

Schreiben von Prof. Dr. h. c. mult. Hasso Plattner, Vorsitzender des Aufsichtsrats der SAP SE

5. März 2020

Sehr geehrte Aktionärinnen und Aktionäre,

nach einem erfolgreichen Jahr starken Wachstums und gesteigener Profitabilität hat die SAP das Jahr 2020 aus einer Position der Stärke heraus begonnen. Eine entscheidende Voraussetzung für Erfolg ist der offene Austausch mit all unseren Stakeholdern – unseren Kunden, Anlegern, Mitarbeitern und Partnern. Auch 2019 habe ich meinen Dialog mit institutionellen Anlegern über strategische und Corporate-Governance-Themen fortgeführt. Im Sinne einer transparenten Kommunikation möchte ich Sie mit diesem Schreiben über den Inhalt dieser Gespräche im Vorfeld unserer ordentlichen Hauptversammlung am 20. Mai 2020 informieren.

Erfolgsbeteiligung der Aktionäre

Wir sind der Ansicht, dass unsere Aktionäre an unserem Erfolg teilhaben sollen. Dies zeigt sich an unserer Dividendenpolitik, die eine Ausschüttung von mindestens 40 % des Konzerngewinns nach Steuern (IFRS) vorsieht. Außerdem sind wir in der Lage, zusätzliches Kapital an unsere Aktionäre über ein Aktienrückkaufprogramm auszuschütten.

Nachfolge für den Vorstandssprecher

Unser ehemaliger Vorstandssprecher Bill McDermott hat in den vergangenen zehn Jahren maßgeblich an der Umsetzung einer neuen Vision für die SAP mitgewirkt. Hierfür möchte ich Bill meinen persönlichen Dank aussprechen. Mit unserem neuen Führungsteam, unseren Co-Vorstandssprechern Jennifer Morgan und Christian Klein, kommen wir wieder zu einer Doppelspitze zurück, die eine lange und erfolgreiche Tradition bei der SAP hat. Der Aufsichtsrat ist stolz, mit diesen beiden Ausnahmepersonlichkeiten ein Führungsduo zu haben, das die Erfolgsgeschichte der SAP fortschreibt.

Vergütung

2018 haben wir auf der Grundlage von Rückmeldungen unserer Investoren einige Anpassungen am Vergütungssystem vorgenommen. Das neue System erhielt von den Aktionären eine überwältigende Zustimmung von über 90 %. Dennoch stellten wir aufgrund des weiterhin erhaltenen Feedbacks fest, dass es immer noch Aspekte im Vergütungssystem gab, bei denen Handlungsbedarf bestand. Angesichts des Inkrafttretens der zweiten Aktionärsrechterichtlinie und der damit verbundenen Änderungen ist nun der richtige Zeitpunkt, Anpassungen vorzunehmen. Wir haben deshalb die Vorstandsvergütung geändert und werden über diese Änderungen bei der ordentlichen Hauptversammlung im Mai 2020 abstimmen lassen.

Bei der Berücksichtigung des Feedbacks, das wir erhalten, müssen wir verschiedene Aspekte gegeneinander abwägen und zu einem Ergebnis kommen, das am besten für das Unternehmen ist. Aufgrund unserer großen Zahl an Anlegern erhalten wir zeitweise auch gegensätzliche Rückmeldungen. Zudem bewegen wir uns in einem Markt für Führungskräfte, in dem ein starker Wettbewerb herrscht und der sich an US-amerikanischen Maßstäben orientiert. Gleichzeitig berücksichtigen wir auch unsere Stellung als führendes europäisches Unternehmen. All diese Faktoren wägen wir bei unserer Entscheidung sorgfältig ab.

Die Änderungen, die wir vorgenommen haben und im Jahr 2020 zur Abstimmung stellen, sind ein Ergebnis dieses Prozesses. Wir sind der Ansicht, dass dieses neue Programm noch besser auf unsere langfristige Strategie abgestimmt ist und auch das Konzept einer leistungsorientierten Vergütung noch stärker in den Vordergrund stellt. Nicht zuletzt haben wir damit auch sichergestellt, dass unser Vergütungssystem für den Vorstand auch den in der Branche üblichen Maßstäben entspricht. Wir sind davon überzeugt, dass diese Änderungen im besten Interesse des Unternehmens und seiner Stakeholder sind. Nachfolgend die wesentlichen Änderungen:

- *Begrenzung des Ermessensspielraums:* Der Ermessensspielraum für Anpassungen an den Auszahlungsbeträgen wurde verkleinert – bei der kurzfristigen erfolgsabhängigen Vergütung (Short-term Incentive, STI) von einem unbegrenzten Ermessensspielraum auf eine Spanne von +/-20 % des STI und bei der langfristigen erfolgsabhängigen Vergütung (Long-term Incentive, LTI) von einem unbegrenzten Ermessensspielraum auf +/-10 % des LTI. Somit wurde der Ermessensspielraum auf insgesamt unter 20 % begrenzt.

- *Nachhaltigkeitskennzahlen (KPIs)*: Schon seit vielen Jahren messen wir unsere Nachhaltigkeitsleistung mit Nachhaltigkeitskennzahlen und veröffentlichen diese. Dies war auch schon der Fall, bevor wir 2012 mit der integrierten Berichterstattung begonnen haben. Es ist deshalb an der Zeit, die wichtigsten Nachhaltigkeitskennzahlen auch bei unserer Vorstandsvergütung zu berücksichtigen. Für die SAP sind dies der Mitarbeiterengagement-Index, der Kunden-Net-Promoter-Score und die CO₂-Leistung. Zusammen machen diese KPIs nun 20 % der kurzfristigen erfolgsabhängigen Vergütung (STI) aus. Für diese Nachhaltigkeitskennzahlen legen wir auch jährliche und mittelfristige Zielsetzungen fest. Die jährlichen Zielvorgaben sind wichtige Faktoren für das Erreichen unserer mittelfristigen Zielsetzungen. Deshalb hielt es der Aufsichtsrat für angemessen, den Fortschritt jährlich bei der kurzfristigen erfolgsabhängigen Vergütung zu messen.
- *Langfristige erfolgsabhängige Vergütung (Long-term Incentive, LTI)*: Wir haben die langfristige erfolgsabhängige Vergütung (LTI) unter Berücksichtigung des Feedbacks unserer Anleger, der Branchen-Benchmarks und unserer Strategie umfassend verändert. Wir haben:
 - die Ermessenskomponente bei der Festlegung des Zuteilungsbetrags für den LTI gestrichen. Jetzt entspricht der Zuteilungsbetrag dem vertraglich vereinbarten Zielbetrag.
 - den Anteil der Retention Share Units von 40 % auf 33 % gesenkt.
 - die Performance Share Units, die an die Entwicklung der SAP-Aktie im Vergleich zu einem Peer Group Index gekoppelt waren, durch zwei Komponenten ersetzt:
 - Market Performance Share Units messen die Entwicklung der SAP-Aktie im Vergleich zum NASDAQ-100-Index. Dieser breiter gefasste Index schützt die SAP vor unverhältnismäßigen Aktienkursveränderungen im kleineren Peer Group Index, ist aber dennoch aufgrund der deutlich größeren Zahl an berücksichtigten Unternehmen anspruchsvoll.
 - Financial Performance Share Units messen die Leistung in Bezug auf finanzielle KPIs, die auf unseren langfristigen Zielsetzungen basieren. Die Untergrenze für die Auszahlung liegt bei den Financial Performance Share Units bei mindestens 80 %.
 - Darüber hinaus haben wir eine Obergrenze pro Share Unit von 200 % eingeführt.

Gesamtvergütung des Vorstands

Sie werden vielleicht festgestellt haben, dass die Gesamtvergütung des Vorstands im Jahr 2019 deutlich über dem Vorjahr lag. Dies war darauf zurückzuführen, dass wir Veränderungen im Vorstand hatten, unter anderem einige Austritte, aus denen sich Zahlungen gemäß den im Vergütungssystem vorgesehenen Verfallsbedingungen ergaben. Lässt man die an ausgeschiedene Vorstandsmitglieder gezahlte Vergütung unberücksichtigt, lag die im Jahr 2019 gezahlte Vergütung auf einem ähnlichen Niveau wie im Vorjahr.

Ausschüsse des Aufsichtsrats

Um den wachsenden Arbeitsaufwand im Zusammenhang mit der Vorstandsvergütung zu berücksichtigen, haben wir entschieden, den Präsidial- und Personalausschuss zu vergrößern. Mit Frau Dr. Friederike Rotsch sowie der Arbeitnehmervertreterin Frau Christine Regitz als Neuzugängen haben wir den Anteil der unabhängigen Aufsichtsratsmitglieder mit einer kürzeren Aufsichtsratszugehörigkeit im Ausschuss vergrößert.

Der Aufsichtsrat sieht sich dem Erfolg der SAP verpflichtet – zum Wohle aller Stakeholder. Unser Ziel ist es, ein herausragendes Governance-System für die SAP zu schaffen. Das Feedback und die Meinungen unsere Aktionäre sind für mich äußerst wertvoll, und ich freue mich auf die Fortsetzung unseres Dialogs.

Für den Aufsichtsrat

Prof. Dr. h. c. mult. Hasso Plattner
(Aufsichtsratsvorsitzender)

[Copyright/Trademark](#)