# Vergütungsbericht

### **VERGÜTUNGSBERICHT**

Der Vergütungsbericht gibt detailliert und individualisiert Auskunft über die im Berichtsjahr den aktiven und früheren Geschäftsführenden Direktoren und Mitaliedern des Verwaltungsrats der SNP Schneider-Neureither & Partner SE (nachfolgend "SNP SE") im Geschäftsjahr 2022 gewährte und geschuldete Vergütung sowie für das Geschäftsjahr zugesagte Zuwendungen. Der Bericht entspricht den Anforderungen des § 162 AktG sowie den relevanten Rechnungslegungsvorschriften (HGB, IFRS). Der Vergütungsbericht ist Teil der Erklärung zur Unternehmensführung gem. §§ 315d, 289f HGB. Eine Zusammenfassung des Vergütungssystems für die Geschäftsführenden Direktoren im Geschäftsjahr 2022 findet sich in der Übersicht "Gewährte Vergütung der Geschäftsführenden Direktoren (Zuflussbetrachtung)". Die ordentliche Hauptversammlung 2021 hatte das Vergütungssystem für die Geschäftsführenden Direktoren und den Verwaltungsrat gebilligt. Der ordentlichen Hauptversammlung 2022 wurde ein in wenigen Punkten geändertes Vergütungssystem für den Verwaltungsrat vorgelegt und erneut gebilligt. Der Vergütungsbericht 2021 wurde ebenfalls am 2. Juni 2022 von der ordentlichen Hauptversammlung gebilligt.

#### Vergütung der Geschäftsführenden Direktoren

Das System zur Vergütung der Geschäftsführenden Direktoren orientiert sich an der Größe, Komplexität und wirtschaftlichen Lage des Unternehmens sowie an seinen Zukunftsaussichten. Es orientiert sich ferner an der Unternehmensstrategie und schafft so einen Anreiz für eine erfolgreiche und nachhaltige Unternehmensführung.

Das Vergütungssystem trägt zugleich der anspruchsvollen Aufgabe der Geschäftsführenden Direktoren Rechnung, 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 Verantwortlichkeitsbereichen der Geschäftsführenden Direktoren angepasst werden kann, um die SNP SE im Wettbewerb um hochqualifizierte Führungskräfte zu unterstützen.

Aus diesem Grund basiert das Vergütungssystem auf transparenten, leistungsbezogenen und auf den Unternehmenserfolg sowie auf Nachhaltigkeit ausgerichteten Parametern. Der Anteil der langfristigen variablen Vergütung übersteigt den Anteil der kurzfristigen variablen Vergütung deutlich, um die langfristige Entwicklung der Gesellschaft in den Fokus zu stellen.

#### Vergütung der Geschäftsführenden Direktoren im Geschäftsjahr 2022 im Überblick

Die nachfolgende Tabelle gibt einen Gesamtüberblick über die Bestandteile des für das Geschäftsjahr 2022 geltenden Vergütungssystems für die Geschäftsführenden Direktoren, die Ausgestaltung der einzelnen Vergütungsbestandteile sowie die diesen jeweils zugrunde liegenden Zielsetzungen.

#### VERGÜTUNGSSYSTEM 2022 DER GESCHÄFTSFÜHRENDEN DIREKTOREN

Bestandteil	Zielsetzung	Ausgestaltung		
Erfolgsunabhängige Vergütung				
Grundvergütung	Die fixe Vergütung wird als jährlicher Festbetrag für den jeweiligen Geschäftsführenden Direktor festgesetzt. Sie stellt ein sicheres und planbares Einkommen dar.	<ul> <li>Jährliche Grundvergütung</li> <li>Auszahlung in zwölf Monatsraten</li> <li>CEO: 33,3 T€ monatlich</li> <li>CFO: 25 T€ monatlich bis 31. März 2022 (Ausscheiden Herr Prof. Dr. Diefenbach);</li> <li>COO: 19,2 T€ monatlich</li> </ul>		
Nebenleistungen		<ul> <li>Zuschüsse zu Versicherungen</li> <li>Geldwerte Vorteile aus der privaten Nutzung des Firmenwagens und Kraftfahrzeugpau- schale oder Car Allowance</li> </ul>		
Altersversorgung	Soll eine adäquate Altersversorgung absichern	<ul> <li>Prämie für eine Direktversicherung von bis zu 200 € monatlich</li> </ul>		
Erfolgsabhängige Vergütung				
Einjährige variable Vergütung (STI)	Soll ein profitables Wachstum unter Berücksichtigung der Gesamtverantwortung der Geschäftsführenden Direktoren und der jeweiligen individuellen Einzelleistungen unterstützen	<ul> <li>EBIT (50%)</li> <li>Umsatz (25%)</li> <li>Auftragseingang (25%)</li> <li>Wird bei einem Teilziel die Zielerreichung von 70% unterschritten, erfolgt für dieses Teilziel keine Auszahlung</li> <li>Zielbetrag bei 100% Zielerreichung 2022: CEO: 300 T€ COO: 70 T€</li> <li>Floor: 0%</li> <li>Cap: 200% des Zielbetrags: CEO: 600 T€ COO: 140 T€</li> </ul>		

#### VERGÜTUNGSSYSTEM 2022 DER GESCHÄFTSFÜHRENDEN DIREKTOREN

Bestandteil	Zielsetzung	Ausgestaltung
Mehrjährige variable Vergütung (LTI)	Soll eine nachhaltig absolut und relativ positive Entwicklung des Unternehmenswerts fördern – bei gleichzeitiger Verknüpfung der Interessen der Geschäftsführenden Direktoren mit denen der Aktionäre	<ul> <li>Gewährung in Form eines Aktienprogramms in jährlichen Tranchen mit einer Laufzeit von jeweils insgesamt fünf Jahren und einer vierjährigen Haltepflicht</li> <li>Zahl der zu übertragenden Aktien</li> </ul>
		determiniert durch:
		<ul> <li>den vereinbarten Ausgangsbetrag (CEO: 350 T€, COO: 100 T€)</li> </ul>
		<ul> <li>die Anpassung des Ausgangsbetrags in Abhängigkeit von der Zielerreichung EBIT im Bemessungsjahr (Cap: 120%, Floor: 80%)</li> <li>den Durchschnittskurs der SNP-Aktie über die letzten 20 Handelstage des Jahres, das dem Bemessungsjahr vorausgeht, durch den der angepasste und steuerbereinigte Ausgangsbetrag zur Aktienzahlbestimmung dividiert wird</li> </ul>
Leistungen im Fall der Beendigung der Tätigkeit		
Einvernehmliche Beendigung	Soll unangemessen hohe Abfindungszahlungen vermeiden	<ul> <li>Abfindung begrenzt auf Restlaufzeit des Anstellungsvertrags bzw. maximal zwei Jahresvergütungen (Abfindungs-Cap)</li> </ul>
Weitere Vergütungsregeln		
Malus- und Clawback-Regelungen	Sicherung von Compliance und Vermeidung von Bereicherung	Möglichkeit des Verwaltungsrats, bei schwer- wiegenden Verstößen gegen gesetzliche Pflichten oder unternehmensinterne Verhal- tensrichtlinien den LTI ganz einzubehalten oder bereits übertragene Aktien aus dem LTI ganz oder teilweise zurückzufordern
		<u> </u>

#### VERGÜTUNGSSYSTEM 2022 DER GESCHÄFTSFÜHRENDEN DIREKTOREN

Bestandteil	Zielsetzung	Ausgestaltung
Maximalvergütung gemäß § 87a Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 AktG	Soll unkontrolliert hohe Vergütungen vermeiden.	<ul> <li>Kürzung der variablen Bezüge bei Überschreitung der Höchstgrenze für ein Geschäftsjahr:</li> </ul>
		■ Cap der Ziel-Gesamtvergütung CEO: 1.200 T€ CFO: 1.200 T€ COO: 1.200 T€
		■ Cap der maximalen Gesamtvergütung CEO: 2.000 T€ CFO: 2.000 T€ COO: 2.000 T€
		<ul> <li>Erläuterung beider Cap's siehe "Einhaltung Vergütungsobergrenzen"</li> </ul>

#### Ausscheiden des bisherigen CFO und abweichende Regelung für den Interims CFO im Geschäftsjahr 2022

Ende März 2022 trennte sich die SNP von ihrem bisherigen CFO, Prof. Dr. Heiner Diefenbach. Gemäß der Aufhebungsvereinbarung kommen im Zusammenhang mit der vorzeitigen Beendigung seiner Tätigkeit als Geschäftsführender Direktor folgende Zahlungen zur Anwendung:

- die monatliche Festvergütung bis zum 31. März 2022
- eine Entschädigungszahlung in Höhe von 506 T€

Zur Überbrückung der Zeitspanne bis zum Abschluss der Rekrutierung eines neuen CFOs engagierte der Verwaltungsrat Prof. Dr. Thorsten Grenz als Geschäftsführenden Direktor und Interim-CFO. Da somit die Verweildauer von Prof. Dr. Grenz von Anfang an nur für eine Übergangsfrist geplant war, wurde mit ihm eine vom Vergütungssystem der SNP abweichende Vergütungsstruktur vereinbart, die insbesondere

- eine Abrechnung nach Tagen und Stunden vorsieht, um so bzgl. einer Beendigung des Engagements nach Rekrutierung eines neuen CFOs flexibel zu sein,
- angesichts der geplanten Kurzfristigkeit des Engagements keine langfristige variable Vergütung beinhaltet,
- eine kurzfristige variable Vergütung in das Ermessen des Verwaltungsrats stellt.

Konkret setzt sich die Vergütung von Prof. Dr. Grenz zusammen aus:

- einem stundenbasierten Anteil, welcher pro Kalendertag gedeckelt ist, und
- einem variablen Anteil, der am wirtschaftlichen Ergebnis der Gesellschaft ausgerichtet ist und im freien Ermessen des Verwaltungsrates liegt.

Insbesondere im Hinblick auf die Kurzfristigkeit des Mandats von Prof. Dr. Grenz stellte sich diese projektbezogene Abrechnungsweise in diesem Ausnahmefall als sachgerechter dar, als wenn man dem Vergütungssystem gefolgt wäre.

#### Variable Vergütung im Geschäftsjahr 2022

Die Leistungskriterien für die einjährige und mehrjährige variable Vergütung sind abgeleitet aus den strategischen Zielen und der operativen Steuerung des Unternehmens. Sie zielen in erster Linie auf Wachstum und Steigerung der Profitabilität. Aus diesem Grund bilden das EBIT, der Umsatz und der Auftragseingang als maßgebliche Steuerungsgrößen der SNP-Gruppe die Leistungskriterien der variablen Vergütung. Unter Berücksichtigung der Interessen der Aktionäre und weiterer Stakeholder soll so dem Wachstumsanspruch der SNP Rechnung getragen werden.

Auf der Basis des Vergütungssystems hat der Verwaltungsrat Anfang 2022 für das Geschäftsjahr 2022 die Ziel-, Schwellen- und Maximalwerte im Rahmen der variablen Vergütung festgelegt. Der Verwaltungsrat hat dabei darauf geachtet, dass die Zielsetzungen anspruchsvoll und ambitioniert sind.

#### Einjährige variable Vergütung (STI)

Der für das Geschäftsjahr 2022 auszuzahlende STI bemisst sich nach dem tatsächlichen Grad des Erreichens der budgetierten Werte für die drei "KPI" Auftragseingang (25%), Umsatz (25%) und EBIT (50%) im Geschäftsjahr 2022. Maßgeblich ist jeweils die in der Jahresplanung festgelegte Zielgröße; nachfolgende Änderungen des Budgets bleiben außer Betracht. EBIT

wird hierbei verstanden als das in der Konzern-Gewinnund Verlustrechnung ausgewiesene Periodenergebnis vor Finanzergebnis und Ertragsteuern der SNP-Gruppe. Die Auswirkungen im Zusammenhang mit M&A-Aktivitäten auf die KPIs des STI bleiben bei der Ermittlung des jeweiligen Zielerreichungsgrads unberücksichtigt.

STI 2022		Auftragseingang	Umsatz	EBIT	Gesamt
	Zielwerte	220.000.000	180.000.000	12.000.000	
Geschäftsführende	Gewichtung	0,25	0,25	0,50	
Direktoren	Zielerreichung	88,0%	96,3%	56,6%	
Michael Eberhardt	300.000	65.989	72.260	0	138.249
Prof. Dr. Thorsten Grenz (ab 1. April 2022)	entfällt*				
Gregor Stöckler	70.000	15.398	16.861	0	32.258
Prof. Dr. Heiner Diefenbach	entfällt**				

Vgl. oben zu den vom Vergütungssystem abweichenden Vergütungsvereinbarungen für Prof. Dr. Grenz.

#### Mehrjährige variable Vergütung (LTI)

Zur Förderung einer langfristig wachstumsorientierten Unternehmensstrategie ist die mehrjährige variable Vergütung an der Erreichung langfristig orientierter Ziele ausgerichtet. Dabei trägt die Vergütung in Form von Aktien der SNP SE und der damit verbundenen Aktienhaltepflicht für eine bestimmte Dauer zu einer Angleichung der Interessen von Management, Aktionären und anderen Stakeholdern bei.

<sup>\*\*</sup> Abgeltung Bonusansprüche durch Entschädigungszahlung; vgl. oben zum Ausscheiden von Prof. Dr. Diefenbach.

Die Zahl der Aktien, die im Rahmen des LTI gewährt werden, wird maßgeblich durch das tatsächliche Erreichen des budgetierten Ziel-EBIT beeinflusst. Zur Erläuterung des EBIT siehe oben.

Die Zahl der ausgegebenen Aktien wird wie folgt ermittelt:

- der im Dienstvertrag vereinbarte Ausgangsbetrag mit dem Grad der Zielerreichung des tatsächlichen EBIT multipliziert. Sofern das tatsächliche EBIT dem budgetierten Ziel-EBIT entspricht, ist der Grad der Zielerreichung zu 100% erfüllt. Überschreitet oder unterschreitet das tatsächliche EBIT das budgetierte Ziel-EBIT, erhöht bzw. vermindert sich der Grad der Zielerreichung. Beträgt das tatsächlich erreichte EBIT 80% oder weniger, entspricht der Grad der Zielerreichung unverändert 80% ("Floor"); beträgt das tatsächlich erreichte EBIT 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.
- Der so ermittelte Endbetrag wird anschließend durch Abzug eines fiktiven Einkommenssteuersatzes in Höhe von 45% in einen Nettobetrag umgewandelt (der "Nettoendbetrag").

Die im Rahmen der Tranche für das Bemessungsjahr zu gewährende Anzahl der SNP-Aktien ("Endgültige Anzahl SNP-Aktien") wird ermittelt, indem der Nettoendbetrag 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 (Handelstagsschlusskurs), das dem Bemessungsjahr vorausgeht. Der maßgebliche Kurs für 2022 beträgt 40,45 €.

LTI 2022		EBIT	Nettoendbetrag (55%)	Endgültige Anzahl SNP-Aktien
Geschäftsführende	Zielerreichung	56,6%		
Direktoren	Floor	80%		
Michael Eberhardt	350.000	280.000	154.000	3.807
Prof. Dr. Thorsten Grenz (ab 1. April 2022)	entfällt**			
Gregor Stöckler	100.000	80.000	44.000	1.088
Prof. Dr. Heiner Diefenbach (bis 31. März 2022)	entfällt*			

<sup>\*</sup> Vgl. oben zu den vom Vergütungssystem abweichenden Vergütungsvereinbarungen für Prof. Dr. Grenz.

<sup>\*\*</sup> Abgeltung Bonusansprüche durch Entschädigungszahlung; vgl. oben zum Ausscheiden von Prof. Dr. Diefenbach.

### Vergütung der Geschäftsführenden Direktoren im Geschäftsjahr 2022

### Gewährte und geschuldete Vergütung sowie zugesagte Zuwendungen im Geschäftsjahr 2022

In den nachfolgenden Tabellen sind die jedem einzelnen Geschäftsführenden Direktor im Geschäftsjahr 2022 gewährte und geschuldete Vergütung (Zuflüsse) sowie die vertraglichen Zuwendungen für das Geschäftsjahr 2022 individuell dargestellt. Nach den Regelungen des § 162 AktG sind als gewährte und geschuldete Vergütung (Zuflüsse) die Beträge anzugeben, die im Berichtszeitraum fällig wurden und dem einzelnen Geschäftsführenden Direktor bereits zugeflossen sind oder deren fällige Zahlung noch nicht erbracht ist.

Die Darstellung der vertraglich zugesagten Zuwendungen in der nachfolgenden Übersicht "Gewährte Vergütung der Geschäftsführenden Direktoren (Zuflussbetrachtung)" entspricht der bisher gemäß Deutschem Corporate Governance Kodex in der Fassung vom 7. Februar 2017 empfohlenen Mustertabelle.

Die Angaben zum Zufluss und den Zuwendungen werden jeweils unterteilt in fixe und variable Vergütungsbestandteile und im Rahmen der Angaben zu den Zuwendungen um Angaben zu dem für das Geschäftsjahr zugeführten Versorgungsaufwand ergänzt.

Die fixen Vergütungskomponenten beinhalten die erfolgsunabhängigen Grundvergütungen und Nebenleistungen. Die variablen erfolgsabhängigen Vergütungskomponenten unterteilen sich in die einjährige und mehrjährige variable Vergütung.

In den nachfolgenden Tabellen ist, die den im Jahr 2022 aktiven Geschäftsführenden Direktoren im Geschäftsjahr 2022 gewährte, beziehungsweise geschuldete Vergütung ausgewiesen. Dieser für das Berichtsjahr angegebene "Zufluss" umfasst die tatsächlich im Berichtsjahr ausgezahlten fixen Vergütungsbestandteile zuzüglich der im Geschäftsjahr fälligen und ausgezahlten variablen Vergütungen.

In der Zuwendungsbetrachtung wird die variable Vergütung im Sinne der bisher im Deutschen Corporate Governance Kodex enthaltenen Mustertabelle jeweils mit dem Wert zum Zeitpunkt der Zusage (entspricht einer Zielerreichung von 100%) für das jeweilige Geschäftsjahr ausgewiesen.

### GEWÄHRTE UND GESCHULDETE VERGÜTUNG DER GESCHÄFTSFÜHRENDEN DIREKTOREN (ZUWENDUNGSBETRACHTUNG)

in T€	2021 Ausgangswert	2021 in %	2022 Ausgangswert	2022 in %
Michael Eberhardt				
Festvergütung	383	35,7%	400	36,8%
Nebenleistungen	38	3,5%	36	3,2%
Summe	421	39,2%	436	40,0%
Einjährige variable Vergütung	300	28,0%	300	27,6%
Mehrjährige variable Vergütung	350	32,6%	350	32,2%
Summe	650	60,6%	650	59,8%
Versorgungsaufwand	2	0,2%	2	0,2%
Gesamtsumme	1.073	100,0%	1.088	100,0%
Prof. Dr. Thorsten Grenz (ab 1. April 2022)*				
Festvergütung	-	0,0%	312	100,0%
Nebenleistungen	-	0,0%	-	0,0%
Summe	-	0,0%	312	100,0%
Einjährige variable Vergütung	-	0,0%	-	0,0%
Mehrjährige variable Vergütung	-	0,0%	-	0,0%
Summe		0,0%	-	0,0%
Versorgungsaufwand		0,0%	-	0,0%
Gesamtsumme		0,0%	312	100,0%

in T€	2021 Ausgangswert	2021 in %	2022 Ausgangswert	2022 in %
Gregor Stöckler	Ausgangswert	111 70	Adagangawert	111 70
Festvergütung	96	53,3%	230	53,5%
Nebenleistungen	13	7,2%	30	6,9%
Summe	109	60,5%	260	60,4%
Einjährige variable Vergütung	29	16,1%	70	16,3%
Mehrjährige variable Vergütung	42	23,4%	100	23,3%
Summe	71	39,5%	170	39,6%
Versorgungsaufwand	0	0,0%	0	0,0%
Gesamtsumme	180	100,0%	430	100,0%
Prof. Dr. Heiner Diefenbach (bis 31. März 2022)**				
Festvergütung	292	36,7%	75	12,7%
Nebenleistungen	32	4,0%	7	1,2%
Summe	324	40,7%	82	14,0%
Einjährige variable Vergütung	220	27,6%	0	0,0%
Mehrjährige variable Vergütung	250	31,4%	0	0,0%
Entschädigungszahlung	0	0	506	85,9%
Summe	470	59,0%	506	85,9%
Versorgungsaufwand	2	0,3%	1	0,1%
Gesamtsumme	796	100,0%	589	100,0%

<sup>\*</sup> Vgl. oben zu den vom Vergütungssystem abweichenden Vergütungsvereinbarungen für Prof. Dr. Grenz. \*\* Vgl. oben zum Ausscheiden von Prof. Dr. Diefenbach.

### GEWÄHRTE VERGÜTUNG DER GESCHÄFTSFÜHRENDEN DIREKTOREN (ZUFLUSSBETRACHTUNG)

in T€	2021	in %	2022	in %
Michael Eberhardt				
Festvergütung	383	43,7%	400	47,0%
Nebenleistungen	38	4,3%	36	4,2%
Summe	421	48,0%	436	51,2%
Einjährige variable Vergütung	43	4,9%	248	29,1%
Mehrjährige variable Vergütung	411	46,9%	166	19,5%
Entschädigungszahlung	_	0,0%	0	0,0%
Summe	454	51,8%	414	48,6%
Versorgungsaufwand	2	0,2%	2	0,3%
Gesamtsumme	877	100,0%	852	100,0%
Prof. Dr. Thorsten Grenz (ab 1. April 2022)*				
Festvergütung	-	0,0%	217	100,0%
Nebenleistungen	-	0,0%	-	0,0%
Summe	-	0,0%	217	100,0%
Einjährige variable Vergütung	-	0,0%	-	0,0%
Mehrjährige variable Vergütung	-	0,0%	-	0,0%
Entschädigungszahlung	-	0,0%	-	0,0%
Summe	-	0,0%	-	0,0%
Versorgungsaufwand	-	0,0%	-	0,0%
Gesamtsumme	-	0,0%	217	100,0%

in T€	2021	in %	2022	in %
Gregor Stöckler				
Festvergütung	96	88,1%	230	76,4%
Nebenleistungen	13	11,9%	30	9,9%
Summe	109	100,0%	260	86,2%
Einjährige variable Vergütung	-	0,0%	24	8,0%
Mehrjährige variable Vergütung	-	0,0%	17	5,8%
Entschädigungszahlung	-	0,0%	0	0,0%
Summe	-	0,0%	41	13,7%
Versorgungsaufwand	0	0,0%	0	0,1%
Gesamtsumme	109	100,0%	301	100,0%
Prof. Dr. Heiner Diefenbach (bis 31. März 2022)**				
Festvergütung	292	55,6%	75	8,6%
Nebenleistungen	32	6,1%	7	0,8%
Summe	324	61,7%	82	9,4%
Einjährige variable Vergütung	28	5,3%	182	20,8%
Mehrjährige variable Vergütung	171	32,6%	102	11,7%
Entschädigungszahlung	-	0,0%	506	58,0%
Summe	199	37,9%	789	90,5%
Versorgungsaufwand	2	0,4%	1	0,1%
Gesamtsumme	525	100,0%	872	100,0%

<sup>\*</sup> Vgl. oben zu den vom Vergütungssystem abweichenden Vergütungsvereinbarungen für Prof. Dr. Grenz. \*\* Vgl. oben zum Ausscheiden von Prof. Dr. Diefenbach.

#### Einhaltung Vergütungsobergrenzen

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 1.200 T€ 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 2.000 T€ je Geschäftsjahr.

Die für die Geschäftsführenden Direktoren festgelegte maximale Gesamtvergütung wurde im Geschäftsjahr 2022 bei Einhaltung der Regelungen im Vergütungssystem nicht überschritten. Zur inhaltlichen Ausgestaltung der Maximalvergütung wird auf das Vergütungssystem verwiesen.

### Malus- und Clawback-Regelungen bzw. sonstige Rückforderungen

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.

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.

Im Geschäftsjahr 2021 hat der Verwaltungsrat von der Möglichkeit, variable Vergütungsbestandteile einzubehalten bzw. zurückzufordern, Gebrauch gemacht. Dabei handelt es sich um Vergütungsbestandteile aus dem STI 2019 aufgrund der Bilanzkorrektur für das Geschäftsjahr 2019. Damit ist für Teile des STI 2019 der Rechtsgrund weggefallen (§ 812 Abs. 1 Satz 2 Alt. 1 BGB).

Die Gesellschaft hat mit Michael Eberhardt eine einvernehmliche Regelung getroffen, nach der die entsprechenden Beträge an die Gesellschaft zurückgeflossen sind. Die Gesellschaft hat darüber hinaus eine Rückforderung gegen Dr. Uwe Schwellbach geltend gemacht und aufgrund der laufenden Prüfung von Rückforderungsansprüchen gegenüber den Erben von Dr. Andreas Schneider-Neureither den Anspruch auf Zahlung aus STI und LTI 2020 noch nicht erfüllt, da hier die Möglichkeit der Verrechnung besteht.

Geschäftsführende Direktoren	Rückforderung in T€
Dr. Andreas Schneider-Neureither (Erbengemeinschaft)	235
Dr. Uwe Schwelbach	71
Michael Eberhardt	12

#### Vergütung der Mitglieder des Verwaltungsrats

Die Regelungen und Bezüge der Mitglieder des Verwaltungsrats ergeben sich aus § 11 der Satzung der SNP SE. Danach erhalten die Verwaltungsratsmitglieder für ihre Tätigkeit eine jährliche Vergütung, die von der Hauptversammlung bewilligt wird.

Die Vergütung der Mitglieder des Verwaltungsrats sieht keine variable Vergütungskomponente vor und ist nicht anteilsbasiert; demgegenüber umfasst die Vergütung der Geschäftsführenden Direktoren grundsätzlich zu einem erheblichen Anteil variable Vergütungsbestandteile.

Die allein auf die feste Vergütungskomponente beschränkte Vergütung der Verwaltungsratsmitglieder ohne variable Vergütungsanreize und unabhängig von finanziellen Leistungsindikatoren gewährleistet demnach eine unabhängige Überwachung und Kontrolle der Geschäftsführenden Direktoren durch den Verwaltungsrat. Die Vergütungsstruktur des Verwaltungsrats bildet ein Gegengewicht zur Vergütung der Geschäftsführenden Direktoren und trägt somit zur langfristigen und nachhaltigen Entwicklung der Gesellschaft bei.

Jedes Mitglied des Verwaltungsrats erhält jährlich eine feste Vergütung. Diese beträgt für ordentliche Mitglieder 50 T€. Für den Vorsitz im Verwaltungsrat werden zusätzlich 50 T€, für den stellvertretenden Vorsitz im Verwaltungsrat zusätzlich 30 T€ vergütet.

Die Mitwirkung in einem Ausschuss des Verwaltungsrats wird für jedes volle Geschäftsjahr zusätzlich wie folgt honoriert:

- der Vorsitz im Prüfungsausschuss mit zusätzlich 30 T€, jede andere Mitgliedschaft im Prüfungsausschuss mit zusätzlich 10 T€;
- die Mitgliedschaft in sonstigen Ausschüssen des Verwaltungsrats mit zusätzlich 5 T€

Zudem werden jedem Verwaltungsratsmitglied die nachgewiesenen erforderlichen Auslagen erstattet und für jede Teilnahme an einer Sitzung des Gremiums (einschließlich seiner Ausschüsse) Sitzungsgeld in Höhe von 1,5 T€ qezahlt. Dabei gilt:

- Sitzungsgeld wird nur bezahlt für Sitzungen, deren Dauer eine Stunde überschreitet.
- Findet eine Ausschusssitzung am Tag einer Verwaltungsratssitzung statt, wird für diese Ausschusssit-

- zung ein gesondertes Sitzungsgeld nur bezahlt, sofern sie mindestens 2 Stunden dauert.
- Finden am selben Tag mehrere Sitzungen des Verwaltungsrats statt, z\u00e4hlen diese f\u00fcr die Bemessung des Sitzungsgelds als eine Sitzung. Dasselbe gilt f\u00fcr Mehrfachsitzungen eines Ausschusses.
- Die Summe, der für einen Tag gezahlten Sitzungsgelder darf 3 T€ nicht überschreiten.

Bedingt durch zwei Sonderthemen fanden im Geschäftsjahr 2022 insgesamt 46 Sitzungen des Verwaltungsrats statt. Der Prüfungsausschuss tagte 9-mal. Von diesen insgesamt 55 Sitzungen generierten 17 nach den o. a. Regelungen kein Sitzungsgeld.

Darüber hinaus erhalten die Mitglieder des Verwaltungsrats einen eventuell auf den Auslagenersatz sowie die Verwaltungsratsvergütung entfallenden Umsatzsteuerbetrag erstattet, soweit sie berechtigt sind, der Gesellschaft die Umsatzsteuer gesondert in Rechnung zu stellen und dieses Recht auszuüben.

Die Vergütung der Mitglieder des Verwaltungsrats orientiert sich demnach an der Verantwortung und dem Tätigkeitsumfang der jeweiligen Mitglieder. Zusätzlich übernimmt die Gesellschaft für jedes Mitglied des Verwaltungsrats hinsichtlich deren Aufgabenwahrnehmung die Kosten einer von ihr abgeschlossenen Vermögensschadenhaftpflichtversicherung. Ein Selbstvorbehalt ist nicht vereinbart.

Im Fall einer unterjährigen Beendigung oder eines unterjährigen Beginns der Tätigkeit als Verwaltungsratsmitglied wird die feste Vergütung zeitanteilig gewährt (1/12 je angefangener Monat). Entsprechendes gilt für die erhöhte Vergütung des Vorsitzenden und des Stellvertreters sowie der Vorsitzenden und Mitglieder der Ausschüsse

## Vergütung der Mitglieder des Verwaltungsrats im Geschäftsjahr 2022

Die den Mitgliedern des Verwaltungsrats im Geschäftsjahr 2022 gewährte Gesamtvergütung beläuft sich auf insgesamt 598 T€ (i. Vj. 358T€). Die nachfolgende Tabelle zeigt die auf die einzelnen Mitglieder des Verwaltungsrats entfallenden Beträge sowie die relative Entwicklung der Gesamtvergütung im Vergleich zum Vorjahr.

#### **GESCHÄFTSJAHR 2022**

Festvergütung (inkl. Vergütung für Ausschusstätigkeit)		Sitzungsgelder (inkl. Ausschusssitzungen)		Vergütung gesamt	Entwicklung 2022 vs. 2021	
in T€	in %	in T€	in %	in T€	in %	
75	71,4	30	28,6	105	+54,4	
80	72,7	30	27,3	110	+54,9	
80	58,4	57	41,6	137	+139,3	
60	51,3	57	48,7	117	+119,6	
73	56,0	57	44,0	130	+137,5	
367	61,4	231	38,6	598	+67,0	
	für Ausschusstä in T€  75  80  80  60  73	in T€ in %  75 71,4  80 72,7  80 58,4  60 51,3  73 56,0	für Ausschusstätigkeit)         (inkl. Ausschusss           in T€         in %           75         71,4           80         72,7           30           80         58,4           57           60         51,3           73         56,0           57	für Ausschusstätigkeit)         (inkl. Ausschusssitzungen)           in T€         in %           75         71,4           80         72,7           30         27,3           80         58,4           57         41,6           60         51,3           73         56,0           57         44,0	für Ausschusstätigkeit)         (inkl. Ausschusssitzungen)         gesamt           in T€         in %         in T€         in %           75         71,4         30         28,6         105           80         72,7         30         27,3         110           80         58,4         57         41,6         137           60         51,3         57         48,7         117           73         56,0         57         44,0         130	

#### **GESCHÄFTSJAHR 2021**

Festvergütung			Vergütung gesamt	
in T€	in %	in T€	in %	in T€
54	79,4	14	20,6	68
52	73,2	19	26,8	71
32	57,1	24	42,9	56
32	57,1	24	42,9	56
32	57,1	24	42,9	56
14	63,6	8	36,4	22
7	58,3	5	41,7	12
9	52,9	8	47,1	17
232	64,8	126	35,2	358
	in T€  54  52  32  32  34  14  7  9	in T€ in %  54 79,4  52 73,2  32 57,1  32 57,1  44 63,6  7 58,3  9 52,9	Festvergütung         (inkl. Ausschusssi           in T€         in %         in T€           54         79,4         14           52         73,2         19           32         57,1         24           32         57,1         24           32         57,1         24           14         63,6         8           7         58,3         5           9         52,9         8	in T€         in %         in T€         in %           54         79,4         14         20,6           52         73,2         19         26,8           32         57,1         24         42,9           32         57,1         24         42,9           32         57,1         24         42,9           14         63,6         8         36,4           7         58,3         5         41,7           9         52,9         8         47,1

Der Anstieg der Sitzungsgelder 2022 gegenüber dem Vorjahr resultiert aus der höheren Anzahl an Sitzungen des Prüfungsausschusses, der erst Mitte 2021 ins Leben gerufen wurde sowie aus Sonderthemen, mit denen sich der Verwaltungsrat 2022 befassen musste.

Angaben zur relativen Entwicklung der Vergütung der Verwaltungsräte und der Geschäftsführenden Direktoren, zur Vergütung der Belegschaft sowie zur Ertragsentwicklung der Gesellschaft

Die nachfolgende Übersicht stellt die relative Entwicklung der im jeweiligen Geschäftsjahr gewährten und geschuldeten Vergütung der im Berichtsjahr aktiven Geschäftsführenden Direktoren, der Vergütung der übrigen Belegschaft sowie ausgewählter Ertragskennziffern der SNP-Gruppe gegenüber dem Vorjahr dar. Die in der Tabelle enthaltenen Vergütungen der Geschäftsführenden Direktoren bilden entsprechend den Darstellungen in der Tabelle, die im Geschäftsjahr gewährte und geschuldete Vergütung ab.

Die Ertragsentwicklung wird grundsätzlich anhand der Entwicklung des operativen Ergebnisses der SNP-Gruppe dargestellt. Letzteres ist als wesentliche Steuerungsgröße des Konzerns auch Grundlage der finanziellen Ziele in der variablen Vergütung der Geschäftsführenden Direktoren.

Für die Darstellung der durchschnittlichen Vergütung der Arbeitnehmer wird auf den Kreis der Mitarbeiter der deutschen Konzerngesellschaften abgestellt. Um eine Vergleichbarkeit zum Vorjahr zu ermöglichen, werden die im Jahr 2021 erworbenen Gesellschaften der EXA und Datavard im Jahr 2021 nicht mit herangezogen. Die durchschnittliche Vergütung beinhaltet in einer Zuflussbetrachtung im Wesentlichen die fixen und variablen Gehaltsbestandteile und ergänzend weitere Zuschläge und Einmalzahlungen mit der Ausnahme von Abfindungen.

Bei den Geschäftsführenden Direktoren fand eine Anpassung der variablen Vergütung im Januar 2021 so-

wie eine Gehaltsanpassung im März 2021 statt. Der Effekt liegt bei 12% (Michael Eberhardt) und 38% (Prof. Dr. Heiner Diefenbach). Zusätzlich haben die Geschäftsführenden Direktoren im Jahr 2020 auf 50% ihres STI verzichtet, sodass die Veränderung gegenüber 2020 bei 33% respektive 50% liegt.

Der Gehaltsrückgang von Herrn Prof Dr. Heiner Diefenbach im Jahr 2022 ist seinem Ausscheiden zum 31. März geschuldet. Herr Stöckler ist gegenüber 2021 mit einem vollen Jahr berücksichtigt (5 Monate in 2021).

Die Größe der Belegschaft ist im Jahr 2022 gegenüber dem Vorjahr leicht rückläufig (durchschnittlicher Headcount im Jahresverlauf).

### ENTWICKLUNG DER VERGÜTUNG DER VERWALTUNGSRÄTE UND GESCHÄFTSFÜHRENDEN DIREKTOREN IN RELATION ZUR VERGÜTUNG DER BELEGSCHAFT UND ZUR ERTRAGSENTWICKLUNG DER GESELLSCHAFT

in %	Veränderung 2021 gegenüber 2020 <sup>1</sup>	Veränderung 2022 gegenüber 2021
Verwaltungsräte <sup>2</sup>		
Prof. Dr. Claus E. Heinrich (von 17. Juni 2021 bis 30. September 2022)	-	+54,4%
Richard Roy (seit 17. Juni 2021)	-	+137,5%
Dr. Karl Biesinger	+129,6%	+54,9%
Prof. Dr. Christoph Hütten (seit 17. Juni 2021)	-	+139,3%
Sebastian Reppegather (seit 17. Juni 2021)	-	+119,6%
Geschäftsführende Direktoren		
Michael Eberhardt	+33,1% (+12,3% bereinigt um STI-Verzicht in 2020)	+1,3%
Prof. Dr. Thorsten Grenz (seit 1. April 2022)	-	-
Gregor Stöckler (seit 1. August 2021)	-	+139,5%4
Prof. Dr. Heiner Diefenbach (2022: 1. Januar 2022 bis 31. März 2022)	+50,0% (+38,5% bereinigt um STI-Verzicht in 2020)	-26,0%
Ertragskennziffern		
EBIT	+650%	+8%
Umsatz	+16%	+4%
Auftragseingang	+4%	+1%
Belegschaft <sup>3</sup>		
Gesamtbelegschaft in Deutschland	+8,8%	+1,1%

- <sup>1</sup> Die Angaben für die Geschäftsführenden Direktoren und die Belegschaft beruhen auf der im Geschäftsjahr 2022 im Sinne des § 162 Abs. 1 Satz 1 AktG gewährten und geschuldeten Vergütung. Dabei wird von der Übergangsregelung gemäß § 26j EGAktG Gebrauch gemacht.
- <sup>2</sup> Der Anstieg der Vergütung der Verwaltungsratsmitglieder resultiert daraus, dass die Angaben für 2022 12 Monate umfassen, während die Vorjahreszahlen nur 6 ½ Monate umfassen. Außerdem führte die Anpassung des Vergütungskonzepts bzgl. des Prüfungsausschussvorsitzenden durch die Hauptversammlung 2022 sowie die aufgrund von Sonderthemen höhere Zahl an Verwaltungsratssitzungen zu höheren Sitzungsgeldern.
- <sup>3</sup> Ohne Berücksichtigung von Abfindungszahlungen.
- <sup>4</sup>Der Anstieg der Vergütung von Gregor Stöckler resultiert daraus, dass die Angaben für 2022 12 Monate umfassen, während die Vorjahreszahlen nur 5 Monate umfassen.

#### PRÜFUNGSVERMERK DES WIRTSCHAFTSPRÜFERS

An die SNP Schneider-Neureither & Partner SE, Heidelberg

#### Vermerk über die Prüfung des Vergütungsberichts

Wir haben den beigefügten, zur Erfüllung des § 162 AktG aufgestellten Vergütungsbericht der SNP Schneider-Neureither & Partner SE, Heidelberg, für das Geschäftsjahr vom 1. Januar 2022 bis zum 31. Dezember 2022 einschließlich der dazugehörigen Angaben geprüft.

### Verantwortung der gesetzlichen Vertreter und des Verwaltungsrats

Die gesetzlichen Vertreter und der Verwaltungsrat der SNP Schneider-Neureither & Partner SE sind verantwortlich für die Aufstellung des Vergütungsberichts, einschließlich der dazugehörigen Angaben, der den Anforderungen des § 162 AktG entspricht. Die gesetzlichen Vertreter und der Verwaltungsrat sind auch verantwortlich für die internen Kontrollen, die sie als notwendig erachten, um die Aufstellung eines Vergütungsberichts, einschließlich der dazu-gehörigen Angaben, zu ermöglichen, der frei von wesentlichen – beabsichtigten oder unbeabsichtigten – falschen Angaben ist.

#### Verantwortung des Wirtschaftsprüfers

Unsere Aufgabe ist es, auf der Grundlage unserer Prüfung ein Urteil zu diesem Vergütungsbericht, einschließlich der dazugehörigen Angaben, abzugeben. Wir haben unsere Prüfung unter Beachtung der vom Institut der Wirtschaftsprüfer (IDW) festgestellten deutschen Grundsätze ordnungsmäßiger Abschlussprüfung durchgeführt. Danach haben wir die Berufsplichten einzuhalten und die Prüfung so zu planen und durchzuführen, dass hinreichende Sicherheit darüber erlangt wird, ob der Vergütungsbericht, einschließlich der dazugehörigen Angaben, frei von wesentlichen falschen Angaben ist.

Eine Prüfung umfasst die Durchführung von Prüfungshandlungen, um Prüfungsnachweise für die im Vergütungsbericht enthaltenen Wertansätze einschließlich der dazugehörigen Angaben zu erlangen. Die Auswahl der Prüfungshandlungen liegt im pflichtgemäßen Ermessen des Wirtschaftsprüfers. Dies schließt die Beurteilung der Risiken wesentlicher – beabsichtigter oder unbeabsichtigter – falscher Angaben im Vergütungsbericht einschließlich der dazugehörigen Angaben ein. Bei der Beurteilung dieser Risiken berücksichtigt der Wirtschaftsprüfer das interne Kontrollsystem, das relevant

ist für die Aufstellung des Vergütungsberichts einschließlich der dazugehörigen Angaben. Ziel hierbei ist es, Prüfungshandlungen zu planen und durchzuführen, die unter den gegebenen Umständen angemessen sind, jedoch nicht, ein Prüfungsurteil zur Wirksamkeit des internen Kontrollsystems des Unternehmens abzugeben. Eine Prüfung umfasst auch die Beurteilung der angewandten Rechnungslegungsmethoden, der Vertretbarkeit der von den gesetzlichen Vertretern und dem Verwaltungsrat ermittelten geschätzten Werte in der Rechnungslegung sowie die Beurteilung der Gesamtdarstellung des Vergütungsberichts, einschließlich der dazugehörigen Angaben.

Wir sind der Auffassung, dass die von uns erlangten Prüfungsnachweise ausreichend und angemessen sind, um als Grundlage für unser Prüfungsurteil zu dienen.

#### Prüfungsurteil

Nach unserer Beurteilung aufgrund der bei der Prüfung gewonnenen Erkenntnisse entspricht der Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr vom 1. Januar 2022 bis zum 31. Dezember 2022 einschließlich der dazugehörigen Angaben in allen wesentlichen Belangen den Rechnungslegungsbestimmungen des § 162 AktG.

### Sonstiger Sachverhalt – Formelle Prüfung des Vergütungsberichts

Die in diesem Prüfungsvermerk beschriebene inhaltliche Prüfung des Vergütungsberichts umfasst die von § 162 Abs. 3 AktG geforderte formelle Prüfung des Vergütungsberichts, einschließlich der Erteilung eines Vermerks über diese Prüfung. Da wir ein uneingeschränktes Prüfungsurteil über die inhaltliche Prüfung des Vergütungsberichts abgeben, schließt dieses Prüfungsurteil ein, dass die Angaben nach § 162 Abs. 1 und 2 AktG in allen wesentlichen Belangen im Vergütungsbericht gemacht worden sind

Hinweis zur Haftungsbeschränkung

Dem Auftrag, in dessen Erfüllung wir vorstehend benannte Leistungen für die SNP Schneider-Neureither & Partner SE erbracht haben, lagen die Allgemeinen Auftragsbedingungen für Wirtschaftsprüfer und Wirtschaftsprüfungsgesellschaften (AAB) in der Fassung vom 1. Januar 2017 zugrunde. Durch Kenntnisnahme

und Nutzung der in diesem Prüfungsvermerk enthaltenen Informationen bestätigt jeder Empfänger, die dort getroffenen Regelungen (einschließlich der Haftungsbeschränkung auf 4 Mio. € für Fahrlässigkeit in Ziffer 9 der AAB) zur Kenntnis genommen zu haben, und erkennt deren Geltung im Verhältnis zu uns an.

Nürnberg, den 23. März 2023

Rödl & Partner GmbH Wirtschaftsprüfungsgesellschaft Steuerberatungsgesellschaft

Dr. Maier Selk

Wirtschaftsprüfer Wirtschaftsprüfer

