

Vergütungssystem der USU Software AG gemäß § 87a AktG

Das Vergütungssystem des Vorstands soll die positive und nachhaltige Entwicklung der USU Software AG bei gleichzeitiger Vermeidung unverhältnismäßiger Risiken fördern. Dazu wurden sowohl kurz- wie auch langfristige erfolgsbezogene Vergütungsbestandteile als Motivation für eine Umsatz- und Ertragssteigerung der Gesellschaft in das Vergütungssystem aufgenommen.

Verfahren zur Fest- und Umsetzung sowie zur Überprüfung des Vergütungssystems

Das System der Vorstandsvergütung setzt der Aufsichtsrat in Einklang mit den gesetzlichen Vorgaben gemäß §§ 87 Abs. 1, 87a Abs. 1 AktG fest. Bei Bedarf können externe Vergütungsberater hinzugezogen werden. Macht der Aufsichtsrat von dieser Möglichkeit Gebrauch, so stellt er die Unabhängigkeit der beauftragten Vergütungsexperten sicher.

Wie bei allen Entscheidungen des Aufsichtsrats gelten auch bei der Fest- und Umsetzung sowie Überprüfung des Vergütungssystems für den Vorstand die allgemeinen gesetzlichen Regeln unter Berücksichtigung der Empfehlungen des DCGK zur Behandlung von Interessenkonflikten.

Die regelmäßige Überprüfung des Vorstandsvergütungssystems erfolgt durch den Aufsichtsrat. 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. Billigt die Hauptversammlung das Vergütungssystem nicht, so wird ihr spätestens in der darauffolgenden ordentlichen Hauptversammlung ein vom Aufsichtsrat überprüftes Vergütungssystem zur Billigung vorgelegt.

Die erstmalige Beschlussfassung hatte nach Maßgabe der gesetzlichen Übergangsregelung gemäß § 26j Abs. 1 Satz 1 EGAktG bis zum Ablauf der ersten ordentlichen Hauptversammlung, die auf den 31. Dezember 2020 folgt, somit erstmals spätestens in der ordentlichen Hauptversammlung 2021 zu erfolgen. Im Rahmen der Beschlussfassung vom 6. Juli 2021 hat die Hauptversammlung das Vergütungssystem für die Mitglieder des Vorstands mit 97,36 % gebilligt und damit angenommen.

Vorstandsvergütung

Grundzüge des Vergütungssystems

Die Vergütung der Vorstandsmitglieder der USU Software AG wurde nach Maßgabe des Aktiengesetzes festgesetzt und ist auf eine langfristige und nachhaltige Entwicklung der Gesellschaft ausgelegt. Die langfristige und nachhaltige Entwicklung wird insbesondere durch den Langzeitbonus über mehrere Geschäftsjahre hinweg abgebildet. Die Höhe und Auszahlung dieses Bonus ist insgesamt abhängig von der kumulativen Erreichung der geplanten jährlichen Umsatz- und Ergebnisgrößen über drei Geschäftsjahre, beginnend

erstmals ab 2021. Dementsprechend wird dieser Bonus erst nach Ablauf der drei Geschäftsjahre und Feststellung der letzten Kennzahlen abgerechnet und ausbezahlt. Voraus- oder Abschlagszahlungen sind nicht vorgesehen.

Die Gesamtvergütung der Vorstandsmitglieder orientiert sich neben der Verantwortung und den Aufgaben der einzelnen Mitglieder an der Größe und Komplexität der USU-Gruppe sowie der Branche und Lage des Unternehmens.

Der Aufsichtsrat legt zudem besonderes Augenmerk darauf, dass die Vorstandsvergütung marktüblich ist. Die Marktüblichkeit wird anhand der folgenden Parameter beurteilt:

Horizontaler Vergleich

Zur Beurteilung der Marktüblichkeit der Vorstandsvergütung erfolgt ein Vergleich anhand der Marktdaten einer vom Aufsichtsrat definierten Gruppe branchenspezifischer internationaler Unternehmen. Im Rahmen einer Marktüblichkeitsprüfung zum 31. Dezember 2020 hat sich der Aufsichtsrat an dieser Peer Group orientiert.

Vertikaler Vergleich

Des Weiteren wird die Entwicklung der Vergütung des Vorstands im Verhältnis zur Vergütung der Belegschaft der Gesellschaft in einem internen (vertikalen) Vergleich berücksichtigt. Hierbei wird die Vorstandsvergütung einem Vergleich zur Vergütung des oberen Führungskreises und der relevanten Gesamtbelegschaft im Unternehmen unterzogen. Den oberen Führungskreis grenzt der Aufsichtsrat zu diesem Zweck konkret ab.

Überblick über das Vergütungssystem

Die Gesamtvergütung setzt sich aus festen (erfolgsunabhängigen) Vergütungsbestandteilen und aus variablen (erfolgsabhängigen) Vergütungsbestandteilen zusammen. Zu den **festen Vergütungsbestandteilen** gehören die feste Jahresvergütung sowie Nebenleistungen und ein jährlicher Beitrag zur Altersversorgung. Die **variablen Vergütungsbestandteile** setzen sich zusammen aus einem einjährigen Anteil (Kurzfristbonus) und einem mehrjährigen Anteil für einen Bezugszeitraum von drei Jahren erstmals ab 2021 (Langfristbonus).

Die jährliche Gesamtvergütung der jeweiligen Vorstandsmitglieder ist dabei auf eine Maximalvergütung begrenzt.

Vergütungssystem des Vorstands der USU Software AG	
Festvergütung:	<ul style="list-style-type: none"> • feste Jahresvergütung pro Geschäftsjahr, die monatlich in zwölf gleichen Teilbeträgen ausbezahlt wird. • plus Altersversorgung • Höhe orientiert sich an Aufgaben und Ressortverantwortung der jeweiligen Mitglieder des Vorstands, damit verbundener Verantwortung für den Konzern der Gesellschaft und damit verbundenen Unternehmen sowie an der Größe, der Branche und der Lage des Unternehmens.

Kurzfristbonus	Ziele: 50% - Bereinigtes EBIT (absolut) 30% - Konzernumsatz (absolut) 20% - Dividende (absolut) Bei Zielerreichung <100% zusätzlich: 20% - persönliche Ziele/ verantwortete Bereiche (absolut)	Cap: 200%, Zeit: 1 Jahr Auszahlung: komplett bar
Langfristbonus	Ziel: - kumuliertes Bereinigtes EBIT und Umsatz der kommenden 3 Jahre	Cap: 200% Zeit: 3 Jahre Auszahlung: komplett bar nach der 3-jährigen Laufzeit, davor Bildung einer Rückstellung
Nebenleistungen	Firmen-PKW, Versicherungsleistungen	

Feste (erfolgsunabhängige) Vergütung

Die Mitglieder des Vorstands erhalten eine **festen Jahresvergütung** pro Geschäftsjahr, die monatlich in zwölf gleichen Teilbeträgen ausbezahlt wird. Die feste Jahresvergütung orientiert sich an den Aufgaben und Ressortverantwortung der jeweiligen Mitglieder des Vorstands damit verbundener Verantwortung für den Konzern der Gesellschaft und damit verbundenen Unternehmen sowie an der Größe, der Branche und der Lage des Unternehmens.

Zusätzlich zur festen Jahresvergütung erhalten die Vorstandsmitglieder folgende **Nebenleistungen**:

- Vergütung der Hälfte des jeweiligen höchsten Beitragssatzes zur gesetzlichen Arbeitslosen- und Rentenversicherung sowie der Hälfte des Krankenversicherungs- und Pflegeversicherungsbeitrages, der als Arbeitgeberanteil bei Bestehen einer Sozialversicherungspflicht zu zahlen wäre.
- Unterhalt einer Unfallversicherung, die auch private Unfälle abdeckt.
- Unterhalt einer Vermögensschaden-Haftpflichtversicherung. Diese Versicherung sieht für ein Vorstandsmitglied einen Selbstbehalt von 10% pro Schadensfall und insgesamt für alle Schadensfälle einer jährlichen Versicherungsperiode von höchstens 150% der festen Jahresvergütung zum Zeitpunkt der ersten Pflichtverletzung vor.
- Bereitstellung eines Dienstwagens auf Leasingbasis, der auch privat genutzt werden darf.

Ferner leistet die Gesellschaft der Position angemessene Beiträge zugunsten der **Altersversorgung** der Vorstandsmitglieder (Direktversicherung, Unterstützungskasse bzw. private Rentenversicherung).

Variable (erfolgsabhängige) Vergütung

Die variablen Vergütungsbestandteile unterteilen sich in einen jährlichen variablen Anteil (Kurzfristbonus) und einen mehrjährigen variablen Anteil (Langfristbonus).

a) Der **jährliche variable Anteil** (Kurzfristbonus) ist abhängig von der Erreichung bestimmter betrieblicher Zielgrößen im jeweiligen Vergütungsjahr, die eine spezifische Gewichtung haben. Maßgeblich sind insoweit die nachfolgend genannten Zielgrößen mit der nebenstehenden Gewichtung:

- (1) Ertrag des Konzerns: maßgeblich für ca. 50 % des einjährigen variablen Anteils,
- (2) Konzernumsatz: maßgeblich für ca. 30 % des einjährigen variablen Anteils und
- (3) Dividende: maßgeblich für ca. 20 % des einjährigen variablen Anteils

sowie zusätzlich - sofern gemäß obiger Ziele die Summe des jährlichen variablen Anteils unter 100 % liegt:

- (4) persönliche Ziele: maßgeblich für bis zu 20 % des jährlichen variablen Anteils, abhängig von der Erreichung der Jahresziele der jeweils verantworteten operativen Bereiche im USU Konzern, maximal jedoch bis zur Differenz zwischen tatsächlicher und 100 % Erreichung der Ziele (1) bis (3) zur Auffüllung bis maximal 100 % des jährlichen variablen Anteils an der Gesamtvergütung.

Der jährliche variable Anteil (Kurzfristbonus) beläuft sich bei einer 100%-Zielerreichung auf TEUR 180 für den Vorstandsvorsitzenden Bernhard Oberschmidt und auf TEUR 144 für das Vorstandsmitglied Dr. Benjamin Strehl und ist gedeckelt bei 200 %.

b) Der **mehrjährige variable Anteil** (Langfristbonus) ist abhängig von der kumulativen Erreichung bestimmter jährlicher Ertrags- und Umsatzziele in einem Bezugszeitraum von drei Jahren erstmals ab 2021 und erst danach zahlbar.

Bedingung für die Auszahlung des Langfristbonus ist, dass in dem Bezugszeitraum in Summe der Mindestkonzernumsatz und Mindestertrag (bereinigtes EBIT) gemäß der geltenden Mittelfristplanung erzielt werden. Sofern die vorstehenden Bedingungen nicht eintreten, aber unabhängig vom Gesamtkonzernumsatz 90% des Mindestertrages im Bezugszeitraum erzielt wird, beträgt der Langfristbonus 50 %. Die Auszahlung des Langfristbonus erfolgt nach Feststellung des Jahresabschlusses des letzten Geschäftsjahres des Bezugszeitraums bei ungekündigtem Vorstandsdienstvertrag. Für die Ertragsziele gelten die erzielten Erträge unter Berücksichtigung der Bonuszahlung. Der mehrjährige variable Anteil ist gedeckelt bei 100 %.

Mit den Zielen der einjährigen und mehrjährigen variablen Vergütung wird die auf dauerhafte Rentabilität und Umsatzwachstum ausgerichtete Geschäftsstrategie gefördert. Insbesondere der Langfristbonus trägt dazu bei, dass die Unternehmensführung ihr Handeln an dem Umsatz und Ertrag der Gesellschaft über drei Geschäftsjahre ausrichtet.

Maximalvergütung

Der Aufsichtsrat hat gemäß § 87a Absatz 1 Satz 2 Nr. 1 AktG eine **Maximalvergütung** festgelegt, welche die den Vorstandsmitgliedern zufließende Vergütung (feste Vergütungsbestandteile und variable Vergütungsbestandteile), die für ein Geschäftsjahr gewährt wird, insgesamt begrenzt. Die jährliche Maximalvergütung beträgt für den Vorstandsvorsitzenden EUR 753.000 und für jedes weitere Vorstandsmitglied EUR 645.000 pro Geschäftsjahr.

Eine Gewährung von Aktien oder Aktienoptionen gehört nicht zur Vorstandsvergütung.

Angemessenheit der Vorstandsvergütung

Horizontaler Vergleich

Zur Beurteilung der Marktüblichkeit der Vorstandsvergütung erfolgt ein Vergleich anhand der Marktdaten einer vom Aufsichtsrat definierten Gruppe branchenspezifischer internationaler Unternehmen (wie z.B. *CENIT AG*, *Datagroup SE* oder *ATOSS Software AG*). Im Rahmen einer Marktüblichkeitsprüfung zum 31. Dezember 2020 hat sich der Aufsichtsrat an dieser Peer Group orientiert.

Vertikaler Vergleich

Der Vergleich der Entwicklung der Vorstandsvergütung im Verhältnis zur Vergütung der Belegschaft der Gesellschaft in einem internen (vertikalen) Vergleich ist für das Jahr 2021 nur begrenzt möglich, da infolge der „One USU“-Strategieumsetzung ein Großteil der Administration der USU-Konzerntochtergesellschaften arbeitsrechtlich zur Konzern-Muttergesellschaft gewechselt hat. Dies betrifft zum Beispiel Praktikanten/Werkstudenten und Aushilfskräfte, deren Einkommen auf ein Vollzeitäquivalent hochgerechnet das Durchschnittseinkommen besonders deutlich beeinflussen. In 2020 reduzierte sich die Anzahl der Vorstände von drei auf zwei Mitglieder. Die betroffenen Ressorts wurden auf die zwei verbliebenen Vorstände verteilt und der jeweilige Verantwortungsbereich ausgeweitet. Ebenso fand der neu definierte Langfristbonus zum ersten Mal seine Anwendung. So stieg die Vorstandsvergütung des Vorstandsvorsitzenden Bernhard Oberschmidt gegenüber dem Vorjahr um 20,8% und die des Vorstandsmitglieds Dr. Benjamin Strehl um 38,9%. Das Durchschnittsgehalt der Gesamtbelegschaft der USU Software AG sank rein statistisch aufgrund der oben genannten Effekte um 18,6%. Die Gesellschaft wendet bei den Angaben die Erleichterungsmöglichkeit gemäß § 26j Abs. 2 Satz 2 EGAktG an.

Weitere Angaben gemäß § 162 AktG

Die Vorstandsvergütung 2021 erfolgte vollumfänglich auf Basis des Vergütungssystems und weicht insofern nicht von diesem ab. Von der Möglichkeit, variable Vergütungsbestandteile zurückzufordern, wurde nicht Gebrauch gemacht, da die monatliche Vorauszahlung auf Basis einer 100%-Zielerreichung erfolgte, welche auch entsprechend von den Vorstandsmitgliedern erzielt wurde. Keinem Vorstand wurden von einem Dritten Leistungen im Hinblick auf seine Tätigkeit als Vorstandsmitglied zugesagt oder im Geschäftsjahr gewährt. Für den Fall der

vorzeitigen oder regulären Beendigung der Vorstandstätigkeit eines Vorstands wurden keine Leistungen zugesagt

Vergütung des Aufsichtsrats

Die Aufsichtsratsvergütung der USU Software AG ist in § 17 der Satzung der Gesellschaft geregelt und wurde durch die Hauptversammlung der Gesellschaft am 28. Juni 2018 letztmalig geändert. Gemäß den ursprünglichen Kodex-Regelungen setzt sich die Gesamtvergütung des Aufsichtsrats aus einem Fixum und einem erfolgsabhängigen Bestandteil zusammen. Demnach erhält jedes Aufsichtsratsmitglied der USU Software AG neben der Auslagererstattung eine jährliche fixe Vergütung für jedes volle Geschäftsjahr, in dem eine Zugehörigkeit zum Aufsichtsrat vorlag, in Höhe von TEUR 17,5 und der stellvertretende Aufsichtsratsvorsitzende einen Betrag von TEUR 20,0 sowie der Aufsichtsratsvorsitzende einen Betrag von TEUR 70,0. Daneben erhalten die Mitglieder des Aufsichtsrats eine zusätzliche jährliche variable Vergütung. Diese ist von dem im Bericht über die Lage der Gesellschaft und des Konzerns oder im Konzernlagebericht ausgewiesenen operativen Ergebnis vor Zinsen, Steuern und Abschreibungen (EBITDA) im Verhältnis zu den ausgewiesenen konzernweiten Umsatzerlösen abhängig. Ab einem Anteil des EBITDA an den Umsatzerlösen des Konzerns von 8% wird für jeden vollen Prozentpunkt, der einen Anteil des EBITDA an den Umsatzerlösen des Konzerns von 8% übersteigt, ein Zuschlag von 10% der fixen Jahresvergütung zusätzlich jährlich variabel vergütet. Die Gesamtvergütung ist dabei auf 200% der fixen Jahresvergütung begrenzt.
