

The logo for USU, consisting of the letters 'USU' in a bold, blue, sans-serif font, is positioned in the top left corner of the page. The background of the entire page is a vibrant, abstract image of a city at night, featuring a dense grid of lights in various colors (red, blue, green, yellow, white) that create a bokeh effect. The lights are arranged in patterns that suggest a digital or data-driven environment.

USU

USU Software AG

Vergütungsbericht 2021

Inhalt

Einleitung	3
<hr/>	
Geschäftsentwicklung	4
<hr/>	
Vorstandsvergütung	5
<hr/>	
Vergütung des Aufsichtsrats	10
<hr/>	
Vermerk des Wirtschaftsprüfers	12

Einleitung

Dieser Vergütungsbericht erläutert das Vergütungssystem für die Mitglieder des Vorstands und des Aufsichtsrats der USU Software AG für das Geschäftsjahr 2021 und beschreibt die individuell gewährte und geschuldete Vergütung der Mitglieder des Vorstands und des Aufsichtsrats der Gesellschaft im Geschäftsjahr 2021. Bei diesem Bericht handelt es sich um den Vergütungsbericht gem. § 162 AktG in der Fassung des Gesetzes zur Umsetzung der zweiten Aktionärsrichtlinie (ARUG II), der gemeinsam durch den Vorstand und Aufsichtsrat erstellt wurde. Weiterhin werden die geltenden Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex (DCGK) befolgt, mit Ausnahme der in der Entsprechungserklärung vom 09.12.2021 zum Kodex genannten Punkte.

Geschäftsentwicklung

Der USU Software AG und ihrer Tochtergesellschaften im Geschäftsjahr 2021

Im Geschäftsjahr 2021 hat die USU-Gruppe sowohl Umsatz als auch Gewinn planmäßig gesteigert und auch den Großteil der Nachhaltigkeitsziele erfolgreich umgesetzt.

Der Konzernumsatz stieg von 2020 bis 2021 um 4,3 % auf TEUR 111,9, während der Konzernüberschuss zugleich um 23,2 % auf TEUR 6.758 zulegen und das Bereinigte EBIT um 10,2 % auf TEUR 10.184 anstieg.

Ungeachtet der Corona-Pandemie setzte die Gesellschaft unter Führung des Vorstands den eingeschlagenen Wachstumspfad fort, so dass USU auch im Hinblick auf die Mittelfristplanung auf gutem Wege ist, diese zu erreichen.

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

Feste (erfolgsunabhängige) Vergütung

Die Mitglieder des Vorstands erhalten eine feste 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:

01 | Ertrag des Konzerns

maßgeblich für ca. 50 % des einjährigen variablen Anteils,

02 | Konzernumsatz

maßgeblich für ca. 30 % des einjährigen variablen Anteils und

03 | Dividende

maßgeblich für ca. 20 % des einjährigen variablen Anteils

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

04 | 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.

Vorstandsvergütung 2021

Unter Beachtung des Vergütungssystems hat der Aufsichtsrat zum Ende des Geschäftsjahres 2020 die Zielvergütung für die beiden Vorstandsmitglieder Bernhard Oberschmidt und Dr. Benjamin Strehl für das Geschäftsjahr 2021 wie nachfolgend aufgezeigt festgelegt. Dabei hat der Aufsichtsrat die Aufgaben und Ressortverantwortung der beiden Mitglieder des Vorstands und die damit verbundene Verantwortung für den Konzern berücksichtigt. Des Weiteren hat der Aufsichtsrat die vom Vorstand aufgezeigte Planung für 2021 und die Folgejahre und insofern die geplante wirtschaftliche Entwicklung der Gesellschaft einbezogen und auf die Marktüblichkeit der Zielvergütung der jeweiligen Vorstandsmitglieder geachtet. Dabei hat der Aufsichtsrat im Hinblick auf das Anreizsystem darauf geachtet, dass der variable Vergütungsanteil den festen, erfolgsunabhängigen Vergütungsanteil bei einer 100%-Zielerreichung des Vorstands überschreitet, was den Vorstand zusätzlich motivieren soll, die Ertragskraft der USU-Gruppe gezielt zu steigern. Auch im Hinblick auf den Langfristbonus hat der Aufsichtsrat darauf geachtet, dass das langfristige Wachstum der USU-Gruppe besonders honoriert wird.

Individualisierte Vergütung des Vorstands für das Geschäftsjahr 2021

	Bernhard Oberschmidt Vorstandsvorsitzender				Dr. Benjamin Strehl Vorstand			
	in TEUR	in %	in TEUR	in %	in TEUR	in %	in TEUR	in %
2021								
Festvergütung	252	44	208	43,9	216	43,2	156	43,3
Versorgungsaufwand	22,9	4	22,7	4,8	22,9	4,6	22,7	6,3
Nebenleistungen	12,3	2,1	18,1	3,8	6,7	1,3	7,3	2
Summe Fixum	287,2	50,2	248,9	52,2	245,6	49,1	186	51,7
Kurzfristbonus	185,3	32,4	180	38	154,4	30,9	144	40
Langfristbonus	100*	17,5	–	21,1	100*	20	–	–
Sonstiges	–	–	45	9,5	–	–	30	8,3
Summe Variabel	285,3	49,8	225	47,5	254,4	80,9	174	48,3
Gesamtvergütung	572,5	100	473,9	100	500	100	360	100
Zielvergütung	532		388		460		300	
Zielerreichung in %	107,6		122,1		108,7		120	
Maximalvergütung	753		753		645		645	
Anteil Istvergütung von Maximalvergütung in %	76		62,9		77,5		55,8	

* Rückstellung aufgrund der aktuellen Langfristbonus-Zielerreichung des Vorstands

Die Vorstandsvergütung der USU Software AG belief sich im Geschäftsjahr 2021 in Summe auf TEUR 1.072,5 (2020: TEUR 833,8) und beinhaltet sämtliche Bezüge des Vorstandes innerhalb des Konzernkreises. Der Vorstandsvorsitzende der USU Software AG, Bernhard Oberschmidt, ist gleichzeitig Geschäftsführer der Konzerntöchter Openshop Internet Software GmbH und USU Austria GmbH. Die gewährte und geschuldete Vorstandsvergütung liegt sowohl für den Vorstandsvorsitzenden Bernhard Oberschmidt als auch das Vorstandsmitglied Dr. Benjamin Strehl unterhalb der Maximalvergütung. Die „gewährte und geschuldete Vergütung“ werden in diesem Bericht in dem Sinne ausgelegt und angewendet, dass es sich bei den jeweiligen Angaben um die Vergütung für Tätigkeiten im angegebenen Geschäftsjahr handelt, also um Vergütungen, die dem jeweiligen Vorstandsmitglied für dessen Tätigkeiten im dem angegebenen Jahr zugeflossen sind sowie um solche, die ihm aufgrund der Tätigkeiten in dem Geschäftsjahr noch geschuldet, aber noch nicht ausbezahlt sind. Die den Vorstandsmitgliedern im Jahr 2021 gewährte und geschuldete Vergütung entspricht den Festlegungen des Vergütungssystems.

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.

Vergleichende Darstellung der jährlichen Veränderung der Vorstandsvergütung, der durchschnittlichen Vergütung von Arbeitnehmern auf Vollzeitäquivalenzbasis und der Ertragsentwicklung der Gesellschaft

	Bernhard Oberschmidt Vorstandsvorsitzender	Dr. Benjamin Strehl Vorstand	Belegschaft USU Software AG	Gewinnentwicklung auf Basis des Bereinigten EBIT
Entwicklung 2021/2020 in %	+20,8	+38,9	-18,6*	+10,2

*eingeschränkte Vergleichbarkeit durch Organisationsveränderung (siehe Erläuterungen)

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 Auslagenerstattung 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.

Im Geschäftsjahr 2021 belief sich der Anteil des EBITDA an den konzernweiten Umsatzerlösen auf 13,1 %. Die variable Vergütung des Aufsichtsrats der USU Software AG lag entsprechend bei 50 % des jeweiligen Fixums der einzelnen Aufsichtsratsmitglieder. Die Aufsichtsratsvergütung der USU Software AG belief sich im Geschäftsjahr 2021 in Summe auf TEUR 161,3 (2020: TEUR 150,5).

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 Auslagenerstattung 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 Abschrei-

bungen (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.

Im Geschäftsjahr 2021 belief sich der Anteil des EBITDA an den konzernweiten Umsatzerlösen auf 13,1 %. Die variable Vergütung des Aufsichtsrats der USU Software AG lag entsprechend bei 50 % des jeweiligen Fixums der einzelnen Aufsichtsratsmitglieder. Die Aufsichtsratsvergütung der USU Software AG belief sich im Geschäftsjahr 2021 in Summe auf TEUR 161,3 (2020: TEUR 150,5).

Individualisierte Vergütung des Aufsichtsrats für das Geschäftsjahr 2021

	Udo Strehl Aufsichtsratsvorsitzender				Erwin Staudt Aufsichtsratsmitglied				Gabriele Walker-Rudolf Aufsichtsratsmitglied			
	in TEUR	in %	in TEUR	in %	in TEUR	in %	in TEUR	in %	in TEUR	in %	in TEUR	in %
2021												
Festvergütung	70	66,7	70	71,4	20	66,7	20	71,4	17,5	66,7	17,5	71,4
Variable Vergütung	35	33,3	28	28,6	10	33,3	8	28,6	8,8	33,3	7	28,6
Gesamtvergütung	105	100	98	100	30	100	28	100	26,3	100	24,5	100
Maximalvergütung	140	100	140	100	40	100	40	100	35	100	35	100
Anteil Istvergütung von Maximalvergü- tung		75		70		75		70		75		70

Vermerk des Wirtschaftsprüfers

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

An die USU Software AG, Möglingen

Prüfungsurteil

Wir haben den Vergütungsbericht der USU Software AG, Möglingen, für das Geschäftsjahr vom 1. Januar bis zum 31. Dezember 2021 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 (08.2021)) durchgeführt. Unsere Verantwortung nach dieser Vorschrift und diesem Standard ist im Abschnitt „Verantwortung des Wirtschaftsprüfers“ unseres Vermerks weitergehend beschrieben. Wir haben als Wirtschaftsprüferpraxis die Anforderungen des IDW Qualitätssicherungsstandards: Anforderungen an die Qualitätssicherung in der Wirtschaftsprüferpraxis (IDW QS 1) angewendet. Die Berufspflichten gemäß der Wirtschaftsprüferordnung und der Berufssatzung für Wirtschaftsprüfer / vereidigte Buchprüfer einschließlich der Anforderungen an die Unabhängigkeit haben wir eingehalten.

Verantwortung des Vorstands und des Aufsichtsrats

Der Vorstand und der Aufsichtsrat sind verantwortlich für die Aufstellung des Vergütungsberichts, einschließlich der dazugehörigen Angaben, der den Anforderungen des § 162 AktG entspricht. Ferner sind sie verantwortlich für die internen Kontrollen, die sie als notwendig erachten, um die Aufstellung eines Vergütungsberichts, einschließlich der dazugehörigen Angaben, zu ermöglichen, der frei von wesentlichen – beabsichtigten oder unbeabsichtigten – falschen Darstellungen ist.

Verantwortung des Wirtschaftsprüfers

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

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

Umgang mit etwaigen irreführenden Darstellungen

Im Zusammenhang mit unserer Prüfung haben wir die Verantwortung, den Vergütungsbericht unter Berücksichtigung der Kenntnisse aus der Abschlussprüfung zu lesen und dabei für Anzeichen aufmerksam zu bleiben, ob der Vergütungsbericht irreführende Darstellungen in Bezug auf die inhaltliche Richtigkeit der Angaben, die inhaltliche Vollständigkeit der einzelnen Angaben oder die angemessene Darstellung des Vergütungsberichts enthält.

Falls wir auf Grundlage der von uns durchgeführten Arbeiten zu dem Schluss gelangen, dass eine solche irreführende Darstellung vorliegt, sind wir verpflichtet, über diese Tatsache zu berichten. Wir haben in diesem Zusammenhang nichts zu berichten.

Stuttgart, 15. März 2022

Ebner Stolz GmbH & Co. KG
Wirtschaftsprüfungsgesellschaft
Steuerberatungsgesellschaft

Christian Fuchs
Wirtschaftsprüfer

Katrin Wolfrum
Wirtschaftsprüferin