

Zu Tagesordnungspunkt 7 – Wiedergabe des Vergütungssystems für die Geschäftsführenden Direktoren

Vergütungssystem für die Geschäftsführenden Direktoren der SNP Schneider-Neureither & Partner SE

1. Allgemeines

Der Verwaltungsrat hat das folgende System zur Vergütung der Geschäftsführenden Direktoren der SNP Schneider-Neureither & Partner SE (nachfolgend „SNP SE“ oder die „Gesellschaft“) nach Maßgabe der gesetzlichen Vorgaben und unter Berücksichtigung der Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex entwickelt. Durch dieses Vergütungssystem soll die Vergütung der Geschäftsführenden Direktoren der SNP SE zukünftig stärker an der Unternehmensstrategie und den langfristigen Zielen der SNP SE ausgerichtet sein.

Das Vergütungssystem soll zugleich der anspruchsvollen Aufgabe der Geschäftsführenden Direktoren Rechnung tragen, ein globales Unternehmen in der dynamischen und von Innovation getriebenen Softwarebranche zu führen und weiter auszubauen. Hierfür soll das System auch eine Vergütung ermöglichen, die – stets unter Berücksichtigung eines finanziell nachhaltigen Wirtschaftens der Gesellschaft – konkurrenzfähig ist und entsprechend den jeweiligen Verantwortungsbereichen der Geschäftsführenden Direktoren angepasst werden kann, um die SNP SE im Wettbewerb um hochqualifizierte Führungskräfte zu unterstützen.

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

Die SNP SE verfolgt im Rahmen der Unternehmensstrategie das Ziel, ihre Wachstumsambitionen langfristig zu festigen und ihren globalen Marktanteil weiter auszubauen.

Damit liegt der strategische Fokus der Gesellschaft insbesondere auf Wachstum sowie Wahrung der Wettbewerbsfähigkeit durch Innovation und Anpassung an die Veränderungen der Branche. Die SNP SE und ihre Tochterunternehmen (zusammen die „SNP-Gruppe“) richten dabei ihr Handeln auf einen langfristigen und nachhaltigen Unternehmenserfolg aus und nehmen ihre unternehmerische Verantwortung ganzheitlich wahr.

Das Vergütungssystem ist auf der Grundlage dieser langfristigen Unternehmensstrategie entwickelt. Im Einklang mit den langfristigen Zielen der Gesellschaft berücksichtigt der Verwaltungsrat bei der Ausgestaltung dieses Vergütungssystems sowie bei den

Festsetzungen zur Struktur und Höhe der Vergütung der einzelnen Geschäftsführenden Direktoren insbesondere die folgenden Leitsätze:

- Die Orientierung der Vergütung an Leistungsindikatoren basierend auf ambitionierten Zielsetzungen gewährleistet einen Fokus auf wachstumserzeugendes Vorgehen der Geschäftsführenden Direktoren und leistet somit einen Beitrag zur Förderung der Geschäftsstrategie.
- Die Auszahlung der mehrjährigen variablen Vergütung in Form von Aktien der SNP SE und der damit verbundenen Aktienhaltepflicht für eine bestimmte Dauer bieten Anreize zum nachhaltigen und zukunftsfähigen unternehmerischen Handeln sowie zur Vermeidung unverhältnismäßiger Risiken und trägt dadurch verstärkt zur Angleichung der Interessen von Management, Aktionären und anderen Stakeholdern bei.
- Die Vergütung der Geschäftsführenden Direktoren berücksichtigt die Vergütungsstruktur, die generell im Unternehmen gilt. Hierfür wird die Vergütung der Geschäftsführenden Direktoren mit der Vergütung der SNP-Führungskräfte verglichen und die Verhältnismäßigkeit innerhalb des Unternehmens sichergestellt.
- Die Vergütung der Geschäftsführenden Direktoren wird zukünftig zudem einen Peer-Group-Vergleich berücksichtigen. Die Peer-Group wird dabei im pflichtgemäßen Ermessen des Verwaltungsrats aus deutschen Unternehmen gebildet, die mit Blick auf Ergebnis, Mitarbeiterzahl und/oder Marktkapitalisierung, Branche sowie wirtschaftliche, finanzielle und/oder strategische Lage mit der SNP SE vergleichbar sind.

3. Verfahren zur Fest- und Umsetzung sowie zur Überprüfung des Vergütungssystems

Der Verwaltungsrat ist kraft Gesetzes für die Festsetzung, Umsetzung sowie Überprüfung der Vergütung und des Vergütungssystems für die Geschäftsführenden Direktoren zuständig. Die Vorbereitungen hierzu trifft der Verwaltungsrat selbst. Der Verwaltungsrat behält sich indes vor, in Zukunft Vorbereitungshandlungen auf einen aus seiner Mitte bestellten Ausschuss zu übertragen. Bei Bedarf wird der Verwaltungsrat externe Berater hinzuziehen. Bei der Mandatierung externer Vergütungsberater wird auf deren Unabhängigkeit geachtet.

In der Verwaltungsratssitzung vom 10. Dezember 2020 befasste sich der Verwaltungsrat mit der Vergütung der Geschäftsführenden Direktoren und mit dem neuen Vergütungssystem. Im Rahmen dieser Verwaltungsratssitzung wurde die Ausgestaltung der neuen langfristigen variablen Vergütungskomponente, das sogenannte Long Term Incentive („LTI“), für die Vergütung der Geschäftsführenden Direktoren beschlossen. Auf der Grundlage der Beratungen im Verwaltungsrat wurde ein Gesamtkonzept für das Vergütungssystem weiter ausgearbeitet und entwickelt.

Die Vorschläge zum Vergütungssystem wurden anschließend im Verwaltungsrat diskutiert. Auf Grundlage der daraus resultierenden Ergebnisse beschloss der Verwaltungsrat in seiner Sitzung am 23. Februar 2021 zunächst die Parameter des Systems zur Vergütung der

Geschäftsführenden Direktoren. Das vorliegende Vergütungssystem wurde vom Verwaltungsrat in seiner Sitzung am 19. April 2021 beschlossen. Im Vergleich zu der vorherigen Vergütungspraxis ist insbesondere hervorzuheben, dass das Vergütungssystem neben einer fixen Vergütung und einer variablen Vergütung mit einjähriger Bemessungsgrundlage, dem sogenannten Short Term Incentive („STI“), auch eine zukunftsbezogene variable Vergütungskomponente, den sogenannten Long Term Incentive (LTI), vorsieht, das eine Haltepflicht von Aktien der SNP SE für die Geschäftsführenden Direktoren beinhaltet.

Das Vergütungssystem wird in der vorliegenden Fassung erstmals der ordentlichen Hauptversammlung im Jahr 2021 zur Billigung des Vergütungssystems vorgelegt. Billigt die ordentliche Hauptversammlung im Jahr 2021 das Vergütungssystem nicht, wird der Verwaltungsrat in der darauffolgenden ordentlichen Hauptversammlung ein überprüftes Vergütungssystem vorlegen. Das Vergütungssystem ist der Hauptversammlung zudem im Falle wesentlicher Änderungen, mindestens jedoch alle vier Jahre vorzulegen.

Die Einführung des LTI sowie entsprechende Neuerungen durch das neue Vergütungssystem im Rahmen des STI wurden bei den Neuverhandlungen der Dienstverträge der Geschäftsführenden Direktoren durch entsprechende Änderungsvereinbarungen bereits berücksichtigt und vertraglich vereinbart. Die gegenwärtig geltenden Vergütungsvereinbarungen mit den Geschäftsführenden Direktoren stehen damit bereits im Einklang mit dem vorliegenden Vergütungssystem.

Bei zukünftigen Neu- und Wiederbestellungen von Geschäftsführenden Direktoren wird der Verwaltungsrat auf der Grundlage dieses Vergütungssystems eine konkrete Vergütung festsetzen. Dabei sind die aktienrechtlichen Vorgaben der §§ 87 und 87a AktG, die nach § 40 Abs. 7 SEAG auch auf die SNP SE Anwendung finden, und dieses Vergütungssystem zu beachten. Der Verwaltungsrat bestimmt in diesem Rahmen die näheren Einzelheiten, die in den konkreten Vereinbarungen mit den jeweiligen Geschäftsführenden Direktoren festgeschrieben werden.

Der Verwaltungsrat wird die Vergütung der Geschäftsführenden Direktoren und das Vergütungssystem jährlich einer Überprüfung unterziehen. Dabei wird insbesondere die Angemessenheit der Gesamtvergütung der einzelnen Geschäftsführenden Direktoren überprüft und ein Benchmarking durchgeführt. Der Verwaltungsrat wird hierzu jährlich rechtzeitig vor Ende des Geschäftsjahrs einen Vorschlag zur Bestätigung oder Anpassung der Leistungskriterien für die variable Vergütung für das folgende Geschäftsjahr diskutieren und diesen vor Ende des jeweiligen Geschäftsjahrs festsetzen.

Da das Gesetz die Zuständigkeit für die Festsetzung, Umsetzung und Überprüfung des Systems zur Vergütung der Geschäftsführenden Direktoren dem Verwaltungsrat zuweist, sind Interessenkonflikte von vornherein weitgehend ausgeschlossen, sofern – wie es im Zeitpunkt der Beschlussfassung des Verwaltungsrats über das vorliegende Vergütungssystem der Fall war – keine Personalunion zwischen den Geschäftsführenden Direktoren und Verwaltungsratsmitgliedern besteht. Ist ein Geschäftsführender Direktor zugleich als Mitglied des Verwaltungsrats bestellt oder sollten bei nicht geschäftsführenden Verwaltungsratsmitgliedern in Zukunft Interessenkonflikte auftreten, werden diese nach den

üblichen, für den Verwaltungsrat der SNP SE geltenden Regelungen behandelt. Danach wird sich das betroffene Verwaltungsratsmitglied je nach Art des Interessenkonflikts bei der Abstimmung der Stimme enthalten und erforderlichenfalls an der Verhandlung über den Tagesordnungspunkt nicht teilnehmen. Für Geschäftsführende Direktoren als Verwaltungsratsmitglied ist der Stimmrechtsausschluss bei Angelegenheiten in eigener Sache bereits gesetzlich vorgeschrieben. Sollte es zu einem dauerhaften, nicht auflösbaren Interessenkonflikt kommen, wird das betreffende Verwaltungsratsmitglied von seinem Amt zurücktreten.

4. Erläuterung zur Berücksichtigung der Vergütungs- und Beschäftigungsbedingungen

Bei der Festsetzung dieses Vergütungssystems wurde die Vergütung des oberen Führungskreises (dazu zählt die zweite Führungsebene der SNP-Gruppe unterhalb der Geschäftsführenden Direktoren) sowie der Belegschaft berücksichtigt, um die Verhältnismäßigkeit innerhalb der SNP-Gruppe sicherzustellen.

5. Komponenten der Vergütung der Geschäftsführenden Direktoren

Die Vergütung der Geschäftsführenden Direktoren setzt sich aus erfolgsunabhängigen und erfolgsabhängigen Komponenten zusammen. Die erfolgsunabhängige Vergütung umfasst die fixe Vergütung („Fixe Vergütung“), die Nebenleistungen und die Altersvorsorge. Die erfolgsabhängige Vergütung setzt sich aus der kurzfristigen variablen Vergütungskomponente, dem STI, und der langfristigen variablen Vergütungskomponente, dem LTI, zusammen.

5.1 Anteile der Vergütungskomponenten an der Gesamtvergütung

Die Anteile der Fixen Vergütung, des STI und des LTI an der Gesamtvergütung (ohne Nebenleistungen und Versorgungszusagen) haben sich in den nachfolgend dargestellten Bandbreiten zu bewegen, wobei der STI und LTI jeweils mit dem jährlichen Zielbetrag angesetzt werden.

Fixe Vergütung: 25 % - 50 %

STI: 25 % - 35 %

LTI: 25 % - 40 %

5.2 Ziel- und Maximalvergütung

Die Zielvergütung ist der Betrag, der an einen Geschäftsführenden Direktor für ein Geschäftsjahr gewährt wird, wenn die Zielerreichung bei sämtlichen erfolgsabhängigen Vergütungskomponenten 100 % beträgt („Ziel-Gesamtvergütung“). Das Vergütungssystem lässt eine Ziel-Gesamtvergütung für jeden Geschäftsführenden Direktor von bis zu EUR 1.200.000 je Geschäftsjahr zu. Der angegebene Wert stellt den äußersten Rahmen dar, innerhalb dessen der Verwaltungsrat die jeweilige Ziel-Gesamtvergütung für den einzelnen Geschäftsführenden Direktor nach Maßgabe dieses Vergütungssystems festlegt.

Die maximale Gesamtvergütung ist der Betrag, der einem Geschäftsführenden Direktor insgesamt für ein Geschäftsjahr ausgezahlt werden darf und umfasst alle Vergütungskomponenten und alle Zahlungen einschließlich derjenigen einer Tochtergesellschaft oder eines Dritten im Zusammenhang mit der Tätigkeit als Geschäftsführender Direktor („Maximale Gesamtvergütung“). Die Maximale Gesamtvergütung beträgt für jeden Geschäftsführenden Direktor EUR 2.000.000 je Geschäftsjahr.

Der maximale Umfang der Nebenleistungen ist zudem in Ziffer 5.3(b) angegeben. Der maximale Umfang der Versorgungszusagen ist in Ziffer 5.3(c) angegeben.

Durch die Festlegung der Anteile der Vergütungskomponenten an der Gesamtvergütung sowie durch die Festsetzung von Obergrenzen (Caps) bei STI und LTI ist sichergestellt, dass sowohl bei Zugrundelegung von 100 % Zielerreichung der jeweiligen Leistungskriterien als auch bei Zugrundelegung der maximalen Zielerreichung der Anteil des LTI stets den Anteil des STI übersteigt. Damit richtet der Verwaltungsrat die Vergütung der Geschäftsführenden Direktoren an der langfristigen und nachhaltigen Unternehmensentwicklung aus.

Dieses Vergütungssystem dient dazu, der SNP SE den notwendigen Handlungsspielraum zu geben, um auch künftig konkurrenzfähige Vergütungen anbieten zu können. Dadurch unterstützt das Vergütungssystem die SNP SE im Wettbewerb um hochqualifizierte Führungskräfte. Gleichzeitig dient dieses Vergütungssystem auch dazu, dem Verwaltungsrat die erforderliche Flexibilität zu geben, die Vergütung der Geschäftsführenden Direktoren bei Bedarf entsprechend dem Ausmaß ihrer jeweiligen Zuständigkeitsbereiche aufgrund der sich verändernden Anzahl der bestellten Geschäftsführenden Direktoren anzupassen. Der Verwaltungsrat wird diesen Handlungsspielraum dabei nur in dem Umfang ausschöpfen, wie dies unter Berücksichtigung der jeweils relevanten Umstände auch tatsächlich sachgerecht erscheint.

5.3 Erfolgsunabhängige Vergütung

(a) Fixe Vergütung

Die Fixe Vergütung wird als jährlicher Festbetrag für den jeweiligen Geschäftsführenden Direktor festgesetzt und monatlich in zwölf gleichen Raten ausgezahlt. Sie stellt ein sicheres und planbares Einkommen der Geschäftsführenden Direktoren dar. Die Auszahlung erfolgt dabei in Euro.

(b) Nebenleistungen

Die Fixe Vergütung wird durch jeweils vertraglich vereinbarte Nebenleistungen ergänzt. Diese beinhalten im Wesentlichen übliche Zusatzleistungen wie beispielsweise Zuschüsse zu Versicherungen, geldwerte Vorteile wie die private Nutzung des Firmenwagens oder Kraftfahrzeugpauschale, Zusatzleistungen bei Wohnortwechsel und Entschädigungen für finanzielle Verluste aufgrund der Annahme des Amtes als Geschäftsführender Direktor.

Der Verwaltungsrat ist zudem berechtigt, im Falle einer außergewöhnlichen Leistung und der Rechtfertigung durch das Gesellschaftsinteresse nach eigenem Ermessen für ein oder mehrere betreffende Geschäftsführende Direktoren eine Sondervergütung festzusetzen. Den

Geschäftsführenden Direktoren steht allerdings kein Anspruch auf Gewährung einer solchen Sondervergütung zu.

Die Nebenleistungen sind für den jeweiligen Geschäftsführenden Direktor auf bis zu 5 % der Maximalen Gesamtvergütung (bezogen auf die maßgeblichen Euro-Beträge bei Festsetzung der jeweiligen konkreten Vergütung) begrenzt.

Der Verwaltungsrat kann zudem nach pflichtgemäßem Ermessen bei festgestellter signifikanter Änderung des Bedarfs vorübergehend im Zusammenhang mit der Tätigkeit als Geschäftsführender Direktor aufgetretene Aufwendungen für außergewöhnliche Nebenleistungen (z.B. Sicherheitsmaßnahmen) erstatten. Darüber hinaus ist der Verwaltungsrat berechtigt, neu eintretenden Geschäftsführenden Mitgliedern Sonderzahlungen zum Ausgleich von Gehaltsverlusten und Verlust aus Bonusleistungen aus einem vorangehenden Dienstverhältnis oder zur Deckung der im Zusammenhang mit dem Wohnwechsel entstehender Kosten zu gewähren.

(c) Versorgungszusagen

Zusätzlich zu den Nebenleistungen können mit den Geschäftsführenden Direktoren Zusatzleistungen zur Altersvorsorge vereinbart werden. Insbesondere kann dies die Zahlung der Prämie für eine Direktversicherung von monatlichen Beiträgen i.H.v. bis zu EUR 200 beinhalten. Geschäftsführenden Direktoren können anstelle der genannten Prämienzahlung auch Zusatzleistungen in entsprechender Höhe für alternative Formen der Altersvorsorge gewährt werden, wie etwa bei Fortführung einer bestehenden Altersvorsorge aus einer bisherigen Position.

5.4 Erfolgsabhängige Vergütung

(a) Kurzfristige erfolgsabhängige Vergütung (STI)

Die kurzfristige erfolgsabhängige Vergütungskomponente (STI) wird jährlich gewährt.

Die konkrete Auszahlungshöhe aus dem STI bestimmt sich dabei anhand von Leistungskriterien, sogenannter Key Performance Indicators („KPIs“).

Für den STI wird im Dienstvertrag der Geschäftsführenden Direktoren ein Zielbetrag bestimmt, der zur Auszahlung gelangt, wenn die Summe der gewichteten Zielerreichung für die festgesetzten KPIs 100 % beträgt („Gesamtzielerreichung“). Der Zielbetrag kann EUR 350.000 nicht übersteigen. Der maximale Auszahlungsbetrag aus dem STI ist jährlich auf 200 % des jeweiligen Zielbetrags und damit auf maximal EUR 700.000 für jeden Geschäftsführenden Direktor begrenzt.

Als KPIs werden finanzbezogene Steuergrößen für das operative Geschäft der SNP SE verwendet. Hierfür wird auf die im geprüften Konzernabschluss festgesetzten Steuerungsgrößen, den tatsächlichen Auftragseingang gegenüber dem jährlich budgetierten Auftragseingang, den tatsächlichen Umsatz gegenüber dem jährlich budgetierten Umsatz sowie das tatsächliche EBIT der SNP-Gruppe gegenüber dem jährlich budgetierten EBIT, abgestellt. Der Verwaltungsrat kann anstelle der genannten KPIs andere der im geprüften Konzernabschluss der SNP-Gruppe genannten Steuerungsgrößen als KPIs festlegen oder

eine abweichende Gewichtung der einzelnen KPIs unter einander bestimmen, sofern er zur Überzeugung gelangt, dass dies für die Bemessung der Entwicklung der SNP SE besser geeignet ist.

Die Festsetzung der für ein Geschäftsjahr als KPIs maßgeblichen Steuerungsgrößen und die darauf bezogenen Bezugsgrößen erfolgt vor dem Beginn des Geschäftsjahrs, für das diese Tranche des STI gewährt wird. Dabei ist für die festgesetzten KPIs jeweils eine zahlenmäßige Zielvorgabe bestimmt, die einer Zielerreichung von 100 % des jeweiligen KPIs entspricht. Diese Zielvorgaben basieren auf der internen Budgetplanung für das betreffende Geschäftsjahr. Die Budgetplanung fügt sich wiederum in die langfristige, strategische Planung ein, sodass der STI Anreize zur Erfüllung von auf das betreffende Geschäftsjahr heruntergebrochenen Zwischenzielen der langfristigen strategischen Planung setzt.

Ausgehend von der Zielvorgabe für die 100 %ige Zielerreichung werden eine Unter- und Obergrenze festgelegt, wobei die Obergrenze für die Gesamtzielerreichung bestimmt wird. Liegt demnach die Gesamtzielerreichung des STI über der Obergrenze, kommt höchstens der für die Obergrenze festgesetzte Betrag zur Auszahlung. Liegt die Zielerreichung der jeweiligen KPIs unter der Untergrenze, wird die Zielerreichung für das betreffende KPI auf null gesetzt. Zwischen der Untergrenze und den jeweiligen budgetierten Vorgaben ist der der jeweiligen Zielerreichung entsprechende konkrete Auszahlungsbetrag anhand linearer Interpolation zu bestimmen. Bemessungszeitraum ist jeweils das Geschäftsjahr, für das der STI gewährt wird.

Der Verwaltungsrat stellt die Zielerreichung nach Ablauf des jeweiligen Geschäftsjahres fest. Grundlage hierfür bilden hinsichtlich der KPIs die Zahlen aus den geprüften Abschlussunterlagen. Die Auszahlung des STI für das betreffende Geschäftsjahr wird nach Feststellung des Konzernabschlusses für das betreffende Geschäftsjahr fällig und erfolgt spätestens im Monat nach der jeweiligen Hauptversammlung, welcher der Konzernabschluss vorgelegt wird.

Der Verwaltungsrat 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 Verwaltungsrats bedarf, die Zielvorgaben für die KPIs so anpassen, dass ein aus der Maßnahme resultierender Sondereffekt eliminiert wird.

Der Verwaltungsrat kann aufgrund von besonderen Leistungen der Geschäftsführenden Direktoren und bei entsprechendem besonderen wirtschaftlichen Erfolg der Gesellschaft eine zusätzliche freiwillige Sondertantieme beschließen. Diese wird, sofern hierüber ein entsprechender Beschluss gefasst wird, zusätzlich zur zugesagten Tantieme bezahlt. Sie darf jedoch nicht zum Überschreiten der maximalen Gesamtvergütung für den betreffenden Geschäftsführenden Direktor führen.

(b) Langfristige erfolgsabhängige Vergütung (LTI)

Die langfristige erfolgsabhängige Vergütung (LTI) wird in Form eines Aktienprogramms in jährlichen Tranchen mit einer Laufzeit von jeweils insgesamt fünf Jahren gewährt. Für jede Tranche werden einem Geschäftsführenden Direktor Aktien der Gesellschaft („SNP-Aktien“) von der Gesellschaft übertragen, deren Zahl sich nach dem Erreichen bestimmter Kennzahlen

in dem ersten Jahr der Tranche bestimmt. Diese Aktien unterliegen dann einer rund vierjährigen Halteverpflichtung. Dadurch setzt der LTI einheitliche Anreize für die Geschäftsführenden Direktoren zur Erreichung von wichtigen Zielen aus der langfristigen strategischen Planung der SNP SE und gewährleistet den Gleichlauf langfristiger Interessen der Geschäftsführenden Direktoren mit den langfristigen Interessen der Aktionäre und anderen Stakeholdern. Das Aktienprogramm bietet zugleich eine stärkere Bindung der Geschäftsführenden Direktoren an die SNP SE.

Zur Berechnung der für eine Tranche des LTI zu übertragenden SNP-Aktien wird ein Zielbetrag bestimmt, der einer Zielerreichung 100 % entspricht (der „Ausgangsbetrag“).

Ausgehend von diesem Ausgangsbetrag bestimmt sich der für dieses Geschäftsjahr (das „Bemessungsjahr“) erreichte Endbetrag des LTI (der „Endbetrag“), auf dessen Basis die Zahl der für diese Tranche zu übertragenden SNP-Aktien ermittelt wird.

Für die Bestimmung der Höhe des Endbetrags wird der Ausgangsbetrag mit dem Grad der tatsächlichen Zielerreichung des für diese Tranche maßgeblichen Leistungskriteriums multipliziert. Sofern der Grad der tatsächlichen Zielerreichung dem budgetierten Ziel entspricht, ist der Grad der Zielerreichung zu 100 % erfüllt. Überschreitet oder unterschreitet der Grad der tatsächlichen Zielerreichung das budgetierte Ziel, erhöht bzw. vermindert sich der Grad der Zielerreichung. Beträgt der Grad der tatsächlichen Zielerreichung 80 % oder weniger, entspricht der Grad der Zielerreichung unverändert 80 % („Floor“); beträgt der Grad der tatsächlichen Zielerreichung hingegen 120 % oder mehr, entspricht der Grad der Zielerreichung unverändert 120 % („Cap“). Zwischen Floor und Cap wird der Grad der Zielerreichung anhand linearer Interpolation bestimmt.

Bei dem Leistungskriterium handelt es sich grundsätzlich um eine finanzbezogene Steuerungsgröße, die dem Konzernabschluss entnommen wird. Maßgeblich für den Grad der Zielerreichung ist dann diese Steuerungsgröße, wie sie in dem für das Bemessungsjahr erstellten und geprüften Konzernabschluss ausgewiesen ist.

Maßgebliches finanzielles Leistungskriterium ist grundsätzlich das im Konzernabschluss der SNP-Gruppe ausgewiesene EBIT. Der Verwaltungsrat kann jedoch für ein oder mehrere Bemessungsjahre auch ein anderes und/oder weitere Leistungskriterien bestimmen, sofern er zu der Überzeugung gelangt, dass dies als (zusätzliche) Steuerungsgröße im Interesse der langfristigen Entwicklung und des langfristigen Wachstums der SNP SE geboten ist. Für jedes andere oder zusätzliche Leistungskriterium ist – entsprechend dem vorstehend Ausgeführten – eine 100 %ige Zielerreichung sowie ein Floor bei einer 80 %igen Zielerreichung und ein Cap bei einer 120 %igen Zielerreichung zu bestimmen. Finanzielle Leistungskriterien sind dabei dem Konzernabschluss zu entnehmen, wobei ein Zielerreichungsgrad von 100 % dem für das Bemessungsjahr budgetierten Wert entspricht.

Alternativ oder kumulativ zu finanziellen Leistungskriterien kann der Verwaltungsrat auch für ein oder mehrere Bemessungsjahre ein oder mehrere nichtfinanzielle Leistungskriterien vorsehen, sofern er zu der Überzeugung gelangt, dass dies als (zusätzliche) Steuerungsgröße im Interesse der langfristigen Entwicklung und des langfristigen Wachstums der SNP SE geboten ist. Solche nichtfinanziellen Leistungskriterien sind aus der langfristigen Strategie der

SNP SE abzuleiten und auch insoweit sind zahlenmäßige oder anderweitig konkrete und objektiv überprüfbare Zielvorgaben zu bestimmen, die einer Zielerreichung von 100 % bzw. von 80 % und 120 % entsprechen.

Sofern und soweit der Verwaltungsrat für ein Bemessungsjahr mehr als ein Leistungskriterium bestimmt, können die einzelnen Leistungskriterien innerhalb der Gesamtgewichtung unterschiedlich gewichtet werden. Auch in diesem Fall ist die Höhe des LTI in Form des Endbetrags für jeden Geschäftsführenden Direktor je Geschäftsjahr auf 120 % des Ausgangsbetrags begrenzt.

Die konkreten LTI-Bedingungen für die jeweilige einzelne Tranche, einschließlich der zahlenmäßigen Zielvorgaben bezüglich der Leistungskriterien, werden jährlich von dem Verwaltungsrat mit den Geschäftsführenden Direktoren vereinbart und nach pflichtgemäßem Ermessen vor dem Beginn des ersten Geschäftsjahres der betreffenden Tranche festgelegt.

Auf der Grundlage des Endbetrags wird anschließend durch Abzug eines jährlich festzusetzenden fiktiven Einkommenssteuersatzes ein Nettobetrag errechnet (der „Netto-Endbetrag“), der für die Bestimmung der im für das betreffende Bemessungsjahr zu gewährende Anzahl der SNP-Aktien („Endgültige Anzahl SNP-Aktien“) maßgeblich ist.

Die Endgültige Anzahl SNP-Aktien wird ermittelt, indem der Netto-Endbetrag durch den Kurs der SNP-Aktie dividiert und das Ergebnis zur Vermeidung von Spitzen kaufmännisch auf ganze Aktien auf- bzw. abgerundet wird. Maßgeblicher Kurs ist dabei der volumengewichtete und kaufmännisch auf zwei Dezimalstellen auf- bzw. abgerundete Durchschnittskurs der SNP-Aktie im XETRA-Handel der Frankfurter Wertpapierbörse (oder einem an dessen Stelle getretenen Nachfolgesystem) über die letzten 20 Handelstage des Jahres, das dem Bemessungsjahr vorausgeht.

Die Endgültige Anzahl SNP-Aktien kann vom Verwaltungsrat nach pflichtgemäßem Ermessen nach oben oder unten angepasst werden, um unvorhergesehenen Entwicklungen Rechnung zu tragen. Der Verwaltungsrat ist insbesondere berechtigt, die LTI-Bedingungen bei außergewöhnlichen Entwicklungen zu begrenzen und anzupassen, wenn und soweit dies erforderlich ist, um den fairen und gerechten Charakter des LTI zu wahren, die Anpassung zu solchen Ergebnissen führt, die der Verwaltungsrat vernünftigerweise vorgesehen hätte, wenn die Ereignisse und Entwicklungen bei Festlegung der ursprünglichen LTI-Bedingungen bekannt gewesen wären, und die Angemessenheit der Gesamtvergütung weiterhin gewahrt ist. Der Umfang dieser Anpassungsmöglichkeit ist auf +/- 10 % der Endgültigen Anzahl SNP-Aktien begrenzt.

Die einem Geschäftsführenden Direktor für ein Bemessungsjahr zu übertragenden Aktien werden von der Gesellschaft oder einem nachrangig mit dieser verbundenen Unternehmen als eigene Aktien erworben, sofern und soweit die Gesellschaft keine SNP-Aktien gewährt, die von der Gesellschaft oder einem nachrangig mit dieser verbundenen Unternehmen in ihrem Bestand gehalten werden.

Der Verwaltungsrat stellt die Zahl der für ein Bemessungsjahr zu übertragenden SNP-Aktien in der Regel in der ersten regulären Sitzung des auf das Bemessungsjahr folgenden Jahres nach Vorlage des Konzernabschlusses für das Bemessungsjahr fest; die Übertragung SNP-

Aktien an den Geschäftsführenden Direktor erfolgt spätestens in dem Monat, der auf die Verwaltungsratssitzung folgt, in der der Konzernabschluss für das Bemessungsjahr durch den Verwaltungsrat festgestellt wird.

Der Geschäftsführende Direktor verpflichtet sich, die im Rahmen des LTI erhaltenen SNP-Aktien auf einem Depot mit einem Sperrvermerk zu halten und bis zum Ablauf des vierten Jahres, das auf das Bemessungsjahr folgt, nicht zu veräußern (die „Sperrfrist“).

Ein vorzeitiges Ausscheiden eines Geschäftsführenden Direktors hat keine Auswirkungen auf die Dauer der Aktienhaltepflicht, sodass der Geschäftsführende Direktor auch in diesem Fall erst nach Ablauf der Sperrfrist über die im Rahmen des LTI gewährten SNP-Aktien verfügen darf. Der Verwaltungsrat kann in Fällen schwerwiegender finanzieller Notlage des Geschäftsführenden Direktors eine Veräußerung der SNP-Aktien vor Ablauf der Sperrfrist erlauben.

5.5 Unterjähriger Vertragsbeginn und unterjährige Vertragsbeendigung

Beginnt oder endet die Tätigkeit des Geschäftsführenden Direktors während eines Geschäftsjahres unterjährig, so sind die Festvergütung sowie der STI für dieses Geschäftsjahr zeitanteilig zu gewähren, wobei der STI unter Ansatz der in dem gesamten Geschäftsjahr erzielten tatsächlichen KPIs ermittelt wird. Hinsichtlich des LTI ist bei einem unterjährigen Vertragsbeginn oder unterjähriger Vertragsbeendigung die für dieses Geschäftsjahr anfallende Leistung aus dem LTI unter Ansatz des bzw. der in dem gesamten Geschäftsjahr erzielten tatsächlichen Leistungskriterien zeitanteilig zu gewähren. Die zum Zeitpunkt der Vertragsbeendigung noch nicht ausbezahlte Tranche des LTI kommt zu dem jeweils maßgeblichen Fälligkeitszeitpunkt zur Auszahlung; die Leistungskriterien und die Laufzeit der jeweiligen Tranche bleiben dabei unberührt.

Im Falle eines vorzeitigen Ausscheidens bei Kündigung aus wichtigem Grund gemäß § 626 BGB aus einem vom Geschäftsführenden Direktor zu vertretenden Grund entfällt sowohl der Anspruch aus dem STI als auch aus dem LTI mit Wirkung vom Tag der Kündigung ersatzlos. Ferner entfällt der Anspruch aus dem STI sowie aus dem LTI in Fällen der Freistellung des Geschäftsführenden Direktors aufgrund von Suspendierung oder Beendigung der Organstellung für den Zeitraum der Freistellung in den auf den Beginn der Freistellung folgenden Geschäftsjahren.

6. Besondere vertragliche Regelungen

6.1 Malus- und Clawback-Regelungen

Der Verwaltungsrat hat das vertragliche Recht, die Zahlung aus dem LTI ganz oder teilweise zurückzubehalten bzw. sofern und soweit eine Aktienübertragung bereits erfolgt ist, die bereits übertragenen SNP-Aktien aus dem LTI ganz oder teilweise zurückzufordern, sofern der Geschäftsführende Direktor in dem jeweiligen Bemessungszeitraum und/oder der sich anschließenden Sperrfrist für die betreffende Tranche schwerwiegend gegen seine gesetzlichen Pflichten oder gegen unternehmensinterne Verhaltensrichtlinien verstoßen hat. Die Geltendmachung des Rückforderungsanspruchs steht im pflichtgemäßen Ermessen des

Verwaltungsrats. Der Nachweis eines durch das pflichtwidrige Handeln des Geschäftsführenden Direktors entstandenen Schadens ist nicht erforderlich.

Das Recht zur Zurückbehaltung bzw. Rückforderung besteht bis zum Ablauf von drei Jahren nach dem Ende der Sperrfrist und dies auch dann, wenn das Amt oder das Anstellungsverhältnis des Geschäftsführenden Direktors bereits beendet ist.

Das Recht zur Zurückbehaltung bzw. Rückforderung ist auf maximal 50 % des im Bemessungszeitraum gewährten Netto-Endbetrags für das betreffende Bemessungsjahr beschränkt. Etwaige Schadensersatzansprüche gegen den Geschäftsführenden Direktor bleiben unberührt.

6.2 Anrechnung von Vergütungen bei konzerninternen und konzernexternen Mandaten

Sofern ein Geschäftsführender Direktor in mit der SNP SE verbundenen Unternehmen Ämter in Aufsichtsräten oder vergleichbaren Gremien übernimmt, kann eine hierfür gewährte Vergütung auf die übrige Vergütung des betreffenden Geschäftsführenden Direktors angerechnet werden.

Die Übernahme von Mandaten in Aufsichtsräten oder vergleichbaren Gremien durch Geschäftsführende Direktoren bei konzernfremden Gesellschaften bedarf der Zustimmung des Verwaltungsrats. Der Verwaltungsrat wird im jeweiligen Einzelfall entscheiden, ob und inwieweit eine etwaige Vergütung für das konzernfremde Mandat anzurechnen ist.

Soweit die Vergütung für die Mitgliedschaft eines Geschäftsführenden Direktors in einem Aufsichtsrat oder vergleichbarem Gremium berücksichtigt wird, wird die Fixe Vergütung entsprechend gekürzt.

6.3 Anpassung der Vergütung

Treten nach Abschluss der jeweiligen Dienstverträge mit den Geschäftsführenden Direktoren wesentliche Änderungen der Rahmenbedingungen auf, werden der Verwaltungsrat und der betreffende Geschäftsführende Direktor Verhandlungen über die Anpassung der Regelungen der Vergütungsvereinbarung aufnehmen. Entscheidungen insoweit trifft der Verwaltungsrat nach pflichtgemäßem Ermessen und im Rahmen dieses Vergütungssystems. Infolge der jährlichen Überprüfung der Vergütung der Geschäftsführenden Direktoren kann der Verwaltungsrat auch eine Verringerung der Gesamtvergütung oder einzelner Vergütungskomponenten vornehmen, wobei ein Unterschreiten der den Geschäftsführenden Direktoren vertraglich zugesagten Fest- und Mindestbeträge nur in dem durch Gesetz, namentlich durch § 87 Absatz 2 AktG, gebotenen Umfang zulässig ist.

Demnach kann der Verwaltungsrat vorübergehend von dem Vergütungssystem abweichen, wenn dies im Interesse des langfristigen Wohlergehens der Gesellschaft notwendig ist oder die Weitergewährung der Gesamtbezüge im Hinblick auf eine veränderte Lage der Gesellschaft unbillig wäre. Hierzu gehören zum Beispiel die Angleichung des Vergütungssystems bei einer signifikant veränderten Unternehmensstrategie zur Sicherstellung der adäquaten Anreizsetzung oder zur flexiblen Reaktionsmöglichkeit auf eine bedeutende Wirtschaftskrise. Derartige außergewöhnliche Umstände, die im Interesse der

Gesellschaft eine Abweichung vom geltenden Vergütungssystem notwendig macht, sowie die vorzunehmenden Abweichungen sind vom Verwaltungsrat festzustellen. Die Bestandteile des Vergütungssystems, von denen der Verwaltungsrat in diesen Fällen eine vorübergehende Abweichungsmöglichkeit beschließen kann, sind das Verfahren, die Regelungen zur Vergütungsstruktur und -höhe sowie der einzelnen Vergütungsbestandteile.

6.4 Nachvertragliches Wettbewerbsverbot, Change of Control und Delisting

Ein nachvertragliches Wettbewerbsverbot sowie Regelungen im Fall eines Change of Control oder Delisting sind derzeit in den Dienstverträgen der Geschäftsführenden Direktoren nicht vereinbart. Der Verwaltungsrat kann jedoch nach eigenem Ermessen in künftigen Dienstverträgen für einen oder mehrere Geschäftsführende Direktoren eine entsprechende nachvertragliche Wettbewerbsverbotsklausel oder Change of Control Regelung generell oder im Einzelfall vereinbaren. In diesem Fall soll der Verwaltungsrat sicherstellen, dass eine mögliche Abfindungszahlung auf eine Karenzentschädigung angerechnet wird. Für den Fall des Delisting kann der Verwaltungsrat in künftigen Dienstverträgen die Auszahlung in bar für die zum Zeitpunkt des Delisting noch ausstehende Vergütung der Geschäftsführenden Direktoren festsetzen.

7. Vergütungsbezogene Rechtsgeschäfte

7.1 Dienstverträge der Geschäftsführenden Direktoren

Die grundlegenden Regelungen zur Vergütung der Geschäftsführenden Direktoren werden mit diesen in deren Dienstverträgen vereinbart. Die Laufzeit der Dienstverträge der Geschäftsführenden Direktoren entspricht – vorbehaltlich einer vorherigen einvernehmlichen Änderung – der Bestellperiode und verlängert sich bei einer Wiederbestellung für die Dauer der Wiederbestellung.

7.2 STI-Bedingungen, LTI Bedingungen

Für den STI und den LTI, insbesondere zur Regelung der konkreten Leistungskriterien und der darauf bezogenen zahlenmäßigen Zielvorgaben, werden jährlich jeweils gesonderte Vereinbarungen mit den Geschäftsführenden Direktoren abgeschlossen. Im Abschluss dieser Vereinbarungen liegt die Gewährung des jeweiligen STI bzw. des jeweiligen LTI, die unter den Voraussetzungen und nach Maßgabe dieser gesonderten Vereinbarungen und gegebenenfalls unter Berücksichtigung zusätzlicher, im Dienstvertrag des Geschäftsführenden Direktors enthaltener Bestimmungen zur Auszahlung kommen.

7.3 Kündigung und sonstige vorzeitige Beendigung der Dienstverträge der Geschäftsführenden Direktoren

Der Dienstvertrag der Geschäftsführenden Direktoren kann nach allgemeinen Bestimmungen ordentlich und außerordentlich aus wichtigem Grund gemäß § 626 BGB gekündigt werden. Als wichtiger Grund gelten insbesondere eine grobe Pflichtverletzung des Geschäftsführenden Direktors gegen seine aus Gesetz, Satzung, schriftlichen Weisungen des Verwaltungsrats oder der Geschäftsordnung ergebenden Verpflichtungen oder ein wesentlicher Verstoß gegen die Compliance Vorschriften und die Mitarbeiterregeln.

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

Wird der Geschäftsführende Direktor während der Laufzeit seines Dienstvertrags auf Dauer arbeitsunfähig, endet der Dienstvertrag zum Monatsende sechs Monate nach dem Tag, an dem die dauerhafte Arbeitsunfähigkeit durch den Verwaltungsrat auf Grundlage ärztlicher Begutachtung festgestellt worden ist. Das gilt nicht, wenn der Dienstvertrag bereits zuvor gemäß vorstehenden Absätzen endet. Die Auswahl des begutachtenden Arztes erfolgt einvernehmlich durch den Verwaltungsrat und den betroffenen Geschäftsführenden Direktor.

Ein Kündigungsrecht des jeweiligen Geschäftsführenden Direktors im Fall eines Change of Control ist derzeit nicht vorgesehen. Der Verwaltungsrat behält sich jedoch vor, in künftigen Dienstverträgen Geschäftsführender Direktoren eine entsprechende Regelung zu vereinbaren.

7.4 Abfindungen

Für den Fall einer vorzeitigen Auflösung des Dienstverhältnisses zwischen der Gesellschaft und dem Geschäftsführenden Direktor sind Zahlungsansprüche des Geschäftsführenden Direktors einschließlich Nebenleistungen in jedem Fall auf zwei Jahresvergütungen oder im Fall einer geringeren Restlaufzeit des Dienstvertrags auf diese beschränkt („Abfindungs-Cap“). Für die Berechnung des Abfindungs-Caps ist die Gesamtschau auf die Gesamtvergütung des abgelaufenen Geschäftsjahres und auf die voraussichtliche Gesamtvergütung für das laufende Geschäftsjahr maßgeblich.

Finden nachvertragliche Wettbewerbsverbote Anwendung, sind an den betreffenden Geschäftsführenden Direktor erfolgte Abfindungszahlungen bei der Berechnung etwaiger Ausgleichszahlungen anzurechnen.

8. Altersvorsorge und vergleichbare Vereinbarungen

Wie bereits oben unter 5.3(c) dargestellt, kann der Verwaltungsrat angemessene Vereinbarungen zur Altersvorsorge treffen.