

Vergütungsbericht der Serviceware

Der Vergütungsbericht beschreibt die Struktur und Ausgestaltung der Vergütung für die geschäftsführenden Direktoren und für den Verwaltungsrat der Serviceware. Mit ihm wird den geltenden Anforderungen des § 162 AktG in Form einer jährlichen separaten und gemeinsamen Vergütungsberichterstattung von Geschäftsführung und Verwaltungsrat entsprochen. Der Vergütungsbericht wird der ordentlichen Hauptversammlung am 16. Mai 2024 zur Billigung vorgelegt. Im Sinne dieses Berichts ist eine Vergütung gewährt, wenn sie dem jeweiligen Organmitglied faktisch zugeflossen ist.

Gesellschaftsorgane

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

Verwaltungsrat

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

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

Ingo Bollhöfer, Diplom Wirtschaftsingenieur, Mitglied des Verwaltungsrats seit 30. Januar 2018

Christoph Debus ist seit März 2022 Vorstand bei der Flix SE in München. Zuvor war er Mitglied der Geschäftsführung der Condor Flugdienst GmbH in Frankfurt. Er wurde durch die Hauptversammlung am 6. Mai 2021 neu bestellt und seine Bestellung läuft bis zur Beendigung der Hauptversammlung, die über seine Entlastung für das Geschäftsjahr 2025 beschließt.

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

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

Geschäftsführenden Direktoren

Dirk K. Martin, Chief Executive Officer (CEO)

Harald Popp, Chief Financial Officer (CFO)

Dr. Alexander Becker, Chief Operating Officer (COO)

Vergütungssystem für die geschäftsführenden Direktoren

A. Grundlagen und Zielsetzung

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

B. Verfahren

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

Der Verwaltungsrat hat am 24. März 2021 ein Vergütungssystem für die geschäftsführenden Direktoren beschlossen. Dieses Vergütungssystem wurde durch den Beschluss der Hauptversammlung am 6. Mai 2021 gebilligt. Es ist abrufbar unter https://serviceware-se.com/fileadmin/user_upload/investor-relations/hv/serviceware-hv-2021-verguetungssystem.pdf.

Das vom Verwaltungsrat beschlossene Vergütungssystem wird der Hauptversammlung zur Billigung vorgelegt. Billigt die Hauptversammlung das jeweils zur Abstimmung gestellte Vergütungssystem nicht, wird nach § 120a Abs. 3 AktG spätestens in der darauffolgenden ordentlichen Hauptversammlung ein überprüftes Vergütungssystem zum Beschluss vorgelegt. Das

Vergütungssystem wird durch den Verwaltungsrat regelmäßig überprüft. Bei jeder wesentlichen Änderung des Vergütungssystems, mindestens jedoch alle vier Jahre, wird das Vergütungssystem nach § 120a Abs. 1 Satz 1 AktG der Hauptversammlung zur Billigung vorgelegt. Das vorliegende Vergütungssystem gilt für die Vergütung aller geschäftsführenden Direktoren der Serveware SE ab dem 6. Mai 2021.

C. Erläuterungen zur Festlegung der konkreten Ziel-Gesamtvergütung

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

D. Bestandteile des Vergütungssystems

Das Vergütungssystem der geschäftsführenden Direktoren setzt sich aus einer festen, monatlich zahlbaren Grundvergütung, welche die Aufgaben und Leistungen der jeweiligen geschäftsführenden Direktoren berücksichtigt, einer von der Erreichung der jährlichen Performanceziele des Unternehmens abhängigen, kurzfristigen variablen Vergütung in Form einer Jahrestantieme und einer Langfristvergütung, die unmittelbar mit der Wertentwicklung des Unternehmens im Zusammenhang steht und somit einen Anreiz für nachhaltiges Engagement für das Unternehmen schaffen soll, zusammen. Die Ziele für die kurz- und langfristige variable Vergütung werden aus der Unternehmensstrategie der Serveware SE abgeleitet. Darüber hinaus werden die üblichen Nebenleistungen gewährt. Insgesamt trägt die Vergütung zur langfristigen Entwicklung der Gesellschaft bei. Die Vergütungsbestandteile teilen sich in feste erfolgsunabhängige Komponenten (Jahresfestgehalt, Sachbezüge und Nebenleistungen) und in variable erfolgsabhängige Vergütungsbestandteile (kurzfristige variable Vergütung und langfristige variable Vergütung), wie nachfolgend dargestellt, auf. Die Sachbezüge und sonstige Nebenleistungen sind in der Festvergütung enthalten. Bei der Festsetzung der variablen Vergütung stellt der Verwaltungsrat sicher, dass der Anteil der langfristigen variablen Zielvergütung stets den der kurzfristigen variablen Zielvergütung übersteigt. Unter Beachtung dieses Prinzips hat der Verwaltungsrat die Möglichkeit, innerhalb des vorgegebenen Verhältnisses zwischen fester und variabler Vergütung einen höheren langfristigen variablen Anteil zu

definieren, um die Vergütung der geschäftsführenden Direktoren noch stärker auf die langfristige Unternehmensentwicklung auszurichten.

Vergütungsbestandteile für die geschäftsführenden Direktoren

- a) Feste Vergütung (Jahresfestgehalt, Sachbezüge und Nebenleistungen): ca. 25 %
- b) Jahrestantieme (bei 100 % Zielerreichung): ca. 11 %
- c) Langfristvergütung (LTI + Aktienoptionen; jeweils Erreichen des Maximalbetrags unterstellt): ca. 64 %

Ca. 75% der gesamten Maximalvergütung orientiert sich an für die Aktionäre relevanten und konkret messbaren Größen die mittelbar (Umsatzerlöse, Erträge) bzw. unmittelbar (Aktienkurs) mit dem Unternehmenswert gekoppelt sind. Die Maximalvergütung ist für alle geschäftsführenden Direktoren zusammen auf einen Betrag von bis zu 5,5 Mio. Euro p.a. festgelegt und orientiert sich an den maximal möglichen erfolgsabhängigen Vergütungskomponenten, einschließlich der Aktienoptionen.

1. Erfolgsunabhängige Komponenten

1.1. Jahresfestgehalt

Das Jahresfestgehalt ist eine auf das jeweilige Geschäftsjahr bezogene Barvergütung, die sich insbesondere an dem Verantwortungsumfang des jeweiligen geschäftsführenden Direktors orientiert. Das individuell festgelegte Fixeinkommen wird in zwölf gleichen Teilen ausgezahlt. Die fixen Vergütungen der beiden Gründer Dirk Martin (CEO) und Harald Popp (CFO) sind seit dem IPO unverändert und werden auch mindestens bis zur regulären Hauptversammlung, die im Jahr 2025 stattfindet, unverändert bleiben.

1.2. Sachbezüge und sonstige Nebenleistungen

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

2. Erfolgsabhängige Komponenten

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

2.1 Kurzfristige variable Vergütung

Die erfolgsabhängige Jahrestantieme errechnet sich aus dem Erreichen fest messbarer, kennzahlenbezogener betriebswirtschaftlicher Ziele (Tantiemefaktor). Als betriebswirtschaftliche Zielkennzahlen werden die inkrementellen (nur neue Umsätze, kein Bestand) und konzernweiten Lizenz-Nettoumsatzerlöse und die konzernweiten ARR (Annual Recurring Revenue) bei Wartungs/SaaS-Umsätzen im Bereich Enterprise Service Management, die konzernweiten Gesamtumsatzerlöse bzw. die konzernweiten Serviceumsatzerlöse und der konzernweite Ertrag vor Steuer- und Zinszahlungen und vor Abschreibungen (EBITDA) oder vergleichbare, konkret messbare Kennzahlen herangezogen. Dabei werden alle Kennzahlen anhand der langfristigen, strategischen Unternehmenszielsetzung auf Basis der Ist-Ergebnisse des Geschäftsjahres gemessen. Bei jeweils 100 %-iger Erreichung der wirtschaftlichen Ziele entspricht die Jahrestantieme dem vertraglich vereinbarten Zielwert. Unterschreiten die wirtschaftlichen Ziele den vertraglich vereinbarten Zielwert um mehr als 50 %, wird kein Bonus gezahlt. Die wirtschaftlichen Ziele der geschäftsführenden Direktoren als Grundlage für den Tantiemefaktor werden jährlich zwischen dem Verwaltungsrat und dem jeweiligen geschäftsführenden Direktor (i.d.R. bis Ende Januar des betroffenen Geschäftsjahres) schriftlich vereinbart und nach Ablauf des Geschäftsjahres wird der Grad der Zielerreichung durch den Verwaltungsrat festgestellt. Die Auszahlung der Jahrestantieme erfolgt, soweit umsatzbezogen, teilweise quartalsweise und im Übrigen im März oder April des folgenden Geschäftsjahres. Wird der Dienstvertrag des geschäftsführenden Direktors während des laufenden Geschäftsjahres beendet, wird die Höhe der Jahrestantieme nach Maßgabe des bis zum Beendigungszeitpunkt erzielten Leistungsdaten ermittelt.

2.2 Langfristige variable Vergütung (LTI)

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

- a) Umsatzerlöse im Geschäftsjahr 2025/2026 konzernweit;
- b) Umsatzerlöse im Geschäftsjahr 2025/2026 im ESM-Bereich konzernweit;
- c) Umsatzerlöse im Geschäftsjahr 2025/2026 außerhalb von Deutschland;
- d) XETRA Schlusskurs der Serveware Aktie (ISIN DE000A2G8X31)

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

Daneben können die geschäftsführenden Direktoren eine aktienbasierte langfristige Vergütung erhalten. Diese besteht aus der Gewährung von Aktienoptionen. Die Optionen werden frühestens 4 Jahre nach ihrer Gewährung ausübbar sein, sofern das Erfolgsziel erreicht wurde.

Mit Beschluss vom 6. Mai 2021 hat die Hauptversammlung den Verwaltungsrat ermächtigt, bis zum 5. Mai 2026 einmalig oder mehrmals bis zu insgesamt 264.346 Optionen an derzeitige und zukünftige geschäftsführende Direktoren auszugeben, die den Erwerber nach Maßgabe der Optionsbedingungen berechtigen, neue auf den Inhaber lautende nennwertlose Stückaktien der Gesellschaft mit einem auf jede Aktie entfallenden anteiligen Betrag des Grundkapitals von EUR 1,00 zu erwerben. Der Umfang der Ausübbarkeit der Optionen wird anhand eines Kurs-Kriterien-Modells ermittelt. Dieses Modell setzt sich aus einem Kriterium A und einem Kriterium B zusammen.

Für jedes Kriterium wird zunächst ein prozentualer Anteil ermittelt, in dem die Optionen ausgeübt werden können:

(i) Kriterium A

Der prozentuale Anteil für das Kriterium A basiert auf dem Erreichen eines Schwellenwertes. Ein Schwellenwert gilt als erfüllt, wenn der 60-Tage-Durchschnitt des XETRA-Kurses den Schwellenwert erreicht oder überschreitet und in diesem Zeitraum in Summe mindestens 30.000 Aktien im elektronischen Handelssystem XETRA der Deutschen Börse AG in Frankfurt am Main (oder einem das XETRA-System ersetzenden vergleichbaren Nachfolgesystem) gehandelt wurden.

Es gelten folgende Schwellenwerte für den 60-Tage-Durchschnitt des XETRA-Kurses:

Schwellenwert	Anteil der gemäß Kriterium A ausübaren Optionen
EUR 19,25	1,8%
EUR 22,00	4,8%
EUR 24,75	9,0%
EUR 27,75	14,4%
EUR 30,50	21,0%
EUR 33,25	28,8%
EUR 36,00	37,8%
EUR 38,75	48,0%
EUR 41,50	60,0%

Das Kriterium A ermöglicht bei Erreichung des Schwellenwerts von EUR 41,50 je Aktie maximal die Ausübung von 60% der an den jeweiligen Bezugsberechtigten ausgegebenen Optionen.

Wird ein Schwellenwert bereits vor Ausgabe von Optionen, erreicht, entfällt dieser Schwellenwert für die betreffenden Optionen ersatzlos. Es gilt dann der nächstfolgende, höhere Schwellenwert als neuer Ausgangswert (ohne dass sich hierdurch der prozentuale Umfang der Ausübbarkeit ändert).

(ii) Kriterium B

Für Kriterium B ist die Differenz zwischen dem Durchschnitt des XETRA-Kurses im Programmzeitraum und dem „Zielwert“ von EUR 27,50 („Zielwertdifferenz“) maßgeblich. Die Ausübbarkeit von Optionen nach Kriterium B berechnet sich wie folgt:

Die Differenz zwischen dem Durchschnitt des XETRA-Kurses im Programmzeitraum und dem Ausübungspreis von EUR 15,00 wird zur Zielwertdifferenz von EUR 12,50 in ein prozentuales Verhältnis gesetzt (EUR 12,50 = 100%). Der so ermittelte prozentuale Wert kann größer als 100 %, kann aber auch kleiner als 0 %, d.h. negativ sein. Der sich ergebende prozentuale Wert wird abschließend mit dem Faktor 0,6 multipliziert. Das Produkt dieser Multiplikation gibt die prozentuale Ausübbarkeit bezogen auf die an den jeweiligen Bezugsberechtigten ausgegebenen Optionen für Kriterium B an. Es kann sich auch ein negativer Anteil von ausübenden Optionen ergeben.

Anschließend werden die berechneten Prozentwerte („Anteilssumme“) beider Kriterien A und B addiert. Wenn die Anteilssumme der prozentualen Ergebnisse bei oder über 100% liegt, kann der jeweilige Bezugsberechtigte 100% seiner Optionen ausüben. Bei einer Anteilssumme unter 100% kann der jeweilige Bezugsberechtigte nur Optionen entsprechend der Anteilssumme ausüben und die übrigen Optionen verfallen mit Ablauf der Wartezeit ersatz- und entschädigungslos. Die Anzahl der ausübenden Optionen wird ferner durch den XETRA-Kurs am Tag der Feststellung der Anteilssumme nach oben begrenzt. Beträgt der XETRA-Kurs an diesem Tag mehr als EUR 49,80, dann reduziert sich die Zahl der ausübenden Optionen anteilig in dem Umfang, in dem ansonsten (d.h. bei unbeschränkter Ausübbarkeit) der wirtschaftliche Vorteil des Bezugsberechtigten EUR 34,80 (Maximalbetrag abzgl. Ausübungspreis) je ursprünglich gewährter Option übersteigen würde. Der Bezugsberechtigte kann die Optionen erstmals am ersten Werktag nach Ablauf des Zeitraums von vier Jahren seit ihrer Ausgabe (Wartezeit i.S.v. § 193 Abs. 2 Nr. 4 AktG) ausüben. Die Optionen können erst ausgeübt werden, wenn der Verwaltungsrat die Ausübbarkeit nach den Kriterien A und / oder B festgestellt hat und der Bezugsberechtigte mindestens seit 36 Monaten bei der Gesellschaft beschäftigt ist.

Die Bezugsrechte wurden mit einer Monte-Carlo-Simulation unter Berücksichtigung der absoluten Erfolgsziele bewertet. Folgende Parameter sind in die Bewertung der Bezugsrechte eingeflossen:

Bewertungstichtag:	17. Juni 2021
Ausübungspreis:	15,00 €
Aktienkurs:	16,90 €
Risikoloser Zinssatz:	-0,41 %

Dividendenrendite:	0,0 %
Erwartete Volatilität:	51,3 %
Laufzeit:	3,95 Jahre
Beizulegender Zeitwert:	4,25 €

Die Schätzungen für die erwartete Volatilität wurden aus der historischen Aktienkursentwicklung der Serveware SE abgeleitet. Als Zeitfenster wurde die Restlaufzeit der Optionsrechte herangezogen. Aus dem Aktienoptionsprogramm wurden zum Bilanzstichtag insgesamt 236.346 Bezugsrechte an die geschäftsführenden Direktoren gewährt.

Vergütungsbestandteile des Verwaltungsrats

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

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

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

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

Feste und variable Vergütungsbestandteile

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

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

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

Bezüge der Organe

Eigenkapitalbasiertes Aktienoptionsprogramm 2021

Die eigenkapitalbasierten Optionen aus dem Aktienoptionsprogramm 2021 wurden zum Ausgabezeitpunkt einmalig bewertet und der ratierlich auf das Geschäftsjahr 2023 entfallende beizulegende Zeitwert im Personalaufwand und in der Kapitalrücklage mit 68.974 € erfasst.

Die Anzahl ausgegebener Optionen haben sich im abgelaufenen Geschäftsjahr wie folgt entwickelt:

	Ausgegebene Optionen	
	1.12.2022	Optionen 30.11.2023
Optionen aus Aktienoptionsprogramm 2021		
Dirk K. Martin (CEO)	117.958	117.958
Harald Popp (CFO)	117.958	117.958
Dr. Alexander Becker (COO)	28.430	28.430
Ingo Bollhöfer (Verwaltungsrat)	7.814	7.814
SUMME	272.160	272.160

Höhe der Vergütung für das Geschäftsjahr 2022/2023

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

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

Bezüge der Organe in T€	Fest			Variabel		Gesamt	Anteil	
	Grundgehalt	Sitzungsgelder	Nebenleistung	LTI	STI		fix	variabel
Geschäftsführende Direktoren								
Dirk Martin (CEO)	498	-	27	-	51	576	91%	9%
Harald Popp (CFO)	488	-	39	-	54	581	91%	9%
Dr. Alexander Becker (COO)	220	-	37	-	100	356	72%	28%
Verwaltungsrat								
Christoph Debus (Vorsitzender)	-	20	1	-	-	21	100%	0%
Harald Popp (stellv. Vorsitzender)	-	10	1	-	-	11	100%	0%
Ingo Bollhöfer	101	10	23	-	76	210	64%	36%

Die kurzfristige variable Vergütung (STI) der geschäftsführenden Direktoren Martin und Popp, die im Geschäftsjahr 2022/2023 zugeflossen ist, leitet sich aus dem Zielerreichungsgrad der kurzfristigen Ziele im Geschäftsjahr 2021/2022 ab.

Die geschäftsführenden Direktoren Martin und Popp erhielten eine variable Vergütung in Höhe von je 51 bzw. 54 t€, die sich aus dem Erreichen fest messbarer, kennzahlenbezogener betriebswirtschaftlicher Ziele (Tantiemefaktor) errechnet hat. Das erste Ziel, die inkrementellen (nur neue Umsätze, kein Bestand) und konzernweiten Lizenz-Nettoumsatzerlöse und die konzernweiten ARR (Annual Recurring Revenue) bei Wartungs/SaaS-Umsätzen im Bereich Enterprise Service Management zu steigern, wurde mit 54,3% erreicht und somit betrug der Beitrag der variablen Vergütung aus diesem Bereich 54 t€. Das zweite Ziel, die konzernweiten Gesamtumsatzerlöse im Geschäftsjahr 2021/2022 um mehr als 10% im Vergleich zum Vorjahr zu steigern, wurde nicht erreicht und somit ergab sich aus dieser Zielerreichung kein Beitrag zur variablen Vergütung. Auch nicht erreicht wurde das geplante EBITDA Ziel für das Geschäftsjahr 2021/22 und somit gab es hier auch keinen Beitrag zur kurzfristigen variablen Vergütung der geschäftsführenden Direktoren Martin und Popp.

Der geschäftsführende Direktor Dr. Becker erhielt eine variable Vergütung in Höhe von 100 t€, die sich aus dem Erreichen fest messbarer, kennzahlenbezogener betriebswirtschaftlicher Ziele (Tantiemefaktor) für seinen Verantwortungsbereich errechnet hat. Da der geschäftsführende Direktor Dr. Becker verantwortlich für die Serviceumsätze ist, wurde die Zielerreichung anhand der vereinbarten Serviceumsätze gemessen. Hieraus resultierte für das Geschäftsjahr ein Beitrag zu der kurzfristigen variablen Vergütung in Höhe von 73 t€, zusätzliche 27 t€ kamen für die Zielerreichung aus dem letzten Quartal des Geschäftsjahres 2021/22 hinzu, welches Herr Dr. Becker im Geschäftsjahr 2022/2023 zugeflossen ist.

Maximal Vergütung gemäß Vergütungssystem der Serviceware SE

Die Summe aus Grundgehältern mit Nebenleistung und jährlichen variablen Vergütungen für alle geschäftsführenden Direktoren der Serviceware SE von 1.513 T€ liegt unterhalb der im Vergütungssystem der Serviceware SE festgesetzten Höchstgrenze in Höhe von 5.500 T€ pro Jahr.

Die Summe der Vergütung für alle Mitglieder des Verwaltungsrats für Ihre Tätigkeit im Verwaltungsrat der Serviceware zusammen liegt mit 40.000 Euro im abgelaufenen Geschäftsjahr unterhalb der festgesetzten Höchstgrenze von 200.000 Euro p.a.

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

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

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

Diff. VJ in %	2020	2021	2022	2023
Vergütung der geschäftsführenden Direktoren	-9,4%	+18,5%	-1,3%	-11,3%
Ertragsentwicklung der Serviceware Gruppe EBITDA(IFRS)	+252,1%	+22,0%	-162,0%	+110,4%
Ertragsentwicklung der Serviceware SE Betriebsergebnis (HGB)	-125,9%	+549,7%	-696,7%	+14,6%
Durchschnittliches Mitarbeiterentgelt Serviceware Gruppe	+14,3%	+0,8%	+12,0%	+5,5%

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

An die Serviceware SE

Prüfungsurteil

Wir haben den Vergütungsbericht der Serviceware SE für das Geschäftsjahr vom 1. Dezember 2022 bis zum 30. November 2023 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 Verwaltungsrats

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

Verantwortung des Wirtschaftsprüfers

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

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

Düsseldorf, den 20. März 2024

Nexia GmbH
Wirtschaftsprüfungsgesellschaft
Steuerberatungsgesellschaft

.....
Jüsgen
Wirtschaftsprüfer

.....
Schulz
Wirtschaftsprüfer