

ENTSPRECHENSERKLÄRUNG

ERKLÄRUNG, DIE DER VERWALTUNGSRAT VON SERVICEWARE SE GEMÄß ARTIKEL 9 ABSATZ 1 BUCHSTABE C (II) DER VERORDNUNG ÜBER DAS STATUT DER EUROPÄISCHEN GESELLSCHAFT (SE) IN VERBINDUNG MIT § 161 DES AKTIENGESETZES DARÜBER ABGIBT, OB DIE GESELLSCHAFT DEM DEUTSCHEN CORPORATE GOVERNANCE KODEX ENTSPRICHT.

I.

Als europäische Aktiengesellschaft (Societas Europaea - SE) verfügt die Gesellschaft über eine monistische Führungs- und Kontrollstruktur.

Der Verwaltungsrat leitet die Gesellschaft, bestimmt die Grundlinien ihrer Tätigkeit, überwacht deren Umsetzung und verfügt über die weiteren, sich aus § 22 SEAG ergebenden Aufgaben und Befugnisse. Die Geschäftsführenden Direktoren führen die Geschäfte der Gesellschaft, indem sie die Grundlinien und Vorgaben umsetzen, die der Verwaltungsrat aufstellt.

Die Serviceware SE bezieht die für den Aufsichtsrat geltenden Regelungen des Kodex grundsätzlich auf den Verwaltungsrat und diejenigen betreffend den Vorstand auf die Geschäftsführenden Direktoren.

II.

Die Serviceware SE identifiziert sich mit den Zielen des Kodex, eine verantwortungsvolle und transparente Unternehmensführung und -kontrolle zu fördern, die auf eine nachhaltige Steigerung des Unternehmenswertes ausgerichtet ist. In diesem Sinne setzt die Gesellschaft fast alle im Deutschen Corporate Governance Kodex enthaltenen Empfehlungen um und hält sich in ihrem Tagesgeschäft an diese.

Die Serviceware SE hat seit Abgabe der letzten Entsprechenserklärung den Empfehlungen der Regierungskommission „Deutscher Corporate Governance Kodex“ in der Fassung vom 28. April 2022, die am 27. Juni 2022 im Bundesanzeiger veröffentlicht wurde, mit folgenden Ausnahmen entsprochen und wird diesen auch künftig insoweit entsprechen:

Empfehlung A.2:

Gemäß Empfehlung A.2 sollen die Geschäftsführenden Direktoren bei der Besetzung von Führungspositionen im Unternehmen auf Diversität achten. Die Geschäftsführenden Direktoren sind derzeit mit schwierigen Bedingungen auf dem Arbeitsmarkt konfrontiert, die vor allem die angestrebte Erhöhung des Frauenanteils auf Führungsebene innerhalb der Gruppe kompliziert gestalten. Jedoch sind die Geschäftsführenden Direktoren bestrebt, diese Kriterien zu berücksichtigen.

Empfehlung A.4:

Gemäß Empfehlung A.4 sollen die Geschäftsführenden Direktoren ein Compliance Management System einrichten und Beschäftigten auf geeignete Weise die Möglichkeit einräumen, geschützt Hinweise auf Rechtsverstöße im Unternehmen zu geben. Aufgrund der geringen Mitarbeiterzahl und der einstufigen Hierarchiestruktur der Gesellschaft hatten die Geschäftsführenden Direktoren in der Vergangenheit auf die Einrichtung eines solchen Systems verzichtet. Zwischenzeitlich ist ein Hinweisgebersystem eingeführt worden, so dass dieser Empfehlung künftig entsprochen wird.

Empfehlung A.5:

Gemäß Empfehlung A.5 sollen im Lagebericht die wesentlichen Merkmale des gesamten internen Kontrollsystems und des Risikomanagementsystems beschrieben werden und es soll zur Angemessenheit und Wirksamkeit dieser Systeme Stellung genommen werden. Der Lagebericht entspricht den gesetzlichen Anforderungen und beschreibt die wesentlichen Merkmale des internen Kontrollsystems und des Risikomanagementsystems. In der Vergangenheit wurde davon abgesehen, Stellung zu der Angemessenheit und der Wirksamkeit dieser Systeme zu nehmen, da der Verwaltungsrat in seiner Überwachungsfunktion keine Beanstandungen in Bezug auf die Angemessenheit und die Wirksamkeit festgestellt hat. Beginnend mit dem Geschäftsbericht für das Geschäftsjahr 2022/2023 nimmt der Verwaltungsrat auch zur Angemessenheit und Wirksamkeit des gesamten internen Kontrollsystems und des Risikomanagementsystems Stellung, sodass dieser Empfehlung künftig entsprochen wird.

Empfehlung B.1:

Bei der Ernennung der Geschäftsführenden Direktoren soll der Verwaltungsrat nach Empfehlung B.1 auf Diversität achten. Der Verwaltungsrat ist bestrebt, bei der Ernennung der Geschäftsführenden Direktoren zukünftig auf Vielfalt zu achten. Aufgrund der Anzahl der Geschäftsführenden Direktoren und der schwierigen Bedingungen auf dem Arbeitsmarkt sind derzeit im Hinblick auf den Frauenanteil keine Zielgrößen festgelegt und eine Erhöhung desselben ist daher kompliziert.

Empfehlung B.2:

Gemäß Empfehlung B.2 soll der Verwaltungsrat zusammen mit den Geschäftsführenden Direktoren für eine langfristige Nachfolgeplanung sorgen und die Vorgehensweise in der Erklärung zur Unternehmensführung beschreiben. Aufgrund der Altersstruktur und der auf Langfristigkeit ausgelegten Leitungsstruktur erachtete die Gesellschaft in der Vergangenheit eine Beschreibung der Vorgehensweise für eine langfristige Nachfolgeplanung nicht als erforderlich. Beginnend mit dem Geschäftsbericht für das Geschäftsjahr 2022/2023 wird die Vorgehensweise in der Erklärung zur Unternehmensführung beschrieben, sodass dieser Empfehlung künftig entsprochen wird.

Empfehlungen B.5 und C.2:

Für Geschäftsführende Direktoren (Empfehlung B.5) und Verwaltungsratsmitglieder (Empfehlung C.2) soll eine Altersgrenze festgelegt werden und in der Erklärung zur Unternehmensführung angegeben werden. Eine Alters- und Regelgrenze für Geschäftsführende Direktoren und

Verwaltungsratsmitglieder ist nicht festgelegt worden. Im Hinblick auf das Alter und die verbleibende Amtszeit besteht hierfür nach Auffassung der Gesellschaft auch keine Veranlassung.

Empfehlung C.1:

Der Verwaltungsrat soll für seine Zusammensetzung konkrete Ziele benennen und ein Kompetenzprofil für das Gesamtgremium erarbeiten. Dabei soll der Verwaltungsrat auf Diversität achten. Das Kompetenzprofil des Verwaltungsrats soll auch Expertise zu den für das Unternehmen bedeutsamen Nachhaltigkeitsfragen umfassen. Vorschläge des Verwaltungsrats an die Hauptversammlung sollen diese Ziele berücksichtigen und gleichzeitig die Ausfüllung des Kompetenzprofils für das Gesamtgremium anstreben. Der Stand der Umsetzung soll in Form einer Qualifikationsmatrix in der Erklärung zur Unternehmensführung offengelegt werden. Der Verwaltungsrat hat mit Rücksicht auf seine historische Zusammensetzung und bisherige personelle Kontinuität in der Vergangenheit auf die Erarbeitung eines Kompetenzprofils für das Gesamtgremium verzichtet. Zwischenzeitlich ist ein Kompetenzprofil unter teilweiser Berücksichtigung der vorstehenden Vorgaben erarbeitet und erstmals in der Erklärung zur Unternehmensführung für das Geschäftsjahr 2022/2023 in Form einer Qualifikationsmatrix offengelegt worden.

Empfehlung C.7:

Nach der Empfehlung C.7 sollen mehr als die Hälfte der Mitglieder der Anteilseignervertreter unabhängig von der Gesellschaft und den Geschäftsführenden Direktoren sein. Herr Popp ist als Großaktionär (rund 31 % der Aktien) und Geschäftsführender Direktor nicht unabhängig im Sinne der Empfehlung C.7 des DCGK. Darüber hinaus hat die Gesellschaft mit Herrn Bollhöfer einen Anstellungsvertrag geschlossen, sodass insgesamt zwei von drei Verwaltungsratsmitglieder als nicht unabhängig im Sinne der Empfehlung C.7 des DCGK anzusehen sind.

Empfehlung C.8:

Der Verwaltungsrat hält Herrn Popp und Herrn Bollhöfer - auch unter Berücksichtigung der Kriterien aus Empfehlung C.7 des DCGK - für unabhängig. Denn die in C.7. für die Beurteilung der Unabhängigkeit maßgeblichen Kriterien, lassen isoliert betrachtet keinen Rückschluss auf die Unabhängigkeit des jeweiligen Mitglieds zu. Es hat bisher auch keine Anzeichen für eine fehlende Unabhängigkeit auf Seiten von Herrn Popp und / oder Herrn Bollhöfer gegeben.

Empfehlung zur Bildung von Ausschüssen nach D.2-D.4

Der Verwaltungsrat soll Ausschüsse bilden nach den Empfehlungen D.2-D.4. Der Verwaltungsrat des Unternehmens setzt sich satzungsgemäß aus drei Personen zusammen. Da ein Ausschuss aus mindestens zwei bzw. im Fall eines beschließenden Ausschusses drei Mitgliedern bestehen muss, würde die Bildung von Ausschüssen nicht zu einer effizienteren Tätigkeit des Verwaltungsrates führen. Ausschüsse wurden und werden mit Ausnahme des gesetzlich vorgeschriebenen Prüfungsausschusses somit nicht gebildet.

Der Verwaltungsratsvorsitzende soll nicht den Vorsitz im Prüfungsausschuss innehaben. Vorliegend hat der Verwaltungsratsvorsitzende aufgrund der Personalunion von Prüfungsausschuss und Verwaltungsrat insgesamt den Vorsitz im Prüfungsausschuss inne, zumal er als

einziges Mitglied des Prüfungsausschusses unzweifelhaft unabhängig im Sinne der Empfehlung C.10 ist. Den Empfehlungen D.2-D.4 wurde und wird somit nicht entsprochen.

Empfehlung F.1:

Gemäß Empfehlung F.1. sollen den Aktionären unverzüglich sämtliche wesentlichen neuen Tatsachen, die Finanzanalysten und vergleichbaren Adressaten mitgeteilt worden sind, zur Verfügung gestellt werden. Die Gesellschaft steht bisweilen Analysten mündlich für Auskünfte zur Verfügung. Durch diese nach Auffassung der Gesellschaft übliche Vorgehensweise wird letztlich eine Information aller Aktionäre gefördert.

Empfehlung F.2:

Gemäß Empfehlung F.2 sollen der Konzernabschluss und der Konzernlagebericht binnen 90 Tagen nach Geschäftsjahresende und die verpflichtenden unterjährigen Finanzinformationen binnen 45 Tagen nach Ende des Berichtszeitraums öffentlich zugänglich sein. Die Gesellschaft veröffentlicht ihren Konzernabschluss und den entsprechenden Konzernlagebericht in Übereinstimmung mit den einschlägigen Vorschriften und insbesondere gemäß den Zulassungsfolgepflichten des Teilbereichs des regulierten Marktes mit weiteren Zulassungsfolgepflichten (Prime Standard) der Frankfurter Wertpapierbörse und hält daher eventuell nicht die im Kodex vorgesehenen kürzeren Fristen ein. Die Gesellschaft glaubt nicht, dass eine beschleunigte Veröffentlichung ihres Konzernabschlusses im Interesse der Aktionäre, Gläubiger, Angestellten oder der Öffentlichkeit im Allgemeinen läge.

Empfehlung G.11:

Gemäß Empfehlung G.11 soll der Verwaltungsrat die Möglichkeit haben, außergewöhnlichen Entwicklungen in angemessenem Rahmen Rechnung zu tragen. In begründeten Fällen soll eine variable Vergütung einbehalten oder zurückgefordert werden können (Clawback). Dies ist bei der Gesellschaft bislang nicht der Fall, weil die laufenden, vor Einführung der betreffenden Empfehlung abgeschlossenen Anstellungsverträge der geschäftsführenden Direktoren eine solche Regelung nicht enthalten. Es ist jedoch beabsichtigt, in zukünftige Anstellungsverträge jeweils eine Clawback-Regelung aufzunehmen.

Empfehlung G.14:

Gemäß Empfehlung G.14 sollen in Anstellungsverträgen mit geschäftsführenden Direktoren keine Zusagen für Leistungen aus Anlass der vorzeitigen Beendigung des Anstellungsvertrags infolge eines Kontrollwechsels (Change of Control) vereinbart werden. Dies wird bei der Gesellschaft bislang abweichend gehandhabt, weil ein Teil der laufenden, vor Einführung der betreffenden Empfehlung abgeschlossenen Anstellungsverträge der geschäftsführenden Direktoren eine solche Zusage enthält. Es ist jedoch beabsichtigt, in zukünftige Anstellungsverträge keine entsprechenden Zusagen für den Fall eines Kontrollwechsels (Change of Control) aufzunehmen.

Idstein, im Januar 2024

Der Verwaltungsrat