

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:

I. Deutscher Corporate Governance Kodex 2015

SAP entspricht seit Oktober 2015 den Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex in der Fassung vom 5. Mai 2015 (bekannt gemacht im Bundesanzeiger am 12. Juni 2015) und wird ihnen auch künftig entsprechen, jeweils mit Ausnahme der nachstehenden Abweichungen:

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. Festlegung einer Auszahlungshöchstgrenze beim langfristigen variablen Vergütungsbestandteil ab dem Geschäftsjahr 2016

Der RSU-Milestone Plan 2015 ist ein langfristig bemessener variabler Bestandteil der Vergütung der Vorstandsmitglieder der SAP SE. Der im Jahr 2012 eingeführte Plan sieht die jährliche Gewährung virtueller Aktien (sogenannter Restricted Share Units – „RSUs“) vor, wobei die Anzahl der ihnen endgültig zugeteilten RSUs performanceabhängig ist. 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 RSU-Milestone Plan 2015. Bei diesem Plan gilt nämlich bei der Zuteilung unverfallbarer virtueller Aktien der SAP 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 bezogenen 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 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.

Es ist beabsichtigt, dass der auf den RSU-Milestone Plan 2015 folgende Long Term Incentive - Plan ein Auszahlungs-Cap als Begrenzung vorsehen soll. Ab dem Geschäftsjahr 2016 würde damit beim langfristig bemessenen variablen Bestandteil der Vergütung der Vorstandsmitglieder der SAP SE der Empfehlung in Ziffer 4.2.3 Abs. 2 Satz 6 DCGK Rechnung getragen werden. Zugleich wird dann auch der Empfehlung in Ziffer 4.2.5 Abs. 3 (erster Unterpunkt) DCGK entsprochen werden.

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 Festlegung einer Regelgrenze für die Zugehörigkeitsdauer zum Aufsichtsrat

Ziffer 5.4.1 Abs. 2 DCGK empfiehlt eine Regelgrenze für die Zugehörigkeitsdauer zum Aufsichtsrat festzulegen. Wir erachten eine solche Grenze für die Dauer der Zugehörigkeit der Aufsichtsratsmitglieder als nicht sachgerecht. Aus unserer Sicht ist bei der Zusammensetzung eines funktionsfähigen und effektiven Aufsichtsratsgremiums auf eine gesunde Mischung von erfahrenen und neu in das Gremium gewählten Aufsichtsratsmitgliedern zu achten. Auch erfahrene, langgediente Aufsichtsratsmitglieder verlieren allein schon angesichts ihrer nur zeitlich begrenzten Aufsichtsrats-tätigkeit weder ihre Unabhängigkeit noch ihren Zugang zu neuen Ideen. Die vom Kodex geforderte Vielfalt muss auch in Bezug auf die unterschiedliche Zugehörigkeitsdauer zum Gremium und damit die Erfahrung der Mitglieder gelten. Dem widerspricht die Festlegung einer für alle Mitglieder gleichermaßen geltenden Regelgrenze für die Zugehörigkeitsdauer, da sie Mitglieder, die die gesetzte Regelgrenze überschreiten, implizit mit einem nicht gerechtfertigten Malus versieht.

II. Deutscher Corporate Governance Kodex 2014

Seit der zuletzt abgegebenen Entsprechenserklärung vom 29. Oktober 2014 hat SAP den Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex in der Fassung vom 24. Juni 2014 (bekannt gemacht im Bundesanzeiger am 30. September 2014) mit Ausnahme der nachstehend genannten Abweichungen entsprochen:

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

Zu den Gründen der Abweichung von Ziffer 3.8 DCGK siehe oben I.1.

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

Zu den Gründen der Abweichung von Ziffer 4.2.3 Abs. 4 DCGK siehe oben I.2.

3. Keine Festlegung einer Auszahlungshöchstgrenze beim variablen Vergütungsbestandteil RSU-Milestone Plan 2015

Zu den Gründen der Abweichung von Ziffer 4.2.3 Abs. 2 Satz 6 DCGK und Ziffer 4.2.5 Abs. 3 (erster Unterpunkt) DCGK siehe oben I.3.

4. Keine Festlegung einer Altersgrenze für Vorstandsmitglieder

Zu den Gründen der Abweichung von Ziffer 5.1.2 Abs. 2 DCGK siehe oben I.4.

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

Zu den Gründen der Abweichung von Ziffer 5.4.1. Abs. 3 Satz 1 DCGK siehe oben I.5.

6. Keine Ausrichtung der für das Geschäftsjahr 2014 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 Regierungskommission DCGK ist nicht auszuschließen, dass damit eine mehrjährige Bemessungsgrundlage für eine erfolgsorientierte Vergütung verlangt ist. Diese Bedingung war bei der unseren Aufsichtsratsmitgliedern zuletzt für das Geschäftsjahr 2014 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. In der Hauptversammlung am 20. Mai 2015 wurde beschlossen, die ab dem Geschäftsjahr 2015 relevante Aufsichtsratsvergütung auf eine reine Festvergütung umzustellen. Die in Rede stehende Empfehlung findet auf eine reine Festvergütung keine Anwendung.

Seit der **Aktualisierung** der vorgenannten Entsprechenserklärung **im Februar 2015** wurde dem Deutschen Corporate Governance Kodex 2014 mit folgender zusätzlichen Ausnahme entsprochen:

7. Änderung des Zielkorridors beim RSU-Milestone Plan 2015

Die Planbedingungen des RSU-Milestone Plans 2015 enthielten von Anfang an Regelungen, um bei der Performanceermittlung etwaige nicht vorhersehbare Sondereffekte eliminieren zu können. Eine Eliminierung setzt jedoch eine Quantifizierbarkeit des Sondereffekts voraus. Die SAP verzeichnete in 2014 ein unerwartet starkes Wachstum in ihrem Cloud-Geschäft. Aus dieser für das Unternehmen positiven Entwicklung ergaben sich nicht quantifizierbare nachteilige Effekte für die Erreichung der im RSU-Milestone Plan enthaltenen Zielvorgaben. Aufgrund der nicht quantifizierbaren Effekte hatte der Aufsichtsrat am 12. Februar 2015 beschlossen, die Zielvorgaben als solche unverändert zu lassen, aber die Schwelle, bei deren Nichterreichen es zu einem gänzlichen Wegfall der für das betreffende Geschäftsjahr gewährten RSUs kommt, nicht nur für 2014, sondern auch bereits für 2015 herabzusetzen. Auf diese Weise sollte im Interesse der SAP SE die faire und gerechte Natur des Plans aufrechterhalten werden. Vor diesem Hintergrund haben wir im Februar 2015 vorsorglich auch eine Abweichung von der Empfehlung in Ziffer 4.2.3 Abs. 2 Satz 8 DCGK erklärt.

Walldorf, den 29. Oktober 2015



Für den Vorstand
Bill McDermott



Für den Vorstand
Luka Mucic



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