Corporate Governance

SNP DATA. TRANSFORMATION. EXPERIENCE.

Corporate Governance

Erklärung zur Unternehmensführung 2022

Die effektive Umsetzung der Corporate-Governance-Grundsätze ist ein wichtiges Element der Unternehmenspolitik der SNP Schneider-Neureither & Partner SE (nachfolgend „SNP SE“). Eine transparente und verantwortungsvolle Unternehmensführung ist eine wesentliche Voraussetzung für die Erreichung der Unternehmensziele und die nachhaltige Steigerung des Unternehmenswerts. Verwaltungsrat und Geschäftsführende Direktoren arbeiten zum Wohle des gesamten Unternehmens eng zusammen, um durch eine gute Corporate Governance eine effiziente, auf nachhaltige Wertschöpfung ausgerichtete Unternehmensleitung und -kontrolle sicherzustellen.

In der nachfolgenden Erklärung erläutern wir die wesentlichen Grundlagen der Unternehmensführung der SNP SE gemäß den gesetzlichen Vorgaben des § 315 d i. V. m. § 289 f HGB und dem Deutschen Corporate Governance Kodex (DCGK oder „Kodex“).

Entsprechenserklärung zum deutschen Corporate Governance Kodex

Gemäß Art. 9 Abs. 1 lit. c) (ii) der Verordnung (EG) Nr. 2157/2001 des Rates vom 8. Oktober 2001 über das Statut der Europäischen Gesellschaft (SE) (die SE-Verordnung, **„SE-VO“**) und § 22 Abs. 6 des Gesetzes zur Ausführung der SE-VO vom 22. Dezember 2004 (das Ausführungsgesetz **„SEAG“**) i. V. m. § 161 des Aktiengesetzes erklärt der Verwaltungsrat der SNP Schneider-Neureither & Partner SE (nachfolgend **„SNP SE“**) Folgendes:

Unter Berücksichtigung der unter Ziffer 1 dargestellten Besonderheiten des monistischen Systems der SNP SE sowie mit Ausnahme der unter Ziffer 2 genannten Punkte hat die SNP SE seit Abgabe ihrer jüngsten Entsprechenserklärung vom 24. März 2022 den Empfehlungen der „Regierungskommission Deutscher Corporate Governance Kodex“ in der seit 27. Juni 2022 geltenden Fassung vom 28. April 2022 (**„DCGK 2022“**) entsprochen und wird ihnen auch zukünftig entsprechen.

1. Besonderheiten des monistischen Corporate-Governance-Systems

Das monistische System zeichnet sich gemäß Art. 43 – 45 SE-VO i. V. m. §§ 20 ff. SEAG dadurch aus, dass die Führung der SE einem einheitlichen Leitungsorgan, dem Verwaltungsrat, obliegt. Der Verwaltungsrat leitet die Gesellschaft, bestimmt die Grundlinien ihrer Tätigkeit und überwacht deren Umsetzung durch die Geschäftsführenden Direktoren. Die Geschäftsführenden Direktoren führen die Geschäfte der Gesellschaft, vertreten die Gesellschaft gerichtlich und außergerichtlich und sind an Weisungen des Verwaltungsrats gebunden.

Im Grundsatz bezieht die SNP SE die Ausführungen des DCGK 2022 zum Aufsichtsrat auf ihren Verwaltungsrat und die Vorgaben des DCGK 2022 für den Vorstand auf ihre Geschäftsführenden Direktoren. Hiervon gelten bestimmte Ausnahmen, die der Rechtsform der Societas Europaea bzw. der gesetzlichen Ausgestaltung ihres monistischen Systems geschuldet sind:

- Die in den Grundsätzen 1, 2 und 3 unter A.I (Geschäftsführungsaufgaben des Vorstands) des DCGK 2022 enthaltenen Aufgaben des Vorstands obliegen dem Verwaltungsrat der SNP SE, § 22 Abs. 1 SEAG.
- Die im Grundsatz 5 unter A.I (Compliance) des DCGK 2022 geregelten Zuständigkeiten des Vorstands obliegen dem Verwaltungsrat der SNP SE, § 22 Abs. 6 SEAG.
- Die in der Anregung A.8 (Verhalten bei einem Übernahmeangebot) des Kodex 2022 geregelten Zuständigkeiten des Vorstands obliegen dem Verwaltungsrat der SNP SE, § 22 Abs. 6 SEAG.

- Anders als das Aktiengesetz sieht das SEAG für Geschäftsführende Direktoren keine festen Bestelldauern vor. Daher sind die Geschäftsführenden Direktoren der SNP SE nicht für bestimmte Zeiträume bestellt, sondern haben Dienstverträge mit Kündigungsfristen. Die Empfehlungen B.3 und B.4 des DCGK 2022 zur Dauer der Erstbestellung und zum Zeitpunkt der Wiederbestellung sind daher nicht anwendbar.

2. Abweichungen von den Empfehlungen des DCGK 2022

Am 28. April 2022 legte die „Regierungskommission Deutscher Corporate Governance Kodex“ eine neue Fassung des Deutschen Corporate Governance Kodex vor, welche durch Bekanntmachung des Bundesministeriums der Justiz und für Verbraucherschutz im amtlichen Teil des Bundesanzeigers am 27. Juni 2022 in Kraft trat (DCGK 2022).

Der Verwaltungsrat der SNP SE erklärt, dass die SNP SE den Empfehlungen des DCGK 2022 entspricht und auch zukünftig entsprechen wird, mit Ausnahme der folgenden Abweichungen:

- Gemäß der neu eingeführten Empfehlung A.1 soll die Geschäftsführung die mit den Sozial- und Umweltfaktoren verbundenen Risiken und Chancen für das Unternehmen sowie die ökologischen und sozialen Auswirkungen der Unternehmenstätigkeit systematisch identifizieren und bewerten. Außerdem sollen nach dieser Empfehlung in der Unternehmensstrategie neben den langfristigen wirtschaftlichen Zielen auch ökologische und soziale Ziele angemessen berücksichtigt werden und die Unternehmensplanung soll entsprechende finanzielle und nachhaltigkeitsbezogene Ziele umfassen. Nach der ebenfalls neuen Empfehlung A.3 sollen das interne Kontrollsystem und das Risikomanagementsystem auch nachhaltigkeitsbezogene Ziele abdecken, was die Prozesse und Systeme zur Erfassung und Verarbeitung nachhaltigkeitsbezogener Daten mit einschließen soll.

  Dieser Empfehlung wird bisher nicht entsprochen. Die Geschäftsführung hat Anfang 2023 jedoch begonnen, im Rahmen einer Wesentlichkeitsanalyse die Themen zu identifizieren, die für die SNP hinsichtlich ihrer Auswirkungen auf die Umwelt, die Gesellschaft und die Gesamtwirtschaft, ihrer finanziellen Auswirkungen sowie ihrer Relevanz für die weiteren Stakeholder der SNP als wesentlich zu betrachten sind. Die Ergebnisse dieser Analyse sollen dann in die strategische Zielplanung sowie in das Risiko- und Chancenmanagement einfließen und zu einer Berücksichtigung nachhaltigkeitsbezogener Ziele in der Unternehmensplanung sowie im internen Kontrollsystem und Risikomanagementsystem führen. Dadurch soll perspektivisch eine vollumfängliche Entsprechung mit den Empfehlungen A.1 und A.3 erreicht werden.

- Gemäß der Empfehlung C.2 soll eine für Verwaltungsratsmitglieder festgelegte Altersgrenze in der Erklärung zur Unternehmensführung angegeben werden. Bereits 2020 wurde für die Verwaltungsratsmitglieder eine Altersgrenze von 70 Jahren eingeführt. Diese wurde auch in der Erklärung zur Unternehmensführung für 2020, ist in der Erklärung zur Unternehmensführung für 2022 und wird in künftigen Erklärungen zur Unternehmensführung angegeben. Es wurde jedoch versäumt, die Altersgrenze in der Erklärung zur Unternehmensführung für 2021 anzugeben.

- Gemäß der Empfehlung D.5 soll der Verwaltungsrat einen Nominierungsausschuss bilden, der ausschließlich mit Vertretern der Anteilseigner besetzt ist und dem Verwaltungsrat geeignete Kandidaten für dessen Vorschläge an die Hauptversammlung zur Wahl von Verwaltungsratsmitgliedern benennt. Der Verwaltungsrat ist der Ansicht, dass die Einrichtung eines derartigen Ausschusses aufgrund der spezifischen Gegebenheiten der Gesellschaft, insbesondere der Verwaltungsratsgröße (derzeit vier Mitglieder) sowie fehlender Arbeitnehmervertreter im Gremium, weder erforderlich noch zweckmäßig ist.

- Gemäß der Empfehlung G.6 soll die variable Vergütung der geschäftsführenden Direktoren, die sich aus dem Erreichen langfristig orientierter Ziele ergibt, den Anteil aus kurzfristig orientierten Zielen übersteigen. Außerdem sollen gemäß Empfehlung G.10 die einem geschäftsführenden Direktor gewährten variablen Vergütungsbeträge von diesem unter Berücksichtigung der jeweiligen Steuerbelastung überwiegend in Aktien der Gesellschaft angelegt oder entsprechend aktienbasiert gewährt werden, wobei die langfristig variablen Gewährungsbeträge erst nach vier Jahren verfügbar sein sollen.

  Im März 2022 trennte sich die SNP von ihrem bisherigen CFO und engagierte Prof. Dr. Thorsten Grenz als Geschäftsführenden Direktor und Interims-CFO für die Zeit bis zum Abschluss der Rekrutierung eines neuen CFO. Da somit die Verweildauer von Prof. Dr. Grenz von Anfang an nur für eine Übergangsfrist geplant war, wurde mit ihm weder eine langfristige variable Vergütung noch eine Pflicht zur Anlage von Vergütungsbeträgen in SNP-Aktien und auch keine aktienbasierte Vergütung vereinbart. Damit wurde in diesem Einzelfall den Empfehlungen G.6 und G.10 nicht entsprochen. Abgesehen von diesem Einzelfall wurde den Empfehlungen G.6 und G.10 jedoch vollumfänglich entsprochen und es soll ihnen auch weiterhin entsprochen werden.

Heidelberg, 24. März 2023

Für den Verwaltungsrat

Richard Roy

Die Entsprechenserklärung ist auf der Internetseite der Gesellschaft dauerhaft öffentlich zugänglich gemacht: https://www.snpgroup.com/de/corporate-governance

Führungs- und Kontrollstruktur

Die Gesellschaft wird durch den Verwaltungsrat („monistisches System") geleitet, der die Grundlinien der Geschäftstätigkeit bestimmt und deren Umsetzung durch die Geschäftsführenden Direktoren überwacht. Aufgaben, Kompetenzen und Verantwortlichkeiten dieser beiden Organe sind gesetzlich jeweils klar geregelt und personell getrennt. Im Folgenden werden die Arbeitsweise, Zuständigkeiten und personelle Besetzung des Verwaltungsrats sowie der Geschäftsführenden Direktoren der SNP SE eingehender erläutert.

Nach dem Deutschen Corporate Governance Kodex („DCGK") in der Fassung vom 28. April 2022 (**„DCGK 2022"**) soll der Verwaltungsrat konkrete Ziele für seine Zusammensetzung benennen, welche – unter Beachtung der Besonderheiten der SNP SE – deren internationale Tätigkeit, potenzielle Interessenkonflikte, die Anzahl der unabhängigen Verwaltungsmitglieder, eine festzulegende Altersgrenze für Verwaltungsmitglieder sowie deren Vielfalt (Diversity) angemessen berücksichtigen.

Ziele für die Zusammensetzung der Gremien, Kompetenzprofile und Stand der Umsetzung

Anfang 2022 hat der Verwaltungsrat ein Konzept für die Nachfolgeplanung für die Geschäftsführenden Direktoren erarbeitet und das bisher nur für den Verwaltungsrat gültige Diversitätskonzept überarbeitet und auf die Geschäftsführenden Direktoren erweitert. Im Zuge dessen hat der Verwaltungsrat auch

- die Zielgröße für Geschlechterdiversität im Verwaltungsrat wie folgt angepasst: „Die Zielgröße für den Frauenanteil im Verwaltungsrat ist 20%. Da alle aktuellen Mitglieder des Verwaltungsrats männlich und bis Mitte 2027 bestellt sind, ist diese Zielgröße jedoch bei unveränderter Größe des Verwaltungsrats innerhalb einer Frist von fünf Jahren nur erreichbar, wenn Verwaltungsratsmitglieder unerwartet vorzeitig ausscheiden würden. Der Verwaltungsrat erwägt allerdings derzeit, den Verwaltungsrat spätestens 2024 um einen auf sechs Sitze zu erweitern. Die innerhalb von fünf Jahren erreichbare Zielgröße ist

daher 16,7% mit einer Umsetzungsfrist von drei Jahren." Diese Zielfestlegung basierte noch auf der damaligen Verwaltungsratsgröße von fünf Mitgliedern. Bei der aktuellen Verwaltungsratsgröße von vier Mitgliedern ist die Zielgröße 25%, bei einer Erweiterung auf fünf Mitglieder 20%.

- eine Zielgröße für Geschlechterdiversität im Geschäftsführenden Direktorium wie folgt eingeführt: „Als Zielgröße für den Frauenanteil im Geschäftsführenden Direktorium (= erste Führungsebene unterhalb des Verwaltungsrats) wird auf Basis der aktuellen Größe des Gremiums 33,3% festgelegt. Der Verwaltungsrat strebt an, diesen Zielwert bis zum 31. Dezember 2026 zu erreichen.

- die Zielgröße für die Geschlechtsdiversität auf der Führungsebene direkt unterhalb der Geschäftsführenden Direktoren wie folgt festgelegt: „Als Zielgröße für den Frauenanteil auf der Führungsebene direkt unterhalb der Geschäftsführenden Direktoren (= zweite Führungsebene unterhalb des Verwaltungsrats) wird in Absprache mit den Geschäftsführenden Direktoren 20% festgelegt. Der Verwaltungsrat und die Geschäftsführenden Direktoren streben an, diesen Zielwert bis zum 31. Dezember 2026 zu erreichen."

- für die Geschäftsführenden Direktoren eine Altersgrenze in Höhe der Altersgrenze für die deutsche Regelaltersrente, derzeit also 67 Jahre, eingeführt.

Die beiden Konzepte lauten wie folgt:

Konzept für die Nachfolgeplanung für die Geschäftsführenden Direktoren

Gemeinsam mit den Geschäftsführenden Direktoren sorgt der Verwaltungsrat für eine langfristige Planung der Nachfolge der Geschäftsführenden Direktoren. Folgende primäre grundsätzliche Kriterien, die einen Kandidaten für eine Position im Geschäftsführenden Direktorium qualifizieren, hat der Verwaltungsrat identifiziert und bei der Ende 2022 erfolgten Rekrutierung des neuen Vorsitzenden der Geschäftsführenden Direktoren sowie bei der im März 2023 erfolgten Rekrutierung eines für Finanzen zuständigen Geschäftsführenden Direktors beachtet:

- Persönlichkeit (inkl. Empathie),
- Integrität,
- überzeugende Führungsqualitäten,
- fachliche Qualifikation für das zu übernehmende Ressort,
- bisherige Leistungen,
- Kenntnisse über die SNP, ihre Branche und ihr Marktumfeld,
- Fähigkeit zur Anpassung und Neugestaltung von Geschäftsmodellen und Prozessen in einem sich schnell verändernden Umfeld.

Darüber hinaus achtet der Verwaltungsrat auch auf Vielfalt (Diversity), sofern dies bei den gegebenen Voraussetzungen eines zahlenmäßig kleinen Geschäftsführenden Direktoriums sinnvoll umsetzbar ist. Dafür hat der Verwaltungsrat ein Diversitätskonzept für die Zusammensetzung des Geschäftsführenden Direktoriums verabschiedet, in dem auch das Verständnis des Begriffs „Vielfalt" beschrieben ist.

Der Verwaltungsrat hat die Geschäftsführenden Direktoren gebeten, innerhalb der Unternehmensgruppe potenzielle Kandidatinnen und Kandidaten in Führungspositionen zu identifizieren und zu entwickeln, die sich aus Sicht der Geschäftsführenden Direktoren basierend auf ihren Erfahrungen aus der regelmäßigen Zusammenarbeit bewährt haben und hiernach als Kandidaten auch für Positionen im Geschäftsführenden Direktorium in Frage kommen könnten. Der Verwaltungsrat hat bereits im Jahr 2021 begonnen, selbst mit Führungspersönlichkeiten innerhalb der Unternehmensgruppe Gespräche zu führen, die dem Verwal-

tungsrat neben verschiedenen anderen Einblicken auch Eindrücke vom Potenzial der oberen Führungsebenen der SNP vermitteln.

Diversitätskonzept für den Verwaltungsrat und das Geschäftsführende Direktorium der SNP SE

Verständnis von Vielfalt

Der Verwaltungsrat versteht unter Vielfalt insbesondere verschiedene Persönlichkeiten, unterschiedliche, sich gegenseitig ergänzende Profile und Berufserfahrungen – möglichst auch im internationalen Bereich –, eine angemessene Vertretung beider Geschlechter sowie eine hinreichende Altersmischung.

Ziele des Diversitätskonzept: Bedeutung von Vielfalt für die SNP

Für die SNP ist Vielfalt eine wichtige Voraussetzung für den Erhalt der Wettbewerbsfähigkeit und für einen nachhaltigen Unternehmenserfolg. Durch eine ausreichende Persönlichkeits- und Kompetenzvielfalt der Führungskräfte bzw. der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sollen ein breites Erfahrungsspektrum und unterschiedliche Sichtweisen zum Nutzen der SNP eingebracht werden.

Diversitätskonzept für den Verwaltungsrat

Die wichtigsten Voraussetzungen für die Bestellung als Mitglied des Verwaltungsrats sind die beruflichen Qualifikationen und Erfahrungen sowie Fachwissen. Um dem Verwaltungsrat möglichst vielfältige Quellen von Erfahrungen und Fachwissen zur Verfügung zu stellen, soll er eine ausgewogene Vielfalt unter seinen Mitgliedern aufweisen.

Bei seinen Vorschlägen an die Hauptversammlung zur Wahl neuer Verwaltungsratsmitglieder achtet der Verwaltungsrat darauf, dass diese Kandidaten im Fall ihrer Wahl die im Verwaltungsrat verfügbare Vielfalt an Persönlichkeiten, Profilen und Berufserfahrungen so bereichern, dass der Verwaltungsrat möglichst über den gesamten für seine Arbeit erforderlichen Sachverstand und Erfahrungsschatz verfügt und in seine Diskussionen und Entscheidungen zahlreiche verschiedene Perspektiven eingehen. Hierzu hat der Verwaltungsrat folgendes Kompetenzprofil erarbeitet, das diejenigen spezifischen Kompetenzen auflistet, deren Präsenz im Verwaltungsrat vom Verwaltungsrat als erforderlich angesehen wird:

Strategieentwicklung & -umsetzung

Mindestens zwei Mitglieder sollen Erfahrungen mit Strategieentwicklung, -umsetzung (inkl. M&A) und sich daraus ergebenden Transformationsprozessen haben. Die Expertise soll bevorzugt durch eine berufliche Tätigkeit in einer Senior-Management-Position bei Unternehmen, bei einer Strategie- und/oder M&A-Beratung bzw. bei einer Beteiligungsgesellschaft erworben worden sein.

Branchen-/Geschäftsmodell-Expertise

Mindestens drei Mitglieder sollen Erfahrungen in der Softwarebranche bzw. mit dem Geschäftsmodell von SNP haben. Die Erfahrung soll bevorzugt durch eine berufliche Tätigkeit in dieser Branche erworben worden sein.

Internationalität

Mindestens zwei Mitglieder sollen Erfahrungen im internationalen Umfeld haben. Die Erfahrung soll bevorzugt durch eine berufliche Tätigkeit im Ausland oder durch die Führung großer international besetzter Teams erworben worden sein.

Rechnungslegung

Mindestens ein Mitglied soll Expertise auf dem Gebiet der Rechnungslegung haben. Die Expertise soll sich auf (a) die Rechnungslegung nach IFRS, (b) die Rechnungslegung nach HGB und (c) die Nachhaltigkeitsberichterstattung beziehen und bevorzugt durch eine berufliche Tätigkeit in der Erstellung, Prüfung, Beaufsichtigung oder Analyse von Rechnungslegungsunterlagen erarbeitet worden sein.

Abschlussprüfung
Mindestens ein Mitglied soll Expertise auf dem Gebiet der Abschlussprüfung haben. Die Expertise soll sich auf die Abschlussprüfung (a) der Rechnungslegung nach IFRS, (b) der Rechnungslegung nach HGB und (c) der Nachhaltigkeitsberichterstattung beziehen und bevorzugt durch eine berufliche Tätigkeit in der Abschlussprüfung oder in der Erstellung von Rechnungslegungsunterlagen mit Abstimmung mit dem Abschlussprüfer erworben worden sein.

Compliance
Mindestens zwei Mitglieder sollen Expertise auf dem Gebiet der Compliance haben. Die Expertise soll sich auf die Compliance-Anforderungen deutscher börsennotierter Unternehmen beziehen und bevorzugt durch eine berufliche Tätigkeit mit Compliance-Aufgaben in einem börsennotierten Unternehmen oder in der auf Compliance-Themen börsennotierter Unternehmen bezogenen Rechtsberatung erworben worden sein.

Vertrieb/Marketing
Mindestens ein Mitglied soll Expertise auf dem Gebiet des Vertriebs haben. Die Expertise soll sich auf die Vertriebsprozesse von großen oder mittelgroßen Unternehmen beziehen und bevorzugt durch eine berufliche Tätigkeit in der Vertriebsleitung erworben worden sein.

Technologieentwicklung
Mindestens ein Mitglied soll Expertise auf dem Gebiet der Entwicklung von Software oder anderen Technologien haben. Die Expertise soll sich auf die Entwicklungsprozesse in großen oder mittelgroßen Unternehmen beziehen und bevorzugt durch eine berufliche Tätigkeit in der Entwicklung oder der Entwicklungsleitung erworben worden sein.

Operations
Mindestens ein Mitglied soll Erfahrung auf dem Gebiet der Planung, Steuerung, Kontrolle sowie der kontinuierlichen Verbesserung von Kernprozessen in Unternehmen haben. Die Expertise soll sich auf die Kernprozesse in großen oder mittelgroßen Software-/IT-Services- und/oder anderen Technologieunternehmen beziehen und bevorzugt durch eine Senior-Management-Rolle mit Operations-Verantwortung in entsprechenden Unternehmen oder einer Unternehmensberatung erworben worden sein.

Corporate Finance
Mindestens ein Mitglied soll Expertise auf dem Gebiet von Unternehmenszusammenschlüssen und Unternehmensfinanzierung haben. Die Expertise soll sich auf die M&A-Prozesse und Finanzierungsprozesse in großen oder mittelgroßen Unternehmen beziehen und bevorzugt durch eine mit M&A- und Finanzierungsfragen befasste berufliche Tätigkeit erworben worden sein.

Nachhaltigkeit
Mindestens zwei Mitglieder sollen Expertise auf dem Gebiet der Nachhaltigkeit mit ihren Komponenten Umwelt, Soziales und Governance haben. Die Expertise soll sich auf für die SNP bedeutsame Nachhaltigkeitsfragen beziehen, vor allem inhaltlicher Natur sein und damit die unter Rechnungslegung relevante Teilaspekte der Nachhaltigkeits- und Abschlussprüfung genannten Kompetenzen bzgl. der Nachhaltigkeitsberichterstattung ergänzen. Die Expertise soll bevorzugt durch eine systematische Beschäftigung mit relevanten Nachhaltigkeitsaspekten im Rahmen der beruflichen Tätigkeit oder durch die Mitarbeit in Nachhaltigkeitsausschüssen o. Ä. erworben worden sein.

Personal
Mindestens zwei Mitglieder sollen Expertise auf dem Gebiet der Personalführung haben. Die Expertise soll sich auf die Personalführung in großen oder mittelgroßen Unternehmen beziehen und bevorzugt durch eine berufliche Tätigkeit mit Personalverantwortung auf höheren Hierarchieebenen erworben worden sein.

Kapitalmarkt
Mindestens ein Mitglied soll Expertise auf dem Gebiet des Kapitalmarkts haben. Die Expertise soll sich auf die Kapitalmarktthemen börsennotierter Unternehmen beziehen und bevorzugt durch eine mit Kapitalmarktfragen befasste berufliche Tätigkeit erworben worden sein.

Unabhängigkeit

Die Mehrheit der Mitglieder soll unabhängig im Sinne der Empfehlung C.7 des DCGK sein. Zu den unabhängigen Mitgliedern sollen der Verwaltungsratsvorsitzende sowie der Vorsitzende des Prüfungsausschusses gehören.

Aufsichtsrat/Verwaltungsrat

Mindestens zwei Mitglieder sollen Expertise auf dem Gebiet der Verwaltungsrats- oder Aufsichtsratstätigkeit haben. Die Expertise soll sich auf die Verwaltungsrats- oder Aufsichtsratstätigkeit in börsennotierten Unternehmen beziehen, wobei die SNP nicht mitzählt. Die Expertise soll bevorzugt durch eine Mitgliedschaft in Verwaltungs- oder Aufsichtsräten erworben worden sein.

In Übereinstimmung mit den gesetzlichen Bestimmungen zur gleichberechtigten Teilhabe von Frauen und Männern in Führungspositionen hat der Verwaltungsrat auf Basis einer Verwaltungsratsgröße von fünf Mitgliedern als Zielgröße für den Frauenanteil 16,7% bei einer angestrebten Umsetzungsfrist von drei Jahren und 20% bei einer angestrebten Umsetzungsfrist von sechs Jahren festgelegt. Außerdem hat der Verwaltungsrat festgelegt, dass dem Verwaltungsrat in der Regel nur Personen angehören sollen, die zum Zeitpunkt ihrer Wahl das 70. Lebensjahr noch nicht vollendet haben.

Wahlvorschläge des Verwaltungsrats an die Hauptversammlung sollen diese Ziele berücksichtigen und gleichzeitig die weitere Ausfüllung des Kompetenzprofils für das Gesamtgremium zum Ziel haben. Dabei soll auf eine ausgewogene Zusammensetzung geachtet werden, sodass die Abweichungen der o. a. Qualifikationsmatrix vom o. a. Kompetenzprofil weiter verringert werden.

Diversitätskonzept für die Geschäftsführenden Direktoren

Entscheidungen, mit welcher Persönlichkeit eine konkrete Position im Geschäftsführenden Direktorium besetzt werden soll, trifft der Verwaltungsrat unter Würdigung aller Umstände des Einzelfalls im Unternehmensinteresse. Hierbei berücksichtigt der Verwaltungsrat insbesondere die nachfolgenden Aspekte:

- Die Geschäftsführenden Direktoren sollen über langjährige Führungserfahrung verfügen, die bevorzugt in international tätigen Unternehmen erworben wurde.

- Das Geschäftsführende Direktorium soll in seiner Gesamtheit über langjährige Erfahrung im Bereich Software und IT-Dienstleistungen verfügen.

- Die Geschäftsführenden Direktoren sollen sich gegenseitig ergänzende Profile und Berufserfahrungen aufweisen.

- Als Zielgröße für den Frauenanteil im Geschäftsführenden Direktorium wurde auf Basis der aktuellen Größe eine Zielgröße von 33,3% festgelegt. Der Verwaltungsrat strebt an, diesen Zielwert bis zum 31. Dezember 2026 zu erreichen.

- Der Verwaltungsrat hat für die Geschäftsführenden Direktoren eine Altersgrenze in Höhe der Altersgrenze für die deutsche Regelaltersrente, derzeit also 67 Jahre, festgelegt. Darüber hinaus achtet er darauf, dass das Geschäftsführende Direktorium in seiner Gesamtheit eine hinreichende Altersmischung aufweist.

Umsetzungsstand

Die folgende Qualifikationsmatrix zeigt, inwiefern das oben dargestellte Kompetenzprofil des Verwaltungsrats durch die aktuellen Verwaltungsratsmitglieder ausgefüllt wird. Dabei basieren die Angaben in der Matrix auf einer individuellen Selbsteinschätzung der einzelnen Verwaltungsratsmitglieder.

	Richard Roy	Karl Biesinger	Christoph Hütten	Sebastian Reppegather	Kompetenzprofil erfüllt
Mitglied seit	2021	2019	2021	2021	
Funktionale Expertise					
Strategieentwicklung & -umsetzung	✓	✓		✓	✓
Erfahrung Software & Services-Branche, Geschäftsmodell	✓	✓	✓		✓
Internationalität	✓	✓	✓	✓	✓
Rechnungslegung*	✓		✓	✓	✓
Abschlussprüfung**			✓	✓	✓
Compliance		✓	✓	✓	✓
Vertrieb/Marketing	✓				✓
Technologieentwicklung	✓	✓			✓
Operations	✓				✓
Corporate Finance	✓	✓	✓	✓	✓
Nachhaltigkeit	✓			✓	✓
Personal	✓		✓	✓	✓
Kapitalmarkt	✓	✓	✓	✓	✓
Governance					
Unabhängigkeit	✓		✓	✓	✓
Erfahrung Verwaltungsrat/Aufsichtsrat	✓	✓	✓	✓	✓
aktuelle andere Mandate***		1	1	1	n.a.
Diversität					
Geburtsjahr	1955	1961	1964	1969	
Geschlecht	männlich	männlich	männlich	männlich	
Nationalität	deutsch	deutsch	deutsch	deutsch	
Ausbildung	Elektrotechnik	Rechtswissenschaft	Wirtschafts-wissenschaften	Internationale Betriebswirtschaftslehre	

* inkl. Nachhaltigkeitsberichterstattung

** inkl. Prüfung der Nachhaltigkeitsberichterstattung

*** Vorstands-, Aufsichtsrats- oder Verwaltungsratsmandate bzw. Mandate in vergleichbaren ausländischen Gremien

Das für die Geschlechtervielfalt gesetzte Ziel von 16,7% bzw. 20% konnte nicht erreicht werden, da dem Verwaltungsrat weiterhin keine Frau angehört.

Die Erweiterung des Geschäftsführenden Direktoriums Anfang 2023 um den neuen CEO und im März 2023 um den neuen CFO erfolgte ebenfalls in teilweiser Entsprechung mit dem vom Verwaltungsrat formulierten Diversitätskonzept: So wurde die Vielfalt der Fachkenntnisse und Erfahrungen des Geschäftsführenden Direktoriums u. a. in den Bereichen Softwarevertrieb und Unternehmensführung sowie branchenspezifische CFO-Kenntnisse weiter ausgebaut. Die Geschlechtervielfalt liegt jedoch unter dem gesetzten Ziel von 33,3%, da dem Geschäftsführenden Direktorium weiterhin keine Frau angehört. Sowohl bei der Rekrutierung des neuen CEO als auch des neuen CFO hatte der Verwaltungsrat der mit der Suche beauftragten Personalberatung eine deutliche Präferenz für die Gewinnung von Kandidatinnen für diese Positionen kommuniziert. Angesichts der aktuellen Lage auf dem Bewerbermarkt gelang es der Personalberatung jedoch nicht, geeignete Kandidatinnen vorzustellen, die dem o. a. Konzept für die Nachfolgeplanung und – abgesehen von der Geschlechtervielfalt – dem o. a. Diversitätskonzept entsprachen.

Der Verwaltungsrat hat die Geschäftsführenden Direktoren gebeten, dem Verwaltungsrat regelmäßig über den Anteil und die Entwicklung der weiblichen Führungskräfte auf den verschiedenen Führungsebenen im Unternehmen zu berichten.

Compliance

Vertrauen ist einer unserer wesentlichen Grundwerte und setzt Integrität, Ehrlichkeit und Unbestechlichkeit voraus. Die Einhaltung aller anwendbaren gesetzlichen Vorschriften und internen Regeln durch Management und Mitarbeiter ist fester Bestandteil der Unternehmenskultur. Die Maßnahmen im Bereich Compliance werden stetig überprüft und im Rahmen eines Compliance-Management-Systems weiterentwickelt. Der Code of Conduct stellt den Kern dar, der unsere wesentlichen Verhaltensgrundsätze, Vorgaben zur Einhaltung vertraglicher und gesetzlicher Verpflichtungen, zur Korruptionsbekämpfung, zum Schutz von Betriebs- und Geschäftsgeheimnissen und zum Schutz von Daten enthält. Alle Mitarbeiter sind verpflichtet, den Code of Conduct zu beachten.

Die Weiterentwicklung der Maßnahmen ist an der Risikolage des Unternehmens ausgerichtet. Dabei wird die Wirksamkeit der umgesetzten Einzelmaßnahmen regelmäßig überprüft. Dazu bietet die Gesellschaft allen Mitarbeitenden konzernweit die Möglichkeit, über ein digitales Hinweisgebersystem geschützt und wenn gewünscht anonym Hinweise auf Rechtsverstöße im Unternehmen zu übermitteln.

Ein weiteres wesentliches Element zur Vermeidung von Compliance-Verstößen sind verpflichtende Schulungen. Dazu wurden Schulungen für alle Mitarbeiter weltweit in Form eines eLearning im Jahr 2020 eingeführt. Zuvor wurden bereits Mitarbeiter zu diesem Thema geschult, die aufgrund ihrer Tätigkeit als besonders relevant eingestuft wurden. Das verpflichtende Schulungsangebot beinhaltet auch ein Modul zu Compliance-Themen.

Seit der Konstituierung des neuen Verwaltungsrats im Juni 2021 liegt der Bereich Compliance in der Gesamtverantwortung des Verwaltungsrats.

Die Geschäftsführung berichtet diesbezüglich regelmäßig an den Verwaltungsrat.

Beschreibung der Arbeitsweise von Verwaltungsrat und Geschäftsführenden Direktoren

Grundlegendes Prinzip einer verantwortungsbewussten Unternehmensführung und -kontrolle ist für die SNP SE die Gewährleistung einer effizienten und vertrauensvollen Zusammenarbeit von Verwaltungsrat und Geschäftsführenden Direktoren unter Berücksichtigung der Unvoreingenommenheit und Unabhängigkeit der Mitglieder.

Verwaltungsrat und Geschäftsführende Direktoren der SNP SE haben im Geschäftsjahr 2022 die strategische Ausrichtung und Weiterentwicklung des Unternehmens sowie eine Reihe von Einzelthemen beraten und die notwendigen Beschlüsse gefasst.

Verwaltungsrat

Zusammensetzung und Arbeitsweise

Der Verwaltungsrat setzt sich gemäß Satzung aus mindestens drei Mitgliedern zusammen, die von der Hauptversammlung ohne Bindung an Wahlvorschläge gewählt werden. Die Amtszeit eines jeden Verwaltungsratsmitglieds endet gemäß Satzung mit der Beendigung der Hauptversammlung, die über die Entlastung für das fünfte Geschäftsjahr nach Beginn der Amtszeit beschließt, längstens jedoch sechs Jahre nach dem Zeitpunkt der Bestellung. Das Geschäftsjahr, in dem die Amtszeit beginnt, wird nicht mitgerechnet. Verwaltungsratsmitglieder können wiederbestellt werden.

Als zentrales Organ im monistischen Leitungssystem leitet der Verwaltungsrat die Geschäfte der SE, bestimmt die Grundlinien ihrer Tätigkeit und überwacht deren Umsetzung. Dem Verwaltungsrat obliegt – wie dem Vorstand einer Aktiengesellschaft – die Führung der Handelsbücher sowie die Einrichtung eines geeigneten Überwachungssystems zur frühzeitigen Risikoerkennung. Er erteilt dem Abschlussprüfer den Auftrag für die Prüfung der Rechnungslegung und Konzernrechnungslegung.

Der Verwaltungsrat kommt mindestens alle drei Monate zusammen. Die Beschlussfassung des Verwaltungsrats erfolgt mit der Mehrheit der anwesenden oder vertretenden Mitglieder. Bei Stimmengleichheit gibt die Stimme des Vorsitzenden des Verwaltungsrats den Ausschlag.

Für seine Arbeit hat sich der Verwaltungsrat eine Geschäftsordnung gegeben. Diese ist auf der Homepage https://www.snpgroup.com/de/corporate-governance zugänglich.

Der Verwaltungsrat überprüft regelmäßig die Effizienz und Wirksamkeit des Gremiums. Diese Überprüfung erfolgt in offenen Diskussionen oder durch eine fragebogengestützte Selbstbeurteilung.

Unabhängigkeit

Ein Verwaltungsratsmitglied ist im Sinne des DCGK 2022 als unabhängig anzusehen, wenn es unabhängig von der SNP und deren Geschäftsführenden Direktoren und unabhängig von einem kontrollierenden Aktionär der SNP ist. Bei der Bewertung der Unabhängigkeit orientiert sich der Verwaltungsrat mindestens an den Empfehlungen des DCGK 2022. Danach soll mehr als die Hälfte der Mitglieder unabhängig von der SNP SE und von den Geschäftsführenden Direktoren sein. Dem Verwaltungsrat gehören nach seiner Einschätzung gegenwärtig mindestens drei unabhängige Mitglieder und damit eine angemessene Anzahl an Mitgliedern an, die unabhängig im Sinne des DCGK 2022 sind, namentlich Richard Roy, Prof. Dr. Christoph Hütten und Sebastian Reppegather.

Ausschüsse

Die Aufgaben, Verantwortlichkeiten und Arbeitsprozesse des im Jahr 2021 eingerichteten Prüfungsausschusses stimmen mit den entsprechenden Anforderungen des Aktiengesetzes sowie des DCGK überein. Der Prü-

fungsausschuss überwacht insbesondere die Rechnungslegung und den Rechnungslegungsprozess. Ihm obliegt die Vorprüfung des Jahres- und Konzernabschlusses und des zusammengefassten Lageberichts der SNP SE und des SNP-Konzerns sowie des nichtfinanziellen Berichts. Auf der Grundlage des Berichts des Abschlussprüfers über die Prüfung der Abschlüsse unterbreitet er nach eigener Vorprüfung Vorschläge zur Feststellung des Jahresabschlusses der SNP SE und zur Billigung des Konzernabschlusses, des zusammengefassten Lageberichts und Konzernlageberichts sowie des nichtfinanziellen Berichts durch den Verwaltungsrat. Dem Prüfungsausschuss obliegt es auch, den Halbjahresfinanzbericht und die Quartalsmitteilungen mit den Geschäftsführenden Direktoren vor Veröffentlichung zu erörtern sowie die Ergebnisse der prüferischen Durchsicht des Konzernhalbjahresabschlusses und des Konzernzwischenlageberichts durch den Abschlussprüfer zu behandeln.

Der Prüfungsausschuss befasst sich auch mit dem Risikoüberwachungssystem des Unternehmens und überwacht die Angemessenheit und Wirksamkeit seines internen Kontrollsystems, des Risikomanagementsystems und des internen Revisionssystems. Er bereitet zudem den Vorschlag des Verwaltungsrats an die Hauptversammlung zur Wahl des Abschlussprüfers vor und unterbreitet dem Verwaltungsrat eine entsprechende Empfehlung. Vor Unterbreitung des Wahlvorschlags holt der Prüfungsausschuss eine Erklärung des vorgesehenen Abschlussprüfers ein, dass keine Zweifel an seiner Unabhängigkeit bestehen. Der Prüfungsausschuss erteilt nach der Beschlussfassung der Hauptversammlung den Prüfungsauftrag an den Abschlussprüfer und überwacht die Abschlussprüfung sowie die Auswahl, Unabhängigkeit, Qualifikation, Rotation und Effizienz des Abschlussprüfers sowie die vom Abschlussprüfer erbrachten Leistungen. Er beurteilt regelmäßig die Qualität der Abschlussprüfung. Der Verwaltungsrat steht über den Vorsitzenden des Prüfungsausschusses auch außerhalb der Sitzungen in einem regelmäßigen Dialog mit dem Abschlussprüfer.

Zum 31. Dezember 2022 gehörten dem Prüfungsausschuss folgende Mitglieder an: Prof. Dr. Christoph Hütten (Vorsitzender), Sebastian Reppegather und Richard Roy. Die Mitglieder des Prüfungsausschusses sind in ihrer Gesamtheit mit dem Sektor, in dem die Gesellschaft tätig ist, vertraut und haben alle Sachverstand auf den Gebieten Rechnungslegung und Abschlussprüfung, d. h. besondere Kenntnisse und Erfahrungen in der Anwendung von Rechnungslegungsgrundsätzen und interner Kontroll- und Risikomanagementsysteme sowie der Nachhaltigkeitsberichterstattung sowie in der Abschlussprüfung (inkl. der Prüfung der Nachhaltigkeitsberichterstattung):

- Prof. Dr. Christoph Hütten hat diesen Sachverstand durch seine langjährige Tätigkeit als Chief Accounting Officer eines großen internationalen börsennotierten Konzerns, durch seine universitäre Lehrtätigkeit sowie seine vielfältigen Aktivitäten im Bereich der nationalen und internationalen Normierung der Rechnungslegung erworben. Sein Aufgabenbereich als Chief Accounting Officer umfasste auch die Mitverantwortung für den die Nachhaltigkeitsberichterstattung umfassenden integrierten Bericht seines Arbeitgebers sowie das mandantenseitige Management der Abschlussprüfung des Konzerns.
- Richard Roy hat diesen Sachverstand durch seine 20 Jahre Mitgliedschaften in Prüfungsausschüssen oder Vorsitz der Prüfungsausschüsse in diversen börsennotierten Unternehmen erworben.
- Sebastian Reppegather hat diesen Sachverstand u. a. durch seine umfassende berufliche Tätigkeit als Teamleiter im Bereich Deal Advisory einer großen Wirtschaftsprüfungsgesellschaft, als Beteiligungsmanager in mehreren Family Offices, als geschäfts-

führender Gesellschafter einer Investment-Beratungsgesellschaft und als CFO einer Investmentaktiengesellschaft mvK, als Head of Listed Investments einer börsennotierten Beteiligungsgesellschaft sowie durch seine Tätigkeit als Finanzexperte bzw. Mitglied des Prüfungsausschusses in verschiedenen börsennotierten Unternehmen erworben.

Selbstbeurteilung des Verwaltungsrats

Der Verwaltungsrat und sein Prüfungsausschuss überprüfen regelmäßig intern, wie wirksam der Verwaltungsrat insgesamt und der Prüfungsausschuss ihre Aufgaben erfüllen. Diese Überprüfung erfolgte 2022 über eine ergebnisoffene Diskussion und Anfang 2023 über einen anonym auszufüllenden Fragebogen. Die Ergebnisse dieser Überprüfungen bestätigen eine offene, vertrauensvolle, professionelle und konstruktive Zusammenarbeit innerhalb des Verwaltungsrats und des Prüfungsausschusses sowie mit den Geschäftsführenden Direktoren.

Geschäftsführende Direktoren

Die Geschäftsführenden Direktoren führen die Geschäfte der Gesellschaft mit dem Ziel nachhaltiger Wertschöpfung in gemeinschaftlicher Verantwortung. Sie setzen die Grundlinien und Vorgaben um, die der Verwaltungsrat aufstellt. Das Gremium besteht derzeit aus drei Mitgliedern und hat einen Vorsitzenden. Die Geschäftsführenden Direktoren informieren den Verwaltungsrat regelmäßig, zeitnah und umfassend über alle unternehmensrelevanten Fragen der Planung, der Geschäftsentwicklung, der Risikolage, des Risikomanagements und der Compliance. Sie gehen auf Abweichungen des Geschäftsverlaufs von den aufgestellten Plänen und Zielen unter Angabe von Gründen ein.

Die Geschäftsführenden Direktoren sind verpflichtet, Interessenkonflikte gegenüber dem Verwaltungsrat unverzüglich offenzulegen und die anderen Geschäftsführenden Direktoren hierüber zu informieren. Sie dürfen Nebentätigkeiten, insbesondere Aufsichtsrats- und vergleichbare Mandate außerhalb der SNP SE, nur mit vorheriger Zustimmung des Verwaltungsrats übernehmen. Alle Geschäftsführenden Direktoren haben dem Verwaltungsrat Anfang des Jahres 2023 bestätigt, dass es im Jahr 2022 keine Interessenkonflikte gab, die der Offenlegung bedurft hätten.

Der Verwaltungsrat bestellt gemäß Satzung einen oder mehrere Geschäftsführende Direktoren. Mitglieder des Verwaltungsrats können zu Geschäftsführenden Direktoren bestellt werden, sofern die Mehrheit des Verwaltungsrats weiterhin aus nicht Geschäftsführenden Mitgliedern besteht. Aktuell ist kein Verwaltungsratsmitglied gleichzeitig Geschäftsführender Direktor.

Geschäftsführende Direktoren können durch Beschluss des Verwaltungsrats mit einfacher Mehrheit abberufen werden. Geschäftsführende Direktoren, die Mitglieder des Verwaltungsrats sind, können nur aus wichtigem Grund oder im Fall der Beendigung ihres Anstellungsvertrags abberufen werden. Für die Vergütung der Geschäftsführenden Direktoren sowie für das für sie geltende Wettbewerbsverbot gelten die entsprechenden Regelungen für den Vorstand einer Aktiengesellschaft nach §§ 87 bis 89 AktG. Die Geschäftsführenden Direktoren haften für Schäden, die der SE infolge einer Verletzung ihrer gesetzlichen, satzungsmäßigen oder sonstigen Pflichten entstehen.

ZUSTÄNDIGKEITEN DER GESCHÄFTSFÜHRENDEN DIREKTOREN

STAND: 1. MÄRZ 2023

GESCHÄFTSFÜHRENDE DIREKTOREN	Zuständigkeiten und Ressorts	Mitgliedschaften in weiteren Aufsichtsräten und anderen vergleichbaren Kontrollgremien
Michael Eberhardt Geschäftsführender Direktor (CEO) bis 15. Januar 2023; danach Geschäftsführender Direktor ohne besondere Ressortzuständigkeit im Rahmen der Übergabe bis 31. März 2023.	▪ Corporate Strategy & Advisory Board ▪ Corporate Development / Change Management ▪ Sales ▪ Partnermanagement ▪ Delivery ▪ Academy ▪ Regions CEU, LATAM, JAPAC, EEMEA	digitalCX.services AG, Aufsichtsrat
Dr. Jens Amail, Geschäftsführender Direktor (CEO) seit 16. Januar 2023. Unbefristete Bestellung.	▪ Corporate Strategy & Advisory Board ▪ Corporate Development / Change Management ▪ Sales ▪ Partnermanagement ▪ Delivery ▪ Academy ▪ Regions CEU, LATAM, JAPAC, EEMEA Seit 1. März 2023 zusätzlich: ▪ Regions USA und UK ▪ Human Resources ▪ Nachhaltigkeit	Keine weiteren Mandate
Prof. Dr. Heiner Diefenbach Geschäftsführender Direktor (CFO) bis 31. März 2022.	▪ Legal & Compliance ▪ Sustainability & CSR ▪ IT (Internal) ▪ Finance & Controlling ▪ Investor Relations ▪ Shared Services ▪ M&A ▪ Human Resources	Hexagon AG, Aufsichtsratsvorsitzender EXA AG, Aufsichtsrat

ZUSTÄNDIGKEITEN DER GESCHÄFTSFÜHRENDEN DIREKTOREN

STAND: 1. MÄRZ 2023

GESCHÄFTSFÜHRENDE DIREKTOREN	Zuständigkeiten und Ressorts	Mitgliedschaften in weiteren Aufsichtsräten und anderen vergleichbaren Kontrollgremien
Prof. Dr. Thorsten Grenz Geschäftsführender Direktor (CFO) seit 1. April 2022. Unbefristete Bestellung.	▪ Legal & Compliance ▪ IT (Internal) ▪ Finance & Controlling ▪ Investor Relations ▪ Shared Services ▪ M&A ▪ Human Resources (bis 28. Februar 2023) ▪ Sustainability & CSR (bis 28. Februar 2023)	Drägerwerk Verwaltungs AG, Aufsichtsrat Dräger Safety AG & Co. KGaA, Aufsichtsrat Dräger Safety Verwaltungs AG, Aufsichtsrat Credion AG, Aufsichtsrat
Gregor Stöckler Geschäftsführender Direktor (COO). Unbefristete Bestellung.	Bis 28. Februar 2023: ▪ Analytics ▪ Technology Partner ▪ Partner Marketing ▪ Field Marketing ▪ Regions UKI & North America ▪ ERST GmbH & Innoplexia GmbH Seit 1. März 2023: ▪ Analytics ▪ Technology Partner ▪ Product and Product Development ▪ Partner Marketing ▪ Field Marketing ▪ ERST GmbH & Innoplexia GmbH	Keine weiteren Mandate

Mitglieder des Verwaltungsrats[1]	Mitgliedschaften in weiteren Aufsichtsräten und anderen vergleichbaren Kontrollgremien
Richard Roy Vorsitzender des Verwaltungsrats seit 1. Oktober 2022. Selbstständiger Unternehmensberater Mitglied des Verwaltungsrats seit 2021. Gewählt bis 2027[2] Mitglied des Prüfungsausschusses	DZG Holding GmbH Aufsichtsratsvorsitzender Datenlotsen GmbH Beiratsmitglied (bis 17. August 2022)
Dr. Karl Benedikt Biesinger Stellv. Vorsitzender des Verwaltungsrats Rechtsanwalt bei der Kanzlei RB Reiserer Biesinger Rechtsanwaltsgesellschaft mbH Mitglied des Verwaltungsrats seit 2019. Gewählt bis 2027[2]	Witt Solar AG Aufsichtsratsvorsitzender

Mitglieder des Verwaltungsrats[1]	Mitgliedschaften in weiteren Aufsichtsräten und anderen vergleichbaren Kontrollgremien
Prof. Dr. Christoph Hütten Selbstständiger Unternehmensberater Mitglied des Verwaltungsrats seit 2021. Gewählt bis 2027[2] Vorsitzender des Prüfungsausschusses	Brockhaus Technologies AG Aufsichtsratsmitglied
Sebastian Reppegather Head of Listed Investments, Luxempart S.A., Leudelange, Luxemburg Mitglied des Verwaltungsrats seit 2021. Gewählt bis 2027[2] Mitglied des Prüfungsausschusses	Technotrans SE Aufsichtsratsmitglied

[1] Im Geschäftsjahr ausgeschiedene Mitglieder des Verwaltungsrats: Prof. Dr. Claus E. Heinrich (Mitglied und Vorsitzender bis 30. September 2022).

[2] Bis Ablauf der ordentlichen Hauptversammlung, die über die Entlastung für das Geschäftsjahr 2026 beschließt.

Aktienbesitz von Verwaltungsrat und Geschäftsführenden Direktoren

Die folgenden zum Jahresende 2022 bestellten Mitglieder des Verwaltungsrats und des Geschäftsführenden Direktoriums hielten zum Jahresende Aktien der SNP SE:

	AKTIENBESTAND ZUM 31. DEZEMBER 2022		AKTIENBESTAND ZUM 31. DEZEMBER 2021	
Dr. Karl Biesinger	4.757	0,1%	4.757	0,1%
Michael Eberhardt	6.788	0,1%	4.000	0,1%
Gregor Stöckler	81.225	1,1%	80.891	1,1%

Angaben zum Risikomanagement

Die Geschäftstätigkeit der SNP SE ist einer Vielzahl von Risiken ausgesetzt, die untrennbar mit dem unternehmerischen Handeln verbunden sind. Zu einer guten Corporate Governance gehört der verantwortungsbewusste Umgang des Unternehmens mit diesen Risiken. Um Risiken frühzeitig zu erkennen, zu bewerten und konsequent zu handhaben, setzt die SNP SE wirksame Steuerungs- und Kontrollsysteme ein; diese wurden zu einem einheitlichen Risikomanagementsystem zusammengefasst. Eine ausführliche Beschreibung des Risikomanagements ist im Chancen- und Risikobericht des Konzernlageberichts 2022 enthalten.

Weitere Informationen zur Corporate Governance bei SNP

Ausführliche Informationen zur Tätigkeit des Verwaltungsrats sowie zur Zusammenarbeit von Verwaltungsrat und Geschäftsführenden Direktoren finden Sie auch im Bericht des Verwaltungsrats im Geschäftsbericht 2022.

Rechnungslegung und Konzernrechnungslegung

Die Geschäftsführenden Direktoren sind zuständig für die Erstellung der Quartalsmitteilungen und des Halbjahresfinanzberichts des Unternehmens sowie für die Aufstellung des Jahres- und Konzernabschlusses und des zusammengefassten Lageberichts der SNP SE und des SNP-Konzerns. Den Vergütungsbericht nach § 161 AktG erstellen der Verwaltungsrat und die Geschäftsführenden Direktoren gemeinsam.

Der SNP-Konzernabschluss und der Halbjahresbericht werden nach den Grundsätzen der International Financial Reporting Standards (IFRS), der Jahresabschluss der SNP SE sowie der zusammengefasste Lagebericht und Konzernlagebericht wird nach den Vorschriften des Handelsgesetzbuchs (HGB) erstellt.

Die Hauptversammlung hatte am 2. Juni 2022 auf Vorschlag des Verwaltungsrats die Rödl & Partner GmbH, Wirtschaftsprüfungsgesellschaft Steuerberatungsgesellschaft, Stuttgart, erneut zum Abschlussprüfer für die SNP SE und den SNP-Konzern für das Geschäftsjahr 2022 gewählt.

Den Vergütungsbericht haben der Verwaltungsrat und die Geschäftsführenden Direktoren gemeinsam nach § 161 AktG erstellt und vom Abschlussprüfer nicht nur formell, sondern auch inhaltlich prüfen lassen.

Der Vergütungsbericht wird für das Geschäftsjahr 2022 wie im Vorjahr als separater Bericht veröffentlicht und kann zusammen mit dem zugehörigen Prüfungsvermerk des Abschlussprüfers unter https://www.snpgroup.com/de/corporate-governance heruntergeladen werden.

DATA. TRANSFORMATION. EXPERIENCE.

© 2023 SNP SE

www.snpgroup.com