

VERGÜTUNGSSYSTEM FÜR DIE VORSTANDSMITGLIEDER

1. Allgemeines

Das neue System zur Vergütung der Vorstandsmitglieder wurde vom Aufsichtsrat entwickelt, um die Vergütung innerhalb der regulatorischen Rahmenbedingungen stärker an der Strategie und den Zielen des Unternehmens auszurichten. Es soll die Vorstandsvergütung noch enger mit unserer Unternehmensstrategie verknüpfen, die ausgerichtet ist am Erfolg unserer Kunden, nachhaltigem Wachstum, Profitabilität und einem hohen Mitarbeiterengagement. Das Vergütungssystem soll dabei der anspruchsvollen Aufgabe unserer Vorstandsmitglieder Rechnung tragen, ein globales Unternehmen in einer sehr innovativen und dynamischen Branche zu führen. Zugleich soll es eine Vergütung ermöglichen, die international konkurrenzfähig ist und SAP im weltweiten Wettbewerb um hoch qualifizierte Führungskräfte unterstützt, um den besonderen Herausforderungen in der Softwarebranche gerecht zu werden. Wir sehen weiterhin Wachstumspotential für SAP und wollen für den Vorstand nachhaltige Anreize für eine engagierte und erfolgreiche Arbeit schaffen, die eine angemessene Beteiligung am erfolgreichen Ausschöpfen dieses Wachstumspotenzials ermöglichen. Damit soll ein Gleichlauf der Interessen von Aktionären und Vorstand gewährleistet werden.

Bei der Ausgestaltung des Vergütungssystems sowie bei den Festlegungen zur Struktur und Höhe der Vergütung der einzelnen Vorstandsmitglieder berücksichtigt der Aufsichtsrat insbesondere die folgenden **Grundsätze**:

- Die Vergütung der Vorstandsmitglieder leistet in ihrer Gesamtheit einen wesentlichen Anteil zur Förderung der Geschäftsstrategie.
- Die Vergütung der Vorstandsmitglieder stellt sicher, dass besondere Leistungen angemessen honoriert werden und Zielverfehlungen zu einer spürbaren Verringerung der Vergütung führen.
- Die Vergütung der Vorstandsmitglieder ist sowohl in ihrer Höhe als auch in ihrer Struktur marktüblich und trägt der Größe, der Komplexität sowie der wirtschaftlichen Lage des Unternehmens Rechnung.
- Die Vergütung der Vorstandsmitglieder berücksichtigt die Vergütungsstruktur, die generell im Unternehmen gilt. Hierfür wird die Vorstandsvergütung mit der Vergütung der SAP-Führungskräfte und der SAP-Mitarbeiter verglichen und die Verhältnismäßigkeit innerhalb der SAP sichergestellt.

2. Verfahren zur Fest- und Umsetzung sowie zur Überprüfung des Vergütungssystems

Der Aufsichtsrat ist kraft Gesetzes für die Festsetzung, Umsetzung sowie Überprüfung der Vergütung und des Vergütungssystems für die Vorstandsmitglieder zuständig. Die Vorbereitung der betreffenden Aufsichtsratsentscheidungen obliegt dem Präsidial- und Personalausschuss des Aufsichtsrats.

In der Bilanzsitzung vom 20. Februar 2019 befasste sich der Aufsichtsrat turnusgemäß mit der Vergütung der Vorstandsmitglieder und mit dem Vergütungssystem. Ergebnis der Überprüfung des Vergütungssystems war die Entscheidung, ein Konzept für eine neue langfristige variable Vergütungskomponente, den sogenannten Long Term Incentive („LTI“), zu entwickeln, der ab dem 1. Januar 2020 das bis Ende des Jahres 2019 maßgebliche SAP Long Term Incentive Program 2016 ablöst.

Zur Erarbeitung eines Vorschlags für eine neue langfristige variable Vergütungskomponente wurde vom Präsidial- und Personalausschuss im Februar 2019 eine Projektgruppe gebildet. Die Arbeit der Projektgruppe wurde durch zwei vom Aufsichtsrat ausgewählte, vom Vorstand und von der SAP unabhängige Vergütungsexperten begleitet, die über Vergütungsexpertise hinsichtlich der rechtlich

relevanten deutschen Marktpraxis sowie hinsichtlich des für die SAP besonders bedeutsamen US-amerikanischen Umfelds verfügen.

Die Vorschläge der Projektgruppe wurden im Präsidial- und Personalausschuss gemeinsam mit den Vergütungsexperten diskutiert. Entsprechend der daraus resultierenden Empfehlungen des Präsidial- und Personalausschusses beschloss der Aufsichtsrat im Herbst 2019 die neue, zum 1. Januar 2020 eingeführte langfristige variable Vergütungskomponente, das SAP Long Term Incentive Program 2020 („LTI 2020“). Im Herbst 2019 beschloss der Aufsichtsrat auf Grundlage einer entsprechenden Empfehlung des Präsidial- und Personalausschusses außerdem Änderungen bei der kurzfristigen variablen Vergütungskomponente, dem Short Term Incentive („STI“). Dazu gehörte insbesondere die Einführung nichtfinanzieller Ziele.

Ausgehend von dem bisherigen, von der ordentlichen Hauptversammlung am 17. Mai 2018 gebilligten Vergütungssystem, der Einführung des LTI 2020 und den beschlossenen Änderungen beim STI hat der Präsidial- und Personalausschuss das vorliegende Vergütungssystem entwickelt. Der Aufsichtsrat hat sodann in seiner Bilanzsitzung am 19. Februar 2020 auf Grundlage einer entsprechenden Empfehlung des Präsidial- und Personalausschusses dieses System zur Vergütung der Vorstandsmitglieder beschlossen.

Bei der Festsetzung dieses Vergütungssystems wurde die Vergütung der SAP-Führungskräfte (dazu zählen die erste und zweite Führungsebene unterhalb des Vorstands, also das Global Executive Team und das Senior Executive Team) und der SAP-Mitarbeiter berücksichtigt, um die eingangs erwähnte Verhältnismäßigkeit innerhalb der SAP sicherzustellen. Dabei wurden die konzernweiten Beschäftigungsbedingungen der Führungskräfte und Mitarbeiter einbezogen. Betrachtet wurden zum einen das Verhältnis der durchschnittlichen Jahresvergütung der Führungskräfte zur Vorstandsvergütung und zum anderen das Verhältnis der durchschnittlichen Jahresvergütung aller Mitarbeiter und Führungskräfte zur Vorstandsvergütung.

Bereits Ende 2019 wurden die Änderungen beim STI und die Einführung des LTI 2020 mit den amtierenden Vorstandsmitgliedern vertraglich vereinbart. Die gegenwärtig geltenden Vergütungsvereinbarungen mit den Vorstandsmitgliedern stehen (bis auf einzelne Regelungen, die die Nebenleistungen bzw. Versorgungszusagen betreffen) mit dem vorliegenden Vergütungssystem bereits im Einklang. Bei künftigen Neubestellungen und bei Wiederbestellungen von Vorstandsmitgliedern wird der Präsidial- und Personalausschuss gegenüber dem Aufsichtsrat eine Empfehlung für die Festsetzung der konkreten Gesamtvergütung der betreffenden Vorstandsmitglieder aussprechen, und der Aufsichtsrat wird auf dieser Grundlage über die konkrete Gesamtvergütung entscheiden. Dabei sind die aktienrechtlichen Vorgaben und dieses Vergütungssystem zu beachten. Der Aufsichtsrat bestimmt in diesem Rahmen die näheren Einzelheiten, die in den konkreten Vereinbarungen mit den Vorstandsmitgliedern festgeschrieben werden.

Der Aufsichtsrat wird die Vergütung der Vorstandsmitglieder und das Vergütungssystem jährlich in seiner Bilanzsitzung einer Überprüfung unterziehen. Dabei wird insbesondere die Angemessenheit der Gesamtvergütung der einzelnen Vorstandsmitglieder überprüft und ein Benchmarking durchgeführt. Falls erforderlich, wird der Aufsichtsrat das Vergütungssystem ändern und das geänderte System der ordentlichen Hauptversammlung zur Billigung vorlegen. Billigt die ordentliche Hauptversammlung am 20. Mai 2020 das Vergütungssystem nicht, wird bereits in der darauffolgenden ordentlichen Hauptversammlung ein überprüftes Vergütungssystem vorgelegt.

Dadurch, dass das Gesetz die Zuständigkeit für die Festsetzung, Überprüfung und Umsetzung des Systems zur Vergütung der Vorstandsmitglieder dem Aufsichtsrat zuweist, wird das Entstehen von Interessenkonflikten von vornherein weitgehend ausgeschlossen. Interessenkonflikte einzelner Aufsichtsratsmitglieder im Rahmen von Entscheidungen des Aufsichtsrats oder seines Präsidial- und Personalausschusses über Fragen, die das System zur Vergütung der Vorstandsmitglieder betreffen, sind dementsprechend in der Vergangenheit bislang nicht aufgetreten. Sollten solche

Interessenkonflikte in Zukunft dennoch einmal auftreten, werden diese nach den üblichen, bei SAP geltenden Regeln behandelt. Danach wird sich das betroffene Aufsichtsratsmitglied je nach Art des Interessenkonflikts bei der Abstimmung der Stimme enthalten und erforderlichenfalls an der Verhandlung über den Tagesordnungspunkt nicht teilnehmen. Sollte es zu einem dauerhaften, nicht auflösbaren Interessenkonflikt kommen, wird das betreffende Aufsichtsratsmitglied von seinem Amt zurücktreten.

3. Komponenten der Vorstandsvergütung

Die Vergütung der Vorstandsmitglieder setzt sich aus erfolgsunabhängigen und erfolgsabhängigen Komponenten zusammen. Diese sind in der nachfolgenden Grafik dargestellt.



Die erfolgsunabhängige Vergütung umfasst die Festvergütung, Nebenleistungen und Versorgungszusagen. Die erfolgsabhängige Vergütung setzt sich aus der kurzfristigen variablen Vergütungskomponente, dem STI, und der langfristigen variablen Vergütungskomponente, dem LTI, zusammen.

3.1 Erfolgsunabhängige Vergütung

a) Festvergütung

Die Festvergütung wird monatlich in zwölf gleichen Raten ausgezahlt. Die Auszahlung erfolgt in der Heimatwährung, d. h. in der Währung des Landes, in dem das jeweilige Vorstandsmitglied seinen Lebensmittelpunkt hat. Die Auszahlung in der Heimatwährung ist für den Fall von Wechselkursschwankungen auf einen maximalen Euro-Gegenwert begrenzt, dessen Berechnung nachfolgend unter Ziffer 3.4 dargestellt ist.

b) Nebenleistungen

Die Festvergütung wird durch vertraglich zugesicherte Nebenleistungen ergänzt. Diese beinhalten im Wesentlichen übliche Zusatzleistungen wie beispielsweise Zuschüsse zu Versicherungen, geldwerte Vorteile wie private Nutzung des Firmenwagens, Aufwendungen für doppelte Haushaltsführung sowie Flüge und Steuern gemäß den lokalen Bedingungen. Die Nebenleistungen sind vorbehaltlich der nachfolgenden Regelungen wertmäßig für ordentliche Vorstandsmitglieder auf 10 % und für Vorstandssprecher auf 20 % der Festvergütung (bezogen auf die maßgeblichen Euro-Beträge bei Festsetzung der konkreten Vergütung) begrenzt.

Wenn Vorstandsmitglieder auf Wunsch der Gesellschaft ihren Lebensmittelpunkt vom Ausland nach Deutschland verlegen, kann ihnen der Aufsichtsrat Zusatzleistungen insbesondere für Umzug, Wohnung in Deutschland, Sprachkurse für das Vorstandsmitglied und seine Familienangehörigen, Kosten für internationale Schulen u. ä. gewähren („**Relocation-Package**“). Der Wert des Relocation-Package ist für ordentliche Vorstandsmitglieder auf 15 % und für Vorstandssprecher auf 30 % der Festvergütung (bezogen auf die maßgeblichen Euro-Beträge bei Festsetzung der konkreten Vergütung) begrenzt.

Vorstandsmitgliedern, die ihren Lebensmittelpunkt im Ausland haben und aufgrund des Vorstandsamts dort besonderen Steuerprüfungen unterzogen werden können, kann eine Übernahme von damit verbundenen Steuerberatungskosten zugesagt werden. Der Wert dieser Zusagen ist für ordentliche Vorstandsmitglieder auf 15 % und für Vorstandssprecher auf 30 % der Festvergütung (bezogen auf die maßgeblichen Euro-Beträge bei Festsetzung der konkreten Vergütung) begrenzt.

Soweit vor dem Wechsel in den Vorstand der SAP erworbene Vergütungsleistungen aufgrund dieses Wechsels verfallen, kann der Aufsichtsrat – anstelle oder neben einer etwaigen Berücksichtigung im Rahmen der Zielvergütung (dazu unter Ziffer 4.3) – einen einmaligen Ausgleich (auch in Form von Versorgungszusagen) gewähren. Der Wert dieses Ausgleichs ist auf 200 % der Festvergütung (bezogen auf die maßgeblichen Euro-Beträge bei Festsetzung der konkreten Vergütung) begrenzt.

c) **Versorgungszusagen**

Das zur Anwendung kommende Versorgungssystem der SAP ist beitragsorientiert. Der Versorgungsbeitrag beträgt 4 % der anrechenbaren Bezüge bis zur anrechenbaren Beitragsbemessungsgrenze zuzüglich 14 % der anrechenbaren Bezüge oberhalb der anrechenbaren Beitragsbemessungsgrenze. Als anrechenbare Bezüge gelten 180 % der Festvergütung (bezogen auf die maßgeblichen Euro-Beträge bei Festsetzung der konkreten Vergütung). Die anrechenbare Beitragsbemessungsgrenze ist die jeweils gültige jährliche Beitragsbemessungsgrenze (West) in der deutschen gesetzlichen Rentenversicherung.

Anstelle des vorstehenden Versorgungssystems kann die SAP für ein Vorstandsmitglied, das seinen Lebensmittelpunkt im Ausland hat, ein Versorgungssystem vorsehen, das für Beschäftigte einer SAP-Konzerngesellschaft in dem betreffenden Land gilt. Der Versorgungsbeitrag ist dabei auf 30 % der Festvergütung (bezogen auf die maßgeblichen Euro-Beträge bei Festsetzung der konkreten Vergütung) begrenzt.

3.2 **Erfolgsabhängige Vergütung**

a) **Short Term Incentive (STI)**

Der STI ist eine kurzfristige, einjährige erfolgsabhängige Vergütungskomponente, die jährlich gewährt wird. Der STI setzt für die Vorstandsmitglieder einheitliche Anreize zur Erreichung von wichtigen Zielen aus der jährlichen Budgetplanung, die wiederum aus der langfristigen strategischen Planung abgeleitet werden, sowie einheitliche Anreize für ein nachhaltiges Handeln, das sich nicht unmittelbar finanziell niederschlägt, aber ebenfalls die langfristige Strategie der SAP fördert.

Die Auszahlungshöhe aus dem STI bestimmt sich dementsprechend auf Basis mehrerer finanzieller und nichtfinanzieller Leistungskriterien, sogenannte Key Performance Indicators („**KPIs**“). Der STI wird mit einem im Vorstandsstellungsvertrag bestimmten Zielbetrag gewährt, der zur Auszahlung gelangt, wenn die Summe der gewichteten Zielerreichung für die finanziellen und die nichtfinanziellen KPIs (Gesamtzielerreichung) 100 % beträgt. Der Zielbetrag kann nicht mehr als 300 % der Festvergütung (bezogen auf die maßgeblichen Euro-Beträge bei Festsetzung der konkreten Vergütung) betragen.

Als finanzielle KPIs werden finanzbezogene Steuerungsgrößen für das operative Geschäft der SAP verwendet. Konkret sind das die für die langfristige Entwicklung der SAP wichtigen Steuerungsgrößen währungsbereinigtes Wachstum der Cloud- und Softwareerlöse (Non-IFRS) gegenüber dem Vorjahr, währungsbereinigte operative Marge (Non-IFRS) im jeweiligen Geschäftsjahr sowie die währungsbereinigte Steuerungsgröße Current Cloud Backlog (Non-IFRS), die neben Neuverträgen auch Vertragsverlängerungen des Cloud-Geschäfts umfasst und einen

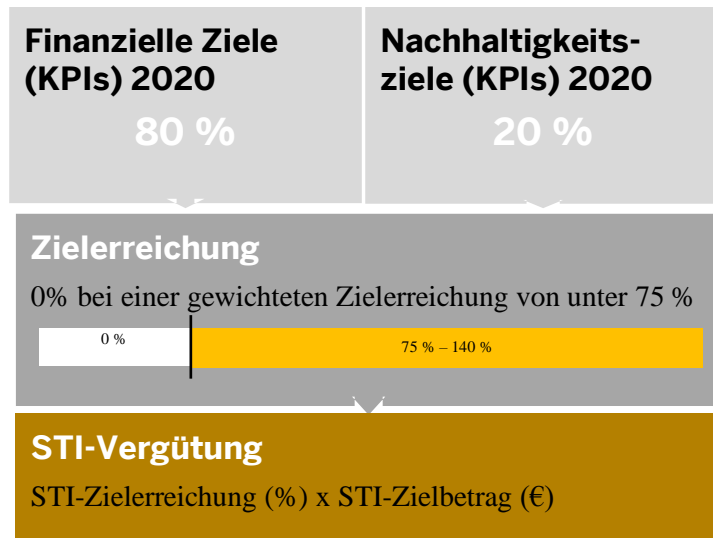
wesentlichen Indikator für zukünftiges Cloud-Wachstum darstellt. Der Aufsichtsrat kann statt eines der vorgenannten finanziellen KPIs jeweils eine andere der im zusammengefassten Lagebericht und Konzernlagebericht der SAP genannten finanziellen Steuerungsgrößen als finanzielles KPI festlegen, sofern er zu der Überzeugung gelangt, dass diese als Steuerungsgröße für die langfristige Entwicklung der SAP besser geeignet ist. Die Festlegung muss vor dem Beginn des jeweiligen Geschäftsjahres erfolgen, für das der STI gewährt wird. Für jedes finanzielle KPI wird eine zahlenmäßige Zielvorgabe bestimmt, die 100 % Zielerreichung entspricht. Diese Zielvorgaben werden basierend auf der internen Budgetplanung für das betreffende Geschäftsjahr festgesetzt. Die Budgetplanung fügt sich wiederum in die langfristige strategische Planung ein, sodass der STI Anreize zur Erfüllung von auf das betreffende Geschäftsjahr heruntergebrochenen Zwischenzielen der langfristigen strategischen Planung setzt. Ausgehend von der Zielvorgabe für eine 100 %-ige Zielerreichung werden konkrete Zielerreichungskurven festgelegt, die zugleich eine Obergrenze („Cap“) bei einer Zielerreichung von 140 % setzen. Bemessungszeitraum ist jeweils das Geschäftsjahr, für das der STI gewährt wird. Die finanziellen KPIs haben eine Gesamtgewichtung von 80 %, innerhalb derer die einzelnen finanziellen KPIs unterschiedlich gewichtet werden können.

Als nichtfinanzielle KPIs werden folgende Steuerungsgrößen verwendet, die für die langfristige und nachhaltige Entwicklung der SAP von Bedeutung sind: der Kunden-Net-Promoter-Score, der die Zufriedenheit der SAP-Kunden misst, der Mitarbeiterengagement-Index, der den Einsatz der Mitarbeiter, ihren Stolz auf das Unternehmen und ihre Loyalität erfasst, und die CO₂-Leistung, die die Treibhausgasemissionen der SAP misst. Der Aufsichtsrat kann statt eines der vorgenannten KPIs jeweils eine andere der im zusammengefassten Lagebericht und Konzernlagebericht der SAP genannten nichtfinanziellen Steuerungsgrößen als nichtfinanzielles KPI festlegen, sofern er zu der Überzeugung gelangt, dass diese als Steuerungsgröße besser geeignet ist, die langfristige Entwicklung der SAP zu fördern. Die Festlegung muss vor dem Beginn des jeweiligen Geschäftsjahres erfolgen, für das der STI gewährt wird. Wie bei den finanziellen KPIs wird auch für jedes nichtfinanzielle KPI eine zahlenmäßige Zielvorgabe bestimmt, die 100 % Zielerreichung entspricht. Diese Zielvorgaben werden basierend auf der langfristigen strategischen Planung und unter Berücksichtigung der erzielten Vorjahreswerte festgesetzt. Ausgehend von der Zielvorgabe für eine 100 %-ige Zielerreichung werden auch für die nichtfinanziellen KPIs Zielerreichungskurven festgelegt. Auch diese setzen bei einer Zielerreichung von 140 % das Cap. Bemessungszeitraum ist auch insoweit jeweils das Geschäftsjahr, für das der STI gewährt wird. Die nichtfinanziellen KPIs haben eine Gesamtgewichtung von 20 %, innerhalb derer die einzelnen nichtfinanziellen KPIs unterschiedlich gewichtet werden können.

Wenn die Gesamtzielerreichung bei 75 % oder darüber liegt, kommt der entsprechende Prozentsatz des für das betreffende Vorstandsmitglied festgesetzten Zielbetrags des STI (jedoch maximal 140 %) zur Auszahlung. Wenn die Gesamtzielerreichung unter dem Schwellenwert von 75 % liegt, wird hingegen die Gesamtzielerreichung auf null gesetzt. In diesem Fall kommt es zu keiner Auszahlung. Die für die einzelnen KPIs definierten Zielerreichungskurven können ihrerseits faktische Untergrenzen enthalten. Diese Untergrenzen bleiben jedoch insoweit unberücksichtigt als andernfalls die Gesamtzielerreichung unter dem Schwellenwert von 75 % läge. Ab dem Geschäftsjahr 2021 wird der Prozentsatz der notwendigen Gesamtzielerreichung von 75 % auf 50 % reduziert.

Der Aufsichtsrat stellt die Zielerreichung nach Ablauf des Geschäftsjahres in seiner Bilanzsitzung fest. Grundlage dafür sind hinsichtlich der finanziellen KPIs und der nichtfinanziellen KPIs die Zahlen aus den geprüften Abschlussunterlagen.

Der Aufsichtsrat kann im Falle des Erwerbs oder der Veräußerung von Unternehmen, Unternehmensteilen oder Beteiligungen an Unternehmen oder im Falle von Zusammenschlüssen mit anderen Unternehmen, wenn eine solche Maßnahme der Zustimmung des Aufsichtsrats bedarf, die Zielvorgaben für jedes KPI so anpassen, dass ein aus der Maßnahme resultierender Sondereffekt eliminiert wird.



Der Aufsichtsrat ist berechtigt, bei außergewöhnlichen, nicht vorhersehbaren Ereignissen den Auszahlungsbetrag unter Berücksichtigung des Unternehmensinteresses ex post nach billigem Ermessen nach oben oder unten anzupassen. Der Umfang ist auf +/- 20 % des sich ohne die Anpassung ergebenden Auszahlungsbetrags begrenzt.

Die Auszahlung des STI erfolgt nach der ordentlichen Hauptversammlung der SAP, die den Jahresabschluss für das betreffende Geschäftsjahr entgegennimmt. Sie wird dem Vorstandsmitglied in seiner Heimatwährung ausbezahlt. Heimatwährung ist insoweit die Währung des Landes, in dem das jeweilige Vorstandsmitglied seinen Lebensmittelpunkt hat. Die Auszahlung in der Heimatwährung ist für den Fall von Wechselkursschwankungen auf einen maximalen Euro-Gegenwert begrenzt, dessen Berechnung nachfolgend unter Ziffer 3.4 dargestellt ist.

Die Vorstandsmitglieder sind dazu verpflichtet, SAP-Aktien im Wert von mindestens 5 % des tatsächlichen Brutto-Auszahlungsbetrags aus dem STI zu erwerben. Diese Aktien unterliegen einer dreijährigen Haltefrist. Das Vorstandsmitglied muss den Kauf der SAP-Aktien innerhalb von drei Monaten nach Auszahlung des STI gegenüber der SAP nachweisen.

Die konkreten STI-Bedingungen, einschließlich der KPIs und der diesbezüglichen zahlenmäßigen Zielvorgaben, werden jährlich nach der Bilanzsitzung des Aufsichtsrats mit den Vorstandsmitgliedern vereinbart.

b) Long Term Incentive (LTI)

Der LTI ist eine langfristige, mehrjährige erfolgsabhängige Vergütung, die in Form des neuen SAP Long Term Incentive Program 2020 (LTI 2020) in jährlichen Tranchen gewährt wird. Der LTI 2020 spiegelt die langfristige Strategie der SAP wider und setzt so für die Vorstandsmitglieder einheitliche Anreize zur Erreichung von wichtigen Zielen aus der langfristigen strategischen Planung. Der LTI 2020 belohnt die Vorstandsmitglieder außerdem für die Entwicklung der Aktienrendite der SAP im Vergleich zum Markt und sorgt damit für einen Gleichlauf mit den Interessen der Aktionäre. Zudem enthält der LTI 2020 eine Komponente, die die Bindung („Retention“) der Vorstandsmitglieder an das Unternehmen sicherstellen soll.

Beim LTI 2020 handelt es sich um ein virtuelles Aktienprogramm, dessen jährliche Tranchen eine Laufzeit von jeweils rund vier Jahren haben. Bei Gewährung der einzelnen Tranchen wird jeweils ein im Vorstandsienstungsvertrag bestimmter Zuteilungsbetrag in virtuelle Aktien („Share Units“) umgerechnet. Der Zuteilungsbetrag kann nicht mehr als 700 % der Festvergütung (bezogen auf die maßgeblichen Euro-Beträge bei Festsetzung der konkreten Vergütung) betragen. Zur Umrechnung in Share Units wird der Zuteilungsbetrag durch den Kurs der SAP-Aktie dividiert. Als Kurs der SAP-Aktie wird dabei ein arithmetischer Mittelwert über einen Zeitraum von 20 Handelstagen nach der angekündigten Veröffentlichung der vorläufigen Ergebnisse für das vierte Quartal und das

Gesamtjahr herangezogen („**Zuteilungskurs**“). Von den so zugeteilten Share Units sind 1/3 sogenannte Financial Performance Share Units („**FSUs**“), 1/3 sogenannte Market Performance Share Units („**MSUs**“) und 1/3 sogenannte Retention Share Units („**RSUs**“). Alle drei Arten von Share Units haben eine Laufzeit von rund vier Jahren.



FSUs und MSUs unterliegen, anders als die RSUs, einer zahlenmäßigen Veränderung. Zudem können FSUs, MSUs und RSUs ganz oder teilweise verfallen. Diesbezüglich gilt Folgendes:

Zahlenmäßige Veränderung der FSUs

Die Zahl der anfänglich zugeteilten FSUs wird mit einem Performance-Faktor multipliziert. Der Performance-Faktor setzt sich aus drei gleich gewichteten Einzelfaktoren zusammen, die auf die drei währungsbereinigten Non-IFRS KPIs Total Revenue, Cloud Revenue und Operating Income bezogen sind. Diese finanziellen KPIs sind für die langfristige Entwicklung der SAP wichtige finanzbezogene Steuerungsgrößen. Der Aufsichtsrat kann statt eines der vorgenannten KPIs jeweils eine andere der im zusammengefassten Lagebericht und Konzernlagebericht der SAP genannten finanziellen Steuerungsgrößen als finanzielles KPI für die FSUs festlegen, sofern er zu der Überzeugung gelangt, dass diese als Steuerungsgröße für die langfristige Entwicklung der SAP besser geeignet ist. Die Festlegung muss vor dem Beginn des jeweiligen Geschäftsjahres erfolgen, für das die betreffende Tranche aus dem LTI 2020 gewährt wird.

Die Performance-Periode, über die die Zielerreichung hinsichtlich der drei KPIs gemessen wird, startet mit dem Beginn des Geschäftsjahres der Gewährung der FSUs und endet mit Ablauf des zweiten dem Geschäftsjahr der Gewährung der Share Units folgenden Jahres. Für jedes KPI ist eine zahlenmäßige Zielvorgabe bestimmt, die 100 % Zielerreichung entspricht. Dabei handelt es sich jeweils um einen aus der langfristigen Strategie der SAP abgeleiteten kumulierten Wert für die drei einzelnen Jahre der Performance-Periode. Wenn die Zielerreichung unter 90 % (Total Revenue, Cloud Revenue) bzw. unter 80 % (Operating Income) des festgelegten Zielwerts liegt, ist der betreffende Einzelfaktor 0 %. Wenn die Zielerreichung bei 90 % (Total Revenue, Cloud Revenue) bzw. bei 80 % (Operating Income) des festgelegten Zielwerts liegt, ist der betreffende Einzelfaktor 50 %. Wenn die Zielerreichung bei 100 % des festgelegten Zielwerts liegt, ist der betreffende Einzelfaktor 100 %. Wenn die Zielerreichung bei 110 % (Total Revenue, Cloud Revenue) bzw. 120 % (Operating Income) des festgelegten Zielwerts oder darüber liegt, ist der betreffende

Einzelfaktor 150 %. Bei einer Zielerreichung zwischen 90 % (Total Revenue, Cloud Revenue) bzw. 80 % (Operating Income) und 110 % (Total Revenue, Cloud Revenue) bzw. 120 % (Operating Income) wird der betreffende Einzelfaktor durch lineare Interpolation berechnet. Für den Fall, dass der Aufsichtsrat andere finanzielle Steuerungsgrößen als KPIs für die FSUs festlegen sollte, bestimmt er unter Berücksichtigung der Volatilität des betreffenden KPI zugleich auch die Untergrenze, unter der der Einzelfaktor 0 % ist, und die Obergrenze, ab der der Einzelfaktor 150 % ist. Der Durchschnitt der wie vorstehend dargestellt ermittelten drei Einzelfaktoren bildet den Performance Faktor für die FSUs, mit dem die ursprünglich gewährte Zahl an FSUs multipliziert wird.



Zahlenmäßige Veränderung der MSUs

Die Zahl der anfänglich zugeteilten MSUs wird ebenfalls mit einem Performance-Faktor multipliziert. Der Performance-Faktor hängt davon ab, wie hoch, gemessen über eine Performance-Periode von rund drei Jahren, der Total Shareholder Return der SAP-Aktie im Verhältnis zum Total Shareholder Return der dem NASDAQ-100 Index zugehörigen Unternehmen ist. Wenn der Total Shareholder Return der SAP-Aktie unterhalb der 25. Perzentile liegt, ist der Performance-Faktor 0 %. Wenn der Total Shareholder Return der SAP-Aktie der 25. Perzentile entspricht, ist der Performance-Faktor 50 %. Wenn der Total Shareholder Return der SAP-Aktie dem Median entspricht, ist der Performance-Faktor 100 %. Wenn der Total Shareholder Return der SAP-Aktie der 75. Perzentile entspricht oder darüber liegt, ist der Performance-Faktor 150 %. Zwischen der 25. Perzentile und dem Median sowie zwischen dem Median und der 75. Perzentile wächst der Performance-Faktor linear. Wenn der Total Shareholder Return der SAP-Aktie über die Performance-Periode negativ ist, beträgt der Performance-Faktor allerdings abweichend von dem Vorstehenden maximal 100 %. Mit dem so ermittelten Performance Faktor wird die ursprünglich gewährte Zahl an MSUs multipliziert.



Regelungen zum Verfall von FSUs, MSUs und RSUs

Wie bereits ausgeführt, werden die Share Units insbesondere zu Zwecken der langfristigen Bindung des Vorstands an SAP (Retention) gewährt. Die FSUs und die MSUs verfallen deshalb ebenso wie die RSUs ganz oder teilweise bei einer Beendigung des Anstellungsverhältnisses des Vorstandsmitglieds vor Ablauf des dritten dem Jahr der Gewährung der Share Units folgenden Jahres. Der Verfall ist abhängig von der Art und Weise des Ausscheidens aus dem Amt bzw. der Beendigung des Vorstandsstellungsvertrags. Insoweit gilt Folgendes:

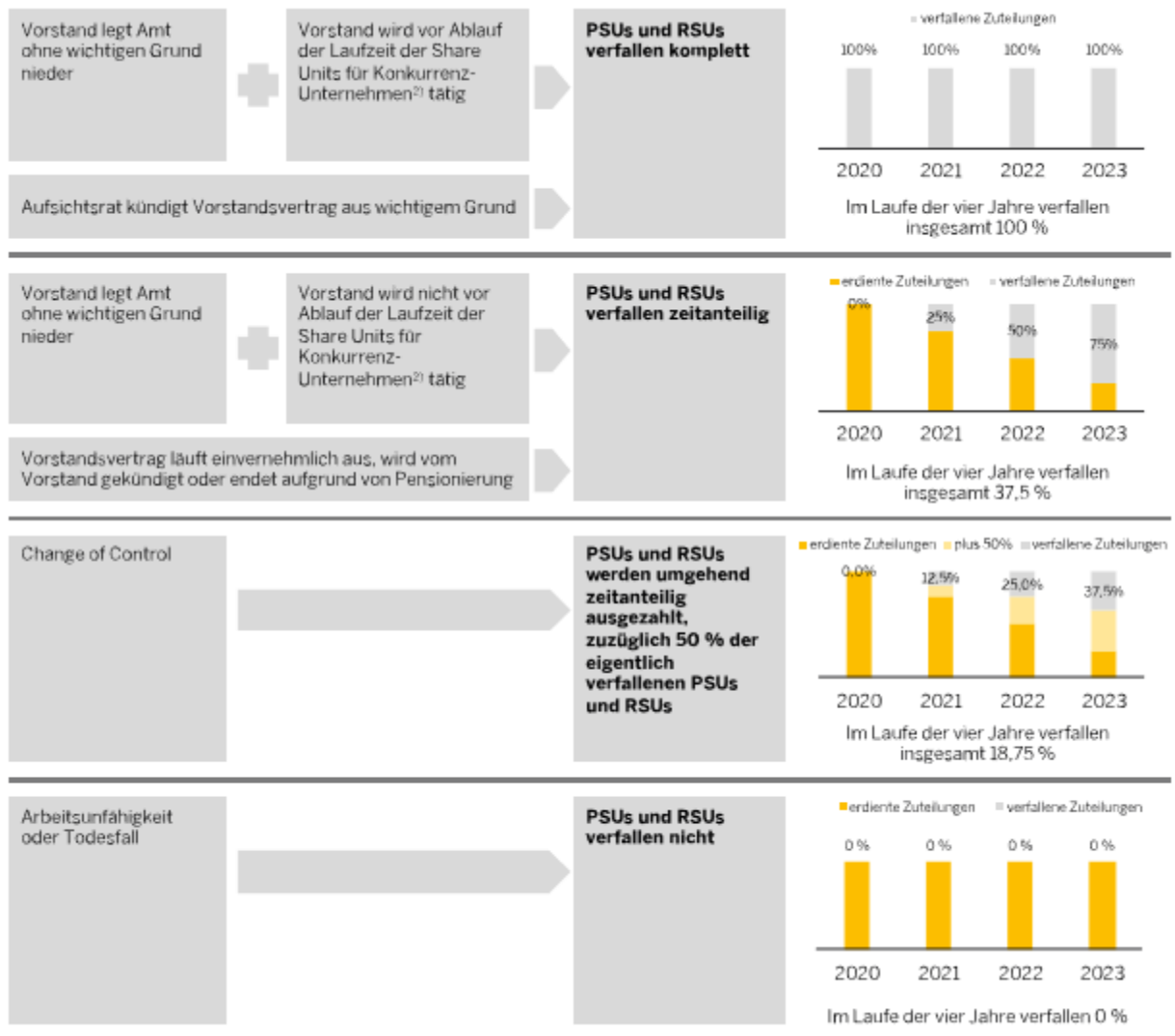
- Wenn das Vorstandsmitglied sein Amt ohne wichtigen Grund niederlegt und vor Ende der rund vierjährigen Laufzeit der Share Units in selbständiger oder unselbständiger oder in sonstiger Weise für eines der im Vorstandsstellungsvertrag genannten Konkurrenzunternehmen der SAP tätig wird, oder wenn der Aufsichtsrat das Vorstandsstellungsverhältnis aus wichtigem Grund kündigt, verfallen sämtliche Share Units.
- Wenn das Vorstandsmitglied verstirbt oder dauerhaft arbeitsunfähig wird, bleiben die bereits gewährten Share Units unberührt. Auch in diesem Fall kann sich die zur Auszahlung kommende Zahl der FSUs und der MSUs wie zuvor beschrieben verändern.
- Im Falle eines Kontrollwechsels („**Change of Control**“) gilt im Grundsatz Folgendes: Die Share Units werden zeitanteilig zuzüglich 50 % der ansonsten, d. h. bei rein zeitanteiliger Betrachtung, verfallenden Share Units entsprechend dem dann aktuellen Kurs der SAP-

Aktie unverzüglich ausgezahlt. Als Kurs der SAP-Aktie wird dabei ein arithmetischer Mittelwert über einen Zeitraum von 20 Handelstagen nach der angekündigten Veröffentlichung der vorläufigen Ergebnisse für das vierte Quartal und das Gesamtjahr herangezogen. Auch in diesem Fall kann sich die zur Auszahlung kommende – zeitanteilig verringerte – Zahl der FSUs und der MSUs wie zuvor beschrieben verändern, wobei der jeweilige hierfür maßgebliche Performance-Faktor bezogen auf den Zeitpunkt ermittelt wird, zu dem das Ereignis wirksam wird, das den Change of Control begründet. Der übrige Teil der Share Units verfällt.

- In allen anderen Fällen verfallen FSUs, MSUs und RSUs zeitanteilig wie in der nachfolgenden Grafik dargestellt. Scheidet beispielsweise das Vorstandsmitglied zum 31. Dezember 2020 aus, so würden drei Viertel der in 2020 gewährten Share Units verfallen. Die verbleibenden Share Units laufen hingegen weiter. Hinsichtlich der verbliebenen FSUs und MSUs kommt es auch in diesem Fall zu der beschriebenen zahlenmäßigen Veränderung. Von dieser Verfallregelung sind insbesondere die Fälle erfasst, in denen (i) das Vorstandsmitglied sein Amt ohne wichtigen Grund niederlegt, aber nicht vor Ende der rund vierjährigen Laufzeit der Share Units für ein Konkurrenzunternehmen der SAP tätig wird, (ii) das Vorstandsmitglied nicht wiederbestellt wird oder die Wiederbestellung nicht annimmt, (iii) das Vorstandsstellungsverhältnis einvernehmlich beendet wird, (iv) das Vorstandsstellungsverhältnis vom Vorstandsmitglied aus wichtigem Grund gekündigt wird oder (v) das Vorstandsmitglied in den Ruhestand eintritt.

LTI-Verfallsbedingungen

Beispielrechnung¹⁾



¹⁾ Beispielrechnung mit vier Tranchen (Zuteilung von 100 %, stabile Kursentwicklung von der Zuteilung bis zum Ende der Laufzeit und keine Berücksichtigung der Leistungsbedingung); Vorstandsvertrag endet nach dem vierten Jahr (31. Dezember 2023).

²⁾ Wie in den Verträgen der einzelnen Vorstandsmitglieder definiert.

Der Aufsichtsrat kann vorsehen, dass Share Units beim Eintritt in den Ruhestand nicht verfallen, wenn das Vorstandsmitglied den Eintritt in den Ruhestand oder sonst ein einvernehmlich geplantes Ausscheiden aus dem Vorstand der SAP auf Wunsch der SAP verschiebt.

Auszahlung der FSUs, RSUs und MSUs

Der Aufsichtsrat stellt die Zielerreichung für die FSUs und MSUs spätestens in seiner Bilanzsitzung im vierten Geschäftsjahr nach dem Geschäftsjahr der Gewährung fest. Grundlage dafür sind hinsichtlich der FSUs die Zahlen aus den geprüften Abschlussunterlagen für das Geschäftsjahr der Gewährung und die zwei nachfolgenden Geschäftsjahre und hinsichtlich der MSUs eine Berechnung des Total Shareholder Return für die SAP-Aktie und die dem NASDAQ 100 Index zugehörigen Unternehmen, wobei für die Anfangs- und Endwerte der Aktienkurse jeweils Durchschnittswerte über 20 Handelstage angesetzt werden.

Der Wert der zum Ablauf des dritten Geschäftsjahres nach dem Geschäftsjahr der Gewährung bei Anwendung der vorstehenden Regelungen bestehenden FSUs, MSUs und RSUs wird nach der ordentlichen Hauptversammlung der SAP, die den Jahresabschluss für das dritte dem Geschäftsjahr der Gewährung folgende Geschäftsjahr entgegennimmt, in Euro ausgezahlt. Die Wertentwicklung

der Share Units ist an die Entwicklung des Kurses der SAP-Aktie unter Einschluss der Dividendenzahlungen gekoppelt. Dementsprechend wird (vorbehaltlich der nachfolgend beschriebenen Besonderheiten) für je eine Share Unit ein Betrag ausgezahlt, dessen Höhe dem dann aktuellen Kurs der SAP-Aktie zuzüglich derjenigen Dividenden entspricht, die in der Zeit vom Beginn des Jahres der Gewährung der Share Units bis zum Ablauf des dritten dem Jahr der Gewährung der Share Units folgenden Jahres auf eine SAP-Aktie ausgeschüttet wurden. Als Kurs der SAP-Aktie wird dabei ein arithmetischer Mittelwert über einen Zeitraum von 20 Handelstagen nach der angekündigten Veröffentlichung der vorläufigen Ergebnisse für das vierte Quartal und das Gesamtjahr herangezogen.

Der Auszahlungsbetrag je Share Unit, einschließlich der auf die Share Unit entfallenden Dividendenbeträge, beträgt maximal 200 % des Zuteilungskurses. Der maximal mögliche Auszahlungsbetrag aus einer der jährlichen Tranchen des LTI 2020 liegt somit, aufgrund der möglichen Veränderung der Zahl der FSUs und der MSUs, rechnerisch bei rund 267 % des Zuteilungsbetrags.

Anpassungsmöglichkeiten

Der Aufsichtsrat ist berechtigt, bei außergewöhnlichen, nicht vorhersehbaren Ereignissen den Auszahlungsbetrag unter Berücksichtigung des Unternehmensinteresses ex post nach billigem Ermessen nach oben oder unten anzupassen. Der Umfang ist auf +/- 10 % des sich ohne die Anpassung ergebenden Auszahlungsbetrags begrenzt.

Der Aufsichtsrat ist außerdem berechtigt, die LTI-Bedingungen anzupassen, wenn und soweit dies erforderlich ist, um den fairen und gerechten Charakter des LTI 2020 zu wahren, die Anpassung zu solchen Zielen führt, die der Aufsichtsrat vernünftigerweise vorgesehen hätte, wenn die Ereignisse und Entwicklungen bei Festlegung der ursprünglichen LTI-Bedingungen bekannt gewesen wären, und die Angemessenheit weiterhin gewahrt ist.

Umsetzung des LTI 2020

Die konkreten LTI-Bedingungen für die einzelnen Tranchen aus dem LTI 2020, einschließlich der zahlenmäßigen Zielvorgaben bezüglich der KPIs für die FSUs, werden jährlich nach der Bilanzsitzung des Aufsichtsrats mit den Vorstandsmitgliedern vereinbart.

3.3 Unterjähriger Vertragsbeginn, unterjähriges Vertragsende

Im Falle eines unterjährigen Vertragsbeginns und im Falle einer unterjährigen Vertragsbeendigung werden die Festvergütung, der STI und die einzelnen Tranchen aus dem LTI 2020 zeitanteilig gezahlt bzw. gewährt. Soweit im Falle einer unterjährigen Vertragsbeendigung ein STI bereits für das gesamte Geschäftsjahr gewährt wurde, in dessen Verlauf der Vorstandsanstellungsvertrag endet, entfallen zeitanteilig die Ansprüche aus dem STI. Dasselbe gilt für eine Tranche aus dem LTI 2020 in denjenigen Fällen, in denen es bei einer unterjährigen Vertragsbeendigung nicht bereits nach den entsprechenden LTI-Bedingungen zu einem vollständigen oder zeitanteiligen Verfall von Share Units kommt. Die Behandlung von Rechten im Rahmen des LTI 2020 erfolgt im Übrigen nach Maßgabe der entsprechenden Planbedingungen.

3.4 Begrenzung der Wechselkursabsicherung

Werden die Festvergütung und der STI in der Heimatwährung ausgezahlt (siehe Ziffer 3.1(a) und Ziffer 3.2(a)), ist der (Brutto-)Auszahlungsbetrag, der aus der Festvergütung und dem STI für ein Geschäftsjahr insgesamt resultiert, für den Fall von Wechselkursschwankungen auf einen maximalen Euro-Gegenwert begrenzt („Euro-Cap“).

Der (Brutto-)Vergütungsbetrag in der Heimatwährung, der aus dem Jahresgrundgehalt und dem STI für ein Geschäftsjahr insgesamt resultiert, verringert sich insoweit, wie es erforderlich ist, damit die entsprechenden seitens der SAP zu erbringenden Zahlungen in Summe das Euro-Cap nicht überschreiten. Zur Berechnung werden die betreffenden Heimatwährungsbeträge auf Grundlage des aktuellen Umrechnungskurses zu dem Stichtag in Euro umgerechnet, der für die Berechnung der von

SAP nach deutschem Steuer- und Sozialversicherungsrecht abzuführenden Steuern und Abgaben maßgeblich ist.

Das Euro-Cap für ein volles Geschäftsjahr entspricht

- der Summe aus Festvergütung und Zielbetrag des STI jeweils für ein volles Geschäftsjahr umgerechnet in Euro, wobei die Umrechnung auf Basis des bei Abschluss oder Verlängerung des Vorstandsanstellungsvertrags oder bei Änderung der die Höhe der Festvergütung oder des STI betreffenden Vergütungsregelungen aktuellen Umrechnungskurses erfolgt,
- zuzüglich 20 % der Summe aus dem sich vorstehend ergebenden Euro-Betrag und dem in Euro bestimmten Zuteilungsbetrag einer Tranche aus dem LTI 2020 für ein volles Geschäftsjahr.

Im Falle eines unterjährigen Vertragsbeginns oder einer unterjährigen Vertragsbeendigung verringert sich für das betreffende Jahr bzw. die betreffenden Jahre der Betrag des Euro-Cap zeitanteilig.

3.5 Zahlungsmodalitäten, Steuerregelungen

Bei Vorstandsmitgliedern, deren Lebensmittelpunkt im Ausland liegt, kann die Auszahlung der Vorstandsvergütung mit Ausnahme von Auszahlungen aus dem LTI teilweise durch eine SAP-Konzerngesellschaft mit Sitz in dem betreffenden Land erfolgen.

Im Hinblick auf Vorstandsmitglieder, deren Lebensmittelpunkt im Ausland liegt, kann vereinbart werden, dass die Vergütungsregelungen so auszulegen oder anzupassen sind, dass sie die spezifischen rechtlichen und steuerlichen Anforderungen der betreffenden ausländischen Jurisdiktion erfüllen.

4. Struktur und Höhe der Vorstandsvergütung

Dieses Vergütungssystem dient dazu, der SAP den notwendigen Handlungsspielraum zu geben, um auch künftig international konkurrenzfähige Vergütungen anbieten zu können. Dadurch unterstützt das Vergütungssystem die SAP im weltweiten Wettbewerb um hochqualifizierte Führungskräfte. Der Aufsichtsrat wird diesen Handlungsspielraum nur in dem Umfang ausschöpfen, wie dies unter Berücksichtigung der jeweils relevanten Umstände auch tatsächlich sachgerecht erscheint.

4.1 Struktureller Rahmen

Der Anteil der Festvergütung, des STI und des LTI an der Gesamtvergütung ohne Nebenleistungen und Versorgungszusagen (bezogen auf die maßgeblichen Euro-Beträge bei Festsetzung der konkreten Vergütung) hat sich in den folgenden Bandbreiten zu bewegen, wobei der STI mit dem jährlichen Zielbetrag und der LTI mit dem jährlichen Zuteilungsbetrag angesetzt werden:

- **Festvergütung:** 10 % – 20 %
- **STI:** 20 % – 30 %
- **LTI:** 50 % – 70 %

Dadurch und in Verbindung mit den Obergrenzen (Cap) bei STI und LTI ist sichergestellt, dass (sowohl bei Zugrundelegung von 100 % Zielerreichung als auch bei Zugrundelegung der Maximalzielerreichung) der Anteil des LTI stets den Anteil des STI übersteigt. Damit richtet der Aufsichtsrat die Vorstandsvergütung auf die langfristige Unternehmensentwicklung aus.

Der maximale Umfang der Nebenleistungen und der Versorgungszusagen ist in Ziffer 3.1(b) und (c) als Prozentsatz der Festvergütung angegeben und insoweit abhängig von der vorstehend für die Festvergütung genannten Bandbreite.

Der maximale Umfang der Wechselkursabsicherung für die Festvergütung und den STI (Auszahlung in der jeweiligen Heimatwährung) berechnet sich nach Maßgabe von Ziffer 3.4 auf Grundlage der

Höhe der Festvergütung, des Zielbetrags des STI und des Zuteilungsbetrags des LTI und ist insoweit abhängig von den vorstehend für diese Vergütungskomponenten genannten Bandbreiten.

4.2 Ziel- und Maximalvergütung

Zielvergütung ist der Wert, der einem Vorstandsmitglied für ein Geschäftsjahr insgesamt zufließt, wenn die Zielerreichung bei sämtlichen erfolgsabhängigen Vergütungskomponenten 100 % beträgt. Das Vergütungssystem lässt eine Zielvergütung (ohne Berücksichtigung von Nebenleistungen, Versorgungszusagen sowie einer Wechselkursabsicherung nach Ziffer 3.4) von bis zu 6,0 Mio. Euro bei ordentlichen Vorstandsmitgliedern und von bis zu 13,6 Mio. Euro bei einem Vorstandssprecher zu. Im Falle von mehreren Co-Vorstandssprechern ist dieser Betrag nach Maßgabe von Ziffer 4.3 verringert. Die angegebenen Werte stecken den äußersten Rahmen ab, innerhalb dessen der Aufsichtsrat die Zielvergütung für die einzelnen Vorstandsmitglieder nach Maßgabe dieses Vergütungssystems festlegt.

Die Maximalvergütung ist der Wert, der einem Vorstandsmitglied insgesamt für ein Geschäftsjahr maximal zufließen darf. Die Maximalvergütung beträgt (ohne Berücksichtigung von Nebenleistungen, Versorgungszusagen sowie einer Wechselkursabsicherung nach Ziffer 3.4) für ordentliche Vorstandsmitglieder 13,2 Mio. Euro und für einen Vorstandssprecher 29,8 Mio. Euro. Im Falle von mehreren Co-Vorstandssprechern ist dieser Betrag nach Maßgabe von Ziffer 4.3 verringert. Die Maximal-Gesamtvergütung einschließlich aller höchstmöglichen Nebenleistungen, Versorgungszusagen sowie einer Wechselkursabsicherung nach Ziffer 3.4 beträgt für ordentliche Vorstandsmitglieder 15,0 Mio. Euro und für einen Vorstandssprecher 34,5 Mio. Euro. Im Falle von mehreren Co-Vorstandssprechern ist dieser Betrag nach Maßgabe von Ziffer 4.3 verringert. Bei der Festlegung der Vergütungsstruktur und der Zielvergütung für die einzelnen Vorstandsmitglieder muss der Aufsichtsrat darauf achten, dass die möglichen Auszahlungen unter Berücksichtigung der Obergrenzen (Cap) bei STI und LTI die Maximalvergütung und die Maximal-Gesamtvergütung nicht übersteigen können.

4.3 Festlegung der konkreten Vergütung für die einzelnen Vorstandsmitglieder

Der Aufsichtsrat wird den ihm durch das Vergütungssystem eröffneten Handlungsspielraum nur in dem Umfang ausschöpfen, wie dies unter Berücksichtigung der jeweils relevanten Umstände sachgerecht ist.

Der Aufsichtsrat wird zunächst die konkrete Ziel-Gesamtvergütung eines einzelnen Vorstandsmitglieds festlegen. Ausgangspunkt sind dabei die zum jeweiligen Zeitpunkt der Festlegung im Vorstand der SAP bestehenden konkreten Zielvergütungen bzw. deren bestehende Bandbreiten (ohne Berücksichtigung von Nebenleistungen, Versorgungszusagen sowie einer Wechselkursabsicherung nach Ziffer 3.4). Diese sind bei Festsetzung dieses Vergütungssystems wie folgt:

	Ord. Vorstandsmitglied	Ord. Vorstandsmitglied mit erweiterten Aufgaben	Co-Vorstandssprecher
1. Festvergütung (von/bis)	700.000	800.000	1.100.000
2. Zielbetrag STI (von/bis)	1.125.750	1.200.000	1.900.000
3. Max. Auszahlungsbetrag STI (von/bis)	1.576.050	1.680.000	2.660.000
4. Zuteilungsbetrag LTI (von/bis)	2.000.000 – 2.374.250	4.000.000	5.500.000
5. Max. Auszahlungsbetrag LTI (von/bis)	5.333.333 – 6.331.333	10.666.667	14.666.667
6. Zielvergütung (Summe aus 1., 2. und 4.)	3.825.750 – 4.200.000	6.000.000	8.500.000
7. Maximalvergütung (Summe aus 1., 3. und 5.)	7.609.383 – 8.607.383	13.146.667	18.426.667

Bei künftigen Festlegungen neuer konkreter Ziel-Gesamtvergütungen kann im Rahmen dieses Vergütungssystems von den Werten bzw. Bandbreiten in vorstehender Tabelle abgewichen werden, soweit dies sachgerecht erscheint, um den dem Vorstandsmitglied überantworteten Aufgaben, seiner

Erfahrung, seinen Leistungen in der Vergangenheit und den Marktgegebenheiten angemessen Rechnung zu tragen. Voraussetzung ist, dass die Vergütung auch mit Blick auf die Lage der Gesellschaft angemessen ist und die übliche Vergütung nicht ohne besondere Gründe übersteigt. Zur Beurteilung der Üblichkeit im Vergleich zu anderen Unternehmen (horizontaler Vergleich) wird der Aufsichtsrat geeignete Vergleichsgruppen aus in- und ausländischen Unternehmen heranziehen, deren Zusammensetzung er offenlegt. Zur Beurteilung der Verhältnismäßigkeit innerhalb der SAP (vertikaler Vergleich) wird der Aufsichtsrat das Verhältnis der Vorstandsvergütung zur Vergütung der Führungskräfte sowie zur Vergütung der Führungskräfte und Mitarbeiter insgesamt und dieses auch in der zeitlichen Entwicklung berücksichtigen. Dabei ist darauf zu achten, dass sich das Verhältnis zwischen der Vorstandsvergütung und der durchschnittlichen Jahresvergütung der Führungskräfte sowie der durchschnittlichen Jahresvergütung der Führungskräfte und Mitarbeiter insgesamt nicht wesentlich zugunsten der Vorstandsvergütung verschiebt.

Die Festlegung der konkreten Ziel-Gesamtvergütung und ihrer Struktur für einzelne Vorstandsmitglieder hat zudem im Einklang mit den nachfolgenden Kriterien zu erfolgen:

- Die Höhe der Festvergütung und der Zielbetrag des STI sind grundsätzlich für alle ordentlichen Vorstandsmitglieder gleich (einheitliche Festvergütung). Bei erstmaliger Bestellung zum Vorstandsmitglied kann hiervon abgewichen und eine gegenüber den anderen Vorstandsmitgliedern geringere Festvergütung und gegebenenfalls auch ein geringerer Zielbetrag für den STI festgesetzt werden. Ferner können ausnahmsweise für einzelne Vorstandsmitglieder, denen besonders umfangreiche Aufgabenbereiche zugewiesen sind, auch die Festvergütung und der Zielbetrag des STI (im Rahmen der unter Ziffer 4.1 dargestellten zulässigen Bandbreiten) angehoben werden. Im Übrigen erfolgt eine Differenzierung im Hinblick auf die Zielvergütung zwischen den einzelnen ordentlichen Vorstandsmitgliedern ausschließlich über die Höhe des Zuteilungsbetrags des LTI (im Rahmen der in Ziffer 4.1 dargestellten zulässigen Bandbreiten).
- Die Zielvergütung der ordentlichen Vorstandsmitglieder erfolgt unter Berücksichtigung der dem betreffenden Vorstandsmitglied überantworteten Aufgaben, der Erfahrung des Vorstandsmitglieds, den Leistungen in der Vergangenheit und den Marktgegebenheiten.
- Die Zielvergütungen der ordentlichen Vorstandsmitglieder sollen grundsätzlich nicht um mehr als 150 % der einheitlichen Festvergütung (bezogen auf die maßgeblichen Euro-Beträge bei Festsetzung der konkreten Vergütung) auseinanderliegen. Für einzelne Vorstandsmitglieder, denen besonders umfangreiche Aufgabenbereiche zugewiesen sind, kann eine Zielvergütung außerhalb dieser Bandbreite festgelegt werden.
- Die höhere Zielvergütung bei Vorstandssprechern wird (im Rahmen der in Ziffer 4.1 dargestellten zulässigen Bandbreiten) überwiegend durch eine Erhöhung des Anteils der variablen Vergütungskomponenten und dabei überwiegend durch eine Erhöhung des Zuteilungsbetrags des LTI dargestellt.
- Die Zielvergütung eines Vorstandssprechers soll angemessen berücksichtigen, ob diese Funktion allein oder gemeinsam mit einem weiteren Vorstandssprecher ausgeübt wird.
- Bei der Zielvergütung kann generell oder für die ersten Jahre der Vorstandszugehörigkeit berücksichtigt werden, wenn zuvor erworbene Vergütungsleistungen aufgrund des Wechsels in den Vorstand der SAP verfallen. Dabei ist dies – außerhalb des Rahmens von Ziffer 3.1(b) – überwiegend durch eine Erhöhung des Zuteilungsbetrags des LTI darzustellen.
- Bei der Zielvergütung kann berücksichtigt werden, wenn eine Wiederbestellung nicht für die nach Gesetz und Satzung längste mögliche Bestellperiode erfolgt.

Die Nebenleistungen, Versorgungszusagen sowie eine etwaige Wechselkursabsicherung nach Ziffer 3.4 führen zu einer Erhöhung der konkreten Ziel-Gesamtvergütung.

5. Besondere vertragliche Regelungen

5.1 Malus- und Clawback-Regelung

Die SAP hat das vertragliche Recht, vom Vorstandsmitglied Auszahlungen aus dem STI oder dem LTI zurückzufordern, wenn sich später herausstellt, dass die Auszahlung ganz oder teilweise zu Unrecht erfolgt ist, weil Zielvorgaben tatsächlich nicht oder nicht in dem Umfang erreicht wurden, wie dies bei Ermittlung des Auszahlungsbetrags auf Grundlage falscher Informationen angenommen wurde. Das Vorstandsmitglied ist in diesem Fall verpflichtet, der SAP jeweils denjenigen Betrag zurückzuzahlen, um den eine geleistete Auszahlung den Auszahlungsbetrag übersteigt, der sich bei Zugrundelegung der tatsächlichen Zielwerte ergeben hätte. Der Umfang dieses Rückforderungsanspruchs bestimmt sich nach § 818 BGB. Der Rückforderungsanspruch verjährt mit Ablauf des dritten Jahres nach der Auszahlung aus dem STI oder LTI.

Wird die Bestellung zum Vorstandsmitglied im Laufe eines Geschäftsjahres gemäß § 84 Abs. 3 AktG aus wichtigem Grund widerrufen, kann der Aufsichtsrat nach billigem Ermessen entscheiden, ob ein etwaiger Anspruch auf Gewährung variabler Vergütungskomponenten für das betreffende Geschäftsjahr bzw. Ansprüche des Vorstandsmitglieds aus etwaigen für das betreffende Geschäftsjahr bereits gewährten, aber noch nicht ausgezahlten variablen Vergütungskomponenten entfallen. Darüber hinaus erhält der Aufsichtsrat die Möglichkeit, im Falle einer Nichtentlastung des Vorstands und (kumulativ) bei Vorliegen gewichtiger Gründe die Auszahlung aus etwaigen variablen Vergütungskomponenten zu verschieben, die für das Geschäftsjahr gewährt wurden, auf das sich die Entlastungsentscheidung bezog; die Ansprüche des Vorstandsmitglieds aus den für das betreffende Geschäftsjahr bereits gewährten variablen Vergütungskomponenten entfallen, wenn in dem betreffenden Geschäftsjahr ein vom Vorstandsmitglied zu vertretender Grund vorlag, der den Aufsichtsrat gemäß § 84 Abs. 3 AktG zu einem Widerruf der Bestellung aus wichtigem Grund oder zu einer Kündigung des Vorstandsstellungsvertrags aus einem wichtigen Grund im Sinne von § 626 BGB berechtigt oder berechtigt hätte.

Ferner kann der Aufsichtsrat mit den Vorstandsmitgliedern Regelungen, wonach Auszahlungen aus dem STI oder dem LTI 2020 ganz oder teilweise zurückgefordert werden können, für Fälle aushandeln, in denen sich die für die Auszahlung vom Aufsichtsrat festgestellte Zielerreichung in den Folgejahren als nicht nachhaltig erweist.

5.2 Anrechnung von Vergütungen bei konzerninternen und konzernexternen Mandaten

Das Vorstandsmitglied wird auf Wunsch des Aufsichtsrats in mit der SAP verbundenen Unternehmen Aufsichtsrats- oder sonstige Mandate ohne gesonderte Vergütung übernehmen. Sofern eine Vergütung für ein konzerninternes Mandat ausnahmsweise nicht ausgeschlossen werden kann, wird sie auf die übrige Vergütung des Vorstandsmitglieds angerechnet.

Die Übernahme von Aufsichtsrats- oder vergleichbaren Mandaten durch Vorstandsmitglieder bei konzernfremden Gesellschaften bedarf der Zustimmung des Aufsichtsrats. Der Aufsichtsrat wird im jeweiligen Einzelfall entscheiden, ob und inwieweit eine etwaige Vergütung für das konzernfremde Mandat anzurechnen ist.

5.3 Anpassung der Vergütung

Infolge der jährlichen Überprüfung der Vergütung der Vorstandsmitglieder kann der Aufsichtsrat auch eine Verringerung der Gesamtvergütung oder einzelner Vergütungskomponenten vorsehen, wobei ein Unterschreiten der den Vorstandsmitgliedern vertraglich zugesagten Fest- oder Mindestbeträge nur in dem durch Gesetz, namentlich durch § 87 Abs. 2 AktG, gebotenen Umfang zulässig ist. Ein hierdurch begründetes gesetzliches Sonderkündigungsrecht des Vorstandsmitglieds bleibt unberührt.

Der Aufsichtsrat kann einem Vorstandsmitglied in außerordentlichen Fällen unter Berücksichtigung des Unternehmensinteresses angemessene ergänzende Vergütungsbestandteile bewilligen. Der Aufsichtsrat wird hiervon nur Gebrauch machen, wenn und soweit dies erforderlich ist, um eine

angemessene Vergütung der Vorstandsmitglieder in Sondersituationen, insbesondere bei einer schweren Wirtschaftskrise, sicherzustellen. Im Falle einer solchen Bewilligung handelt es sich um eine einmalige Leistung, auf welche kein Rechtsanspruch für die Zukunft besteht. Es ist – gegebenenfalls durch Aufhebung oder Herabsetzung anderer Vergütungsbestandteile – sicherzustellen, dass die Vergütungshöhe im Einklang mit den Vorgaben für die Ziel- und Maximalvergütung nach Ziffer 4.2 steht, und dass die ergänzenden Vergütungsbestandteile insgesamt den Betrag der jährlichen Festvergütung (bzw. den maßgeblichen Euro-Gegenwert) nicht überschreiten.

5.4 Nachvertragliches Wettbewerbsverbot

Für alle Vorstandsmitglieder wird ein nachvertragliches Wettbewerbsverbot von zwölf Monaten vereinbart. Dabei können zugleich Verzichtsmöglichkeiten geregelt werden. Für die Dauer dieses Wettbewerbsverbots erhält das jeweilige Vorstandsmitglied eine Karenzentschädigung. Diese beträgt 50 % seiner durchschnittlichen vertragsgemäßen Leistungen. Bei der Ermittlung des Durchschnitts werden in der Regel die vorangegangenen drei Jahre zugrunde gelegt. Das Vorstandsmitglied muss sich einen anderweitigen Erwerb auf die Entschädigung anrechnen lassen.

Der Aufsichtsrat kann vorsehen, dass sich das Vorstandsmitglied eine Abfindungszahlung auf die Karenzentschädigung anrechnen lassen muss.

6. Vergütungsbezogene Rechtsgeschäfte

6.1 Vorstandsanstellungsverträge

Die grundlegenden Regelungen zur Vorstandsvergütung werden mit den Vorstandsmitgliedern in deren Vorstandsanstellungsverträgen vereinbart. Die Laufzeit der Vorstandsanstellungsverträge entspricht – vorbehaltlich einer vorherigen einvernehmlichen Änderung – der Bestellperiode und verlängert sich bei einer Wiederbestellung für die Dauer der Wiederbestellung. Für die Bestellperiode bzw. die Dauer der Wiederbestellung gelten die folgenden Grundsätze: Die Erstbestellung zum Vorstandsmitglied der SAP erfolgt in der Regel für drei Jahre; Wiederbestellungen erfolgen in der Regel für einen Zeitraum von drei bis fünf Jahren. Eine etwaige Verlängerung des Vorstandsanstellungsvertrags bzw. eine etwaige Wiederbestellung soll spätestens neun Monate vor dem Ablauf des Vorstandsanstellungsvertrags bzw. der Bestellperiode erfolgen.

6.2 STI-Bedingungen, LTI-Bedingungen

Für den jährlichen STI und die jährliche Tranche aus dem LTI 2020 werden, insbesondere zur Regelung der konkreten KPIs und der darauf bezogenen zahlenmäßigen Zielvorgaben, jeweils gesonderte Vereinbarungen abgeschlossen. Im Abschluss dieser Vereinbarungen liegt die Gewährung des jeweiligen STI bzw. der jeweiligen Tranche aus dem LTI 2020, die unter den Voraussetzungen und nach Maßgabe dieser gesonderten Vereinbarungen und gegebenenfalls unter Berücksichtigung zusätzlicher, im Vorstandsanstellungsvertrag enthaltener Bestimmungen, zur Auszahlung kommen.

Für den Fall, dass die Gewährung des STI durch SAP aus welchen Gründen auch immer unterbleibt, hat das Vorstandsmitglied einen Anspruch auf Auszahlung von 75 % des anstellungsvertraglich vereinbarten Zielbetrags.

6.3 Kündigung und sonstige vorzeitige Beendigung der Vorstandsanstellungsverträge

Eine ordentliche Kündigung der Vorstandsanstellungsverträge ist ausgeschlossen. Eine Kündigung ist nur wie folgt zulässig:

Der Vorstandsanstellungsvertrag kann entweder von SAP oder vom Vorstandsmitglied bei Vorliegen eines wichtigen Grundes im Sinne von § 626 BGB ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist gekündigt werden.

Das Vorstandsmitglied kann bei einer Herabsetzung der Vergütung den Vorstandsanstellungsvertrag nach Maßgabe von § 87 Abs. 2 Satz 4 AktG zum Ablauf des nächsten Quartals mit einer Kündigungsfrist von sechs Wochen kündigen.

Bei Erlöschen bzw. Entfallen der Ämter der Vorstandsmitglieder aufgrund oder infolge einer Umwandlungs- oder vergleichbaren Umstrukturierungsmaßnahme, außer im Falle eines bloßen Rechtsformwechsels, sowie im Falle eines Change of Control hat sowohl die SAP (bzw. bei deren rechtlichem Wegfall das aufnehmende Unternehmen) als auch das Vorstandsmitglied innerhalb von acht Wochen nach Eintreten des Ereignisses das Recht, den Vorstandsanstellungsvertrag mit einer Frist von sechs Monaten zum Monatsende zu kündigen. Ein Change of Control liegt vor:

- bei Entstehen einer Übernahmeverpflichtung nach dem Wertpapiererwerbs- und Übernahmegesetz (WpÜG) bezogen auf SAP-Aktien (ausgenommen sind Übernahmeverpflichtungen von Aktionären, die bei Abschluss des Vorstandsanstellungsvertrags allein oder zusammen mit nahe stehenden Personen oder von ihnen gegründeten Stiftungen mehr als 5 % der Aktien der SAP halten) oder
- bei einer Zustimmung der Hauptversammlung zu einer Verschmelzung mit einem anderen Unternehmen, bei der die SAP der untergehende Rechtsträger ist oder durch die die bisherigen SAP-Aktionäre weniger als 50 % der Anteile der Gesellschaft halten oder die SAP einen Hauptaktionär erhält, der im Falle eines Aktienerwerbs nach WpÜG zur Übernahme verpflichtet wäre, oder
- bei einer Zustimmung der Hauptversammlung zu einem Beherrschungs- oder Gewinnabführungsvertrag mit der SAP als abhängigem Unternehmen.

Der Vorstandsanstellungsvertrag endet zudem im Falle des Widerrufs der Bestellung als Vorstand der SAP mit Ablauf des dem Widerruf folgenden Kalendermonats. Die SAP ist mit dem Widerruf der Bestellung zur Freistellung des Vorstandsmitglieds von der Verpflichtung zur Erbringung seiner Leistungen berechtigt.

Wird das Vorstandsmitglied auf Dauer arbeitsunfähig, endet der Vorstandsanstellungsvertrag mit Ende des Quartals, in dem die dauernde Arbeitsunfähigkeit festgestellt wird. Dauernde Arbeitsunfähigkeit gilt als festgestellt, wenn die Arbeitsunfähigkeit seit einem Jahr andauert.

6.4 Abfindungen

Die Vorstandsanstellungsverträge enthalten folgende Regelungen zu Abfindungszahlungen:

Endet der Vorstandsanstellungsvertrag aufgrund eines Widerrufs der Bestellung, so erhält das Vorstandsmitglied eine Abfindung in Höhe der angemessen abgezinsten Summe aus Festvergütung und Zielbetrag des STI für den noch verbleibenden Zeitraum der Bestelldauer, es sei denn, das Ausscheiden aus den Diensten der SAP beruht auf Gründen, die das Vorstandsmitglied zu vertreten hat.

Endet der Vorstandsanstellungsvertrag aufgrund dauernder Arbeitsunfähigkeit, so erhält das Vorstandsmitglied (zusätzlich zu einer eventuellen Invalidenrente der unter Ziffer 6.5 beschriebenen Altersversorgung) eine Abfindung in Höhe der angemessen abgezinsten Summe aus Festvergütung und Zielbetrag des STI für den noch verbleibenden Zeitraum der Bestelldauer, es sei denn das Ausscheiden aus den Diensten der SAP beruht auf Gründen, die das Vorstandsmitglied zu vertreten hat. In jedem Fall wird die Festvergütung über das Ende des Vorstandsanstellungsvertrags hinaus bis 12 Monate nach dem Tag der Feststellung der dauernden Arbeitsunfähigkeit fortgezahlt.

Endet der Vorstandsanstellungsvertrag durch eine Kündigung wegen des Erlöschens bzw. Entfallens des Amtes als Vorstandsmitglied aufgrund oder infolge einer Umwandlungs- oder vergleichbaren Umstrukturierungsmaßnahme oder wegen eines Change of Control, so erhält das Vorstandsmitglied eine Abfindung in Höhe der angemessen abgezinsten Summe aus Festvergütung und Zielbetrag des STI für den noch verbleibenden Zeitraum der Bestelldauer. Im Fall eines Change of Control beträgt die Abfindung jedoch in allen Fällen maximal das Dreifache der Gesamtvergütung des abgelaufenen oder, wenn sie bereits feststeht, des laufenden Geschäftsjahres.

Hat das Vorstandsmitglied innerhalb von weniger als 24 Monaten nach seinem tatsächlichen Ausscheiden aus den Diensten der SAP Anspruch auf Leistungen aus Versorgungszusagen, so wird

nur der im Vergleich zwischen der Abfindung und der Versorgungsleistung höhere Betrag ausgezahlt. Der Vergleich erfolgt für den Zeitraum, für den die Abfindung zu berechnen war, bzw. – im Fall der dauernden Arbeitsunfähigkeit – für zwölf Monate nach Vertragsbeendigung.

Der Aufsichtsrat kann vorsehen, dass der Abfindungsanspruch nicht besteht, wenn das Vorstandsmitglied nicht mindestens ein Jahr als Vorstand in Diensten der SAP stand und sofern das Vorstandsmitglied das Ausscheiden aus den Diensten der SAP zu vertreten hat.

Außer auf Grundlage der vorstehenden anstellungsvertraglichen Regelungen können Abfindungen auch auf Grundlage einer Aufhebungsvereinbarung gewährt werden. Abfindungen dürfen dabei grundsätzlich den Wert von zwei Jahresvergütungen nicht überschreiten (Abfindungs-Cap) und nicht mehr als die Restlaufzeit des Vorstandsanstellungsvertrags vergüten. Der Aufsichtsrat kann vorsehen, dass diese Beschränkung auch für Abfindungen gilt, die aus Anlass der Kündigung wegen eines Kontrollwechsels zugesagt bzw. gezahlt werden.

6.5 Hauptmerkmale der Ruhegehalts- und Vorruhestandsregelungen

Mit den einzelnen Vorstandsmitgliedern werden Vereinbarungen zur Altersversorgung getroffen, deren Grundmerkmale wie folgt sind:

- Das zur Anwendung kommende Versorgungssystem der SAP ist beitragsorientiert (siehe dazu auch unter Ziffer 3.1(c)).
- Auf die zugesagten Leistungen besteht ein Rechtsanspruch gegen die Gesellschaft. Laufende Renten werden alljährlich einer Anpassungsprüfung unterzogen und gegebenenfalls entsprechend der Überschussbeteiligung der abgeschlossenen Rückdeckungsversicherung erhöht.
- Anspruch auf eine Pension besteht mit Erreichen des Pensionierungsalters von 62 Jahren und unter der Voraussetzung, dass das Vorstandsmitglied seine Tätigkeit als Vorstandsmitglied beendet hat (Altersrente) oder bei Berufs- oder Erwerbsunfähigkeit vor Erreichen des normalen Pensionierungsalters ausgeschieden ist (Invalidenrente).
- Die Invalidenrente beträgt 100 % der erreichten Altersrente und wird maximal bis zur Vollendung des 62. Lebensjahres gezahlt und dann durch die Altersrente abgelöst.
- Außerdem wird bei Tod des Vorstandsmitglieds eine Witwen- beziehungsweise Witwerrente gezahlt, die 60 % der gezahlten Rente oder der Anwartschaft auf Invalidenrente zum Zeitpunkt des Todes beträgt.
- Bei Beendigung des Dienstverhältnisses vor Erreichen des Pensionierungsalters von 62 Jahren wird der Rentenanspruch anteilig im Verhältnis der erreichten Betriebszugehörigkeit (Diensteintritt bis Dienstaustritt) zur maximal möglichen Betriebszugehörigkeit ermittelt.

Bei Vorstandsmitgliedern mit Lebensmittelpunkt im Ausland können hiervon abweichend andere Ruhegehalts- und Vorruhestandsregelungen gelten, namentlich solche, die für Beschäftigte einer SAP-Konzerngesellschaft in dem betreffenden Land gelten.