUR 5.

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

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**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 Vergütungs- elemente	Festes Jahresgehalt	Vertraglich vereinbartes Grundgehalt (Auszahlung in zwölf monatlichen Raten)
	Versorgungsregelung	Vertraglich vereinbarter Beitrag für betriebliche Alters- versorgung (z.B. rückgedeckte Unterstützungskasse)
	Nebenleistungen	Z.B. Dienstwagen/ Car Allowance; verschiedene Versicherungselemente bzw. Zuschüsse
Variable Vergütungs- elemente	Jahrestantieme (STI)	Finanzielle KPI, ggf. operative / strategische Ziele; Modifier (0,9 bis 1), ggf. inkl. nichtfinanzielle Ziele/ESG Ziele
	Mehnjahrestantieme	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.

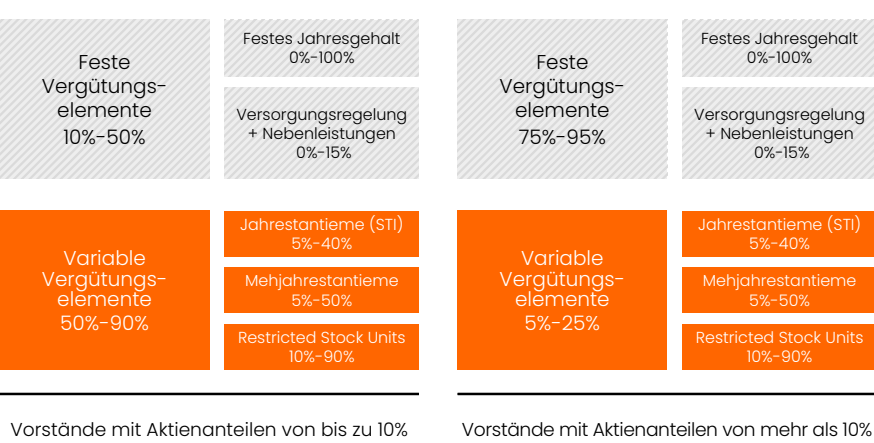
Der Aufsichtsrat legt für jedes Vorstandsmitglied individuell und unter Berücksichtigung des Aufgaben- und Verantwortungsbereichs des Vorstandsmitglieds eine konkrete Ziel-Gesamtvergütung fest. Die Ziel-Gesamtvergütung bezieht sich jeweils auf ein volles Geschäftsjahr und setzt sich aus der Summe aller 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

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

Leistungskriterien

Soweit im Vorstandsdiensvertrag 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 ein-

zelnen 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 nicht mehr als das 20-fache des EBIT betragen 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%.

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, Ver-

trieb 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 Zielerreichungs-Punkte) und 200% (20 Zielerreichungs-Punkte). Jeder Zielerreichungs-Punkt 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. Rumpfkalendarjahr (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 vereinbarende, 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 über-

tragenden 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 Vorstandsdiensvertrag.

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 Vorstandsdiensvertrag 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 offengelegt und entsprechend erläutert.

IV. Aufschubzeiten für die Auszahlung von Vergütungsbestandteilen

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

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. 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.

Der VorstandsDienstvertrag von Herrn Christof Leiber vom 24. Juni 2021 wurde durch Beschluss des Aufsichtsrats vom 25. Juli 2025 durch einen neuen VorstandsDienstvertrag mit Wirkung zum 1. Juli 2025 ersetzt und bis zum 30. Juni 2028 verlängert. Ebenso wurde der Vorstandsvertrag von Herrn Pritim Kumar Krishnamoorthy vom 24. Juni 2021 durch Beschluss des Aufsichtsrats vom 25. Juli 2025 durch einen neuen VorstandsDienstvertrag mit Wirkung zum 1. Juli 2025 ersetzt und auf eine Laufzeit von fünf Jahren bis zum 30. Juni 2030 geschlossen.

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

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: Core Management Team sowie der Gesamtleitung 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

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

D. Höhe der Vorstandsvergütung im Geschäftsjahr 2025

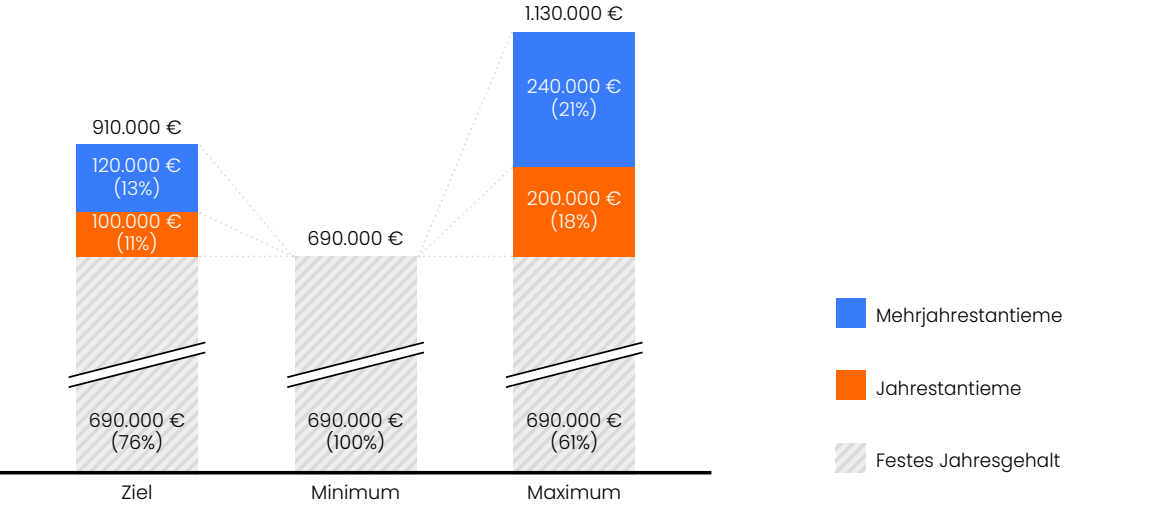
1. Vergütung der im Geschäftsjahr aktiven Mitglieder des Vorstands

1.1 Zielvereinbarungen

Vorstandsvorsitzender (CEO) Andreas F.J. Obereder

Der Vorstandsvertrag des Vorstandsvorsitzenden, Herrn Andreas F.J. Obereder, wurde mit Wirkung zum 1. Januar 2024 um eine Laufzeit von drei Jahren bis zum 31. Dezember 2026 geschlossen. Die darin vereinbarten variablen Vergütungsziele entfallen zu 45% auf Einjahresziele und zu 55% 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 beinhalten quantitative Ergebnisziele 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 (ohne Modifier) im Geschäftsjahr 2025 stellt sich für den Vorstandsvorsitzenden Herrn Andreas F.J. Obereder wie folgt dar:



Der Anspruch auf die vom „Konzern-Umsatz“ 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 des 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. nochmals 50% der Einjahreszieltantieme.

Für die Einjahrestantieme wurde zusätzlich ein Modifier mit einem Jahresziel (Interner Net Promoter Score (NPS) Wert von 25 und externer Net Promoter Score (NPS) Wert von 14 festgelegt.

Für die Bemessung der Mehrjahrestantieme 2025 wurde mit Herrn Andreas F. J. Obereder ein Tantiemenplan mit gleichgewichteten Zielen in den drei Zielkategorien „Wachstum International und in der Cloud“, „Vertriebsleistung“ und „Sonstige strategische Ziele“ 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%.

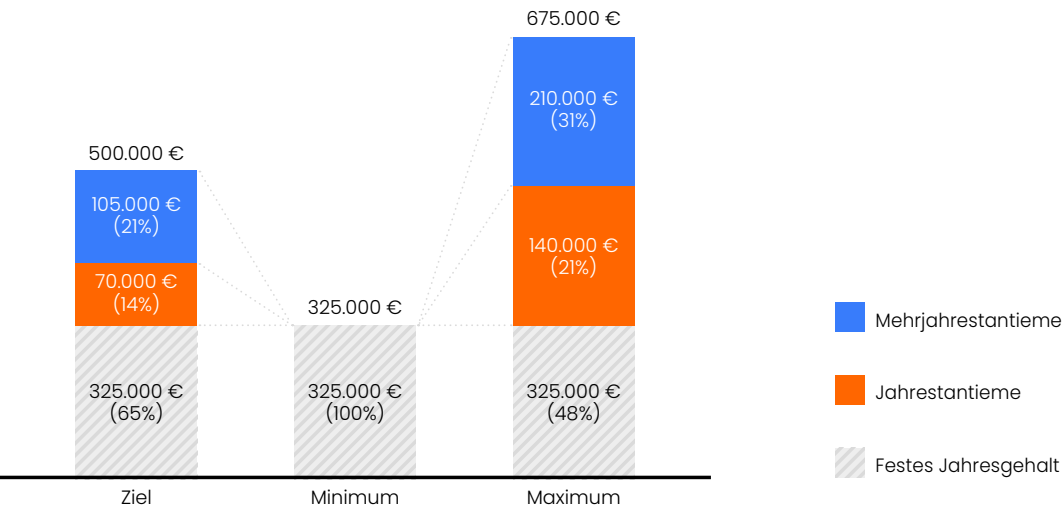
Bei den für das Einjahresziel 2025 maßgeblichen Leistungsindikatoren „Konzern-Umsatz“ und „Konzern-EBIT“ ergaben sich im Geschäftsjahr 2025 mit einem „Konzern-Umsatz“ von Mio. EUR 189,3 eine Zielerreichungsquote 91% und mit einem „Konzern-EBIT“ von Mio. EUR 68,1 eine Zielerreichungsquote von 143%. Der für die Einjahresziele 2025 festgelegte Modifier wurde mit einem Faktor von 1,04 erreicht.

Beim Mehrjahresziel, das sich auf die drei Zielkategorien „Wachstum International und in der Cloud“, „Vertriebsleistung“ und „Sonstige strategische Ziele“ bezieht, wurde mit 4,6 Punkten eine Zielerreichung von 46% erreicht.

Vorstandsmitglied (CFO) Christof Leiber

Der Vorstandsvertrag des Vorstands und CFO's, Herrn Christof Leiber vom 24. Juni 2021 wurde durch Beschluss des Aufsichtsrats vom 25. Juli 2025 durch einen neuen Vorstandsdiensvertrag mit Wirkung zum 1. Juli 2025 ersetzt und bis zum 30. Juni 2028 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 und sind auf 200% (bzw. 220% im Falle einer Anwendung eines Modifiers mit dem Faktor 1,1) begrenzt. Die Mehrjahresziele beinhalten quantitative und qualitative Ziele 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, ohne Modifier) im Geschäftsjahr 2025 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 die Einjahrestantieme wurde zusätzlich ein Modifier mit einem Jahresziel (Internal Net Promoter Score (NPS) Wert von 25 und externer Net Promoter Score (NPS) Wert von 14 festgelegt.

Für die Bemessung der Mehrjahrestantieme 2025 wurde mit Herrn Christof Leiber ein Tantiemenplan mit gleichgewichteten Zielen in den folgenden fünf strategisch relevanten Handlungsfeldern vereinbart:

Core KPI 2027	
Konzernumsatz in 2027	245 Mio. EUR
EBIT MArge in 2027	mind. 30%
Steigerung Anteil wiederkehrender Umsätze bis 2027	
Anteil wiederkehrender Erlöse am Gesamtumsatz in 2027	75%
Weitere Steigerung des Cloud-Anteils 2027	
Cloudanteil je Produktlinie ASES bzw. ATC in 2027	45%
Volumen Neuverträge 2027	
Neuvertragsvolumen mit Neu- und Bestandskunden (New ACV) im internationalen Bereich in 2027	5 Mio. EUR
Neuvertragsvolumen mit Neu- und Bestandskunden (New ACV) im Bereich ASES/ATC in 2027	35 Mio. EUR
Kundenwachstum für Lösung Crewmeister 2026 und 2027	
2026	> 23.000 Kunden
2027	> 27.000 Kunden

Die Bewertung der vorstehenden fünf Handlungsfelder erfolgt je Handlungsfeld 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 2025 maßgeblichen Leistungsindikatoren „Konzern-Umsatz“ und „Konzern-EBIT“ ergaben sich im Geschäftsjahr 2025 mit einem „Konzern-Umsatz“ von Mio. EUR 189,3 eine Zielerreichungsquote 91% und mit einem „Konzern-EBIT“ von Mio. EUR 68,1 eine Zielerreichungsquote von 143%.

Der für die Einjahresziele 2025 festgelegte Modifier wurde mit einem Faktor von 1,04 erreicht.

In den Handlungsfeldern der Mehrjahresziele beziehen sich die zugrunde gelegten Leistungsindikatoren auf Zielsetzungen, deren Bewertung erst in den Geschäftsjahren 2026 und 2027 erfolgen kann. Für das vorliegende Geschäftsjahr wurde daher eine vorläufige Bewertung in Höhe von 10 Punkten sowie eine angenommene Zielerreichung von 100% berücksichtigt. Die endgültige Feststellung der Zielerreichung erfolgt nach Abschluss der jeweiligen Geschäftsjahre, in denen das betreffende Handlungsfeld erreicht wird.

Darüber hinaus wurden Herrn Christof Leiber am 1. Juli 2021 virtuelle Aktien (Restricted Stock Units – Barausgleich) 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 SE über die letzten drei Monate bei EUR 86,43 (Wert nach der in 2024 durchgeführten Kapitalerhöhung aus Gesellschaftsmitteln und der Ausgabe neuer Aktien)

(Wert vor der in 2024 durchgeführten Kapitalerhöhung aus Gesellschaftsmitteln und der Ausgabe neuer Aktien: 172,86 pro Aktie). Die Anzahl der gewährten virtuellen Aktien beträgt damit 11.570 Aktien (Aktienanzahl nach Aktiensplit im Juni 2024) (Wert vor Aktiensplit: 5.785 Aktien). Die Auszahlungen dieser aktienbasierten Vergütungskomponente sind auf maximal Mio. EUR 3,0 begrenzt.

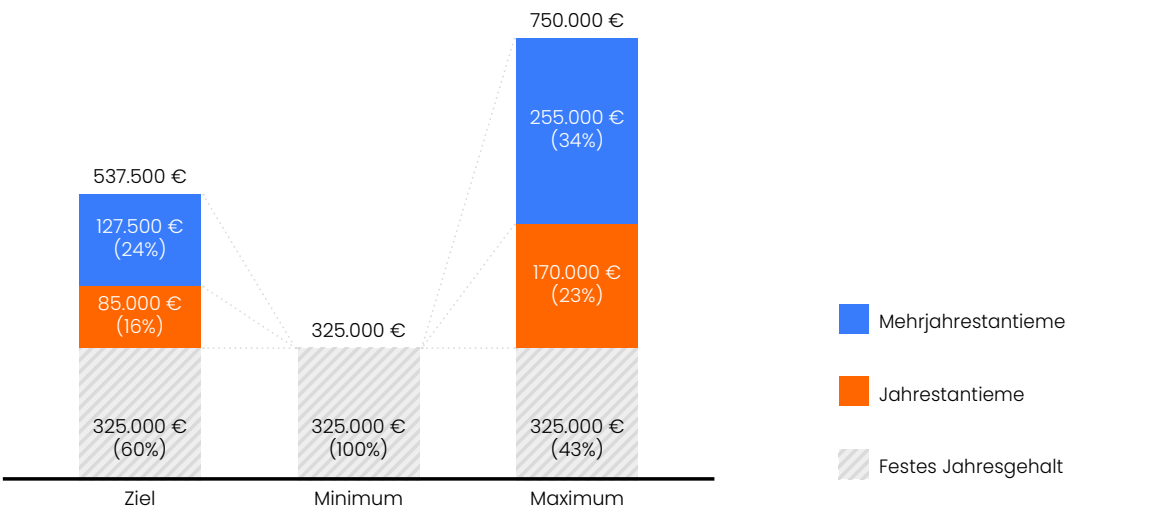
Zusätzlich wurden Herrn Christof Leiber mit Wirkung zum 1. Juli 2025 virtuelle Aktien (Restricted Stock Units – mit Ausgleich durch Eigenkapitalinstrumente in Form von Aktien an der ATOSS Software SE im Gegenwert von Mio. EUR 2,0 gewährt. Die Restricted Stock Units werden im Gewährungszeitpunkt zunächst lediglich virtuell zugeteilt und berechtigen nach Ablauf definierter Vestingperioden zum Erhalt von Aktien der ATOSS Software SE in Abhängigkeit der Kursentwicklung der Aktie der ATOSS Software SE. Die Restricted Stock Units unterliegen einem 3-jährigen Vesting, wobei die einzelnen Vestingperioden im Halbjahresrhythmus wertanteilig gleich ausgestaltet sind. Die gesamte Vestingperiode beginnt mit dem Gewährungstag und endet zum 30. Juni 2028.

Das Equity Settlement des jeweiligen Sechstels erfolgt zum Xetra Tagesschlusskurs des ersten Handelstages nach Ablauf der jeweiligen Vestingperiode. Der Zuteilungswert ergibt sich aus dem Produkt der gevesteten Restricted Stock Units und dem maßgeblichen Schlusskurs am jeweiligen Zuteilungstag. Das Equity Settlement ist jeweils auf den Ablauf der Vestingperioden beziehungsweise im Falle eines vorherigen Ausscheidens auf den zu diesem Zeitpunkt unverfallbaren Teil der Restricted Stock Units begrenzt. Zum Gewährungszeitpunkt betrug der durchschnittliche Xetra Tagesschlusskurs der Aktien der ATOSS Software SE über die letzten sechs Monate EUR 125,51. Die Anzahl der gewährten virtuellen Aktien beläuft sich damit auf 15.935 Restricted Stock Units. Die Gewährung dieser aktienbasierten Vergütungskomponente ist auf maximal Mio. EUR 4,0 begrenzt. Zum 31. Dezember 2025 wurden 2.656 Restricted Stock unverfallbar. Hierfür wurden im Februar 2026 1.745 Aktien der ATOSS Software SE erworben und an Herrn Christof Leiber übertragen.

Vorstandsmitglied (COO) Pritim Kumar Krishnamoorthy

Der Vorstandsvertrag des Vorstands und COO Herrn Pritim Kumar Krishnamoorthy vom 24. Juni 2021 wurde durch Beschluss des Aufsichtsrats vom 25. Juli 2025 durch einen neuen Vorstandsdienstvertrag mit Wirkung zum 1. Juli 2025 ersetzt und auf eine Laufzeit von fünf Jahren bis zum 30. Juni 2030 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 beinhalten quantitative und qualitative Ziele und sind auf 200% begrenzt. Desweiteren werden Herrn Pritim Kumar Krishnamoorthy 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, ohne Modifier) im Geschäftsjahr 2025 stellt sich für den COO Herrn Pritim Kumar Krishnamoorthy wie folgt dar:
Der Anspruch auf die vom „Konzern-Umsatz“ 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 die Einjahrestantieme wurde zusätzlich ein Modifier mit einem Jahresziel (Interner Net Promoter Score (NPS) Wert von 25 und externer Net Promoter Score (NPS) Wert von 14 festgelegt).

Für die Bemessung der Mehrjahrestantieme 2025 wurde mit Herrn Pritim Kumar Krishnamoorthy ein Tantiemenplan mit gleichgewichteten Zielen in den folgenden fünf strategisch relevanten Handlungsfeldern vereinbart:

Core KPI 2027	
Konzernumsatz in 2027	245 Mio. EUR
EBIT MArge in 2027	mind . 30%
Innovation in den ATOSS Lösungen 2026 und 2027	
Innovation Product Roadmap 2026-2027 nach den Produkten ASES, ATC und Crewmeister zur deutlichen Reduzierung des Implementierungsaufwands beim bzw. für den Kunden durch die Einführung neuer Services oder Module	
Weitere Steigerung des Cloud-Anteils 2027	
Cloudanteil je Produktlinie ASES bzw. ATC in 2027	45%
Volumen Neuverträge 2027	
Neuvertragsvolumen mit Neu- und Bestandskunden (New ACV) im internationalen Bereich in 2027	5 Mio. EUR
Neuvertragsvolumen mit Neu- und Bestandskunden (New ACV) im Bereich ASES/ATC in 2027	35 Mio. EUR
Kundenwachstum für Lösung Crewmeister 2026 und 2027	
2026	> 23.000 Kunden
2027	> 27.000 Kunden

Die Bewertung der vorstehenden fünf Handlungsfeldern erfolgt je Handlungsfeld 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 2025 maßgeblichen Leistungsindikatoren „Konzern-Umsatz“ und „Konzern-EBIT“ ergaben sich im Geschäftsjahr 2025 mit einem „Konzern-Umsatz“ von Mio. EUR 189,3 eine Zielerreichungsquote 91% und mit einem „Konzern-EBIT“ von Mio. EUR 68,1 eine Zielerreichungsquote von 143%.

Der für die Einjahresziele 2025 festgelegte Modifier wurde mit einem Faktor von 1,04 erreicht.

In den Handlungsfeldern der Mehrjahresziele beziehen sich die zugrunde gelegten Leistungsindikatoren auf Zielsetzungen, deren Bewertung erst in den Geschäftsjahren 2026 und 2027 erfolgen kann. Für das vorliegende Geschäftsjahr wurde daher eine vorläufige Bewertung in Höhe von 10 Punkten sowie eine angenommene Zielerreichung von 100% berücksichtigt. Die endgültige Feststellung der Zielerreichung erfolgt nach Abschluss der jeweiligen Geschäftsjahre, in denen das betreffende Handlungsfeld erreicht wird.

Darüber hinaus wurden Herrn Pritim Kumar Krishnamoorthy am 1. 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 SE über die letzten drei Monate bei EUR 86,43 (Wert nach der in 2024 durchgeführten Kapitalerhöhung aus Gesellschaftsmitteln und der Ausgabe neuer Aktien) (Wert vor der in 2024 durchgeführten Kapitalerhöhung aus Gesellschaftsmitteln und der Ausgabe neuer Aktien: 172,86 pro Aktie). Die Anzahl der gewährten virtuellen Aktien beträgt damit 11.570 Aktien (Aktienanzahl nach Aktiensplit im Juni 2024) (Wert vor Aktiensplit: 5.785 Aktien). Die Auszahlungen dieser aktienbasierten Vergütungskomponente sind auf maximal Mio. EUR 3,0 begrenzt.

Außerdem wurden Herrn Pritim Kumar Krishnamoorthy mit Wirkung zum 1. Juli 2025 virtuelle Aktien (Restricted Stock Units – mit Ausgleich durch Eigenkapitalinstrumente in Form von Aktien an der ATOSS Software SE) im Gegenwert von Mio. EUR 5,0 gewährt. Die Restricted Stock Units werden im Gewährungszeitpunkt zunächst lediglich virtuell zugeteilt und berechtigen nach Ablauf definierter Vestingperioden zum Erhalt von Aktien der ATOSS Software SE in Abhängigkeit der Kursentwicklung der Aktie der ATOSS Software SE. Die Restricted Stock Units unterliegen einer insgesamt 5-jährigen Vestingperiode, wobei die einzelnen Vestingperioden im Halbjahresrhythmus wertanteilig gleich ausgestaltet sind. Die gesamte Vestingperiode beginnt mit dem Gewährungstag und endet zum 30. Juni 2030.

Das Equity Settlement des jeweiligen Zehntels erfolgt zum Xetra Tagesschlusskurs des ersten Handelstages nach Ablauf der jeweiligen Vestingperiode. Der Zuteilungswert ergibt sich aus dem Produkt der gevesteten Restricted Stock Units und dem maßgeblichen Schlusskurs am jeweiligen Zuteilungstag. Das Equity Settlement ist jeweils auf den Ablauf der Vestingperioden beziehungsweise im Falle eines vorherigen Ausscheidens auf den zu diesem Zeitpunkt unverfallbaren Teil der Restricted Stock Units begrenzt.

Zum Gewährungszeitpunkt betrug der durchschnittliche Xetra Tagesschlusskurs der Aktien der ATOSS Software SE über die letzten sechs Monate EUR 125,51. Die Anzahl der gewährten virtuellen Aktien beläuft sich damit auf

39.838 Restricted Stock Units. Die Gewährung dieser aktienbasierten Vergütungskomponente ist auf maximal Mio. EUR 10,0 begrenzt. Zum 31. Dezember 2025 wurden 3.984 Restricted Stock unverfallbar. Hierfür wurden im Februar 2026 2.610 Aktien der ATOSS Software SE erworben und an Herrn Pritim Kumar Krishnamoorthy übertragen.

1.2 Gewährte und geschuldete Vergütung im Geschäftsjahr 2025

In den nachfolgenden Tabellen sind die jedem Mitglied des Vorstands im Geschäftsjahr 2025 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 2025 sowie die Mehrjahrestantieme, für die die Ziele im Geschäftsjahr 2025 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

	2025		2024	
	in €	in %	in €	in %
Feste Vergütungselemente				
Festes Jahresgehalt	690.000	61%	690.000	62%
Nebenleistungen	264.622	23%	261.742	24%
Summe Feste Vergütung	954.622	84%	951.742	86%
Variable Vergütungselemente				
Jahrestantieme (STI)	122.116	11%	135.227	12%
Mehrhjahrestantieme	54.720	5%	19.500	2%
Summe Variable Vergütung	176.836	16%	154.727	14%
Gesamtvergütung	1.131.458	100%	1.106.469	100%

Vorstandsmitglied (CFO) Christof Leiber

	2025		2024	
	in €	in %	in €	in %
Feste Vergütungselemente				
Festes Jahresgehalt	325.000	38%	250.000	57%
Nebenleistungen*	35.017	4%	33.152	8%
Summe Feste Vergütung	360.017	42%	283.152	65%
Variable Vergütungselemente				
Jahrestantieme (STI)	85.481	10%	81.136	19%
Mehrhjahrestantieme	105.000	12%	70.650	16%
Restricted Stock Units**	300.112	35%		
Summe Variable Vergütung	490.593	35%	151.786	35%
Gesamtvergütung	850.610	100%	434.938	100%
Sonderzahlung von der AOB Invest GmbH, Grünwald	0		1.210.000	

* inkl. Beiträge zur Direktversicherung EUR 1.752 (Vorjahr: EUR 1.752) und Pensionskasse EUR 3.864 (Vorjahr: EUR 3.624)

** unverfallbar z. 31.12.2025, ausgeübt im Februar 2026

Vorstandsmitglied (COO) Pritim Kumar Krishnamoorthy

	2025		2024	
	in €	in %	in €	in %
Feste Vergütungselemente				
Festes Jahresgehalt	325.000	32%	200.000	31%
Nebenleistungen	13.008	1%	9.527	1%
Summe Feste Vergütung	338.008	33%	209.527	32%
Variable Vergütungselemente				
Jahrestantieme (STI)	103.798	10%	100.004	15%
Mehrjahrestantieme	127.500	13%	141.613	22%
Restricted Stock Units*	450.168	44%		
Summe Variable Vergütung	681.466	67%	241.617	37%
Sondervergütung	0		200.000	31%
Gesamtvergütung	1.019.474	100%	651.144	100%

* unverfallbar z. 31.12.2025, ausgeübt im Februar 2026

2. Versorgungsleistungen

Zugunsten der Vorstandsmitglieder Christof Leiber und Pritim Krishnamoorthy gewährt die ATOSS Software SE 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. Weiterhin besteht für Herrn Christof Leiber eine Zusage über eine Pensionskasse und eine Direktversicherung. Zur Höhe der geleisteten Beiträge siehe Tabelle unten.

Gegenüber dem Vorstandsvorsitzenden Andreas F.J. Obereder besteht eine als leistungsorientierter Plan zu qualifizierende unverfallbare Pensionszusage. Gemäß diesem Plan setzen die Pensionszahlungen mit Vollendung des 65. Lebensjahres ein. Infolge der Verlängerung des Vorstandsvertrags von Andreas F.J. Obereder bis zum 31. Dezember 2026 wurde der Beginn der Altersrente auf den 1. Januar 2027 verschoben. Änderungen dieser Zusage ergaben sich im Geschäftsjahr 2025 nicht. Der Personalaufwand aus der Regelzuführung zur Pensionsrückstellung betrug im Geschäftsjahr EUR 32.543 (Vorjahr: 23.662). Zum 31. Dezember 2025 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
	Personalaufwandskomponente der Regelzuführung	Erfüllungsbetrag der Pensionsverpflichtung	Dienstzeitaufwand	Barwert der Pensionsverpflichtung
	2025	31.12.2025	2025	31.12.2025
	€	€	€	€
Andreas F.J. Obereder	32.543	8.196.517	0	6.123.097
Christof Leiber ^{1), 2)}	41.616		41.616	
Pritim Kumar Krishnamoorthy ¹⁾	54.000		54.000	

1) Beiträge zur Unterstützungskasse; 2) Beiträge zur Direktversicherung und Pensionskasse

3. Bezüge im Berichtsjahr aus dem Vorstand ausgeschieden Vorstandsmitglieder

Bezüge im Berichtsjahr für aus dem Vorstand ausgeschiedene Vorstandsmitglieder lagen im Geschäftsjahr 2025 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 SE, München) auf Vollzeitäquivalenzbasis sowie ausgewählter Ertragskennziffern der ATOSS Software SE 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 SE (Basis IFRS-Konzernabschluss) und Umsatz der ATOSS Software SE (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

	2025	2024	2023	2022	2021	Verände- rung 2025/2024 in %	Verände- rung 2024/2023 in %	Verän- derung 2023/2022 in %	Verän- derung 2022/2021 in %
Vorstandsvergütung (in EUR)									
Andreas F.J. Obereder (CEO)	1.131.458	1.106.469	938.846	833.332	794.024	2%	18%	13%	5%
Dirk Häußermann (Co-CEO) (01.04.2021–31.03.2024)	-	127.484	615.468	644.439	464.044	-	-79%	-4%	39%
Christof Leiber (CFO)	850.610	434.938	506.946	506.112	494.409	96%	-14%	0%	2%
Pritim Kumar Krishnamoorthy (COO) (seit 01.07.2021)*	1.019.474	651.144	681.308	406.691	195.198	57%	-4%	68%	108%
Aufsichtsrat (Festvergütung) (in EUR)									
Moritz Zimmermann	66.000	66.000	66.000	66.000	66.000	0%	0%	0%	0%
Rolf Baron Vielhauer von Hohenhau	36.000	34.500	36.000	36.000	36.000	4%	-4%	0%	0%
Klaus Bauer	36.000	36.000	36.000	36.000	36.000	0%	0%	0%	0%
Jörn Nikolay (27.09.2023–22.10.2024)	-	20.675	8.260	0	0	-	150%	-	-
Christian Osterland (seit 23.10.2024)	26.000	5.325	0	0	0	388%			
Ertragsentwicklung (in TEUR)									
Umsatz (IFRS-Konzern)	189.258	170.625	151.198	113.916	97.066	11%	13%	33%	17%
EBIT (IFRS-Konzern)	68.128	63.427	51.819	30.802	27.244	7%	22%	68%	13%
Umsatz (HGB-Einzelabschluss)	188.596	166.997	145.143	114.915	96.608	13%	15%	26%	19%
Durchschnittliche Vergütung der ATOSS-Mitarbeiter auf Vollzeitäquivalentbasis in Deutschland (Brutto)**									
	92.260	86.102	83.268	80.633	79.581	7%	3%	3%	1%

* inkl. einmaliger Sonderbonus in 2024 und 2023 von jeweils EUR 200.000

** ohne Sonderzahlungen

5. Überprüfung der Angemessenheit der Vorstandsvergütung

Der Aufsichtsrat hat auch im Geschäftsjahr 2025 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 SE ist in § 12 der Satzung niedergelegt. Das aktuelle Vergütungssystem für die Mitglieder des Aufsichtsrats der ATOSS Software SE gilt seit dem Geschäftsjahr 2025 und wurde von der ordentlichen Hauptversammlung am 30. April 2025 mit einer Mehrheit von 97,80 % angenommen.

Die ordentlichen Mitglieder des Aufsichtsrats erhalten für jedes Geschäftsjahr eine Vergütung in Höhe von Euro 20.000 sowie ein Sitzungsgeld für ordentliche Aufsichtsratssitzungen in Höhe von Euro 1.500 je Sitzung gezahlt. Dem Vorsitzenden des Aufsichtsrats wird für das laufende und jedes weitere volle Geschäftsjahr eine zusätzliche Vergütung in Höhe von Euro 40.000 und dem stellvertretenden Vorsitzen- den des Aufsichtsrats wird für das laufende und jedes weitere volle Geschäftsjahr eine zusätzliche Ver- gütung in Höhe von Euro 10.000 gezahlt. Dem Vorsitzenden des Prüfungsausschusses wird für das lau- fende und jedes weitere volle Geschäftsjahr eine zusätzliche Vergütung in Höhe von Euro 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 Ver- gütung zu zahlende Umsatzsteuer. Der Anteil der festen Vergütungsbestandteile an der Gesamtver- gütung 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 stellvertre- tenden 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 2025

Der Aufwand für die Festvergütung sowie die Vergütung für die Prüfungsausschusstätigkeit des Auf- sichtsrats betrug im Geschäftsjahr 2025 EUR 140.000 (Vorjahr: EUR 140.000).

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 24.000 (Vorjahr: EUR 22.500) an.

	2025					2024					Δ 25/24
	Festvergütung		Sitzungsgeld		Ver- gütung gesamt	Festvergütung		Sitzungsgeld		Ver- gütung gesamt	
	in €	in %	in €	in %	in €	in €	in %	in €	in %	in €	in %
Moritz Zimmermann	60.000	43%	6.000	25%	66.000	60.000	43%	6.000	27%	66.000	0%
Rolf Baron Vielhauer von Hohenhau	30.000	21%	6.000	25%	36.000	30.000	21%	4.500	20%	34.500	4%
Klaus Bauer	30.000	21%	6.000	25%	36.000	30.000	21%	6.000	27%	36.000	0%
Jörn Nikolay (bis 22.10.2024)	-	-	-	-	-	16.175	12%	4.500	20%	20.675	-
Christian Osterland (seit 23.10.2024)	20.000	14%	6.000	25%	26.000	3.825	3%	1.500	7%	5.325	388%
Summe	140.000	100%	24.000	100%	164.000	140.000	100%	22.500	100%	162.500	1%

München, 27.02.2026

Der Vorstand


Andreas F.J. Obereder
CEO


Pritim Kumar Krishnamoorthy
CTO


Christof Leiber
CFO

Der Aufsichtsrat


Moritz Zimmermann
Vorsitzender des Aufsichtsrats

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

An die ATOSS Software SE, München

Prüfungsurteil

Wir haben den Vergütungsbericht der ATOSS Software SE, München, für das Geschäftsjahr vom 1. Januar bis zum 31. Dezember 2025 daraufhin formell geprüft, ob die Angaben nach § 162 Abs. 1 und 2 AktG im Vergütungsbericht gemacht wurden. In Einklang mit § 162 Abs. 3 AktG haben wir den Vergütungsbericht nicht inhaltlich geprüft.

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

Grundlage für das Prüfungsurteil

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

Verantwortung der gesetzlichen Vertreter und des 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 falschen Darstellungen aufgrund von dolosen Handlungen (d.h. Manipulationen der Rechnungslegung und Vermögensschädigungen) oder Irrtümern ist.

Verantwortung des Wirtschaftsprüfers

Unsere Zielsetzung ist, hinreichende Sicherheit darüber zu erlangen, ob im Vergütungsbericht in allen wesentlichen Belangen die Angaben nach § 162 Abs. 1 und 2 AktG gemacht worden sind, und hierüber ein Prüfungsurteil in einem Vermerk abzugeben. Wir haben unsere Prüfung so geplant und durchgeführt, dass wir durch einen Vergleich der im Vergütungsbericht gemachten Angaben mit den in § 162 Abs. 1 und 2 AktG geforderten Angaben die formelle Vollständigkeit des Vergütungsberichts feststellen können. In Einklang mit § 162 Abs. 3 AktG haben wir die inhaltliche Richtigkeit der Angaben, die inhaltliche Vollständigkeit der einzelnen Angaben oder die angemessene Darstellung des Vergütungsberichts nicht geprüft.

München, den 27. Februar 2026

PricewaterhouseCoopers GmbH
Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

Petra Hälsig
Wirtschaftsprüfer

ppa. Reinhard Anzenberger
Wirtschaftsprüfer

Impressum

Verantwortlich
ATOSS Software SE
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 SE | Christof Leiber | investor.relations@atoss.com

ATOSS.COM