



VERGÜTUNGSBERICHT

VERGÜTUNGSBERICHT

Der Vergütungsbericht gibt detailliert und individualisiert Auskunft über die im Berichtsjahr den aktiven und früheren geschäftsführenden Direktoren und Mitgliedern des Verwaltungsrats der Schneider-Neureither & Partner SE (nachfolgend „SNP SE“) im Geschäftsjahr 2021 gewährte und geschuldete Vergütung sowie für das Geschäftsjahr zugesagte Zuwendungen. Der Bericht entspricht den Anforderungen des § 162 AktG sowie den relevanten Rechnungslegungsvorschriften (HGB, IFRS). Der Vergütungsbericht ist Teil der Erklärung zur Unternehmensführung gem. §§ 315d, 289f HGB. Eine Zusammenfassung des Vergütungssystems für die geschäftsführenden Direktoren im Geschäftsjahr 2021 findet sich in der Übersicht „Gewährte Vergütung der geschäftsführenden Direktoren (Zuflussbetrachtung)“.

Vergütung der geschäftsführenden Direktoren

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

Das Vergütungssystem trägt zugleich der anspruchsvollen Aufgabe der geschäftsführenden Direktoren Rechnung, ein globales Unternehmen in der dynamischen und von Innovation getriebenen Softwarebranche zu führen und weiter

auszubauen. Hierfür soll das System auch eine Vergütung ermöglichen, die - stets unter Berücksichtigung eines finanziell nachhaltigen Wirtschaftens der Gesellschaft - konkurrenzfähig ist und entsprechend den jeweiligen Verantwortlichkeitsbereichen der geschäftsführenden Direktoren angepasst werden kann, um die SNP SE im Wettbewerb um hochqualifizierte Führungskräfte zu unterstützen.

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

Bestätigung des Vergütungssystems durch die Aktionäre

Das Vergütungssystem für die geschäftsführenden Direktoren wurde im April 2021 vom Verwaltungsrat beschlossen und von den Aktionären der SNP SE in der Hauptversammlung am 17. Juni 2021 rückwirkend zum Beginn des Geschäftsjahres 2021 gebilligt. Damit wurde insbesondere den gesetzlichen Neuregelungen durch das Gesetz zur Umsetzung der zweiten Aktionärsrechterichtlinie (ARUG II) sowie der Neufassung des Deutschen Corporate Governance Kodex Rechnung getragen.

Vergütung der geschäftsführenden Direktoren im Geschäftsjahr 2021 im Überblick

Die nachfolgende Tabelle gibt einen Gesamtüberblick über die Bestandteile des für das Geschäftsjahr 2021 geltenden Vergütungssystems für die geschäftsführenden Direktoren, die Ausgestaltung der einzelnen Vergütungsbestandteile sowie die diesen jeweils zugrunde liegenden Zielsetzungen.

VERGÜTUNGSSYSTEM 2021 DER GESCHÄFTSFÜHRENDEN DIREKTOREN

Bestandteil	Zielsetzung	Ausgestaltung
Erfolgsunabhängige Vergütung		
Grundvergütung	Die fixe Vergütung wird als jährlicher Festbetrag für den jeweiligen geschäftsführenden Direktor festgesetzt. Sie stellt ein sicheres und planbares Einkommen dar.	<ul style="list-style-type: none"> ■ Jährliche Grundvergütung ■ Auszahlung in zwölf Monatsraten ■ CEO: 33,3 T€ monatlich ab März 2021, davor 25 T€ ■ CFO: 25 T€ monatlich ab März 2021, davor 20,8 T€ ■ COO: 19,2 T€ monatlich
Nebenleistungen		<ul style="list-style-type: none"> ■ Zuschüsse zu Versicherungen ■ Geldwerte Vorteile aus der privaten Nutzung des Firmenwagens oder Kraftfahrzeugpauschale oder Car Allowance
Altersvorsorge	Soll eine adäquate Altersversorgung absichern.	<ul style="list-style-type: none"> ■ Prämie für eine Direktversicherung von bis zu 200 € pro Monat
Erfolgsabhängige Vergütung		
Einjährige variable Vergütung (STI)	Soll ein profitables Wachstum unter Berücksichtigung der Gesamtverantwortung der geschäftsführenden Direktoren und der jeweiligen individuellen Einzelleistungen unterstützen.	<ul style="list-style-type: none"> ■ EBIT (50%) ■ Umsatz (25%) ■ Auftragsingang (25%) ■ Zielbetrag bei 100% Zielerreichung 2021: CEO: 300 T€ CFO: 220 T€ COO: 29 T€ ■ Floor: 0% ■ Cap: 200% des Zielbetrags: CEO: 600 T€ CFO: 440 T€ COO: 58 T€ ■ Auszahlung in bar

VERGÜTUNGSSYSTEM 2021 DER GESCHÄFTSFÜHRENDEN DIREKTOREN

Bestandteil	Zielsetzung	Ausgestaltung
Mehrfährige variable Vergütung (STI)	Soll eine nachhaltig absolut und relativ positive Entwicklung des Unternehmenswerts fördern – bei gleichzeitiger Verknüpfung der Interessen der geschäftsführenden Direktoren mit denen der Aktionäre.	<ul style="list-style-type: none"> ■ Gewährung in Form eines Aktienprogramms in jährlichen Tranchen mit einer Laufzeit von jeweils insgesamt fünf Jahren und einer vierjährigen Haltepflicht ■ Maßgeblicher Kurs ist der volumengewichtete Durchschnittskurs der SNP-Aktie über die letzten 20 Handelstage des Jahres, das dem Bemessungsjahr vorausgeht ■ Endgültige Anzahl Aktien abhängig von der Zielerreichung EBIT ■ Zielbetrag bei 100% Zielerreichung 2021: CEO: 350 T€ CFO: 250 T€ COO: 42 T€ ■ Floor: 80% des Zielbetrags: CEO: 280 T€ CFO: 200 T€ COO: 33 T€ ■ Cap: 120% des Zielbetrags: CEO: 420 T€ CFO: 300 T€ COO: 50 T€
Leistungen im Fall der Beendigung der Tätigkeit		
Einvernehmliche Beendigung	Soll unangemessen hohe Abfindungszahlungen vermeiden.	<ul style="list-style-type: none"> ■ Abfindung begrenzt auf Restlaufzeit des Anstellungsvertrags bzw. maximal zwei Jahresvergütungen (Abfindungs-Cap).
Weitere Vergütungsregeln		
Malus- und Clawback-Regelungen	Sicherung von Compliance und Vermeidung von Bereicherung.	<ul style="list-style-type: none"> ■ Möglichkeit des Verwaltungsrats, bei schwerwiegenden Verstößen gegen gesetzliche Pflichten oder unternehmensinterne Verhaltensrichtlinien den LTI ganz einzubehalten oder bereits übertragene Aktien aus dem LTI ganz oder teilweise zurückzufordern.

VERGÜTUNGSSYSTEM 2021 DER GESCHÄFTSFÜHRENDEN DIREKTOREN

Bestandteil	Zielsetzung	Ausgestaltung
Maximalvergütung gemäß § 87a Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 AktG	Soll unkontrolliert hohe Vergütungen vermeiden.	<ul style="list-style-type: none"> ■ Kürzung der variablen Bezüge bei Überschreitung der Höchstgrenze für ein Geschäftsjahr: ■ Cap der Ziel-Gesamtvergütung CEO: 1.200 T€ CFO: 1.200 T€ COO: 1.200 T€ ■ Cap der maximalen Gesamtvergütung CEO: 2.000 T€ CFO: 2.000 T€ COO: 2.000 T€ ■ Erläuterung beider Cap's siehe „Einhaltung Vergütungsobergrenzen“

Variable Vergütung im Geschäftsjahr 2021

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

Auf der Basis des Vergütungssystems hat der Verwaltungsrat Anfang 2021 für das Geschäftsjahr 2021 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 2021 auszahlende STI bemisst sich zu 25% nach dem tatsächlichen Grad des Erreichens des budgetierten Auftragseingangs, zu 25% nach dem tatsächlichen Grad des Erreichens des budgetierten Umsatzes und zu 50% nach dem tatsächlichen Grad des Erreichens des EBIT in dem Geschäftsjahr 2021 (Auftragseingang, Umsatz und EBIT gemeinsam „KPIs“). Maßgeblich ist jeweils die in der Jahresplanung festgelegte Zielgröße; nachfolgen-

de Änderungen des Budgets bleiben außer Betracht. EBIT wird hierbei verstanden als das in der Konzern-Gewinn- und Verlust-Rechnung ausgewiesene Periodenergebnis vor Finanzergebnis und Ertragsteuern der SNP-Gruppe. Die Auswirkungen im Zusammenhang mit M&A-Aktivitäten auf die KPIs des STI bleiben bei der Ermittlung des jeweiligen Zielerreichungsgrads unberücksichtigt.

STI 2021		Auftragseingang	Umsatz	EBIT	Gesamt
Geschäftsführende Direktoren	Gewichtung	0,25	0,25	0,50	
	Zielerreichung	92,4%	94,4%	71,6%	
Michael Eberhardt	300.000	69.300	70.800	107.400	247.500
Prof. Dr. Heiner Diefenbach	220.000	50.820	51.920	78.760	181.500
Gregor Stöckler	29.167*	6.738	6.883	10.442	24.063

* Zeitanteilig für 5 Monate im Jahr 2021 aufgrund unterjährigen Eintritts.

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 Aktienhaltepflcht für eine bestimmte Dauer zu einer Angleichung der Interessen von Management, Aktionären und anderen Stakeholdern bei.

Der maßgebliche Endbetrag des LTI bemisst sich nach dem tatsächlichen Erreichen des budgetierten Ziel-EBIT. Zur Erläuterung des EBIT siehe oben.

Für die Bestimmung der Höhe des Endbetrags wird der Ausgangsbetrag mit dem Grad der Zielerreichung des tatsächlichen EBIT multipliziert. Sofern das tatsächliche EBIT dem budgetierten Ziel-EBIT entspricht, ist der Grad der Zielerrei-

chung 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“). Dieser Nettoendbetrag ist der maßgebliche Betrag, anhand dessen sich die Anzahl der zu gewährenden SNP-Aktien bestimmt.

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

LTI 2021	Zielerreichung	EBIT	Nettoendbetrag (55%)	Endgültige Anzahl SNP-Aktien
Geschäftsführende Direktoren	Floor	71,6%		
		80%		
Michael Eberhardt	350.000	280.000	154.000	2.808
Prof. Dr. Heiner Diefenbach	250.000	200.000	110.000	2.005
Gregor Stöckler	41.667*	33.333	18.333	334

* Zeitanteil für 5 Monate im Jahr 2021 aufgrund unterjährigen Eintritts.

stellen 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 (Handelstagschlusskurs), das dem Bemessungsjahr vorausgeht. Der maßgebliche Kurs für 2021 beträgt 54,85 €.

Vergütung der geschäftsführenden Direktoren im Geschäftsjahr 2021

Gewährte und geschuldete Vergütung sowie zugesagte Zuwendungen im Geschäftsjahr 2021

In den nachfolgenden Tabellen sind, die jedem einzelnen geschäftsführenden Direktor im Geschäftsjahr 2021 gewährte und geschuldete Vergütung (Zuflüsse) sowie die vertraglichen Zuwendungen für das Geschäftsjahr 2021 individuell dargestellt. Nach den Regelungen des § 162 AktG sind als gewährte und geschuldete Vergütung (Zuflüsse) die Beträge anzugeben, die im Berichtszeitraum fällig wurden und dem einzelnen geschäftsführenden Direktor bereits zugeflossen sind oder deren fällige Zahlung noch nicht erbracht ist.

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

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

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

In den nachfolgenden Tabellen ist die den im Jahr 2021 aktiven geschäftsführenden Direktoren im Geschäftsjahr 2021 gewährte beziehungsweise geschuldete Vergütung ausge-

wiesen. Dieser für das Berichtsjahr angegebene „Zufluss“ umfasst die tatsächlich im Berichtsjahr ausgezahlten fixen Vergütungsbestandteile zuzüglich der im Geschäftsjahr fälligen und ausgezahlten variablen Vergütungen.

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

GEWÄHRTE VERGÜTUNG DER GESCHÄFTSFÜHRENDEN DIREKTOREN (ZUWENDUNGSBETRACHTUNG)

in T€	2020 Ausgangswert	2020 in %	2021 Ausgangswert	2021 in %
Michael Eberhardt				
Festvergütung	300	37,2%	383	35,7%
Nebenleistungen	35	4,3%	38	3,5%
Summe	335	41,5%	421	39,2%
Einjährige variable Vergütung	150	18,6%	300	28,0%
Mehrjährige variable Vergütung	320	39,7%	350	32,6%
Summe	470	58,3%	650	60,6%
Versorgungsaufwand	2	0,2%	2	0,2%
Gesamtsumme	807	100,0%	1.073	100,0%
Prof. Dr. Heiner Diefenbach				
Festvergütung	250	47,2%	292	36,7%
Nebenleistungen	28	5,3%	32	4,0%
Summe	278	52,5%	324	40,7%
Einjährige variable Vergütung	50	9,4%	220	27,6%
Mehrjährige variable Vergütung	200	37,7%	250	31,4%
Summe	250	47,1%	470	59,0%
Versorgungsaufwand	2	0,4%	2	0,3%
Gesamtsumme	530	100,0%	796	100,0%
Gregor Stöckler				
Festvergütung	-	-	96	53,3%
Nebenleistungen	-	-	13	7,2%
Summe	-	-	109	60,5%
Einjährige variable Vergütung	-	-	29	16,1%
Mehrjährige variable Vergütung	-	-	42	23,4%
Summe	-	-	71	39,5%
Versorgungsaufwand	-	-	-	0,0%
Gesamtsumme	-	-	180	100,0%

GEWÄHRTE VERGÜTUNG DER GESCHÄFTSFÜHRENDEN DIREKTOREN (ZUFLUSSBETRACHTUNG)

in T€	2020	in %	2021	in %
Michael Eberhardt				
Festvergütung	300	67,7%	383	43,7%
Nebenleistungen	34	7,7%	38	4,3%
Summe	334	75,4%	421	48,0%
Einjährige variable Vergütung	107	24,2%	43	4,9%
Mehrjährige variable Vergütung	-	0,0%	411	46,9%
Sonderbonus	-	0,0%	-	0,0%
Summe	107	24,2%	454	51,8%
Versorgungsaufwand	2	0,4%	2	0,2%
Gesamtsumme	443	100,0%	877	100,0%
Prof. Dr. Heiner Diefenbach				
Festvergütung	250	89,3%	292	55,6%
Nebenleistungen	28	10,0%	32	6,1%
Summe	278	99,3%	324	61,7%
Einjährige variable Vergütung	-	0,0%	28	5,3%
Mehrjährige variable Vergütung	-	0,0%	171	32,6%
Sonderbonus	-	0,0%	-	0,0%
Summe	-	0,0%	199	37,9%
Versorgungsaufwand	2	0,7%	2	0,4%
Gesamtsumme	280	100,0%	525	100,0%
Gregor Stöckler				
Festvergütung	-	-	96	88,1%
Nebenleistungen	-	-	13	11,9%
Summe	-	-	109	100,0%
Einjährige variable Vergütung	-	-	0	0,0%
Mehrjährige variable Vergütung	-	-	0	0,0%
Sonderbonus	-	-	0	0,0%
Summe	-	-	0	0,0%
Versorgungsaufwand	-	-	-	0,0%
Gesamtsumme	-	-	109	100,0%

GEWÄHRTE VERGÜTUNG DER GESCHÄFTSFÜHRENDEN DIREKTOREN (ZUFLUSSBETRACHTUNG)

in T€	2020	in %	2021	in %
Dr. Uwe Schwellbach* (ausgeschieden 2019)				
Festvergütung	-	0,0%	-	0,0%
Nebenleistungen	-	0,0%	-	0,0%
Summe	-	0,0%	-	0,0%
Einjährige variable Vergütung	71	25,3%	-	0,0%
Mehrfürige variable Vergütung	-	0,0%	150	100,0%
Entschädigungszahlung	210	74,7%	-	0,0%
Summe	281	100,0%	150	100,0%
Versorgungsaufwand	-	0,0%	-	0,0%
Gesamtsumme	281	100,0%	150	100,0%
Frank Hohenadel** (ausgeschieden 2020)				
Festvergütung	200	62,3%	-	0%
Nebenleistungen	69	21,5%	5	1,2%
Summe	269	83,8%	5	1,2%
Einjährige variable Vergütung	50	15,6%	25	6,2%
Mehrfürige variable Vergütung	-	0,0%	145	35,8%
Entschädigungszahlung	-	0,0%	230	56,8%
Summe	50	15,6%	400	98,8%
Versorgungsaufwand	2	0,6%	-	0,0%
Gesamtsumme	321	100,0%	405	100,0%

* Zur Nachvollziehbarkeit der Gesamtvergütung für das Jahr 2021 muss beachtet werden, dass Dr. Uwe Schwellbach mit Wirkung zum 31. Dezember 2019 das Unternehmen verlassen hat. Im Geschäftsjahr 2021 sind ihm für Ansprüche aus dem Geschäftsjahr 2019 150 T€ zugeflossen.

** Frank Hohenadel hat mit Wirkung zum 31. Dezember 2020 das Unternehmen verlassen. Im Geschäftsjahr 2021 sind ihm für Ansprüche aus dem Geschäftsjahr 2020 405 T€ zugeflossen.

Einhaltung Vergütungsobergrenzen

Die Zielvergütung ist der Betrag, der an einen geschäftsführenden Direktor für ein Geschäftsjahr gewährt wird, wenn die Zielerreichung bei sämtlichen erfolgsabhängigen Vergütungskomponenten 100% beträgt („Ziel-Gesamtvergütung“). Das Vergütungssystem lässt eine Ziel-Gesamtvergütung für jeden geschäftsführenden Direktor von bis zu 1.200 T€ je Geschäftsjahr zu. Der angegebene Wert stellt den äußersten Rahmen dar, innerhalb dessen der Verwaltungsrat die jeweilige Ziel-Gesamtvergütung für den einzelnen geschäftsführenden Direktor nach Maßgabe dieses Vergütungssystems festlegt.

Die maximale Gesamtvergütung ist der Betrag, der einem geschäftsführenden Direktor insgesamt für ein Geschäftsjahr ausgezahlt werden darf, und umfasst alle Vergütungskomponenten und alle Zahlungen einschließlich derjenigen einer Tochtergesellschaft oder eines Dritten im Zusammenhang mit der Tätigkeit als geschäftsführender Direktor („maximale Gesamtvergütung“). Die maximale Gesamtvergütung beträgt für jeden geschäftsführenden Direktor 2.000 T€ je Geschäftsjahr.

Die für die geschäftsführenden Direktoren festgelegte maximale Gesamtvergütung wurde im Geschäftsjahr 2021 bei Einhaltung der Regelungen im Vergütungssystem nicht überschritten. Zur inhaltlichen Ausgestaltung der Maximalvergütung wird auf das Vergütungssystem verwiesen.

Malus- und Clawback-Regelungen bzw. sonstige Rückforderungen

Der Verwaltungsrat hat das vertragliche Recht, die Zahlung aus dem LTI ganz oder teilweise zurückzubehalten bzw. sofern und soweit eine Aktienübertragung bereits erfolgt ist, die bereits übertragenen SNP-Aktien aus dem LTI ganz oder teilweise zurückzufordern, sofern der geschäftsführende Direktor in dem jeweiligen Bemessungszeitraum und/oder der sich anschließenden Sperrfrist für die betreffende Tranche schwerwiegend gegen seine gesetzlichen Pflichten oder gegen unternehmensinterne Verhaltensrichtlinien verstoßen hat.

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

Im Geschäftsjahr 2021 hat der Verwaltungsrat von der Möglichkeit, variable Vergütungsbestandteile einzubehalten bzw. zurückzufordern, Gebrauch gemacht. Dabei handelt es sich um Vergütungsbestandteile aus dem STI 2019 aufgrund der Bilanzkorrektur für das Geschäftsjahr 2019. Damit ist für Teile des STI 2019 der Rechtsgrund weggefallen (§ 812 Abs. 1 Satz 2 Alt. 1 BGB). Die Gesellschaft hat mit Michael Eberhardt eine einvernehmliche Regelung getroffen, nach der die entsprechenden Beträge an die Gesellschaft zurückgeflossen sind. Die Gesellschaft hat darüber hinaus eine Rückforderung gegen Dr. Uwe Schwellbach geltend gemacht und aufgrund der laufenden Prüfung von Rückforderungsansprüchen gegenüber den Erben von Dr. Andreas Schneider-Neureither den Anspruch auf Zahlung aus STI und LTI 2020 noch nicht erfüllt, da hier die Möglichkeit der Verrechnung besteht.

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

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

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

Die Ertragsentwicklung wird grundsätzlich anhand der Entwicklung des operativen Ergebnisses der SNP-Gruppe dar-

¹ Die Angaben für die geschäftsführenden Direktoren und die Belegschaft beruhen auf der im Geschäftsjahr 2021 im Sinne des § 162 Abs. 1 Satz 1 AktG gewährten und geschuldeten Vergütung. Dabei wird von der Übergangsregelung gemäß § 26j EGAktG Gebrauch gemacht.

² Angaben ohne Dr. Andreas Schneider-Neureither und Frank Hohenadel, welche beide im Geschäftsjahr 2021 keine geschäftsführenden Direktoren waren und entsprechend im Jahr 2021 keine Bezüge als geschäftsführender Direktor erhalten haben, sowie ohne Gregor Stöckler, da er erst seit 1. August 2021 geschäftsführender Direktor ist und daher im Jahr 2020 keine Bezüge als geschäftsführender Direktor erhalten hat.

³ Ohne Berücksichtigung von Abfindungszahlungen.

gestellt. Letzteres ist als wesentliche Steuerungsgröße des Konzerns auch Grundlage der finanziellen Ziele in der variablen Vergütung der geschäftsführenden Direktoren.

Für die Darstellung der durchschnittlichen Vergütung der Arbeitnehmer wird auf den Kreis der Mitarbeiter der deutschen Konzerngesellschaften abgestellt. Um eine Vergleichbarkeit zum Vorjahr zu ermöglichen, werden die im Jahr 2021 erworbenen Gesellschaften der EXA und Datavard nicht mit herangezogen.

Bei den geschäftsführenden Direktoren fand eine Anpassung der variablen Vergütung zum Januar 2021 sowie eine Gehaltsanpassung zum März 2021 statt. Der Effekt liegt bei 12% (Michael Eberhardt) und 38% (Prof. Dr. Heiner Diefenbach). Zusätzlich haben die geschäftsführenden Direktoren im Jahr 2020 auf 50% ihres STI verzichtet, sodass die Veränderung gegenüber 2020 bei 33% respektive 50% liegt.

Die Größe der Belegschaft ist im Jahr 2021 gegenüber dem Vorjahr weitgehend unverändert (durchschnittlicher Headcount im Jahresverlauf, exklusive Datavard und EXA). Die zweite Hälfte des Jahres 2020 war von Kurzarbeit und entsprechend geringerer Mehrarbeit geprägt. Damit einhergehend wurden Boni im Jahr 2020 im verringerten Maß ausbezahlt und eine Entgeltrunde ausgesetzt. Im Jahr 2021 wurde die Entgeltrunde nachgeholt und auch wieder vermehrt in Mehrarbeit geleistet.

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

in %	Veränderung 2021 gegenüber 2020 ¹
Verwaltungsräte	
Dr. Michael R. Drill	-38% (Das Mandat wurde in 2021 nicht ganzjährig / nur im Zeitraum 1. Januar – 17. Juni 2021 ausgeübt)
Gerhardt Burkhardt	-60% (Das Mandat wurde in 2021 nicht ganzjährig / nur im Zeitraum 1. Januar – 16. April 2021 ausgeübt)
Rainer Zinow	-44% (Das Mandat wurde in 2021 nicht ganzjährig / nur im Zeitraum 1. Januar – 17. Juni 2021 ausgeübt)
Dr. Karl Biesinger	+130%
Geschäftsführende Direktoren²	
Michael Eberhardt	+33% (+12% bereinigt um STI-Verzicht in 2020)
Prof. Dr. Heiner Diefenbach	+50% (+38% bereinigt um STI-Verzicht in 2020)
Ertragskennziffern	
EBIT	+650%
Umsatz	+16%
Auftragseingang	+4%
Belegschaft³	
Gesamtbelegschaft in Deutschland	+9% +6% (um Kurzarbeitseffekt bereinigt)

Vergütung der Mitglieder des Verwaltungsrats

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

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

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

Gemäß dem Beschluss der Hauptversammlung vom 17. Juni 2021 erhalten die Mitglieder des Verwaltungsrats unverändert neben einer festen jährlichen Vergütung Sitzungsgelder. Die Vergütung der Verwaltungsratsmitglieder wurde mit vor-

genanntem Beschluss angehoben, um unter Beibehaltung des Konzepts der reinen Festvergütung eine dem Aufgabenzuschnitt angemessene Vergütung zu ermöglichen. Dadurch sollen die Gewinnung und die Bindung neuer Verwaltungsratsmitglieder mit den für die weitere Unternehmensentwicklung wünschenswerten Qualifikationen, Kenntnissen und Profilen erleichtert werden.

Jedes Mitglied des Verwaltungsrats erhält jährlich eine feste Vergütung. Diese beträgt für ordentliche Mitglieder 60.000 € (vor dem 17. Juni 2021: 20.000 €). Der Vorsitzende erhält eine feste jährliche Vergütung in Höhe von 100.000 € (vor dem 17. Juni 2021: 30.000 €), der stellvertretende Vorsitzende eine feste jährliche Vergütung in Höhe von 80.000 € (vor dem 17. Juni 2021: 25.000 €). Zudem wird jedem Verwaltungsratsmitglied für jede Teilnahme an einer Präsenzsitzung, Videokonferenz oder Telefonkonferenz des Gremiums – einschließlich seiner Ausschüsse – ein Sitzungsgeld in Höhe von 1.500 € (vor dem 17. Juni 2021: 1.000 €) gezahlt. Darüber hinaus erhalten die Mitglieder des Verwaltungsrats einen eventuell auf den Auslagenersatz bzw. die Verwaltungsratsvergütung entfallenden Umsatzsteuerbetrag erstattet, soweit sie berechtigt sind, der Gesellschaft die Umsatzsteuer gesondert in Rechnung zu stellen und dieses Recht auszuüben. Die Vergütung der Mitglieder des Verwaltungsrats wird nach Ablauf der Hauptversammlung, die den für das Geschäftsjahr maßgeblichen Konzernabschluss entgegennimmt, fällig.

Im Fall einer unterjährigen Beendigung oder eines unterjährigen Beginns der Tätigkeit als Verwaltungsratsmitglied wird die feste Vergütung zeitanteilig gewährt. Entsprechendes gilt für die erhöhte Vergütung des Vorsitzenden und des Stellvertreters.

Sofern ein Mitglied des Verwaltungsrats zugleich geschäftsführender Direktor ist, ruht gemäß Satzung seine Vergütung als Mitglied des Verwaltungsrats; dies umfasst sowohl die feste jährliche Vergütung als auch das Sitzungsgeld.

Vergütung der Mitglieder des Verwaltungsrats im Geschäftsjahr 2021

Die den Mitgliedern des Verwaltungsrats im Geschäftsjahr 2021 gewährte Gesamtvergütung beläuft sich auf insgesamt 358 T€ (i. Vj. 139 T€). Die nachfolgende Tabelle zeigt die auf die einzelnen Mitglieder des Verwaltungsrats entfallenden Beträge sowie die relative Entwicklung der Gesamtvergütung im Vergleich zum Vorjahr.

GESCHÄFTSJAHR 2021

	Festvergütung		Sitzungsgelder (inkl. Ausschusssitzungen)		Vergütung gesamt	Entwicklung 2021 vs. 2020
	in T€	in %	in T€	in %	in T€	in %
Prof. Dr. Claus E. Heinrich (seit 2021)	54	79,4	14	20,6	68	-
Dr. Karl Benedikt Biesinger (seit 2019)	52	73,2	19	26,8	71	+129,6
Prof. Dr. Christoph Hütten (seit 2021)	32	57,1	24	42,9	56	-
Sebastian Reppegather (seit 2021)	32	57,1	24	42,9	56	-
Richard Roy (seit 2021)	32	57,1	24	42,9	56	-
Dr. Michael Drill (bis 2021)	14	63,6	8	36,4	22	-37,6
Gerhard A. Burkhardt (bis 2021)	7	58,3	5	41,7	12	-59,6
Rainer Zinow (bis 2021)	9	52,9	8	47,1	17	-44,3
Dr. Klaus Kleinfeld (bis 2020)	-	-	-	-	-	-
Summe	232	64,8	126	35,2	358	157,6

GESCHÄFTSJAHR 2020

	Festvergütung		Sitzungsgelder		Vergütung gesamt
	in T€	in %	in T€	in %	in T€
Prof. Dr. Claus E. Heinrich (seit 2021)	-	-	-	-	-
Dr. Karl Benedikt Biesinger (seit 2019)	20	64,5	11	35,5	31
Prof. Dr. Christoph Hütten (seit 2021)	-	-	-	-	-
Sebastian Reppegather (seit 2021)	-	-	-	-	-
Richard Roy (seit 2021)	-	-	-	-	-
Dr. Michael Drill (bis 2021)	24	68,6	11	31,4	35
Gerhard A. Burkhardt (bis 2021)	21	67,7	10	32,3	31
Rainer Zinow (bis 2021)	20	64,5	11	35,5	31
Dr. Klaus Kleinfeld (bis 2020)	9	81,8	2	18,2	11
Summe	94	67,6	45	32,4	139

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 2021 bis zum 31. Dezember 2021 einschließlich der dazugehörigen Angaben geprüft.

Verantwortung der gesetzlichen Vertreter und des Verwaltungsrats

Die gesetzlichen Vertreter und der Verwaltungsrat der SNP Schneider-Neureither & Partner SE sind verantwortlich für die Aufstellung des Vergütungsberichts, einschließlich der dazugehörigen Angaben, der den Anforderungen des § 162 AktG entspricht. Die gesetzlichen Vertreter und der Verwaltungsrat sind auch verantwortlich für die internen Kontrollen, die sie als notwendig erachten, um die Aufstellung eines Vergütungsberichts, einschließlich der 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 Wirtschaftsprüfer das interne Kontrollsystem, das relevant ist für die Aufstellung des Vergütungs-

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

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

Prüfungsurteil

Nach unserer Beurteilung aufgrund der bei der Prüfung gewonnenen Erkenntnisse entspricht der Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr vom 1. Januar 2021 bis zum 31. Dezember 2021 einschließlich der dazugehörigen Angaben in allen wesentlichen Belangen den Rechnungslegungsbestimmungen des § 162 AktG.

Sonstiger Sachverhalt – Formelle Prüfung des Vergütungsberichts

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

Hinweis zur Haftungsbeschränkung

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

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

Nürnberg, den 25. März 2022

Rödl & Partner GmbH
Wirtschaftsprüfungsgesellschaft
Steuerberatungsgesellschaft

Müller
Wirtschaftsprüfer

Landgraf
Wirtschaftsprüfer