



PSI Software SE

System zur Vergütung der Vorstandsmitglieder – Vergütungssystem 2025+

Der Aufsichtsrat der PSI Software SE hat nach Maßgabe von § 87a Abs. 1 AktG das folgende System zur Vergütung der Vorstandsmitglieder beschlossen, das ab dem 1. Januar 2025 auf sämtliche neu abzuschließenden oder zu verlängernden Anstellungsverträge mit Vorstandsmitgliedern Anwendung findet („Vergütungssystem 2025+“).

I. Grundzüge des Vergütungssystems 2025+

Das Vergütungssystem 2025+ basiert auf dem bisherigen Vergütungssystem, welches von der ordentlichen Hauptversammlung 2021 unter dem damaligen Tagesordnungspunkt 6 mit einer Stimmenmehrheit von 96,62 % gebilligt wurde. Es entwickelt das bisherige Vergütungssystem allerdings in verschiedener Hinsicht fort. Dies mit dem Ziel, die Vergütungsstruktur noch deutlicher als bisher auf eine nachhaltige und langfristige Entwicklung der Gesellschaft auszurichten. Zugleich ist das neue Vergütungssystem 2025+ so ausgestaltet, dass es durch anspruchsvolle, aber zugleich klare Regelungen und Anreizstrukturen auch für die Vorstandsmitglieder attraktiv ist. Auf diese Weise leistet das System einen wichtigen Beitrag dazu, dass sich die PSI Software SE als global agierendes und neue Technologien entwickelndes Unternehmen in einem kompetitiven Marktumfeld auch in Zukunft erfolgreich behaupten kann – im besten Interesse ihrer Aktionäre, Mitarbeiter und sonstigen Stakeholder.

Das Vergütungssystem 2025+ ist marktüblich ausgestaltet. Es beruht, wie schon das frühere Vergütungssystem, auf drei Säulen:

Erfolgsunabhängige feste Vergütung:	Sie besteht aus dem Jahresgrundgehalt der Vorstandsmitglieder sowie aus bestimmten Nebenleistungen (Dienstwagen, Versicherungen etc.). Ihre Höhe ist unabhängig vom Erfolg des Unternehmens.
Kurzfristige variable Vergütung (Short Term Incentive – STI):	Sie ist als Jahresbonus ausgestaltet, honoriert also das Erreichen bestimmter Erfolgsziele, die zu Beginn des jeweiligen Geschäftsjahrs festgelegt und bis zum Ende des jeweiligen Geschäftsjahrs erreicht sein müssen.
Langfristige variable Vergütung (Long Term Incentive – LTI):	Sie setzt ebenfalls Anreize über bestimmte Erfolgsziele, die jedoch im Unterschied zum Jahresbonus für einen mehrjährigen Zeitraum festgelegt werden und daher in besonderem Maße dazu anhalten, die nachhaltige und langfristige Entwicklung der Gesellschaft zu fördern.

Anders als im bisherigen Vergütungssystem wird die langfristige variable Vergütungskomponente, also der LTI, unter dem neuen Vergütungssystem 2025+ nunmehr in Form eines virtuellen Performance Share Plans mit dreijähriger Performance Periode gewährt. Dabei handelt es sich um eine aktienbasierte Vergütung, wie G.10 Satz 1 des Deutschen Corporate Governance Kodex sie empfiehlt. Performance Shares sind virtuelle Aktien und somit eine reine Rechengröße. Sie erlauben es, das Vorstandsmitglied für die Dauer der mehrjährigen (hier dreijährigen) Performance Periode in besonderem Maße auch auf eine positive Aktienkursentwicklung zu incentivieren, was wiederum in besonderem Maße die Interessen der Vorstandsmitglieder und die Interessen der Aktionäre miteinander in Einklang bringt. Das gilt umso mehr, als Performance Shares jährlich gewährt werden, die verschiedenen Tranchen sich also mit

ihren Jahresscheiben „überschneiden“. Die Vorstandsmitglieder sind auf diese Weise stets auch im ureigenen Interesse angehalten, bei ihrer Geschäftsführung neben anderen Erfolgszielen auch die nachhaltige und langfristige Entwicklung des Aktienkurses zu berücksichtigen.

Eine Besonderheit, nämlich eine einmalige zusätzliche variable Vergütungskomponente, sieht das neue Vergütungssystem 2025+ spezifisch für das Geschäftsjahr 2025 vor. Die Gesellschaft ist nach dem Cyberangriff vom Februar des vergangenen Jahres inzwischen wieder auf Kurs und entwickelt sich sehr erfolgreich. Trotzdem trägt die weitere Steigerung der Widerstandsfähigkeit gegen etwaige künftige Cyberattacken in hohem Maße zur nachhaltigen Entwicklung bei. Vorstand und Aufsichtsrat messen ihr auch für das Geschäftsjahr 2025 eine unverändert hohe Bedeutung bei. Diese wichtige Aufgabe soll darum im besten Interesse des Unternehmens in der Vorstandsvergütung für das Geschäftsjahr 2025 durch eine einmalige erfolgsabhängige Zusatzkomponente abgebildet werden. Diese erfolgsabhängige Zusatzkomponente ist im Ausgangspunkt ein weiterer Jahresbonus, der aber durch ein verpflichtendes Reinvestment des entsprechenden Geldbetrags – zuzüglich weiterer eigener Mittel des jeweiligen Vorstandsmitglieds – in Aktien der PSI mit anschließender mindestens zweijähriger Haltedauer insgesamt einen langfristigen Charakter erhält.

Eine im alten Vergütungssystem noch vorgesehene Ermessenstatieme, von der der Aufsichtsrat allerdings niemals Gebrauch gemacht hat, wurde im neuen Vergütungssystem 2025+ mit Rücksicht auf die Erwartungshaltung zahlreicher Investoren, Stimmrechtsberater und Aktionärsschutzvereinigungen ersatzlos gestrichen.

Das Vergütungssystem 2025+ ist ab dem 1. Januar 2025 anzuwenden auf sämtliche neu abzuschließenden oder zu verlängernden Anstellungsverträge mit Vorstandsmitgliedern der PSI Software SE. Der Aufsichtsrat wird darauf hinwirken, dass die beiden Vorstandsmitglieder ihre bestehenden Anstellungsverträge im Einvernehmen mit dem Aufsichtsrat freiwillig umstellen, so dass das neue Vergütungssystem schon für das Geschäftsjahr 2025 für sämtliche Vorstandsmitglieder zur Geltung kommt.

II. Beitrag zur Förderung der Geschäftsstrategie und zur langfristigen Entwicklung der Gesellschaft

Das Vergütungssystem 2025+ ist darauf angelegt, die Geschäftsstrategie der PSI Software SE zu fördern und einen Anreiz für eine erfolgreiche und nachhaltige Unternehmensführung zu setzen. Die Vorstandsmitglieder sind intrinsisch und zusätzlich durch das Vergütungssystem 2025+ motiviert, sich langfristig für das Unternehmen zu engagieren und eine nachhaltige Geschäftsstrategie zu verfolgen. Das geschieht vor allem dadurch, dass das Vorstandsvergütungssystem klare Regelungen und Anreizstrukturen beinhaltet.

Die Vorstandsmitglieder erhalten zum einen ein festes Jahresgrundgehalt. Um zusätzliche Anreize für die Vorstandsmitglieder zu setzen und damit ihr Verhalten am langfristigen und nachhaltigen Erfolg der Gesellschaft auszurichten, ist zum anderen ein wichtiger Teil der Gesamtvergütung an die Entwicklung des Unternehmens gekoppelt. Der für die langfristige variable Vergütungskomponente relevante Betrachtungszeitraum erstreckt sich über drei Jahre. Die kurzfristige variable Vergütung orientiert sich an operativen und strategischen Erfolgszielen. Hierdurch wird den verschiedenen Parametern für eine nachhaltige und langfristige Unternehmensentwicklung Rechnung getragen. Besondere Leistungen sollen angemessen honoriert werden, Zielverfehlungen sollen zu einer spürbaren Verringerung der Vergütung führen. Daher ist ein maßgeblicher Anteil der Vergütung erfolgsabhängig ausgestaltet.

Mit seiner Struktur trägt das neue Vergütungssystem 2025+ der anspruchsvollen Aufgabe der Vorstandsmitglieder Rechnung, ein global agierendes und neue Technologien entwickelndes Unternehmen in einem kompetitiven Marktumfeld zu leiten. Die Vorstandsvergütung ist soll marktgerecht ausgestaltet

sein und die Gesellschaft damit wettbewerbsfähig machen. Vor diesem Hintergrund soll das Vergütungssystem 2025+ in dem vorgegebenen Rahmen dem Aufsichtsrat auch die Möglichkeit geben, flexibel auf ein sich änderndes Marktumfeld zu reagieren.

III. Verfahren zur Fest- und Umsetzung und zur Überprüfung des Systems

Der Aufsichtsrat der PSI Software SE hat das neue Vergütungssystem 2025+ unter Einbeziehung seines Personalausschusses sowie auch unabhängiger externer Vergütungs- und Rechtsberater entwickelt und beschlossen. Bei der Ausarbeitung des Systems wurden insbesondere die wirtschaftliche Lage, der Erfolg und die nachhaltige Entwicklung des Unternehmens sowie die Aufgaben und die Leistung der einzelnen Vorstandsmitglieder berücksichtigt.

Im Rahmen der Beurteilung der wirtschaftlichen Lage des Unternehmens hat der Aufsichtsrat auch die Vergütungs- und Beschäftigungsbedingungen der ersten Führungsebene unterhalb des Vorstands sowie aller Mitarbeiter des Konzerns berücksichtigt. Er hat sichergestellt, dass das neue Vergütungssystem 2025+ für die Vorstandsmitglieder keine anderen Anreize setzt als die Anstellungsverträge der auch erfolgsbezogen vergüteten Mitarbeiter. Das Vergütungssystem 2025+ und die darunter zu gewährende Vergütung stehen nach Einschätzung des Aufsichtsrats sowohl strukturell als auch der Höhe nach in angemessenem Verhältnis zur Vergütung der Mitarbeiter.

Darüber hinaus hat der Aufsichtsrat mit Unterstützung eines unabhängigen externen Vergütungsberaters sichergestellt, dass das Vergütungssystem 2025+ auf eine marktgerechte und damit übliche Vorstandsvergütung ausgerichtet ist – und zwar mittels eines sogenannten Peer-Group-Vergleichs zu anderen börsennotierten Unternehmen der Software-Branche bzw. aus deren Umfeld und mit einer vergleichbaren Größenordnung.

Der Aufsichtsrat wird das neue Vergütungssystem 2025+ der ordentlichen Hauptversammlung 2025 der Gesellschaft zur Billigung nach § 120a AktG vorlegen. Eine erneute Vorlage erfolgt bei jeder wesentlichen Änderung des Systems, mindestens jedoch alle vier Jahre.

Billigt die Hauptversammlung das ihr vorgelegte Vergütungssystem nicht, so hat der Aufsichtsrat spätestens in der auf den ablehnenden Beschluss folgenden ordentlichen Hauptversammlung ein überprüftes System vorzulegen.

Der Personalausschuss wird auch nach einer Billigung durch die Hauptversammlung das Vergütungssystem 2025+ regelmäßig darauf prüfen, ob es weiterhin angemessen ist, die Geschäftsstrategie der Gesellschaft fördert und zur langfristigen Entwicklung der Gesellschaft beiträgt. Bei Bedarf wird der Personalausschuss dem Aufsichtsratsplenium Anpassungen vorschlagen, über die gegebenenfalls im Aufsichtsrat Beschluss gefasst wird. Der Aufsichtsrat sowie der Personalausschuss können hierfür, falls erforderlich, erneut einen externen Vergütungsberater hinzuziehen. Dabei achten sie auf dessen Unabhängigkeit vom Vorstand und von der Gesellschaft.

Der Aufsichtsrat setzt die Vergütung der einzelnen Vorstandsmitglieder in Übereinstimmung mit den Vorgaben des Vergütungssystems 2025+ fest.

Interessenkonflikte der Aufsichtsratsmitglieder bei der Fest- und Umsetzung sowie bei der Überprüfung des Vergütungssystems 2025+ sind nicht erkennbar. Insbesondere bestimmt sich die Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder unabhängig von der Vergütung des Vorstands. Für die Behandlung von Interessenkonflikten gelten zudem die allgemeinen Regeln. Danach hat das betreffende Mitglied Interessenkonflikte offenzulegen und sich gegebenenfalls bei der Stimmabgabe zu enthalten. Interessenkonflikte werden überdies abstrakt vermieden durch die drittelmitbestimmte und unabhängige Besetzung des Aufsichtsrats.

IV. Struktur der Vorstandsvergütung

1. Grundstruktur

Das Vergütungssystem 2025+ beruht, wie eingangs schon dargestellt, strukturell auf mehreren Säulen. Das sind zunächst die erfolgsunabhängige feste Vergütung, bestehend aus dem Jahresgrundgehalt und den Nebenleistungen, einerseits sowie die erfolgsabhängige variable Vergütung andererseits. Letztere wiederum lässt sich unterteilen in eine kurzfristige variable Komponente (Short Term Incentive – STI), d.h. in den Jahresbonus, sowie in eine langfristige variable Komponente (Long Term Incentive – LTI). Damit gibt es mit Festvergütung, STI und LTI insgesamt drei wesentliche Säulen, die das Vergütungssystem 2025+ strukturell tragen.

2. Ziel-Gesamtvergütung

Der Aufsichtsrat legt für jedes Vorstandsmitglied eine jährliche Ziel-Gesamtvergütung fest, die sich aus dem festen Jahresgrundgehalt, den Nebenleistungen sowie den Zielbeträgen bei einer unterstellten Zielerreichung von 100 % für den STI und für den LTI zusammensetzt.

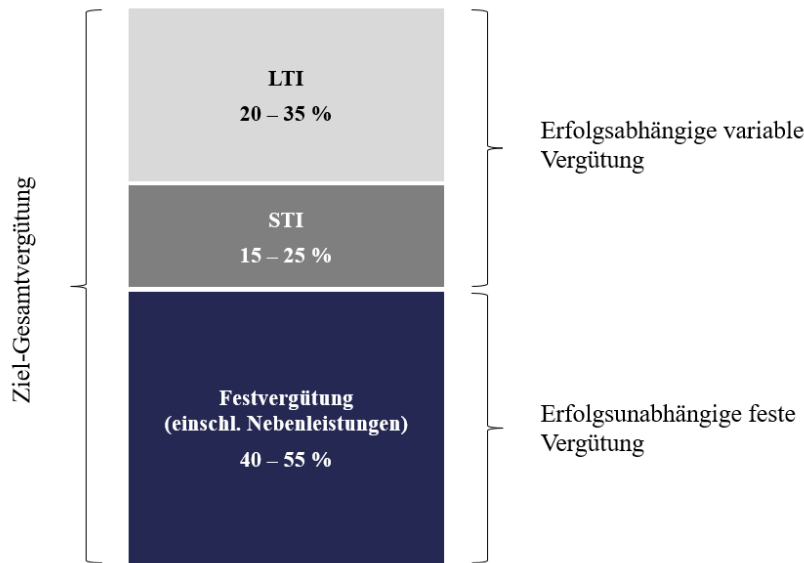
Bei der Festsetzung der jährlichen Ziel-Gesamtvergütung für die einzelnen Vorstandsmitglieder achtet der Aufsichtsrat darauf, dass die konkret gewählten Ziele und deren Höhe die nachhaltige und langfristige Entwicklung der Gesellschaft unterstützen. Die Ziel-Gesamtvergütung soll die Vorstandsmitglieder dazu anhalten, (nur) angemessene Risiken einzugehen und dadurch das langfristige Wohl der Gesellschaft sowie ihre nachhaltige Entwicklung zu fördern. Zur Beurteilung der Angemessenheit und Übereichkeit der Ziel-Gesamtvergütung kann der Aufsichtsrat auch, wie schon bei der Erarbeitung des Vergütungssystems 2025+ selbst, eine geeignete Vergleichsgruppe anderer Unternehmen heranziehen und sich durch einen externen Vergütungsexperten unterstützen lassen. Dabei achtet der Aufsichtsrat auf dessen Unabhängigkeit vom Vorstand und von der Gesellschaft. Darüber hinaus berücksichtigt der Aufsichtsrat bei der Festlegung der Ziel-Gesamtvergütung das Verhältnis der Vorstandsvergütung zur Vergütung des oberen Führungskreises und der Mitarbeiter des Konzerns insgesamt und in seiner zeitlichen Entwicklung.

Die Anteile der einzelnen Vergütungsbestandteile an der Ziel-Gesamtvergütung sollen innerhalb der folgenden Bandbreiten liegen:

Erfolgsunabhängige feste Vergütung*:	40 % bis 55 % der Ziel-Gesamtvergütung
Kurzfristige variable Vergütung (Short Term Incentive – STI):	15 % bis 25 % der Ziel-Gesamtvergütung.
Langfristige variable Vergütung (Long Term Incentive – LTI):	20 % bis 35 % der Ziel-Gesamtvergütung

* Für die Zwecke der Bandbreiten ohne etwaige Vergütungsleistungen bei Antritt der Tätigkeit wie z.B. Umzugsbeihilfen oder Sign-on-Boni.

Die nachfolgende Grafik zeigt den relativen Anteil der jeweiligen Vergütungsbestandteile an der Ziel-Gesamtvergütung und das prozentuale Verhältnis der festen und variablen Vergütungsbestandteile zueinander:



3. Maximalvergütung

Die Gesamtvergütung eines jeden Vorstandsmitglieds ist für jedes Geschäftsjahr nach oben absolut begrenzt („**Maximalvergütung**“). Zur Gesamtvergütung in diesem Sinne gehören:

- das für das jeweilige Geschäftsjahr ausbezahlte Jahresgrundgehalt,
- die für das jeweilige Geschäftsjahr gewährten Nebenleistungen,
- die für das jeweilige Geschäftsjahr gewährte und im Folgejahr ermittelte und ausgezahlte kurzfristige variable Vergütung (STI) sowie
- die für das jeweilige Geschäftsjahr gewährte und nach Ablauf der Performance Periode ermittelte und ausgezahlte langfristige variable Vergütung (LTI).

Die jährliche Maximalvergütung beträgt für die/den Vorstandsvorsitzende/n EUR 2.150.000 (brutto), für weitere Vorstandsmitglieder jeweils EUR 1.500.000 (brutto).

4. Erfolgsunabhängige feste Vergütung

Die erfolgsunabhängige feste Vergütung setzt sich aus dem festen Jahresgrundgehalt sowie den Nebenleistungen zusammen.

a) Jahresgrundgehalt

Das feste Jahresgrundgehalt wird unter Einbehaltung gesetzlicher Abzüge in zwölf monatlichen Raten ausgezahlt. Sollte ein Vorstandsmitglied unterjährig ein- oder austreten, so wird das feste Jahresgrundgehalt zeitanteilig (pro rata temporis) gewährt.

Bei unverschuldeter Arbeitsunfähigkeit erhalten Vorstandsmitglieder für die Dauer von bis zu sechs Wochen, höchstens jedoch bis zum Vertragsende ihr festes Jahresgrundgehalt. Anschließend hat das Vorstandsmitglied für die folgenden bis zu zwölf Monate, höchstens jedoch bis zum Vertragsende, An-

spruch auf Zahlung der Differenz zwischen 70 % des letzten Monatsgehalts des festen Jahresgrundgehalts und demjenigen Satz, den ein gesetzlicher Krankenversicherer als Krankengeld dem Vorstandsmitglied bezahlen würde, wenn er dort versichert wäre.

b) Nebenleistungen

Jedem Vorstandsmitglied steht für die Dauer der tatsächlichen Amtsausübung ein Leasingfahrzeug zur dienstlichen und privaten Nutzung zur Verfügung. Ein Vorstand kann auf den Dienstwagen verzichten. In diesem Fall erhöht sich das feste Jahresgrundgehalt um den entsprechenden maximalen Leasingbetrag. Weitere Nebenleistungen umfassen diverse Versicherungen wie z.B. die gesetzlichen Leistungen zur Kranken- und Pflegeversicherung, eine Gruppenunfallversicherung oder eine von der Gesellschaft für ihre Organe abgeschlossene Vermögenshaftpflichtversicherung. Bei dieser Organversicherung hat das Organmitglied bei Eintritt des Versicherungsfalls einen angemessenen Selbstbehalt zu tragen. Hinzukommen können noch geldwerte Leistungen aus Kundenbindungsprogrammen sowie aus der privaten Nutzung von Kommunikationsgeräten. Der Gesamtwert dieser laufenden Nebenleistungen je Geschäftsjahr darf nicht mehr als 10 % des festen Jahresgrundgehalts und des Jahresbonus im Fall einer 100 %-Zielerreichung des betreffenden Vorstandsmitglieds betragen.

Bei Neuanstellungen und bei Vertragsverlängerungen können die Nebenleistungen ferner die Erstattung angemessenen Aufwands für den Umzug an den Sitz der Gesellschaft einschließlich der Übernahme angemessener Wohnkosten bis zum Umzug sowie ggf. Sign-on-Boni umfassen.

5. Erfolgsabhängige variable Vergütungsbestandteile

Die erfolgsabhängige variable Vergütung besteht aus zwei Vergütungsbestandteilen: aus einer kurzfristigen variablen Vergütung (Short Term Incentive – STI) sowie aus einer langfristig variablen Vergütung (Long-Term Incentive – LTI).

a) Kurzfristige variable Vergütung (STI)

Die kurzfristige variable Vergütung (STI) ist ein Jahresbonus.

Konzept

Die Voraussetzungen und die Berechnung des Jahresbonus werden in einer Zielvorgabenvereinbarung festgelegt, welche der Aufsichtsrat spätestens im ersten Quartal eines jeden Geschäftsjahrs einvernehmlich mit dem jeweiligen Vorstandsmitglied erstellen soll. Die Zielvorgabenvereinbarung regelt insbesondere mindestens die Erfolgsziele, von deren Erreichen die Höhe des Jahresbonus abhängt, die Gewichtung der einzelnen Ziele und die Höhe des Jahresbonus bei einem Zielerreichungsgrad von 100 %.

Die Festlegung und Gewichtung der Erfolgsziele durch den Aufsichtsrat erfolgt auf Grundlage der ihm vom Vorstand vorgelegten Jahresplanung. Die Ziele sind operativer und strategischer und können auch nicht-finanzieller Natur sein.

Nach dem Ende des jeweiligen Geschäftsjahrs stellt der Aufsichtsrat für jedes Erfolgsziel der Grad der Zielerreichung fest und ermittelt daraus die Höhe des Jahresbonus.

Der Jahresbonus ist fällig mit Ablauf der ordentlichen Hauptversammlung des Geschäftsjahres, das auf das Geschäftsjahr folgt, für das der Jahresbonus gewährt wird. Bei vollständiger oder teilweiser Zielerreichung kann der Aufsichtsrat nach pflichtgemäßem Ermessen entscheiden, den Jahresbonus bereits vor diesem Zeitpunkt teilweise auszuzahlen.

Der Jahresbonus wird in bar ausgezahlt. Das Vorstandsmitglied kann sofort frei über den ausgezahlten Betrag verfügen.

Erfolgsziele

Der Jahresbonus ist an folgende Erfolgsziele gekoppelt, die im Verhältnis zueinander jeweils mit mindestens 20 % und mit maximal 50 % gewichtet werden:

- Betriebsergebnis im Verhältnis zum Umsatz (EBIT-Marge)
- Umsatzwachstum
- Strategisches Erfolgsziel
- Ggf. zusätzlich ein nicht-finanzielles Ziel aus dem Bereich ESG.

EBIT-Marge und Umsatzwachstum sind wesentliche Steuerungsgrößen des PSI-Konzerns als Kennzahlen für die Verbesserung der Profitabilität und für die Wachstumsrate.

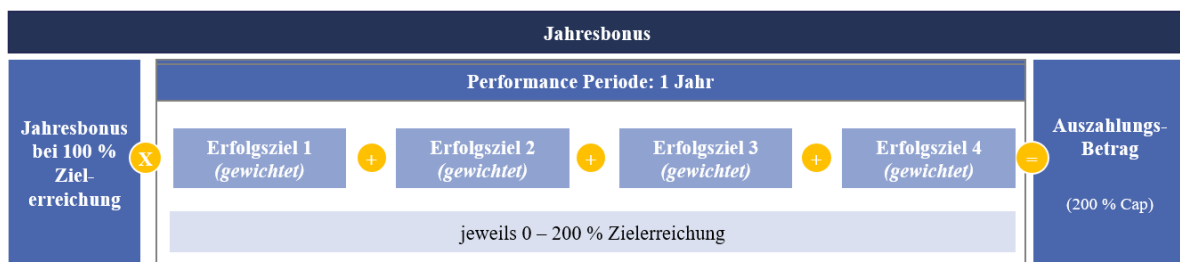
Der Aufsichtsrat ist berechtigt, die Erfolgsziele und deren Gewichtung für künftige Geschäftsjahre nach billigem Ermessen anzupassen, wenn ihm dies infolge einer Strategieänderung oder aufgrund anderer gewichtiger Umstände im Interesse der Gesellschaft erforderlich erscheint.

Die vom Aufsichtsrat für das jeweilige Geschäftsjahr gesetzten Ziele gelten einheitlich für alle Vorstandsmitglieder.

Nach Ende des Geschäftsjahres wird für jedes Erfolgsziel der Grad der Zielerreichung gemessen. Bei etwaigen qualitativen Zielen, die – anders als quantitative – in der Regel nicht mit bestimmten Messwerten hinterlegt werden können, erfolgt die Feststellung des Zielerreichungsgrades durch Prüfung und Bewertung der maßgeblichen Umstände durch den Aufsichtsrat auf der Grundlage einer Empfehlung des Personalausschusses, der wiederum eine Konsultation mit dem jeweiligen Vorstandsmitglied vorausgeht. Für jedes Ziel und dementsprechend auch für die Gesamtzielerreichung gilt ein Höchstbetrag von 200 % (Cap).

Die Höhe des in bar gewährten tatsächlichen Jahresbonus ermittelt sich aus dem vereinbarten Jahresbonus bei einem Zielerreichungsgrad von 100 % Zielerreichung multipliziert mit der Summe der gewichteten Grade der tatsächlichen Zielerreichung. Aufgrund des Cap ist auch der konkrete Jahresbonus auf 200 % des bei einem Zielerreichungsgrad von 100 % vereinbarten Betrags begrenzt. Bei einem Zielerreichungsgrad von 0 % wird kein Jahresbonus ausgezahlt. Auf der Grundlage der Zielerreichung legt der Aufsichtsrat die Höhe des Jahresbonus nach Ablauf des Geschäftsjahres fest.

Die grundsätzliche Funktionsweise des Jahresbonus lässt sich wie folgt zusammenfassen:



Anteilige Gewährung

Beginnt bzw. endet die Vorstandstätigkeit unterjährig, wird der Jahresbonus nur zeitanteilig (pro-rata-temporis) gewährt.

b) Langfristige variable Vergütung (LTI)

Die langfristige variable Vergütung (LTI) wird in Form eines virtuellen Performance Share Plans mit dreijähriger Performance Periode gewährt.

Konzept

Für jedes Geschäftsjahr wird den Vorstandsmitgliedern zu Beginn des Geschäftsjahres eine Tranche an Performance Shares der PSI Software SE mit dreijähriger Performance Periode zugeteilt. Die Performance Shares sind eine reine Rechengröße. Die Tranche beginnt mit dem ersten Geschäftsjahr der jeweiligen Performance Periode („Gewährungsgeschäftsjahr“) und endet mit dem dritten Geschäftsjahr der jeweiligen Performance Periode. Die Anzahl der bedingt zuzuteilenden Performance Shares errechnet sich aus dem zum Zeitpunkt der Zuteilung maßgeblichen vereinbarten Zielbetrag dividiert durch das arithmetische Mittel der Schlusskurse der Aktie der PSI Software SE im XETRA-Handelssystem der Deutsche Börse AG (bzw. eines dieses ersetzenden Handelssystems) an den ersten 20 Handelstagen ab dem Beginn des jeweiligen Gewährungsgeschäftsjahrs oder – gleichbedeutend – ab dem Beginn der jeweiligen Performance Periode.

Während der Performance Periode wird am Ende eines jeden Geschäftsjahrs ein Drittel der zugeteilten Performance Shares festgeschrieben, wie nachstehend näher beschrieben.

Nach dem Ende der Performance Periode wird der Auszahlungsbetrag aus dem Performance Share Plan berechnet, indem die festgeschriebenen Performance Shares multipliziert werden mit dem arithmetischen Mittel der Schlusskurse der Aktie der PSI Software SE im XETRA-Handelssystem der Deutsche Börse AG (bzw. eines dieses ersetzenden Handelssystems) an den ersten 20 Handelstagen nach dem Ende der Performance Periode zuzüglich der während der Performance Periode für die PSI-Aktie ausbezahlten Dividenden. Dividenden werden nicht verzinst oder reinvestiert.

Der so ermittelte und vom Aufsichtsrat festgestellte Auszahlungsbetrag ist zur Zahlung fällig im Monat nach der Billigung des Konzernabschlusses der Gesellschaft für das letzte Geschäftsjahr der Performance Periode. Der Auszahlungsbetrag ist auf 200 % des Zielbetrags begrenzt.

Erfolgsziele

Die Anzahl der am Ende eines jeden Geschäftsjahrs festzuschreibenden Performance Shares einer Tranche hängt von dem Erreichen folgender Erfolgsziele ab, die im Verhältnis zueinander jeweils mit mindestens 10 % und mit maximal 70 % gewichtet werden:

- Relativer Total Shareholder Return („relativer TSR“) der PSI-Aktie gegenüber dem SDAX
- Annual Recurring Revenue
- Adjusted EBIT

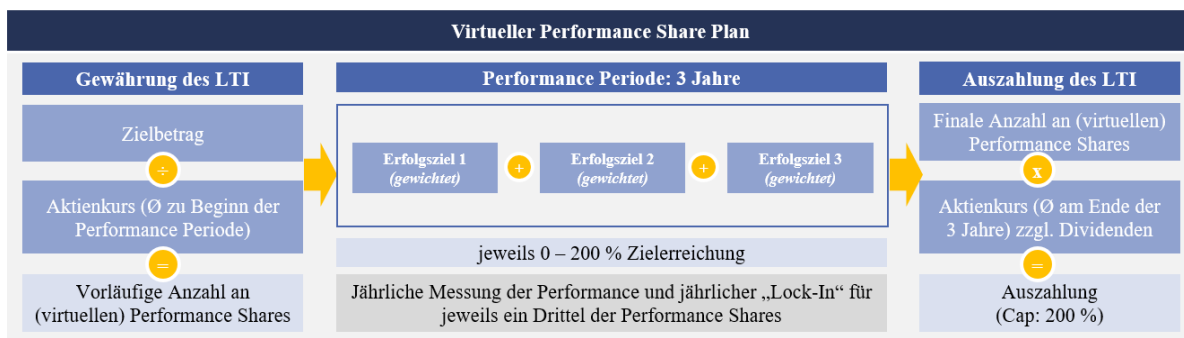
Die Ausrichtung am relativen TSR reflektiert die Shareholder Value Orientierung des PSI-Konzerns. Annual Recurring Revenue ist ein Indikator für den nachhaltigen Erfolg bei der Kundenbindung und der

Sicherung zukünftiger Wachstumschancen und fördert die strategische Ausrichtung auf stabile, wiederkehrende Einnahmen. Adjusted EBIT misst die operative Effizienz und nachhaltige Profitabilität des Unternehmens.

Werden die Erfolgsziele einer Tranche in einem Geschäftsjahr der Performance Periode zu 100 % erreicht, so wird am Ende des Geschäftsjahrs ein Drittel der zugeteilten Performance Shares dieser Tranche festgeschrieben. Bei 0 % Zielerreichung in einem Geschäftsjahr werden für dieses Geschäftsjahr keine Performance Shares dieser Tranche festgeschrieben. Die Anzahl der für ein Geschäftsjahr festzuschreibenden Performance Shares einer Tranche ist auf 200 % von einem Drittel der zugeteilten Performance Shares für diese Tranche begrenzt.

Der Aufsichtsrat ist berechtigt, die Erfolgsziele und deren Gewichtung für künftige Tranchen nach billigem Ermessen anzupassen, wenn ihm dies infolge einer Strategieänderung oder aufgrund anderer gewichtiger Umstände im Interesse der Gesellschaft erforderlich erscheint.

Die grundsätzliche Funktionsweise des virtuellen Performance Share Plans lässt sich wie folgt zusammenfassen:



Anteilige Kürzung

Im Falle eines unterjährigen Beginns oder einer unterjährigen Beendigung des Anstellungsverhältnisses als Vorstandsmitglied oder der Teilnahmeberechtigung am Performance Share Plan im Gewährungsgeschäftsjahr wird der Zielbetrag – und damit die Anzahl der zugeteilten Performance Shares – pro rata temporis gekürzt. Entsprechendes gilt für Zeiten, in denen ein Vorstandsmitglied bei bestehendem Anstellungsverhältnis im Gewährungsgeschäftsjahr keinen Anspruch auf Vergütung hat (z.B. wegen Ruhens des Anstellungsverhältnisses oder Arbeitsunfähigkeit ohne Anspruch auf Entgeltfortzahlung). Endet das Anstellungsverhältnis aufgrund dauerhafter Invalidität oder Tod, werden alle zugeteilten Performance Shares, deren Performance Periode noch nicht geendet hat, zum normalen Fälligkeitszeitpunkt ausbezahlt.

Verfall; Anpassung

Sämtliche Performance Shares einer laufenden Performance Periode – unabhängig davon, ob lediglich zugeteilt oder bereits festgeschrieben – verfallen ersatz- und entschädigungslos in den folgenden Fällen (sog. Bad-Leaver-Fälle):

- Der Aufsichtsrat ist berechtigt, das Anstellungsverhältnis vor Ende der Performance Periode durch außerordentliche Kündigung aus wichtigen Grund nach § 626 BGB zu beenden.
- Das Vorstandsmitglied legt sein Amt vor Ende der Performance Periode nieder, ohne dass ein wichtiger Grund dafür besteht, oder die Niederlegung erfolgt zur Unzeit.

Im Falle von außergewöhnlichen Ereignissen oder Entwicklungen ist der Aufsichtsrat berechtigt, die Bedingungen des Performance Share Plan nach billigem Ermessen sachgerecht anzupassen.

c) **Zusätzliche variable Vergütungskomponente für das Geschäftsjahr 2025 (LTI 2)**

Für das Geschäftsjahr 2025 kommt eine weitere variable Vergütungskomponente mit langfristiger Anreizwirkung für die Vorstandsmitglieder (LTI 2) hinzu. Sie tritt für das Geschäftsjahr 2025 einmalig neben sämtlich regulären Vergütungskomponenten (Jahresgrundgehalt, Nebenleistungen, STI und LTI), ohne diese zu verdrängen, zu ersetzen oder zu beschneiden.

Konzept

Der LTI 2 ist im Ausgangspunkt ein Geldbetrag, der nach Art eines Jahresbonus an bestimmte Erfolgsziele anknüpft, welche die Vorstandsmitglieder bis zum Ende des Geschäftsjahrs 2025 erreichen können. Der so erdiente Geldbetrag wird nach Abschluss des Geschäftsjahrs 2025 ermittelt, vom Aufsichtsrat festgestellt und an das jeweilige Vorstandsmitglied ausbezahlt – dies allerdings nicht zur freien Verfügung, sondern geknüpft an die beiden folgenden Maßgaben:

- Das jeweilige Vorstandsmitglied muss dem Aufsichtsrat spätestens zum Ende des Jahres 2026 nachweisen, dass es den Nettobetrag aus dem LTI 2 in Aktien der PSI Software SE reinvestiert hat („**Reinvestment**“) und überdies ein Eigeninvestment von weiteren EUR 50.000,00 aus eigenen Mitteln in Aktien der PSI Software SE vorgenommen hat („**Eigeninvestment**“).
- Die Aktien aus dem Reinvestment und dem Eigeninvestment muss das jeweilige Vorstandsmitglied sodann mindestens bis zum Ende des Jahres 2028 halten („**Mindesthaltefrist**“). Für den Fall, dass die Mitgliedschaft im Vorstand vor dem Ende des Jahres 2028 beendet werden sollte, gleich aus welchem Rechtsgrund, verkürzt sich die Mindesthaltefrist auf den Zeitpunkt des Ausscheidens aus dem Vorstand.

Durch das Reinvestment erhält die zusätzliche Vergütungskomponente insgesamt den Charakter eines Vergütungsinstruments mit mehrjähriger und somit langfristiger Anreizwirkung, da jedes Vorstandsmitglied den erdienten Geldbetrag aus dem LTI 2, zuzüglich des Eigeninvestments, reinvestieren muss und dann erst nach Ablauf der Mindesthaltefrist wieder über diesen verfügen bzw. diesen durch Veräußerung der erworbenen Aktien (neu) realisieren kann. Während der Mindesthaltefrist hat das Vorstandsmitglied außerdem die Chance auf Kursgewinne, aber auch das Risiko von Kursverlusten der Aktien aus dem Reinvestment und dem Eigeninvestment. Damit werden die Interessen der Aktionäre und der Vorstandsmitglieder an einer nachhaltigen und langfristigen positiven Entwicklung der Gesellschaft und des Aktienkurses im besten Sinne aufeinander abgestimmt.

Anpassung der Fristen

Die o.g. Frist für das Reinvestment und das Eigeninvestment und deren Nachweis gegenüber dem Aufsichtsrat (spätestens zum Ende des Jahres 2026) kann der Aufsichtsrat – auch mehrmals – nach pflichtgemäßem Ermessen verlängern, falls das Vorstandsmitglied aufgrund besonderer Umstände zu deren Einhaltung außer Stande sein sollte, z.B. weil Insiderhandelsvorschriften oder ähnliche Bestimmungen einem rechtzeitigen Aktienerwerb durch das Vorstandsmitglied entgegenstehen. In diesem Fall verlängert sich die o.g. Mindesthaltefrist entsprechend, so dass sie weiterhin mindestens zwei Jahre beträgt.

Höhe

Der LTI 2 beläuft sich bei 100%iger Zielerreichung auf EUR 175.000,00.

Erfolgsziele

Der LTI 2 ist an die vier folgenden Erfolgsziele gekoppelt:

- Beschleunigte Digitalisierung der Bereiche CRM sowie Projekt-Risiko Reporting
- Beschleunigte Digitalisierung der zentralen ERP-Prozesse
- Verbesserung der IT-Resilienz und Modernisierung der IT-Infrastruktur
- Beschleunigte Implementierung der Google Cloud Platform

Jeweils zwei der Erfolgsziele des LTI 2 beziehen sich auf die weitere Digitalisierung der Kernprozesse sowie auf die beschleunigte Implementierung der Cloud- und der „Software as a Service“-Strategie (SaaS). Die Ziele stärken die digitale Transformation und Widerstandsfähigkeit sowie langfristige Wettbewerbsfähigkeit des Unternehmens. Sie sichern die IT-Infrastruktur gegen Risiken ab, fördern Effizienz, Transparenz und Flexibilität in Kernprozessen und erschließen durch Cloud- und SaaS-Lösungen neue, nachhaltige Umsatzquellen.

Die Ziele gelten einheitlich für alle Vorstandsmitglieder. Individuelle Ziele werden nicht vorgesehen.

Das Erreichen jedes einzelnen dieser vier Ziele bedeutet eine Zielerreichung von je 50 %, das Erreichen aller vier Ziele somit eine Zielerreichung von 200 %. Für die Gesamtzielerreichung unter dem LTI 2 gilt somit ein Höchstbetrag von 200 % (Cap). Ob die Ziele erreicht sind, stellt der Aufsichtsrat nach Ende des Geschäftsjahrs 2025 fest. Bei Verfehlen aller vier Ziele liegt eine Zielerreichung von 0 % vor und wird kein Geldbetrag ausbezahlt.

Anpassung der Bandbreiten und der Ziel-Gesamtvergütung für das Geschäftsjahr 2025

Der LTI 2 gilt ausschließlich für das Geschäftsjahr 2025 und tritt, wie oben dargestellt, neben sämtliche regulären Vergütungskomponenten (Jahresgrundgehalt, Nebenleistungen, STI und LTI), ohne diese zu verdrängen, zu ersetzen oder zu beschneiden. Die o.g. Bandbreiten und die Ziel-Gesamtvergütung werden daher für das Geschäftsjahr 2025 wie folgt angepasst:

- Bandbreiten: Erfolgsunabhängige feste Vergütung (ohne etwaige Vergütungsleistungen bei Antritt der Tätigkeit wie z.B. Umzugsbeihilfen oder Sign-on-Boni): 40 % bis 55 % der Ziel-Gesamtvergütung; kurzfristige variable Vergütung (Short Term Incentive – STI): 10 % bis 25 % der Ziel-Gesamtvergütung; langfristige variable Vergütung (Long Term Incentive – LTI sowie einmaliger LTI 2): 30 % bis 45 % der Ziel-Gesamtvergütung.
- In die Ziel-Gesamtvergütung fließt zusätzlich der LTI 2 mit einer unterstellten Zielerreichung von 100 % ein.

Rückforderung

Der Aufsichtsrat kann den gewährten Geldbetrag ganz oder teilweise zurückfordern, falls das Vorstandsmitglied das Reinvestment und/oder das Eigeninvestment nicht, nicht vollständig oder nicht fristgerecht vornimmt oder die Mindesthaltefrist nicht einhält.

6. Clawback; Malus

Die Gesellschaft kann gezahlte variable Vergütungskomponenten zurückverlangen („**Clawback**“), falls der festgestellte Jahresabschluss oder der gebilligte Konzernabschluss, welcher der jeweiligen Vergütung zugrunde liegt, inhaltlich unzutreffend war und soweit die Vergütung bei inhaltlich zutreffender Rechnungslegung geringer ausgefallen wäre. Eine nachträgliche Korrektur des Jahresabschlusses oder des Konzernabschlusses führt jedoch in keinem Fall zu höheren Vergütungsansprüchen.

Im Falle eines relevanten Fehlverhaltens („**Malus-Tatbestand**“) des Vorstandsmitglieds während des für die variable Vergütung maßgeblichen Bemessungszeitraums – beim STI während des maßgeblichen Geschäftsjahrs und beim LTI während der dreijährigen Performance Periode – kann der Aufsichtsrat den Auszahlungsbetrag nach billigem Ermessen um bis zu 100 % kürzen („**Malus**“). Ein Malus-Tatbestand kann in einem individuellen Fehlverhalten oder einem Organisationsverschulden liegen. Sollte sich ein Malus-Tatbestand in einem Jahr ereignen, das in den Bemessungszeitraum mehrerer variabler Vergütungsbestandteile fällt, kann der Malus für jeden dieser variablen Vergütungsbestandteile festgelegt werden, d.h. es können insbesondere auch mehrere variable Vergütungsbestandteile mit mehrjährigen Bemessungszeiträumen einem Malus aufgrund desselben Malus-Tatbestands unterliegen.

Im Falle des nachträglichen Bekanntwerdens bzw. der nachträglichen Aufdeckung eines Malus-Tatbestands, der bei anfänglichem Bekanntwerden zu einem Malus berechtigt hätte, ist der Aufsichtsrat berechtigt, den Bruttobetrag des Auszahlungsbetrags nach billigem Ermessen in Höhe von bis zu 100 % zurückzufordern. Dies gilt für den Performance Share Plan für jeden Bemessungszeitraum, in den das Jahr des Malus-Tatbestands fällt. Die Rückforderung ist ausgeschlossen, wenn seit der Auszahlung des variablen Vergütungsbestandteils mehr als drei Jahre vergangen sind.

V. Vergütungsbezogene Rechtsgeschäfte

Vergütungsbezogene Rechtsgeschäfte mit Vorstandsmitgliedern werden durch den Personalausschuss des Aufsichtsrats vorbereitet. Für die Entscheidung über solche Rechtsgeschäfte ist hingegen der Gesamtaufsichtsrat zuständig.

Die Dienstverträge werden bei einer Erstanstellung in der Regel für eine Laufzeit von maximal drei Jahren abgeschlossen. Im Übrigen darf die Laufzeit eines Dienstvertrags fünf Jahre nicht überschreiten.

Ruhegehalts- oder Vorruhestandsregelungen werden mit Vorstandsmitgliedern nicht vereinbart. Unbeschadet hiervon können Vorstandsmitglieder auf eigene Kosten Zahlungen an die von der Gesellschaft betriebene Unterstützungskasse leisten, soweit das gesetzlich und nach dem Leistungsplan der Gesellschaft zulässig ist. Erbringt ein Vorstandsmitglied solche Zahlungen, richten sich die Leistungen aus der betrieblichen Altersversorgung nach dem Leistungsplan der Gesellschaft in seiner jeweils gültigen Fassung.

Für Dienstserfindungen können Vorstandsmitglieder nach Maßgabe der Bestimmungen des Gesetzes über Arbeitnehmererfindungen sowie der hierzu ergangenen „Richtlinien für die Vergütung von Arbeitnehmererfindungen im privaten Dienst“ eine angemessene Vergütung erhalten. Die Verwertung von technischen und organisatorischen Verbesserungsvorschlägen steht der Gesellschaft ohne besondere Vergütung alleine zu.

VI. Leistungen bei Antritt und bei Beendigung der Vorstandstätigkeit

Der Aufsichtsrat entscheidet bei Antritt der Tätigkeit durch den Vorstand nach pflichtgemäßem Ermessen, ob und in welchem Umfang zusätzliche Vergütungsleistungen (z.B. Umzugsbeihilfen oder Sign-

on-Boni zum Ausgleich von Verdienstaufschlägen aufgrund des Wechsels zur Gesellschaft) individualvertraglich zugesagt werden. Der Gesamtwert dieser Leistungen darf sich auf nicht mehr als 50 % des festen Jahresgrundgehalts und des Jahresbonus im Fall einer 100 %-Zielerreichung des betreffenden Vorstandsmitglieds belaufen.

Für den Fall, dass die Vorstandstätigkeit aufgrund des Todes eines Vorstandsmitglieds endet, kann vereinbart werden, dass sein(e)/ihr(e) in häuslicher Gemeinschaft lebende Ehefrau/eingetragene Lebenspartnerin bzw. lebender Ehemann/eingetragener Lebenspartner das feste Gehalt für den Sterbemonat und die darauffolgenden drei Monate, maximal aber bis zum regulären Ende der Laufzeit des Dienstvertrags erhält.

Im Fall der Beendigung eines Vorstandsvertrags erfolgt die Auszahlung noch offener variabler Vergütungsbestandteile, die auf die Zeit bis zur Vertragsbeendigung entfallen, nach den ursprünglich vereinbarten Zielen und Vergleichsparametern und nach den im Vertrag festgelegten Fälligkeitszeitpunkten oder Haltedauern.

Der Aufsichtsrat kann jedoch einzelvertraglich vorsehen, dass ein Vorstandsmitglied berechtigt ist, seinen Dienstvertrag binnen eines vom Aufsichtsrat zu bestimmenden, maximal zwölf Monate betragenden Zeitraums nach einem Kontrollwechsel (Change of Control) zu kündigen, wenn in der Folge des Kontrollwechsels ein wesentlicher Eingriff in die Stellung des Vorstandsmitglieds – zum Beispiel durch Änderung des Tätigkeitsbereichs des Vorstandsmitglieds, die Verlegung der Hauptverwaltung der Gesellschaft oder einen Vertrauensentzug durch die Hauptversammlung – eintritt. Ein Kontrollwechsel liegt insbesondere vor, wenn ein oder mehrere gemeinsam handelnde Aktionäre Kontrolle im Sinne der §§ 29 Abs. 2, 30 WpÜG erlangen, die Gesellschaft durch Abschluss eines Unternehmensvertrags im Sinne des § 291 AktG zu einem abhängigen Unternehmen wird oder die Gesellschaft mit einem anderen Unternehmen verschmolzen wird, es sei denn, der Wert des anderen Unternehmens beträgt nach dem der Verschmelzung zugrunde gelegten Umtauschverhältnis weniger als 50 % des Werts der Gesellschaft. Die Change-of-Control Regelung kann vorsehen, dass das kündigende Vorstandsmitglied Anspruch auf eine dienstvertraglich näher zu bestimmende angemessene Barabfindung hat. Eine solche Abfindung kann ferner auch für den Fall vorgesehen werden, dass ein Vorstandsmitglied innerhalb eines vom Aufsichtsrat zu definierenden Zeitraums nach einem Change of Control, der maximal zwölf Monate betragen darf, seine Stellung als Vorstand verliert und dies nicht auf einer Kündigung durch die Gesellschaft aus wichtigem Grund beruht.

Endet der Dienstvertrag mit dem Vorstandsmitglied, so kann mit dem Vorstandsmitglied ein nachvertragliches Wettbewerbsverbot vereinbart werden, das es dem Vorstandsmitglied verbietet, während eines Zeitraums von bis zu zwei Jahren für Konkurrenzunternehmen der Gesellschaft tätig zu werden. Während eines solchen Wettbewerbsverbots hat die Gesellschaft dem Vorstandsmitglied eine angemessene Karenzentschädigung zu zahlen. Die Karenzentschädigung beläuft sich höchstens auf 50 % der in den letzten drei Jahren durchschnittlich bezogenen Vergütung; für diese Zwecke setzt sich die Vergütung aus der Festvergütung, dem Jahresbonus und den Nebenleistungen ohne die Vermögenshaftpflichtversicherung zusammen. Ist das für die Sicherstellung der Wirksamkeit des Wettbewerbsverbots erforderlich oder geboten, kann der Aufsichtsrat auch eine höhere Karenzentschädigung vereinbaren. Auf die Karenzentschädigung sind Abfindungszahlungen sowie Bezüge aus sonstigen Tätigkeiten anzurechnen.

VII. Vergütungen für Nebentätigkeiten

Über die Zustimmung zu Nebentätigkeiten von Vorstandsmitgliedern, insbesondere zu Aufsichtsratsmandaten außerhalb des Konzerns, entscheidet der Aufsichtsrat. Das umfasst auch die Frage, ob und

inwieweit die Vergütung anzurechnen ist. Nimmt ein Vorstandsmitglied Aufsichtsratsmandate oder vergleichbare Mandate bei Konzerngesellschaften wahr und erhält es hierfür eine Vergütung, wird diese auf die Vergütung angerechnet, die das Vorstandsmitglied von der Gesellschaft erhält.

VIII. Anpassungsmöglichkeiten bei außergewöhnlichen Entwicklungen

§ 87 Abs. 2 AktG erlaubt es der Gesellschaft, die Vergütung bei Vermögensverschlechterung der Gesellschaft und Unbilligkeit der Fortzahlung herabzusetzen.

Der Aufsichtsrat kann sich ferner dienstvertraglich das Recht vorbehalten, den STI, den LTI oder beide anzupassen, wenn und soweit die Vergütungsstruktur anderenfalls nicht mehr auf eine nachhaltige Unternehmensentwicklung ausgerichtet ist.

IX. Abweichung vom Vorstandsvergütungssystem

Der Aufsichtsrat kann vorübergehend von dem Vorstandsvergütungssystem abweichen, wenn dies im Interesse des langfristigen Wohlergehens der Gesellschaft notwendig ist. Hierzu gehören Situationen, in denen die Abweichung von dem Vorstandsvergütungssystem notwendig ist, um den langfristigen Interessen und der Tragfähigkeit der Gesellschaft insgesamt zu dienen oder ihre Rentabilität zu gewährleisten. Das kann beispielsweise der Fall sein bei einer signifikant veränderten Geschäftsstrategie zur Sicherstellung der adäquaten Anreizsetzung oder im Falle einer schweren Wirtschaftskrise. Die außergewöhnlichen, einer Abweichung zugrundeliegenden Umstände sind durch Aufsichtsratsbeschluss festzustellen; dies gilt gleichermaßen für die konkreten Abweichungen. Die Initiative zur Abweichung und zur Entscheidung über die konkreten Maßnahmen kann vom Aufsichtsrat, einzelnen Aufsichtsratsmitgliedern oder vom Vorstand ausgehen. Unter diesen Voraussetzungen kann von sämtlichen Bestandteilen des Vorstandsvergütungssystems abgewichen werden ebenso wie von den einzelnen Begrenzungen. Darüber hinaus können dem Vorstand in begründeten Einzelfällen die Aufwendungen für außergewöhnliche Nebenleistungen (z.B. Sicherheitsmaßnahmen, Rechtsverfolgungs- oder -verteidigungskosten), soweit erforderlich ohne Anrechnung auf das Cap für Nebenleistungen, erstattet werden.

X. Anwendbarkeit

Das Vergütungssystem 2025+ ist ab dem 1. Januar 2025 anzuwenden auf sämtliche neu abzuschließenden oder zu verlängernden Anstellungsverträge mit Vorstandsmitgliedern der PSI Software SE. Es steht dem jeweiligen Vorstandsmitglied frei, einen bereits bestehenden Anstellungsvertrag im Einvernehmen mit dem Aufsichtsrat auf freiwilliger Basis auf das Vergütungssystem 2025+ umzustellen, d.h. auch unabhängig davon, ob und wann eine Vertragsverlängerung ansteht.

* * *