

**Vergütungsbericht
der SAP**

2024

Vergütungsbericht

Vergütung von Vorstand und Aufsichtsrat

Dieser Vergütungsbericht beschreibt die beiden Vergütungssysteme für die Mitglieder des Vorstands und des Aufsichtsrats und erläutert die für 2024 geltenden Grundlagen für die Festlegung der Vergütung sowie deren Höhe. Das Vergütungssystem für die Vorstandsmitglieder wurde von der ordentlichen Hauptversammlung am 11. Mai 2023 gebilligt, und das Vergütungssystem für die Aufsichtsratsmitglieder von der ordentlichen Hauptversammlung am 15. Mai 2024.

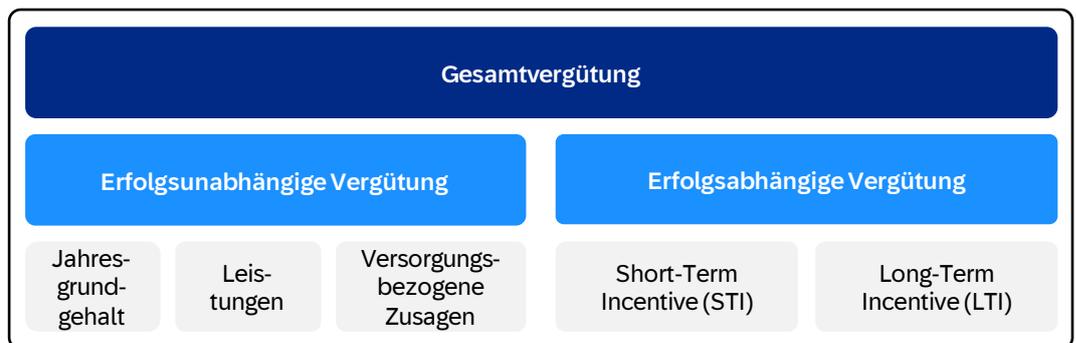
Der aktuelle Vergütungsbericht wurde unter Beachtung der Vorschriften von § 162 des Aktiengesetzes (AktG) erstellt. Der Vergütungsbericht 2023 wurde am 15. Mai 2024 von der ordentlichen Hauptversammlung gebilligt.

Vergütung des Vorstands

Vergütungssystem

Die Vergütung des SAP-Vorstands soll der anspruchsvollen Aufgabe der Vorstandsmitglieder Rechnung tragen, ein globales Unternehmen in einer schnelllebigen Branche zu führen. Sie soll so bemessen sein, dass sie international konkurrenzfähig ist und die SAP im weltweiten Wettbewerb um hoch qualifizierte Führungskräfte unterstützt, insbesondere im Kontext der internationalen Softwarebranche. Wir wollen damit nachhaltige Anreize für eine engagierte und erfolgreiche Arbeit in einem dynamischen Geschäftsumfeld schaffen.

Die bewährte Grundstruktur des Vergütungssystems und dessen regelmäßige Vergütungsbestandteile bleiben nach wie vor bestehen. Gemäß diesem System verteilt sich die Gesamtvergütung wie nachfolgend dargestellt auf die einzelnen Vergütungsbestandteile.



Auf Grundlage dieser Struktur soll das Vergütungssystem

- die Geschäftsstrategie fördern;
- sicherstellen, dass besondere Leistungen angemessen honoriert werden und Zielverfehlungen zu einer spürbaren Verringerung der Vergütung führen;
- sowohl in seiner Höhe als auch in seiner Struktur marktüblich sein und der Größe, der Komplexität sowie der wirtschaftlichen Lage des Unternehmens Rechnung tragen;
- die Vergütungsstruktur berücksichtigen, die generell im Unternehmen gilt. Hierfür wird die Vergütung mit der Vergütung der SAP-Führungskräfte und der SAP-Mitarbeitenden verglichen, um die Verhältnismäßigkeit innerhalb der SAP sicherzustellen.

Das Vergütungssystem wurde wie folgt geändert:

- stärkerer Fokus auf den langfristigen Unternehmenserfolg durch Festlegung eines Verhältnisses zwischen kurzfristiger und langfristiger erfolgsabhängiger Vergütung von 40:60;
- Einbeziehung wichtiger Ziele im Bereich Umwelt, Gesellschaft und Governance (Environmental, Social, Governance, ESG) in die langfristige erfolgsabhängige Vergütung;
- Wegfall von unabhängig von der Leistung gewährten Retention Share Units;
- Entfall der Möglichkeit zur Gewährung eines Ermessensbonus;
- deutliche Herabsetzung der Maximalvergütung und stärkere Berücksichtigung internationaler Marktbedingungen;
- Möglichkeit der Gewährung von „Like for like“-Ausgleichszahlungen, falls durch den Wechsel in den Vorstand der SAP Leistungen für die vorherige Tätigkeit verfallen, sowie der Gewährung virtueller Aktien mit unterschiedlichen Laufzeiten;
- Einführung von Vorgaben bezüglich des Aktienbesitzes;
- Einführung einer teilweise hinausgeschobenen Auszahlung der kurzfristigen erfolgsabhängigen Vergütung durch Umwandlung des Auszahlungsbetrags in virtuelle Aktien;
- stärkere Ausrichtung der LTI-Verfallsregeln auf die Bindung der Vorstandsmitglieder an das Unternehmen bei voller Beibehaltung von Leistungskriterien und ohne Veränderung der Ausübungsbedingungen;
- Einführung eines Mobilitätspakets anstelle des bisherigen „Relocation Package“.

Ausführliche Informationen finden Sie unter [System zur Vergütung der Mitglieder des Vorstands der SAP SE](#) für das Jahr 2024.

Anwendung des Vergütungssystems

Der Aufsichtsrat stellt mit Unterstützung durch den Personal- und Governance-Ausschuss sicher, dass die Vergütungsvereinbarungen und die individuelle Gesamt-Zielvergütung jedes Vorstandsmitglieds in Einklang mit dem Vergütungssystem stehen.

Der Aufsichtsrat legt die Gesamt-Zielvergütung jedes Vorstandsmitglieds auf Grundlage dessen jeweiliger Rolle und Leistung fest. Bei der Festsetzung dieser Gesamt-Zielvergütung berücksichtigt der Aufsichtsrat die globale Strategie der SAP, die Marktstellung, den Erfolg des Unternehmens und die gesamtwirtschaftlichen Zukunftsaussichten sowie die Üblichkeit der Vergütung unter Heranziehung des Vergleichsumfelds auf nationaler und internationaler Ebene. Das jährliche Benchmarking wird auf Basis von Vergütungsdaten der DAX-40-Unternehmen sowie ausgewählter US-amerikanischer IT- und anderer Technologieunternehmen durchgeführt.¹ Es war Grundlage aller für 2024 getroffenen Vergütungsentscheidungen. Die Gesamt-Zielvergütung wird durch den Aufsichtsrat jährlich in der ersten Aufsichtsratssitzung des Geschäftsjahres überprüft, bewertet und festgelegt (am 21. Februar 2024 für das Geschäftsjahr 2024). Hierdurch ist nach Auffassung des Aufsichtsrats die Angemessenheit der Vergütung gewährleistet.

Die Höhe der erfolgsabhängigen Vergütung hängt vom Erreichen bestimmter Vorgaben für definierte Leistungskriterien (Key Performance Indicators, KPIs) der SAP sowie dem Kurs der SAP-Aktie ab und unterliegt Mindest- und Höchstgrenzen. Diese KPIs und ihre Zielwerte sowie deren Gewichtung werden jährlich vom Aufsichtsrat geprüft und bestimmt und beruhen auf Budgetvorgaben der SAP für das jeweilige Geschäftsjahr beziehungsweise auf den extern kommunizierten finanziellen Zielsetzungen der SAP.

Weitere Informationen zur Arbeit des Aufsichtsrats und seiner Ausschüsse finden Sie im [Bericht des Aufsichtsrats](#).

Die einzelnen Bestandteile der SAP-Vorstandsvergütung werden nachfolgend näher beschrieben.

¹ Folgende US-amerikanische Unternehmen wurden in die Betrachtung einbezogen: Adobe, Amazon.com, Apple, Automatic Data Processing, Cisco Systems, Cognizant Technology Solutions, Dell Technologies, DXC Technology, Meta, Hewlett Packard Enterprise, International Business Machines, Microsoft, Netflix, Oracle, salesforce.com, ServiceNow, VMware, Western Digital und Workday.

Erfolgsunabhängige Vergütung

Jahresgrundgehalt

Das Jahresgrundgehalt wird monatlich in gleich großen Raten in der Heimatwährung des jeweiligen Vorstandsmitglieds ausgezahlt. Heimatwährung ist die Währung des Landes, in dem das jeweilige Vorstandsmitglied seinen Lebensmittelpunkt hat.

Nebenleistungen

Die vertraglich zugesicherten Nebenleistungen beinhalten im Wesentlichen Zuschüsse zu Versicherungen, geldwerte Vorteile, Aufwendungen für doppelte Haushaltsführung, Flüge, Übernahme von Steuerberatungskosten (zum Beispiel, wenn die Vorstandstätigkeit eine Steuer- oder Steuererklärungspflicht in weiteren Ländern oder besondere Steuerprüfungen auslöst) und Steuern gemäß den lokalen Bedingungen.

Versorgungsbezogene Zusagen

Vorstandsmitglieder erhalten eine jährliche Einmalzahlung zum Zweck der privaten Altersversorgung („Cash Allowance“). Der Aufsichtsrat kann den Vorstandsmitgliedern die Möglichkeit einräumen, sich für die teilweise oder vollständige Einstellung des Betrags der Einmalzahlung in die Mitarbeiterfinanzierte Altersvorsorge der SAP SE zu entscheiden. Es handelt sich hierbei um die Umwandlung von Bruttoentgelt zugunsten des Anspruchs auf Leistungen der betrieblichen Altersversorgung an einem zukünftigen Datum.

Thomas Saueressig hat sich für das beitragsorientierte Versorgungssystem anstelle des Erhalts der Einmalzahlung entschieden.

Für Vorstandsmitglieder, die ihren Lebensmittelpunkt außerhalb Deutschlands haben, kann die SAP ein Versorgungssystem vorsehen, das für Beschäftigte einer SAP-Konzerngesellschaft in dem betreffenden Land gilt.

Anlassbezogene Vergütungsbestandteile

Ausgleichszahlung

Soweit vor dem Wechsel in den Vorstand der SAP erworbene Vergütungsleistungen aufgrund dieses Wechsels verfallen, kann hierfür eine Ausgleichszahlung gewährt werden. Diese soll in angemessener Weise die Struktur der verfallenden Vergütung im Hinblick auf Auszahlungszeitpunkte und -höhen („like for like“) nachbilden. Die Ausgleichszahlung kann aus Barzahlungen und/oder virtuellen Aktien bestehen.

Wenn virtuelle Aktien gewährt werden, gilt Folgendes:

- Die Zahl der virtuellen Aktien wird bestimmt, indem ein Zuteilungsbetrag durch den maßgeblichen Kurs der SAP-Aktie (Anfangskurs) dividiert wird. Als Anfangskurs wird ein Durchschnittskurs über einen Zeitraum von 10 Handelstagen herangezogen.
- Die Laufzeiten der virtuellen Aktien müssen die verfallenden Vergütungsbestandteile in angemessener Weise nachbilden.
- Die Auszahlung der virtuellen Aktien entspricht dem maßgeblichen Kurs der SAP-Aktie zum Ende der Laufzeit der jeweiligen virtuellen Aktien, höchstens jedoch 200 % des Anfangskurses. Als maßgeblicher Kurs der SAP-Aktie wird ein Durchschnittskurs über einen Zeitraum von 10 Handelstagen herangezogen.
- Im ersten Jahr der Unternehmenszugehörigkeit des neuen Vorstandsmitglieds zur SAP dürfen die Auszahlungen im Rahmen der Ausgleichszahlung 100 % der Maximalvergütung nicht übersteigen.

Mobilitätspaket

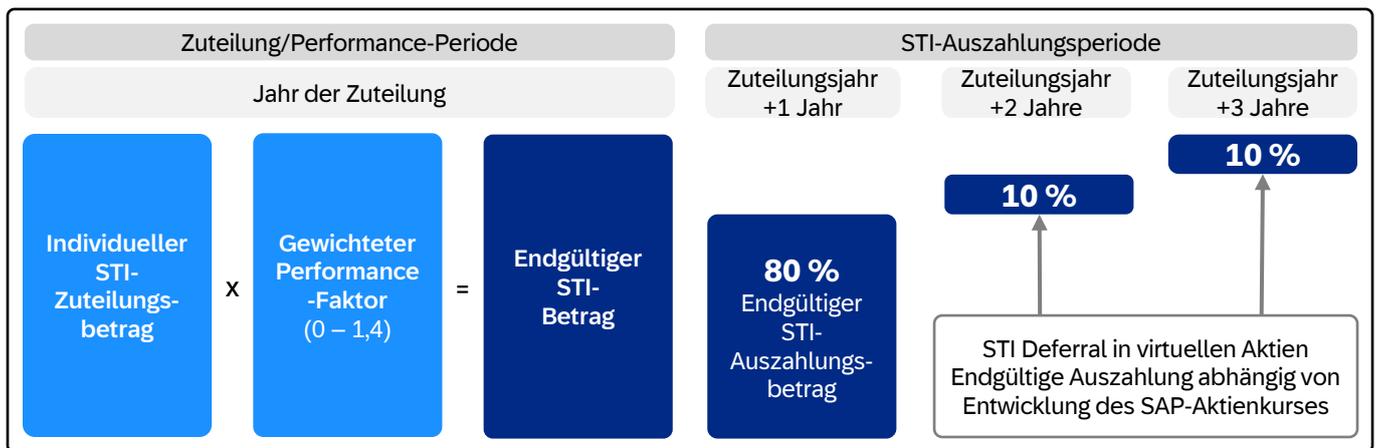
Vorstandsmitgliedern, die auf Veranlassung der SAP ihren Dienstsitz oder Lebensmittelpunkt verlegen, sowie erstmalig bestellten Vorstandsmitgliedern, die ihren Lebensmittelpunkt aus Anlass der Bestellung verlegen, können in diesem Zusammenhang einmalige sowie vorübergehende Unterstützungsleistungen gewährt werden.

Wird einem Vorstandsmitglied ein Mobilitätspaket zugesagt, gilt dieses als Vergütung für das Geschäftsjahr, in dem die Verlegung des Dienstsitzes oder Lebensmittelpunkts erfolgt. Für dieses Geschäftsjahr erhöht sich die Maximalvergütung um den Wert des Mobilitätspakets, höchstens jedoch um 5 % der Maximalvergütung.

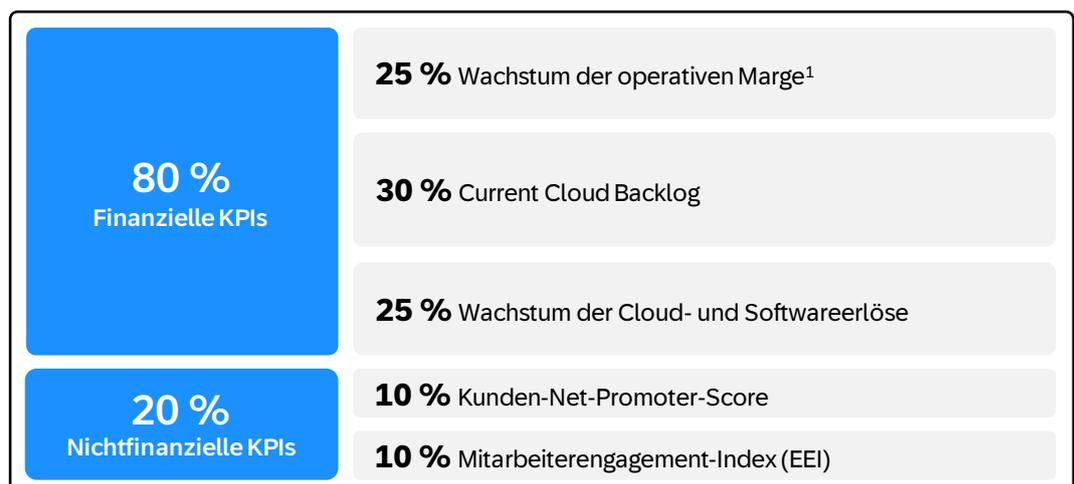
Erfolgsabhängige Vergütung

Kurzfristige, einjährige Vergütung (STI)

Der STI (Short-Term Incentive) ist eine kurzfristige, einjährige erfolgsabhängige Vergütungskomponente, die jährlich in der Heimatwährung des Vorstandsmitglieds gewährt wird. Ein Teil des Auszahlungsbetrags aus dem STI wird zeitlich um ein beziehungsweise zwei weitere Jahre verzögert und in Abhängigkeit von der Kursentwicklung der SAP-Aktie ausgezahlt („STI Deferral“). Die Grundstruktur des STI, einschließlich des STI Deferral, ist wie folgt:



Der endgültige STI-Auszahlungsbetrag ist abhängig von der Zielerreichung bezogen auf bestimmte finanzielle und nichtfinanzielle KPIs. Die KPIs und ihre Gewichtung sind dabei wie folgt:



¹ auf Basis der Non-IFRS-Kennzahlen, wie sie im Integrierten Bericht 2023 veröffentlicht wurden (siehe Abschnitt Entscheidungen für 2024).

Für den STI 2024 haben die finanziellen KPIs eine Gesamtgewichtung von 80 % und umfassen das währungsbereinigte Wachstum der operativen Marge (Non-IFRS) im Jahr 2024 gegenüber dem Vorjahr, den währungsbereinigten Current Cloud Backlog (Non-IFRS) des Jahres 2024 und das währungsbereinigte Wachstum der Cloud- und Softwareerlöse im Jahr 2024 (Non-IFRS) im Vergleich zum Vorjahr.

Die nichtfinanziellen KPIs haben eine Gesamtgewichtung von 20 %. Sie setzen sich zusammen aus dem Kunden-Net-Promoter-Score, der die Treue der SAP-Kunden misst, sowie dem Mitarbeiterengagement-Index, der den Einsatz der Mitarbeitenden, ihren Stolz auf das Unternehmen und ihre Loyalität erfasst.

Die KPIs und ihre jeweiligen Zielgrößen werden basierend auf der internen Budgetplanung für das jeweilige Geschäftsjahr festgesetzt. Weitere Informationen zu den KPIs finden Sie im Abschnitt [Steuerungssystem](#) und im Abschnitt [Ausblick und Ergebnisse für 2024](#) im Integrierten Bericht der SAP 2024.

Vorgesehener Austausch von KPIs im Einklang mit dem Vergütungssystem

Am 7. November 2024 fasste der Aufsichtsrat den Beschluss, die KPI *Wachstum der operativen Marge* (STI) ab 2025 entsprechend dem Vergütungssystem für die Mitglieder des Vorstands durch *Free Cashflow* zu ersetzen. Damit erkennt der Aufsichtsrat die Bedeutung von Free Cashflow bei der Wertschöpfung für die SAP an. Zudem ist der Aufsichtsrat davon überzeugt, dass diese Änderung in größerem Einklang mit den Maßnahmen zur Wertschöpfung steht. Ausgehend vom jeweiligen Zielwert wird für jede KPI eine konkrete Zielerreichungskurve festgelegt. Jede Zielerreichungskurve definiert einen Performance-Korridor, der bei absoluten Zahlen zwischen 90 % und 110 % des KPI-Zielwerts liegen sollte. Wird der untere Grenzwert des Performance-Korridors nicht erreicht, beträgt der Performance-Faktor Null. Wird der untere Grenzwert erreicht, beträgt der Performance-Faktor 0,5. Wird der obere Grenzwert des Performance-Korridors erreicht oder überschritten, beträgt der Performance-Faktor 1,4 (Obergrenze).

STI Deferral

80 % des STI werden nach der Hauptversammlung des Jahres ausgezahlt, das dem Jahr folgt, in dem der STI zugeteilt wurde (Zuteilungsjahr +1). Als STI Deferral werden 20 % des endgültigen STI-Betrags in virtuelle Aktien umgewandelt. Von den virtuellen Aktien haben 50 % eine Laufzeit von rund einem Jahr und 50 % eine Laufzeit von rund zwei Jahren. Die Zahl der virtuellen Aktien bestimmt sich, indem der STI Deferral durch den maßgeblichen Kurs der SAP-Aktie („Anfangskurs“) dividiert wird. Als Anfangskurs wird ein Durchschnittskurs der SAP-Aktie über einen Zeitraum von 10 Handelstagen nach der Veröffentlichung der vorläufigen Ergebnisse der SAP für das Geschäftsjahr der Zuteilung des STI herangezogen.

Zum Ende ihrer Laufzeit werden die virtuellen Aktien zum maßgeblichen Kurs der SAP-Aktie, höchstens jedoch zu 200 % des Anfangskurses ausgezahlt.

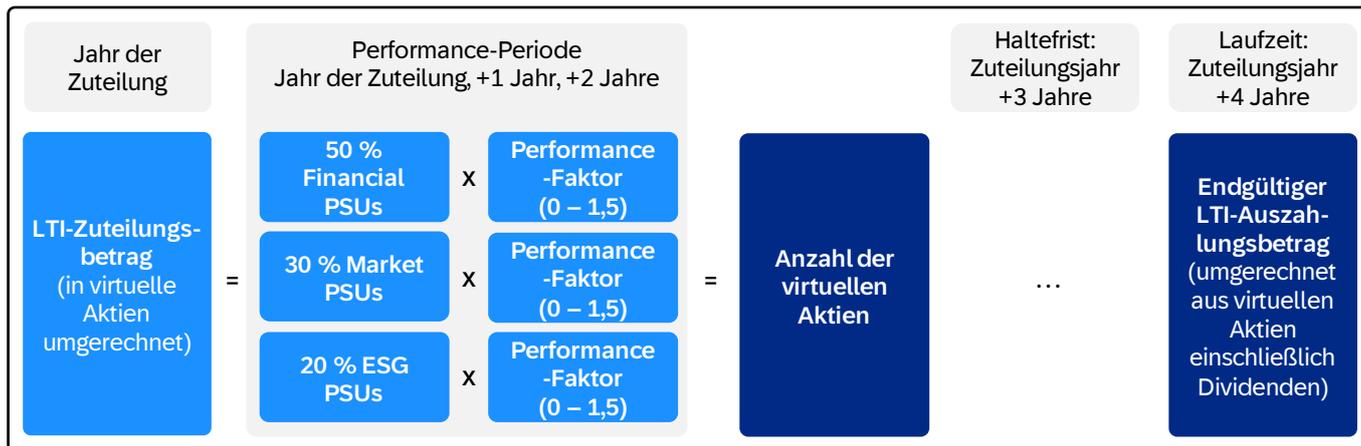
Zwei und drei Jahre nach dem Jahr, in dem der STI zugeteilt wurde, werden die virtuellen Aktien jeweils nach der Hauptversammlung ausgezahlt.

Langfristige, mehrjährige Vergütung (LTI)

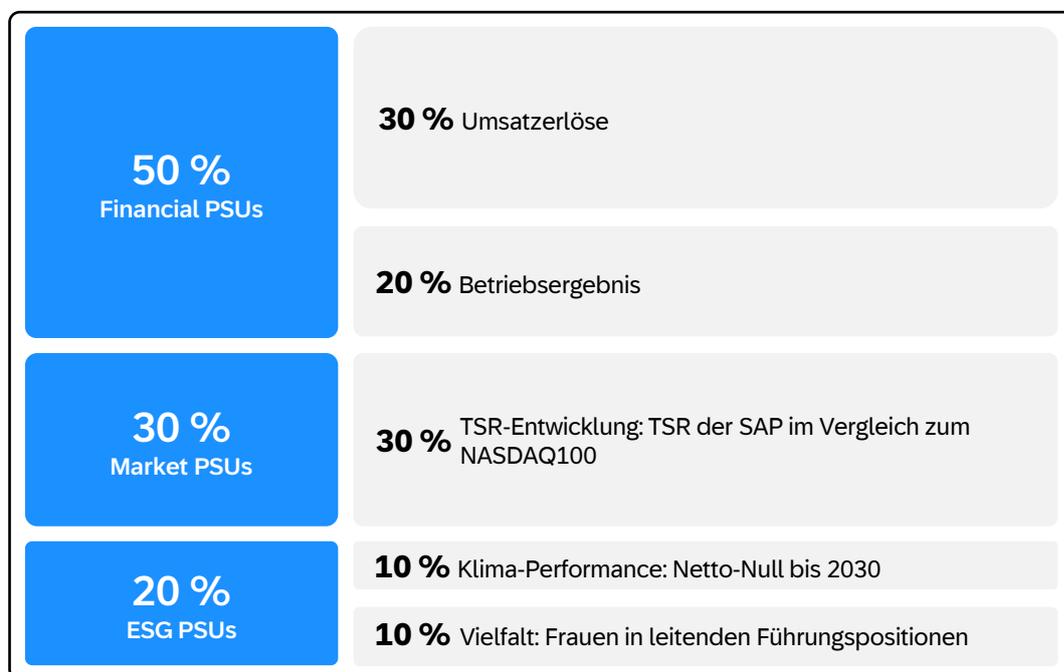
Das SAP Long-Term Incentive Program 2024 (LTI 2024) wird in jährlichen Tranchen zugeteilt und spiegelt die langfristige Strategie der SAP wider. Es setzt so für die Vorstandsmitglieder einheitliche Anreize zur Erreichung von wichtigen Zielen im Rahmen der langfristigen strategischen Planung. Der LTI 2024 ist komplett erfolgsabhängig und belohnt die Vorstandsmitglieder für die langfristige Entwicklung des Kurses der SAP-Aktie im Vergleich zum Markt. So wird sichergestellt, dass auch die Interessen der Aktionäre berücksichtigt werden. Zudem umfasst der LTI 2024 ESG-Ziele, um die Vorstandsmitglieder für die langfristige Nachhaltigkeitsleistung der SAP zu belohnen.

Beim LTI 2024 handelt es sich um ein virtuelles Aktienprogramm, dessen jährliche Tranchen eine Laufzeit von jeweils rund vier Jahren haben. Bei Zuteilung der einzelnen Tranchen wird jeweils ein im Vorstandsvertrag bestimmter Zuteilungsbetrag in virtuelle Aktien, sogenannte Performance Share Units (PSUs), umgerechnet. Der Zuteilungsbetrag wird durch den Kurs der SAP-Aktie dividiert. Als Kurs der SAP-Aktie wird dabei ein Durchschnittswert über einen Zeitraum von 10 Handelstagen nach der Veröffentlichung der vorläufigen Ergebnisse für das Gesamtjahr herangezogen (Zuteilungskurs). 2024 wurden die Finanzergebnisse vor der Eröffnung der Frankfurter Wertpapierbörse am 24. Januar 2024 veröffentlicht. Die PSUs haben eine Laufzeit von rund vier Jahren.

Die Grundstruktur des LTI 2024 ist wie folgt:



Die zugrunde liegenden KPIs und ihre Gewichtung sind dabei wie folgt:



Vorgesehener Austausch von KPIs im Einklang mit dem Vergütungssystem

Am 8. Dezember 2024 fasste der Aufsichtsrat den Beschluss, die KPIs *Clouderlöse* und *Erlöse aus Softwarelizenzen und -Support & Services* beginnend mit der Tranche für 2025 durch die KPI *Umsatzerlöse* zu ersetzen. Die Gewichtung dieser KPI beträgt dabei 30 %. Aufgrund der Bedeutung dieser Kennzahl für den Umstieg in die Cloud legt der Aufsichtsrat somit eine größere Gewichtung auf Clouderlöse. Da Clouderlöse nun den Großteil der Umsatzerlöse ausmachen, möchte der Aufsichtsrat die Struktur des LTI mit dieser Änderung vereinfachen.

Zahlenmäßige Veränderung der Financial PSUs

Die endgültige Anzahl der Financial PSUs ändert sich, abhängig vom Erreichen der drei Zielwerte für die finanziellen KPIs während der gesamten dreijährigen Performance-Periode. Die Zielwerte für jede Tranche basieren auf den kumulierten Werten jeder KPI über einen Zeitraum von drei Jahren. Die KPIs *Clouderlöse* und *Erlöse aus Softwarelizenzen und -Support & Services* haben jeweils einen Performance-Korridor, für den eine Obergrenze von 110 % und eine Untergrenze von 90 % gilt. Für die KPI *Betriebsergebnis* gilt eine Obergrenze von 120 % und eine Untergrenze von 80 %. Wird der untere Grenzwert des Performance-Korridors für die jeweilige KPI nicht erreicht, beträgt der Finanz-Performance-Faktor Null. Wird der untere Grenzwert erreicht, beträgt der Finanz-Performance-Faktor

0,5. Wird der obere Grenzwert des Performance-Korridors erreicht oder überschritten, beträgt der Finanz-Performance-Faktor 1,5 (Obergrenze).

Ursprünglich zugeteilte Financial PSUs

Finanz-Performance-Faktor der SAP

1,0 = SAP erreicht 100 % bei den drei gewichteten finanziellen Zielen (Non-IFRS¹, währungsbereinigt)

Clouderlöse

20 %

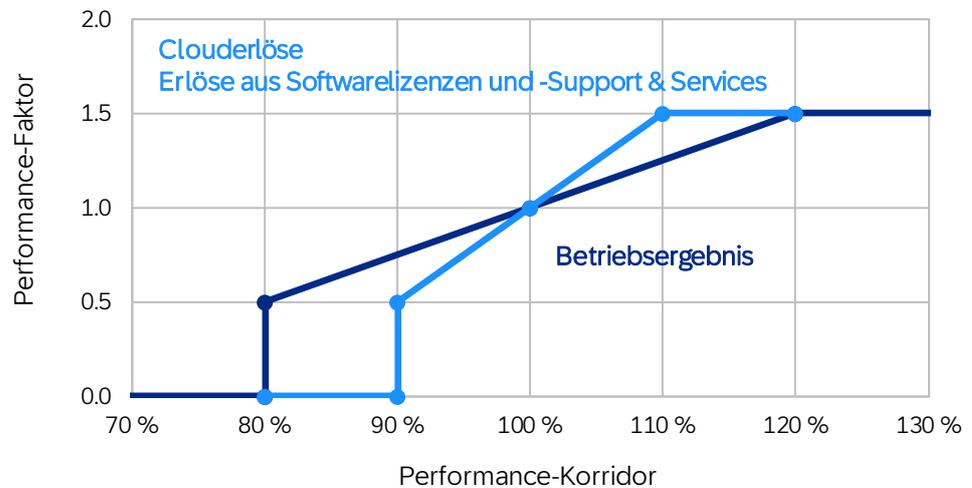
Erlöse aus Softwarelizenzen und -Support & Services

10 %

**Betriebs-
ergebnis**

20 %

Ergebnis: Finanz-Performance-Faktor



Endgültige Anzahl der Financial PSUs nach 3 Jahren

Ursprünglich zugeteilte Anzahl x Finanz-Performance-Faktor



¹ auf Basis der Non-IFRS-Kennzahlen, wie sie im Integrierten Bericht 2023 veröffentlicht wurden (siehe Abschnitt Entscheidungen für 2024).

Die folgende Tabellen veranschaulichen die möglichen Ergebnisse bei einer Zuteilung von 1.000 Financial PSUs:

Finanzergebnisse der SAP sind besser als die Ziele		
20 %	Performance-Faktor für die Clouderlöse	1,25
20 %	Performance-Faktor für das Betriebsergebnis	1,50
10 %	Performance-Faktor für die Erlöse aus Softwarelizenzen und -Support & Services	1,00
Gewichteter Finanz-Performance-Faktor		1,30
Endgültige Anzahl der Financial PSUs		1,30 x 1.000 1.300

Finanzergebnisse der SAP erreichen nicht die Ziele		
20 %	Performance-Faktor für die Clouderlöse	0,65
20 %	Performance-Faktor für das Betriebsergebnis	1,00
10 %	Performance-Faktor für die Erlöse aus Softwarelizenzen und -Support & Services	0,00
Gewichteter Finanz-Performance-Faktor		0,66
Endgültige Anzahl der Financial PSUs		0,66 x 1.000 660

Zahlenmäßige Veränderung der Market PSUs

Die Anzahl der anfänglich zugeteilten Market PSUs wird mit einem Markt-Performance-Faktor multipliziert. Der Markt-Performance-Faktor hängt davon ab, wie hoch, gemessen über eine Performance-Periode von insgesamt rund drei Jahren, die Aktienrendite (Total Shareholder Return, TSR) der SAP im Verhältnis zum TSR der Unternehmen des NASDAQ-100-Index (Index) ausfällt. Der TSR spiegelt die Entwicklung der Aktie unter Berücksichtigung der Aktienkursentwicklung und der gewährten und reinvestierten Dividenden wider. Für den Markt-Performance-Faktor gilt eine Obergrenze von 1,5 auf der 75. Perzentile (P-75) und eine Untergrenze von 0,5 auf der 25. Perzentile (P-25). Unterhalb der Untergrenze werden keine Market PSUs berücksichtigt.

Ursprünglich zugeteilte Market PSUs

TSR-Entwicklung: SAP im Vergleich zum Index

1,0 = SAP liegt auf dem Median der Index-Unternehmen

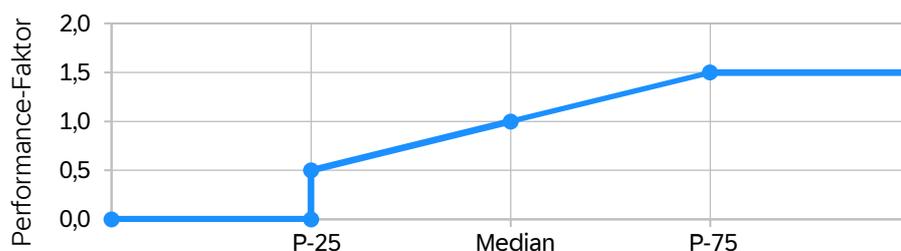
TSR des Index entwickelt sich besser als TSR der SAP

SAP liegt unterhalb des Medians der Index-Unternehmen.

TSR der SAP entwickelt sich besser als TSR des Index

SAP liegt oberhalb des Medians der Index-Unternehmen. Performance-Faktor ist nur dann höher als 1,0, wenn die Entwicklung des TSR der SAP positiv ist.

Ergebnis: Markt-Performance-Faktor



Endgültige Anzahl der Market PSUs nach 3 Jahren

Ursprünglich zugeteilte Anzahl x Markt-Performance-Faktor



Die folgenden Tabellen veranschaulichen die möglichen Ergebnisse bei einer hypothetischen Zuteilung von 1.000 Market PSUs:

TSR der SAP entwickelt sich besser als TSR der NASDAQ-100-Unternehmen

Entwicklung des TSR der SAP		+10 %
Markt-Performance-Faktor	55. Perzentile	1,10
Endgültige Anzahl der Market PSUs	1,10 x 1.000	1.100

TSR der SAP entwickelt sich besser als TSR der NASDAQ-100-Unternehmen (Obergrenze relevant)

Entwicklung des TSR der SAP		+18 %
Markt-Performance-Faktor	80. Perzentile	1,60
	Obergrenze bei 75. Perzentile	1,50
Endgültige Anzahl der Market PSUs	1,50 x 1.000	1.500

TSR der SAP entwickelt sich besser als TSR der NASDAQ-100-Unternehmen (bei einem Abwärtstrend des Marktes)		
Entwicklung des TSR der SAP		-5 %
Markt-Performance-Faktor	60. Perzentile	1,20
	Obergrenze, da fehlende positive Entwicklung	1,00
Endgültige Anzahl der Market PSUs	1,00 x 1.000	1.000
TSR der NASDAQ-100-Unternehmen entwickelt sich besser als TSR der SAP (Untergrenze relevant)		
Entwicklung des TSR der SAP		-5 %
Markt-Performance-Faktor	20. Perzentile	0,40
	Untergrenze bei 25. Perzentile	0,00
Endgültige Anzahl der Market PSUs	0,00 x 1.000	0

Zahlenmäßige Veränderung der ESG PSUs

Die endgültige Anzahl der ESG PSUs ändert sich, abhängig vom Erreichen der zwei Zielwerte für die beiden nichtfinanziellen KPIs während der gesamten dreijährigen Performance-Periode. Die Zielwerte für jede Tranche basieren auf den kumulierten Werten jeder KPI über einen Zeitraum von drei Jahren. Gemäß dem Greenhouse Gas Protocol berücksichtigt die KPI *Netto-Null bis 2030* die Brutto-Treibhausgasemissionen entlang unserer Wertschöpfungskette. Die KPI *Frauen in leitenden Führungspositionen* misst den prozentualen Anteil von Frauen an der Gesamtzahl der Männer, Frauen und anderen Geschlechter auf den drei Führungsebenen unterhalb des Vorstands (Group Executives, Senior Executives und Executives). Die KPI *Netto-Null bis 2030* wird in absoluten Werten und die KPI *Frauen in leitenden Führungspositionen* als Prozentsatz gemessen.

Ursprünglich zugeteilte ESG PSUs

ESG-Performance-Faktor der SAP

1,0 = SAP erreicht 100 % bei den zwei gleichgewichteten ESG-Zielen

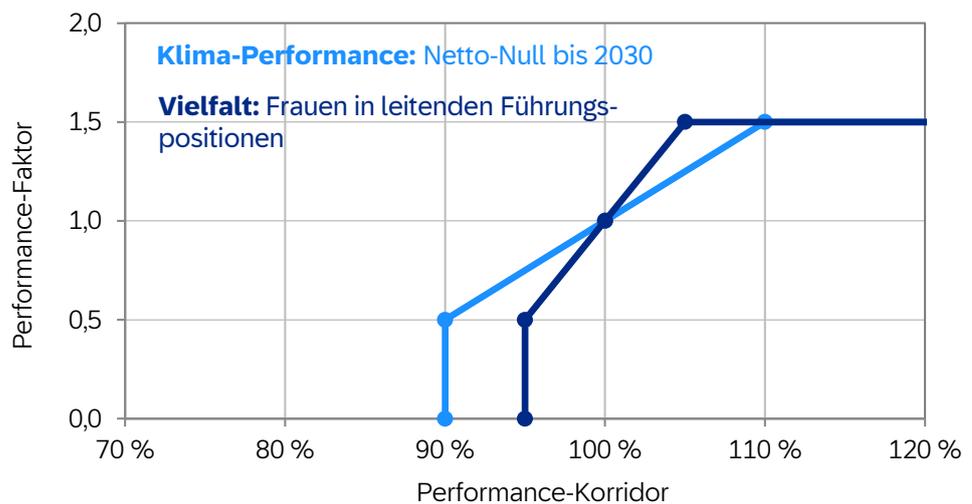
Netto-Null bis 2030

10 %

Frauen in leitenden Führungspositionen

10 %

Ergebnis: ESG-Performance-Faktor



Endgültige Anzahl der ESG PSUs nach 3 Jahren

Ursprünglich zugeteilte Anzahl x Finanz-Performance-Faktor



Die KPI *Frauen in leitenden Führungspositionen* hat einen Performance-Korridor mit einer Obergrenze von 105 % und einer Untergrenze von 95 % der Zielerreichung. Die KPI *Netto-Null bis 2030* hat eine Obergrenze von 110 % und eine Untergrenze von 90 % der Zielerreichung. Wird der untere Grenzwert des Performance-Korridors nicht erreicht, beträgt der ESG-Performance-Faktor Null. Wird der untere Grenzwert erreicht, beträgt der ESG-Performance-Faktor-Faktor 0,5. Wird der obere Grenzwert des Performance-Korridors erreicht oder überschritten, beträgt der ESG-Performance-Faktor 1,5 (Obergrenze).

Auszahlung der PSUs

Der Gegenwert aller PSUs wird nach der ordentlichen Hauptversammlung ausbezahlt, die den Jahresabschluss für das dritte dem Geschäftsjahr der Zuteilung der PSUs folgende Geschäftsjahr entgegennimmt (vier Jahre nach der Zuteilung). Die Wertentwicklung der PSUs ist an die Entwicklung des Kurses der SAP-Aktie unter Einschluss der Dividendenzahlungen gekoppelt. Dividendenzahlungen

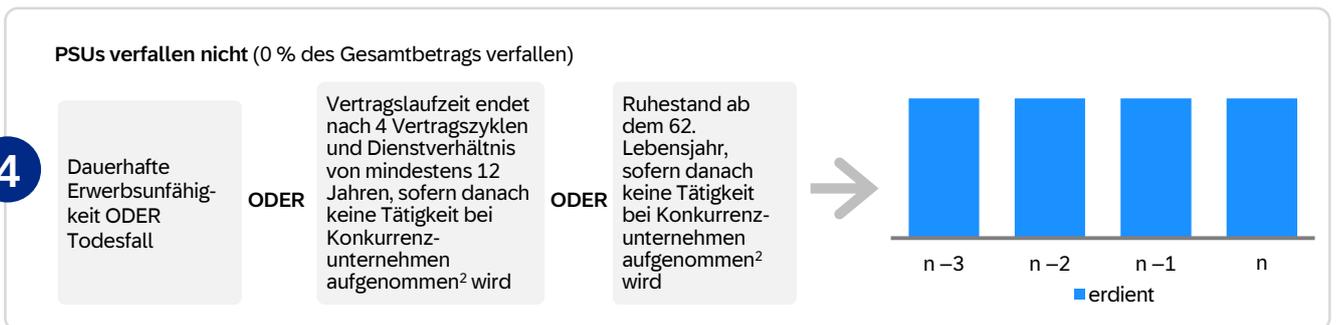
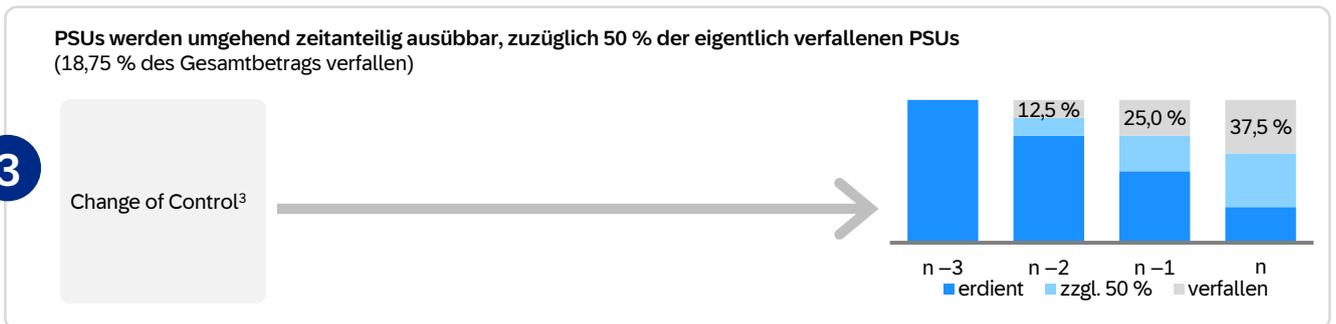
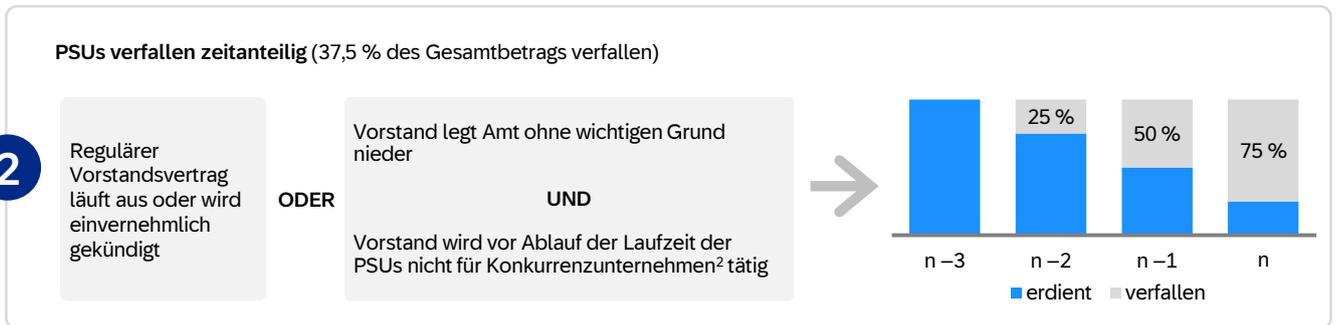
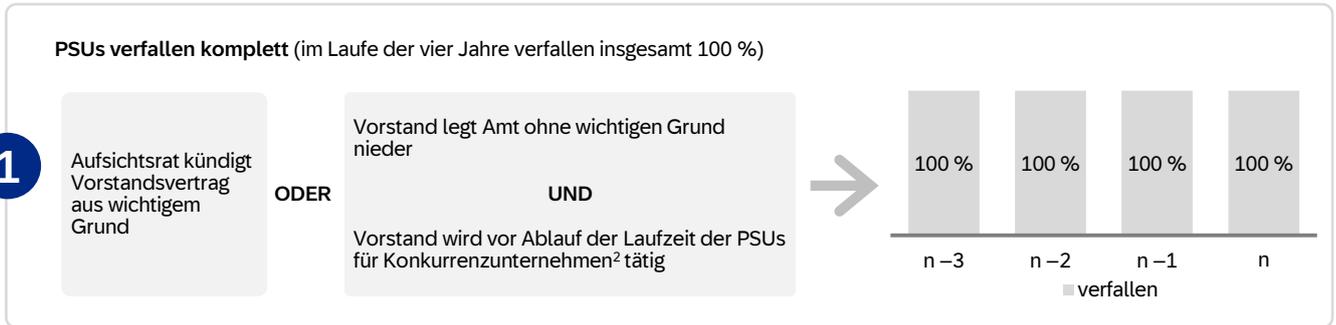
werden nur für PSUs gewährt, die nach der Performancebewertung übertragen werden. Dementsprechend wird (vorbehaltlich der nachfolgend beschriebenen Besonderheiten) für je eine PSU ein Betrag ausgezahlt. Die Höhe dieses Betrags entspricht dem dann aktuellen Kurs der SAP-Aktie zuzüglich derjenigen Dividenden, die in der Zeit vom Beginn des Jahres der Zuteilung der PSUs bis zum Ablauf des dritten, dem Jahr der Zuteilung der PSUs folgenden Jahres auf eine SAP-Aktie ausgeschüttet wurden. Als Auszahlungskurs wird dabei der Durchschnittswert des Kurses der SAP-Aktie über einen Zeitraum von 10 Handelstagen nach der Veröffentlichung der vorläufigen Ergebnisse für das Geschäftsjahr herangezogen.

Der endgültige LTI-Auszahlungsbetrag je PSU, einschließlich der auf die PSU entfallenden Dividendenbeträge, beträgt maximal 200 % des Zuteilungskurses. Der maximal mögliche Auszahlungsbetrag aus einer der jährlichen Tranchen des LTI 2024 liegt somit, aufgrund der möglichen Veränderung der Zahl der PSUs, bei 300 % des Zuteilungsbetrags. Wechselkursrisiken werden von den Vorstandsmitgliedern getragen.

Allerdings können alle Arten von PSUs während der gesamten Laufzeit einer Tranche unter bestimmten Umständen auch verfallen.

LTI-Verfallsbedingungen

Wenn der Vorstandsvertrag vor Ende des dritten, dem Jahr der Zuteilung der Share Units folgenden Jahres beendet wird, verfallen die PSUs ganz oder teilweise. Welcher Fall eintritt, hängt von den Umständen des jeweiligen Ausscheidens des Mitglieds aus dem Amt beziehungsweise der Beendigung des Vorstandsvertrags ab. Im Fall eines anteiligen Verfalls von Share Units ist der Prozentsatz des Verfalls proportional zum vierjährigen Erdienungszeitraum der jeweiligen Zuteilung. Dies bedeutet, dass pro Jahr Erdienungszeitraum 25 % der Zuteilung erdient werden. Nicht erdiente Zuteilungen verfallen.

LTI-Verfallsbedingungen und Beispielrechnung¹


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

² Wie in den Verträgen der einzelnen Vorstandsmitglieder definiert.

³ Definition siehe Abschnitt [Zusagen an den Vorstand für den Fall der vorzeitigen Tätigkeitsbeendigung](#)

Vorgaben für den Aktienbesitz (Share Ownership Guidelines, SOG)

Vorstandsmitglieder sind verpflichtet, SAP-Aktien zu erwerben und mindestens während der Dauer ihrer Amtszeit zu halten. Der Aktienbestand muss nach einer Aufbauphase von bis zu drei Jahren (die mit dem Beginn der ersten Amtszeit, frühestens jedoch mit dem 1. Januar 2024 beginnt) einem Betrag

entsprechen, der bei ordentlichen Vorstandsmitgliedern einem Zielwert von 100 % des Jahresgrundgehalts und bei einem Vorstandssprecher beziehungsweise Vorstandsvorsitzenden 200 % des Jahresgrundgehalts beträgt.

Während der Aufbauphase müssen beim Aktienbestand gemäß den SOG bestimmte Zwischenwerte erreicht werden. Der SOG-Zwischenwert zum Ende des ersten Jahres liegt bei 20 % und zum Ende des zweiten Jahres bei 50 % des SOG-Zielwerts. Der SOG-Zielwert muss zum Ende des dritten Jahres erreicht sein.

		SOG-Zielwert	SOG-Zwischenwert	SOG-Aktienkurs 2024	SOG-Aktienbestand am 31.12.2024 (in Aktien)
Christian Klein	€	2.200.000	440.000	163,08	2.698
Muhammad Alam (seit 1.4.2024)	US\$	860.000	172.000	176,50	975
Dominik Asam	€	800.000	160.000	163,08	981
Thomas Saueressig	€	800.000	160.000	163,08	981
Gina Vargiu-Breuer (seit 1.2.2024)	€	800.000	160.000	163,08	981

Die von einem Vorstandsmitglied zu haltende Aktienzahl wird einmal im Jahr an die Kursentwicklung der SAP-Aktie angepasst. Als SOG-Aktienkurs wird dabei ein Durchschnittswert über einen Zeitraum von 10 Handelstagen nach der Veröffentlichung der vorläufigen Ergebnisse für das Geschäftsjahr herangezogen. Auf dieser Grundlage legt der Aufsichtsrat die Aktienzahl sowie den Zeitpunkt fest, ab dem diese Zahl gehalten werden muss, und teilt dies dem Vorstandsmitglied mit. Ist der Aktienbestand größer als die am 31. Dezember des aktuellen Berichtsjahres geltende Zahl, darf das Vorstandsmitglied die insoweit überzähligen SAP-Aktien im jeweiligen Geschäftsjahr veräußern.

Wechselkursabsicherung

Werden die erfolgsunabhängige Vergütung und der STI in der Heimatwährung des Vorstandsmitglieds ausbezahlt, ist der (Brutto-)Auszahlungsbetrag, der aus der erfolgsunabhängigen Vergütung und dem STI für ein Geschäftsjahr insgesamt resultiert, für den Fall von Wechselkursschwankungen auf einen maximalen Euro-Gegenwert begrenzt. Die Euro-Wechselkursabsicherung für ein volles Geschäftsjahr entspricht 120 % der Summe aus der erfolgsunabhängigen Vergütung und dem Zielbetrag des STI, umgerechnet in Euro, zuzüglich 20 % des Zuteilungsbetrags einer Tranche aus dem LTI 2024.

Maximalvergütung

Die im Rahmen des Vergütungssystems seit 2024 geltende Maximalvergütung ist der Wert, den die Gesamtvergütung für ein Geschäftsjahr (unabhängig vom Zeitpunkt des Zuflusses) nicht übersteigen darf. Die Maximalvergütung beträgt für jedes ordentliche Vorstandsmitglied 11,0 Mio. € und für einen Vorstandssprecher beziehungsweise Vorstandsvorsitzenden 20,0 Mio. €. Liegt der Dienstsitz eines Vorstandsmitglieds im Ausland und ist dort das Vergütungsniveau höher als in Deutschland, kann die Maximalvergütung bei 130 % des betreffenden Werts liegen.

Wird einem Vorstandsmitglied ein Mobilitätspaket oder eine Ausgleichszahlung gewährt, darf die Vergütung für das Geschäftsjahr die oben dargelegte Maximalvergütung überschreiten. Im Falle eines Mobilitätspakets beträgt der maximale Wert dieser Zusage 5 % der oben dargelegten Maximalvergütung. Im Falle einer Ausgleichszahlung beträgt der maximale Wert dieser Zusage 100 % der oben dargelegten Maximalvergütung.

Tsd. €	Maximalvergütung	Ausgleichszahlungen	Mobilitätspaket	Erhöhte Maximalvergütung
Christian Klein	20.000,0			20.000,0
Muhammad Alam (seit 1.4.2024)	8.250,0			8.250,0
Dominik Asam	11.000,0	2.850,0		13.850,0
Jürgen Müller (bis 30.9.2024)	8.250,0			8.250,0
Scott Russell (bis 31.8.2024)	9.533,3			9.533,3
Thomas Saueressig	11.000,0			11.000,0
Gina Vargiu-Breuer (seit 1.2.2024)	10.083,3	680,0	40,0	10.803,3
Julia White (bis 31.8.2024)	7.333,3			7.333,3

Die endgültige Bestätigung, dass die Regelungen zur Maximalvergütung für das Geschäftsjahr 2024 eingehalten wurden, erfolgt frühestens nach der Auszahlung der LTI-Tranche für 2024 im Rahmen des Vergütungsberichts für das Geschäftsjahr 2027.

Die gemäß dem bis 2023 geltenden Vergütungssystem festgelegte Maximalvergütung ist so lange gültig, bis die letzte gewährte variable Vergütungskomponente des LTI 2020 (Tranche 2023) im Jahr 2026 ausgezahlt wurde. Die Maximalvergütung beträgt für jedes ordentliche Vorstandsmitglied 15,0 Mio. € und für einen Vorstandssprecher beziehungsweise Vorstandsvorsitzenden 34,5 Mio. €. Bei der Festlegung der Vergütungsstruktur und der Zielvergütung für die einzelnen Vorstandsmitglieder hat der Aufsichtsrat darauf geachtet, dass die möglichen Auszahlungen die Maximalvergütung nicht übersteigen.

Clawback-Regelung und Clawback-Richtlinie

Die SAP hat das vertragliche Recht, vom Vorstandsmitglied Auszahlungen aus dem STI oder dem LTI zurückzufordern. Dies kommt dann zum Tragen, wenn sich später herausstellt, dass die für die Festlegung der Auszahlung genutzten Informationen unrichtig waren und die Auszahlung dementsprechend ganz oder teilweise zu Unrecht erfolgt ist, weil Ziele nicht oder nicht in dem Grad erreicht wurden, wie dies ursprünglich angenommen wurde. Das Vorstandsmitglied ist in diesem Fall verpflichtet, der SAP jeweils denjenigen Betrag zurückzuzahlen, um den die ursprüngliche Auszahlung den angepassten Zahlungsbetrag übersteigt, der sich bei Zugrundelegung der tatsächlichen Zielwerte ergeben hätte.

Zudem hat die SAP 2023 eine Clawback-Richtlinie eingeführt, um Anforderungen der US-Börsenaufsicht (U.S. Securities and Exchange Commission) und der New York Stock Exchange für Unternehmen nachzukommen, deren Wertpapiere in den USA notiert sind, einschließlich privater ausländischer Emittenten („Foreign Private Issuers“) wie der SAP. Falls aufgrund einer wesentlichen Nichteinhaltung der in US-amerikanischen Kapitalmarktgesetzen vorgesehenen Vorschriften der Finanzberichterstattung eine Anpassung des Jahresabschlusses vorgenommen werden muss, die sich auf die Berechnung der in den letzten drei Jahren ausgezahlten anreizbasierten Vergütung auswirkt, ist der Aufsichtsrat gemäß dieser Richtlinie verpflichtet, anreizbasierte Vergütungen von amtierenden und ausgeschiedenen Vorstandsmitgliedern zurückzufordern.

Anrechnung von Vergütungen für konzerninterne und konzernexterne Mandate

Das Vorstandsmitglied wird auf Wunsch des Aufsichtsrats in mit der SAP verbundenen Unternehmen Aufsichtsrats- oder sonstige Mandate ohne gesonderte Vergütung übernehmen. Sofern in Ausnahmefällen dennoch eine Vergütung für ein konzerninternes Mandat erfolgt, wird sie auf die übrige Vergütung des Vorstandsmitglieds angerechnet. Die Übernahme von Aufsichtsrats- oder vergleichbaren Mandaten durch Vorstandsmitglieder bei konzernfremden Gesellschaften bedarf der vorherigen Zustimmung des Aufsichtsrats. Der Aufsichtsrat wird hierbei im jeweiligen Einzelfall entscheiden, ob und inwieweit eine etwaige Vergütung auf die von der SAP gezahlte Vergütung anzurechnen ist.

Entscheidungen für 2024

Bei den im Mai 2024 ausgezahlten Beträgen für den STI 2023 beziehungsweise die Tranche für 2020 des LTI-Plans 2020 wurden keine Anpassungen vorgenommen. Keines der Vorstandsmitglieder wurde vom Aufsichtsrat aufgefordert, im Rahmen der Clawback-Regelung Auszahlungen zurückzuzahlen. Am

19. Februar 2025 prüfte der Aufsichtsrat, inwieweit die SAP die zuvor vereinbarten Ziele erreicht hat, und legte die Höhe des STI 2024 für alle Vorstandsmitglieder fest.

In der Sitzung des Aufsichtsrates am 21. Februar 2024 wurde der Beschluss gefasst, die Vergütung in US-Dollar für Scott Russell und Julia White mit Wirkung zum 1. Januar 2024 anzupassen. Dabei wurde der Wechselkurs zum 1. Dezember 2023 angewendet. Dies führte zu einer Erhöhung der Vergütung in US-Dollar und einer Änderung der STI- und LTI-Beträge. Eine Änderung der Jahresvergütung in Euro ergab sich nicht.

Am 5. Mai 2024 entschied der Aufsichtsrat per Umlaufbeschluss, den laufenden Vertrag von Christian Klein um weitere drei Jahre vom 1. Mai 2025 bis zum 30. April 2028 zu verlängern und ihn mit sofortiger Wirkung zum Vorstandsvorsitzenden zu bestellen.

Am 29. Juli 2024 verständigte sich der Aufsichtsrat mit Julia White und Scott Russell einvernehmlich darauf, deren Anstellungsverhältnis bei der SAP zu beenden. Am 1. September 2024 verständigte sich der Aufsichtsrat mit Jürgen Müller einvernehmlich darauf, sein Anstellungsverhältnis bei der SAP zu beenden. Weitere Informationen finden Sie im Abschnitt Vereinbarungen mit Vorstandsmitgliedern für den Fall der vorzeitigen Tätigkeitsbeendigung.

Am 7. November 2024 beschloss der Aufsichtsrat, die Auswirkungen des Erwerbs von WalkMe nicht bei der Zielerreichung für den STI 2024 und die LTI-Tranche für 2022 zu berücksichtigen. Der Aufsichtsrat fasste den Beschluss, die Ziele für die LTI-Tranchen 2023 und 2024 anzupassen, um die Effekte des Erwerbs zu neutralisieren.

Zudem entschied der Aufsichtsrat im September 2023, Aufwendungen in Verbindung mit Compliance-Angelegenheiten von der variablen Vorstandsvergütung für 2023 und 2024 auszunehmen. Dies gilt für die Vergütungskomponenten STI und LTI des Vorstands in Bezug auf die KPIs *Wachstum der operativen Marge* (STI) und *Betriebsergebnis* (LTI) für die Geschäftsjahre 2023 und 2024. Diese Entscheidung betrifft auch die Tranchen für 2021, 2022 und 2023 des LTI-Plans 2020, die Tranche für 2024 des LTI-Plans 2024 und den STI für das Jahr 2024 (STI 2024).

Der Ausschluss von Aufwendungen in Verbindung mit Compliance-Angelegenheiten von der variablen Vorstandsvergütung führte bei den Financial PSUs der LTI-Tranche für 2021 und 2022 zu einem jeweils höheren Performance-Faktor von 0,005, beim STI 2023 zu einem Performance-Faktor von 0,049 und hatte beim Performance-Faktor des STI 2024 keine Auswirkung.

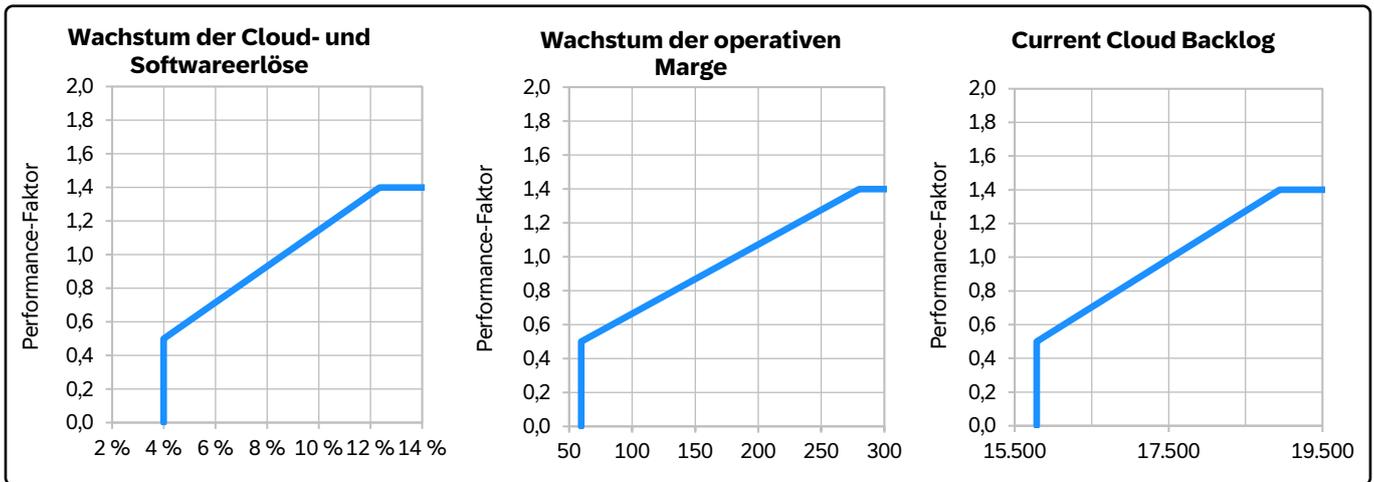
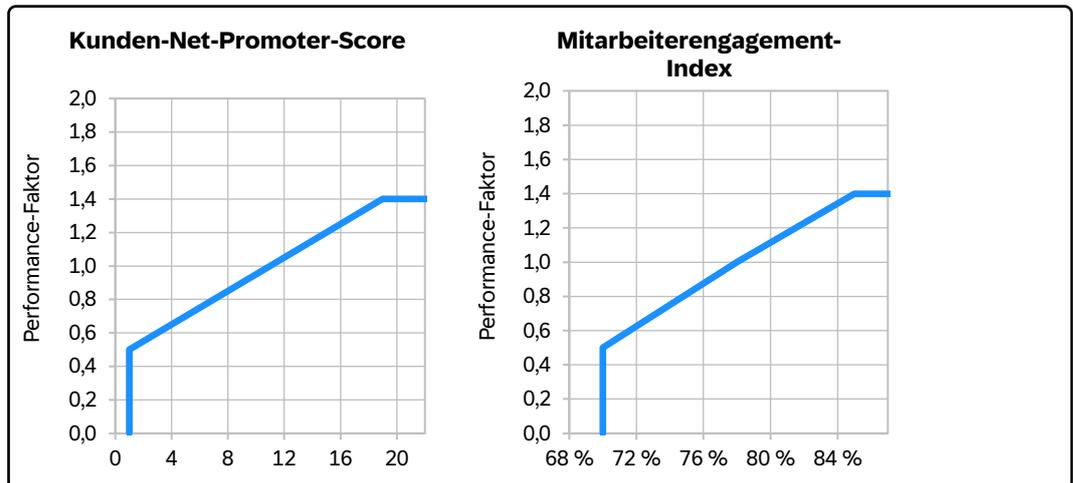
STI-Performance-Faktor 2024

Kennzahl	100%-Zielwert	Ergebnisse	Performance-Faktor
Current Cloud Backlog ¹	17.539 Mio. €	17.515 Mio. €	0,993
Wachstum der Cloud- und Softwareerlöse ¹	+8,64 %	+11,05 %	1,260
Wachstum der operativen Marge ¹	+182 Bp	+325 Bp	1,400
Kunden-Net-Promoter-Score	+11	+12	1,050
Mitarbeiterengagement-Index	78 %	74 %	0,750

¹ Non-IFRS, währungsbereinigt

Der gewichtete Performance-Faktor für den STI 2024 betrug 1,143. Der endgültige STI-Auszahlungsbetrag im Zusammenhang mit dem STI Deferral ist abhängig von der Entwicklung des SAP-Aktienkurses.

Dem STI 2024 lagen folgende Zielerreichungskurven zugrunde:

Finanzielle KPIs:

Nichtfinanzielle KPIs:


Der endgültige Performance-Faktor für den STI spiegelt das Verhältnis vom Zuteilungsbetrag zum endgültigen STI-Betrag wider. Die STIs für die Jahre 2020 bis 2023 wurden bereits ausbezahlt.

Endgültiger STI-Performance-Faktor

	2024	2023	2022	2021	2020
	1,143	1,151	0,612	1,333	0

		STI-Zuteilungsbetrag	Endgültiger STI-Betrag ¹	STI Non-Deferral	STI-Deferral	Virtuelle Aktien ²
Christian Klein (Vorstandsvorsitzender)	€	2.960.000	3.382.984	2.706.387	676.597	2.506
Muhammad Alam (seit 1.4.2024)	US\$	1.196.013	1.366.923	1.093.539	273.385	978
Dominik Asam	€	1.990.000	2.274.371	1.819.497	454.874	1.684
Jürgen Müller (bis 30.9.2024)	€	958.251	1.095.185	876.148	219.037	812
Scott Russell (bis 31.8.2024)	US\$	1.581.000	1.806.925	1.445.540	361.385	1.292
Thomas Saueressig	€	1.600.000	1.828.640	1.462.912	365.728	1.354
Gina Vargiu-Breuer (seit 1.2.2024)	€	1.171.585	1.339.004	1.071.203	267.801	992
Julia White (bis 31.8.2024)	US\$	1.063.000	1.214.903	971.922	242.981	868

¹ STI-Performance-Faktor 1,143

² STI-Anfangskurs 269,98 € und 279,71 US\$

LTI 2024 – Tranche 2024 – 100%-Zielwerte für Financial PSUs und ESG PSUs

2024 legte der Aufsichtsrat die 100%-Zielwerte für die Financial PSUs und die ESG PSUs der Tranche für 2024 des LTI 2024 fest. Die Zielwerte leiten sich aus den im Oktober 2020 kommunizierten Zielsetzungen für 2025 ab und wurden im Juli 2023 angepasst, um den Auswirkungen der Veräußerung von Qualtrics Rechnung zu tragen.

Kennzahl	100%-Zielwert (kumuliert, 2024 bis 2026)
Clouderlöse ¹	67.300
Betriebsergebnis ¹	29.600
Erlöse aus Softwarelizenzen und -Support & Services ¹	47.800

¹ Non-IFRS, währungsbereinigt 2023

Kennzahl	100%-Zielwert (kumuliert, 2024 bis 2026)
Netto-Null bis 2030 in Tsd. Tonnen CO ₂ e	17.400
Anteil an Frauen in leitenden Führungspositionen	70,8

Der Zielwert von 70,8 ist die Summe der Werte der drei Jahre.

LTI 2020 – Tranche 2021 – Performance-Faktor

2024 legte der Aufsichtsrat den LTI-Performance-Faktor für die Financial PSUs und Market PSUs der Tranche für 2021 des LTI 2020 fest.

Kennzahl	100%-Zielwert (kumuliert, 2021 bis 2023)	Ergebnisse	Performance-Faktor
Finanz-Performance-Faktor			
Clouderlöse ¹	33.000	34.898	1,288
Umsatzerlöse ¹	85.000	88.553	1,209
Betriebsergebnis ¹	23.900	24.725	1,086
Markt-Performance-Faktor			
Ranking zu NASDAQ-100-Unternehmen	Median	19	1,500

¹ Non-IFRS, währungsbereinigt in Bezug auf 2020

Das Verhältnis der LTI-Zuteilungsbeträge für die LTI-Tranchen von 2021 bis 2024 zu den hypothetischen Auszahlungsbeträgen basiert auf dem Kurs der SAP-Aktie am Jahresende. Die Tranche für 2020 zeigt das Verhältnis zwischen dem entsprechenden Zuteilungsbetrag und dem endgültigen LTI-Auszahlungsbetrag im Mai 2024. Der Auszahlungskurs für die Tranche für 2020 wurde als Durchschnitts-Aktienkurs für den Zeitraum zwischen dem 25. Januar 2024 und dem 22. Februar 2024 ermittelt.

Verhältnis des Zuteilungsbetrags zum endgültigen LTI-Auszahlungsbetrag

Prozent	LTI 2024				LTI 2020
	2024 Tranche ¹	Tranche 2023 ¹	Tranche 2022 ¹	Tranche 2021 ¹	Tranche 2020
31.12.2024	167,3	250,7	237,0	246,8	73,5
31.12.2023	k. A.	149,1	158,5	165,9	63,0

¹ Berücksichtigung von hypothetischen Auszahlungsbeträgen auf Basis des SAP-Aktienkurses und Marktdaten zum Jahresende

Vergütung für 2024

Die Angaben zur Vorstandsvergütung für das laufende Jahr und das Vorjahr 2023 stellen wir gemäß § 162 AktG dar. Die folgenden Tabellen zeigen die gewährte und geschuldete Vergütung sowie die vertragliche Vergütung jedes Vorstandsmitglieds im Berichtsjahr.

Vertragliche Vergütung

Die vertragliche Vergütung zeigt die in den einzelnen Anstellungsverträgen vereinbarten Zielbeträge, einschließlich Nebenleistungen, und entspricht einer Zielerreichung von 100 % für die jeweiligen Zeiträume. Wenn die Bestellung als Vorstandsmitglied während eines Geschäftsjahrs beginnt oder endet, wird die Vergütung zeitanteilig angegeben.

Da die erfolgsunabhängige Vergütung und der STI in der Heimatwährung des Vorstandsmitglieds festgelegt werden, wird ein maximaler Euro-Gegenwert („Euro-Cap“) berücksichtigt, um die Wechselkursschwankungen einzugrenzen. Diese werden auf 20 % der Summe der Vertragswerte für die erfolgsunabhängige Vergütung, den STI und den LTI in Euro begrenzt. Für die Umrechnung der Beträge von der Heimatwährung in Euro wird für die erfolgsunabhängige Vergütung der durchschnittliche Wechselkurs und für die einjährige variable Vergütung der Jahresschlusskurs des jeweiligen Zeitraums herangezogen. Der Unterschied zum vertraglichen Wechselkurs wird ausgewiesen.

Gewährte und geschuldete Vergütung

Vergütung, die im Berichtsjahr zugeflossen und/oder erdient wurde, wird definiert als gewährte und geschuldete Vergütung im Sinne des § 162 AktG. Das bedeutet, dass die zugrunde liegenden Leistungen vollständig bis zum Ende des Berichtsjahrs erbracht wurden, obwohl die Auszahlung erst nach dem Ablauf des Berichtsjahrs erfolgt, damit die Berichterstattung transparent und verständlich ist und sichergestellt wird, dass ein Zusammenhang zwischen der Leistung und der Vergütung in der Berichtsperiode besteht.

Deshalb erfolgt die Berichterstattung sowohl für den STI 2024 als auch für die Tranche für 2021 des LTI 2020 im Jahr 2024. Die gewährte und geschuldete Vergütung in Bezug auf die Tranche für 2021 des LTI 2020 wird mit dem Kurs der SAP-Aktie am Jahresende und dem Performance-Faktor der PSUs am Jahresende angegeben. Die Auszahlung dieser Tranche im Mai 2025 wird auf Basis der Performance-Periode nach den Planbedingungen berechnet. Die Differenz beim Auszahlungsbetrag entsprechend der Entwicklung des Aktienkurses und des Performance-Faktors vom Jahresende bis zum Ende der Performance-Periode wird gemäß den Planbedingungen ebenfalls angegeben. Zudem wird im Jahr 2024 die Differenz beim Auszahlungsbetrag entsprechend der Entwicklung des Aktienkurses und des Performance-Faktors vom Jahresende bis zum Ende der Performance-Periode gemäß den Planbedingungen für die Tranche 2020 des LTI-Plans 2020 angegeben.



¹ Die Obergrenze beträgt 200 % des Zuteilungskurses je Aktie.

² Wird nach Aufstellung des Vergütungsberichts zum Zeitpunkt der Auszahlung festgelegt

Der sich aus der Differenz zwischen dem endgültigen Auszahlungsbetrag von 73,5 % und dem theoretischen Auszahlungsbetrag von 63,0 % ergebende individuelle Betrag ist für das Jahr 2024 in den folgenden Tabellen unter „LTI-Plan 2020 – Tranche 2020“ dargestellt.

Für die erfolgsunabhängige Vergütung und den STI, die in der Heimatwährung des Vorstandsmitglieds ausgezahlt werden, werden die Beträge zum Zwecke der Berichterstattung in Euro umgerechnet. Während für die Umrechnung der erfolgsunabhängigen Vergütung in Euro der Jahresdurchschnittskurs gilt, wird der STI anhand des Wechselkurses am Jahresende umgerechnet. Für die Auszahlung des STI Non-Deferral, die nach der jährlichen Hauptversammlung erfolgt, und des STI Deferral wird der Wechselkurs zum Zeitpunkt der Auszahlung herangezogen. Der sich aus der Differenz zwischen dem Wechselkurs am Jahresende und dem Wechselkurs zum Zeitpunkt der Auszahlung ergebende individuelle Betrag wird im Jahr der Auszahlung in den folgenden Tabellen unter „Wechselkursschwankungen“ dargestellt.

Vergütung der Vorstandsmitglieder

Tsd.€	Christian Klein Vorstandsvorsitzender						Muhammad Alam Mitglied des Vorstands (seit 1.4.2024)					
	Vertragliche Vergütung		Gewährte und geschuldete Vergütung				Vertragliche Vergütung		Gewährte und geschuldete Vergütung			
	2024	2023	2024	in %	2023	in %	2024	2023	2024	in %	2023	in %
Jahresgrundgehalt	1.100,0	1.100,0	1.100,0	5,8	1.100,0	15,4	600,0		600,0	31,0		0
Nebenleistungen ¹	15,2	21,7	15,2	0,1	21,7	0,3	24,1		24,1	1,2		0
Versorgungsbezogene Zusagen	330,0		330,0	1,7		0				0		0
Wechselkursschwankungen (Euro-Cap) ²							40,9		40,9			
Summe erfolgsunabhängige Vergütung	1.445,2	1.121,7	1.445,2	7,6	1.121,7	15,7	664,9	0	664,9	34,3	0	0
Einjährige variable Vergütung												
STI 2023		1.900,0		0	2.186,9	30,6				0		0
STI 2024 Non-Deferral (80 %)	2.368,0		2.706,4	14,3		0	889,6		1.016,7	52,5		0
STI 2024 Deferral I (10 %)	296,0		338,3	1,8		0	111,2		127,1	6,6		0
STI 2024 Deferral II (10 %)	296,0		338,3	1,8		0	111,2		127,1	6,6		0
Mehrfjährige variable Vergütung												
LTI-Plan 2016 – Tranche 2019				0	386,9	5,4				0		0
LTI 2020 – Tranche 2020			581,4	3,1	3.462,6	48,4				0		0
LTI 2020 – Tranche 2021			13.573,4	71,5		0				0		0
LTI 2020 – Tranche 2023		5.500,0		0		0				0		0
LTI 2024 – Tranche 2024	4.440,0			0		0	1.668,0			0		0
Summe erfolgsabhängige Vergütung	7.400,0	7.400,0	17.537,8	92,4	6.036,4	84,3	2.780,1	0	1.270,9	65,7	0	0
Gesamtvergütung	8.845,2	8.521,7	18.983,0	100,0	7.158,1	100,0	3.445,0	0	1.935,9	100,0	0	0

Die Differenz bei der Tranche 2020 des LTI-Plans 2020 zwischen dem tatsächlichen Auszahlungsbetrag von 4.044,0 Tsd. € und dem hypothetischen Auszahlungsbetrag von 3.462,6 Tsd. € für Christian Klein beträgt 581,4 Tsd. €.

Tsd.€	Dominik Asam Mitglied des Vorstands						Jürgen Müller Mitglied des Vorstands (bis 30.9.2024)					
	Vertragliche Vergütung		Gewährte und geschuldete Vergütung				Vertragliche Vergütung		Gewährte und geschuldete Vergütung			
	2024	2023	2024	in %	2023	in %	2024	2023	2024	in %	2023	in %
Jahresgrundgehalt	800,0	655,1	800,0	24,4	655,1	16,6	600,0	700,0	600,0	8,4	700,0	19,2
Nebenleistungen ¹	26,8	57,5	26,8	0,8	57,5	1,5	11,3	15,7	11,3	0,2	15,7	0,4
Versorgungsbezogene Zusagen	180,0		180,0	5,5		0	180,0		180,0	2,5		0
Ausgleichszahlung		1.600,0		0	1.600,0	40,6				0		0
Summe erfolgsunabhängige Vergütung	1.006,8	2.312,5	1.006,8	30,7	2.312,5	58,7	791,3	715,7	791,3	11,1	715,7	19,6
Einjährige variable Vergütung												
STI 2023		1.416,3		0	1.630,2	41,3		1.125,8		0	1.295,7	35,5
STI 2024 Non-Deferral (80 %)	1.592,0		1.819,5	55,5		0	766,6		876,1	12,3		0
STI 2024 Deferral I (10 %)	199,0		227,4	6,9		0	95,8		109,5	1,5		0
STI 2024 Deferral II (10 %)	199,0		227,4	6,9		0	95,8		109,5	1,5		0
Mehrfjährige variable Vergütung												
LTI-Plan 2016 – Tranche 2019				0		0				0	272,8	7,5
LTI 2020 – Tranche 2020				0		0			229,9	3,2	1.368,8	37,5
LTI 2020 – Tranche 2021				0		0			5.028,1	70,4		0
LTI 2020 – Tranche 2023		2.654,8		0		0		2.174,3		0		0
LTI 2024 – Tranche 2024	2.932,1			0		0	1.920,0			0		0
Summe erfolgsabhängige Vergütung	4.922,1	4.071,1	2.274,4	69,3	1.630,2	41,3	2.878,3	3.300,1	6.353,1	88,9	2.937,3	80,4
Gesamtvergütung	5.928,9	6.383,6	3.281,2	100,0	3.942,7	100,0	3.669,5	4.015,7	7.144,4	100,0	3.653,0	100,0

Im Zuge seiner Berufung in den Vorstand erhielt Dominik Asam besondere Zuteilungen als Ausgleich für die bei seinem früheren Arbeitgeber erdiente und verfallene Vergütung. Die ihm entgangene Vergütung belief sich auf insgesamt 3,85 Mio. €. Bei der Verteilung dieses Betrages wurden die Art der Zusage und die Fälligkeiten der verfallenen Vergütung so weit als möglich im Rahmen des SAP-Vergütungssystems berücksichtigt. Hieraus ergibt sich für 2024 ein STI in Höhe von 0,51 Mio. € sowie eine LTI-Zuteilung in Höhe von 0,71 Mio. €. Diese Beträge sind zusätzlich zur regelmäßigen Vergütung in der obigen Tabelle enthalten. Für das Jahr 2024 erhöhte sich die Maximalvergütung durch die Ausgleichszahlung für 2024 um 2,85 Mio. €.

Für Jürgen Müller beträgt die Differenz zwischen dem tatsächlichen Auszahlungsbetrag von 1.598,7 Tsd. € und dem hypothetischen Auszahlungsbetrag von 1.368,8 Tsd. € bei der Tranche 2020 des LTI-Plans 2020 229,9 Tsd. €.

Tsd.€	Scott Russell Mitglied des Vorstands (bis 31.8.2024)						Thomas Saueressig Mitglied des Vorstands					
	Vertragliche Vergütung		Gewährte und geschuldete Vergütung				Vertragliche Vergütung		Gewährte und geschuldete Vergütung			
	2024	2023	2024	in %	2023	in %	2024	2023	2024	in %	2023	in %
Jahresgrundgehalt	698,9	1.000,0	698,9	8,2	1.000,0	32,5	800,0	800,0	800,0	9,7	800,0	22,2
Nebenleistungen ¹	112,6	64,5	112,6	1,3	64,5	2,1	17,0	15,9	17,0	0,2	15,9	0,4
Versorgungsbezogene Zusagen				0		0				0		0
Wechselkursschwankungen (Euro-Cap) ²	117,3	112,7	117,3	1,4	112,7	3,7						
Summe erfolgsunabhängige Vergütung	928,8	1.177,3	928,8	10,9	1.177,3	38,3	817,0	815,9	817,0	9,9	815,9	22,6
Einjährige variable Vergütung												
STI 2023		1.650,0		0	1.899,2	61,7		1.200,0		0	1.381,2	38,2
STI 2024 Non-Deferral (80 %)	1.163,0		1.329,2	15,7		0	1.280,0		1.462,9	17,8		0
STI 2024 Deferral I (10 %)	145,4		166,2	2,0		0	160,0		182,9	2,2		0
STI 2024 Deferral II (10 %)	145,4		166,2	2,0		0	160,0		182,9	2,2		0
Mehrfährige variable Vergütung												
LTI-Plan 2016 – Tranche 2019				0		0				0	45,6	1,3
LTI 2020 – Tranche 2020				0		0			229,9	2,8	1.368,8	37,9
LTI 2020 – Tranche 2021			5.898,9	69,5		0			5.365,8	65,1		0
LTI 2020 – Tranche 2023		2.850,0		0		0		2.800,0		0		0
LTI 2024 – Tranche 2024	3.271,0			0		0	2.400,0			0		0
Summe erfolgsabhängige Vergütung	4.724,8	4.500,0	7.560,4	89,1	1.899,2	61,7	4.000,0	4.000,0	7.424,3	90,1	2.795,6	77,4
Gesamtvergütung	5.653,6	5.677,3	8.489,2	100,0	3.076,4	100,0	4.817,0	4.815,9	8.241,3	100,0	3.611,5	100,0

Für Thomas Saueressig beträgt die Differenz zwischen dem tatsächlichen Auszahlungsbetrag von 1.598,7 Tsd. € und dem hypothetischen Auszahlungsbetrag von 1.368,8 Tsd. € bei der Tranche 2020 des LTI-Plans 2020 229,9 Tsd. €.

Tsd.€	Gina Vargju-Breuer Mitglied des Vorstands (seit 1.2.2024)						Julia White Mitglied des Vorstands (bis 31.8.2024)					
	Vertragliche Vergütung		Gewährte und geschuldete Vergütung				Vertragliche Vergütung		Gewährte und geschuldete Vergütung			
	2024	2023	2024	in %	2023	in %	2024	2023	2024	in %	2023	in %
Jahresgrundgehalt	733,3		733,3	34,8	0	0	556,3	750,0	556,3	6,9	750,0	29,3
Nebenleistungen ¹	36,4		36,4	1,7	0	0	81,2	73,9	81,2	1,0	73,9	2,9
Versorgungsbezogene Zusagen	220,0			0		0				0		0
Wechselkursschwankungen (Euro-Cap) ²							85,3	230,1	85,3	1,1	230,1	9,0
Ausgleichszahlung	300,0			0		0				0		0
Summe erfolgsunabhängige Vergütung	1.289,8	0	769,8	36,5	0	0	722,8	1.053,9	722,8	8,9	1.053,9	41,2
Einjährige variable Vergütung												
STI 2023				0		0		1.304,9		0	1.502,0	58,8
STI 2024 Non-Deferral (80 %)	937,3		1.071,2	50,8		0	782,0		893,7	11,0		0
STI 2024 Deferral I (10 %)	117,2		133,9	6,3		0	97,7		111,7	1,4		0
STI 2024 Deferral II (10 %)	117,2		133,9	6,3		0	97,7		111,7	1,4		0
Mehrfährige variable Vergütung												
LTI 2020 – Tranche 2021				0		0			6.262,8	77,3		0
LTI 2020 – Tranche 2023				0		0		2.461,5		0		0
LTI 2024 – Tranche 2024	1.757,4			0		0	2.199,3			0		0
Summe erfolgsabhängige Vergütung	2.929,0	0	1.339,0	63,5	0	0	3.176,8	3.766,5	7.379,9	91,1	1.502,0	58,8
Gesamtvergütung	4.218,7	0	2.108,8	100,0	0	0	3.899,6	4.820,4	8.102,7	100,0	2.555,9	100,0

Tsd.€	Gesamtvorstand					
	Vertragliche Vergütung		Gewährte und geschuldete Vergütung			
	2024	2023	2024	in %	2023	in %
Jahresgrundgehalt	5.888,5	5.005,1	5.888,5	10,1	5.005,1	20,9
Nebenleistungen ¹	324,6	249,1	324,6	0,6	249,1	1,0
Versorgungsbezogene Zusagen	910,0	0	690,0	1,2	0	0
Wechselkursschwankungen (Euro-Cap) ²	243,4	342,8	243,4	0,4	342,8	1,4
Ausgleichszahlung	300,0	1.600,0	0	0	1.600,0	6,7
Summe erfolgsunabhängige Vergütung	7.666,5	7.197,0	7.146,5	12,3	7.197,0	30,0
Einjährige variable Vergütung						
STI 2023	0	8.597,0	0	0	9.895,1	41,2
STI 2024 Non-Deferral (80 %)	9.778,5	0	11.175,8	19,2	0	0
STI 2024 Deferral I (10 %)	1.222,3	0	1.397,0	2,4	0	0
STI 2024 Deferral II (10 %)	1.222,3	0	1.397,0	2,4	0	0
Mehrfährige variable Vergütung						
LTI-Plan 2016 – Tranche 2019	0	0	0	0	705,3	2,9
LTI 2020 – Tranche 2020	0	0	1.041,2	1,8	6.200,2	25,8
LTI 2020 – Tranche 2021	0	0	36.129,0	62,0	0	0
LTI 2020 – Tranche 2023	0	18.440,6	0	0	0	0
LTI 2024 – Tranche 2024	20.587,8	0	0	0	0	0
Summe erfolgsabhängige Vergütung	12.223,1	27.037,6	51.139,9	87,7	16.800,6	70,0
Gesamtvergütung	19.889,7	34.234,6	58.286,5	100,0	23.997,6	100,0

¹ Zuschüsse zu Versicherungen, private Nutzung von Firmenwagen und Firmenflugzeug, Übernahme von Umzugskosten und sonstigen damit verbundenen Aufwendungen, geldwerte Vorteile, Erstattung von Gebühren für die Erstellung von Steuererklärungen sowie Steuern gemäß lokaler Regelungen

² Die Festvergütung und die einjährige variable Vergütung werden in US-Dollar gewährt.

Information zu anteilsbasierten Vergütungen im Hinblick auf langfristige, mehrjährige Vergütungskomponenten

Vorstandsmitglieder erhielten, halten oder hielten Share Units aus Zuteilungen im Rahmen des LTI 2024 und halten oder hielten Share Units aus Zuteilungen im Rahmen des LTI 2020. Weitere Angaben zu Struktur und Maßgaben dieser Programme finden Sie unter [Textziffer \(B.3\)](#) im Anhang zum Konzernabschluss des Integrierten Berichts 2024.

Vom Vorstand gehaltene Vergütungskomponenten

Bezeichnung	Zuteilungsdatum	1.1.2024		Während des Jahres		31.12.2024	
		Ausstehend	Zugeteilt	Ausgeübt (AU)/ Angepasst (A)/ Verfallen (V)	Ausstehend	davon einer Haltefrist unterliegend	
Christian Klein (Vorstands- vorsitzender)	LTI 2024 – Tranche 2024 – Market PSU	12.3.2024	0	8.168	0	8.168	8.168
	LTI 2024 – Tranche 2024 – Financial PSU	12.3.2024	0	13.613	0	13.613	13.613
	LTI 2024 – Tranche 2024 – ESG PSU	12.3.2024	0	5.445	0	5.445	5.445
	LTI 2020 – Tranche 2023 – Market PSU	24.3.2023	16.726	0	0	16.726	16.726
	LTI 2020 – Tranche 2023 – Financial PSU	24.3.2023	16.726	0	0	16.726	16.726
	LTI 2020 – Tranche 2023 – RSU	24.3.2023	16.726	0	0	16.726	16.726
	LTI 2020 – Tranche 2022 – Market PSU	28.3.2022	17.197	0	0	17.197	17.197
	LTI 2020 – Tranche 2022 – Financial PSU	28.3.2022	17.197	0	0	17.197	17.197
	LTI 2020 – Tranche 2022 – RSU	28.3.2022	17.197	0	0	17.197	17.197
	LTI 2020 – Tranche 2021 – Market PSU	22.3.2021	17.230	0	8.615 A	25.845	25.845
	LTI 2020 – Tranche 2021 – Financial PSU	22.3.2021	17.230	0	3.477 A	20.707	20.707
	LTI 2020 – Tranche 2021 – RSU	22.3.2021	17.230	0	0	17.230	17.230
	LTI 2020 – Tranche 2020 – Financial PSU	29.2.2020	8.656	0	-8.656 AU	0	0
	LTI 2020 – Tranche 2020 – RSU	29.2.2020	14.834	0	-14.834 AU	0	0
	Muhammad Alam (seit 1.4.2024)	LTI 2024 – Tranche 2024 – Market PSU	2.4.2024	0	3.068	0	3.068
LTI 2024 – Tranche 2024 – Financial PSU		2.4.2024	0	5.114	0	5.114	5.114
LTI 2024 – Tranche 2024 – ESG PSU		2.4.2024	0	2.046	0	2.046	2.046
Dominik Asam	LTI 2024 – Tranche 2024 – Market PSU	12.3.2024	0	5.394	0	5.394	5.394
	LTI 2024 – Tranche 2024 – Financial PSU	12.3.2024	0	8.990	0	8.990	8.990
	LTI 2024 – Tranche 2024 – ESG PSU	12.3.2024	0	3.596	0	3.596	3.596
	LTI 2020 – Tranche 2023 – Market PSU	24.3.2023	8.073	0	0	8.073	8.073
	LTI 2020 – Tranche 2023 – Financial PSU	24.3.2023	8.073	0	0	8.073	8.073
	LTI 2020 – Tranche 2023 – RSU	24.3.2023	8.073	0	0	8.073	8.073
Scott Russell (bis 31.8.2024)	LTI 2024 – Tranche 2024 – Market PSU	12.3.2024	0	6.017	-5.012 V	1.005	1.005
	LTI 2024 – Tranche 2024 – Financial PSU	12.3.2024	0	10.029	-8.354 V	1.675	1.675
	LTI 2024 – Tranche 2024 – ESG PSU	12.3.2024	0	4.012	-3.342 V	670	670
	LTI 2020 – Tranche 2023 – Market PSU	24.3.2023	8.667	0	-5.054 V	3.613	3.613
	LTI 2020 – Tranche 2023 – Financial PSU	24.3.2023	8.667	0	-5.054 V	3.613	3.613
	LTI 2020 – Tranche 2023 – RSU	24.3.2023	8.667	0	-5.054 V	3.613	3.613
	LTI 2020 – Tranche 2022 – Market PSU	28.3.2022	8.911	0	-2.970 V	5.941	5.941
	LTI 2020 – Tranche 2022 – Financial PSU	28.3.2022	8.911	0	-2.970 V	5.941	5.941
	LTI 2020 – Tranche 2022 – RSU	28.3.2022	8.911	0	-2.970 V	5.941	5.941
	LTI 2020 – Tranche 2021 – Market PSU	22.3.2021	8.170	0	3.062 A/V	11.232	11.232
	LTI 2020 – Tranche 2021 – Financial PSU	22.3.2021	8.170	0	829 A/V	8.999	8.999
LTI 2020 – Tranche 2021 – RSU	22.3.2021	8.170	0	-682 V	7.488	7.488	

Bezeichnung	Zuteilungs- datum	1.1.2024		Während des Jahres		31.12.2024		
		Ausstehend	Zugeteilt	Ausgeübt (AU)/ Angepasst (A)/ Verfallen (V)	Ausstehend	davon einer Haltefrist unterliegend		
Jürgen Müller (bis 30.9.2024)	LTI 2024 – Tranche 2024 – Market PSU	12.3.2024	0	3.532	-2.870	V	662	662
	LTI 2024 – Tranche 2024 – Financial PSU	12.3.2024	0	5.887	-4.783	V	1.104	1.104
	LTI 2024 – Tranche 2024 – ESG PSU	12.3.2024	0	2.355	-1.913	V	442	442
	LTI 2020 – Tranche 2023 – Market PSU	24.3.2023	6.612	0	-3.720	V	2.892	2.892
	LTI 2020 – Tranche 2023 – Financial PSU	24.3.2023	6.612	0	-3.720	V	2.892	2.892
	LTI 2020 – Tranche 2023 – RSU	24.3.2023	6.612	0	-3.720	V	2.892	2.892
	LTI 2020 – Tranche 2022 – Market PSU	28.3.2022	6.798	0	-2.126	V	4.672	4.672
	LTI 2020 – Tranche 2022 – Financial PSU	28.3.2022	6.798	0	-2.126	V	4.672	4.672
	LTI 2020 – Tranche 2022 – RSU	28.3.2022	6.798	0	-2.126	V	4.672	4.672
	LTI 2020 – Tranche 2021 – Market PSU	22.3.2021	6.811	0	2.763	V	9.574	9.574
	LTI 2020 – Tranche 2021 – Financial PSU	22.3.2021	6.811	0	860	V	7.671	7.671
	LTI 2020 – Tranche 2021 – RSU	22.3.2021	6.811	0	-429	V	6.382	6.382
	LTI 2020 – Tranche 2020 – Financial PSU	29.2.2020	3.422	0	-3.422	AU	0	0
	LTI 2020 – Tranche 2020 – RSU	29.2.2020	5.864	0	-5.864	AU	0	0
	Thomas Saueressig	LTI 2024 – Tranche 2024 – Market PSU	12.3.2024	0	4.415	0		4.415
LTI 2024 – Tranche 2024 – Financial PSU		12.3.2024	0	7.358	0		7.358	7.358
LTI 2024 – Tranche 2024 – ESG PSU		12.3.2024	0	2.943	0		2.943	2.943
LTI 2020 – Tranche 2023 – Market PSU		24.3.2023	8.515	0	0		8.515	8.515
LTI 2020 – Tranche 2023 – Financial PSU		24.3.2023	8.515	0	0		8.515	8.515
LTI 2020 – Tranche 2023 – RSU		24.3.2023	8.515	0	0		8.515	8.515
LTI 2020 – Tranche 2022 – Market PSU		28.3.2022	7.125	0	0		7.125	7.125
LTI 2020 – Tranche 2022 – Financial PSU		28.3.2022	7.125	0	0		7.125	7.125
LTI 2020 – Tranche 2022 – RSU		28.3.2022	7.125	0	0		7.125	7.125
LTI 2020 – Tranche 2021 – Market PSU		22.3.2021	6.811	0	3.406	A	10.217	10.217
LTI 2020 – Tranche 2021 – Financial PSU		22.3.2021	6.811	0	1.375	A	8.186	8.186
LTI 2020 – Tranche 2021 – RSU		22.3.2021	6.811	0	0		6.811	6.811
LTI 2020 – Tranche 2020 – Financial PSU		29.2.2020	3.422	0	-3.422	AU	0	0
LTI 2020 – Tranche 2020 – RSU		29.2.2020	5.864	0	-5.864	AU	0	0
Gina Vargju-Breuer (seit 1.2.2024)		LTI 2024 – Tranche 2024 – Market PSU	12.3.2024	0	3.233	0		3.233
	LTI 2024 – Tranche 2024 – Financial PSU	12.3.2024	0	5.388	0		5.388	5.388
	LTI 2024 – Tranche 2024 – ESG PSU	12.3.2024	0	2.155	0		2.155	2.155

Bezeichnung	Zuteilungsdatum	1.1.2024	Während des Jahres			31.12.2024	
		Ausstehend	Zugeteilt	Ausgeübt (AU)/ Angepasst (A)/ Verfallen (V)	Ausstehend	davon einer Haltefrist unterliegend	
Julia White (bis 31.8.2024)	LTI 2024 – Tranche 2024 – Market PSU	12.3.2024	0	4.046	-3.370 V	676	676
	LTI 2024 – Tranche 2024 – Financial PSU	12.3.2024	0	6.743	-5.617 V	1.126	1.126
	LTI 2024 – Tranche 2024 – ESG PSU	12.3.2024	0	2.697	-2.247 V	450	450
	LTI 2020 – Tranche 2023 – Market PSU	24.3.2023	7.486	0	-4.366 V	3.120	3.120
	LTI 2020 – Tranche 2023 – Financial PSU	24.3.2023	7.486	0	-4.366 V	3.120	3.120
	LTI 2020 – Tranche 2023 – RSU	24.3.2023	7.486	0	-4.366 V	3.120	3.120
	LTI 2020 – Tranche 2022 – Market PSU	28.3.2022	10.944	0	-3.648 V	7.296	7.296
	LTI 2020 – Tranche 2022 – Financial PSU	28.3.2022	10.944	0	-3.648 V	7.296	7.296
	LTI 2020 – Tranche 2022 – RSU	28.3.2022	10.944	0	-3.648 V	7.296	7.296
	LTI 2020 – Tranche 2021 – Market PSU	22.3.2021	8.674	0	3.251 A/V	11.925	11.925
	LTI 2020 – Tranche 2021 – Financial PSU	22.3.2021	8.674	0	880 A/V	9.554	9.554
	LTI 2020 – Tranche 2021 – RSU	22.3.2021	8.674	0	-724 V	7.950	7.950
	Summe		506.312	126.244	-118.539	514.017	514.017

Wesentliche Bedingungen

Bezeichnung	Zuteilungsdatum	Zuteilungskurs (in €)	Zeitwert am Zuteilungsdatum (in €)	Ende der Performance-Periode	Ende des Erdienungszeitraums	Auszahlung
LTI 2024 – Tranche 2024 – Financial PSU	12.3.2024	163,080	165,71	Dezember 2026		
	2.4.2024		166,25			
LTI 2024 – Tranche 2024 – Market PSU	12.3.2024	163,080	201,42	Februar 2027	31.12.2027	Mai 2028
	2.4.2024		202,37			
LTI 2024 – Tranche 2024 – ESG PSU	12.3.2024	163,080	165,71	Februar 2027		
	2.4.2024		166,25			
LTI 2020 – Tranche 2023 – Financial PSU			105,81	Dezember 2025		
LTI 2020 – Tranche 2023 – Market PSU	24.3.2023	109,612	130,56	Februar 2026	31.12.2026	Mai 2027
LTI 2020 – Tranche 2023 – RSU			105,81	k. A.		
LTI 2020 – Tranche 2022 – Financial PSU			96,84	Dezember 2024		
LTI 2020 – Tranche 2022 – Market PSU	28.3.2022	106,605	108,20	Februar 2025	31.12.2025	Mai 2027
LTI 2020 – Tranche 2022 – RSU			96,84	k. A.		
LTI 2020 – Tranche 2021 – Financial PSU			100,28	Dezember 2023		
LTI 2020 – Tranche 2021 – Market PSU	22.3.2021	106,405	115,19	Februar 2024	31.12.2024	Mai 2027
LTI 2020 – Tranche 2021 – RSU			100,28	k. A.		
LTI 2020 – Tranche 2020 – Financial PSU			110,65	Dezember 2022		
LTI 2020 – Tranche 2020 – Market PSU	29.2.2020	123,593	122,22	Februar 2023	31.12.2023	Mai 2027
LTI 2020 – Tranche 2020 – RSU			110,65	k. A.		

Leistungen an den Vorstand bei Tätigkeitsbeendigung

Zusagen an den Vorstand für den Fall der Tätigkeitsbeendigung

Altersversorgung

Im Rahmen des neuen Vergütungssystems wurde den amtierenden Vorstandsmitgliedern die einmalige Möglichkeit eingeräumt, das bisherige Versorgungssystem beizubehalten oder sich für eine jährliche Einmalzahlung zu entscheiden, die sie für ihre eigene Altersvorsorge verwenden können.

Die Vorstandsmitglieder können diese Cash Allowance vollständig oder teilweise in die Mitarbeiterfinanzierte Altersversorgung der SAP SE übertragen. Dabei handelt es sich um die Umwandlung von Bruttoentgelt zugunsten eines Anspruchs auf Leistungen der betrieblichen Altersversorgung. Die Auszahlung erfolgt ab dem 60. oder 62. Lebensjahr als Einmalzahlung zur Altersvorsorge.

Mit den einzelnen Vorstandsmitgliedern wurden folgende Vereinbarungen zur Altersversorgung getroffen:

Christian Klein, Dominik Asam, Jürgen Müller und Gina Vargiu-Breuer haben sich für eine Cash Allowance entschieden. Bei einem unterjährigem Eintritt in den Vorstand beziehungsweise Ausscheiden eines Vorstandsmitglieds wird die jährliche Einmalzahlung anteilig gewährt. Die Christian Klein, Dominik Asam und Jürgen Müller erteilten bestehenden beitragsorientierten Versorgungszusagen werden mit den zum maßgeblichen Stichtag erdienten Kontoständen als unverfallbare Anwartschaften aufrechterhalten.

Thomas Saueressig hat sich dazu entschieden, die bestehende Altersversorgung beizubehalten, bei der es sich um einen beitragsorientierten Plan handelt. Der Beitrag entspricht 4 % der anrechenbaren Bezüge bis zur anrechenbaren Beitragsbemessungsgrenze in der deutschen gesetzlichen Rentenversicherung und 14 % der anrechenbaren Bezüge oberhalb dieser Beitragsbemessungsgrenze. Als anrechenbare Bezüge gelten 180 % des Jahresgrundgehalts. Die anrechenbare Beitragsbemessungsgrenze ist die jährliche Beitragsbemessungsgrenze (West) in der deutschen gesetzlichen Rentenversicherung.

Mitglieder des Vorstands haben mit Erreichen des 62. Lebensjahres Anspruch auf eine Altersrente, sofern ihr Arbeitsvertrag endet oder sie das Unternehmen vor Erreichen des regulären Rentenalters aufgrund einer Erwerbsminderungsrente (Invalidenrente) verlassen. Die Invalidenrente beträgt 100 % der erreichten Altersrente, wird maximal bis zur Vollendung des 62. Lebensjahres gezahlt und dann durch die Altersrente abgelöst.

Sofern abgesichert, wird bei Tod eines ehemaligen Vorstandsmitglieds eine Witwen- beziehungsweise Witwerrente gezahlt, die 60 % der an das ehemalige Vorstandsmitglied gezahlten Altersrente beziehungsweise der künftigen Rentenzahlungen, auf die das Mitglied Anspruch hatte, beträgt.

Auf die zugesagten Leistungen besteht ein Rechtsanspruch gegen die SAP SE. Laufende Renten werden alljährlich einer Anpassungsprüfung unterzogen und, abhängig von der Vereinbarung, gegebenenfalls entsprechend der Überschussbeteiligung der abgeschlossenen Rückdeckungsversicherung oder um jährlich 1 % erhöht. Bei Beendigung des Dienstverhältnisses vor Erreichen des Rentenalters von 62 Jahren wird der Rentenanspruch im Verhältnis zur erreichten Betriebszugehörigkeit reduziert. Alternativ entspricht der Anspruch auf Leistungen den bis zu diesem Zeitpunkt entrichteten Rentenbeiträgen.

Für Muhammad Alam, Scott Russell und Julia White zahlt die SAP Versorgungsbeiträge für einen externen Versorgungsplan. Die Höhe der Beiträge der SAP entspricht den Beiträgen, die Muhammad Alam, Scott Russell und Julia White in diesen Versorgungsplan einzahlen.

Rentenansprüche amtierender Vorstandsmitglieder

Tsd. €	Dienstzeitaufwand		Barwert der Pensionsverpflichtung		Planvermögen		Netto-Schuld/-Vermögen	
	2024	2023	31.12.2024	31.12.2023	31.12.2024	31.12.2023	31.12.2024	31.12.2023
Christian Klein (Vorstandsvorsitzender) ¹	0	85,5	452,2	621,8	1.275,1	1.244,8	-822,9	-623,0
Dominik Asam ¹	71,4	0	99,2	57,7	203,1	0	-103,9	57,7
Jürgen Müller ¹ (bis 30.9.2024)	0	46,4	238,5	286,7	796,5	777,4	-558,0	-490,7
Thomas Saueressig ¹	74,0	52,9	396,7	307,2	800,9	625,3	-404,2	-318,1
Summe	145,4	184,8	1.186,6	1.273,4	3.075,6	2.647,5	-1.889,0	-1.374,1

¹ Die dargestellten Werte stellen die Ansprüche aus dem Pensionsplan der Vorstandsmitglieder dar.

Rentenansprüche ausgeschiedener Vorstandsmitglieder

Tsd. €	Pensionszahlungen		Barwert der Pensionsverpflichtung		Planvermögen		Netto-Schuld/-Vermögen	
	2024	2023	31.12.2024	31.12.2023	31.12.2024	31.12.2023	31.12.2024	31.12.2023
Adaire Fox-Martin (bis 30.6.2021)	0	0	414,0	386,3	768,3	750,2	-354,3	-363,9
Bernd Leukert (bis 31.3.2019)	0	0	625,6	589,8	1.159,0	1.135,7	-533,4	-545,9
Luka Mucic (bis 31.3.2023)	0	0	726,8	681,5	1.382,0	1.358,5	-655,2	-677,0
Gerhard Oswald (bis 31.12.2016)	399,8	377,6	6.593,5	6.944,0	6.421,3	6.617,9	172,2	326,1
Stefan Ries (bis 31.5.2020)	0	0	370,0	345,5	696,1	680,1	-326,1	-334,6
Sabine Bendiek (bis 31.12.2023)	0	0	258,2	237,1	487,8	487,4	-229,6	-250,3
Summe	399,8	377,6	8.988,1	9.184,2	10.914,5	11.029,8	-1.926,4	-1.845,6

Nachvertragliches Wettbewerbsverbot

Für alle Vorstandsmitglieder wird ein nachvertragliches Wettbewerbsverbot von zwölf Monaten vereinbart. Für die Dauer dieses Wettbewerbsverbots erhält das jeweilige Vorstandsmitglied eine Karenzentschädigung. Diese beträgt 50 % seiner durchschnittlichen vertraglichen Vergütung als Vorstandsmitglied. Bei der Ermittlung des Durchschnitts werden die vorangegangenen drei Jahre zugrunde gelegt. Das Vorstandsmitglied muss sich einen anderweitigen Erwerb auf die Entschädigung anrechnen lassen. In Übereinstimmung mit dem Deutschen Corporate Governance Kodex (DCGK) wird der Aufsichtsrat eine Abfindungszahlung auf die Karenzentschädigung anrechnen.

Die folgende Tabelle zeigt die theoretischen Beträge für die Nettobarwerte der für das nachvertragliche Wettbewerbsverbot zahlbaren Karenzentschädigungen. Der Berechnung sind folgende Annahmen zugrunde gelegt:

- Das Vorstandsmitglied verlässt das Unternehmen zum regulären Ende seiner jeweiligen aktuellen Vertragslaufzeit.
- Die durchschnittliche vertragliche Vergütung, die das jeweilige Vorstandsmitglied unmittelbar vor dem Firmenaustritt bezieht, ist genauso hoch wie seine im Jahr 2024 bezogene Vergütung.

Es ist davon auszugehen, dass die tatsächlichen Entschädigungen für das nachvertragliche Wettbewerbsverbot von den hier dargestellten Beträgen abweichen werden. Dies hängt vom genauen Zeitpunkt des Firmenaustritts sowie von der Vergütungshöhe und der Zielerreichung zu diesem Zeitpunkt ab.

Nettobarwert der Wettbewerbsverbotsentschädigungen

Tsd. €	Vertragslaufzeit	Abzinsungssatz (in %)	Nettobarwert
Christian Klein (Vorstandsvorsitzender)	30.4.2028	2,85	8.644,1
Muhammad Alam (seit 1.4.2024)	31.3.2027	2,76	910,5
Dominik Asam	6.3.2026	2,68	1.590,3
Thomas Saueressig	31.10.2025	2,67	4.031,2
Gina Vargiu-Breuer (seit 1.2.2024)	31.1.2027	2,74	996,6
Summe			16.172,8

Zusagen an den Vorstand für den Fall der vorzeitigen Tätigkeitsbeendigung

Abfindungen

Die Verträge aller Vorstandsmitglieder sehen vor, dass die SAP SE im Fall der vorzeitigen Beendigung des jeweiligen Vorstandsvertrags (zum Beispiel bei Beendigung durch die SAP SE ohne wichtigen Grund durch Widerruf der Bestellung, Eintritt einer Berufsunfähigkeit oder Change of Control) eine Abfindung zahlt. Die Höhe der Abfindung bemisst sich nach der noch ausstehenden, angemessen abgezinsten Zielvergütung für die gesamte Restlaufzeit des Vertrags. Gemäß Ziffer G.13 des DCGK sollen Zahlungen an Vorstandsmitglieder bei vorzeitiger Beendigung der Vorstandstätigkeit den Wert von zwei Jahresvergütungen nicht überschreiten. Die Jahresvergütung entspricht der individuellen Gesamt-Zielvergütung bestehend aus dem Jahresgrundgehalt sowie den beiden erfolgsabhängigen Vergütungsbestandteilen. Der Aufsichtsrat kann vorsehen, dass der Abfindungsanspruch nicht besteht, wenn das Vorstandsmitglied nicht mindestens ein Jahr als Mitglied des Vorstands der SAP tätig war.

Bei Erlöschen oder Entfallen der Bestellung als Vorstandsmitglied aufgrund oder infolge einer Umwandlungs- und/oder Umstrukturierungsmaßnahme oder im Fall eines Change of Control haben die SAP SE und jedes Vorstandsmitglied innerhalb einer Frist von acht Wochen nach Eintreten des Ereignisses das Recht, den Anstellungsvertrag mit einer Frist von sechs Monaten zu kündigen. Ein Change of Control liegt in folgenden Fällen vor:

- bei Entstehen einer Übernahmeverpflichtung nach dem Wertpapiererwerbs- und Übernahmegesetz (WpÜG) gegenüber den Aktionären der SAP SE;
- bei einer Verschmelzung der SAP SE mit einem anderen Unternehmen, bei der die SAP SE der untergehende Rechtsträger ist;
- bei Abschluss eines Beherrschungs- oder Gewinnabführungsvertrags mit der SAP SE als abhängigem Unternehmen.

Ein weiterer Grund für die vorzeitige Beendigung des Vertrags ist der Widerruf der Bestellung des Vorstandsmitglieds als Vorstand der SAP SE im Zusammenhang mit einem Change of Control.

Nachvertragliches Wettbewerbsverbot

Die oben erläuterte Karenzentschädigung für das nachvertragliche Wettbewerbsverbot gilt auch im Fall der vorzeitigen Beendigung der Vorstandstätigkeit.

Dauerhafte Erwerbsunfähigkeit

Im Fall einer dauerhaften Erwerbsunfähigkeit endet der Vertrag eines Vorstandsmitglieds zum Ende des Quartals, in dem die dauerhafte Erwerbsunfähigkeit festgestellt wurde. Das Vorstandsmitglied erhält das Monatsgrundgehalt für weitere zwölf Monate ab dem Tag, an dem die dauerhafte Erwerbsunfähigkeit festgestellt wurde.

Vereinbarungen mit Vorstandsmitgliedern für den Fall der vorzeitigen Tätigkeitsbeendigung

Jürgen Müller verständigte sich mit dem Aufsichtsrat einvernehmlich darauf, sein Anstellungsverhältnis bei der SAP zum 30. September 2024 zu beenden. Gemäß der Aufhebungsvereinbarung kommen im Zusammenhang mit der vorzeitigen Beendigung seiner Vorstandstätigkeit folgende Zahlungen zur Anwendung:

- Das Jahresgrundgehalt wurde monatlich bis zum 30. September 2024 ausgezahlt.
- Die Cash Allowance für versorgungsbezogene Zusagen wurde zeitanteilig reduziert.
- Der STI 2024 wurde zeitanteilig reduziert und wird gemäß den Planbedingungen gehandhabt.
- Bei den im Rahmen des LTI 2020 und des LTI 2024 zugeteilten Rechten wird gemäß den Planbedingungen verfahren.
- Auf das nachvertragliche Wettbewerbsverbot wurde verzichtet.

Scott Russell legte sein Vorstandmandat am 31. August 2024 nieder. Er verständigte sich mit dem Aufsichtsrat einvernehmlich darauf, sein Anstellungsverhältnis bei der SAP zum 31. Dezember 2024 zu beenden. Gemäß der Aufhebungsvereinbarung kommen im Zusammenhang mit der vorzeitigen Beendigung seiner Vorstandstätigkeit folgende Zahlungen zur Anwendung:

- Er erhält für die Restlaufzeit seiner ursprünglichen Bestellung als Vorstandsmitglied bis zum 31. Januar 2027 eine Abfindungszahlung in Höhe von 12.614.920 €, die der Ziffer G.13 des DCGK zum Abfindungs-Cap entspricht.
- Das Jahresgrundgehalt wurde monatlich bis zum 31. Dezember 2024 ausgezahlt.
- Der STI 2024 wurde bis zum 31. August 2024 zeitanteilig reduziert und wird gemäß den Planbedingungen gehandhabt.
- Bei den im Rahmen des LTI 2020 und des LTI 2024 bis zum 31. August 2024 zugeteilten Rechten wird gemäß den Planbedingungen verfahren.
- Das nachvertragliche Wettbewerbsverbot kommt zum Tragen, und die Karenzentschädigung wird gemäß Ziffer G.13 des DCGK auf die Abfindung angerechnet.

Julia White verständigte sich mit dem Aufsichtsrat einvernehmlich darauf, ihr Anstellungsverhältnis bei der SAP zum 31. August 2024 zu beenden. Gemäß der Aufhebungsvereinbarung kommen im Zusammenhang mit der vorzeitigen Beendigung ihrer Vorstandstätigkeit folgende Zahlungen zur Anwendung:

- Sie erhält für die Restlaufzeit ihrer ursprünglichen Bestellung als Vorstandsmitglied bis zum 28. Februar 2027 eine Abfindungszahlung in Höhe von 9.000.000 €, die der Ziffer G.13 des DCGK zum Abfindungs-Cap entspricht.
- Das Jahresgrundgehalt wurde monatlich bis zum 31. August 2024 ausgezahlt.
- Der STI 2024 wurde zeitanteilig reduziert und wird gemäß den Planbedingungen gehandhabt.
- Bei den im Rahmen des LTI 2020 und des LTI 2024 zugeteilten Rechten wird gemäß den Planbedingungen verfahren.
- Das nachvertragliche Wettbewerbsverbot kommt zum Tragen, und die Karenzentschädigung wird gemäß Ziffer G.13 des DCGK auf die Abfindung angerechnet.

Vergütung an ausgeschiedene Vorstandsmitglieder im Jahr 2024

Tsd. €	Erfolgsunabhängige Vergütung				Erfolgsabhängige Vergütung			Summe	
	Sonstiges	Abfindung	Summe erfolgsunabhängige Vergütung	% der Summe	LTI-Plan 2020 – Tranche 2021	LTI-Plan 2020 – Tranche 2020 ¹	Summe erfolgsabhängige Vergütung		% der Summe
Sabine Bendiek (bis 31.12.2023)			0	0	6.240,9		6.240,9	100,0	6.240,9
Luka Mucic (bis 31.3.2023)			0	0	3.837,4	203,7	4.041,1	100,0	4.041,1
Scott Russell (bis 31.8.2024)	354,8	12.614,9	12.969,7	100,0			0	0	12.969,7
Julia White (bis 31.8.2024)		9.000,0	9.000,0	100,0			0	0	9.000,0

¹ Individueller Differenzbetrag zwischen dem tatsächlichen Auszahlungsbetrag im Jahr 2024 und dem theoretischen Auszahlungsbetrag zum 31.12.2023

Für die ausgeschiedenen Vorstandsmitglieder Michael Kleinemeier, Jennifer Morgan und Stefan Ries ergab sich bei der Tranche 2020 des LTI-Plans 2020 eine Differenz von 531.000 € zwischen dem tatsächlichen und dem hypothetischen Auszahlungsbetrag.

Gehaltene LTI-Vergütungskomponenten von in Vorjahren ausgeschiedenen Vorstandsmitgliedern im Jahr 2024

Bezeichnung	Zuteilungsdatum	1.1.2024	Während des Jahres		31.12.2024	
		Ausstehend	Ausgeübt (AU)/ Angepasst (A)/ Verfallen (V)	Ausstehend	davon einer Haltefrist unterliegend	
Sabine Bendiek (bis 31.12.2023)	LTI 2020 – Tranche 2023 – Market PSU	24.3.2023	1.652	0	1.652	1.652
	LTI 2020 – Tranche 2023 – Financial PSU	24.3.2023	1.652	0	1.652	1.652
	LTI 2020 – Tranche 2023 – RSU	24.3.2023	1.652	0	1.652	1.652
	LTI 2020 – Tranche 2022 – Market PSU	28.3.2022	4.303	0	4.303	4.303
	LTI 2020 – Tranche 2022 – Financial PSU	28.3.2022	4.303	0	4.303	4.303
	LTI 2020 – Tranche 2022 – RSU	28.3.2022	4.303	0	4.303	4.303
	LTI 2020 – Tranche 2021 – Market PSU	22.3.2021	7.922	3.961 A	11.883	11.883
	LTI 2020 – Tranche 2021 – Financial PSU	22.3.2021	7.922	1.599 A	9.521	9.521
	LTI 2020 – Tranche 2021 – RSU	22.3.2021	7.922	0	7.922	7.922
Michael Kleinemeier (bis 30.4.2020)	LTI 2020 – Tranche 2020 – Market PSU	29.2.2020	0	0	0	0
	LTI 2020 – Tranche 2020 – Financial PSU	29.2.2020	3.736	-3.736 AU	0	0
	LTI 2020 – Tranche 2020 – RSU	29.2.2020	6.403	-6.403 AU	0	0
Jennifer Morgan (bis 30.4.2020)	LTI 2020 – Tranche 2020 – Market PSU	29.2.2020	0	0	0	0
	LTI 2020 – Tranche 2020 – Financial PSU	29.2.2020	2.861	-2.861 AU	0	0
	LTI 2020 – Tranche 2020 – RSU	29.2.2020	4.904	-4.904 AU	0	0

Bezeichnung	Zuteilungs- datum	1.1.2024		Während des Jahres		31.12.2024	
		Ausstehend	Ausgeübt (AU)/ Angepasst (A)/ Verfallen (V)	Ausstehend	davon einer Haltefrist unterliegend		
Luka Mucic (bis 31.3.2023)	LTI 2020 – Tranche 2023 – Market PSU	24.3.2023	543	0	543	543	
	LTI 2020 – Tranche 2023 – Financial PSU	24.3.2023	543	0	543	543	
	LTI 2020 – Tranche 2023 – RSU	24.3.2023	543	0	543	543	
	LTI 2020 – Tranche 2022 – Market PSU	28.3.2022	2.824	0	2.824	2.824	
	LTI 2020 – Tranche 2022 – Financial PSU	28.3.2022	2.824	0	2.824	2.824	
	LTI 2020 – Tranche 2022 – RSU	28.3.2022	2.824	0	2.824	2.824	
	LTI 2020 – Tranche 2021 – Market PSU	22.3.2021	4.871	2.436 A	7.307	7.307	
	LTI 2020 – Tranche 2021 – Financial PSU	22.3.2021	4.871	983 A	5.854	5.854	
	LTI 2020 – Tranche 2021 – RSU	22.3.2021	4.871	0	4.871	4.871	
	LTI 2020 – Tranche 2020 – Market PSU	29.2.2020	0	0	0	0	
	LTI 2020 – Tranche 2020 – Financial PSU	29.2.2020	3.033	-3.033 AU	0	0	
	LTI 2020 – Tranche 2020 – RSU	29.2.2020	5.198	-5.198 AU	0	0	
Stefan Ries (bis 31.5.2020)	LTI 2020 – Tranche 2020 – Market PSU	29.2.2020	0	0	0	0	
	LTI 2020 – Tranche 2020 – Financial PSU	29.2.2020	1.307	-1.307 AU	0	0	
	LTI 2020 – Tranche 2020 – RSU	29.2.2020	2.240	-2.240 AU	0	0	
Summe			96.027	-20.703	75.324	75.324	

Sonstige Angaben zum Vorstand

Im Geschäftsjahr 2024 sowie im Vorjahr gewährte SAP keine Vorschüsse auf künftige Gehaltszahlungen oder Kredite an Vorstandsmitglieder und ging keine Haftungsverhältnisse zugunsten dieser Personen ein.

Die Mitglieder von Organen der SAP SE sowie aller Organe der verbundenen Unternehmen im In- und Ausland werden von der SAP SE beziehungsweise den verbundenen Unternehmen von Ansprüchen Dritter im gesetzlich zulässigen Rahmen freigestellt. Zu diesem Zweck unterhält SAP eine Vermögensschaden-Haftpflicht-Gruppenversicherung für Organmitglieder und leitende Angestellte der SAP (D&O-Versicherung). Sie wird jeweils für ein Jahr abgeschlossen und jährlich verlängert. Die Versicherung deckt das persönliche Haftungsrisiko für den Fall ab, dass der Personenkreis bei Ausübung seiner Führungstätigkeit für Vermögensschäden in Anspruch genommen wird. Gemäß § 93 Abs. 2 des Aktiengesetzes (AktG) sieht die bestehende D&O-Versicherung einen Selbstbehalt für Vorstandsmitglieder der SAP SE vor.

Vergleichende Darstellung der Veränderung der Vergütung und der Ertragsentwicklung

Die folgende Tabelle zeigt die relative Veränderung der Vergütung amtierender sowie ausgeschiedener Vorstandsmitglieder, der durchschnittlichen Vergütung der Mitarbeitenden des SAP-Konzerns (auf Basis von Vollzeitbeschäftigten) sowie die jährlichen Veränderungen ausgewählter Ertragskennzahlen. Die gewährte und geschuldete Vergütung der Vorstandsmitglieder wird gemäß § 162 AktG dargestellt.

Die Darstellung der durchschnittlichen Mitarbeitervergütung basiert auf der durchschnittlichen Anzahl der Mitarbeitenden (auf Basis von Vollzeitbeschäftigten) im jeweiligen Jahr. Die durchschnittliche Mitarbeitervergütung setzt sich aus dem Personalaufwand für Gehälter, Nebenleistungen, Arbeitgeberbeiträgen zur Sozialversicherung und sämtlichen kurz- und langfristigen variablen Vergütungskomponenten zusammen, die dem Geschäftsjahr zuzurechnen sind. Somit entspricht die Mitarbeitervergütung der gewährten und geschuldeten Vergütung im Sinne von § 162 AktG und steht damit im Einklang mit der Vorstands- und Aufsichtsratsvergütung.

	2020 zu 2019	2021 zu 2020	2022 zu 2021	2023 ¹⁾	2023 zu 2022 ¹⁾	2024 ¹⁾	2024 zu 2023 ¹⁾
	Änderung in %	Änderung in %	Änderung in %	Tsd. €	Änderung in %	Tsd. €	Änderung in %
Amtierende Vorstandsmitglieder							
Christian Klein (Vorstandsvorsitzender) (seit 1.1.2018)	-40	425	-20	7.158	53	18.983	165
Muhammad Alam (seit 1.4.2024)	k. A.	k. A.	k. A.	k. A.	k. A.	1.936	k. A.
Dominik Asam (seit 7.3.2023)	k. A.	k. A.	k. A.	3.943	k. A.	3.281	-17
Thomas Saueressig (seit 1.11.2019)	162	307	-41	3.611	109	8.241	128
Gina Vargiu-Breuer (seit 1.2.2024)	k. A.	k. A.	k. A.	k. A.	k. A.	2.109	k. A.
Ausgeschiedene Vorstandsmitglieder							
Sabine Bendiek (bis 31.12.2023)	k. A.	k. A.	-65	2.017	43	6.241	209
Werner Brandt (bis 30.6.2014)	2	2	0	110	8	119	8
Luka Mucic (bis 31.3.2023)	-46	127	-25	11.634	258	4.041	-65
Jürgen Müller (bis 30.9.2024)	-56	307	10	3.653	14	7.144	96
Gerhard Oswald (bis 31.12.2016)	-53	0	0	378	10	400	6
Scott Russell (bis 31.8.2024)	k. A.	k. A.	2	3.076	35	21.459	598
Julia White (bis 31.8.2024)	k. A.	k. A.	-45	2.556	12	17.103	569
Ertragskennzahlen							
Umsatzerlöse SAP-Konzern (Non-IFRS, in Mio. €)	-1	2	11	31.207	6	34.176	10
Umsatzerlöse SAP SE (HGB, in Mio. €)	-4	5	16	19.018	7	21.412	13
Betriebsergebnis SAP-Konzern (Non-IFRS, in Mio. €) ²⁾	1	-1	-2	6.514	9	8.153	25
Jahresüberschuss SAP SE (HGB, in Mio. €)	87	8	-29	4.766	149	366	-92
Durchschnittliche Jahresvergütung der Mitarbeitenden des SAP-Konzerns³⁾	-12	13	4	156	12	184	18

¹⁾ SAP-Konzern (Non-IFRS) 2022, 2023 und 2024 aus fortgeführten Geschäftsbereichen

²⁾ Betriebsergebnis (Non-IFRS) 2019 bis 2022 auf Basis der Non-IFRS-Kennzahlen, wie sie im Integrierten Bericht 2023 veröffentlicht wurden.

³⁾ Die durchschnittliche Jahresvergütung wurde durch Restrukturierungskosten im Zusammenhang mit dem Transformationsprogramm 2024 in Höhe von 3,1 Mrd. € beeinflusst. Ohne Berücksichtigung dieses Effekts würde die Erhöhung der durchschnittlichen Jahresvergütung der Mitarbeitenden 1 % betragen.

Vergütung des Aufsichtsrats

Vergütungssystem

Die Vergütung des Aufsichtsrats der SAP ist in § 16 der Satzung der SAP SE geregelt. Durch Beschluss der SAP-Hauptversammlung vom 15. Mai 2024 wurde dieser Paragraph neu gefasst, um die Vergütung des oder der Aufsichtsratsvorsitzenden anzupassen.

Die Mitglieder des Aufsichtsrats erhalten neben dem Ersatz ihrer Auslagen eine jährliche Grundvergütung von 165.000 €. Der beziehungsweise die Vorsitzende des Aufsichtsrats erhält eine jährliche Grundvergütung von 600.000 €, die Stellvertreterin beziehungsweise der Stellvertreter 220.000 €. Zusätzlich erstattet SAP den Mitgliedern des Aufsichtsrats die auf die Aufsichtsratsvergütung entfallende Umsatzsteuer.

Für die Mitgliedschaft im Prüfungs- und Compliance-Ausschuss erhalten die Aufsichtsratsmitglieder zusätzlich eine feste Vergütung von jährlich 50.000 € und für die Mitgliedschaft in einem anderen Ausschuss des Aufsichtsrats 35.000 €, soweit der jeweilige Ausschuss im Geschäftsjahr getagt hat. Der oder die Vorsitzende des Prüfungs- und Compliance-Ausschusses erhält 95.000 €, die Vorsitzenden der anderen Ausschüsse erhalten 50.000 €. Wird eine stellvertretende Vorsitzende beziehungsweise ein stellvertretender Vorsitzender eines Ausschusses bestimmt, erhält diese oder dieser jährlich 43.500 €. Der stellvertretende Vorsitz im Prüfungs- und Compliance-Ausschuss wird mit jährlich 72.500 € vergütet. Der oder die Vorsitzende des Aufsichtsrats erhält für den Vorsitz in Ausschüssen und für Mitgliedschaften in Ausschüssen keine zusätzliche Vergütung. Die feste Vergütung ist nach Ablauf des Geschäftsjahres zahlbar.

Sofern der Aufsichtsrat einen Lead Independent Director ernannt, erhält der Lead Independent Director zusätzlich zu seiner Grundvergütung und seiner Vergütung für etwaige Mitgliedschaften in Ausschüssen eine Vergütung von jährlich 50.000 €.

Aufsichtsratsmitglieder, die nicht während des gesamten Geschäftsjahres im Amt waren, erhalten für jeden angefangenen Monat ihrer Tätigkeit ein Zwölftel der Jahresvergütung. Entsprechendes gilt für die erhöhte Vergütung für den Vorsitz und die Stellvertretung, für die Vergütung für den Vorsitz, einen etwaigen stellvertretenden Vorsitz, die Mitgliedschaft in einem Ausschuss sowie für die zusätzliche Vergütung des Lead Independent Director.

Vergütung des Aufsichtsrats 2024

Tsd. €	2024					2023				
	Fester Vergütungsbestandteil	% der Gesamtvergütung	Ausschussvergütung	% der Gesamtvergütung	Gesamt	Fester Vergütungsbestandteil	% der Gesamtvergütung	Ausschussvergütung	% der Gesamtvergütung	Gesamt
Dr. h. c. mult. Pekka Ala-Pietilä (Vorsitzender seit 15.5.2024)	400,0	100,0	0	0	400,0	k. A.	k. A.	k. A.	k. A.	k. A.
Prof. Dr. h. c. mult. Hasso Plattner (Vorsitzender bis 15.5.2024)	114,6	64,0	64,6	36,0	179,2	275,0	64,0	155,0	36,0	430,0
Lars Lamadé (stellvertretender Vorsitzender)	220,0	68,9	99,2	31,1	319,2	220,0	67,7	105,0	32,3	325,0
Manuela Asche-Holstein (bis 15.5.2024)	68,8	57,9	50,0	42,1	118,7	165,0	57,9	120,0	42,1	285,0
Jakub Černý (seit 15.5.2024)	110,0	70,2	46,7	29,8	156,7	k. A.	k. A.	k. A.	k. A.	k. A.
Pascal Demat (seit 15.5.2024)	110,0	70,2	46,7	29,8	156,7	k. A.	k. A.	k. A.	k. A.	k. A.
Aicha Evans	165,0	54,3	138,7	45,7	303,7	165,0	51,6	155,0	48,4	320,0
Andreas Hahn (seit 15.5.2024)	110,0	70,2	46,7	29,8	156,7	k. A.	k. A.	k. A.	k. A.	k. A.
Prof. Dr. Ralf Herbrich (seit 15.5.2024)	110,0	70,2	46,7	29,8	156,7	k. A.	k. A.	k. A.	k. A.	k. A.
Prof. Dr. Gesche Joost (bis 11.5.2023)	k. A.	k. A.	k. A.	k. A.	k. A.	68,8	70,3	29,2	29,8	97,9
Margret Klein-Magar	165,0	62,4	99,6	37,6	264,6	165,0	57,9	120,0	42,1	285,0
Monika Kovachka-Dimitrova (bis 15.5.2024)	68,8	61,1	43,7	38,9	112,5	165,0	61,1	105,0	38,9	270,0
Peter Lengler (bis 15.5.2024)	68,8	51,6	64,6	48,4	133,3	165,0	57,9	120,0	42,1	285,0

Tsd. €	2024					2023				
	Fester Vergütungsbestandteil	% der Gesamtvergütung	Ausschussvergütung	% der Gesamtvergütung	Gesamt	Fester Vergütungsbestandteil	% der Gesamtvergütung	Ausschussvergütung	% der Gesamtvergütung	Gesamt
Jennifer Xin-Zhe Li	165,0	55,9	130,0	44,1	295,0	165,0	55,9	130,0	44,1	295,0
Dr. Qi Lu	165,0	72,0	64,2	28,0	229,2	165,0	61,1	105,0	38,9	270,0
César Martin (seit 15.5.2024)	110,0	66,0	56,7	34,0	166,7	k. A.	k. A.	k. A.	k. A.	k. A.
Gerhard Oswald	165,0	51,5	155,4	48,5	320,4	165,0	51,4	156,3	48,6	321,3
Christine Regitz (bis 15.5.2024)	68,8	59,2	47,3	40,8	116,0	165,0	59,2	113,5	40,8	278,5
Dr. h. c. Punit Renjen (von 11.5.2023 bis 15.5.2024)	91,7	75,0	30,6	25,0	122,2	146,7	64,5	80,9	35,6	227,5
Dr. Friederike Rotsch	165,0	40,4	243,7	59,6	408,7	165,0	42,9	220,0	57,1	385,0
Nicolas Sabatier (seit 15.5.2024)	110,0	70,2	46,7	29,8	156,7	k. A.	k. A.	k. A.	k. A.	k. A.
Dr. Eberhard Schick (seit 15.5.2024)	110,0	66,0	56,7	34,0	166,7	k. A.	k. A.	k. A.	k. A.	k. A.
Heike Steck (bis 15.5.2024)	68,8	54,1	58,3	45,9	127,1	165,0	56,3	128,3	43,7	293,3
Helmut Stengele (bis 15.5.2024)	68,8	100,0	0	0	68,8	165,0	100,0	0	0	165,0
Nina Straßner (seit 15.5.2024)	110,0	57,9	80,0	42,1	190,0	k. A.	k. A.	k. A.	k. A.	k. A.
Dr. Rouven Westphal	165,0	53,5	143,3	46,5	308,3	165,0	53,4	143,8	46,6	308,8
Dr. Gunnar Wiedenfels	165,0	52,9	146,7	47,1	311,7	165,0	55,0	135,0	45,0	300,0
James Wright (bis 15.5.2024)	68,8	51,6	64,6	48,4	133,3	165,0	57,9	120,0	42,1	285,0
Summe	3.507,5		2.071,2		5.578,7	3.185,4		2.241,9		5.427,3

Wir haben im Geschäftsjahr 2024 Leistungen von Mitgliedern des Aufsichtsrats (einschließlich Leistungen von Arbeitnehmervertretern im Aufsichtsrat in ihrer Funktion als Mitarbeitende der SAP) in Höhe von 1.987.000 € (2023: 1.959.000 €) erhalten.

Vom Aufsichtsrat gehaltene Vergütungskomponenten mit langfristiger Anreizwirkung

Die Mitglieder des Aufsichtsrats erhalten für ihre Aufsichtsrats Tätigkeit keine anteilsbasierten Vergütungen. Sofern Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat anteilsbasierte Vergütungen erhalten, resultieren diese Leistungen aus ihrer Stellung als Mitarbeitende der SAP und sind von ihrer Aufsichtsrats Tätigkeit unabhängig.

Sonstige Angaben zum Aufsichtsrat

Im Jahr 2023 gewährte die SAP im Rahmen des SAP-Flex-Loan-Programms für ihre Mitarbeitenden ein Darlehen in Höhe von 5.000 € an einen der Mitarbeitenden, der seit 2024 als Arbeitnehmervertreter Mitglied des Aufsichtsrats ist. Abgesehen von diesem Darlehen gewährte die SAP keine Vorschüsse auf künftige Gehaltszahlungen oder Kredite an Mitglieder des Aufsichtsrats und ging keine Haftungsverhältnisse zugunsten dieser Personen im Geschäftsjahr 2024 sowie im Vorjahr ein.

Der im Mai 2024 ausgeschiedene Vorsitzende des Aufsichtsrats, Hasso Plattner, hat nach seinem Wechsel in den Aufsichtsrat im Mai 2003 einen Beratungsvertrag mit der SAP abgeschlossen. Dieser Beratungsvertrag sieht keine Vergütungen vor. SAP entstanden daher aus diesem Vertrag lediglich Aufwendungen aus der Erstattung der angefallenen Spesen.

Die Mitglieder des Aufsichtsrats werden von der SAP SE von Ansprüchen Dritter im gesetzlich zulässigen Rahmen freigestellt. Zu diesem Zweck unterhält SAP eine Vermögensschaden-Haftpflicht-Gruppenversicherung für Organmitglieder und leitende Angestellte der SAP (D&O-Versicherung). Die Prämien hierfür entrichtet nach unserer Satzung die SAP.

Vergleichende Darstellung der Veränderung der Vergütung und der Ertragsentwicklung

Die folgende Tabelle zeigt die relative Veränderung der Vergütung amtierender sowie ausgeschiedener Aufsichtsratsmitglieder, der durchschnittlichen Vergütung aller Mitarbeitenden der SAP (auf Basis von Vollzeitbeschäftigten) sowie die jährlichen Veränderungen ausgewählter Ertragskennzahlen.

	2020 zu 2019	2021 zu 2020	2022 zu 2021	2023 ¹⁾	2023 zu 2022	2024 ¹⁾	2024 zu 2023 ¹⁾
	Änderung in %	Änderung in %	Änderung in %	Tsd. €	Änderung in %	Tsd. €	Änderung in %
Amtierende Aufsichtsratsmitglieder							
Dr. h. c. mult. Pekka Ala-Pietilä (Mitglied vom 3.5.2002 bis 12.5.2022, Vorsitzender seit 15.5.2024)	8	-58	k. A.	k. A.	k. A.	400	k. A.
Lars Lamadé (stellvertretender Vorsitzender (seit 1.1.2022))	0	6	64	325	0	319	-2
Jakub Černý (seit 15.5.2024)	k. A.	k. A.	k. A.	k. A.	k. A.	157	k. A.
Pascal Demat (seit 15.5.2024)	k. A.	k. A.	k. A.	k. A.	k. A.	157	k. A.
Aicha Evans	0	6	52	320	0	304	-5
Andreas Hahn (seit 15.5.2024)	k. A.	k. A.	k. A.	k. A.	k. A.	157	k. A.
Prof. Dr. Ralf Herbrich (seit 15.5.2024)	k. A.	k. A.	k. A.	k. A.	k. A.	157	k. A.
Margret Klein-Magar (stellvertretende Vorsitzende bis 31.12.2021)	0	4	10	285	0	265	-7
Jennifer Xin-Zhe Li (seit 18.5.2022)	k. A.	k. A.	k. A.	295	63	295	0
César Martin (seit 15.5.2024)	k. A.	k. A.	k. A.	0	k. A.	167	k. A.
Dr. Qi Lu (seit 21.12.2020)	k. A.	1.288	41	270	0	229	-15
Gerhard Oswald (seit 1.1.2019)	6	-3	24	321	16	320	0
Dr. Friederike Rotsch	3	8	44	385	15	409	6
Nicolas Sabatier (seit 15.5.2024)	k. A.	k. A.	k. A.	k. A.	k. A.	157	k. A.
Dr. Eberhard Schick (seit 15.5.2024)	k. A.	k. A.	k. A.	k. A.	k. A.	167	k. A.
Nina Straßner (seit 15.5.2024)	k. A.	k. A.	k. A.	k. A.	k. A.	190	k. A.
Dr. Rouven Westphal (seit 12.5.2021)	k. A.	k. A.	133	309	-4	312	1
Dr. Gunnar Wiedenfels (seit 15.5.2019)	50	0	52	300	-3	k. A.	k. A.
Ausgeschiedene Aufsichtsratsmitglieder							
Prof. Dr. h. c. mult. Hasso Plattner (Vorsitzender bis 15.5.2024)	4	1	27	430	-2	179	-58
Manuela Asche-Holstein (vom 8.7.2021 bis 15.5.2024)	k. A.	k. A.	200	285	11	119	-58
Monika Kovachka-Dimitrova (vom 15.5.2019 bis 15.5.2024)	50	1	42	270	0	113	-58
Prof. Dr. Gesche Joost (bis 11.5.2023)	0	0	26	98	-58	k. A.	k. A.
Peter Lengler (vom 10.8.2021 bis 15.5.2024)	k. A.	k. A.	255	285	0	133	-53
Christine Regitz (bis 15.5.2024)	1	5	34	279	0	k. A.	k. A.
Dr. h. c. Punit Renjen (vom 11.5.2023 bis 15.5.2024)	k. A.	k. A.	k. A.	219	k. A.	116	-47
Heike Steck (vom 15.5.2019 bis 15.5.2024)	50	9	32	270	0	127	-53
Helmut Stengele (vom 29.10.2021 bis 15.5.2024)	k. A.	k. A.	300	165	0	69	-58
James Wright (vom 15.5.2019 bis 15.5.2024)	50	0	40	285	0	133	-53
Ertragskennzahlen							
Umsatzerlöse SAP-Konzern (Non-IFRS, in Mio. €)	-1	2	11	31.207	6	34.176	10
Umsatzerlöse SAP SE (HGB, in Mio. €)	-4	5	16	19.018	7	21.412	13
Betriebsergebnis SAP-Konzern (Non-IFRS, in Mio. €) ²⁾	1	-1	-2	6.514	9	8.153	25
Jahresüberschuss SAP SE (HGB, in Mio. €)	87	8	-29	4.766	149	366	-92
Durchschnittliche Jahresvergütung der Mitarbeitenden des SAP-Konzerns³⁾	-12	13	4	156	12	184	18

¹⁾ SAP-Konzern (Non-IFRS) 2022, 2023 und 2024 aus fortgeführten Geschäftsbereichen

²⁾ Betriebsergebnis (Non-IFRS) 2019 bis 2022 auf Basis der Non-IFRS-Kennzahlen, wie sie im Integrierten Bericht 2023 veröffentlicht wurden.

³⁾ Die durchschnittliche Jahresvergütung wurde durch Restrukturierungskosten im Zusammenhang mit dem Transformationsprogramm 2024 in Höhe von 3,1 Mrd. € beeinflusst. Ohne Berücksichtigung dieses Effekts würde die Erhöhung der durchschnittlichen Jahresvergütung der Mitarbeitenden 1 % betragen.

Prüfungsvermerk des Wirtschaftsprüfers

An die SAP SE, Walldorf,

VERMERK ÜBER DIE PRÜFUNG DES VERGÜTUNGSBERICHTS

Wir haben den beigefügten, zur Erfüllung des § 162 AktG aufgestellten Vergütungsbericht der SAP SE, Walldorf für das Geschäftsjahr vom 1. Januar bis zum 31. Dezember 2024 einschließlich der dazugehörigen Angaben geprüft.

Verantwortung der gesetzlichen Vertreter und des Aufsichtsrats

Die gesetzlichen Vertreter und der Aufsichtsrat der SAP SE sind verantwortlich für die Aufstellung des Vergütungsberichts, einschließlich der dazugehörigen Angaben, der den Anforderungen des § 162 AktG entspricht. Die gesetzlichen Vertreter und der Aufsichtsrat sind auch verantwortlich für die internen Kontrollen, die sie als notwendig erachten, um die Aufstellung eines Vergütungsberichts, einschließlich der dazugehörigen Angaben, zu ermöglichen, der frei von wesentlichen falschen Darstellungen aufgrund von dolosen Handlungen oder Irrtümern ist.

Verantwortung des Wirtschaftsprüfers

Unsere Aufgabe ist es, auf der Grundlage unserer Prüfung ein Urteil zu diesem Vergütungsbericht, einschließlich der dazugehörigen Angaben, abzugeben. Wir haben unsere Prüfung unter Beachtung der vom Institut der Wirtschaftsprüfer (IDW) festgestellten deutschen Grundsätze ordnungsmäßiger Abschlussprüfung durchgeführt. Danach haben wir die Berufspflichten einzuhalten und die Prüfung so zu planen und durchzuführen, dass hinreichende Sicherheit darüber erlangt wird, ob der Vergütungsbericht, einschließlich der dazugehörigen Angaben, frei von wesentlichen falschen Angaben ist.

Eine Prüfung umfasst die Durchführung von Prüfungshandlungen, um Prüfungsnachweise für die im Vergütungsbericht enthaltenen Wertansätze einschließlich der dazugehörigen Angaben zu erlangen. Die Auswahl der Prüfungshandlungen liegt im pflichtgemäßen Ermessen des Wirtschaftsprüfers. Dies schließt die Beurteilung der Risiken wesentlicher – beabsichtigter oder unbeabsichtigter – falscher Angaben im Vergütungsbericht einschließlich der dazugehörigen Angaben ein. Bei der Beurteilung dieser Risiken berücksichtigt der Wirtschaftsprüfer das interne Kontrollsystem, das relevant ist für die Aufstellung des Vergütungsberichts einschließlich der dazugehörigen Angaben. Ziel hierbei ist es, Prüfungshandlungen zu planen und durchzuführen, die unter den gegebenen Umständen angemessen sind, jedoch nicht, ein Prüfungsurteil zur Wirksamkeit des internen Kontrollsystems des Unternehmens abzugeben. Eine Prüfung umfasst auch die Beurteilung der angewandten Rechnungslegungsmethoden, der Vertretbarkeit der von den gesetzlichen Vertretern und dem Aufsichtsrat ermittelten geschätzten Werte in der Rechnungslegung sowie die Beurteilung der Gesamtdarstellung des Vergütungsberichts, einschließlich der dazugehörigen Angaben.

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

Prüfungsurteil

Nach unserer Beurteilung aufgrund der bei der Prüfung gewonnenen Erkenntnisse entspricht der Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr vom 1. Januar bis zum 31. Dezember 2024 einschließlich der dazugehörigen Angaben in allen wesentlichen Belangen den Rechnungslegungsbestimmungen des § 162 AktG.

Sonstiger Sachverhalt – Formelle Prüfung des Vergütungsberichts

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

Auftragsbedingungen und Haftung

Der Prüfungsvermerk ist ausschließlich für die SAP SE, Walldorf zur Information über das Ergebnis der Prüfung bestimmt und die Haftung ist nach Maßgabe der mit der Gesellschaft vereinbarten „Besonderen Auftragsbedingungen der BDO AG Wirtschaftsprüfungsgesellschaft sowie der vom IDW herausgegebenen „Allgemeinen Auftragsbedingungen für Wirtschaftsprüfer und Wirtschaftsprüfungsgesellschaften“ (www.bdo.de/auftragsbedingungen) beschränkt.

Im Prüfungsvertrag mit dem Mandanten wurde explizit vereinbart, dass eine Einbeziehung Dritter in den Schutzbereich nicht gewollt ist. Dritten gegenüber übernehmen wir deshalb keine Verantwortung.

Frankfurt am Main, den 19. Februar 2025

BDO AG

Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

Dr. Jens Freiberg

Wirtschaftsprüfer

Kamil Klinke

Wirtschaftsprüfer

Konzernzentrale

SAP SE

Dietmar-Hopp-Allee 16

69190 Walldorf

