

Vergütungsbericht



DATA. TRANSFORMATION. EXPERIENCE.

VERGÜTUNGSBERICHT

Der Vergütungsbericht gibt detailliert und individualisiert Auskunft über die im Berichtsjahr aktiven Vorstandsmitglieder und Mitglieder des Aufsichtsrats der SNP Schneider-Neureither und Partner SE (nachfolgend „SNP SE“) im Geschäftsjahr 2024 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. Der Vergütungsbericht 2023 wurde am 27. Juni 2024 von der ordentlichen Hauptversammlung gebilligt.

Vergütung der Vorstände

Das System zur Vergütung der Vorstände 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 Vorstände 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 Vorstände 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 Vorstände im Geschäftsjahr 2024 im Überblick

VERGÜTUNGSSYSTEM 2024 DER VORSTÄNDE

Bestandteil	Zielsetzung	Ausgestaltung
Erfolgsunabhängige Vergütung Grundvergütung	Die fixe Vergütung wird als jährlicher Festbetrag für das jeweilige Vorstandsmitglied festgesetzt. Sie stellt ein sicheres und planbares Einkommen dar.	<ul style="list-style-type: none"> ■ Jährliche Grundvergütung ■ Auszahlung in zwölf Monatsraten ■ CEO: 40 T€ monatlich ■ CFO: 20 T€ monatlich
Nebenleistungen		<ul style="list-style-type: none"> ■ Zuschüsse zu Versicherungen ■ Geldwerte Vorteile aus der privaten Nutzung des Firmenwagens und Kraftfahrzeugpauschale oder Car Allowance ■ D&O Versicherung
Altersversorgung	Soll eine adäquate Altersversorgung absichern	<ul style="list-style-type: none"> ■ Prämie für eine Direktversicherung von bis zu 0,2 T€ monatlich ■ Die Gesellschaft verpflichtet sich für die Dauer des Dienstvertrages zum Abschluss einer beitragsorientierten betrieblichen Altersversorgung des Vorstandes, bis zu einem monatlichen Gesamtbeitrag in Höhe von CEO: 7 T€ CFO: 4 T€. Die Finanzierung erfolgt durch die Gesellschaft.

Bestandteil	Zielsetzung	Ausgestaltung
Erfolgsabhängige Vergütung Einjährige variable Vergütung (STI)	Soll ein profitables Wachstum unter Berücksichtigung der Gesamtverantwortung des Vorstands und der jeweiligen individuellen Einzelleistungen unterstützen	<p>CEO</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ EBIT (40 %) ■ Umsatz (30 %) ■ Operativer Cashflow (30 %) ■ Wird bei einem Teilziel der für das jeweilige Geschäftsjahr festgelegte Minimalwert unterschritten, erfolgt für dieses Teilziel keine Auszahlung ■ Wird bei einem Teilziel der für das Geschäftsjahr festgelegte Maximalwert erreicht oder übertroffen, erfolgt eine Maximalauszahlung von 200% ■ Zielbetrag bei 100%: 400 T€ ■ Floor: 0 % ■ Cap: 200% des Zielbetrags: 800 T€ <p>CFO</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Net Profit (40%) ■ Umsatz (30%) ■ Operativer Cashflow (30%) ■ Wird bei einem Teilziel der für das jeweilige Geschäftsjahr festgelegte Minimalwert unterschritten, erfolgt für dieses Teilziel keine Auszahlung ■ Wird bei einem Teilziel der für das Geschäftsjahr festgelegte Maximalwert erreicht oder übertroffen, erfolgt eine Maximalauszahlung von 200% ■ Zielbetrag bei 100%: 190 T€ ■ Floor: 0 % ■ Cap: 200% des Zielbetrags: 380 T€

Bestandteil	Zielsetzung	Ausgestaltung
Erfolgsabhängige Vergütung Mehrfährige variable Vergütung (LTI)	Soll eine nachhaltige und wachstumsorientierte Unternehmensentwicklung gewähren	<ul style="list-style-type: none"> ■ Gewährung von virtuellen Aktien in jährlichen Tranchen ■ Jede Tranche hat eine Laufzeit von insgesamt vier vollen Geschäftsjahren. Zuteilung Anzahl virtueller Aktien im Gewährungsjahr determiniert durch den jeweiligen Zielbetrag (CEO: 425 T€, CFO: 200 T€), geteilt durch arithmetisches Mittel der Schlusskurse des XETRA-Schlusskurses der Aktie der SNP SE (ISIN: DE0007203705) an der Frankfurter Börse an den 60 letzten Börsenhandelstagen vor dem ersten Tag des Gewährungsjahrs ■ Finale Anzahl virtueller Aktien determiniert durch: <ul style="list-style-type: none"> - den vereinbarten Ausgangsbetrag CEO: 425 T€ CFO: 200 T€ - den für die Erfolgsziele ermittelten Zielerreichungen sowie entsprechenden Gewichtungen (relativer TSR: 50%, EBIT-Marge: 30%, ESG-Ziele: 20%) <p>Auszahlungsbetrag in € = Finale Anzahl virtueller Aktien multipliziert mit dem arithmetischen Mittel der Schlusskurse des XETRA-Schlusskurses der Aktie der SNP SE (ISIN: DE0007203705) an der Frankfurter Börse an den 60 letzten Börsenhandelstagen vor dem Ende der Bemessungsdauer sowie der während der Bemessungsdauer für die Aktie der SNP SE gezahlten Dividenden („Dividendenäquivalent“)</p>
Leistungen im Fall der Beendigung der Tätigkeit	Soll unangemessen hohe Abfindungszahlungen vermeiden	<ul style="list-style-type: none"> ■ Anspruch auf eine pauschale, am Tag der rechtlichen Beendigung fälligen Abfindung in Höhe von 75% der letzten Jahresvergütung ohne Langfristbonus und ohne sonstige Entgeltkomponente, max. insgesamt in Höhe der Festvergütungsansprüche für die restliche Vertragslaufzeit

Bestandteil	Zielsetzung	Ausgestaltung
<p>Weitere Vergütungsregeln</p> <p>Malus- und Clawback-Regelungen</p>	<p>Sicherung von Compliance und Vermeidung von Bereicherung</p>	<ul style="list-style-type: none"> ■ Noch nicht ausbezahlte variable Vergütung, welche für das Geschäftsjahr, in dem der Verstoß stattgefunden hat, zugesagt worden ist, kann nach billigem Ermessen teilweise oder vollständig auf null reduziert werden. <p>Unter diesen Voraussetzungen kann eine bereits ausgezahlte variable Vergütung (oder im Rahmen der variablen Vergütung ausgezahlte Aktien) ganz oder teilweise zurückgefordert werden, wenn der maßgebliche Verstoß nicht mehr als zwei Jahre zurückliegt. Eine Rückforderung besteht auch dann, wenn das Anstellungsverhältnis beendet ist.</p>
<p>Maximalvergütung gemäß § 87a Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 AktG</p>	<p>Soll unkontrolliert hohe Vergütungen vermeiden</p>	<ul style="list-style-type: none"> ■ CEO: 3.000 T€ ■ CFO: 2.200 T€

Variable Vergütung im Geschäftsjahr 2024

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 ab. Aus diesem Grund bilden das EBIT, der operative Cashflow, der Net Profit und der Umsatz als maßgebliche Steuerungsgrößen der SNP-Gruppe die Leistungskriterien der einjährigen variablen Vergütung. Unter Berücksichtigung der Interessen der Aktionäre und weiterer Stakeholder soll so dem Wachstumsanspruch der SNP Rechnung getragen werden. Erfolgsziele für die mehrjährige variable Vergütung sind der relative Total Shareholder Return („relativer TSR“) im Vergleich zu den Unternehmen einer relevanten Vergleichsgruppe, die EBIT-Marge sowie ein oder mehrere Environment-, Social- und Governance-Ziele (zusammen die „ESG-Ziele“).

Einjährige variable Vergütung (STI)

Der für das Geschäftsjahr 2024 auszahlende STI bemisst sich nach dem tatsächlichen Grad des Erreichens der budgetierten Werte für die Kennzahlen im Geschäftsjahr 2024.

Maßgeblich ist jeweils die in der Jahresplanung festgelegte Zielgröße; nachfolgende Änderungen des Budgets bleiben außer Betracht. Das EBIT wird hierbei

verstanden als das in der Konzern-Gewinn- und Verlust-Rechnung ausgewiesene Periodenergebnis vor Finanzergebnis und Ertragssteuern. Die Auswirkungen im Zusammenhang mit M&A-Aktivitäten auf die KPIs des STI bleiben bei der Ermittlung des jeweiligen Zielerreichungsgrads unberücksichtigt. Der Net Profit entspricht dem in der Konzern-Gewinn- und Verlust-Rechnung ausgewiesene Periodenergebnis.

STI DER VORSTÄNDE FÜR DAS JAHR 2024

		EBIT	Umsatz	Operativer Cashflow	Gesamt
	Zielwerte (EUR)				
	Gewichtung	0,4	0,3	0,3	
Vorstand	Zielerreichung (%)	200%	142%	200%	183%
Dr. Jens Amail	400.000	320.000	170.922	240.000	730.922

		Net Profit	Umsatz	Operativer Cashflow	Gesamt
	Zielwerte EUR)				
	Gewichtung	0,4	0,3	0,3	
Vorstand	Zielerreichung (%)	200%	142%	200%	183%
Andreas Röderer	190.000	152.000	81.381	114.000	347.381

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 Aktienhaltpflicht für eine bestimmte Dauer zu einer Angleichung der Interessen von Management, Aktionären und anderen Stakeholdern bei. In dem Zusammenhang plant die Gesellschaft das virtuelle Aktienprogramm am Ende eines Wahlrechts in echte Aktien zu bedienen.

Zum 1. Januar eines Gewährungsjahres wird dem Plannteilnehmer jeweils eine vorläufige Anzahl virtueller Aktien zugeteilt. Hierzu wird der Zielbetrag durch den durchschnittlichen Aktienkurs einer Aktie der SNP SE zum Zeitpunkt der Zuteilung („Aktienkurs bei Zuteilung“) der virtuellen Aktien geteilt. Der Aktienkurs bei Zuteilung bildet sich aus dem arithmetischen Mittel der Schlusskurse, gerundet auf zwei Dezimalstellen, des XETRA-Schlusskurses (Schlussauktionspreis) der Aktie der SNP SE (ISIN: DE0007203705) an der Frankfurter Börse (oder einem an dessen Stelle getretenen Nachfolgesystem) an den 60 letzten Börsenhandelstagen

vor dem ersten Tag des Gewährungsjahrs. Die Anzahl der so bestimmten virtuellen Aktien wird kaufmännisch auf die nächste ganze Zahl gerundet.

Die vorläufig zugeteilten virtuellen Aktien stellen einen reinen Rechenposten dar und werden ausschließlich für die Berechnung der mehrjährigen variablen Vergütung nach diesen Planbedingungen herangezogen. Weder der Anspruch auf Zuteilung noch die virtuellen Aktien als solche sind veräußerbar, verpfändbar, übertragbar, abtretbar oder handelbar. Sie vermitteln keine Rechte, die Aktionären der Gesellschaft zustehen, z. B. Stimmrechte, Recht auf Einladung zu bzw. Teilnahme an Hauptversammlungen, oder Ansprüche auf Dividenden oder sonstige Ausschüttungen. Der Plannteilnehmer darf keine Rechtsgeschäfte tätigen, die wirtschaftlich zu einer Veräußerung der virtuellen Aktien oder zur Übertragung der mit ihnen verbundenen Chancen und Risiken führen. Die Gesellschaft übermittelt dem Plannteilnehmer ein Zuteilungsschreiben bis spätestens zum 31. März des Gewährungsjahres, in dem die zugeteilte Anzahl virtueller Aktien für die jeweilige Bemessungsdauer und die durch den Verwaltungsrat festgelegten jeweiligen Minimal-, Ziel- und Maximalwerte der einzelnen Erfolgsziele der jeweiligen Tranche bekannt gegeben

werden. Die Erfolgsziele für die ESG-Ziele werden vom Aufsichtsrat vor Beginn des Gewährungsjahres festgelegt.

Die Höhe des ermittelten Auszahlungsbetrags ist abhängig von der Zielerreichung der vorab festgelegten Erfolgsziele. Erfolgsziele sind der relative Total Shareholder Return („relativer TSR“) im Vergleich zu den Unternehmen einer relevanten Vergleichsgruppe, die EBIT-Marge sowie ein oder mehrere Environment-, Social- und Governance-Ziele (zusammen die „ESG-Ziele“). Für das LTI im Jahr 2024 wurde als ESG-Ziel der durchschnittliche Frauenanteil in der ersten und zweiten Führungsebene unterhalb des Vorstandes im Zeitraum von 2024 bis 2027 vereinbart. Bei der Ermittlung der finalen Anzahl virtueller Aktien fließen der relative TSR mit einer Gewichtung von 50%, die EBIT-Marge, inklusive etwaiger Bereinigungen, mit einer Gewichtung von 30% und die Erreichung der ESG-Ziele mit einer Gewichtung von 20% in die Berechnung ein.

Die Zahl der ausgegebenen Aktien wird wie folgt ermittelt:

Die finale Gesamtanzahl der virtuellen Aktien am Ende der Bemessungsdauer ergibt sich aus der ermittelten Anzahl zugeteilter virtueller Aktien, den für die Erfolgsziele „relativer TSR“, „EBIT-Marge“ und die ESG-Ziele ermittelten Zielerreichungen sowie den entsprechenden Gewichtungen. Ergibt sich hieraus keine ganze Zahl an virtuellen Aktien, wird die Anzahl an virtuellen Aktien auf die nächste ganze Zahl kaufmännisch gerundet. Die Berechnung der finalen Anzahl virtueller Aktien erfolgt nach folgender Formel:

$$\begin{aligned} & \text{Finale Anzahl virtueller Aktien} = \\ & \text{Anzahl vorläufig zugeteilter virtueller Aktien} \times \\ & (\text{Zielerreichung relativer TSR} \times 50 \% \\ & + \text{Zielerreichung EBIT-Marge, inklusive etwaiger} \\ & \text{Bereinigungen} \times 30 \% \\ & + \text{Zielerreichung ESG-Ziele} \times 20 \%) \end{aligned}$$

Der Auszahlungsbetrag errechnet sich aus der finalen Anzahl virtueller Aktien multipliziert mit dem arithmetischen Mittel der Schlusskurse, gerundet auf zwei Dezimalstellen, des XETRA-Schlusskurses (Schlussauktionspreis) der Aktie der SNP SE an der Frankfurter Börse (oder einem an dessen Stelle getretenen Nachfolgesys-

tem) an den 60 letzten Börsenhandelstagen vor dem Ende der Bemessungsdauer sowie der während der Bemessungsdauer für die Aktie der SNP SE gezahlten Dividenden („Dividendenäquivalent“). Die Berechnung des Auszahlungsbetrags erfolgt nachfolgender Formel:

$$\begin{aligned} & \text{Auszahlungsbetrag in Euro} = \\ & \text{Finale Anzahl virtueller Aktien} \times \\ & (\text{arithmetisches Mittel des Aktienkurses} \\ & + \text{Dividendenäquivalent}) \end{aligned}$$

Das LTI kann wahlweise in Aktien oder in bar bedient werden. Dies betrifft auch die aktuelle Planung des LTI.

LTI-VORSTÄNDE FÜR DAS JAHR 2024

LTI 2024	Zielerreichung (%)	Anzahl vorläufig zugeteilter virtueller Aktien	Relativer TSR*	EBIT**	ESG - Ziele***	Finale Anzahl virtueller Aktien
	Gewichtung		0,5	0,3	0,2	
Dr. Jens Amail	425.000	10.422				12.735
Andreas Röderer	200.000	4.905				5.994

* Die Feststellung des relativen TSR erfolgt im Jahr 2027.

** Die Zielerreichung des EBITs kann erst im Jahr 2026 festgestellt werden, da die zur Ermittlung der Zielerreichung verwendete durchschnittliche EBIT-Marge dem arithmetischen Mittel der in den Geschäftsberichten der SNP SE für die ersten drei vollen Jahre der Bemessungsdauer veröffentlichten EBIT-Marge entspricht.

*** Die Zielerreichung des ESG-Zieles kann erst im Jahr 2027 festgestellt werden.

Vergütung der Vorstände im Geschäftsjahr 2024

Gewährte und geschuldete Vergütung sowie zugesagte Zuwendungen im Geschäftsjahr 2024

In den nachfolgenden Tabellen sind, die jedem einzelnen Vorstandsmitglied im Geschäftsjahr 2024 gewährte und geschuldete Vergütung (Zuflüsse) sowie die vertraglichen Zuwendungen für das Geschäftsjahr 2024 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 Vorstandsmitglied 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.

Aufgrund des Wechsels vom monistischen Leitungssystem zu einem dualistischen Leitungssystem im Jahr 2023 werden nachfolgend auch die Betrachtungen der Geschäftsführenden Direktoren für das Jahr ausgewiesen. In den nachfolgenden Tabellen wird die gewährte beziehungsweise geschuldete Vergütung für das Jahr 2024 angegeben. 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€	2023	in %	2024	in %
Dr. Jens Amail				
Festvergütung	333	23,9%	-	0,0%
Nebenleistungen	29	2,1%	-	0,0%
Summe	362	26,0%	-	0,0%
Einjährige variable Vergütung	277	19,9%	-	0,0%
Mehrjährige variable Vergütung	754	54,1%	-	0,0%
Einmalzahlung	0	0,0%	-	0,0%
Summe	1.031	74,0%	-	0,0%
Versorgungsaufwand	0	0,0%	-	0,0%
Gesamtsumme	1.393	100,0%	-	0,0%
Andreas Röderer				
Festvergütung	83	19,2%	-	0,0%
Nebenleistungen	10	2,3%	-	0,0%
Summe	93	21,5%	-	0,0%
Einjährige variable Vergütung	79	18,3%	-	0,0%
Mehrjährige variable Vergütung	188	43,5%	-	0,0%
Einmalzahlung	71	16,4%	-	0,0%
Summe	338	78,2%	-	0,0%
Versorgungsaufwand	1	0,3%	-	0,0%
Gesamtsumme	432	100,0%	-	0,0%

**GEWÄHRTE UND GESCHULDETE VERGÜTUNG DER VORSTÄNDE
(ZUWENDUNGSBETRACHTUNG)**

in T€	2023*	in %	2024	in %
Dr. Jens Amail				
Festvergütung	80	24,5 %	480	28,6%
Nebenleistungen	6	1,8 %	26	1,5%
Summe	86	26,3 %	506	30,1%
Einjährige variable Vergütung	67	20,5 %	400	23,8%
Mehrjährige variable Vergütung	159	48,6 %	681	40,6%
Summe	226	69,1 %	1.081	64,4%
Versorgungsaufwand	15	4,6 %	92	5,5%
Gesamtsumme	327	100,0 %	1.679	100,0%
Andreas Röderer				
Festvergütung	40	25,6 %	240	29,6%
Nebenleistungen	2	1,3 %	14	1,7%
Summe	42	26,9 %	254	31,3%
Einjährige variable Vergütung	32	20,5 %	190	23,4%
Mehrjährige variable Vergütung	75	48,1 %	321	39,5%
Summe	107	68,6 %	511	62,9%
Versorgungsaufwand	7	4,5 %	47	5,8%
Gesamtsumme	156	100,0 %	812	100,0%

* Die Betrachtung der Werte für das Jahr 2023 beinhaltet den Zeitraum ab November 2023 aufgrund des Wechsels in ein dualistisches Leitungssystem.

**GEWÄHRTE VERGÜTUNG DER GESCHÄFTSFÜHRENDEN DIREKTOREN
(ZUFLUSSBETRACHTUNG)**

in T€	2023	in %	2024	in %
Dr. Jens Amail				
Festvergütung	333	92,0%	-	0,0%
Nebenleistungen	29	8,0%	-	0,0%
Summe	362	100,0%	-	0,0%
Einjährige variable Vergütung	0	0,0%	425	100,0%
Mehnjährige variable Vergütung	0	0,0%	-	0,0%
Summe	0	0,0%	-	0,0%
Versorgungsaufwand	0	0,0%	-	0,0%
Gesamtsumme	362	100,0%	425	100,0%
Andreas Röderer				
Festvergütung	83	50,3%	-	0,0%
Nebenleistungen	10	6,1%	-	0,0%
Summe	93	56,4	-	0,0%
Einjährige variable Vergütung	0	0,0%	114	100,0%
Mehnjährige variable Vergütung	71	43,0%	-	0,0%
Summe	71	43,0%	-	0,0%
Versorgungsaufwand	1	0,6%	-	0,0%
Gesamtsumme	165	100,0%	114	100,0%

in T€	2023*	in %	2024	in %
Gregor Stöckler*				
Festvergütung	192	67,4 %	-	0,0%
Nebenleistungen	25	8,8 %	-	0,0%
Summe	217	76,2 %	-	0,0%
Einjährige variable Vergütung	32	11,2 %	-	0,0%
Mehnjährige variable Vergütung	36	12,6 %	-	0,0%
Entschädigungszahlung	0	0,0%	400	100,0%
Summe	68	23,8 %	400	100,0%
Versorgungsaufwand	0	0,0 %	-	0,0%
Gesamtsumme	285	100,0 %	400	100,0%

* Herr Stöckler wurde mit Wirkung zum 27. Oktober 2023 nicht in den Vorstand berufen; er schied mit Wirkung zum 31. Dezember 2023 aus der SNP SE aus. Seine Entschädigungszahlung wurde im Folgejahr 2024 ausgezahlt.

**GEWÄHRTE VERGÜTUNG DER VORSTÄNDE
(ZUFLUSSBETRACHTUNG)**

in T€	2023	in %	2024	in %
Dr. Jens Amail				
Festvergütung	80	79,2 %	480	68,6%
Nebenleistungen	6	5,9 %	26	3,7%
Summe	86	85,1 %	506	72,3%
Einjährige variable Vergütung	0	0,0 %	102	14,6%
Mehrjährige variable Vergütung	0	0,0 %	0	0,0%
Summe	0	0,0 %	102	14,6%
Versorgungsaufwand	15	14,9%	92	13,1%
Gesamtsumme	101	100,0%	700	100,0%
Andreas Röderer				
Festvergütung	40	81,6 %	240	69,4%
Nebenleistungen	2	4,1 %	14	4,0%
Summe	42	85,7 %	254	73,4%
Einjährige variable Vergütung	0	0,0 %	45	13,0%
Mehrjährige variable Vergütung	0	0 %	0	0,0%
Summe	0	0,0 %	45	13,0%
Versorgungsaufwand	7	14,3 %	47	13,6%
Gesamtsumme	49	100,0%	346	100,0%

Einhaltung Vergütungsobergrenzen

Der Aufsichtsrat der Gesellschaft ist berechtigt, jederzeit die Gesamtbezüge des Vorstandsmitglieds zu überprüfen. Sofern die Weitergewährung der Gesamtbezüge aus Sicht des Aufsichtsrats der Gesellschaft außer Verhältnis zu den Aufgaben und zur Lage der Gesellschaft steht, hat der Aufsichtsrat das Recht, die Gesamtbezüge nach Maßgabe des §40 Abs. 7 SEAG iVm §87 AktG in angemessener Weise anzupassen. Im Fall einer Klage auf Weitergewährung der bisherigen Bezüge beginnt die Frist des §87 Abs. 2 Satz 4 AktG erst mit Rechtskraft der Entscheidung.

Malus- und Clawback-Regelungen bzw. sonstige Rückforderungen

Die Vorstandsdienstverträge enthalten Malus- und Clawback-Regelungen. Danach kann der Aufsichtsrat sowohl die noch nicht ausbezahlte variable Vergütung für das Geschäftsjahr, in dem der Compliance-Verstoß stattgefunden hat, ganz oder teilweise reduzieren oder bereits ausbezahlte variable Vergütung in Höhe des Bruttobetrag zurückfordern, wenn der Verstoß nicht länger als zwei Jahre zurückliegt. Neben diesem Compliance Clawback gibt es noch einen Performance Clawback, falls die Konzernrechnungslegung nachträglich für den Bemessungszeitraum korrigiert werden musste. Im Falle von Vorsatz oder grober Fahrlässigkeit kann der Aufsichtsrat den Rückforderungsbetrag um bis zu 20% erhöhen.

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 entfallen (§ 812 Abs. 1 Satz 2 Alt. 1 BGB). In diesem Zusammenhang hat die Gesellschaft eine Rückforderung gegen Dr. Uwe Schwellbach geltend gemacht.

Geschäftsführende Direktoren	Rückforderung in T€
Dr. Uwe Schwellbach	71

Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats

Die Regelungen und Bezüge der Mitglieder des Aufsichtsrats ergebe sich aus § 15 der Satzung der SNP SE. Danach erhalten die Aufsichtsratsmitglieder für ihre Tätigkeit eine jährliche Vergütung, die nach Ablauf des Geschäftsjahres zahlbar ist.

Die Mitglieder des Aufsichtsrates erhalten neben dem Ersatz ihrer Auslagen, zu denen auch die auf ihre Bezüge entfallende Umsatzsteuer gehört, für jedes Geschäftsjahr eine Grundvergütung in Höhe von 80 T€; der Vorsitzende des Aufsichtsrates erhält eine jährliche feste Vergütung von 100 T€, sein Stellvertreter 90 T€. Damit sind auch Übernahme von Mitgliedschaften und Vorsitzen in Ausschüssen abgegolten.

Mitglieder des Aufsichtsrates, die nur während eines Teils des Geschäftsjahres dem Aufsichtsrat oder einem Ausschuss angehören oder den Vorsitz oder den stellvertretenden Vorsitz im Aufsichtsrat oder den Vorsitz in einem Ausschuss führen, erhalten eine im Verhältnis der Zeit geringere Vergütung.

Die Gesellschaft kann eine D&O-Versicherung zugunsten der Mitglieder des Aufsichtsrates abschließen.

Die den Mitgliedern des Aufsichtsrats im Geschäftsjahr 2024 gewährte Gesamtvergütung beläuft sich auf insgesamt 270T€ (Vorjahr: 49T€). Die nachfolgende Tabelle zeigt die auf die einzelnen Mitglieder des Aufsichtsrats entfallenden Beträge.

Aufgrund des Wechsels vom monistischen Leitungssystem zu einem dualistischen Leitungssystem im Jahr 2023 werden nachfolgend auch die Vergütungen der Verwaltungs- und Aufsichtsratsmitglieder für das Jahr ausgewiesen.

Im Jahr 2024 wird aufgrund des Wechsels in das dualistische System sowie die Veränderung im Aufsichtsrat auf die Darstellung der Vergütungsentwicklung zum Vorjahr verzichtet.

VERGÜTUNG DES VERWALTUNGSRATS 2023

	Festvergütung (incl. Vergütung für Ausschusstätigkeit)		Sitzungsgelder (inkl. Ausschusssitzungen)		Vergütung gesamt
	in T€	in %	in T€	in %	in T€
Dr. Karl Benedikt Biesinger (von 2019 bis 26. Oktober 2023)	71	95,9	3	4,1	74
Prof. Dr. Christoph Hütten (von 2021 bis 30. Juni 2023)	40	81,5	9	18,5	49
Sebastian Reppegather (von 2021 bis 26. Oktober 2023)	49	76,7	15	23,3	64
Richard Roy (von 2021 bis 31. Juli 2023)	64	82,6	14	17,4	77
Prof. Dr. Thorsten Grenz (vom 1. August 2023 bis 27. September 2023)	17	92,1	2	7,9	19
Gesamt	241	85,2	42	14,8	283

in T€	Vergütung des Aufsichtsrats 2023	Vergütung des Aufsichtsrats 2024
Dr. Karl Benedikt Biesinger (seit 27. Oktober 2023)	18	100
Prof. Dr. Thorsten Grenz (seit 27. Oktober 2023)	16	90
Peter Maier (seit 27. Oktober 2023)	14	80
Gesamt	48	270

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 Vorstände, der Vergütung der übrigen Belegschaft sowie ausgewählter Ertragskennziffern der SNP-Gruppe gegenüber dem Vorjahr dar. Die in der Tabelle enthaltenen Vergütungen der Vorstände bilden entsprechend den Darstellungen in der Tabelle die im Geschäftsjahr gewährte und geschuldete Vergütung ab.

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

Für die Darstellung der durchschnittlichen Vergütung der Arbeitnehmer wird auf den Kreis der Mitarbeiter der deutschen Konzerngesellschaften abgestellt. 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.

Die Größe der Belegschaft ist im Jahr 2024 gegenüber dem Vorjahr um 9,08% angestiegen (durchschnittlicher Headcount im Jahresverlauf).

ENTWICKLUNG DER VERGÜTUNG DER AUFSICHTSRÄTE UND VORSTÄNDE IN RELATION ZUR VERGÜTUNG DER BELEGSCHAFT UND ZUR ERTRAGSENTWICKLUNG DER GESELLSCHAFT

in %	Veränderung 2021 gegen- über 2020 ¹	Veränderung 2022 gegenüber 2021 ¹	Veränderung 2023 gegenüber 2022 ¹	Veränderung 2024 gegenüber 2023 ¹
Vorstände²				
Dr. Jens Amail	-	-	-	-2,4%
Andreas Röderer	-	-	-	+38,1%
Aufsichtsräte³				
Dr. Karl Benedikt Biesinger	-	-	-	+12,4%
Prof. Dr. Thorsten Grenz	-	-	-	+72,7%
Peter Maier	-	-	-	+571,4%
Verwaltungsräte				
Prof. Dr. Claus E. Heinrich	-	+54,4%	-	-
Richard Roy	-	+137,5%	-40,3%	-
Dr. Karl Benedikt Biesinger	+129,6%	+54,9%	-16,7% ⁴	-
Prof. Dr. Christoph Hütten	-	+139,3%	-62,2%	-
Sebastian Reppegather	-	+119,6%	-45,0%	-
Geschäftsführende Direktoren				
Michael Eberhardt (2023: 1. Januar 2023 bis 31. März 2023)	+33,1%	+1,3%	-58,8%	-
Prof. Dr. Heiner Diefenbach	+50,0%	-26,0%	-	-
Prof. Dr. Thorsten Grenz	-	-	+ -65%	-
Gregor Stöckler	-	+139,5%	-11,4%	-
Ertragskennziffern				
EBIT	+650%	+8%	+63%	+157%
Umsatz	+16%	+4%	+17%	+25%
Auftragseingang	+4%	+1%	+37%	+17%
Belegschaft⁵				
Gesamtbelegschaft in Deutschland	+8,8%	+1,1%	+13,1%	+16,2%

¹ Die Angaben für die Geschäftsführenden Direktoren und die Belegschaft beruhen auf der im jeweiligen Geschäftsjahr im Sinne des § 162 Abs. 1 Satz 1 AktG gewährten und geschuldeten Vergütung. Dabei wird von der Übergangsregelung gemäß § 26j EGAktG Gebrauch gemacht.

² Für einen aussagekräftigen Vergleich werden im Geschäftsjahr 2023 die Vergütung der Geschäftsführenden Direktoren und Vorstände als Summe betrachtet.

³ Unter Berücksichtigung der Aufsichts- und Verwaltungsratsvergütung im Geschäftsjahr 2023.

⁴ Unter Berücksichtigung der Aufsichts- und Verwaltungsratsvergütung im Geschäftsjahr 2023.

⁵ Ohne Berücksichtigung von Abfindungszahlungen. Berücksichtigung von EXA im Geschäftsjahr 2023 und 2024 sowie der Trigon von Mai bis Dezember 2024.

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 2024 bis zum 31. Dezember 2024 einschließlich der dazugehörigen Angaben geprüft.

Verantwortung der gesetzlichen Vertreter

Die gesetzlichen Vertreter 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 sind auch 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 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 Berufspflichten 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 Wirt-

schaftsprüfer 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 geschäftsführenden Direktoren 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 2024 bis

zum 31. Dezember 2024 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 Wirt-

schaftsprüfungsgesellschaften (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 21. März 2025

Rödl & Partner GmbH
Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

Dr. Maier	Selk
Wirtschaftsprüfer	Wirtschaftsprüfer

