



Unterlage zu Tages-
ordnungspunkt 4:
Vergütungsbericht
für das Geschäftsjahr
2021 nebst Prüfungs-
vermerk



I. Vergütungssystem der Aufsichtsratsmitglieder

Festvergütung

Gemäß § 21 der Satzung erhalten die Mitglieder des Aufsichtsrats neben dem Ersatz ihrer Auslagen eine Vergütung von EUR 15.000,00 pro Geschäftsjahr. Der Vorsitzende erhält den 2,5-fachen, der Stellvertreter den 1,75-fachen Betrag.

Nebenleistungen

Darüber hinaus erhalten die Mitglieder des Aufsichtsrats für die Teilnahme an den Sitzungen ein Sitzungsgeld von EUR 1.500,00 je Sitzung.

Erfolgsabhängige Komponenten

Erfolgsabhängige Vergütungsbestandteile werden den Aufsichtsräten weder geschuldet noch gewährt.

Anwendungen im Geschäftsjahr 2021

Für 2021 wurden den Aufsichtsräten folgende Vergütungen geschuldet und gewährt:

Aufsichtsrat	Funktion	Geschuldete Vergütung (EUR)		
		Festvergütung	Sitzungsgelder	Gesamtvergütung
Richard Wiegmann	Vorsitzender	37.500	16.500	54.000
Steven Paul Rowley	Stellvertreter	26.250	16.500	42.750
Zakary Scott Ewen	Aufsichtsrat	15.000	16.500	31.500
Robert David Tabors	Aufsichtsrat	15.000	16.500	31.500
		93.750	66.000	159.750

Aufsichtsrat	Funktion	Gewährte Vergütung (EUR)		
		Festver- gütung	Sitzungs- gelder	Gesamt- ver- gütung
Richard Wiegmann	Vorsitzender	0	0	0
Steven Paul Rowley	Stellvertreter	0	0	0
Zakary Scott Ewen	Aufsichtsrat	0	0	0
Robert David Tabors	Aufsichtsrat	0	0	0
		0	0	0

Im Geschäftsjahr 2021 wurde den Mitgliedern des Aufsichtsrates keine Vergütungen (i.Vj. TEUR 136) gewährt. Für noch geschuldete und im Geschäftsjahr noch nicht gewährte Vergütungen wurden im Jahresabschluss Rückstellungen gebildet.

II. Vergütungssystem der Vorstandsmitglieder

Unternehmensstrategie und Grundzüge des Vergütungssystems

Im Fokus der Unternehmensstrategie der Gesellschaft steht die Übernahme einer Gestaltungsrolle als ein führendes Unternehmen im Bereich der Content Services Plattformen und ein langfristiges und nachhaltiges Wachstum der EASY Gruppe über den Markt sowie Steigerung der EBITDA-Margen. Diese Strategie fußt auf den vier Säulen Wachstum in der Cloud, Innovation, Internationalisierung und Vertiefung der Wertschöpfungskette. Die Unternehmensführung soll die Werte des Unternehmens von Innovation, Integrationsfähigkeit, Nutzerfreundlich-

keit, Ökonomie, Ökologie in Ausgleich bringen und langfristige Beziehungen zu Kunden, Partnern und Mitarbeitern aufbauen. Das Vergütungssystem für den Vorstand trägt wesentlich zur Förderung der Unternehmensstrategie bei und soll durch seine Ausgestaltung einen Beitrag zu einem nachhaltigen Unternehmenserfolg leisten. Um das Ziel einer erfolgreichen und nachhaltigen Unternehmensführung zu erreichen, ist die Vergütung des Vorstandes sowohl an kurzfristige als auch an die langfristige Entwicklung der EASY SOFTWARE AG gekoppelt. Das Vergütungssystem setzt Anreize für eine nachhaltige und langfristige Unternehmensentwicklung und berücksichtigt die Belange der Aktionäre, Kunden, Mitarbeiter, Geschäftspartner, Umwelt und Gesellschaft (Stakeholder).

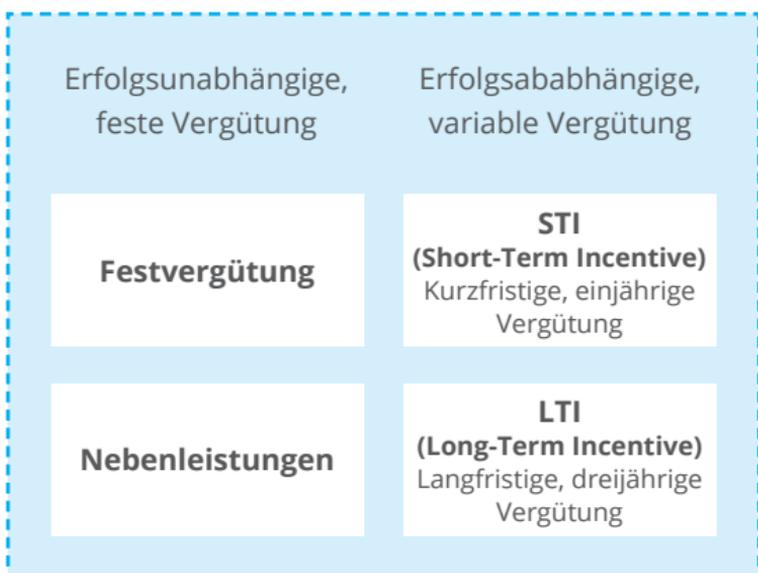
Das Vergütungssystem ist klar und verständlich gestaltet. Es entspricht den Vorgaben des Aktiengesetzes und, soweit die Gesellschaft keine Abweichung erklärt, den Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex in der Fassung vom 16. Dezember 2019 („Kodex 2020“). Es gewährleistet, dass der Aufsichtsrat auf organisatorische Änderungen reagieren und gewandelte Marktbedingungen flexibel berücksichtigen kann. Der Aufsichtsrat möchte im Rahmen des rechtlich Zulässigen die Attraktivität der EASY SOFTWARE AG im Wettbewerb um qualifizierte Führungskräfte durch das Angebot einer marktüblichen und gleichzeitig wettbewerbsfähigen Vergütung sicherstellen.

Auf Basis des Vergütungssystems bestimmt der Aufsichtsrat die konkrete Vergütung der einzelnen Vorstandsmitglieder. Er berücksichtigt dabei die folgenden wesentlichen Grundsätze:

- Die Vergütung leistet in ihrer Gesamtheit einen wesentlichen Anteil zur Förderung der Geschäftsstrategie und trägt zur nachhaltigen und langfristigen Entwicklung der EASY SOFTWARE AG bei.
- Die Vergütung des Vorstandsmitglieds soll in einem angemessenen Verhältnis zu dessen Aufgabe und Leistungen stehen.
- Die Vergütung soll die übliche Vergütung nicht ohne besondere Gründe übersteigen und insbesondere die Größe, Komplexität und wirtschaftlichen Lage der Gesellschaft berücksichtigen sowie in Relation zur Vergütung der Mitarbeiter stehen.

Vergütungsbestandteile, Ziel-Gesamtvergütung und Maximalvergütung

Die Gesamtvergütung jedes Vorstandsmitglieds setzt sich aus festen, erfolgsunabhängigen und erfolgsabhängigen variablen Bestandteilen zusammen. Die feste, erfolgsunabhängige Komponente umfasst das Jahresfestgehalt sowie Nebenleistungen (Festvergütung). Zur erfolgsabhängigen Vergütung zählen der Short-Term Incentive mit einer Laufzeit von einem Jahr (STI) sowie der Long-Term Incentive mit einer Laufzeit von drei Jahren (LTI).



Erfolgsunabhängige, feste Vergütung

Jedes Vorstandsmitglied erhält eine feste Grundvergütung. Diese wird als monatliches Grundgehalt in zwölf monatlichen Raten ausgezahlt. Etwaige Überstunden und Arbeiten an Sonn- und Feiertagen sind mit der Grundvergütung vollständig abgegolten.

Die Grundvergütung für den Vorstandsvorsitzenden, Herrn Andreas Zipser, beträgt EUR 350.000,00 je Kalenderjahr, die Grundvergütung für den Finanzvorstand, Herrn Heino Erdmann, beträgt EUR 240.000,00 je Kalenderjahr.

Weitere Bestandteile der Festvergütung sind Nebenleistungen, zu denen etwa die Bereitstellung eines Dienstwagens oder eines monatlichen Fahrzeugzuschusses sowie ein Zuschuss zur Kranken- und Pflegeversicherung zählen. Ferner erhalten die Vorstandsmitglieder einen Zuschuss zur Finanzierung einer privaten Rechtsschutzversicherung. Der Gesellschaft steht es darüber hinaus frei, einen angemessenen Zuschuss zu einer privaten oder betrieblichen Alters- und/oder Hinterbliebenenvorsorge zu leisten.

Erfolgsabhängige, variable Vergütung

Mit den Mitgliedern des Vorstands sind Short Term Incentives (STI) und Long Term Incentives (LTI) vereinbart.

Der Aufsichtsrat kann für die finanziellen Ziele auf eines oder mehrere der folgenden Leistungskriterien zurückgreifen:

- EBITDA
- Konzernumsatzerlöse
- Cash-Flow

Sofern der Aufsichtsrat sich entschließt, ergänzend auch nicht-finanzielle Leistungskriterien heranzuziehen, kann er unter den folgenden Kriterien eine Auswahl treffen und diese näher definieren:

- Mitarbeiterzufriedenheit
- Zufriedenheit der Kunden
- Nachhaltigkeit und Umweltschutz
- Innovation & Digitalisierung

STI (Short-Term Incentive) und LTI (Long-Term Incentive)

Die STI richten sich nach dem erzielten finanziellen Erfolg der Unternehmensgruppe für das aktuelle Geschäftsjahr. Sie kommen zum Schluss des Monats zur Auszahlung, der auf den Monat folgt, in dem der Jahresabschluss der Unternehmensgruppe für das jeweilige Geschäftsjahr festgestellt wurde.

Der STI beträgt bei voller (100%) Zielerreichung für den Vorstandsvorsitzenden, Herrn Andreas Zipser, EUR 125.000,00 je Kalenderjahr, der STI beträgt bei voller (100%) Zielerreichung für den Finanzvorstand, Herrn Heino Erdmann, EUR 65.000,00 je Kalenderjahr.

Die LTI richten sich nach dem erzielten finanziellen Erfolg der Unternehmensgruppe über einen Zeitraum von drei Jahren. Sie kommen zum Schluss des Monats zur Auszahlung, der auf den Monat folgt, in dem der Jahresabschluss der Unternehmensgruppe für das Geschäftsjahr 2023 festgestellt wurde.

An den Ablauf des Drei-Jahres-Zeitraums schließt sich ein LTI über wiederum drei Jahre an.

Der LTI beträgt bei voller (100%) Zielerreichung im Drei-Jahres-Zeitraum für den Vorstandsvorsitzenden, Herrn Andreas Zipser, EUR 75.000,00, der LTI beträgt bei voller (100%) Zielerreichung im Drei-Jahres-Zeitraum für den Finanzvorstand, Herrn Heino Erdmann, EUR 45.000,00.

Ziel-Gesamtvergütung, Maximalvergütung und Anpassungsmöglichkeit

Die Summe aller erfolgsunabhängigen und erfolgsabhängigen Vergütungsbestandteile (Festvergütung, Nebenleistungen, STI, LTI) bildet die Gesamtvergütung der Vorstandsmitglieder.

Die Ziel-Gesamtvergütung ist die Summe bei 100%iger Zielerreichung und wird vor Beginn eines jeden Geschäftsjahrs vom Aufsichtsrat festgelegt.

Der relative Anteil der Vergütungsbestandteile soll sich, gemessen an der Ziel-Gesamtvergütung, in folgenden Bandbreiten bewegen:

- Festvergütung: 55% bis 70%
- STI: 25% bis 40%
- LTI: 5% bis 20%

Gemäß § 87a Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 AktG hat der Aufsichtsrat einen absoluten Euro-Betrag als Maximalvergütung der in einem Geschäftsjahr gewährten Vergütung festgelegt. Die Maximalvergütung berücksichtigt die Summe der in einem Geschäftsjahr aufgewendeten Vergütungsbeträge (Festvergütung sowie variable Vergütungsbestandteile).

Die jährliche Maximalvergütung für den gesamten Vorstand wird auf EUR 1,3 Mio. festgelegt. Im Fall eines Vorstands, der aus drei Personen besteht, beläuft sich die Maximalvergütung auf EUR 1,7 Mio.

Kontrollwechsel

Im Falle eines Kontrollwechsels (Change of Control) sind die Vorstände berechtigt, ihr Anstellungsverhältnis mit einer Frist von zwei Wochen zu kündigen. Machen die Vorstände von diesem Kündigungsrecht Gebrauch, haben sie Anspruch auf Zahlung einer Abfindung (brutto) in Höhe der Zielvergütung für ein Jahr (einschließlich STI und zeitanteiligen LTI sowie Nebenleistungen), maximal jedoch in Höhe der Vergütung wie sie noch bis zum Ende der festen Laufzeit als Zielvergütung angefallen wäre (Kappung). Die Abfindung ist fällig zum Beendigungszeitpunkt.

Weitere Vereinbarungen

Bei unterjährigem Beginn und/oder Ende des Anstellungsverhältnisses werden die Vergütungen zeitanteilig geleistet.

Mit dem Vorstandsvorsitzenden, Herrn Andreas Zipser, wurde für das Geschäftsjahr 2021 mit Beginn des Anstellungsverhältnisses eine einmalige Zahlung von EUR 200.000,00 (Signing Bonus) vereinbart.

Die Vorstände erhalten einen Zuschuss in Höhe von bis zu EUR 3.000,00 je Kalenderjahr zur Finanzierung einer privaten Rechtsschutzversicherung.

Stirbt ein Vorstandsmitglied während des Bestehens des Anstellungsverhältnisses, wird das Festge-

halt für den Monat des Todes sowie die folgenden drei Monate an die Ehefrau und die unterhaltsberechtigten Kinder geleistet.

Anwendungen im Geschäftsjahr 2021

Für 2021 wurden den Vorständen folgende Vergütungen geschuldet und gewährt:

Aufsichtsrat	Funktion	Geschuldete Vergütung (EUR)		
		Festver- gütung	Sitzungs- gelder	Gesamt- ver- gütung
Richard Wiegmann	Vorsitzender	37.500	16.500	54.000
Steven Paul Rowley	Stellvertreter	26.250	16.500	42.750
Zakary Scott Ewen	Aufsichtsrat	15.000	16.500	31.500
Robert David Tabors	Aufsichtsrat	15.000	16.500	31.500
		93.750	66.000	159.750

Aufsichtsrat	Funktion	Gewährte Vergütung (EUR)		
		Fest- ver- gütung	Sitzungs- gelder	Gesamt- ver- gütung
Richard Wiegmann	Vorsitzender	0	0	0
Steven Paul Rowley	Stellvertreter	0	0	0
Zakary Scott Ewen	Aufsichtsrat	0	0	0
Robert David Tabors	Aufsichtsrat	0	0	0
		0	0	0

Für noch geschuldete und im Geschäftsjahr noch nicht gewährte kurz- und langfristige variable Vergütungen wurden im Jahresabschluss Rückstellungen gebildet.

Herrn Dieter Weißhaar, Vorstandsvorsitzender bis 20.03.2020, wurde im Rahmen eines Vergleichs im Geschäftsjahr eine Abfindung von EUR 960.000 gewährt.

Berichterstattung

Vorstand und Aufsichtsrat erstellen jährlich nach den gesetzlichen Bestimmungen einen Vergütungsbericht. Dabei wird der Aufsichtsrat transparent und nachvollziehbar erläutern, welche und wie die Leistungskriterien angewendet wurden und wie sich die jeweilige Höhe der variablen Vergütungsbestandteile errechnet.

EASY SOFTWARE AG, im März 2022

Der Vorstand
der EASY SOFTWARE AG

Der Aufsichtsrat
der EASY SOFTWARE AG

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

An die EASY SOFTWARE AG, Mülheim an der Ruhr

Prüfungsurteil

Wir haben den Vergütungsbericht der EASY SOFTWARE AG 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.

Hannover, 14. April 2022

Ebner Stolz GmbH & Co. KG
Wirtschaftsprüfungsgesellschaft Steuerberatungsgesellschaft

Christian Fröhlich
Wirtschaftsprüfer

Hans-Peter Möller
Wirtschaftsprüfer



EASY SOFTWARE AG

Jakob-Funke-Platz 1

45127 Essen | Deutschland

+49 201 650 690

info@easy-software.com | easy-software.com