

Erklärung des Vorstands und des Aufsichtsrats der SAP SE gemäß § 161 Aktiengesetz zur Beachtung des Deutschen Corporate Governance Kodex

Vorstand und Aufsichtsrat der SAP SE (SAP) erklären gemäß § 161 Aktiengesetz:

Seit der Abgabe der letzten Entsprechenserklärung vom 29. Oktober 2013 hat SAP den Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex in der Fassung vom 13. Mai 2013 (bekannt gemacht im Bundesanzeiger am 10. Juni 2013) mit Ausnahme der nachstehend unter Ziffer 1 bis 7 genannten Abweichungen entsprochen und wird den Empfehlungen in der Fassung vom 24. Juni 2014 (bekannt gemacht im Bundesanzeiger am 30. September 2014) künftig mit Ausnahme der nachstehend unter Ziffer 1 bis 6 genannten Abweichungen entsprechen:

1. Keine Vereinbarung eines Selbstbehalts beim Abschluss von D&O-Versicherungen für Aufsichtsratsmitglieder

Ziffer 3.8 des Deutschen Corporate Governance Kodex (DCGK) empfiehlt, in so genannten D&O-Versicherungen, die ein Unternehmen für seine Aufsichtsratsmitglieder abschließt, einen Selbstbehalt vorzusehen. Die SAP ist grundsätzlich nicht der Ansicht, dass Motivation und Verantwortung, mit der die Mitglieder des SAP-Aufsichtsrats ihre Aufgabe wahrnehmen, durch einen solchen Selbstbehalt verbessert werden könnten. Die SAP plant deshalb insoweit keine Änderung ihrer aktuellen D&O-Versicherungsverträge.

2. Keine Festlegung eines Abfindungs-Cap beim Abschluss von Vorstandsverträgen für den Fall vorzeitiger Beendigung der Vorstandstätigkeit

Ziffer 4.2.3 Abs. 4 DCGK empfiehlt, dass bereits beim Abschluss von Vorstandsverträgen darauf geachtet werden soll, dass Zahlungen an Vorstandsmitglieder bei vorzeitiger Beendigung der Vorstandstätigkeit einschließlich Nebenleistungen zwei Jahresvergütungen nicht überschreiten (so genanntes Abfindungs-Cap) und nicht mehr als die Restlaufzeit des Anstellungsvertrages vergüten. SAP beachtet die Kodexempfehlung in Ziffer 4.2.3 Abs. 5 DCGK zur maximalen Höhe von Leistungszusagen für den Fall eines Change of Control. Wir sind hingegen der Ansicht, dass es nicht angebracht ist, ohne Differenzierung in sämtlichen von Ziffer 4.2.3 Abs. 4 DCGK erfassten Fällen Abfindungen auf das in dieser Empfehlung vorgegebene Maß zu begrenzen. Es gibt nämlich aus unserer Sicht, neben dem Change of Control, weitere Beendigungsfälle, in denen ein berechtigtes Interesse des Vorstandsmitglieds an einer höheren Abfindung denkbar ist. Wir halten die Empfehlung zudem bei ihrem aus unserer Sicht wichtigsten Anwendungsfall, nämlich der einvernehmlichen Beendigung der Vorstandstätigkeit unter Abschluss eines Aufhebungsvertrags, nicht für praktikabel. Denn in diesem Fall lässt sich eine bereits im Vorstandsvertrag enthaltene Begrenzung der Abfindungshöhe – jedenfalls faktisch – nicht ohne Weiteres einseitig von der Gesellschaft durchsetzen. Darüber hinaus könnte eine solche vorab getroffene Vereinbarung den konkreten Umständen, die später zu einer vorzeitigen einvernehmlichen Beendigung der Vorstandstätigkeit führen,

und der übrigen Situation des Einzelfalls zum Zeitpunkt der Beendigung nicht hinreichend Rechnung tragen. Den Grundgedanken der Empfehlung berücksichtigen wir aber insoweit, als wir an unserer bisherigen Praxis festhalten, im Falle der vorzeitigen einvernehmlichen Beendigung der Vorstandstätigkeit eine Abfindungsregelung mit dem betroffenen Vorstandsmitglied zu vereinbaren, die den Umständen des Einzelfalls gerecht wird und zudem dem Gebot der Angemessenheit entspricht. Außerdem ist Vorsorge getroffen, dass keine Abfindungen an Vorstandsmitglieder geleistet werden, die wegen eines von ihnen zu vertretenden wichtigen Grundes ausscheiden.

3. Keine Festlegung einer Höchstgrenze beim variablen Vergütungsbestandteil Long Term Incentive-Plan (LTI-Plan) 2015

Ziffer 4.2.3 Abs. 2 Satz 6 DCGK empfiehlt, dass die Vorstandsvergütung insgesamt und hinsichtlich ihrer variablen Bestandteile betragsmäßige Höchstgrenzen aufweisen soll. Die SAP beachtet diese Empfehlung grundsätzlich auch beim LTI-Plan 2015. Bei diesem Plan gilt nämlich bei der Zuteilung unverfallbarer virtueller Aktien der SAP, sogenannter Restricted Share Units (RSUs), für das jeweilige Geschäftsjahr eine Obergrenze von 150 % der ursprünglich für das relevante Geschäftsjahr gewährten RSUs. Allerdings unterliegt der für die Bar-Auszahlung unverfallbarer RSUs relevante Kurs der SAP-Aktie nach Ablauf der jeweils vierjährigen Laufzeit keiner weiteren Begrenzung, da eine Höchstgrenze auch bei Auszahlung nach unserer Auffassung dem Grundgedanken einer aktienbezogenen Vergütung widerspricht. Sollte die Kodexempfehlung auch bei aktienbezogenen Vergütungsmodellen ein Auszahlungs-Cap als weitere Höchstgrenze verlangen, würde dem insoweit nicht entsprochen. In gleicher Weise würde dann auch der hierauf bezogene Empfehlung in Ziffer 4.2.5 Abs. 3 (erster Unterpunkt) DCGK nicht entsprochen, die unter anderem die Darstellung der erreichbaren Maximalvergütung bei variablen Vergütungsteilen in Vergütungsberichten für nach dem 31. Dezember 2013 beginnende Geschäftsjahre empfiehlt. Die maximal erreichbare Vergütung kann infolge fehlender Höchstgrenze für die Barauszahlung der vorstehend erwähnten RSUs naturgemäß dann auch nicht veröffentlicht werden. Die Begründung für diese Abweichung ergibt sich folglich allein aus der fehlenden Festlegung einer weiteren Höchstgrenze auch für die Auszahlung der RSUs.

4. Keine Festlegung einer Altersgrenze für Vorstandsmitglieder

Ziffer 5.1.2 Abs. 2 DCGK empfiehlt die Festlegung einer Altersgrenze für Vorstandsmitglieder. Die SAP wendet keine Altersgrenze für Vorstandsmitglieder an, da dies den SAP-Aufsichtsrat pauschal in seiner Auswahl geeigneter Vorstandsmitglieder einschränken würde und wir das Überschreiten einer bestimmten Altersgrenze nicht generell

als Ausschlussgrund für die Eignung als Vorstandsmitglied erachten wollen.

Mit Blick auf die Entscheidung des Bundesgerichtshofs vom 23. April 2012 (Aktenzeichen II ZR 163/10) zur Anwendung des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes, das ein Altersdiskriminierungsverbot enthält, auf einen GmbH-Geschäftsführer sehen wir im Übrigen auch rechtliche Unsicherheiten bei der Festlegung einer Altersgrenze für Vorstandsmitglieder.

5. Keine Berücksichtigung der konkreten Ziele zur Zusammensetzung des Aufsichtsrats bei seinen Wahlvorschlägen an die zuständigen Wahlgremien

Ziffer 5.4.1 Abs. 3 Satz 1 DCGK empfiehlt, dass Vorschläge des Aufsichtsrats an die zuständigen Wahlgremien die vom Aufsichtsrat für seine Zusammensetzung benannten konkreten Ziele berücksichtigen sollen. Der SAP-Aufsichtsrat wird die von ihm benannten Ziele bei der Suche nach für das Amt geeigneten Personen und im Rahmen der Entscheidungsfindung hinsichtlich seiner Kandidaten-vorschläge an die Hauptversammlung berücksichtigen. Der Aufsichtsrat soll aber im Interesse der SAP der Hauptversammlung diejenigen Kandidatinnen und Kandidaten zur Wahl vorschlagen können, die aus seiner Sicht am besten für das zu besetzende Aufsichtsratsamt geeignet sind. Für die Frage der Eignung wird regelmäßig ein wichtiges Kriterium sein, ob die Wahl der betreffenden Person mit den Besetzungszielen korrespondiert. Dies muss aber nicht immer das am Ende ausschlaggebende Kriterium für einen Wahlvorschlag sein. Im Übrigen ist die Hauptversammlung aufgrund der aktienrechtlichen Kompetenzordnung bei den Wahlen zum Aufsichtsrat weder an die vom Aufsichtsrat benannten Besetzungsziele noch an die von ihm unterbreiteten Wahlvorschläge gebunden.

6. Keine Ausrichtung der erfolgsorientierten Vergütung für Aufsichtsräte auf eine nachhaltige Unternehmensentwicklung

Ziffer 5.4.6 Abs. 2 Satz 2 DCGK empfiehlt, eine Aufsichtsratsmitgliedern zugesagte erfolgsorientierte Vergütung auf eine nachhaltige Unternehmensentwicklung auszurichten. Mangels näherer Erläuterung des Kriteriums der Nachhaltigkeit durch die Kodexkommission können wir nicht ausschließen, dass damit eine mehrjährige Bemessungsgrundlage für die erfolgsorientierte Vergütung verlangt wird. Diese Bedingung ist bei der unseren Aufsichtsratsmitgliedern gewährten dividendenbezogenen variablen Vergütung womöglich nicht erfüllt, so dass von der eingangs erwähnten Empfehlung vorsorglich eine Abweichung erklärt wird. Die SAP hat Zweifel, ob die zwingende Anbindung an eine mehrjährige Bemessungsgrundlage der einzig richtige Anknüpfungspunkt für eine erfolgsorientierte Vergütung von Aufsichtsräten darstellt und diese damit wirklich besser im Hinblick auf das Unternehmensinteresse sowie die Erfüllung ihrer spezifischen Aufgaben motiviert werden als mit der Gewährung einer dividendenbezogenen Vergütung neben der Festvergütung. Zudem müssten zur Vermeidung von Fehlsteuerungen hierfür letztlich die gleichen langfristigen Zielvorgaben festgelegt werden, wie sie der Aufsichtsrat den Vorständen vorgegeben hat. Damit könnten aus unserer Sicht potenzielle Interessenkonflikte für den Aufsichtsrat auftreten, die es zu vermeiden gilt. Bei der SAP ist deshalb der variable Vergütungsteil der Aufsichtsratsvergütung allein an die jährliche Dividende gekoppelt, die aufgrund langjähriger Dividendenkontinuität aus unserer Sicht gleichermaßen an eine nachhaltige Unternehmensentwicklung angeknüpft ist.

7. Keine variable Vergütung für die Tätigkeit von Jim Hagemann Snabe als Co-Vorstandssprecher in der Zeit vom 1. Januar 2013 bis zu seinem Wechsel in den Aufsichtsrat am 21. Mai 2014

Ziffer 4.2.3 Abs. 2 Satz 2 DCGK empfiehlt, dass die monetären Teile der Vorstandsvergütung nicht nur fixe, sondern auch variable Bestandteile umfassen sollen. Im Zusammenhang mit dem am 21. Mai 2014 erfolgten Wechsel des früheren Co-Vorstandssprechers Jim Hagemann Snabe in den Aufsichtsrat, hatte SAP mit Herrn Snabe eine Vereinbarung zu dessen Vergütung für dessen Vorstandstätigkeit in den Geschäftsjahren 2013 und 2014 geschlossen, die insoweit ausschließlich fixe monetäre Vergütungsbestandteile vorsah, wobei einzelne der für 2013 gewährten monetären Vergütungsbestandteile bei Unterschreiten bestimmter Mindestvorgaben nicht zur Auszahlung kommen sollten. Die derartige Umstellung auf fixe monetäre Vergütungsbestandteile hatte das Ziel, einen Interessenkonflikt in der Person von Herrn Snabe zu vermeiden. Ein solcher wäre denkbar gewesen, wenn Herr Snabe die bei SAP üblichen variablen Bestandteile der Vorstandsvergütung erhalten hätte, da es nach seinem Wechsel in den Aufsichtsrat zu einem (partiellen) Gleichlauf seiner Vergütungsinteressen mit denen der verbleibenden Vorstandsmitglieder gekommen wäre.

Walldorf, den 29. Oktober 2014



Für den Vorstand
Bill McDermott



Für den Vorstand
Luka Mucic



Für den Aufsichtsrat
Prof. Dr. h.c. Hasso Plattner