

## Vergütungssystem für die Mitglieder des Vorstands

### 1. Allgemeines

Das neue System zur Vergütung der Vorstandsmitglieder wurde vom Aufsichtsrat entwickelt, um die Vergütung innerhalb der regulatorischen Rahmenbedingungen stärker an der Strategie und den Zielen des Unternehmens auszurichten. Bei der Ausgestaltung des Vergütungssystems sowie bei den Festlegungen zur Struktur und Höhe der Vergütung der einzelnen Vorstandsmitglieder berücksichtigt der Aufsichtsrat insbesondere die folgenden **Grundsätze**:

- Die Vergütung der Vorstandsmitglieder leistet in ihrer Gesamtheit einen wesentlichen Anteil zur **Förderung der Geschäftsstrategie**.
- Die Vergütung der Vorstandsmitglieder stellt sicher, dass **besondere Leistungen** angemessen honoriert werden und **Zielverfehlungen** zu einer spürbaren Verringerung der Vergütung führen.
- Die Vergütung der Vorstandsmitglieder ist sowohl in ihrer **Höhe als auch in ihrer Struktur marktüblich** und trägt der Größe, der Komplexität sowie der wirtschaftlichen Lage des Unternehmens Rechnung.
- Die Vergütung der Vorstandsmitglieder berücksichtigt die **Vergütungsstruktur, die generell im Unternehmen gilt**. Hierfür wird die Vorstandsvergütung mit der Vergütung der GK Software Führungskräfte und der GK Software Mitarbeiter verglichen und die Verhältnismäßigkeit innerhalb der GK Software SE sichergestellt.

### 2. Verfahren zur Fest- und Umsetzung sowie zur Überprüfung des Vergütungssystems

Der Aufsichtsrat ist kraft Gesetzes für die Festsetzung, Umsetzung sowie Überprüfung der Vergütung und des Vergütungssystems für die Vorstandsmitglieder zuständig.

Der Aufsichtsrat hat das bisherige Vergütungssystem einer eingehenden Prüfung unterzogen und insbesondere geprüft, ob es einen wesentlichen Anteil zur Förderung der Geschäftsstrategie liefert. Der Aufsichtsrat hat daraufhin folgendes Vergütungssystem entwickelt und in seiner Aufsichtsratssitzung am 06.05.2021 beschlossen. Das Vergütungssystem beinhaltet keine wesentlichen Änderungen bei der grundsätzlichen Zusammensetzung der Vergütung sowie der Systematik der kurzfristigen variablen Vergütungskomponente, dem Short Term Incentive („STI“) als auch der langfristigen variablen Vergütungskomponente, dem sogenannten Long Term Incentive („LTI“).

Der Aufsichtsrat ist auch nach eingehender Prüfung des Vergütungssystems der Auffassung, dass das Zusammenspiel aus erfolgsunabhängiger und erfolgsabhängiger Vergütung in den bestehenden Relationen, die Geschäftsstrategie der GK Software bestmöglich fördert und für die Vorstandsmitglieder die richtigen Anreize schafft. Unverändert wird die Vergütung der Vorstandsmitglieder zum größeren Teil aus einer Festvergütung bestehen, die einer dem Geschäft der GK Software angemessenen Beständigkeit Rechnung trägt. Andererseits wird über die erfolgsabhängigen Vergütungskomponenten sichergestellt, dass der Anreiz zur nachhaltigen (finanziellen) Entwicklung der Gesellschaft sowie über nichtfinanzielle Leistungskriterien die nachhaltige Positionierung der GK Software als exzellenter Arbeitgeber sowie als exzellenter Anbieter von Software und Service wahrgenommen wird. Die Höhe der fixen Vergütungsbestandteile ist daher so bemessen, dass keine signifikante Abhängigkeit von den variablen Vergütungsbestandteilen besteht. Zielgröße und Bemessungsgrundlage der variablen Vergütungsbestandteile sind so festzulegen, dass das Ergreifen von Chancen gefördert, zugleich aber auch das Eingehen unverhältnismäßiger Risiken vermieden wird.

Bei der Festsetzung dieses Vergütungssystems wurde auch die Vergütung der GK Software Führungskräfte (dazu zählen insbesondere die Mitglieder des Managementboards sowie die Führungsebene unterhalb des Managementboards (1. und 2. Führungsebene)) und der GK Software Mitarbeiter berücksichtigt, um die Verhältnismäßigkeit innerhalb der GK Software sicherzustellen. Dabei wurden die konzernweiten Beschäftigungsbedingungen der Führungskräfte und Mitarbeiter einbezogen. Betrachtet wurden zum einen das Verhältnis der durchschnittlichen Jahresvergütung der Führungskräfte zur Vorstandsvergütung und zum anderen das Verhältnis der durchschnittlichen Jahresvergütung aller Mitarbeiter und Führungskräfte zur Vorstandsvergütung.

Die gegenwärtig geltenden Vergütungsvereinbarungen mit den Vorstandsmitgliedern stehen mit dem vorliegenden Vergütungssystem im Einklang. Bei künftigen Neubestellungen und bei Wiederbestellungen von Vorstandsmitgliedern, wird der Aufsichtsrat über die konkrete Festsetzung der Gesamtvergütung der betreffenden Vorstandsmitglieder entscheiden. Dabei sind die aktienrechtlichen Vorgaben und dieses Vergütungssystem zu beachten. Der Aufsichtsrat bestimmt in diesem Rahmen die näheren Einzelheiten, die in den konkreten Vereinbarungen mit den Vorstandsmitgliedern festgeschrieben werden.

Der Aufsichtsrat wird die Vergütung der Vorstandsmitglieder und das Vergütungssystem jährlich in seiner Bilanzsitzung einer Überprüfung unterziehen. Dabei wird insbesondere die Angemessenheit der Gesamtvergütung der einzelnen Vorstandsmitglieder überprüft und ein Benchmarking durchgeführt. Falls erforderlich, wird der Aufsichtsrat das Vergütungssystem ändern und das geänderte System der Hauptversammlung zur Billigung vorlegen. Billigt die Hauptversammlung am 17.06.2021 das Vergütungssystem nicht, wird bereits in der darauffolgenden ordentlichen Hauptversammlung ein überprüftes Vergütungssystem vorgelegt.

Dadurch, dass das Gesetz die Zuständigkeit für die Festsetzung, Überprüfung und Umsetzung des Systems zur Vergütung der Vorstandsmitglieder dem Aufsichtsrat zuweist, wird das Entstehen von Interessenkollisionen von vornherein weitgehend ausgeschlossen. Interessenkonflikte einzelner Aufsichtsratsmitglieder im Rahmen von Entscheidungen des Aufsichtsrats über Fragen, die das Vergütungssystem für Vorstandsmitglieder betreffen, sind dementsprechend in der Vergangenheit bislang nicht aufgetreten. Sollten solche Interessenkonflikte in Zukunft dennoch einmal auftreten, werden diese nach den üblichen, bei GK Software geltenden Regeln behandelt. Danach wird sich das betroffene Aufsichtsratsmitglied je nach Art des Interessenkonflikts bei der Abstimmung der Stimme enthalten und erforderlichenfalls an der Verhandlung über den Tagesordnungspunkt nicht teilnehmen. Sollte es zu einem dauerhaften, nicht auflösbaren Interessenkonflikt kommen, wird das betreffende Aufsichtsratsmitglied von seinem Amt zurücktreten.

### 3. Komponenten der Vorstandsvergütung

Die Vergütung der Vorstandsmitglieder setzt sich aus erfolgsunabhängigen und erfolgsabhängigen Komponenten zusammen. Diese sind in der nachfolgenden Grafik dargestellt:

#### Erfolgsunabhängige Komponenten:

Vergütungskomponente	Kurzbeschreibung
Festvergütung	Die Festvergütung wird monatlich in zwölf gleichen Raten ausgezahlt.
Nebenleistung	Die Festvergütung wird durch vertraglich zugesicherte Nebenleistungen ergänzt.
Versorgungssystem	Hierbei handelt es sich um Pensionszusagen in Form einer lebenslänglichen festen Altersrente.

## Erfolgsabhängige Komponenten:

Vergütungskomponente	Kurzbeschreibung
STI (Short-Term-Incentive)	Kurzfristige, einjährige Vergütung
LTI (Long-Term-Incentive)	Langfristige, aktienbasierte Vergütung in Form von Gewährung von Aktienoptionen

### a. Erfolgsunabhängige Vergütung

#### (1) Festvergütung

Die Festvergütung wird monatlich in zwölf gleichen Raten ausgezahlt. Die Auszahlung erfolgt in der Heimatwährung, d. h. in der Währung des Landes, in dem das jeweilige Vorstandsmitglied seinen Lebensmittelpunkt hat. Da die beiden amtierenden Vorstandsmitglieder ihren Lebensmittelpunkt in Deutschland haben, erfolgt die Auszahlung in Euro. Einer Regelung für den Fall von Kursschwankungen bzw. einer Begrenzung in einem solchen Fall auf einen maximalen Euro-Gegenwert bedarf es daher zurzeit nicht. Sollte sich die Notwendigkeit einer solchen Regelung dadurch ergeben, dass zukünftig ein Vorstandsmitglied seinen Lebensmittelpunkt außerhalb der Eurozone hat, wird der Aufsichtsrat das Vergütungssystem entsprechend anpassen.

#### (2) Nebenleistungen

Neben der Festvergütung werden den Vorständen vertraglich zugesicherte Nebenleistungen gewährt. Hierzu gehören im Wesentlichen übliche Zusatzleistungen wie bspw. die Gewährung von Dienstwagen auch zur privaten Nutzung. Darüber hinaus erhalten die Vorstände Kosten der Unterhaltung von Wohnsitzen an verschiedenen Standorten der Gesellschaft ersetzt. Maßstab dafür sind die steuerlichen Werte.

#### (3) Versorgungszusagen

Den Mitgliedern des Vorstandes werden weiterhin Altersruheversicherungen nach Seniorität gewährt. Die **Pensionszusagen** sind als lebenslängliche feste Altersrente, die mit dem Ausscheiden aus der Firma nach Vollendung des 65., bzw. 68. und 67., Lebensjahres bezahlt wird, ausgestaltet. Da es sich um feste Pensionsbeträge handelt, unterliegen diese keiner Anpassung aufgrund des letztmaligen Gehaltes, oder der vorangegangenen Gehälter, sowie Dienstzeit oder Erträge des Fonds. Eine feste Rentenanpassung wird nicht vereinbart. Weiter bestehen individuelle Anwartschaften für den Fall der Invalidität beziehungsweise Witwenrente im Todesfall.

### b. Erfolgsabhängige Vergütung

#### (1) Short Term Incentive (STI)

Der STI ist eine kurzfristige, einjährige erfolgsabhängige Vergütungskomponente, die jährlich gewährt wird. Der STI setzt für die Vorstandsmitglieder einheitliche Anreize zur Erreichung von wichtigen Zielen aus der jährlichen Budgetplanung, die wiederum aus der langfristigen strategischen Planung abgeleitet werden, sowie einheitliche Anreize für ein nachhaltiges Handeln, das sich nicht unmittelbar finanziell niederschlägt, aber ebenfalls die langfristige Strategie der GK Software fördert.

Die Auszahlungshöhe aus dem STI bestimmt sich dementsprechend auf Basis mehrerer finanzieller und nicht finanzieller Leistungskriterien, sogenannter Key Performance Indicators („KPIs“). Der STI wird mit einem im Vorstandsstellungsvertrag bestimmten Zielbetrag gewährt, der zur Auszahlung gelangt, wenn die Summe der gewichteten Zielerreichung für die finanziellen

und die nichtfinanziellen KPIs (Gesamtzielerreichung) 100 % beträgt. Der Zielbetrag kann nicht mehr als 100 % der Festvergütung betragen.

Als finanzielle KPIs werden finanzbezogene Steuerungsgrößen für das operative Geschäft der GK verwendet. Konkret können das die für die langfristige Entwicklung der GK Software wichtigen Steuerungsgrößen, wie etwa der Umsatz, das EBIT oder auch der durchschnittlich abgerechnete Tagessatz oder das währungsbereinigte Wachstum der Cloud- und Softwareerlöse (Non-IFRS) gegenüber dem Vorjahr, die währungsbereinigte operative Marge (Non-IFRS) im jeweiligen Geschäftsjahr sein.

Der Aufsichtsrat kann statt eines der vorgenannten finanziellen KPIs jeweils eine andere der im zusammengefassten Lagebericht und Konzernlagebericht der GK Software genannten finanziellen Steuerungsgrößen als finanzielles KPI festlegen, sofern er zu der Überzeugung gelangt, dass diese als Steuerungsgröße für die langfristige Entwicklung der GK Software besser geeignet ist. Für jedes finanzielle KPI wird eine zahlenmäßige Zielvorgabe bestimmt, die 100 % Zielerreichung entspricht. Diese Zielvorgaben werden basierend auf der internen Budgetplanung für das betreffende Geschäftsjahr festgesetzt. Die Budgetplanung fügt sich wiederum in die langfristige strategische Planung ein, so dass der STI Anreiz zur Erfüllung von auf das betreffende Geschäftsjahr heruntergebrochenen Zwischenzielen der langfristigen strategischen Planung setzt. Ausgehend von der Zielvorgabe für eine 100 %-ige Zielerreichung werden konkrete Zielerreichungskurven festgelegt, die zugleich eine Obergrenze („Cap“) bei einer Zielerreichung von 200 % setzen. Bemessungszeitraum ist jeweils das Geschäftsjahr, für das der STI gewährt wird.

Als nichtfinanzielle KPIs werden folgende Steuerungsgrößen verwendet, die für die langfristige und nachhaltige Entwicklung der GK Software von Bedeutung sind: Kundenzufriedenheit, Mitarbeiterzufriedenheit sowie die Erreichung definierter Projekt(Zwischen-)ziele, die aus der langfristigen strategischen Planung abgeleitet werden. Der Aufsichtsrat kann statt eines der vorgenannten nichtfinanziellen KPIs jeweils eine andere der im zusammengefassten Lagebericht und Konzernlagebericht der GK Software genannten nichtfinanziellen Steuerungsgrößen als nichtfinanzielles KPI festlegen, sofern er zu der Überzeugung gelangt, dass diese als Steuerungsgröße besser geeignet ist, die langfristige Entwicklung der GK Software zu fördern. Wie bei den finanziellen KPIs wird auch für jedes nichtfinanzielle KPI eine zahlenmäßige Zielvorgabe bestimmt, die 100 % Zielerreichung entspricht. Diese Zielvorgaben werden basierend auf der langfristigen strategischen Planung und unter Berücksichtigung der erzielten Vorjahreswerte festgesetzt. Ausgehend von der Zielvorgabe für eine 100 %-ige Zielerreichung werden auch für die nichtfinanziellen KPIs Zielerreichungskurven festgelegt. Auch diese setzen bei einer Zielerreichung von 200 % das Cap. Bemessungszeitraum ist auch insoweit jeweils das Geschäftsjahr, für das der STI gewährt wird.

Die Gewichtung der finanziellen und nichtfinanziellen KPIs sowie die Gewichtung der einzelnen Kriterien innerhalb der finanziellen und nichtfinanziellen KPIs legt der Aufsichtsrat im 1. Quartal des Geschäftsjahres im Rahmen der Vereinbarung für die Zielvorgaben der Vorstände fest.

Darüber hinaus legt der Aufsichtsrat im Rahmen der jährlichen Vereinbarung der Zielvorgaben für den Vorstand die Mindestgesamtzielerreichung fest, die vorliegen muss, damit der entsprechende Prozentsatz des für das betreffende Vorstandsmitglied festgesetzten Zielbetrags des STI (jedoch maximal 200 %) zur Auszahlung kommt. Wenn die Gesamtzielerreichung unter diesem festgelegten Schwellenwert der Zielerreichung liegt, wird hingegen die Gesamtzielerreichung auf null gesetzt. In diesem Fall kommt es zu keiner Auszahlung. Die für die einzelnen KPIs definierten Zielerreichungskurven können ihrerseits faktische Untergrenzen enthalten. Diese Untergrenzen bleiben jedoch insoweit unberücksichtigt als andernfalls die Gesamtzielerreichung unter dem festgelegten Schwellenwert läge.

Der Aufsichtsrat stellt die Zielerreichung nach Ablauf des Geschäftsjahres in seiner Bilanzsitzung unter Berücksichtigung der Gesamtentwicklung der GK Software fest.

Der Aufsichtsrat kann im Falle des Erwerbs oder der Veräußerung von Unternehmen, Unternehmensteilen oder Beteiligungen an Unternehmen oder im Falle von Zusammenschlüssen mit anderen Unternehmen, wenn eine solche Maßnahme der Zustimmung des Aufsichtsrats bedarf, die Zielvorgaben für jedes KPI anpassen, dass ein der Maßnahme resultierender Sondereffekt eliminiert wird.

Der Aufsichtsrat ist berechtigt, bei außergewöhnlichen, nicht vorhersehbaren Ereignissen den Auszahlungsbetrag unter Berücksichtigung des Unternehmensinteresses ex post nach billigem Ermessen nach oben und nach unten anzupassen. Der Umfang ist auf + / - 20 % des sich ohne die Anpassung ergebenden Auszahlungsbetrags begrenzt.

Die konkreten STI-Bedingungen, einschließlich der KPIs und der diesbezüglichen zahlenmäßigen Zielvorgaben, werden jährlich im 1. Quartal des Geschäftsjahres unter Berücksichtigung der abgestimmten Budgetplanung vom Aufsichtsrat festgelegt und mit den Vorstandsmitgliedern vereinbart.

## **(2) Long Term Incentive (LTI) in Form von Aktienoptionen**

Der LTI ist eine langfristige, mehrjährige erfolgsabhängige Vergütung, die in Form von jährlich an die Vorstandsmitglieder ausgegebenen Tranchen von Aktienoptionen im Rahmen der jeweiligen GK Software Aktienoptionsprogramme erfolgt. Die Zuteilung der Aktienoptionen an die Vorstände erfolgt – wie beim STI – durch den Aufsichtsrat in Abhängigkeit von der Zielerreichung der Vorstandsmitglieder. Die vom Aufsichtsrat dafür festgelegten jährlich zu erreichenden Ziele, leiten sich wiederum aus den langfristigen strategischen Geschäftszielen der GK ab. Es handelt sich dabei um finanzielle und nichtfinanzielle Ziele, die – wie beim STI – in der Vereinbarung über die Zielvorgaben mit den Vorständen vom Aufsichtsrat mit einer Zielerreichung versehen und gewichtet werden. Der Aufsichtsrat bedient sich bei der Festlegung entsprechender Ziele, der finanziellen und nichtfinanziellen KPIs der im zusammengefassten Lagebericht und Konzernlagebericht der GK genannten Steuerungsgrößen, sofern er zu der Überzeugung gelangt, dass diese als Steuerungsgröße geeignet sind, die langfristige Entwicklung der GK Software zu fördern. Die im Geschäftsjahr gewährten Aktienoptionen sind an verschiedene Ausübungsbedingungen geknüpft: die Option kann nach Ablauf einer vierjährigen Haltefrist zu einem als Ausübungspreis festgelegten Euro-Betrag pro Aktie innerhalb eines halben Jahres ausgeübt werden, sofern der Xetra-Schlusskurs der GK Software Aktie einen bestimmten Mindesteurobetrag überschreitet. Der Ausübungspreis richtet sich dabei nach dem Stichtag der vereinbarten Ausgabe der Option an das Vorstandsmitglied.

Der LTI in Form einer aktienbasierten Vergütung spiegelt die langfristige Strategie der GK Software wider und setzt so für die Vorstandsmitglieder einheitliche Anreize zur Erreichung von wichtigen Zielen aus der langfristigen strategischen Planung. Der LTI belohnt die Vorstandsmitglieder außerdem für die Entwicklung der Aktienrendite der GK Software im Vergleich zum Markt und sorgt damit für einen Gleichlauf mit den Interessen der Aktionäre. Die Bewertung der jährlichen Tranchen von Aktienoptionen, die den Vorstandsmitgliedern gewährt werden, erfolgt zum fair value, so dass der Wert jeder einzelnen Aktienoption in einem Eurobetrag angegeben wird.

### **c. Unterjähriger Vertragsbeginn, unterjähriges Vertragsende**

Im Falle eines unterjährigen Vertragsbeginns und im Falle einer unterjährigen Vertragsbeendigung werden die Festvergütung, der STI und die einzelnen Tranchen aus dem LTI zeitanteilig gezahlt bzw. gewährt. Soweit im Falle einer unterjährigen Vertragsbeendigung ein STI bereits für das gesamte Geschäftsjahr gewährt wurde, in dessen Verlauf der Vorstandsanstellungsvertrag endet, entfallen zeitanteilig die Ansprüche aus dem STI. Die

Behandlung von Rechten im Rahmen des LTI erfolgt nach Maßgabe der entsprechenden Planbedingungen.

#### 4. Struktur und Höhe der Vorstandsvergütung

Dieses Vergütungssystem dient dazu, der GK Software den notwendigen Handlungsspielraum zu geben, um auch künftig international konkurrenzfähige Vergütungen anbieten zu können. Der Aufsichtsrat wird diesen Handlungsspielraum nur in dem Umfang ausschöpfen, wie dies unter Berücksichtigung der jeweils relevanten Umstände auch tatsächlich sachgerecht erscheint.

##### a. Struktureller Rahmen

Der Anteil der Festvergütung, des STI und des LTI an der Gesamtvergütung ohne Nebenleistungen und Versorgungszusagen hat sich in den folgenden Bandbreiten zu bewegen, wobei der STI mit dem jährlichen Zielbetrag und der LTI mit dem jährlichen Betrag angesetzt werden:

Vergütungskomponente	Anteil
Festvergütung	50 – 60 %
STI	20 – 30 %
LTI	10 – 20 %

##### b. Ziel- und Maximalvergütung

Zielvergütung ist der Wert, der einem Vorstandsmitglied für ein Geschäftsjahr insgesamt zufließt, wenn die Zielerreichung bei sämtlichen erfolgsabhängigen Vergütungskomponenten 100 % beträgt. Das Vergütungssystem lässt eine Zielvergütung (ohne Berücksichtigung von Nebenleistungen und Versorgungszusagen) von bis zu TEUR 900 bei ordentlichen Vorstandsmitgliedern und von bis zu TEUR 1.650 bei einem Vorstandsvorsitzenden zu. Die angegebenen Werte stecken den äußeren Rahmen ab, innerhalb dessen der Aufsichtsrat die Zielvergütung für die einzelnen Vorstandsmitglieder nach Maßgabe dieses Vergütungssystems festlegt.

Die Maximalvergütung ist der Wert, der einem Vorstandsmitglied insgesamt für ein Geschäftsjahr maximal zufließen darf. Die Maximalvergütung beträgt (**ohne Berücksichtigung von Nebenleistungen und Versorgungszusagen**) für ordentliche Vorstandsmitglieder TEUR 1.100 und für einen Vorstandsvorsitzenden TEUR 2.100. Die Maximalvergütung **einschließlich aller höchstmöglichen Nebenleistungen und Versorgungszusagen** beträgt für ordentliche Vorstandsmitglieder TEUR 1.300 und für einen Vorstandsvorsitzenden TEUR 2.400. Bei der Festlegung der Vergütungsstruktur und der Zielvergütung für die einzelnen Vorstandsmitglieder muss der Aufsichtsrat darauf achten, dass die möglichen Auszahlungen unter Berücksichtigung der Obergrenzen (Cap) bei STI und LTI die Maximalvergütung und die Maximal-Gesamtvergütung nicht übersteigen können.

##### c. Festlegung der konkreten Vergütung für die einzelnen Vorstandsmitglieder

Der Aufsichtsrat wird den ihm durch das Vergütungssystem eröffneten Handlungsspielraum nur in dem Umfang ausschöpfen, wie dies unter Berücksichtigung der jeweils relevanten Umstände sachgerecht ist.

Der Aufsichtsrat wird zunächst die konkrete Ziel-Gesamtvergütung eines einzelnen Vorstandsmitglieds festlegen. Ausgangspunkt sind dabei die zum jeweiligen Zeitpunkt der

Festlegung im Vorstand der GK Software bestehenden konkreten Zielvergütungen bzw. deren bestehende Bandbreiten (ohne Berücksichtigung von Nebenleistungen und Versorgungszusagen). Diese sind bei Festsetzung dieses Vergütungssystems wie folgt:

	<b>Vergütungskomponente</b>	<b>Ordentliches Vorstandsmitglied in TEURO</b>	<b>Vorstandsvorsitzender in TEURO</b>
1.	Festvergütung (von / bis)	280 – 450	700 – 950
2.	Zielbetrag STI (von / bis)	150 – 250	325 – 500
3.	Max. Auszahlungsbetrag STI (von / bis) <small>(bei maximaler Zielerreichung von 200 % und Berücksichtigung, dass STI max. 100 % der Festvergütung ausmachen darf)</small>	300 – 450	650 – 950
4.	Aktioptionen LTI (von / bis)	100 – 200	100 – 200
5.	Zielvergütung (Summe aus 1., 2. und 4.)	530 – 900	1.125 – 1.650
6.	Maximalvergütung (Summe aus 1., 3. und 4.)	680 – 1.100	1.450 – 2.100

Bei künftigen Festlegungen neuer konkreter Ziel-Gesamtvergütungen kann im Rahmen dieses Vergütungssystems von den Werten bzw. Bandbreiten in vorstehender Tabelle abgewichen werden, soweit dies sachgerecht erscheint, um den dem Vorstandsmitglied überantworteten Aufgaben, seiner Erfahrung, seinen Leistungen in der Vergangenheit und den Marktgegebenheiten angemessen Rechnung zu tragen. Voraussetzung ist, dass die Vergütung auch mit Blick auf die Lage der Gesellschaft angemessen ist und die übliche Vergütung nicht ohne besondere Gründe übersteigt. Zur Beurteilung der Üblichkeit im Vergleich zu anderen Unternehmen (horizontaler Vergleich) wird der Aufsichtsrat geeignete Vergleichsgruppen aus in- und ausländischen Unternehmen heranziehen. Zur Beurteilung der Verhältnismäßigkeit innerhalb der GK Software (vertikaler Vergleich) wird der Aufsichtsrat das Verhältnis der Vorstandsvergütung zur Vergütung der Führungskräfte sowie zur Vergütung der Führungskräfte und Mitarbeiter insgesamt und dieses auch in der zeitlichen Entwicklung berücksichtigen. Dabei ist darauf zu achten, dass sich das Verhältnis zwischen der Vorstandsvergütung und der durchschnittlichen Jahresvergütung der Führungskräfte sowie der durchschnittlichen Jahresvergütung der Führungskräfte und Mitarbeiter insgesamt nicht wesentlich zugunsten der Vorstandsmitglieder verschiebt.

Die Festlegung der konkreten Ziel-Gesamtvergütung und ihrer Struktur für einzelne Vorstandsmitglieder hat zudem im Einklang mit den nachfolgenden Kriterien zu erfolgen:

- Die Höhe der Festvergütung und der Zielbetrag der STI sind grundsätzlich für alle ordentlichen Vorstandsmitglieder gleich (einheitliche Festvergütung). Bei erstmaliger Bestellung zum Vorstandsmitglied kann hiervon abgewichen und eine gegenüber den anderen Vorstandsmitgliedern geringere Festvergütung und gegebenenfalls auch ein geringerer Zielbetrag für den STI festgesetzt werden. Ferner können ausnahmsweise für einzelne Vorstandsmitglieder, denen besondere umfangreiche Aufgabenbereiche zugewiesen sind, auch die Festvergütung und der Zielbetrag des STI (im Rahmen der unter Ziffer 4 a. dargestellten zulässigen Bandbreiten) angehoben werden. Im Übrigen erfolgt eine Differenzierung im Hinblick auf die Zielvergütung zwischen den einzelnen ordentlichen Vorstandsmitgliedern ausschließlich über die Höhe des STI (im Rahmen der in Ziffer 4 a. dargestellten zulässigen Bandbreiten).
- Die Zielvergütung der ordentlichen Vorstandsmitglieder erfolgt unter Berücksichtigung der dem betreffenden Vorstandsmitglied überantworteten Aufgaben, der Erfahrung des Vorstandsmitglieds, den Leistungen in der Vergangenheit und den Marktgegebenheiten.

- Die Zielvergütungen der ordentlichen Vorstandsmitglieder sollen grundsätzlich nicht um mehr als 100 % der einheitlichen Festvergütung auseinanderliegen. Für einzelne Vorstandsmitglieder, denen besonders umfangreiche Aufgabenbereiche zugewiesen sind, kann eine Zielvergütung außerhalb dieser Bandbreite festgelegt werden.
- Die höhere Zielvergütung bei Vorstandsvorsitzenden wird (im Rahmen der unter Ziffer 4 a. dargestellten zulässigen Bandbreiten) überwiegend – aber nicht ausschließlich – durch eine Erhöhung des Festgehalts, aber auch durch die Erhöhung des Anteils der kurzfristigen variablen Vergütungskomponente, des STI dargestellt.
- Bei der Zielvergütung kann generell oder für die ersten Jahre der Vorstandszugehörigkeit berücksichtigt werden, wenn zuvor erworbene Vergütungsleistungen aufgrund des Wechsels in den Vorstand der GK Software verfallen.
- Bei der Zielvergütung kann berücksichtigt werden, wenn eine Wiederbestellung nicht für die nach Gesetz und Satzung längste mögliche Bestellperiode erfolgt.

Die Nebenleistungen und Versorgungsbezüge führen zu einer Erhöhung der konkreten Gesamtvergütung.

#### **d. Zukunftsgerichtete Sonderzahlungen**

Neben den genannten festen und variablen Vergütungskomponenten ist der Aufsichtsrat berechtigt, den Vorstandsmitgliedern als Anerkennung für besondere, überobligatorische Leistungen eine Sonderzahlung nach Abschluss des Geschäftsjahres mit Anreizwirkung für die Zukunft zu gewähren. Eine solche Zahlung kann wahlweise einem einzelnen Vorstandsmitglied oder den Vorstandsmitgliedern insgesamt gewährt werden. Dabei ist die Höhe der Sonderzahlung derart begrenzt, dass unter Berücksichtigung der Sonderzahlung die Maximalvergütung nicht überschritten werden darf.

### **5. Besondere vertragliche Regelungen**

#### **a. Anrechnung von Vergütungen bei konzerninternen und konzernexternen Mandaten**

Das Vorstandsmitglied wird auf Wunsch des Aufsichtsrats in mit der GK Software verbundenen Unternehmen Aufsichtsrats- oder sonstige Mandate ohne gesonderte Vergütung übernehmen. Sofern eine Vergütung für ein konzerninternes Mandat ausnahmsweise nicht ausgeschlossen werden kann, wird sie auf die übrige Vergütung des Vorstandsmitglieds angerechnet.

Die Übernahme von Aufsichtsrats- oder vergleichbaren Mandaten durch Vorstandsmitglieder bei konzernfremden Gesellschaften bedarf der Zustimmung des Aufsichtsrats. Der Aufsichtsrat wird im jeweiligen Einzelfall entscheiden, ob und inwieweit eine etwaige Vergütung für das konzernfremde Mandat anzurechnen ist.

#### **b. Anpassung der Vergütung**

Infolge der jährlichen Überprüfung der Vergütung der Vorstandsmitglieder kann der Aufsichtsrat auch eine Verringerung der Gesamtvergütung oder einzelner Vergütungskomponenten vorsehen, wobei ein Unterschreiten der den Vorstandsmitgliedern vertraglich zugesagten Fest- oder Mindestbeträge nur in dem durch Gesetz, namentlich durch § 87 Abs. 2 AktG, gebotenen Umfang zulässig ist. Ein hierdurch begründetes gesetzliches Sonderkündigungsrecht des Vorstandsmitglieds bleibt unberührt.

Der Aufsichtsrat kann einem Vorstandsmitglied in außerordentlichen Fällen unter Berücksichtigung des Unternehmensinteresses angemessene ergänzende Vergütungsbestandteile bewilligen. Der Aufsichtsrat wird hiervon nur Gebrauch machen, wenn und soweit dies erforderlich ist, um eine angemessene Vergütung der Vorstandsmitglieder in Sondersituationen, insbesondere bei einer schweren Wirtschaftskrise, sicherzustellen. Im Falle einer solchen Bewilligung handelt es sich um eine einmalige Leistung, auf welche kein Rechtsanspruch für die Zukunft besteht. Es ist – gegebenenfalls durch Aufhebung oder



Herabsetzung anderer Vergütungsbestandteile – sicherzustellen, dass die Vergütungshöhe im Einklang mit den Vorgaben für die Ziel- und Maximalvergütung nach Ziffer 4.2 steht, und dass die ergänzenden Vergütungsbestandteile insgesamt den Betrag der jährlichen Festvergütung nicht überschreiten.

## **6. Vergütungsbezogene Rechtsgeschäfte**

### **a. Vorstandsanstellungsverträge**

Die grundlegenden Regelungen zur Vorstandsvergütung werden mit den Vorstandsmitgliedern in deren Vorstandsanstellungsverträgen vereinbart. Die Laufzeit der Vorstandsanstellungsverträge entspricht grundsätzlich – vorbehaltlich einer vorherigen einvernehmlichen Änderung – der Bestellperiode und verlängert sich bei einer Wiederbestellung für die Dauer der Wiederbestellung. Der Aufsichtsrat kann die Laufzeit eines Vorstandsanstellungsvertrages auch über die Bestellperiode hinaus verlängern, sofern und soweit er dies unter Berücksichtigung des langfristigen Unternehmensinteresses für angemessen und erforderlich hält. Für die Bestellperiode bzw. die Dauer der Wiederbestellung gelten die folgenden Grundsätze: Die Erstbestellung zum Vorstandsmitglied der GK Software erfolgt in der Regel für drei Jahre; Wiederbestellungen erfolgen in der Regel für einen Zeitraum von drei bis fünf Jahren. Eine etwaige Verlängerung des Vorstandsanstellungsvertrages bzw. eine etwaige Wiederbestellung soll spätestens neun Monate vor dem Ablauf des Vorstandsanstellungsvertrages bzw. der Bestellperiode erfolgen.

### **b. STI-Bedingungen / LTI-Bedingungen**

Für den jährlichen STI und die jährliche Tranche aus dem LTI werden, insbesondere zur Regelung der konkreten KPIs und der darauf bezogenen zahlenmäßigen Zielvorgaben, jeweils gesonderte Vereinbarungen abgeschlossen. Im Abschluss dieser Vereinbarungen liegt die Gewährung des jeweiligen STI bzw. der jeweiligen Tranche aus dem LTI, die unter den Voraussetzungen und nach Maßgabe dieser gesonderten Vereinbarungen und gegebenenfalls unter Berücksichtigung zusätzlicher, im Vorstandsanstellungsvertrag enthaltener Bestimmungen, zur Auszahlung kommen.

### **c. Kündigung und sonstige vorzeitige Beendigung der Vorstandsanstellungsverträge**

Eine ordentliche Kündigung der Vorstandsanstellungsverträge ist ausgeschlossen. Eine Kündigung ist nur wie folgt zulässig:

Der Vorstandsanstellungsvertrag kann entweder von GK Software oder vom Vorstandsmitglied bei Vorliegen eines wichtigen Grundes im Sinne von § 626 BGB ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist gekündigt werden.

Das Vorstandsmitglied kann bei einer Herabsetzung der Vergütung den Vorstandsanstellungsvertrag nach Maßgabe von § 87 Abs. 2 S. 4 AktG zum Ablauf des nächsten Quartals mit einer Kündigungsfrist von sechs Wochen kündigen.

Sofern der Vorstandsanstellungsvertrag vorsieht, dass es zum Erlöschen bzw. Entfallen des Amtes eines Vorstandsmitglieds im Falle eines Change of Control kommt, hat sowohl GK Software als auch das Vorstandsmitglied innerhalb von acht Wochen nach Eintreten des Ereignisses das Recht, den Vorstandsanstellungsvertrag mit einer Frist von sechs Monaten zum Monatsende zu kündigen. Der Aufsichtsrat kann ein Change of Control in den Vorstandsanstellungsverträgen für folgende Fälle vorsehen:

- Bei Entstehen einer Übernahmeverpflichtung nach dem Wertpapiererwerbs- und Übernahmegesetz (WpÜG) bezogen auf GK Software Aktien (ausgenommen sind Übernahmeverpflichtungen von Aktionären, die bei Abschluss des Vorstandsanstellungsvertrags allein oder zusammen mit nahestehenden Personen oder von ihnen gegründeten Stiftungen mehr als 10 % der Aktien der GK Software halten) oder

- bei einer Zustimmung der Hauptversammlung zu einer Verschmelzung mit einem anderen Unternehmen, der die GK Software der untergehende Rechtsträger ist oder durch die die bisherigen GK Software Aktionäre weniger als 50 % der Anteile der Gesellschaft halten oder die GK Software einen Hauptaktionär erhält, der im Falle eines Aktienerwerbs nach WpÜG zur Übernahme verpflichtet wäre, oder
- bei einer Zustimmung der Hauptversammlung zu einem Beherrschungs- oder Gewinnabführungsvertrag mit der GK Software als abhängigem Unternehmen.

Der Vorstandsanstellungsvertrag endet grundsätzlich zudem im Falle des Widerrufs der Bestellung als Vorstand der GK Software mit Ablauf des dem Widerruf folgenden Kalendermonats. Die GK ist mit dem Widerruf der Bestellung zur Freistellung des Vorstandsmitglieds von der Verpflichtung zur Erbringung seiner Leistung berechtigt.

#### **d. Abfindungen**

Die Vorstandsanstellungsverträge können und sollen zukünftig folgende Regelungen zu Abfindungszahlungen enthalten:

Endet der Vorstandsanstellungsvertrag aufgrund eines Widerrufs der Bestellung, so erhält das Vorstandsmitglied eine Abfindung in Höhe der angemessenen abgezinsten Summe aus Festvergütung und Zielbetrag des STI für den noch verbleibenden Zeitraum der Bestelldauer, es sei denn, das Ausscheiden aus den Diensten der GK Software beruht auf Gründen, die das Vorstandsmitglied zu vertreten hat. Endet der Vorstandsanstellungsvertrag durch eine Kündigung wegen des Erlöschens bzw. Entfallens des Amtes als Vorstandsmitglied aufgrund oder infolge einer Umwandlungs- oder vergleichbaren Umstrukturierungsmaßnahme oder wegen eines Change of Control, so erhält das Vorstandsmitglied eine Abfindung in Höhe der angemessenen abgezinsten Summe aus Festvergütung und Zielbetrag des STI für den noch verbleibenden Zeitraum der Bestelldauer. Im Fall eines Change of Control soll die Abfindung jedoch in allen Fällen das Doppelte (bei Vorliegen besonderer Umstände maximal das Dreifache) der Gesamtvergütung des abgelaufenen oder, wenn sie bereits feststeht, des laufenden Geschäftsjahres betragen.

Der Aufsichtsrat kann vorsehen, dass der Abfindungsanspruch nicht besteht, wenn das Vorstandsmitglied nicht mindestens ein Jahr als Vorstand in Diensten der GK Software stand und sofern das Vorstandsmitglied das Ausscheiden aus den Diensten der GK Software zu vertreten hat. Außer auf Grundlage der vorstehenden anstellungsvertraglichen Regelungen können Abfindungen auch auf der Grundlage einer Aufhebungsvereinbarung gewährt werden. Abfindungen können ausscheidenden Vorstandsmitgliedern auch bei außerordentlichen Leistungen gewährt werden. Über die Gewähr entscheidet der Aufsichtsrat.