

Vergütungsbericht 2025



DATA. TRANSFORMATION. EXPERIENCE.

VERGÜTUNGSBERICHT

Der Vergütungsbericht gibt detailliert und individualisiert Auskunft über die im Berichtsjahr aktiven Vorstandsmitgliedern und Mitgliedern des Aufsichtsrats der SNP Schneider-Neureither und Partner SE (nachfolgend „SNP SE“) im Geschäftsjahr 2025 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 2024 wurde am 30. Juni 2025 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. Im Jahr 2025 wurde das Vergütungssystem mit Beschluss der Hauptversammlung angepasst. Wesentliche Änderung ist die Abschaffung des bisherigen TSR-basierten Long-Term-Incentives (LTI) zugunsten eines operativen CF-basierten Modells. Das neue System sieht vor, dass das LTI künftig durch Operating Cashflow (Operating CF) als zentralen Leistungskennwert ersetzt wird. Dadurch wird eine wesentlich stärkere Verknüpfung der Vergütung mit nachhaltiger operativer

Ertragskraft und freiem Cashflow geschaffen. Ziel der Anpassung ist es, die Anreizstruktur stärker auf die nachhaltige Verbesserung des operativen Cashflows auszurichten und damit einen langfristigen, wertorientierten Beitrag zur Unternehmensentwicklung sicherzustellen, bei gleichzeitiger Erhöhung von Transparenz und Planbarkeit für die Anteilseigner. Die Umsetzung erfolgt gemäß den Beschlüssen der Hauptversammlung 2025, einschließlich der Anpassung der Zielgrößen, der Laufzeiten und der Ausschüttungs- bzw. Auszahlungsmodalitäten im LTI-Programm.

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, um die langfristige Entwicklung der Gesellschaft in den Fokus zu stellen.

Vergütung der Vorstände im Geschäftsjahr 2025 im Überblick

VERGÜTUNGSSYSTEM 2025 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.	■ Jährliche Grundvergütung ■ Auszahlung in zwölf Monatsraten ■ CEO: 40 T€ monatlich ■ CFO: 20 T€ monatlich
Nebenleistungen		■ 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.	■ Prämie für eine Direktversicherung von bis zu 0,2 T€ monatlich ■ Die Gesellschaft verpflichtet sich für die Dauer des Dienstvertrags zum Abschluss einer beitragsorientierten betrieblichen Altersversorgung des Vorstands 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.	CEO ■ 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€ CFO ■ 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%: 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.	■ Gewährung einer variablen Vergütung in Form einer Barzahlung ■ Jede Tranche hat eine Laufzeit von insgesamt vier vollen Geschäftsjahren. ■ Die Höhe des Auszahlungsbetrags hängt von der Zielerreichung nachfolgender Erfolgsziele mit entsprechender Gewichtung ab: ■ Operativer Cashflow (50%) ■ EBIT-Marge (30%) ■ ESG-Ziele (20%) Der Auszahlungsbetrag ermittelt sich aus dem vereinbarten Ausgangsbetrag CEO: 425 T€ CFO: 200 T€ multipliziert mit den für die Erfolgsziele ermittelten Zielerreichungen unter Berücksichtigung der entsprechenden Gewichtungen (operativer Cashflow: 50%, EBIT-Marge: 30%, ESG-Ziele: 20%). Der so ermittelte Auszahlungsbetrag ist betragsmäßig auf 200% des Ausgangsbetrags begrenzt.

Bestandteil	Zielsetzung	Ausgestaltung
Leistungen im Fall der Beendigung der Tätigkeit Einvernehmliche Beendigung	Soll unangemessen hohe Abfindungszahlungen vermeiden.	Die Gesellschaft ist berechtigt, das Vorstandsmitglied bei Beendigung des Vorstandsamts von jeder weiteren Tätigkeit für die Gesellschaft für die verbleibende Laufzeit dieses Dienstvertrags freizustellen. Die Freistellung des Vorstandsmitglieds erfolgt unter Fortzahlung des anteiligen Jahresfestgehalts nach § 6 Abs. 2 des Dienstvertrags für die verbleibende Laufzeit dieses Dienstvertrags sowie unter Anrechnung auf dann bestehende oder noch zu erwerbende Urlaubs- oder Urlaubsabgeltungsansprüche. Die variable Vergütung nach § 6 Abs. 3 des Dienstvertrags (einjährige variable Vergütung oder STI) ist auch für Zeiten der Freistellung geschuldet, hingegen nicht die variable Vergütung gem. § 6 Abs. 4 des Dienstvertrags (mehrjährige variable Vergütung oder LTI).
Weitere Vergütungsregeln Malus- und Clawback-Regelungen	Sicherung von Compliance und Vermeidung von Bereicherung.	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. Unter diesen Voraussetzungen kann eine bereits ausgezahlte variable Vergütung (oder im Rahmen der variablen Vergütung ausgezahlte Aktionen) 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.
Maximalvergütung gemäß § 87a Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 AktG	Soll unkontrolliert hohe Vergütungen vermeiden.	- CEO: 3.000 T€ - CFO: 2.000 T€

Variable Vergütung im Geschäftsjahr 2025

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. Die Incentivierung der Vorstandsmitglieder im Rahmen des STI erfolgt anhand von Leistungskriterien, welche zentrale Steuerungskennzahlen der Gesellschaft darstellen. Für die kurzfristige erfolgsabhängige Vergütung werden die folgenden drei Leistungskriterien herangezogen: Der Umsatz und der operative Cashflow – jeweils mit einer Gewichtung von 30% – sowie das Leistungskriterium Earnings Before Interest and Taxes (EBIT) mit einer Gewichtung von 40%. Unter Berücksichtigung der Interessen der Aktionäre und weiterer Stakeholder soll so dem Wachstumsanspruch der SNP Rechnung getragen werden.

Einjährige variable Vergütung (STI)

Der für das Geschäftsjahr 2025 auszuzahlende STI bemisst sich nach dem tatsächlichen Grad des Erreichens der budgetierten Werte für die Kennzahlen im Geschäftsjahr 2025.

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 Konzer-Gewinn-und-Verlust-Rechnung ausgewiesene Periodenergebnis vor Finanzergebnis und Ertragsteuern. Die Auswirkungen im Zusammenhang mit M&A-Aktivitäten auf die KPIs des STI bleiben bei der Ermittlung des jeweiligen Zielerreichungsgrads unberücksichtigt.

STI DER VORSTÄNDE FÜR DAS JAHR 2025

		EBIT	Umsatz	Operativer Cashflow	Gesamt
	Zielwerte (EUR)	33.000.000	275.000.000	23.284.000	
	Gewichtung	0,4	0,3	0,3	
Vorstand	Zielerreichung (%)	200,00%	179,16%	159,27%	181,53%
Dr. Jens Amail	400.000	320.000	214.996	191.120	726.116

		EBIT	Umsatz	Operativer Cashflow	Gesamt
	Zielwerte EUR)	33.000.000	275.000.000	23.284.000	
	Gewichtung	0,4	0,3	0,3	
Vorstand	Zielerreichung (%)	200,00%	179,16%	159,27%	181,53%
Andreas Röderer	190.000	152.000	102.123	90.782	344.905

Mehrjährige variable Vergütung (LTI)

Zur Förderung einer langfristig wachstumsorientierten Unternehmensstrategie ist die mehrjährige variable Vergütung an der Erreichung langfristig orientierter Ziele ausgerichtet. Sie umfasst als langfristige Leistungskriterien das Operating Cash Flow-Ziel (OCF-Ziel) mit einer Gewichtung von 50%, die EBIT-Marge mit einer Gewichtung von 30% sowie Nachhaltigkeitsziele (ESG-Ziele) mit einer Gewichtung von 20 %. Das LTI gewährt dem Vorstand eine variable Vergütung in Form einer Barzahlung. Das LTI hat eine Laufzeit von insgesamt vier vollen Geschäftsjahren.

Die Höhe des ermittelten Auszahlungsbetrags ist abhängig von der Zielerreichung der vorab festgelegten Erfolgsziele. Erfolgsziele sind der Operative Cashflow, die EBIT-Marge sowie ein oder mehrere Environment-, Social und Governance-Ziele (zusammen die „ESG-Ziele“). Für das LTI im Jahr 2025 wurde eine durchschnittliche Ecovadis-Bewertung über den Zeitraum 2025–2027 vereinbart. Bei der Ermittlung des finalen Auszahlungsbetrags fließen der Operative Cashflow 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.

LTI VORSTÄNDE FÜR DAS JAHR 2025

LTI 2025		Operativer Cashflow*	EBIT- Marge**	ESG - Ziele***
	Zielerreichung (%)			
	Gewichtung	0,5	0,3	0,2
Dr. Jens Amail	425.000			
Andreas Röderer	200.000			

* Die Zielerreichung des LTI kann erst im Jahr 2028 festgestellt werden, da der Operating Cashflow dem arithmetischen Mittel des in der geprüften und vom Aufsichtsrat gebilligten Konzernrechnungslegung der SNP für die ersten drei vollen Jahre der Laufzeit veröffentlichten Operating Cashflow entspricht.

** Die Zielerreichung des LTI kann erst im Jahr 2028 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 2028 festgestellt werden.

Vergütung der Vorstände im Geschäftsjahr 2025

Gewährte und geschuldete Vergütung sowie zugesagte Zuwendungen im Geschäftsjahr 2025

In den nachfolgenden Tabellen sind die jedem einzelnen Vorstandsmitglied im Geschäftsjahr 2025 gewährte und geschuldete Vergütung (Zuflüsse) sowie die vertraglichen Zuwendungen für das Geschäftsjahr 2025 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.

In den nachfolgenden Tabellen wird die gewährte beziehungsweise geschuldete Vergütung für das Jahr 2025 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 VORSTÄNDE (ZUWENDUNGSBETRACHTUNG)

in T€	2024*	in %	2025	in %
Dr. Jens Amail				
Festvergütung	480	28,6%	480	33,6%
Nebenleistungen	26	1,5%	27	1,9%
Summe	506	30,1%	507	35,5%
Einjährige variable Vergütung	400	23,8%	400	28,0%
Mehrjährige variable Vergütung	681	40,6%	425	29,8%
Summe	1.081	64,4%	825	57,8%
Versorgungsaufwand	92	5,5%	95	6,7%
Gesamtsumme	1.679	100,0%	1.427	100,0%
Andreas Röderer				
Festvergütung	240	29,6%	240	34,4%
Nebenleistungen	14	1,7%	20	2,9%
Summe	254	31,3%	260	37,3%
Einjährige variable Vergütung	190	23,4%	190	27,3%
Mehrjährige variable Vergütung	321	39,5%	200	28,7%
Summe	511	62,9%	390	56,0%
Versorgungsaufwand	47	5,8%	47	6,7%
Gesamtsumme	812	100,0%	697	100,0%

GEWÄHRTE VERGÜTUNG DER VORSTÄNDE (ZUFLUSSBETRACHTUNG)

in T€	2024	in %	2025**	in %
Dr. Jens Amail				
Festvergütung	480	42,7%	480	36,0%
Nebenleistungen	26	2,3%	27	2,0%
Summe	506	45,0%	507	38,0%
Einjährige variable Vergütung*	527	46,8 %	731	54,8%
Mehrjährige variable Vergütung	0	0,0 %	0	0,0%
Summe	527	46,8%	731	54,8%
Versorgungsaufwand	92	8,2%	95	7,1%
Gesamtsumme	1.125	100,0%	1.333	100,0%
Andreas Röderer				
Festvergütung	240	52,2%	240	36,7%
Nebenleistungen	14	3,0%	20	3,1%
Summe	254	55,2%	260	39,8%
Einjährige variable Vergütung*	159	34,6%	347	53,1%
Mehrjährige variable Vergütung	0	0,0%	0	0,0%
Summe	159	34,6%	347	53,1%
Versorgungsaufwand	47	10,2%	47	7,2%
Gesamtsumme	460	100,0%	654	100,0%

* Ein Teil der einjährigen variablen Vergütung aus dem Jahr 2024 entfällt auf die Tätigkeit als geschäftsführende Direktoren.

** Wie schon in der Stellungnahme nach § 27 WpÜG im Jahr 2025 erwähnt, hat der ehemalige Ankeraktionär Wolfgang Marguerre Dr. Jens Amail mit 10% am des durch die Transaktion gewonnenen Kapitalertrag, mithin 12.005 TEUR, beteiligt. Diese Angabe erfolgt höchst vorsorglich auch in diesem Vergütungsbericht für den Fall, dass diese Zuwendung nach § 162 II Nr. 1 AktG gewertet werden sollte.

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 i.V.m. § 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. Es wurde festgestellt, dass die Vergütungsobergrenze eingehalten wurde: CEO-Vergütung 1.333 TEUR gegenüber einer Obergrenze von 3.000 TEUR; CFO-Vergütung 654 TEUR gegenüber einer Obergrenze von 2.000 TEUR. Beide Werte liegen unter ihren jeweiligen Höchstgrenzen.

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 Fall von Vorsatz oder grober Fahrlässigkeit kann der Aufsichtsrat den Rückforderungsbetrag um bis zu 20% erhöhen.

Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats

Die Regelungen und Bezüge der Mitglieder des Aufsichtsrats ergeben 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 Aufsichtsrats erhalten ab dem 1. Juli 2025 neben dem Ersatz ihrer Auslagen, zu denen auch die auf ihre Bezüge entfallende Umsatzsteuer gehört, für jedes Geschäftsjahr eine Grundvergütung in Höhe von 120.000 €. Damit sind auch Übernahmen von Mitgliedschaften und Vorsitzen in Ausschüssen abgegolten. Bis zum 30. Juni 2025 erhielten die Mitglieder des Aufsichtsrats neben dem Ersatz ihrer Auslagen, zu denen auch die auf ihre Bezüge entfallende Umsatzsteuer gehört, für jedes Geschäftsjahr eine Grundvergütung in Höhe von 80.000 €.

Abweichend davon erhielt der Vorsitzende des Aufsichtsrats jährlich eine feste Vergütung von 100.000 €, sein Stellvertreter 90.000 €. Damit waren auch Übernahmen von Mitgliedschaften und Vorsitzen in Ausschüssen abgegolten.

Mitglieder des Aufsichtsrats, 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 zu der Zeit geringere Vergütung.

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

Die im Jahr 2025 neu gewählten Mitglieder des Aufsichtsrats Michael Wand und Willi Westenberger verzichteten mit Wirkung ihrer Bestellung und fortwährend bis zum Ende ihrer Amtszeit auf sämtliche zustehenden Vergütungsansprüche.

Die den Mitgliedern des Aufsichtsrats im Geschäftsjahr 2025 gewährte Gesamtvergütung beläuft sich auf insgesamt 199,4 T€ (Vorjahr: 270T €). Die nachfolgende Tabelle zeigt die auf die einzelnen Mitglieder des Aufsichtsrats entfallenden Beträge.

in T€	Vergütung des Aufsichtsrats 2024	Vergütung des Aufsichtsrats 2025
Dr. Karl Benedikt Biesinger (bis 30. Juni 2025)	100	49,6
Prof. Dr. Thorsten Grenz (bis 30. Juni 2025)	90	49,6
Peter Maier (seit 27. Oktober 2023)	80	100,2
Michael Wand (seit 1. Juli 2025)	-	0
Willi Westenberger (seit 1. Juli 2025)	-	0
Gesamt	270	199,4

Angaben zur relativen Entwicklung der Vergütung der Verwaltungsräte und Vorstände, 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 2025 gegenüber dem Vorjahr um 7,4% 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	Veränderung 2025 gegenüber 2024
Vorstände²					
Dr. Jens Amail (ab 16. Januar 2023)	-	-	-	-2,4%	+18,0%
Andreas Röderer (ab 1. Juni 2023)	-	-	-	+38,1%	+42,0%
Aufsichtsräte³					
Dr. Karl Benedikt Biesinger (bis 30. Juni 2025)	-	-	-	+12,4%	-50,0%
Prof. Dr. Thorsten Grenz (bis 30. Juni 2025)	-	-	-	+72,7%	-50,0%
Peter Maier (seit 27. Oktober 2023)	-	-	-	+571,4%	25,0%
Michael Wand (ab 1. Juli 2025)	-	-	-	-	0,0%
Willi Westenberger (ab 1. Juli 2025)	-	-	-	-	0,0%
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	-	-	-65,0%	-	-
Gregor Stöckler	-	+139,5%	-11,4%	-	-
Ertragskennziffern					
EBIT	+650%	+8%	+63%	+157%	+65%
Umsatz	+16%	+4%	+17%	+25%	+16%
Auftragseingang	+4%	+1%	+37%	+17%	+11%
Belegschaft⁵					
Gesamtbelegschaft in Deutschland	+8,8%	+1,1%	+13,1%	+16,2%	+20,4%

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 2025 bis zum 31. Dezember 2025 einschließlich der dazugehörigen Angaben geprüft.

Verantwortung der gesetzlichen Vertretern und Aufsichtsrat

Die gesetzlichen Vertreter und des Aufsichtsrats 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 Aufsichtsrat 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 falschen Anga-

ben aufgrund von dolosen Handlungen (d.h. Manipulationen der Rechnungslegung und Vermögensschädigungen) oder Irrtümern 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 falscher Angaben auf-

grund von dolosen Handlungen (d.h. Manipulationen der Rechnungslegung und Vermögensschädigungen) oder Irrtümern 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 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 2025 bis 31. Dezember 2025 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 Wirtschaftsprüferinnen, Wirtschaftsprüfer und Wirtschaftsprüfungsgesellschaften (AAB) in der Fassung vom 1. Januar 2024 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.

Eschborn, den 24. März 2026

Rödl Audit GmbH
Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

Dr. Maier
Wirtschaftsprüfer

Selk
Wirtschaftsprüfer



DATA. TRANSFORMATION. EXPERIENCE.

© 2026 SNP SE

www.snpgroup.com