

# Vergütungsbericht 2023



DATA. TRANSFORMATION. EXPERIENCE.

# VERGÜTUNGSBERICHT

Die SNP Schneider-Neureither & Partner SE (im Folgenden auch SNP SE) hat durch Eintragung der Satzungsänderung im Handelsregister mit Wirkung zum 27. Oktober 2023 vom monistischen Leitungssystem in das dualistische Leitungssystem gewechselt. Der Vergütungsbericht gibt im Folgenden detailliert und individualisiert Auskunft über die im Berichtsjahr aktiven und früheren Geschäftsführenden Direktoren und Mitglieder des Verwaltungsrats (monistisches Leitungssystem bis zum 26. Oktober 2023) sowie den Vorständen und Aufsichtsräten (dualistisches Leitungssystem ab 27. Oktober 2023) gewährte und geschuldete Vergütung und 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 2022 wurde am 23. Mai 2023 von der ordentlichen Hauptversammlung gebilligt. Ebenso wurde der Hauptversammlung am 23. Mai 2023 ein in

einigen Punkten geändertes Vergütungssystem für die Geschäftsführenden Direktoren vorgelegt und gebilligt. Der außerordentlichen Hauptversammlung am 23. September 2023 wurde ein neues Vergütungssystem für den Aufsichtsrat im dualistischen Leitungssystem vorgelegt und gebilligt.

## Vergütung der Geschäftsführenden Direktoren und Vorstände

Das System zur Vergütung der Geschäftsführenden Direktoren und 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 Geschäftsführenden Direktoren und 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 Geschäftsführenden Direktoren/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, um die langfristige Entwicklung der Gesellschaft in den Fokus zu stellen.

Abweichend von der Wirksamkeit der gesellschaftsrechtlichen Umwandlung wurden die Vorstandsverträge und damit einhergehend die Vorstandsvergütung mit Wirkung zum 1. November 2023 ausgestaltet.

## Vergütung der Geschäftsführenden Direktoren bis 31. Oktober 2023 im Überblick

### VERGÜTUNGSSYSTEM 2023 DER GESCHÄFTSFÜHRENDEN DIREKTOREN (BIS 31. OKTOBER 2023)

Bestandteil	Zielsetzung	Ausgestaltung
<b>Erfolgsunabhängige Vergütung</b> Grundvergütung	Die fixe Vergütung wird als jährlicher Festbetrag für den jeweiligen Geschäftsführenden Direktor festgesetzt. Sie stellt ein sicheres und planbares Einkommen dar.	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Jährliche Grundvergütung</li> <li>■ Auszahlung in zwölf Monatsraten</li> <li>■ CEO: 33,3 T€ monatlich bis 15. Januar 2023 (Herr Michael Eberhardt, ab 16. Januar 2023 wurde Dr. Jens Amail zum CEO berufen; Michael Eberhardt verblieb als Geschäftsführender Direktor im Unternehmen bis zu seinem Ausscheiden zum 31. März 2023)</li> <li>■ CEO: 35 T€ monatlich ab 16. Januar 2023 (Eintritt Dr. Jens Amail)</li> <li>■ CFO: 16,7 T€ monatlich ab 1. Juni 2023 (Eintritt Herr Andreas Röderer)</li> <li>■ COO: 19,2 T€ monatlich</li> </ul>
Nebenleistungen		<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Zuschüsse zu Versicherungen</li> <li>■ Geldwerte Vorteile aus der privaten Nutzung des Firmenwagens und Kraftfahrzeugpauschale oder Car Allowance</li> <li>■ D&amp;O Versicherung</li> </ul>
Altersversorgung	Soll eine adäquate Altersversorgung absichern	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Prämie für eine Direktversicherung von 0,2 T€ monatlich</li> </ul>

Bestandteil	Zielsetzung	Ausgestaltung	
<b>Erfolgsabhängige Vergütung</b> Einjährige variable Vergütung (STI)*	Soll ein profitables Wachstum unter Berücksichtigung der Gesamtverantwortung der Geschäftsführenden Direktoren und der jeweiligen individuellen Einzelleistungen unterstützen	<p><b>CEO</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ EBIT (40 %)</li> <li>■ Auftragseingang (30 %)</li> <li>■ Operativer Cashflow (30 %)</li> <li>■ Wird bei einem Teilziel der für das jeweilige Geschäftsjahr festgelegte Minimalwert unterschritten, erfolgt für dieses Teilziel keine Auszahlung</li> <li>■ Wird bei einem Teilziel der für das Geschäftsjahr festgelegte Maximalwert erreicht oder übertroffen, erfolgt eine Maximalauszahlung von 200 %</li> <li>■ Zielbetrag bei 100 % Zielerreichung 2023: für das gesamte Jahr 2023: 350 T€, zeitanteilig (Eintritt zum 16. Januar 2023): 277 T€</li> <li>■ Floor: 0 %</li> <li>■ Cap: 200 % des Zielbetrags: CEO: 700 T€</li> </ul> <p><b>COO</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ EBIT (50 %)</li> <li>■ Umsatz (25 %)</li> <li>■ Auftragseingang (25 %)</li> <li>■ Wird bei einem Teilziel die Zielerreichung von 70 % unterschritten, erfolgt für dieses Teilziel keine Auszahlung</li> <li>■ Zielbetrag bei 100 % Zielerreichung 2023: für das gesamte Jahr 2023: 70 T€, zeitanteilig: 58,3 T€</li> <li>■ Floor: 0 %</li> <li>■ Cap: 200 % des Zielbetrags: 116,6 T€</li> </ul>	* Zeitanteilig aufgrund unterjähriger Eintritts/Austritts und des Systemwechsels.

Bestandteil	Zielsetzung	Ausgestaltung	
<p><b>Erfolgsabhängige Vergütung</b></p> <p>Einjährige variable Vergütung (STI)*</p>	<p>Soll ein profitables Wachstum unter Berücksichtigung der Gesamtverantwortung der Geschäftsführenden Direktoren und der jeweiligen individuellen Einzelleistungen unterstützen</p>	<p><b>CFO</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ Net Profit (40 %)</li> <li>■ Umsatz (30 %)</li> <li>■ Operativer Cashflow (30 %)</li> <li>■ Wird bei einem Teilziel der für das jeweilige Geschäftsjahr festgelegte Minimalwert unterschritten, erfolgt für dieses Teilziel keine Auszahlung</li> <li>■ Wird bei einem Teilziel der für das Geschäftsjahr festgelegte Maximalwert erreicht oder übertroffen, erfolgt eine Maximalauszahlung von 200 % Zielbetrag bei 100 %</li> <li>■ Zielerreichung 2023: für das gesamte Jahr 2023: 190 T€, zeitanteilig (Eintritt zum 1. Juni 2023): 79,1 T€</li> <li>■ Floor: 80 % (für das Jahr 2023), Floor: 0% (ab 2024)</li> <li>■ Cap: 200 % des Zielbetrags: CFO: 158,2 T€</li> </ul>	<p>* Zeitanteilig aufgrund unterjähriger Eintritts/Austritts und des Systemwechsels.</p>
<p>Mehrjährige variable Vergütung (LTI)</p>	<p>Soll eine nachhaltige und wachstumsorientierte Unternehmensentwicklung gewähren</p>	<p><b>CEO und CFO</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ Gewährung von virtuellen Aktien in jährlichen Tranchen</li> <li>■ Jede Tranche hat eine Laufzeit von insgesamt vier vollen Geschäftsjahren. Zuteilung der 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"> <li>■ den vereinbarten Ausgangsbetrag CEO: 425 T€ CFO: 200 T€</li> <li>■ die für die Erfolgsziele ermittelten Zielerreichungen sowie entsprechenden Gewichtungen (relativer TSR: 50 %, EBIT-Marge: 30 %, ESG-Ziele: 20 %)</li> </ul> </li> <li>■ 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“)</li> </ul>	

Bestandteil	Zielsetzung	Ausgestaltung
Mehrfährige variable Vergütung (LTI)	Soll eine nachhaltige und wachstumsorientierte Unternehmensentwicklung gewähren	<p><b>COO</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ Gewährung in Form eines Aktienprogramms in jährlichen Tranchen mit einer Laufzeit von jeweils insgesamt fünf Jahren und einer vierjährigen Haltepflicht</li> <li>■ Zahl der zu übertragenden Aktien determiniert durch: <ul style="list-style-type: none"> <li>■ den vereinbarten Ausgangsbetrag von 100 T€</li> <li>■ die Anpassung des Ausgangsbetrags in Abhängigkeit von der Zielerreichung EBIT im Bemessungsjahr (Cap: 120 %, Floor: 80 %)</li> <li>■ den Durchschnittskurs der SNP-Aktie über die letzten 20 Handelstage des Jahres, das dem Bemessungsjahr vorausgeht, durch den der angepasste und steuerbereinigte Ausgangsbetrag zur Aktienzahlbestimmung dividiert wird</li> </ul> </li> </ul>
<b>Leistungen im Fall der Beendigung der Tätigkeit</b>		
Einvernehmliche Beendigung	Soll unangemessen hohe Abfindungszahlungen vermeiden	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Abfindung begrenzt auf Restlaufzeit des Anstellungsvertrags bzw. maximal zwei Jahresvergütungen (Abfindungs-Cap)</li> </ul>
<b>Weitere Vergütungsregeln</b>		
Malus- und Clawback-Regelungen	Sicherung von Compliance und Vermeidung von Bereicherung	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Einbehalt/Rückforderung bei Auszahlung variabler Vergütung im Falle einer fehlerhaften Konzernrechnungslegung sowie bei (vorsätzlichen) Compliance-Verstößen</li> <li>■ Möglichkeit des Verwaltungsrats zur Auferlegung eines Strafzuschlags nach eigenem Ermessen von bis zu 20 % im Fall einer vorsätzlich fahrlässigen oder vorsätzlich fehlerhaften Konzernrechnungslegung</li> </ul>
Maximalvergütung gemäß § 87a Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 AktG	Soll unkontrolliert hohe Vergütungen vermeiden	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ CEO: 3.000 T€</li> <li>■ CFO: 2.200 T€</li> <li>■ weitere Geschäftsführende Direktoren: 1.400 T€</li> </ul>

## Vergütung der Vorstände ab 1. November 2023 im Überblick

### VERGÜTUNGSSYSTEM 2023 DER VORSTÄNDE (AB 1. NOVEMBER 2023)

Bestandteil	Zielsetzung	Ausgestaltung
<b>Erfolgsunabhängige Vergütung</b> Grundvergütung	Die fixe Vergütung wird als jährlicher Festbetrag für den Vorstand festgesetzt. Sie stellt ein sicheres und planbares Einkommen dar.	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Jährliche Grundvergütung</li> <li>■ Auszahlung in zwölf Monatsraten</li> <li>■ CEO: 40 T€</li> <li>■ CFO: 20 T€</li> </ul>
Nebenleistungen		<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Zuschüsse zu Versicherungen</li> <li>■ Geldwerte Vorteile aus der privaten Nutzung des Firmenwagens und Kraftfahrzeugpauschale oder Car Allowance</li> <li>■ D&amp;O-Versicherung</li> </ul>
Altersversorgung	Soll eine adäquate Altersversorgung absichern	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Prämie für eine Direktversicherung von bis zu 0,2 T€ monatlich</li> <li>■ Die Gesellschaft verpflichtet sich für die Dauer des Dienstvertrags 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.</li> </ul>

Bestandteil	Zielsetzung	Ausgestaltung	
<b>Erfolgsabhängige Vergütung</b> Einjährige variable Vergütung (STI)**	Soll ein profitables Wachstum unter Berücksichtigung der Gesamtverantwortung des Vorstands und der jeweiligen individuellen Einzelleistungen unterstützen	<p><b>CEO</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ EBIT (40 %)</li> <li>■ Auftragseingang (30 %)</li> <li>■ Operativer Cashflow (30 %)</li> <li>■ Wird bei einem Teilziel der für das jeweilige Geschäftsjahr festgelegte Minimalwert unterschritten, erfolgt für dieses Teilziel keine Auszahlung</li> <li>■ Wird bei einem Teilziel der für das Geschäftsjahr festgelegte Maximalwert erreicht oder übertroffen, erfolgt eine Maximalauszahlung von 200 %</li> <li>■ Zielbetrag bei 100 % Zielerreichung 2023: für das gesamte Jahr 2023: 400 T€, zeitanteilig: 66,7 T€</li> <li>■ Floor: 0 %</li> <li>■ Cap: 200 % des Zielbetrags: 133,4 T€</li> </ul> <p><b>CFO</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ Net Profit (40 %)</li> <li>■ Umsatz (30 %)</li> <li>■ Operativer Cashflow (30 %)</li> <li>■ Wird bei einem Teilziel der für das jeweilige Geschäftsjahr festgelegte Minimalwert unterschritten, erfolgt für dieses Teilziel keine Auszahlung</li> <li>■ Wird bei einem Teilziel der für das Geschäftsjahr festgelegte Maximalwert erreicht oder übertroffen, erfolgt eine Maximalauszahlung von 200 %</li> <li>■ Zielbetrag bei 100 % Zielerreichung 2023: für das gesamte Jahr 2023: 190 T€, zeitanteilig: 31,7 T€</li> <li>■ Floor: 0 %</li> <li>■ Cap: 200 % des Zielbetrags: 63,4 T€</li> </ul>	* Zeitanteilig aufgrund unterjährigen Eintritts/Austritts und des Systemwechsels.



Bestandteil	Zielsetzung	Ausgestaltung
Mehrjährige variable Vergütung (LTI)	Soll eine nachhaltige und wachstumsorientierte Unternehmensentwicklung gewähren	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Gewährung von virtuellen Aktien in jährlichen Tranchen</li> <li>■ Jede Tranche hat eine Laufzeit von insgesamt vier vollen Geschäftsjahren. Zuteilung der 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</li> <li>■ Finale Anzahl virtueller Aktien determiniert durch: <ul style="list-style-type: none"> <li>■ den vereinbarten Ausgangsbetrag CEO: 425 T€ CFO: 200 T€</li> <li>■ die für die Erfolgsziele ermittelten Zielerreichungen sowie entsprechenden Gewichtungen (relativer TSR: 50 %, EBIT-Marge: 30 %, ESG-Ziele: 20 %)</li> </ul> </li> </ul> <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>
<b>Leistungen im Fall der Beendigung der Tätigkeit</b>	Soll unangemessen hohe Abfindungszahlungen vermeiden	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 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. Im Fall einer sonstigen vorzeitigen Beendigung des Dienstvertrags ohne wichtigen Grund nach §626 BGB können die Parteien gesonderte Regelungen treffen, dabei dürfen Zahlungen an das Vorstandsmitglied einschließlich Nebenleistungen den Wert zweier Jahresvergütungen nicht überschreiten (Abfindungs-Cap) und nicht mehr als die Restlaufzeit des Dienstvertrages vergüten.</li> </ul>

Bestandteil	Zielsetzung	Ausgestaltung
<b>Weitere Vergütungsregeln</b> Malus- und Clawback-Regelungen	Sicherung von Compliance und Vermeidung von Bereicherung	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 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 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.</li> </ul>
Maximalvergütung gemäß § 87a Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 AktG	Soll unkontrolliert hohe Vergütungen vermeiden	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ CEO: 3.000 T€</li> <li>■ CFO: 2.200 T€</li> </ul>

### Ausscheiden des bisherigen CEO zum 31. März 2023

Mit Wirkung zum 16. Januar 2023 hat der Verwaltungsrat Dr. Jens Amail als Geschäftsführenden Direktor und neuen CEO der SNP SE berufen. Der bis zum 15. Januar 2023 amtierende CEO Michael Eberhardt verblieb als Geschäftsführender Direktor bis zum 31. März 2023 in der SNP SE. Gemäß der Aufhebungsvereinbarung kommen im Zusammenhang mit der vorzeitigen Beendigung seiner Tätigkeit als Geschäftsführender Direktor folgende Zahlungen zur Anwendung:

- die monatliche Festvergütung bis zum 31. März 2023
- eine Entschädigungszahlung in Höhe von 212 T€
- LTI-Auszahlung für das Jahr 2023 von 127 T€

### Ausscheiden des bis zum 26. Oktober amtierenden COO zum 31. Dezember 2023

Mit Wechsel des Leitungssystems zum 27. Oktober 2023 endete die Berufung von Gregor Stöckler als Geschäftsführender Direktor bei der SNP SE. Herr Stöckler wurde mit Wirkung zum 27. Oktober nicht in den Vorstand be-

rufen; er schied mit Wirkung zum 31. Dezember 2023 aus der SNP SE aus. Gemäß der Aufhebungsvereinbarung kommen im Zusammenhang mit der Beendigung seiner Tätigkeit als Geschäftsführender Direktor folgende Zahlungen zur Anwendung:

- eine Entschädigungszahlung in Höhe von 400 T€ (Auszahlung erfolgt in 2024)
- Bonusauszahlung für das Jahr 2023 in Höhe von 164 T€ (Auszahlung erfolgt in 2025)

### **Abweichende Regelung für den Interims-CFO vom 1. April 2022 bis 31. Mai 2023**

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

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

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

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

Insbesondere im Hinblick auf die Kurzfristigkeit des Mandats von Prof. Dr. Thorsten Grenz stellte sich diese projektbezogene Abrechnungsweise in diesem Ausnahmefall als sachgerecht dar.

Die Beschäftigung von Prof. Dr. Thorsten Grenz als Interims-CFO endete zum 31. Mai 2023, bedingt durch den Eintritt von Andreas Röderer als CFO zum 1. Juni 2023.

### **Variable Vergütung im Geschäftsjahr 2023**

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 Auftragseingang, der operative Cashflow, der Net Profit sowie der Umsatz 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“).

Auf der Basis des Vergütungssystems hat der Verwaltungsrat Anfang 2023 für das Geschäftsjahr 2023 die Ziel-, Schwellen- und Maximalwerte im Rahmen der variablen Vergütung festgelegt. Der Verwaltungsrat hat dabei darauf geachtet, dass die Zielsetzungen anspruchsvoll und ambitioniert sind.

### **Einjährige variable Vergütung (STI)**

Der für das Geschäftsjahr 2023 auszahlende STI bemisst sich nach dem tatsächlichen Grad des Erreichens der budgetierten Werte für die Kennzahlen im Geschäftsjahr 2023.

Die Zielerreichung für den CEO setzt sich aus den folgenden Kennzahlen und ihren Zielerreichungswerten zusammen:

- EBIT (40 %)
- Auftragseingang (30 %)
- Operativer Cashflow (30 %)

Die Zielerreichung für den COO setzt sich aus den folgenden Kennzahlen und ihren Zielerreichungswerten zusammen:

- EBIT (50 %)
- Umsatz (25 %)
- Auftragseingang (25 %)

Die Zielerreichung für den CFO setzt sich aus den folgenden Kennzahlen und ihren Zielerreichungswerten zusammen:

- Net Profit (40 %)
- Umsatz (30 %)
- Operativer Cashflow (30 %)

Maßgeblich ist jeweils die in der Jahresplanung festgelegte Zielgröße; nachfolgende Änderungen des Budgets bleiben außer Betracht. EBIT wird hierbei verstanden als das in der Konzern-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 ausgewiesenen Periodenergebnis.

#### STI DER GESCHÄFTSFÜHRENDEN DIREKTOREN BIS 31. OKTOBER 2023

		EBIT	Auftragseingang	Operativer Cashflow	Gesamt
	<b>Zielwerte (EUR)</b>	10.700.000	225.000.000	6.322.000	
<b>Geschäftsführende Direktoren</b>	<b>Gewichtung</b>	0,4	0,3	0,3	
	<b>Zielerreichung (%)</b>	113%	161%	200%	
Michael Eberhardt (bis 31. März 2023)	Entfällt*				
Dr. Jens Amail (ab 16. Januar 2023)	EUR 277.083 (zeitanteilig)	125.182	133.749	166.250	425.181
Gregor Stöckler	Entfällt**				

\* Abgeltung Bonusansprüche für das Jahr 2023 durch Entschädigungszahlung; vgl. oben zum Ausscheiden von Michael Eberhardt.

\*\* Abgeltung Bonusansprüche für das Jahr 2023 durch Entschädigungszahlung; vgl. oben zum Ausscheiden von Gregor Stöckler.

		Net Profit	Umsatz	Operativer Cashflow	Gesamt
	<b>Zielwerte EUR)</b>	5.479.000	195.700.000	6.322.000	
<b>Geschäftsführende Direktoren</b>	<b>Gewichtung</b>	0,4	0,3	0,3	
	<b>Zielerreichung (%)</b>	124%	113%	200%	
Prof. Dr. Thorsten Grenz (bis 31. Mai 2023)	Entfällt*				
Andreas Röderer (ab 1. Juni 2023)	EUR 79.167 (zeitanteilig)	39.109	26.891	647.500	113.501

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

## STI DER VORSTÄNDE AB 1. NOVEMBER 2023

		EBIT	Auftragseingang	Operativer Cashflow	Gesamt
	<b>Zielwerte (EUR)</b>	10.700.000	225.000.000	6.322.000	
	<b>Gewichtung</b>	0,4	0,3	0,3	
<b>Vorstand</b>	<b>Zielerreichung (%)</b>	113%	161%	200%	
Dr. Jens Amail	EUR 66.667 (zeitanteilig)	30.119	32.180	40.000	102.299

		Net Profit	Umsatz	Operativer Cashflow	Gesamt
	<b>Zielwerte (EUR)</b>	5.479.000	195.700.000	6.322.000	
	<b>Gewichtung</b>	0,4	0,3	0,3	
<b>Vorstand</b>	<b>Zielerreichung (%)</b>	124%	113%	200%	
Andreas Röderer	EUR 31.667 (zeitanteilig)	15.644	10.757	19.000	45.400

## Mehrjährige variable Vergütung (LTI)

Zur Förderung einer langfristig wachstumsorientierten Unternehmensstrategie ist die mehrjährige variable Vergütung an der Erreichung langfristig orientierter Ziele ausgerichtet. Dabei trägt die Vergütung in Form von Aktien der SNP SE und der damit verbundenen Aktienhaltepflicht für eine bestimmte Dauer zu einer Angleichung der Interessen von Management, Aktionären und anderen Stakeholdern bei. 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 Plan Teilnehmer 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 Planteilnehmer darf keine Rechtsgeschäfte tätigen, die wirtschaftlich zu einer Veräußerung der virtuellen Aktien oder zur Übertragung der mit ihnen verbunden Chancen und Risiken führen.

Die Gesellschaft übermittelt dem Planteilnehmer 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 Verwaltungsrat 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 Jahre 2023 wurde als ESG-Ziel ein Umfragewert, der sogenannte Commitment-Indexwert, aus einer weltweiten Mitarbeiterumfrage als Ziel 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 des ESG-Ziels 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 ermittelten Zielerreichungen, bestehend aus „relativen TSR“, der „EBIT-Marge“ und den ESG-Ziele 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 nachfolgender Formel:

*Finale Anzahl virtueller Aktien =  
Anzahl vorläufig zugeteilter virtueller Aktien x  
(Zielerreichung relativer TSR x 50 %  
+ Zielerreichung EBIT-Marge, inklusive etwaiger  
Bereinigungen x 30 %  
+ Zielerreichung ESG-Ziele x 20 %)*

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 Nachfolgesystem) 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:

*Auszahlungsbetrag in Euro =  
Finale Anzahl virtueller Aktien x  
(arithmetisches Mittel des Aktienkurses  
+ Dividendenäquivalent)*

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

Die Zahl, der im Jahr 2023 für das Jahr 2022 an Michael Eberhardt und Gregor Stöckler ausgegebenen Aktien wird wie folgt ermittelt:

- der im Dienstvertrag vereinbarte Ausgangsbetrag wird mit dem Grad der Zielerreichung des tatsächlichen EBIT multipliziert. Sofern das tatsächliche EBIT dem budgetierten Ziel-EBIT entspricht, ist der Grad der Zielerreichung zu 100 % erfüllt. Überschreitet oder unterschreitet das tatsächliche EBIT das budgetierte Ziel-EBIT, erhöht bzw. vermindert sich der Grad der Zielerreichung. Beträgt das tatsächlich erreichte EBIT 80 % oder weniger, entspricht der Grad der Zielerreichung unverändert 80 % („Floor“); beträgt das tatsächlich erreichte EBIT hingegen 120 % oder mehr, entspricht der Grad der Zielerreichung unverändert 120 % („Cap“). Zwischen Floor und Cap wird der Grad der Zielerreichung anhand linearer Interpolation bestimmt.
- Der so ermittelte Endbetrag wird anschließend durch Abzug eines fiktiven Einkommenssteuersatzes in Höhe von 45 % in einen Nettobetrag umgewandelt (der „Nettoendbetrag“).

- Die im Rahmen der Tranche für das Bemessungsjahr zu gewährende Anzahl der SNP-Aktien („Endgültige Anzahl SNP-Aktien“) wird ermittelt, indem der Nettoendbetrag durch den Kurs der SNP-Aktie dividiert und das Ergebnis zur Vermeidung von Spitzen kaufmännisch auf ganze Aktien auf- bzw. abgerundet wird. Maßgeblicher Kurs ist dabei der volumenge-

wichtete und kaufmännisch auf zwei Dezimalstellen auf- bzw. abgerundete Durchschnittskurs der SNP-Aktie im XETRA-Handel der Frankfurter Wertpapierbörse (oder einem an dessen Stelle getretenen Nachfolgesystem) über die letzten 20 Handelstage des Jahres (Handelstageschlusskurs), das dem Bemessungsjahr vorausgeht.

#### LTI DER GESCHÄFTSFÜHRENDEN DIREKTOREN (BIS 31. OKTOBER 2023) BZW. VORSTÄNDE (AB 1. NOVEMBER 2023)

LTI 2023	Zielerreichung (%)	Anzahl vorläufiger Aktien	Relativer TSR <sup>1</sup>	EBIT <sup>2</sup>	ESG-Ziele	Finale Anzahl virtueller Aktien
	<b>Gewichtung</b>		0,5	0,3	153%	
					0,2	
Michael Eberhardt (bis 31. März 2023)	Entfällt <sup>3</sup>					
Dr. Jens Amail (ab 16. Januar 2023)	425.000	20.487			6.269	
Andreas Röderer (ab 1. Juni 2023)	200.000	5.895			1.804	
Gregor Stöckler	Entfällt <sup>4</sup>					
Prof. Dr. Thorsten Grenz (bis 31. Mai 2023)	Entfällt <sup>5</sup>					

<sup>1</sup> Die Feststellung des relativen TSR erfolgt im Jahr 2026.

<sup>2</sup> Die Zielerreichung des EBITs kann erst im Jahr 2025 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.

<sup>3</sup> Abgeltung Bonusansprüche für das Jahr 2023 durch Entschädigungszahlung; vgl. oben zum Ausscheiden von Michael Eberhardt.

<sup>4</sup> Abgeltung Bonusansprüche für das Jahr 2023 durch Entschädigungszahlung; vgl. oben zum Ausscheiden von Gregor Stöckler.

<sup>5</sup> Vgl. oben zu den vom Vergütungssystem abweichenden Vergütungsvereinbarungen für Prof. Dr. Thorsten Grenz.

### **Vergütung der Geschäftsführenden Direktoren/ Vorstände im Geschäftsjahr 2023\***

#### **Gewährte und geschuldete Vergütung sowie zugesagte Zuwendungen im Geschäftsjahr 2023**

In den nachfolgenden Tabellen sind die jedem einzelnen Geschäftsführenden Direktor/Vorstand im Geschäftsjahr 2023 gewährte und geschuldete Vergütung (Zuflüsse) sowie die vertraglichen Zuwendungen für das Geschäftsjahr 2023 individuell dargestellt. Nach den Regelungen des § 162 AktG sind als gewährte und geschuldete Vergütung (Zuflüsse) die Beträge anzugeben, die im Berichtszeitraum fällig wurden und dem einzelnen Geschäftsführenden Direktor/Vorstand 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 (Zu-

flussbetrachtung)“ 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.

Die nachfolgenden Tabellen weisen die den im Jahr 2023 aktiven Geschäftsführenden Direktoren/Vorständen im Geschäftsjahr 2023 gewährte beziehungsweise geschuldete Vergütung aus. 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.

---

\* zeitanteilig aufgrund unterjährigen Eintritts/Austritts und des Leitungssystemwechsels



**GEWÄHRTE UND GESCHULDETE VERGÜTUNG DER GESCHÄFTSFÜHRENDEN DIREKTOREN  
(ZUWENDUNGSBETRACHTUNG) BIS 31. OKTOBER 2023**

in T€	2022	in %	2023	in %
<b>Michael Eberhardt (bis 31. März 2023)</b>				
Festvergütung	400	36,8%	100	22,3%
Nebenleistungen	36	3,2%	9	2,0%
<b>Summe</b>	<b>436</b>	<b>40,0%</b>	<b>109</b>	<b>24,3%</b>
Einjährige variable Vergütung	300	27,6%	0	0,0%
Mehrjährige variable Vergütung	350	32,2%	127	28,3%
Entschädigungszahlung	0	0,0%	212	47,4%
<b>Summe</b>	<b>650</b>	<b>59,8%</b>	<b>339</b>	<b>75,7%</b>
Versorgungsaufwand	2	0,2%	0	0,0%
<b>Gesamtsumme</b>	<b>1.088</b>	<b>100,0%</b>	<b>448</b>	<b>100,0%</b>
<b>Dr. Jens Amail (ab 16. Januar 2023)</b>				
Festvergütung	-	0,0%	333	23,9%
Nebenleistungen	-	0,0%	29	2,1%
<b>Summe</b>	<b>-</b>	<b>0,0%</b>	<b>362</b>	<b>26,0%</b>
Einjährige variable Vergütung	-	0,0%	277	19,9%
Mehrjährige variable Vergütung	-	0,0%	754	54,1%
Entschädigungszahlung	-	0,0%	0	0,0%
<b>Summe</b>	<b>-</b>	<b>0,0%</b>	<b>1.031</b>	<b>74,0%</b>
Versorgungsaufwand	-	0,0%	0	0,0%
<b>Gesamtsumme</b>	<b>-</b>	<b>0,0%</b>	<b>1.393</b>	<b>100,0%</b>

in T€	2022	in %	2023	in %
<b>Prof. Dr. Thorsten Grenz (bis 31. Mai 2023)**</b>				
Festvergütung	312	100,0%	108	100,0%
Nebenleistungen	-	0,0%	-	0,0%
<b>Summe</b>	<b>312</b>	<b>100,0%</b>	<b>108</b>	<b>100,0%</b>
Einjährige variable Vergütung	-	0,0%	-	0,0%
Mehrjährige variable Vergütung	-	0,0%	-	0,0%
Einmalzahlung	-	0,0%	-	0,0%
<b>Summe</b>	<b>-</b>	<b>0,0%</b>	<b>-</b>	<b>0,0%</b>
Versorgungsaufwand	-	0,0%	-	0,0%
<b>Gesamtsumme</b>	<b>312</b>	<b>100,0%</b>	<b>108</b>	<b>100,0%</b>
<b>Andreas Röderer (ab 1. Juni 2023)</b>				
Festvergütung	-	0,0%	83	19,2%
Nebenleistungen	-	0,0%	10	2,3%
<b>Summe</b>	<b>-</b>	<b>0,0%</b>	<b>93</b>	<b>21,5%</b>
Einjährige variable Vergütung	-	0,0%	79	18,3%
Mehrjährige variable Vergütung	-	0,0%	188	43,5%
Einmalzahlung	-	0,0%	71	16,4%
<b>Summe</b>	<b>-</b>	<b>0,0%</b>	<b>338</b>	<b>78,2%</b>
Versorgungsaufwand	-	0,0%	1	0,3%
<b>Gesamtsumme</b>	<b>-</b>	<b>0,0%</b>	<b>432</b>	<b>100,0%</b>

\* Vgl. oben zum Ausscheiden von Herrn Michael Eberhardt.

\*\* Vgl. oben zu den vom Vergütungssystem abweichenden Vergütungsvereinbarungen für Prof. Dr. Thorsten Grenz sowie dessen Ausscheiden.

in T€	2022	in %	2023	in %
<b>Gregor Stöckler*</b>				
Festvergütung	230	53,5%	192	24,6%
Nebenleistungen	30	6,9%	25	3,2%
<b>Summe</b>	<b>260</b>	<b>60,4%</b>	<b>217</b>	<b>27,8%</b>
Einjährige variable Vergütung	70	16,3%	164	21,0%
Mehrjährige variable Vergütung	100	23,3%	0	0,0%
Entschädigungszahlung	0	0,0%	400	51,2%
<b>Summe</b>	<b>170</b>	<b>39,6%</b>	<b>564</b>	<b>72,2%</b>
Versorgungsaufwand	0	0,0%	0	0,0%
<b>Gesamtsumme</b>	<b>430</b>	<b>100,0%</b>	<b>781</b>	<b>100,0%</b>

\* Vgl. oben zum Ausscheiden von Gregor Stöckler.

#### GEWÄHRTE UND GESCHULDETE VERGÜTUNG DER VORSTÄNDE (ZUWENDUNGSBETRACHTUNG) AB 1. NOVEMBER 2023

in T€	2022	in %	2023	in %
<b>Dr. Jens Amail</b>				
Festvergütung	-	0,0%	80	24,5%
Nebenleistungen	-	0,0%	6	1,8%
<b>Summe</b>	<b>-</b>	<b>0,0%</b>	<b>86</b>	<b>26,3%</b>
Einjährige variable Vergütung	-	0,0%	67	20,5%
Mehrjährige variable Vergütung	-	0,0%	159	48,6%
<b>Summe</b>	<b>-</b>	<b>0,0%</b>	<b>226</b>	<b>69,1%</b>
Versorgungsaufwand	-	0,0%	15	4,6%
<b>Gesamtsumme</b>	<b>-</b>	<b>0,0%</b>	<b>327</b>	<b>100,0%</b>
<b>Andreas Röderer</b>				
Festvergütung	-	0,0%	40	25,6%
Nebenleistungen	-	0,0%	2	1,3%
<b>Summe</b>	<b>-</b>	<b>0,0%</b>	<b>42</b>	<b>26,9%</b>
Einjährige variable Vergütung	-	0,0%	32	20,5%
Mehrjährige variable Vergütung	-	0,0%	75	48,1%
<b>Summe</b>	<b>-</b>	<b>0,0%</b>	<b>107</b>	<b>68,6%</b>
Versorgungsaufwand	-	0,0%	7	4,5%
<b>Gesamtsumme</b>	<b>-</b>	<b>0,0%</b>	<b>156</b>	<b>100,0%</b>

**GEWÄHRTE VERGÜTUNG DER GESCHÄFTSFÜHRENDEN DIREKTOREN  
(ZUFLUSSBETRACHTUNG) BIS 31. OKTOBER 2023**

in T€	2022	in %	2023	in %
<b>Michael Eberhardt* (bis 31. März 2023)</b>				
Festvergütung	400	47,0%	100	17,1%
Nebenleistungen	36	4,2%	9	1,5%
<b>Summe</b>	<b>436</b>	<b>51,2%</b>	<b>109</b>	<b>18,6%</b>
Einjährige variable Vergütung	248	29,1%	138	23,5%
Mehrjährige variable Vergütung	166	19,5%	127	21,7%
Entschädigungszahlung*	-	0,0%	212	36,2%
<b>Summe</b>	<b>414</b>	<b>48,6%</b>	<b>477</b>	<b>81,4%</b>
Versorgungsaufwand	2	0,3%	0	0,0%
<b>Gesamtsumme</b>	<b>852</b>	<b>100,0%</b>	<b>586</b>	<b>100,0%</b>
<b>Dr. Jens Amail (ab 16. Januar 2023)</b>				
Festvergütung	-	0,0%	333	92%
Nebenleistungen	-	0,0%	29	8%
<b>Summe</b>	<b>-</b>	<b>0,0%</b>	<b>362</b>	<b>100%</b>
Einjährige variable Vergütung	-	0,0%	0	0,0%
Mehrjährige variable Vergütung	-	0,0%	0	0,0%
Entschädigungszahlung*	-	0,0%	0	0,0%
<b>Summe</b>	<b>-</b>	<b>0,0%</b>	<b>0</b>	<b>0,0%</b>
Versorgungsaufwand	-	0,0%	0	0,0%
<b>Gesamtsumme</b>	<b>-</b>	<b>0,0%</b>	<b>362</b>	<b>100,0%</b>

\* Vgl. oben zum Ausscheiden von Michael Eberhardt.

in T€	2022	in %	2023	in %
<b>Prof. Dr. Thorsten Grenz (bis 31. Mai 2023)**</b>				
Festvergütung	312	100,0%	108	100,0%
Nebenleistungen	-	0,0%	-	0,0%
<b>Summe</b>	<b>312</b>	<b>100,0%</b>	<b>108</b>	<b>100,0%</b>
Einjährige variable Vergütung	-	0,0%	-	0,0%
Mehrjährige variable Vergütung	-	0,0%	-	0,0%
Einmalzahlung	-	0,0%	-	0,0%
<b>Summe</b>	<b>-</b>	<b>0,0%</b>	<b>-</b>	<b>0,0%</b>
Versorgungsaufwand	-	0,0%	-	0,0%
<b>Gesamtsumme</b>	<b>312</b>	<b>100,0%</b>	<b>108</b>	<b>100,0%</b>
<b>Andreas Röderer (ab 1. Juni 2023)</b>				
Festvergütung	-	0,0%	83	50,3%
Nebenleistungen	-	0,0%	10	6,1%
<b>Summe</b>	<b>-</b>	<b>0,0%</b>	<b>93</b>	<b>56,4%</b>
Einjährige variable Vergütung	-	0,0%	0	0%
Mehrjährige variable Vergütung	-	0,0%	0	0%
Einmalzahlung	-	0,0%	71	43,0%
<b>Summe</b>	<b>-</b>	<b>0,0%</b>	<b>71</b>	<b>43,0%</b>
Versorgungsaufwand	-	0,0%	1	0,6%
<b>Gesamtsumme</b>	<b>-</b>	<b>0,0%</b>	<b>164</b>	<b>100,0%</b>

\*\* Vgl. oben zu den vom Vergütungssystem abweichenden Vergütungsvereinbarungen für Prof. Dr. Thorsten Grenz sowie dessen Ausscheiden.

in T€	2022	in %	2023	in %
<b>Gregor Stöckler</b>				
Festvergütung	230	76,4%	192	67,4%
Nebenleistungen	30	9,9%	25	8,8%
<b>Summe</b>	<b>260</b>	<b>86,2%</b>	<b>217</b>	<b>76,2%</b>
Einjährige variable Vergütung	24	8,0%	32	11,2%
Mehrjährige variable Vergütung	17	5,8%	36	12,6%
<b>Summe</b>	<b>41</b>	<b>13,7%</b>	<b>68</b>	<b>23,8%</b>
Versorgungsaufwand	0	0,0%	0	0,0%
<b>Gesamtsumme</b>	<b>301</b>	<b>100,0%</b>	<b>285</b>	<b>100,0%</b>

**GEWÄHRTE VERGÜTUNG DER VORSTÄNDE (ZUFLUSSBETRACHTUNG)  
AB 1. NOVEMBER 2023**

in T€	2022	in %	2023	in %
<b>Dr. Jens Amail</b>				
Festvergütung	-	0,0%	80	79,2%
Nebenleistungen	-	0,0%	6	5,9%
<b>Summe</b>	<b>-</b>	<b>0,0%</b>	<b>86</b>	<b>85,1%</b>
Einjährige variable Vergütung	-	0,0%	0	0,0%
Mehrjährige variable Vergütung	-	0,0%	0	0,0%
<b>Summe</b>	<b>-</b>	<b>0,0%</b>		
Versorgungsaufwand	-	0,0%	15	14,9%
<b>Gesamtsumme</b>	<b>-</b>	<b>0,0%</b>	<b>101</b>	<b>100,0%</b>
<b>Andreas Röderer</b>				
Festvergütung	-	0,0%	40	81,6%
Nebenleistungen	-	0,0%	2	4,1%
<b>Summe</b>	<b>-</b>	<b>0,0%</b>	<b>42</b>	<b>85,7%</b>
Einjährige variable Vergütung	-	0,0%	0	0,0%
Mehrjährige variable Vergütung	-	0,0%	0	0,0%
<b>Summe</b>	<b>-</b>	<b>0,0%</b>		
Versorgungsaufwand	-	0,0%	7	14,3%
<b>Gesamtsumme</b>	<b>-</b>	<b>0,0%</b>	<b>49</b>	<b>100,0%</b>

### **Einhaltung Vergütungsobergrenzen**

In Einklang mit §87a AktG hat der Verwaltungsrat für die Geschäftsführenden Direktoren eine Maximalvergütung festgelegt, die sämtliche gewährten Vergütungsbestandteile (Jahresfestgehalt, Nebenleistungen, Versorgungszusagen sowie die kurz- und langfristige erfolgsabhängige Vergütung) für ein Geschäftsjahr, unabhängig vom Zeitpunkt ihrer Auszahlung, umfasst. Sofern die für ein Geschäftsjahr auszahlende Gesamtvergütung die Maximalvergütung für dieses Jahr überschreiten würde, wird die Auszahlung des LTI als das zuletzt zur Auszahlung kommende Vergütungselement entsprechend gekürzt. Die Maximalvergütung beträgt für den CEO je Geschäftsjahr 3 Mio. €, für den CFO 2,2 Mio. € und für weitere Geschäftsführende Direktoren 1,4 Mio. €.

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

Der Verwaltungsrat hat das vertragliche Recht, die Zahlung aus dem LTI ganz oder teilweise zurückzubehalten bzw. sofern und soweit eine Aktienübertragung bereits

erfolgt ist, die bereits übertragenen SNP-Aktien aus dem LTI ganz oder teilweise zurückzufordern, falls der Geschäftsführende Direktor in dem jeweiligen Bemessungszeitraum und/oder der sich anschließenden Sperrfrist für die betreffende Tranche schwerwiegend gegen seine gesetzlichen Pflichten oder gegen unternehmensinterne Verhaltensrichtlinien verstoßen hat.

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

Im Geschäftsjahr 2021 hatte der Verwaltungsrat von der Möglichkeit, variable Vergütungsbestandteile einzubehalten bzw. zurückzufordern, Gebrauch gemacht. Dabei handelt es sich um Vergütungsbestandteile aus dem STI 2019 aufgrund der Bilanzkorrektur für das Geschäftsjahr 2019. Damit ist für Teile des STI 2019 der Rechtsgrund weggefallen (§ 812 Abs. 1 Satz 2 Alt. 1 BGB). Die Gesellschaft hat mit Michael Eberhardt eine einvernehmliche Regelung getroffen, nach der die entsprechenden Beträge an die Gesellschaft zurückgeflos-

sen sind. Die Gesellschaft hat darüber hinaus eine Rückforderung gegen Dr. Uwe Schwellbach geltend gemacht und aufgrund der laufenden Prüfung von Rückforderungsansprüchen gegenüber den Erben von Dr. Andreas Schneider-Neureither den Anspruch auf Zahlung aus STI und LTI 2020 noch nicht erfüllt, da hier die Möglichkeit der Verrechnung besteht.

<u>Geschäftsführende Direktoren</u>	<u>Rückforderung in T€</u>
Dr. Andreas Schneider-Neureither (Erbengemeinschaft)	235
Dr. Uwe Schwellbach	71
Michael Eberhardt	12

### Vergütung der Mitglieder des Verwaltungsrats (bis zur gesellschaftsrechtlichen Umwandlung)

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

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

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

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

Zudem wurden jedem Verwaltungsratsmitglied die nachgewiesenen erforderlichen Auslagen erstattet und für jede Teilnahme an einer Sitzung des Gremiums – einschließlich seiner Ausschüsse – Sitzungsgeld in Höhe von 1,5 T€ gezahlt. Dabei galt:

- Sitzungsgeld wurde nur bezahlt für Sitzungen, deren Dauer eine Stunde überschreitet.
- Fand eine Ausschusssitzung am Tag einer Verwaltungsratssitzung statt, wurde für diese Ausschusssitzung ein gesondertes Sitzungsgeld nur bezahlt, sofern sie mindestens 2 Stunden dauert.
- Fanden am selben Tag mehrere Sitzungen des Verwaltungsrats statt, zählten diese für die Bemessung des Sitzungsgelds als eine Sitzung. Dasselbe galt für Mehrfachsitzen eines Ausschusses.
- Die Summe, der für einen Tag gezahlten Sitzungsgelder durfte 3 T€ nicht überschreiten.

Im Geschäftsjahr 2023 fanden insgesamt 25 Sitzungen des Verwaltungsrats statt; der Prüfungsausschuss tagte fünf Mal. Von diesen insgesamt 30 Sitzungen generierten zehn Sitzungen nach den o. a. Regelungen kein Sitzungsgeld.

Die den Mitgliedern des Verwaltungsrats im Geschäftsjahr 2023 gewährte Gesamtvergütung beläuft sich auf insgesamt 283 T€ (Vorjahr: 598 T€). Die nachfolgende Tabelle zeigt die auf die einzelnen Mitglieder des Verwaltungsrats entfallenden Beträge sowie die relative Entwicklung der Gesamtvergütung im Vergleich zum Vorjahr.

#### VERGÜTUNG DES VERWALTUNGSRATS 2023

	Festvergütung (incl. Vergütung für Ausschusstätigkeit)		Sitzungsgelder (inkl. Ausschusssitzungen)		Vergütung gesamt	Entwicklung 2023 vs. 2022
	in T€	in %	in T€	in %	in T€	in %
Dr. Karl Benedikt Biesinger (von 2019 bis 26. Oktober 2023)	71	95,9	3	4,1	74	-33,1
Prof. Dr. Christoph Hütten (von 2021 bis 30. Juni 2023)	40	81,5	9	18,5	49	-62,2
Sebastian Reppegather (von 2021 bis 26. Oktober 2023)	49	76,7	15	23,3	64	-45,0
Richard Roy (von 2021 bis 31. Juli 2023)	64	82,6	14	17,4	77	-40,3
Prof. Dr. Thorsten Grenz (vom 1. August 2023 bis 27. September 2023)	17	92,1	2	7,9	19	-
<b>Gesamt</b>	<b>241</b>	<b>85,2</b>	<b>42</b>	<b>14,8</b>	<b>283</b>	<b>-51,8</b>

#### VERGÜTUNG DES VERWALTUNGSRATS 2022

	Festvergütung (incl. Vergütung für Ausschusstätigkeit)		Sitzungsgelder (inkl. Ausschusssitzungen)		Vergütung gesamt
	in T€	in %	in T€	in %	in T€
Prof. Dr. Claus E. Heinrich	75	71,4	30	28,6	105
Dr. Karl Benedikt Biesinger	80	72,7	30	27,3	110
Prof. Dr. Christoph Hütten	80	58,4	57	41,6	134
Sebastian Reppegather	60	51,3	57	48,7	123
Richard Roy	73	56,0	57	44,0	133
<b>Gesamt</b>	<b>367</b>	<b>61,4</b>	<b>231</b>	<b>38,6</b>	<b>598</b>

Dr. Karl Benedikt Biesinger und Prof. Dr. Thorsten Grenz gehörten im Berichtszeitraum sowohl dem Verwaltungs- als auch dem Aufsichtsrat an; Dr. Karl Benedikt Biesinger erhielt eine Gesamtvergütung in Höhe von 92 T€, Prof. Dr. Thorsten Grenz flossen in Summe 35 T€ zu.

#### Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats (ab gesellschaftsrechtlicher Umwandlung)

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 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 Übernahmen 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 2023 gewährte Gesamtvergütung beläuft sich auf insgesamt 49 T€ (Vorjahr: 0€). Die nachfolgende Tabelle zeigt die auf die einzelnen Mitglieder des Aufsichtsrats entfallenden Beträge.

	Vergütung des Aufsichtsrats 2023	
	in T€	in %
Dr. Karl Benedikt Biesinger (seit 27. Oktober 2023)	18	100,0
Prof. Dr. Thorsten Grenz (seit 27. Oktober 2023)	16	100,0
Peter Maier (seit 27. Oktober 2023)	14	100,0
<b>Gesamt</b>	<b>48</b>	<b>100,0</b>

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

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

Die Darstellung der durchschnittlichen Vergütung der Arbeitnehmer ist 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 2023 gegenüber dem Vorjahr um 9,2 % angestiegen (durchschnittlicher Headcount im Jahresverlauf).



**ENTWICKLUNG DER VERGÜTUNG DER VERWALTUNGS- BZW. AUFSICHTSRÄTE UND GESCHÄFTSFÜHRENDEN DIREKTOREN  
IN RELATION ZUR VERGÜTUNG DER BELEGSCHAFT UND ZUR ERTRAGSENTWICKLUNG DER GESELLSCHAFT**

in %	Veränderung 2021 gegenüber 2020 <sup>1</sup>	Veränderung 2022 gegenüber 2021 <sup>1</sup>	Veränderung 2023 gegenüber 2022 <sup>1</sup>
<b>Vorstände</b>			
Dr. Jens Amail	-	-	-
Andreas Röderer	-	-	-
<b>Aufsichtsräte</b>			
Dr. Karl Benedikt Biesinger	-	-	-
Prof. Dr. Thorsten Grenz	-	-	-
Peter Maier	-	-	-
<b>Verwaltungsräte<sup>2</sup></b>			
Prof. Dr. Claus E. Heinrich	-	+54,4%	-
Richard Roy	-	+137,5%	-40,3%
Dr. Karl Benedikt Biesinger	+129,6%	+54,9%	-16,7% <sup>3</sup>
Prof. Dr. Christoph Hütten	-	+139,3%	-62,2%
Sebastian Reppegather	-	+119,6%	-45,0%
<b>Geschäftsführende Direktoren</b>			
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	-	-	-65,4%
Gregor Stöckler	-	+139,5%	-11,4%
<b>Ertragskennziffern</b>			
EBIT	+650%	+8%	+63%
Umsatz	+16%	+4%	+17%
Auftragseingang	+4%	+1%	+37%
<b>Belegschaft<sup>4</sup></b>			
Gesamtbelegschaft in Deutschland	+8,8%	+1,1%	+11,9%

<sup>1</sup> 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.

<sup>2</sup> Angaben ohne Prof. Dr. Thorsten Grenz, der im Geschäftsjahr 2022 kein Mitglied des Verwaltungsrats war und entsprechend im Jahr 2022 keine Bezüge als Mitglied des Verwaltungsrats erhielt.

<sup>3</sup> Unter Berücksichtigung der Aufsichts- und Verwaltungsratsvergütung im Geschäftsjahr 2023.

<sup>4</sup> Ohne Berücksichtigung von Abfindungszahlungen und EXA.

## **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 2023 bis zum 31. Dezember 2023 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 2023 bis

zum 31. Dezember 2023 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 2024

Rödl & Partner GmbH  
Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

Dr. Maier	Selk
Wirtschaftsprüfer	Wirtschaftsprüfer

# VERGÜTUNGSBERICHT

Die SNP Schneider-Neureither & Partner SE (im Folgenden auch SNP SE) hat durch Eintragung der Satzungsänderung im Handelsregister mit Wirkung zum 27. Oktober 2023 vom monistischen Leitungssystem in das dualistische Leitungssystem gewechselt. Der Vergütungsbericht gibt im Folgenden detailliert und individualisiert Auskunft über die im Berichtsjahr aktiven und früheren Geschäftsführenden Direktoren und Mitglieder des Verwaltungsrats (monistisches Leitungssystem bis zum 26. Oktober 2023) sowie den Vorständen und Aufsichtsräten (dualistisches Leitungssystem ab 27. Oktober 2023) gewährte und geschuldete Vergütung und 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 2022 wurde am 23. Mai 2023 von der ordentlichen Hauptversammlung gebilligt. Ebenso wurde der Hauptversammlung am 23. Mai 2023 ein in

einigen Punkten geändertes Vergütungssystem für die Geschäftsführenden Direktoren vorgelegt und gebilligt. Der außerordentlichen Hauptversammlung am 23. September 2023 wurde ein neues Vergütungssystem für den Aufsichtsrat im dualistischen Leitungssystem vorgelegt und gebilligt.

## Vergütung der Geschäftsführenden Direktoren und Vorstände

Das System zur Vergütung der Geschäftsführenden Direktoren und 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 Geschäftsführenden Direktoren und 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 Geschäftsführenden Direktoren/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, um die langfristige Entwicklung der Gesellschaft in den Fokus zu stellen.

Abweichend von der Wirksamkeit der gesellschaftsrechtlichen Umwandlung wurden die Vorstandsverträge und damit einhergehend die Vorstandsvergütung mit Wirkung zum 1. November 2023 ausgestaltet.

## Vergütung der Geschäftsführenden Direktoren bis 31. Oktober 2023 im Überblick

### VERGÜTUNGSSYSTEM 2023 DER GESCHÄFTSFÜHRENDEN DIREKTOREN (BIS 31. OKTOBER 2023)

Bestandteil	Zielsetzung	Ausgestaltung
<b>Erfolgsunabhängige Vergütung</b> Grundvergütung	Die fixe Vergütung wird als jährlicher Festbetrag für den jeweiligen Geschäftsführenden Direktor festgesetzt. Sie stellt ein sicheres und planbares Einkommen dar.	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Jährliche Grundvergütung</li> <li>■ Auszahlung in zwölf Monatsraten</li> <li>■ CEO: 33,3 T€ monatlich bis 15. Januar 2023 (Herr Michael Eberhardt, ab 16. Januar 2023 wurde Dr. Jens Amail zum CEO berufen; Michael Eberhardt verblieb als Geschäftsführender Direktor im Unternehmen bis zu seinem Ausscheiden zum 31. März 2023)</li> <li>■ CEO: 35 T€ monatlich ab 16. Januar 2023 (Eintritt Dr. Jens Amail)</li> <li>■ CFO: 16,7 T€ monatlich ab 1. Juni 2023 (Eintritt Herr Andreas Röderer)</li> <li>■ COO: 19,2 T€ monatlich</li> </ul>
Nebenleistungen		<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Zuschüsse zu Versicherungen</li> <li>■ Geldwerte Vorteile aus der privaten Nutzung des Firmenwagens und Kraftfahrzeugpauschale oder Car Allowance</li> <li>■ D&amp;O Versicherung</li> </ul>
Altersversorgung	Soll eine adäquate Altersversorgung absichern	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Prämie für eine Direktversicherung von 0,2 T€ monatlich</li> </ul>

Bestandteil	Zielsetzung	Ausgestaltung	
<b>Erfolgsabhängige Vergütung</b> Einjährige variable Vergütung (STI)*	Soll ein profitables Wachstum unter Berücksichtigung der Gesamtverantwortung der Geschäftsführenden Direktoren und der jeweiligen individuellen Einzelleistungen unterstützen	<p><b>CEO</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ EBIT (40 %)</li> <li>■ Auftragseingang (30 %)</li> <li>■ Operativer Cashflow (30 %)</li> <li>■ Wird bei einem Teilziel der für das jeweilige Geschäftsjahr festgelegte Minimalwert unterschritten, erfolgt für dieses Teilziel keine Auszahlung</li> <li>■ Wird bei einem Teilziel der für das Geschäftsjahr festgelegte Maximalwert erreicht oder übertroffen, erfolgt eine Maximalauszahlung von 200 %</li> <li>■ Zielbetrag bei 100 % Zielerreichung 2023: für das gesamte Jahr 2023: 350 T€, zeitanteilig (Eintritt zum 16. Januar 2023): 277 T€</li> <li>■ Floor: 0 %</li> <li>■ Cap: 200 % des Zielbetrags: CEO: 700 T€</li> </ul> <p><b>COO</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ EBIT (50 %)</li> <li>■ Umsatz (25 %)</li> <li>■ Auftragseingang (25 %)</li> <li>■ Wird bei einem Teilziel die Zielerreichung von 70 % unterschritten, erfolgt für dieses Teilziel keine Auszahlung</li> <li>■ Zielbetrag bei 100 % Zielerreichung 2023: für das gesamte Jahr 2023: 70 T€, zeitanteilig: 58,3 T€</li> <li>■ Floor: 0 %</li> <li>■ Cap: 200 % des Zielbetrags: 116,6 T€</li> </ul>	* Zeitanteilig aufgrund unterjährigen Eintritts/Austritts und des Systemwechsels.

Bestandteil	Zielsetzung	Ausgestaltung	
<p><b>Erfolgsabhängige Vergütung</b></p> <p>Einjährige variable Vergütung (STI)*</p>	<p>Soll ein profitables Wachstum unter Berücksichtigung der Gesamtverantwortung der Geschäftsführenden Direktoren und der jeweiligen individuellen Einzelleistungen unterstützen</p>	<p><b>CFO</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ Net Profit (40 %)</li> <li>■ Umsatz (30 %)</li> <li>■ Operativer Cashflow (30 %)</li> <li>■ Wird bei einem Teilziel der für das jeweilige Geschäftsjahr festgelegte Minimalwert unterschritten, erfolgt für dieses Teilziel keine Auszahlung</li> <li>■ Wird bei einem Teilziel der für das Geschäftsjahr festgelegte Maximalwert erreicht oder übertroffen, erfolgt eine Maximalauszahlung von 200 % Zielbetrag bei 100 %</li> <li>■ Zielerreichung 2023: für das gesamte Jahr 2023: 190 T€, zeitanteilig (Eintritt zum 1. Juni 2023): 79,1 T€</li> <li>■ Floor: 80 % (für das Jahr 2023), Floor: 0% (ab 2024)</li> <li>■ Cap: 200 % des Zielbetrags: CFO: 158,2 T€</li> </ul>	<p>* Zeitanteilig aufgrund unterjähriger Eintritts/Austritts und des Systemwechsels.</p>
<p>Mehrjährige variable Vergütung (LTI)</p>	<p>Soll eine nachhaltige und wachstumsorientierte Unternehmensentwicklung gewähren</p>	<p><b>CEO und CFO</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ Gewährung von virtuellen Aktien in jährlichen Tranchen</li> <li>■ Jede Tranche hat eine Laufzeit von insgesamt vier vollen Geschäftsjahren. Zuteilung der 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"> <li>■ den vereinbarten Ausgangsbetrag CEO: 425 T€ CFO: 200 T€</li> <li>■ die für die Erfolgsziele ermittelten Zielerreichungen sowie entsprechenden Gewichtungen (relativer TSR: 50 %, EBIT-Marge: 30 %, ESG-Ziele: 20 %)</li> </ul> </li> <li>■ 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“)</li> </ul>	

Bestandteil	Zielsetzung	Ausgestaltung
Mehrfährige variable Vergütung (LTI)	Soll eine nachhaltige und wachstumsorientierte Unternehmensentwicklung gewähren	<p><b>COO</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ Gewährung in Form eines Aktienprogramms in jährlichen Tranchen mit einer Laufzeit von jeweils insgesamt fünf Jahren und einer vierjährigen Haltepflicht</li> <li>■ Zahl der zu übertragenden Aktien determiniert durch: <ul style="list-style-type: none"> <li>■ den vereinbarten Ausgangsbetrag von 100 T€</li> <li>■ die Anpassung des Ausgangsbetrags in Abhängigkeit von der Zielerreichung EBIT im Bemessungsjahr (Cap: 120 %, Floor: 80 %)</li> <li>■ den Durchschnittskurs der SNP-Aktie über die letzten 20 Handelstage des Jahres, das dem Bemessungsjahr vorausgeht, durch den der angepasste und steuerbereinigte Ausgangsbetrag zur Aktienzahlbestimmung dividiert wird</li> </ul> </li> </ul>
<b>Leistungen im Fall der Beendigung der Tätigkeit</b>		
Einvernehmliche Beendigung	Soll unangemessen hohe Abfindungszahlungen vermeiden	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Abfindung begrenzt auf Restlaufzeit des Anstellungsvertrags bzw. maximal zwei Jahresvergütungen (Abfindungs-Cap)</li> </ul>
<b>Weitere Vergütungsregeln</b>		
Malus- und Clawback-Regelungen	Sicherung von Compliance und Vermeidung von Bereicherung	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Einbehalt/Rückforderung bei Auszahlung variabler Vergütung im Falle einer fehlerhaften Konzernrechnungslegung sowie bei (vorsätzlichen) Compliance-Verstößen</li> <li>■ Möglichkeit des Verwaltungsrats zur Auferlegung eines Strafzuschlags nach eigenem Ermessen von bis zu 20 % im Fall einer vorsätzlich fahrlässigen oder vorsätzlich fehlerhaften Konzernrechnungslegung</li> </ul>
Maximalvergütung gemäß § 87a Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 AktG	Soll unkontrolliert hohe Vergütungen vermeiden	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ CEO: 3.000 T€</li> <li>■ CFO: 2.200 T€</li> <li>■ weitere Geschäftsführende Direktoren: 1.400 T€</li> </ul>



## Vergütung der Vorstände ab 1. November 2023 im Überblick

### VERGÜTUNGSSYSTEM 2023 DER VORSTÄNDE (AB 1. NOVEMBER 2023)

Bestandteil	Zielsetzung	Ausgestaltung
<p><b>Erfolgsunabhängige Vergütung</b></p> <p>Grundvergütung</p>	<p>Die fixe Vergütung wird als jährlicher Festbetrag für den Vorstand festgesetzt. Sie stellt ein sicheres und planbares Einkommen dar.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Jährliche Grundvergütung</li> <li>■ Auszahlung in zwölf Monatsraten</li> <li>■ CEO: 40 T€</li> <li>■ CFO: 20 T€</li> </ul>
<p>Nebenleistungen</p>		<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Zuschüsse zu Versicherungen</li> <li>■ Geldwerte Vorteile aus der privaten Nutzung des Firmenwagens und Kraftfahrzeugpauschale oder Car Allowance</li> <li>■ D&amp;O-Versicherung</li> </ul>
<p>Altersversorgung</p>	<p>Soll eine adäquate Altersversorgung absichern</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Prämie für eine Direktversicherung von bis zu 0,2 T€ monatlich</li> <li>■ Die Gesellschaft verpflichtet sich für die Dauer des Dienstvertrags 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.</li> </ul>

Bestandteil	Zielsetzung	Ausgestaltung	
<b>Erfolgsabhängige Vergütung</b> Einjährige variable Vergütung (STI)**	Soll ein profitables Wachstum unter Berücksichtigung der Gesamtverantwortung des Vorstands und der jeweiligen individuellen Einzelleistungen unterstützen	<p><b>CEO</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ EBIT (40 %)</li> <li>■ Auftragseingang (30 %)</li> <li>■ Operativer Cashflow (30 %)</li> <li>■ Wird bei einem Teilziel der für das jeweilige Geschäftsjahr festgelegte Minimalwert unterschritten, erfolgt für dieses Teilziel keine Auszahlung</li> <li>■ Wird bei einem Teilziel der für das Geschäftsjahr festgelegte Maximalwert erreicht oder übertroffen, erfolgt eine Maximalauszahlung von 200 %</li> <li>■ Zielbetrag bei 100 % Zielerreichung 2023: für das gesamte Jahr 2023: 400 T€, zeitanteilig: 66,7 T€</li> <li>■ Floor: 0 %</li> <li>■ Cap: 200 % des Zielbetrags: 133,4 T€</li> </ul> <p><b>CFO</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ Net Profit (40 %)</li> <li>■ Umsatz (30 %)</li> <li>■ Operativer Cashflow (30 %)</li> <li>■ Wird bei einem Teilziel der für das jeweilige Geschäftsjahr festgelegte Minimalwert unterschritten, erfolgt für dieses Teilziel keine Auszahlung</li> <li>■ Wird bei einem Teilziel der für das Geschäftsjahr festgelegte Maximalwert erreicht oder übertroffen, erfolgt eine Maximalauszahlung von 200 %</li> <li>■ Zielbetrag bei 100 % Zielerreichung 2023: für das gesamte Jahr 2023: 190 T€, zeitanteilig: 31,7 T€</li> <li>■ Floor: 0 %</li> <li>■ Cap: 200 % des Zielbetrags: 63,4 T€</li> </ul>	* Zeitanteilig aufgrund unterjährigen Eintritts/Austritts und des Systemwechsels.

Bestandteil	Zielsetzung	Ausgestaltung
Mehrjährige variable Vergütung (LTI)	Soll eine nachhaltige und wachstumsorientierte Unternehmensentwicklung gewähren	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Gewährung von virtuellen Aktien in jährlichen Tranchen</li> <li>■ Jede Tranche hat eine Laufzeit von insgesamt vier vollen Geschäftsjahren. Zuteilung der 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</li> <li>■ Finale Anzahl virtueller Aktien determiniert durch: <ul style="list-style-type: none"> <li>■ den vereinbarten Ausgangsbetrag CEO: 425 T€ CFO: 200 T€</li> <li>■ die für die Erfolgsziele ermittelten Zielerreichungen sowie entsprechenden Gewichtungen (relativer TSR: 50 %, EBIT-Marge: 30 %, ESG-Ziele: 20 %)</li> </ul> </li> </ul> <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>
<b>Leistungen im Fall der Beendigung der Tätigkeit</b>		
Einvernehmliche Beendigung	Soll unangemessen hohe Abfindungszahlungen vermeiden	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 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. Im Fall einer sonstigen vorzeitigen Beendigung des Dienstvertrags ohne wichtigen Grund nach §626 BGB können die Parteien gesonderte Regelungen treffen, dabei dürfen Zahlungen an das Vorstandsmitglied einschließlich Nebenleistungen den Wert zweier Jahresvergütungen nicht überschreiten (Abfindungs-Cap) und nicht mehr als die Restlaufzeit des Dienstvertrages vergüten.</li> </ul>

Bestandteil	Zielsetzung	Ausgestaltung
<b>Weitere Vergütungsregeln</b> Malus- und Clawback-Regelungen	Sicherung von Compliance und Vermeidung von Bereicherung	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 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 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.</li> </ul>
Maximalvergütung gemäß § 87a Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 AktG	Soll unkontrolliert hohe Vergütungen vermeiden	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ CEO: 3.000 T€</li> <li>■ CFO: 2.200 T€</li> </ul>

### Ausscheiden des bisherigen CEO zum 31. März 2023

Mit Wirkung zum 16. Januar 2023 hat der Verwaltungsrat Dr. Jens Amail als Geschäftsführenden Direktor und neuen CEO der SNP SE berufen. Der bis zum 15. Januar 2023 amtierende CEO Michael Eberhardt verblieb als Geschäftsführender Direktor bis zum 31. März 2023 in der SNP SE. Gemäß der Aufhebungsvereinbarung kommen im Zusammenhang mit der vorzeitigen Beendigung seiner Tätigkeit als Geschäftsführender Direktor folgende Zahlungen zur Anwendung:

- die monatliche Festvergütung bis zum 31. März 2023
- eine Entschädigungszahlung in Höhe von 212 T€
- LTI-Auszahlung für das Jahr 2023 von 127 T€

### Ausscheiden des bis zum 26. Oktober amtierenden COO zum 31. Dezember 2023

Mit Wechsel des Leitungssystems zum 27. Oktober 2023 endete die Berufung von Gregor Stöckler als Geschäftsführender Direktor bei der SNP SE. Herr Stöckler wurde mit Wirkung zum 27. Oktober nicht in den Vorstand be-

rufen; er schied mit Wirkung zum 31. Dezember 2023 aus der SNP SE aus. Gemäß der Aufhebungsvereinbarung kommen im Zusammenhang mit der Beendigung seiner Tätigkeit als Geschäftsführender Direktor folgende Zahlungen zur Anwendung:

- eine Entschädigungszahlung in Höhe von 400 T€ (Auszahlung erfolgt in 2024)
- Bonusauszahlung für das Jahr 2023 in Höhe von 164 T€ (Auszahlung erfolgt in 2025)

### **Abweichende Regelung für den Interims-CFO vom 1. April 2022 bis 31. Mai 2023**

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

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

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

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

Insbesondere im Hinblick auf die Kurzfristigkeit des Mandats von Prof. Dr. Thorsten Grenz stellte sich diese projektbezogene Abrechnungsweise in diesem Ausnahmefall als sachgerecht dar.

Die Beschäftigung von Prof. Dr. Thorsten Grenz als Interims-CFO endete zum 31. Mai 2023, bedingt durch den Eintritt von Andreas Röderer als CFO zum 1. Juni 2023.

### **Variable Vergütung im Geschäftsjahr 2023**

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 Auftragseingang, der operative Cashflow, der Net Profit sowie der Umsatz 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“).

Auf der Basis des Vergütungssystems hat der Verwaltungsrat Anfang 2023 für das Geschäftsjahr 2023 die Ziel-, Schwellen- und Maximalwerte im Rahmen der variablen Vergütung festgelegt. Der Verwaltungsrat hat dabei darauf geachtet, dass die Zielsetzungen anspruchsvoll und ambitioniert sind.

### **Einjährige variable Vergütung (STI)**

Der für das Geschäftsjahr 2023 auszahlende STI bemisst sich nach dem tatsächlichen Grad des Erreichens der budgetierten Werte für die Kennzahlen im Geschäftsjahr 2023.

Die Zielerreichung für den CEO setzt sich aus den folgenden Kennzahlen und ihren Zielerreichungswerten zusammen:

- EBIT (40 %)
- Auftragseingang (30 %)
- Operativer Cashflow (30 %)

Die Zielerreichung für den COO setzt sich aus den folgenden Kennzahlen und ihren Zielerreichungswerten zusammen:

- EBIT (50 %)
- Umsatz (25 %)
- Auftragseingang (25 %)

Die Zielerreichung für den CFO setzt sich aus den folgenden Kennzahlen und ihren Zielerreichungswerten zusammen:

- Net Profit (40 %)
- Umsatz (30 %)
- Operativer Cashflow (30 %)

Maßgeblich ist jeweils die in der Jahresplanung festgelegte Zielgröße; nachfolgende Änderungen des Budgets bleiben außer Betracht. EBIT wird hierbei verstanden als das in der Konzern-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 ausgewiesenen Periodenergebnis.

#### STI DER GESCHÄFTSFÜHRENDEN DIREKTOREN BIS 31. OKTOBER 2023

		EBIT	Auftragseingang	Operativer Cashflow	Gesamt
	<b>Zielwerte (EUR)</b>	10.700.000	225.000.000	6.322.000	
<b>Geschäftsführende Direktoren</b>	<b>Gewichtung</b>	0,4	0,3	0,3	
	<b>Zielerreichung (%)</b>	113%	161%	200%	
Michael Eberhardt (bis 31. März 2023)	Entfällt*				
Dr. Jens Amail (ab 16. Januar 2023)	EUR 277.083 (zeitanteilig)	125.182	133.749	166.250	425.181
Gregor Stöckler	Entfällt**				

\* Abgeltung Bonusansprüche für das Jahr 2023 durch Entschädigungszahlung; vgl. oben zum Ausscheiden von Michael Eberhardt.

\*\* Abgeltung Bonusansprüche für das Jahr 2023 durch Entschädigungszahlung; vgl. oben zum Ausscheiden von Gregor Stöckler.

		Net Profit	Umsatz	Operativer Cashflow	Gesamt
	<b>Zielwerte EUR)</b>	5.479.000	195.700.000	6.322.000	
<b>Geschäftsführende Direktoren</b>	<b>Gewichtung</b>	0,4	0,3	0,3	
	<b>Zielerreichung (%)</b>	124%	113%	200%	
Prof. Dr. Thorsten Grenz (bis 31. Mai 2023)	Entfällt*				
Andreas Röderer (ab 1. Juni 2023)	EUR 79.167 (zeitanteilig)	39.109	26.891	647.500	113.501

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

## STI DER VORSTÄNDE AB 1. NOVEMBER 2023

		EBIT	Auftragseingang	Operativer Cashflow	Gesamt
	<b>Zielwerte (EUR)</b>	10.700.000	225.000.000	6.322.000	
	<b>Gewichtung</b>	0,4	0,3	0,3	
<b>Vorstand</b>	<b>Zielerreichung (%)</b>	113%	161%	200%	
Dr. Jens Amail	EUR 66.667 (zeitanteilig)	30.119	32.180	40.000	102.299

		Net Profit	Umsatz	Operativer Cashflow	Gesamt
	<b>Zielwerte (EUR)</b>	5.479.000	195.700.000	6.322.000	
	<b>Gewichtung</b>	0,4	0,3	0,3	
<b>Vorstand</b>	<b>Zielerreichung (%)</b>	124%	113%	200%	
Andreas Röderer	EUR 31.667 (zeitanteilig)	15.644	10.757	19.000	45.400

## Mehrjährige variable Vergütung (LTI)

Zur Förderung einer langfristig wachstumsorientierten Unternehmensstrategie ist die mehrjährige variable Vergütung an der Erreichung langfristig orientierter Ziele ausgerichtet. Dabei trägt die Vergütung in Form von Aktien der SNP SE und der damit verbundenen Aktienhaltepflicht für eine bestimmte Dauer zu einer Angleichung der Interessen von Management, Aktionären und anderen Stakeholdern bei. 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 Plan Teilnehmer 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 Planteilnehmer darf keine Rechtsgeschäfte tätigen, die wirtschaftlich zu einer Veräußerung der virtuellen Aktien oder zur Übertragung der mit ihnen verbunden Chancen und Risiken führen.

Die Gesellschaft übermittelt dem Planteilnehmer 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 Verwaltungsrat 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 Jahre 2023 wurde als ESG-Ziel ein Umfragewert, der sogenannte Commitment-Indexwert, aus einer weltweiten Mitarbeiterumfrage als Ziel 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 des ESG-Ziels 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 ermittelten Zielerreichungen, bestehend aus „relativen TSR“, der „EBIT-Marge“ und den ESG-Ziele 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 nachfolgender Formel:

*Finale Anzahl virtueller Aktien =  
Anzahl vorläufig zugeteilter virtueller Aktien x  
(Zielerreichung relativer TSR x 50 %  
+ Zielerreichung EBIT-Marge, inklusive etwaiger  
Bereinigungen x 30 %  
+ Zielerreichung ESG-Ziele x 20 %)*

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 Nachfolgesystem) 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:

*Auszahlungsbetrag in Euro =  
Finale Anzahl virtueller Aktien x  
(arithmetisches Mittel des Aktienkurses  
+ Dividendenäquivalent)*

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



Die Zahl, der im Jahr 2023 für das Jahr 2022 an Michael Eberhardt und Gregor Stöckler ausgegebenen Aktien wird wie folgt ermittelt:

- der im Dienstvertrag vereinbarte Ausgangsbetrag wird mit dem Grad der Zielerreichung des tatsächlichen EBIT multipliziert. Sofern das tatsächliche EBIT dem budgetierten Ziel-EBIT entspricht, ist der Grad der Zielerreichung zu 100 % erfüllt. Überschreitet oder unterschreitet das tatsächliche EBIT das budgetierte Ziel-EBIT, erhöht bzw. vermindert sich der Grad der Zielerreichung. Beträgt das tatsächlich erreichte EBIT 80 % oder weniger, entspricht der Grad der Zielerreichung unverändert 80 % („Floor“); beträgt das tatsächlich erreichte EBIT hingegen 120 % oder mehr, entspricht der Grad der Zielerreichung unverändert 120 % („Cap“). Zwischen Floor und Cap wird der Grad der Zielerreichung anhand linearer Interpolation bestimmt.
- Der so ermittelte Endbetrag wird anschließend durch Abzug eines fiktiven Einkommenssteuersatzes in Höhe von 45 % in einen Nettobetrag umgewandelt (der „Nettoendbetrag“).

- Die im Rahmen der Tranche für das Bemessungsjahr zu gewährende Anzahl der SNP-Aktien („Endgültige Anzahl SNP-Aktien“) wird ermittelt, indem der Nettoendbetrag durch den Kurs der SNP-Aktie dividiert und das Ergebnis zur Vermeidung von Spitzen kaufmännisch auf ganze Aktien auf- bzw. abgerundet wird. Maßgeblicher Kurs ist dabei der volumenge-

wichtete und kaufmännisch auf zwei Dezimalstellen auf- bzw. abgerundete Durchschnittskurs der SNP-Aktie im XETRA-Handel der Frankfurter Wertpapierbörse (oder einem an dessen Stelle getretenen Nachfolgesystem) über die letzten 20 Handelstage des Jahres (Handelstageschlusskurs), das dem Bemessungsjahr vorausgeht.

#### LTI DER GESCHÄFTSFÜHRENDEN DIREKTOREN (BIS 31. OKTOBER 2023) BZW. VORSTÄNDE (AB 1. NOVEMBER 2023)

LTI 2023	Zielerreichung (%)	Anzahl vorläufiger Aktien	Relativer TSR <sup>1</sup>	EBIT <sup>2</sup>	ESG-Ziele	Finale Anzahl virtueller Aktien
	<b>Gewichtung</b>		0,5	0,3	153%	
					0,2	
Michael Eberhardt (bis 31. März 2023)	Entfällt <sup>3</sup>					
Dr. Jens Amail (ab 16. Januar 2023)	425.000	20.487			6.269	
Andreas Röderer (ab 1. Juni 2023)	200.000	5.895			1.804	
Gregor Stöckler	Entfällt <sup>4</sup>					
Prof. Dr. Thorsten Grenz (bis 31. Mai 2023)	Entfällt <sup>5</sup>					

<sup>1</sup> Die Feststellung des relativen TSR erfolgt im Jahr 2026.

<sup>2</sup> Die Zielerreichung des EBITs kann erst im Jahr 2025 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.

<sup>3</sup> Abgeltung Bonusansprüche für das Jahr 2023 durch Entschädigungszahlung; vgl. oben zum Ausscheiden von Michael Eberhardt.

<sup>4</sup> Abgeltung Bonusansprüche für das Jahr 2023 durch Entschädigungszahlung; vgl. oben zum Ausscheiden von Gregor Stöckler.

<sup>5</sup> Vgl. oben zu den vom Vergütungssystem abweichenden Vergütungsvereinbarungen für Prof. Dr. Thorsten Grenz.

### **Vergütung der Geschäftsführenden Direktoren/ Vorstände im Geschäftsjahr 2023\***

#### **Gewährte und geschuldete Vergütung sowie zugesagte Zuwendungen im Geschäftsjahr 2023**

In den nachfolgenden Tabellen sind die jedem einzelnen Geschäftsführenden Direktor/Vorstand im Geschäftsjahr 2023 gewährte und geschuldete Vergütung (Zuflüsse) sowie die vertraglichen Zuwendungen für das Geschäftsjahr 2023 individuell dargestellt. Nach den Regelungen des § 162 AktG sind als gewährte und geschuldete Vergütung (Zuflüsse) die Beträge anzugeben, die im Berichtszeitraum fällig wurden und dem einzelnen Geschäftsführenden Direktor/Vorstand 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 (Zu-

flussbetrachtung)“ 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.

Die nachfolgenden Tabellen weisen die den im Jahr 2023 aktiven Geschäftsführenden Direktoren/Vorständen im Geschäftsjahr 2023 gewährte beziehungsweise geschuldete Vergütung aus. 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.

---

\* zeitanteilig aufgrund unterjährigen Eintritts/Austritts und des Leitungssystemwechsels

**GEWÄHRTE UND GESCHULDETE VERGÜTUNG DER GESCHÄFTSFÜHRENDEN DIREKTOREN  
(ZUWENDUNGSBETRACHTUNG) BIS 31. OKTOBER 2023**

in T€	2022	in %	2023	in %
<b>Michael Eberhardt (bis 31. März 2023)</b>				
Festvergütung	400	36,8%	100	22,3%
Nebenleistungen	36	3,2%	9	2,0%
<b>Summe</b>	<b>436</b>	<b>40,0%</b>	<b>109</b>	<b>24,3%</b>
Einjährige variable Vergütung	300	27,6%	0	0,0%
Mehrjährige variable Vergütung	350	32,2%	127	28,3%
Entschädigungszahlung	0	0,0%	212	47,4%
<b>Summe</b>	<b>650</b>	<b>59,8%</b>	<b>339</b>	<b>75,7%</b>
Versorgungsaufwand	2	0,2%	0	0,0%
<b>Gesamtsumme</b>	<b>1.088</b>	<b>100,0%</b>	<b>448</b>	<b>100,0%</b>
<b>Dr. Jens Amail (ab 16. Januar 2023)</b>				
Festvergütung	-	0,0%	333	23,9%
Nebenleistungen	-	0,0%	29	2,1%
<b>Summe</b>	<b>-</b>	<b>0,0%</b>	<b>362</b>	<b>26,0%</b>
Einjährige variable Vergütung	-	0,0%	277	19,9%
Mehrjährige variable Vergütung	-	0,0%	754	54,1%
Entschädigungszahlung	-	0,0%	0	0,0%
<b>Summe</b>	<b>-</b>	<b>0,0%</b>	<b>1.031</b>	<b>74,0%</b>
Versorgungsaufwand	-	0,0%	0	0,0%
<b>Gesamtsumme</b>	<b>-</b>	<b>0,0%</b>	<b>1.393</b>	<b>100,0%</b>

in T€	2022	in %	2023	in %
<b>Prof. Dr. Thorsten Grenz (bis 31. Mai 2023)**</b>				
Festvergütung	312	100,0%	108	100,0%
Nebenleistungen	-	0,0%	-	0,0%
<b>Summe</b>	<b>312</b>	<b>100,0%</b>	<b>108</b>	<b>100,0%</b>
Einjährige variable Vergütung	-	0,0%	-	0,0%
Mehrjährige variable Vergütung	-	0,0%	-	0,0%
Einmalzahlung	-	0,0%	-	0,0%
<b>Summe</b>	<b>-</b>	<b>0,0%</b>	<b>-</b>	<b>0,0%</b>
Versorgungsaufwand	-	0,0%	-	0,0%
<b>Gesamtsumme</b>	<b>312</b>	<b>100,0%</b>	<b>108</b>	<b>100,0%</b>
<b>Andreas Röderer (ab 1. Juni 2023)</b>				
Festvergütung	-	0,0%	83	19,2%
Nebenleistungen	-	0,0%	10	2,3%
<b>Summe</b>	<b>-</b>	<b>0,0%</b>	<b>93</b>	<b>21,5%</b>
Einjährige variable Vergütung	-	0,0%	79	18,3%
Mehrjährige variable Vergütung	-	0,0%	188	43,5%
Einmalzahlung	-	0,0%	71	16,4%
<b>Summe</b>	<b>-</b>	<b>0,0%</b>	<b>338</b>	<b>78,2%</b>
Versorgungsaufwand	-	0,0%	1	0,3%
<b>Gesamtsumme</b>	<b>-</b>	<b>0,0%</b>	<b>432</b>	<b>100,0%</b>

\* Vgl. oben zum Ausscheiden von Herrn Michael Eberhardt.

\*\* Vgl. oben zu den vom Vergütungssystem abweichenden Vergütungsvereinbarungen für Prof. Dr. Thorsten Grenz sowie dessen Ausscheiden.

in T€	2022	in %	2023	in %
<b>Gregor Stöckler*</b>				
Festvergütung	230	53,5%	192	24,6%
Nebenleistungen	30	6,9%	25	3,2%
<b>Summe</b>	<b>260</b>	<b>60,4%</b>	<b>217</b>	<b>27,8%</b>
Einjährige variable Vergütung	70	16,3%	164	21,0%
Mehrjährige variable Vergütung	100	23,3%	0	0,0%
Entschädigungszahlung	0	0,0%	400	51,2%
<b>Summe</b>	<b>170</b>	<b>39,6%</b>	<b>564</b>	<b>72,2%</b>
Versorgungsaufwand	0	0,0%	0	0,0%
<b>Gesamtsumme</b>	<b>430</b>	<b>100,0%</b>	<b>781</b>	<b>100,0%</b>

\* Vgl. oben zum Ausscheiden von Gregor Stöckler.

#### GEWÄHRTE UND GESCHULDETE VERGÜTUNG DER VORSTÄNDE (ZUWENDUNGSBETRACHTUNG) AB 1. NOVEMBER 2023

in T€	2022	in %	2023	in %
<b>Dr. Jens Amail</b>				
Festvergütung	-	0,0%	80	24,5%
Nebenleistungen	-	0,0%	6	1,8%
<b>Summe</b>	<b>-</b>	<b>0,0%</b>	<b>86</b>	<b>26,3%</b>
Einjährige variable Vergütung	-	0,0%	67	20,5%
Mehrjährige variable Vergütung	-	0,0%	159	48,6%
<b>Summe</b>	<b>-</b>	<b>0,0%</b>	<b>226</b>	<b>69,1%</b>
Versorgungsaufwand	-	0,0%	15	4,6%
<b>Gesamtsumme</b>	<b>-</b>	<b>0,0%</b>	<b>327</b>	<b>100,0%</b>
<b>Andreas Röderer</b>				
Festvergütung	-	0,0%	40	25,6%
Nebenleistungen	-	0,0%	2	1,3%
<b>Summe</b>	<b>-</b>	<b>0,0%</b>	<b>42</b>	<b>26,9%</b>
Einjährige variable Vergütung	-	0,0%	32	20,5%
Mehrjährige variable Vergütung	-	0,0%	75	48,1%
<b>Summe</b>	<b>-</b>	<b>0,0%</b>	<b>107</b>	<b>68,6%</b>
Versorgungsaufwand	-	0,0%	7	4,5%
<b>Gesamtsumme</b>	<b>-</b>	<b>0,0%</b>	<b>156</b>	<b>100,0%</b>

**GEWÄHRTE VERGÜTUNG DER GESCHÄFTSFÜHRENDEN DIREKTOREN  
(ZUFLUSSBETRACHTUNG) BIS 31. OKTOBER 2023**

in T€	2022	in %	2023	in %
<b>Michael Eberhardt* (bis 31. März 2023)</b>				
Festvergütung	400	47,0%	100	17,1%
Nebenleistungen	36	4,2%	9	1,5%
<b>Summe</b>	<b>436</b>	<b>51,2%</b>	<b>109</b>	<b>18,6%</b>
Einjährige variable Vergütung	248	29,1%	138	23,5%
Mehrjährige variable Vergütung	166	19,5%	127	21,7%
Entschädigungszahlung*	-	0,0%	212	36,2%
<b>Summe</b>	<b>414</b>	<b>48,6%</b>	<b>477</b>	<b>81,4%</b>
Versorgungsaufwand	2	0,3%	0	0,0%
<b>Gesamtsumme</b>	<b>852</b>	<b>100,0%</b>	<b>586</b>	<b>100,0%</b>
<b>Dr. Jens Amail (ab 16. Januar 2023)</b>				
Festvergütung	-	0,0%	333	92%
Nebenleistungen	-	0,0%	29	8%
<b>Summe</b>	<b>-</b>	<b>0,0%</b>	<b>362</b>	<b>100%</b>
Einjährige variable Vergütung	-	0,0%	0	0,0%
Mehrjährige variable Vergütung	-	0,0%	0	0,0%
Entschädigungszahlung*	-	0,0%	0	0,0%
<b>Summe</b>	<b>-</b>	<b>0,0%</b>	<b>0</b>	<b>0,0%</b>
Versorgungsaufwand	-	0,0%	0	0,0%
<b>Gesamtsumme</b>	<b>-</b>	<b>0,0%</b>	<b>362</b>	<b>100,0%</b>

\* Vgl. oben zum Ausscheiden von Michael Eberhardt.

in T€	2022	in %	2023	in %
<b>Prof. Dr. Thorsten Grenz (bis 31. Mai 2023)**</b>				
Festvergütung	312	100,0%	108	100,0%
Nebenleistungen	-	0,0%	-	0,0%
<b>Summe</b>	<b>312</b>	<b>100,0%</b>	<b>108</b>	<b>100,0%</b>
Einjährige variable Vergütung	-	0,0%	-	0,0%
Mehrjährige variable Vergütung	-	0,0%	-	0,0%
Einmalzahlung	-	0,0%	-	0,0%
<b>Summe</b>	<b>-</b>	<b>0,0%</b>	<b>-</b>	<b>0,0%</b>
Versorgungsaufwand	-	0,0%	-	0,0%
<b>Gesamtsumme</b>	<b>312</b>	<b>100,0%</b>	<b>108</b>	<b>100,0%</b>
<b>Andreas Röderer (ab 1. Juni 2023)</b>				
Festvergütung	-	0,0%	83	50,3%
Nebenleistungen	-	0,0%	10	6,1%
<b>Summe</b>	<b>-</b>	<b>0,0%</b>	<b>93</b>	<b>56,4%</b>
Einjährige variable Vergütung	-	0,0%	0	0%
Mehrjährige variable Vergütung	-	0,0%	0	0%
Einmalzahlung	-	0,0%	71	43,0%
<b>Summe</b>	<b>-</b>	<b>0,0%</b>	<b>71</b>	<b>43,0%</b>
Versorgungsaufwand	-	0,0%	1	0,6%
<b>Gesamtsumme</b>	<b>-</b>	<b>0,0%</b>	<b>164</b>	<b>100,0%</b>

\*\* Vgl. oben zu den vom Vergütungssystem abweichenden Vergütungsvereinbarungen für Prof. Dr. Thorsten Grenz sowie dessen Ausscheiden.

in T€	2022	in %	2023	in %
<b>Gregor Stöckler</b>				
Festvergütung	230	76,4%	192	67,4%
Nebenleistungen	30	9,9%	25	8,8%
<b>Summe</b>	<b>260</b>	<b>86,2%</b>	<b>217</b>	<b>76,2%</b>
Einjährige variable Vergütung	24	8,0%	32	11,2%
Mehrjährige variable Vergütung	17	5,8%	36	12,6%
<b>Summe</b>	<b>41</b>	<b>13,7%</b>	<b>68</b>	<b>23,8%</b>
Versorgungsaufwand	0	0,0%	0	0,0%
<b>Gesamtsumme</b>	<b>301</b>	<b>100,0%</b>	<b>285</b>	<b>100,0%</b>

**GEWÄHRTE VERGÜTUNG DER VORSTÄNDE (ZUFLUSSBETRACHTUNG)  
AB 1. NOVEMBER 2023**

in T€	2022	in %	2023	in %
<b>Dr. Jens Amail</b>				
Festvergütung	-	0,0%	80	79,2%
Nebenleistungen	-	0,0%	6	5,9%
<b>Summe</b>	<b>-</b>	<b>0,0%</b>	<b>86</b>	<b>85,1%</b>
Einjährige variable Vergütung	-	0,0%	0	0,0%
Mehrjährige variable Vergütung	-	0,0%	0	0,0%
<b>Summe</b>	<b>-</b>	<b>0,0%</b>		
Versorgungsaufwand	-	0,0%	15	14,9%
<b>Gesamtsumme</b>	<b>-</b>	<b>0,0%</b>	<b>101</b>	<b>100,0%</b>
<b>Andreas Röderer</b>				
Festvergütung	-	0,0%	40	81,6%
Nebenleistungen	-	0,0%	2	4,1%
<b>Summe</b>	<b>-</b>	<b>0,0%</b>	<b>42</b>	<b>85,7%</b>
Einjährige variable Vergütung	-	0,0%	0	0,0%
Mehrjährige variable Vergütung	-	0,0%	0	0,0%
<b>Summe</b>	<b>-</b>	<b>0,0%</b>		
Versorgungsaufwand	-	0,0%	7	14,3%
<b>Gesamtsumme</b>	<b>-</b>	<b>0,0%</b>	<b>49</b>	<b>100,0%</b>

### **Einhaltung Vergütungsobergrenzen**

In Einklang mit §87a AktG hat der Verwaltungsrat für die Geschäftsführenden Direktoren eine Maximalvergütung festgelegt, die sämtliche gewährten Vergütungsbestandteile (Jahresfestgehalt, Nebenleistungen, Versorgungszusagen sowie die kurz- und langfristige erfolgsabhängige Vergütung) für ein Geschäftsjahr, unabhängig vom Zeitpunkt ihrer Auszahlung, umfasst. Sofern die für ein Geschäftsjahr auszahlende Gesamtvergütung die Maximalvergütung für dieses Jahr überschreiten würde, wird die Auszahlung des LTI als das zuletzt zur Auszahlung kommende Vergütungselement entsprechend gekürzt. Die Maximalvergütung beträgt für den CEO je Geschäftsjahr 3 Mio. €, für den CFO 2,2 Mio. € und für weitere Geschäftsführende Direktoren 1,4 Mio. €.

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

Der Verwaltungsrat hat das vertragliche Recht, die Zahlung aus dem LTI ganz oder teilweise zurückzubehalten bzw. sofern und soweit eine Aktienübertragung bereits

erfolgt ist, die bereits übertragenen SNP-Aktien aus dem LTI ganz oder teilweise zurückzufordern, falls der Geschäftsführende Direktor in dem jeweiligen Bemessungszeitraum und/oder der sich anschließenden Sperrfrist für die betreffende Tranche schwerwiegend gegen seine gesetzlichen Pflichten oder gegen unternehmensinterne Verhaltensrichtlinien verstoßen hat.

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

Im Geschäftsjahr 2021 hatte der Verwaltungsrat von der Möglichkeit, variable Vergütungsbestandteile einzubehalten bzw. zurückzufordern, Gebrauch gemacht. Dabei handelt es sich um Vergütungsbestandteile aus dem STI 2019 aufgrund der Bilanzkorrektur für das Geschäftsjahr 2019. Damit ist für Teile des STI 2019 der Rechtsgrund weggefallen (§ 812 Abs. 1 Satz 2 Alt. 1 BGB). Die Gesellschaft hat mit Michael Eberhardt eine einvernehmliche Regelung getroffen, nach der die entsprechenden Beträge an die Gesellschaft zurückgeflos-

sen sind. Die Gesellschaft hat darüber hinaus eine Rückforderung gegen Dr. Uwe Schwellbach geltend gemacht und aufgrund der laufenden Prüfung von Rückforderungsansprüchen gegenüber den Erben von Dr. Andreas Schneider-Neureither den Anspruch auf Zahlung aus STI und LTI 2020 noch nicht erfüllt, da hier die Möglichkeit der Verrechnung besteht.

<u>Geschäftsführende Direktoren</u>	<u>Rückforderung in T€</u>
Dr. Andreas Schneider-Neureither (Erbengemeinschaft)	235
Dr. Uwe Schwellbach	71
Michael Eberhardt	12

### Vergütung der Mitglieder des Verwaltungsrats (bis zur gesellschaftsrechtlichen Umwandlung)

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

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

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

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

Zudem wurden jedem Verwaltungsratsmitglied die nachgewiesenen erforderlichen Auslagen erstattet und für jede Teilnahme an einer Sitzung des Gremiums – einschließlich seiner Ausschüsse – Sitzungsgeld in Höhe von 1,5 T€ gezahlt. Dabei galt:

- Sitzungsgeld wurde nur bezahlt für Sitzungen, deren Dauer eine Stunde überschreitet.
- Fand eine Ausschusssitzung am Tag einer Verwaltungsratssitzung statt, wurde für diese Ausschusssitzung ein gesondertes Sitzungsgeld nur bezahlt, sofern sie mindestens 2 Stunden dauert.
- Fanden am selben Tag mehrere Sitzungen des Verwaltungsrats statt, zählten diese für die Bemessung des Sitzungsgelds als eine Sitzung. Dasselbe galt für Mehrfachsitzen eines Ausschusses.
- Die Summe, der für einen Tag gezahlten Sitzungsgelder durfte 3 T€ nicht überschreiten.

Im Geschäftsjahr 2023 fanden insgesamt 25 Sitzungen des Verwaltungsrats statt; der Prüfungsausschuss tagte fünf Mal. Von diesen insgesamt 30 Sitzungen generierten zehn Sitzungen nach den o. a. Regelungen kein Sitzungsgeld.

Die den Mitgliedern des Verwaltungsrats im Geschäftsjahr 2023 gewährte Gesamtvergütung beläuft sich auf insgesamt 283 T€ (Vorjahr: 598 T€). Die nachfolgende Tabelle zeigt die auf die einzelnen Mitglieder des Verwaltungsrats entfallenden Beträge sowie die relative Entwicklung der Gesamtvergütung im Vergleich zum Vorjahr.



#### VERGÜTUNG DES VERWALTUNGSRATS 2023

	Festvergütung (incl. Vergütung für Ausschusstätigkeit)		Sitzungsgelder (inkl. Ausschusssitzungen)		Vergütung gesamt	Entwicklung 2023 vs. 2022
	in T€	in %	in T€	in %	in T€	in %
Dr. Karl Benedikt Biesinger (von 2019 bis 26. Oktober 2023)	71	95,9	3	4,1	74	-33,1
Prof. Dr. Christoph Hütten (von 2021 bis 30. Juni 2023)	40	81,5	9	18,5	49	-62,2
Sebastian Reppegather (von 2021 bis 26. Oktober 2023)	49	76,7	15	23,3	64	-45,0
Richard Roy (von 2021 bis 31. Juli 2023)	64	82,6	14	17,4	77	-40,3
Prof. Dr. Thorsten Grenz (vom 1. August 2023 bis 27. September 2023)	17	92,1	2	7,9	19	-
<b>Gesamt</b>	<b>241</b>	<b>85,2</b>	<b>42</b>	<b>14,8</b>	<b>283</b>	<b>-51,8</b>

#### VERGÜTUNG DES VERWALTUNGSRATS 2022

	Festvergütung (incl. Vergütung für Ausschusstätigkeit)		Sitzungsgelder (inkl. Ausschusssitzungen)		Vergütung gesamt
	in T€	in %	in T€	in %	in T€
Prof. Dr. Claus E. Heinrich	75	71,4	30	28,6	105
Dr. Karl Benedikt Biesinger	80	72,7	30	27,3	110
Prof. Dr. Christoph Hütten	80	58,4	57	41,6	134
Sebastian Reppegather	60	51,3	57	48,7	123
Richard Roy	73	56,0	57	44,0	133
<b>Gesamt</b>	<b>367</b>	<b>61,4</b>	<b>231</b>	<b>38,6</b>	<b>598</b>

Dr. Karl Benedikt Biesinger und Prof. Dr. Thorsten Grenz gehörten im Berichtszeitraum sowohl dem Verwaltungs- als auch dem Aufsichtsrat an; Dr. Karl Benedikt Biesinger erhielt eine Gesamtvergütung in Höhe von 92 T€, Prof. Dr. Thorsten Grenz flossen in Summe 35 T€ zu.

#### Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats (ab gesellschaftsrechtlicher Umwandlung)

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 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 Übernahmen 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 2023 gewährte Gesamtvergütung beläuft sich auf insgesamt 49 T€ (Vorjahr: 0€). Die nachfolgende Tabelle zeigt die auf die einzelnen Mitglieder des Aufsichtsrats entfallenden Beträge.

	Vergütung des Aufsichtsrats 2023	
	in T€	in %
Dr. Karl Benedikt Biesinger (seit 27. Oktober 2023)	18	100,0
Prof. Dr. Thorsten Grenz (seit 27. Oktober 2023)	16	100,0
Peter Maier (seit 27. Oktober 2023)	14	100,0
<b>Gesamt</b>	<b>48</b>	<b>100,0</b>

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

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

Die Darstellung der durchschnittlichen Vergütung der Arbeitnehmer ist 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 2023 gegenüber dem Vorjahr um 9,2 % angestiegen (durchschnittlicher Headcount im Jahresverlauf).

**ENTWICKLUNG DER VERGÜTUNG DER VERWALTUNGS- BZW. AUFSICHTSRÄTE UND GESCHÄFTSFÜHRENDEN DIREKTOREN  
IN RELATION ZUR VERGÜTUNG DER BELEGSCHAFT UND ZUR ERTRAGSENTWICKLUNG DER GESELLSCHAFT**

in %	Veränderung 2021 gegenüber 2020 <sup>1</sup>	Veränderung 2022 gegenüber 2021 <sup>1</sup>	Veränderung 2023 gegenüber 2022 <sup>1</sup>
<b>Vorstände</b>			
Dr. Jens Amail	-	-	-
Andreas Röderer	-	-	-
<b>Aufsichtsräte</b>			
Dr. Karl Benedikt Biesinger	-	-	-
Prof. Dr. Thorsten Grenz	-	-	-
Peter Maier	-	-	-
<b>Verwaltungsräte<sup>2</sup></b>			
Prof. Dr. Claus E. Heinrich	-	+54,4%	-
Richard Roy	-	+137,5%	-40,3%
Dr. Karl Benedikt Biesinger	+129,6%	+54,9%	-16,7% <sup>3</sup>
Prof. Dr. Christoph Hütten	-	+139,3%	-62,2%
Sebastian Reppegather	-	+119,6%	-45,0%
<b>Geschäftsführende Direktoren</b>			
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	-	-	-65,4%
Gregor Stöckler	-	+139,5%	-11,4%
<b>Ertragskennziffern</b>			
EBIT	+650%	+8%	+63%
Umsatz	+16%	+4%	+17%
Auftragseingang	+4%	+1%	+37%
<b>Belegschaft<sup>4</sup></b>			
Gesamtbelegschaft in Deutschland	+8,8%	+1,1%	+11,9%

<sup>1</sup> 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.

<sup>2</sup> Angaben ohne Prof. Dr. Thorsten Grenz, der im Geschäftsjahr 2022 kein Mitglied des Verwaltungsrats war und entsprechend im Jahr 2022 keine Bezüge als Mitglied des Verwaltungsrats erhielt.

<sup>3</sup> Unter Berücksichtigung der Aufsichts- und Verwaltungsratsvergütung im Geschäftsjahr 2023.

<sup>4</sup> Ohne Berücksichtigung von Abfindungszahlungen und EXA.

## **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 2023 bis zum 31. Dezember 2023 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 2023 bis

zum 31. Dezember 2023 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 2024

Rödl & Partner GmbH  
Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

Dr. Maier	Selk
Wirtschaftsprüfer	Wirtschaftsprüfer



DATA. TRANSFORMATION. EXPERIENCE.

© 2024 SNP SE

[www.snpgroup.com](http://www.snpgroup.com)