

# **Vergütungsbericht der SAP 2022**



# Inhalt

Vergütung von Vorstand und Aufsichtsrat	3
Vergütung des Vorstands	3
Information zu anteilsbasierten Vergütungen im Hinblick auf langfristige, mehrjährige Vergütungskomponenten	21
Leistungen an den Vorstand bei Tätigkeitsbeendigung	25
Vergütung des Aufsichtsrats	30
Prüfungsvermerk des Wirtschaftsprüfers	34

# Vergütungsbericht

## Vergütung von Vorstand und Aufsichtsrat

Dieser Vergütungsbericht beschreibt die beiden Vergütungssysteme, erläutert die für 2022 geltenden Grundlagen für die Festlegung der Vergütung sowie deren Höhe. Beide Vergütungssysteme wurden am 20. Mai 2020 von der ordentlichen Hauptversammlung gebilligt. Der Vergütungsbericht wurde unter Beachtung der Vorschriften von § 162 des Aktiengesetzes (AktG) erstellt. Der Vergütungsbericht 2021 wurde am 18. Mai 2022 von der ordentlichen Hauptversammlung gebilligt. Der Vergütungsbericht 2022 wurde überarbeitet, um mehr Transparenz hinsichtlich der Leistungsziele und Zielerreichungskurven für die einjährige erfolgsabhängige Vergütung zu bieten.

Zudem beschloss der Aufsichtsrat, der ordentlichen Hauptversammlung am 11. Mai 2023 ein aktualisiertes Vergütungssystem für die Vorstandsmitglieder zur Billigung vorzulegen. Das aktualisierte Vergütungssystem umfasst eine klarere Ausrichtung der erfolgsabhängigen Vergütung auf den langfristigen Unternehmenserfolg sowie eine stärkere Angleichung von Investoren- und Vorstandsinteressen.

## 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.

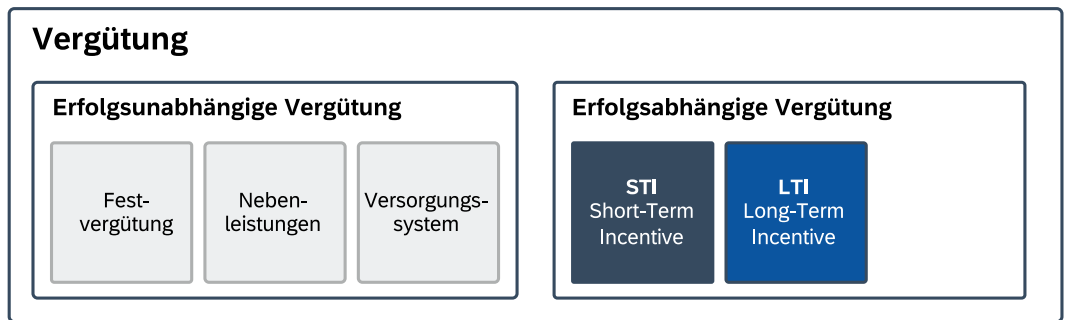
Die Vergütung der einzelnen Vorstandsmitglieder wird vom Aufsichtsrat – mit Unterstützung seines Personal- und Governance-Ausschusses – in der ersten regulären Aufsichtsratssitzung des Geschäftsjahres anhand ihrer individuellen Rolle und Leistung festgelegt. Hierbei beachtet der Aufsichtsrat die Grundsätze, dass die Vergütung

- die Geschäftsstrategie fördert,
- sicherstellt, dass besondere Leistungen angemessen honoriert werden und Zielverfehlungen zu einer spürbaren Verringerung der Vergütung führen,
- sowohl in ihrer Höhe als auch in ihrer Struktur marktüblich ist und der Größe, der Komplexität sowie der wirtschaftlichen Lage des Unternehmens Rechnung trägt,
- die Vergütungsstruktur berücksichtigt, 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 steht – bis auf einzelne Regelungen, die die Nebenleistungen und/oder Versorgungszusagen betreffen – mit den gegenwärtig geltenden Vergütungsvereinbarungen bereits weitestgehend im Einklang. Bei künftigen Neubestellungen oder bei Wiederbestellungen von Vorstandsmitgliedern wird der Aufsichtsrat sicherstellen, dass die konkrete Gesamtvergütung dem Vergütungssystem entspricht.

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

Die Vergütung setzt sich aus folgenden erfolgsabhängigen und erfolgsunabhängigen Bestandteilen zusammen:



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

Der Aufsichtsrat legt für jedes Vorstandsmitglied die individuelle Gesamt-Zielvergütung fest, die die Festvergütung sowie die beiden erfolgsabhängigen Vergütungsbestandteile umfasst. Bei der Festsetzung dieser Zielvergütung berücksichtigt der Aufsichtsrat die globale Ausrichtung, 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 Benchmarking wurde im Februar 2022 auf Basis von Vergütungsdaten der DAX-30-Unternehmen sowie ausgewählter US-amerikanischer IT- und anderer Technologieunternehmen durchgeführt<sup>1</sup>. Es war Grundlage aller 2022 getroffenen Vergütungsentscheidungen und zog keine Veränderungen nach sich. Die Zielvergütung wird durch den Aufsichtsrat jährlich in der ersten Aufsichtsratssitzung des Geschäftsjahres überprüft, bewertet und festgelegt (am 23. Februar 2022 für das Geschäftsjahr 2022). Hierdurch ist nach Auffassung des Aufsichtsrats die Angemessenheit der Vergütung gewährleistet.

Das Vergütungssystem ist auf eine langfristige Wertsteigerung des Unternehmens ausgerichtet. Entsprechend hoch ist deshalb die Gewichtung der langfristigen, mehrjährigen Vergütungskomponente. Sie macht bei ordentlichen Vorstandsmitgliedern mehr als 50 %, beim Vorstandssprecher rund zwei Drittel der Zielvergütung aus.

Im Falle außergewöhnlicher, nicht vorhersehbarer Ereignisse ist der Aufsichtsrat berechtigt, die Auszahlungsbeträge der erfolgsabhängigen Vergütungsbestandteile unter Berücksichtigung des Unternehmensinteresses nach billigem Ermessen nach unten oder oben anzupassen. Dieser Ermessensspielraum ist auf +/-20 % für den STI und auf +/-10 % für den LTI begrenzt.

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

## Erfolgsunabhängige Vergütung

### Festvergütung

Die Festvergütung wird monatlich in zwölf 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 und Steuern gemäß den lokalen Bedingungen. Die wiederkehrenden Nebenleistungen sind wertmäßig für

<sup>1</sup> 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.

ordentliche Vorstandsmitglieder auf 10 % und für den Vorstandssprecher auf 20 % der Festvergütung begrenzt. Vorstandsmitgliedern, die ihren Lebensmittelpunkt im Ausland haben, wird eine Übernahme von Steuerberatungskosten zugesagt. Der maximale Wert dieser Zusagen ist für ordentliche Vorstandsmitglieder auf 15 % und für den Vorstandssprecher auf 30 % der Festvergütung begrenzt. Im Fall eines Umzugs vom Ausland nach Deutschland kann für ordentliche Vorstandsmitglieder ein „Relocation Package“ von bis zu 15 % der Festvergütung und für den Vorstandssprecher von bis zu 30 % der Festvergütung gewährt werden.

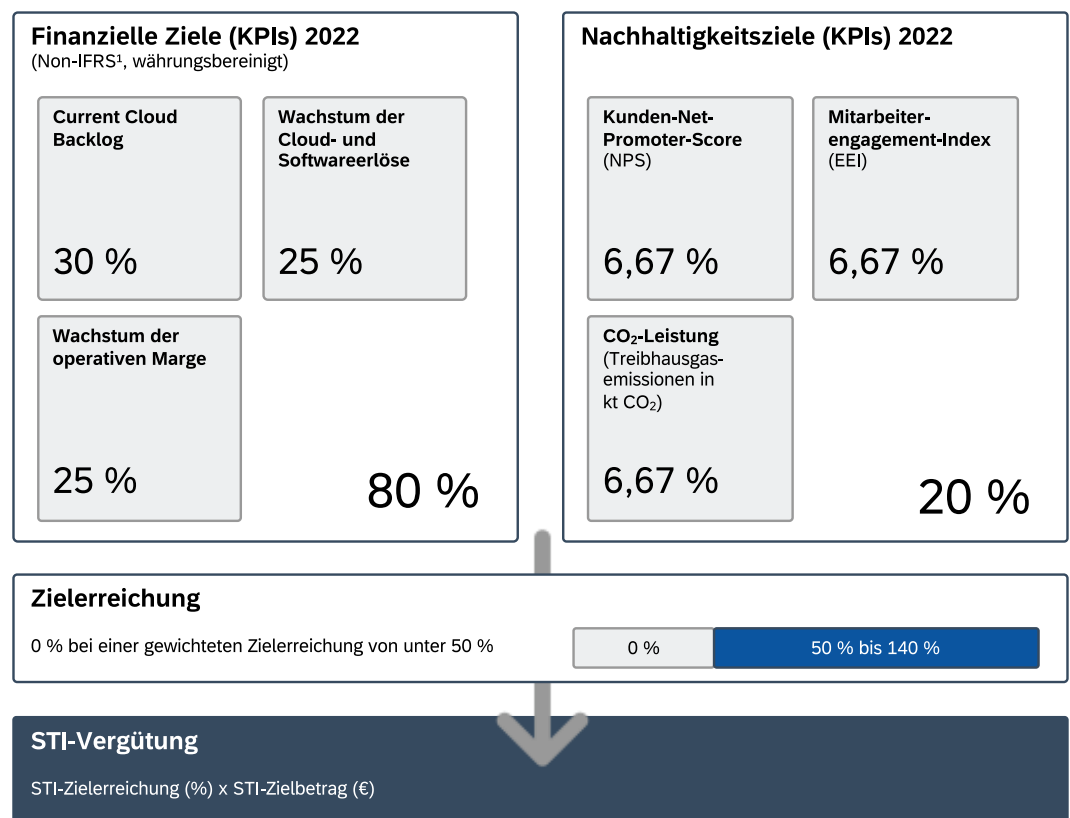
Zusätzlich kann, soweit vor dem Wechsel in den Vorstand der SAP erworbene Vergütungsleistungen aufgrund dieses Wechsels verfallen, ein einmaliger Ausgleich (Ausgleichszahlung) in Höhe von bis zu 200 % der Festvergütung gewährt werden.

### Versorgungssystem

Das zur Anwendung kommende Versorgungssystem der SAP ist beitragsorientiert. Für Vorstandsmitglieder, die ihren Lebensmittelpunkt im Ausland haben, kann die SAP ein Versorgungssystem vorsehen, das für Beschäftigte einer SAP-Konzerngesellschaft in dem betreffenden Land gilt. Der Versorgungsbeitrag ist dabei auf 30 % der Festvergütung begrenzt.

### Erfolgsabhängige Vergütung

#### Kurzfristige, einjährige Vergütung (STI)



<sup>1</sup> Basis der Definition der Non-IFRS-Kennzahlen, wie sie in der externen Finanzberichterstattung der SAP für das Gesamtjahr 2021 verwendet wurden

Die kurzfristige, einjährige erfolgsabhängige Vergütung (Short-Term Incentive, STI) errechnet sich auf Basis mehrerer finanzieller Ziele (finanzielle KPIs) und Nachhaltigkeitsziele (Nachhaltigkeits-KPIs).

Für den STI 2022 haben die finanziellen KPIs eine Gesamtgewichtung von 80 % und umfassen den währungsbereinigten Current Cloud Backlog (Non-IFRS) im Jahr 2022, das währungsbereinigte

Wachstum der Cloud- und Softwareerlöse des Jahres 2022 (Non-IFRS) sowie die Entwicklung der währungsbereinigten operativen Marge (Non-IFRS) im Jahr 2022 jeweils im Vergleich zum Vorjahr.

Die Nachhaltigkeits-KPIs haben eine Gesamtgewichtung von 20 %. Sie setzen sich zusammen aus dem Kunden-Net-Promoter-Score, der die Treue der SAP-Kunden misst, dem Mitarbeiterengagement-Index, der den Einsatz der Mitarbeitenden, ihren Stolz auf das Unternehmen und ihre Loyalität erfasst, und der CO<sub>2</sub>-Leistung, die die Treibhausgasemissionen der SAP angibt.

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](#) im Integrierten Bericht der SAP 2022.

Zusätzlich zur Gesamtuntergrenze von 50 % und der Gesamtobergrenze von 140 % hat jede zugrunde liegende KPI auch eine Untergrenze und eine Obergrenze. Wenn die Untergrenze für die einzelnen KPIs nicht erreicht wird und dazu führt, dass die gewichtete Zielerreichung ebenfalls die Gesamtuntergrenze von 50 % unterschreitet, wird die individuelle Untergrenze für die jeweilige KPI außer Acht gelassen. Wenn die gewichtete Zielerreichung unter dem Schwellenwert von 50 % liegt, kommt es zu keiner STI-Auszahlung. Die Zielerreichung für diese KPIs wird dann auf null gesetzt.

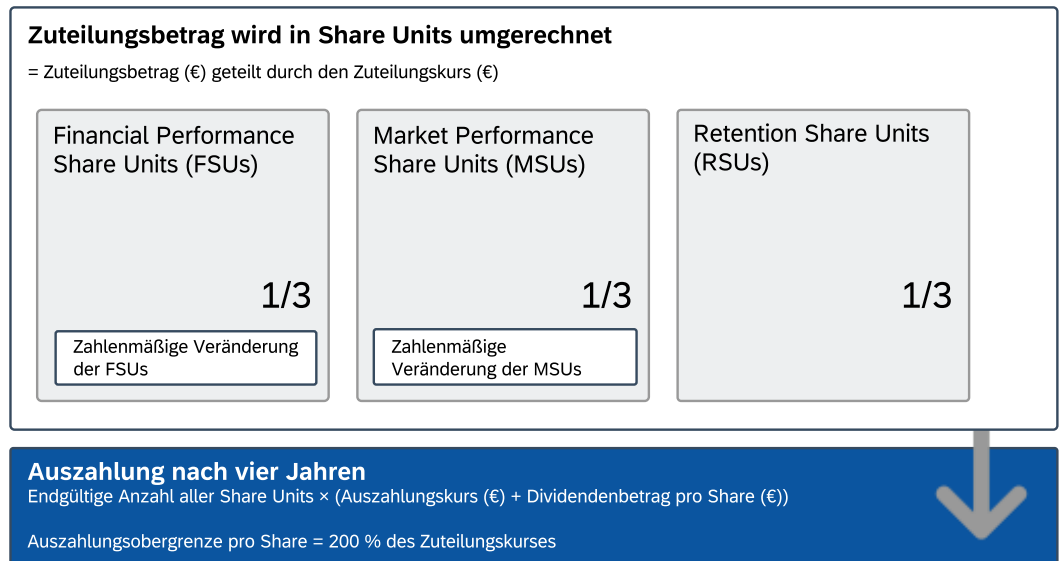
Die Auszahlung der STI-Vergütung erfolgt nach der ordentlichen Hauptversammlung im darauffolgenden Jahr. Sie wird in der Heimatwährung des jeweiligen Vorstandsmitglieds ausgezahlt. Alle Vorstandsmitglieder sind dazu verpflichtet, SAP-Aktien im Wert von mindestens 5 % des tatsächlichen Auszahlungsbetrags gemäß den geltenden Vorschriften für die Aktienhandelszeiträume zu erwerben. Diese Aktien unterliegen einer dreijährigen Haltefrist.

### **Langfristige, mehrjährige Vergütung (LTI)**

Das SAP Long-Term Incentive Program 2020 (LTI 2020) 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 aus der langfristigen strategischen Planung. Der LTI 2020 soll die Vorstandsmitglieder außerdem für die langfristige Entwicklung des SAP-Aktienkurses im Vergleich zum Markt belohnen und damit dafür sorgen, dass auch die Interessen der Aktionäre berücksichtigt werden. Zudem enthält der LTI 2020 eine Komponente, die die langfristige Bindung („Retention“) unserer Vorstandsmitglieder an das Unternehmen sicherstellen soll.

Beim LTI 2020 handelt es sich um ein virtuelles Aktienprogramm, dessen jährliche Tranchen eine Laufzeit von jeweils rund vier Jahren haben. Bei Zuteilung der einzelnen Tranchen wird jeweils ein im Vorstandsvertrag bestimmter Zuteilungsbetrag in virtuelle Aktien („Share Units“) umgerechnet. Der Zuteilungsbetrag kann nicht mehr als 700 % der Festvergütung (bezogen auf die maßgeblichen Euro-Beträge bei Festsetzung der konkreten Vergütung) betragen. Der Zuteilungsbetrag wird durch den Kurs der SAP-Aktie dividiert. Als Kurs der SAP-Aktie wird dabei ein arithmetischer Mittelwert über einen Zeitraum von 20 Handelstagen nach der angekündigten Veröffentlichung der vorläufigen Ergebnisse für das vierte Quartal und das Gesamtjahr herangezogen („Zuteilungskurs“). 2022 wurden die Finanzergebnisse am 27. Januar 2022 veröffentlicht. Von den zugeteilten Share Units sind 1/3 sogenannte Financial Performance Share Units (FSUs), 1/3 sogenannte Market Performance Share Units (MSUs) und 1/3 sogenannte Retention Share Units (RSUs). Alle drei Arten von Share Units haben eine Laufzeit von rund vier Jahren.

## Zuteilung der LTI-Tranche



Die Anzahl der RSUs bleibt während der gesamten Laufzeit unverändert. Die Anzahl der FSUs und MSUs kann sich wie folgt ändern:

### Zahlenmäßige Veränderung der FSUs

Die endgültige Anzahl der FSUs ändert sich, abhängig vom Erreichen der drei gleichgewichteten Ziele für die finanziellen KPIs während der gesamten dreijährigen Performance-Periode. Die Ziele für jede Tranche basieren auf der kumulierten Summe jeder KPI über einen Zeitraum von drei Jahren. Bei den Clouderlösen und den Umsatzerlösen gilt für die Zielerreichung eine Obergrenze von 110 % und eine Untergrenze von 90 %. Beim Betriebsergebnis gilt für die Zielerreichung eine Obergrenze von 120 % und eine Untergrenze von 80 %.

**Ursprünglich zugeteilte FSUs**
**Zielerreichung der SAP bei den finanziellen Zielen**

 100 % = SAP erreicht 100 % bei den drei gleichgewichteten finanziellen Zielen (Non-IFRS<sup>1</sup>, währungsbereinigt)

**Clouderlöse**

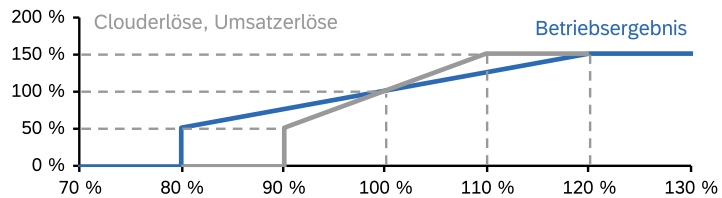
1/3

**Umsatzerlöse**

1/3

**Betriebs-  
ergebnis**

1/3

**Ergebnis: Finanz-Performance-Faktor**

**Endgültige Anzahl der FSUs nach drei Jahren**

Ursprünglich zugeteilte Anzahl × Finanz-Performance-Faktor (%)

<sup>1</sup> Basis der Definition der Non-IFRS-Kennzahlen, wie sie in der externen Finanzberichterstattung der SAP für das Gesamtjahr 2021 verwendet wurden

Die folgenden Beispiele zur FSU-Berechnung veranschaulichen die möglichen Ergebnisse bei einer Zuteilung von 1.000 FSUs:

<b>Finanzergebnisse der SAP sind besser als die Ziele</b>		
Performance-Faktor für die Umsatzerlöse		100 %
Performance-Faktor für die Clouderlöse		125 %
Performance-Faktor für das Betriebsergebnis, begrenzt auf		150 %
Finanz-Performance-Faktor	$(100 \% + 125 \% + 150 \%) / 3$	125 %
Endgültige Anzahl der FSUs	$125 \% \times 1.000$	1.250

<b>Finanzergebnisse der SAP erreichen nicht die Ziele</b>		
Performance-Faktor für die Umsatzerlöse unter 50 %		0 %
Performance-Faktor für die Clouderlöse		65 %
Performance-Faktor für das Betriebsergebnis		100 %
Finanz-Performance-Faktor	$(0 \% + 65 \% + 100 \%) / 3$	55 %
Endgültige Anzahl der FSUs	$55 \% \times 1.000$	550



### Zahlenmäßige Veränderung der MSUs

Die Anzahl der anfänglich zugeteilten MSUs wird mit einem Performance-Faktor multipliziert. Der Performance-Faktor hängt davon ab, wie hoch, gemessen über eine Performance-Periode von rund drei Jahren, der Total Shareholder Return (TSR) der SAP-Aktie im Verhältnis zum TSR der Unternehmen des NASDAQ-100 Index (Index) ist. Der TSR (Aktienrendite) 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 150 % auf der 75. Perzentile (P-75) und eine Untergrenze von 50 % auf der 25. Perzentile (P-25). Unterhalb der Untergrenze werden keine MSUs berücksichtigt.

#### Ursprünglich zugeteilte MSUs

#### TSR-Entwicklung: SAP im Vergleich zum Index

100 % = SAP liegt auf dem Median der Index-Unternehmen

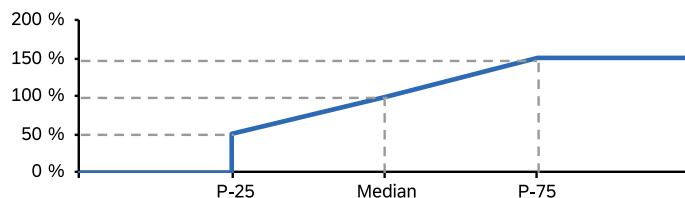
##### TSR des Index entwickelt sich besser als TSR der SAP

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 100 %, wenn die Entwicklung des TSR der SAP positiv ist.

#### Ergebnis: Markt-Performance-Faktor



#### Endgültige Anzahl der MSUs nach drei Jahren

Ursprünglich zugeteilte Anzahl × Markt-Performance-Faktor (%)



Die folgenden Beispiele zur MSU-Berechnung veranschaulichen die möglichen Ergebnisse bei einer Zuteilung von 1.000 MSUs:

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

Entwicklung des TSR der SAP		10 %
Performance-Faktor	55. Perzentile	110 %
Endgültige Anzahl der MSUs	110 % 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 %
Performance-Faktor	80. Perzentile	160 %
Obergrenze bei 75. Perzentile		150 %
Endgültige Anzahl der MSUs	150 % 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 %
Performance-Faktor	60. Perzentile	120 %
Obergrenze, da fehlende positive Entwicklung		100 %
Endgültige Anzahl der MSUs	100 % 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 %
Performance-Faktor	20. Perzentile	40 %
Untergrenze bei 25. Perzentile		0 %
Endgültige Anzahl der MSUs	0 % x 1.000	0

**Auszahlung der FSUs, MSUs und RSUs**

Der Wert der bestehenden FSUs, MSUs und RSUs wird nach der ordentlichen Hauptversammlung der SAP, die den Jahresabschluss für das dritte, dem Geschäftsjahr der Gewährung folgende Geschäftsjahr entgegennimmt, in Euro ausgezahlt. Die Wertentwicklung der Share Units ist an die Entwicklung des Kurses der SAP-Aktie unter Einschluss der Dividendenzahlungen gekoppelt. Dementsprechend wird (vorbehaltlich der nachfolgend beschriebenen Besonderheiten) für je eine Share Unit ein Betrag ausgezahlt, dessen Höhe dem dann aktuellen Kurs der SAP-Aktie zuzüglich derjenigen Dividenden entspricht, die in der Zeit vom Beginn des Jahres der Gewährung der Share Units bis zum Ablauf des dritten, dem Jahr der Gewährung der Share Units folgenden Jahres auf eine SAP-Aktie ausgeschüttet wurden. Als Auszahlungskurs wird dabei der arithmetische Mittelwert des Kurses der SAP-Aktie über einen Zeitraum von 20 Handelstagen nach der angekündigten Veröffentlichung der vorläufigen Ergebnisse für das vierte Quartal und das Gesamtjahr herangezogen.

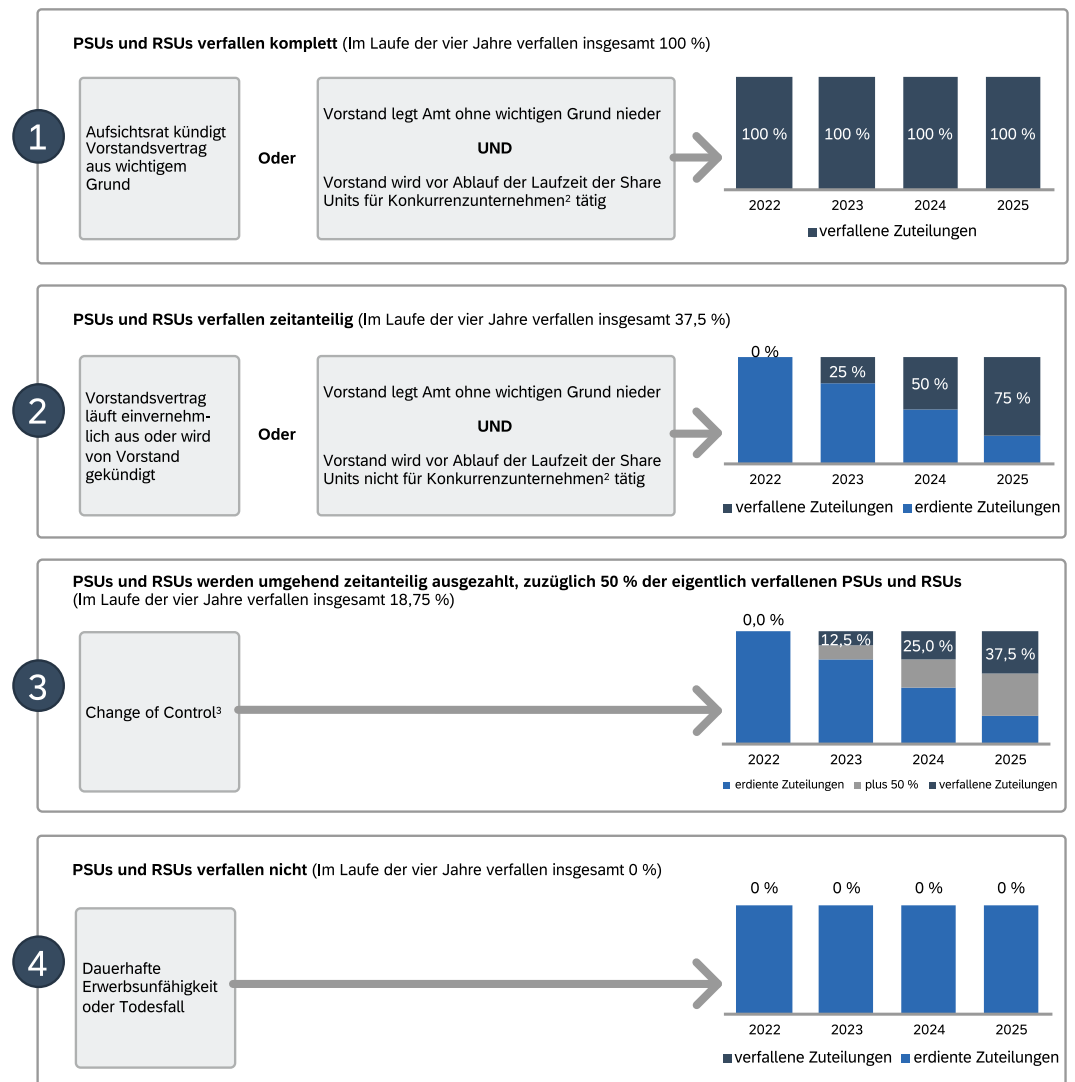
Der Auszahlungsbetrag je Share Unit, einschließlich der auf die Share Unit entfallenden Dividendenbeträge, beträgt maximal 200 % des Zuteilungskurses. Der maximal mögliche Auszahlungsbetrag aus einer der jährlichen Tranchen des LTI 2020 liegt somit, aufgrund der möglichen Veränderung der Zahl der FSUs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

Allerdings können alle Arten von Share Units unter bestimmten Bedingungen während der gesamten Laufzeit einer Tranche auch verfallen.

**LTI-Verfallsbedingungen**

Wenn der Vorstandsvertrag vor Ablauf des dritten, dem Jahr der Zuteilung der Share Units folgenden Jahres beendet wird, verfallen die PSUs (FSUs, MSUs) und die RSUs ganz oder teilweise. Welcher Fall eintritt, hängt von den Umständen des jeweiligen Ausscheidens 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 (inklusive Beispielrechnung<sup>1</sup>)



<sup>1</sup> Beispielrechnung mit vier Tranchen (Zuteilung von 100 %, stabile Kursentwicklung von der Zuteilung bis zum Ende der Laufzeit und keine Berücksichtigung der Leistungsbedingung); Vorstandsvertrag endet nach dem vierten Jahr (31. Dezember 2025).

<sup>2</sup> Wie in den Verträgen der einzelnen Vorstandsmitglieder definiert.

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

## Wechselkursabsicherung

Werden die Festvergütung und der STI in der Heimatwährung des Vorstandsmitglieds ausgezahlt, ist der (Brutto-)Auszahlungsbetrag, der aus der Festvergütung und dem STI für ein Geschäftsjahr insgesamt resultiert, für den Fall von Wechselkursschwankungen auf einen maximalen Euro-Gegenwert begrenzt. Die Euro-Wechselkursabsicherung für ein volles Geschäftsjahr entspricht 120 % der Summe aus Festvergütung und Zielbetrag des STI, umgerechnet in Euro, zuzüglich 20 % des Zuteilungsbetrags einer Tranche aus dem LTI 2020.

## Ziel- und Maximalvergütung

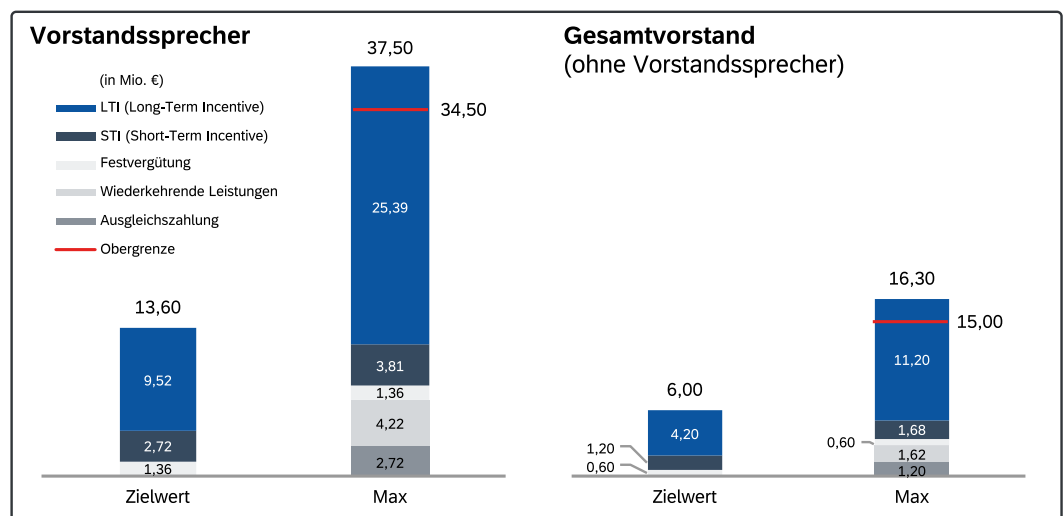
Das Vergütungssystem lässt eine Gesamtzielvergütung (ohne Berücksichtigung von Nebenleistungen, Ausgleichszahlungen, Versorgungszusagen sowie einer Wechselkursabsicherung) von bis zu 6,0 Mio. € für ordentliche Vorstandsmitglieder und von bis zu 13,6 Mio. € für den Vorstandssprecher zu.

Die Zusammensetzung der Gesamtzielvergütung, die aus der Festvergütung, dem STI und dem LTI (ohne Nebenleistungen und Versorgungszusagen) besteht, hat sich in den folgenden Bandbreiten zu bewegen:

- Festvergütung: 10 % bis 20 %
- STI: 20 % bis 30 %
- LTI: 50 % bis 70 %

Die Maximalvergütung ist der Wert, der einem Vorstandsmitglied insgesamt für ein Geschäftsjahr maximal zufließen darf. Die Maximalvergütung beträgt (ohne Berücksichtigung von Nebenleistungen, Ausgleichszahlungen, Versorgungszusagen sowie einer Wechselkursabsicherung) für ordentliche Vorstandsmitglieder 13,2 Mio. € und für den Vorstandssprecher 29,8 Mio. €. Die Maximal-Gesamtvergütung, einschließlich aller höchstmöglichen Leistungen, beträgt für ordentliche Vorstandsmitglieder 15,0 Mio. € und für den Vorstandssprecher 34,5 Mio. €. Bei der Festlegung der Vergütungsstruktur und der Zielvergütung für die einzelnen Vorstandsmitglieder muss der Aufsichtsrat darauf achten, dass die möglichen Auszahlungen unter Berücksichtigung der Obergrenzen (Cap) bei STI und LTI die Maximalvergütung und die Maximal-Gesamtvergütung nicht übersteigen dürfen.

Um die Maximal-Gesamtvergütung darzustellen, wird dem LTI der höchstmögliche Anteil seiner definierten Bandbreite und der Festvergütung der geringstmögliche Anteil seiner definierten Bandbreite zugeordnet. Hierbei umfassen die wiederkehrenden Leistungen Versorgungszusagen, eine Wechselkursabsicherung sowie Nebenleistungen.



### Clawback-Regelung

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 Auszahlung ganz oder teilweise zu Unrecht erfolgt ist, weil Zielvorgaben tatsächlich nicht oder nicht in dem Umfang erreicht wurden, wie dies bei Ermittlung des Auszahlungsbetrags auf Grundlage falscher Informationen angenommen wurde. Das Vorstandsmitglied ist in diesem Fall verpflichtet, der SAP jeweils denjenigen Betrag zurückzuzahlen, um den eine geleistete Auszahlung den Auszahlungsbetrag übersteigt, der sich bei Zugrundelegung der tatsächlichen Zielwerte ergeben hätte. Dieser vertraglich vereinbarte Rückforderungsanspruch ergänzt den Herausgabeanspruch im Falle einer ungerechtfertigten Bereicherung nach § 812 BGB.

### Anrechnung von Vergütungen bei konzerninternen und konzernexternen Mandaten

Das Vorstandsmitglied wird auf Wunsch des Aufsichtsrats in mit der SAP verbundenen Unternehmen Aufsichtsrats- oder sonstige Mandate ohne gesonderte Vergütung übernehmen. Sofern eine

Vergütung für ein konzerninternes Mandat ausnahmsweise nicht ausgeschlossen werden kann, wird sie auf die übrige Vergütung des Vorstandsmitglieds angerechnet. Die Übernahme von Aufsichtsrats- oder vergleichbaren Mandaten durch Vorstandsmitglieder bei konzernfremden Gesellschaften bedarf der 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 2022

Bei den im Mai 2022 ausgezahlten Beträgen für den STI 2021 beziehungsweise die Tranche für 2018 des LTI-Plans 2016 wurde keine Anpassung vorgenommen.

Am 22. Februar 2023 prüfte der Aufsichtsrat, inwieweit die SAP die zuvor vereinbarten Ziele erreicht hat, und legte die Höhe des STI 2022 für den gesamten Vorstand fest.

### STI-Zielerreichung 2022

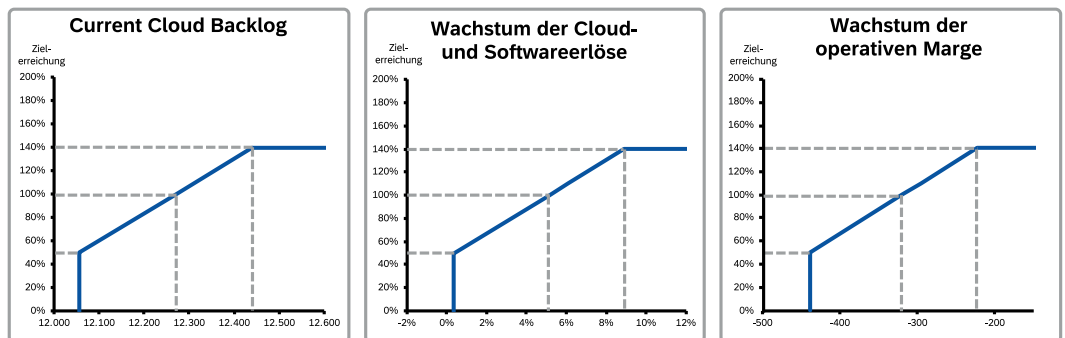
Kennzahl	100%-Zielwert	Ergebnisse	Zielerreichung (in %)
Current Cloud Backlog <sup>1</sup>	12.270 Mio. €	11.731 Mio. €	0
Wachstum der Cloud- und Softwareerlöse <sup>1</sup>	+5,12 %	+3,90 %	87,3
Wachstum der operativen Marge <sup>1</sup>	-319 Basispunkte	-317 Basispunkte	101,1
Kunden-Net-Promoter-Score	+11 bis +15	+3	63,6
Mitarbeiterengagement-Index	84 %	80 %	66,7
Netto-CO <sub>2</sub> -Emissionen	70 kt CO <sub>2</sub>	85 kt CO <sub>2</sub>	81,3

<sup>1</sup>Non-IFRS, währungsbereinigt

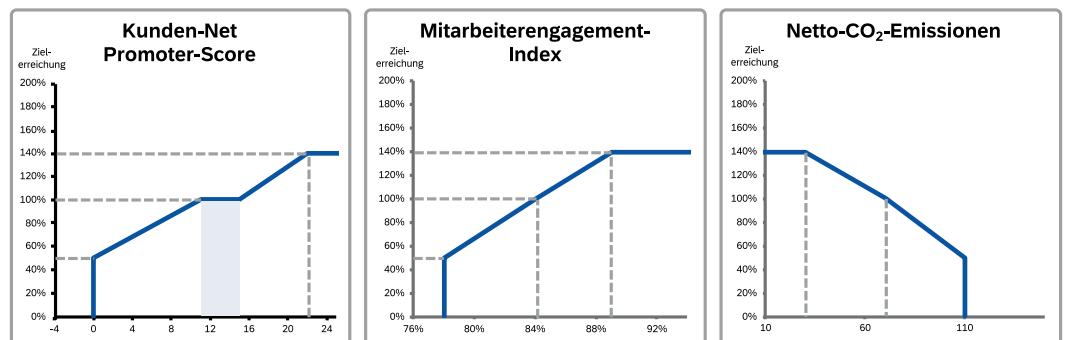
Die Zielerreichung für den STI 2022 lag bei 61,2 %.

Dem STI 2022 lagen folgende Zielerreichungskurven zugrunde:

#### Finanzielle KPIs:



#### Nichtfinanzielle KPIs:



## LTI 2020 – Tranche 2022 – 100%-Ziele für FSUs

Die 100%-Ziele für die FSUs der Tranche für 2022 des LTI 2020 wurden 2022 vom Aufsichtsrat festgelegt. Die Ziele leiten sich aus den im Oktober 2020 kommunizierten Zielsetzungen für 2025 ab.

Kennzahl	100%-Zielwert (kumuliert, 2022 bis 2024)
Cloudertlöse <sup>1</sup>	45,0 Mrd. €
Umsatzerlöse <sup>1</sup>	92,8 Mrd. €
Betriebsergebnis <sup>1</sup>	26,3 Mrd. €

<sup>1</sup> Non-IFRS, währungsbereinigt

Keines der Vorstandsmitglieder wurde vom Aufsichtsrat aufgefordert, Auszahlungen zurückzuzahlen (Clawback-Regelung).

## Überblick über das Verhältnis vom Zielbetrag zum Auszahlungsbetrag für die erfolgsabhängige Vergütung

Die Gesamtzielerreichung des STI spiegelt das Verhältnis vom Zielbetrag zum Auszahlungsbetrag wider. Die STIs für die Jahre 2018 bis 2021 wurden bereits ausbezahlt.

### STI-Gesamtzielerreichung

Prozent	2022	2021	2020	2019	2018
	61,2	133,3	0	82,4	93,0

Das Verhältnis der Zielbeträge für die LTI-Tranchen von 2019 bis 2022 zu den theoretischen Auszahlungsbeträgen basiert auf dem Kurs der SAP-Aktie am Jahresende. Die Tranche für 2018 zeigt das Verhältnis zwischen dem entsprechenden Zielbetrag und dem tatsächlichen Auszahlungsbetrag im Mai 2022. Der Auszahlungskurs für die Tranche für 2018 wurde als Durchschnitts-Aktienkurs für den Zeitraum zwischen dem 28. Januar und dem 24. Februar 2022 ermittelt.

## Verhältnis des Zielbetrags zum Auszahlungsbetrag des LTI

Prozent	LTI 2020			LTI-Plan 2016	
	Tranche 2022 <sup>1</sup>	Tranche 2021 <sup>1</sup>	Tranche 2020 <sup>1</sup>	Tranche 2019 <sup>1</sup>	Tranche 2018
31.12.2022	94,0	100,9	43,7	83,0	47,7
31.12.2021	k. A.	131,8	54,7	96,9	55,9

<sup>1</sup> Berücksichtigung von theoretischen Auszahlungsbeträgen auf Basis des SAP-Aktienkurses und Marktdaten zum Jahresende

## Vergütungshöhe 2022

Die Angaben zur Vorstandsvergütung für das laufende Jahr und das Vorjahr 2021 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 Festvergütung 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 Festvergütung, den STI

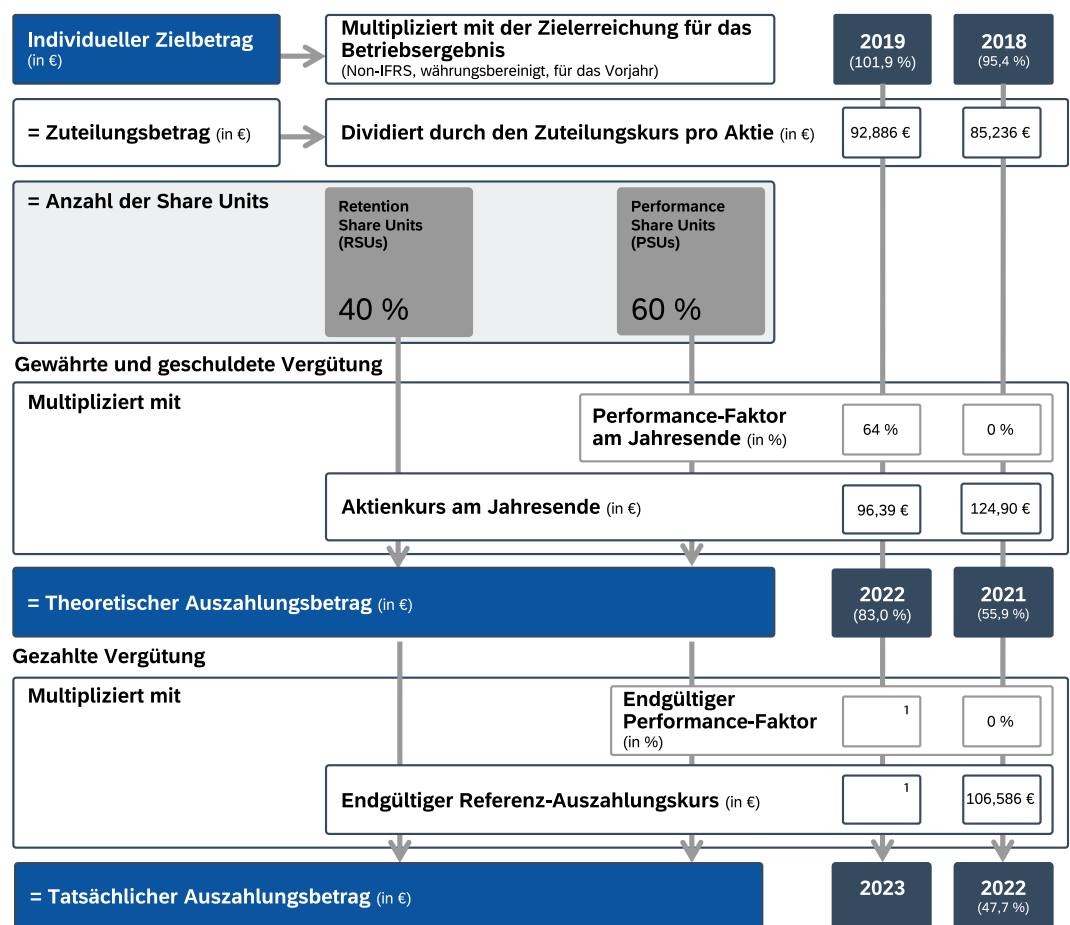
und den LTI in Euro begrenzt. Für die Umrechnung von Heimatwährung in Euro wird für die Festvergütung der durchschnittliche Wechselkurs und für die einjährige variable Vergütung der Jahresschlusskurs des jeweiligen Zeitraums herangezogen. Der Unterschied zum vertraglichen Wechselkurs wird ausgewiesen.

Es ist sichergestellt, dass die potenziellen Zahlungen unter Berücksichtigung der Obergrenzen für den STI und LTI die Maximalvergütung und die Maximal-Gesamtvergütung nicht überschreiten können.

### 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 2022 als auch für die Tranche für 2019 des LTI-Plans 2016 im Jahr 2022. Die gewährte und geschuldete Vergütung in Bezug auf die Tranche für 2019 des LTI-Plans 2016 wird mit dem Kurs der SAP-Aktie am Jahresende und dem Performance-Faktor der PSUs am Jahresende angegeben. Die Auszahlung dieser Tranche im Mai 2023 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.



<sup>1</sup> Wird nach Aufstellung des Vergütungsberichts zum Zeitpunkt der Auszahlung festgelegt

Der sich aus der Differenz zwischen dem tatsächlichen Auszahlungsbetrag von 47,7 % und dem theoretischen Auszahlungsbetrag von 55,9 % ergebende individuelle Betrag ist in den folgenden Tabellen unter „LTI-Plan 2016 – Tranche 2018“ im Jahr 2022 dargestellt.

Für die Festvergütung 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 Festvergütung und der Nebenleistungen in Euro der Jahresdurchschnittskurs gilt, wird der STI anhand des Wechselkurses am Jahresende umgerechnet. Der sich aus der Differenz zwischen dem Wechselkurs am Jahresende und dem Wechselkurs zum Zeitpunkt der Auszahlung ergebende individuelle Betrag wird in den folgenden Tabellen unter „Wechselkursschwankungen“ im Jahr 2022 dargestellt.



## Vergütung der Vorstandsmitglieder

Christian Klein  
Vorstandssprecher

Tsd.€	Vertragliche Vergütung						Gewährte und geschuldete Vergütung			
	2022	2022 (Min)	2022 (Max)	2021	2021 (Min)	2021 (Max)	2022	in %	2021	in %
Festvergütung	1.100,0	1.100,0	1.100,0	1.100,0	1.100,0	1.100,0	1.100,0	23,5	1.100,0	18,7
Nebenleistungen <sup>1</sup>	13,5	0	220,0	18,6	0	220,0	13,5	0,3	18,6	0,3
<b>Summe erfolgsunabhängige Vergütung</b>	<b>1.113,5</b>	<b>1.100,0</b>	<b>1.320,0</b>	<b>1.118,6</b>	<b>1.100,0</b>	<b>1.320,0</b>	<b>1.113,5</b>	<b>23,8</b>	<b>1.118,6</b>	<b>19,1</b>
Zusatzvergütung					0	0	0		1.100,0	18,7
Einjährige variable Vergütung										
STI 2021				1.900,0	0	2.660,0	0		2.532,7	43,1
STI 2022	1.900,0	0	2.660,0				1.162,8	24,9		0
Mehrfährige variable Vergütung										
LTI-Plan 2016 – Tranche 2018							-163,9	-3,5	1.118,4	19,1
LTI-Plan 2016 – Tranche 2019							2.561,8	54,8		0
LTI 2020 – Tranche 2021				5.500,0	0	14.666,7			0	0
LTI 2020 – Tranche 2022	5.500,0	0	14.666,7						0	0
<b>Summe erfolgsabhängige Vergütung</b>	<b>7.400,0</b>	<b>0</b>	<b>17.326,7</b>	<b>7.400,0</b>	<b>0</b>	<b>17.326,7</b>	<b>3.560,6</b>	<b>76,2</b>	<b>4.751,1</b>	<b>80,9</b>
<b>Gesamtvergütung</b>	<b>8.513,5</b>	<b>1.100,0</b>	<b>18.646,7</b>	<b>8.518,6</b>	<b>1.100,0</b>	<b>18.646,7</b>	<b>4.674,1</b>	<b>100,0</b>	<b>5.869,7</b>	<b>100,0</b>

Die Differenz bei der Tranche 2018 des LTI-Plans 2016 zwischen dem tatsächlichen Auszahlungsbetrag von 954,5 Tsd. € und dem theoretischen Auszahlungsbetrag von 1.118,4 Tsd. € für Christian Klein beträgt 163,9 Tsd. €.

Sabine Bendiek  
Mitglied des Vorstands

Tsd.€	Vertragliche Vergütung						Gewährte und geschuldete Vergütung			
	2022	2022 (Min)	2022 (Max)	2021	2021 (Min)	2021 (Max)	2022	in %	2021	in %
Festvergütung	700,0	700,0	700,0	700,0	700,0	700,0	700,0	49,6	700,0	17,3
Nebenleistungen <sup>1</sup>	23,4	0	70,0	53,7	0	70,0	23,4	1,7	53,7	1,3
Ausgleichszahlung				1.400,0	1.400,0	1.400,0			1.400,0	34,5
<b>Summe erfolgsunabhängige Vergütung</b>	<b>723,4</b>	<b>700,0</b>	<b>770,0</b>	<b>2.153,7</b>	<b>2.100,0</b>	<b>2.170,0</b>	<b>723,4</b>	<b>51,2</b>	<b>2.153,7</b>	<b>53,1</b>
Einjährige variable Vergütung										
STI 2021				1.425,8	0	1.996,1			1.900,5	46,9
STI 2022	1.125,8	0	1.576,1				689,0	48,8		0
Mehrfährige variable Vergütung										
LTI 2020 – Tranche 2021				3.374,3	0	8.998,1			0	0
LTI 2020 – Tranche 2022	2.754,3	0	7.344,8						0	0
<b>Summe erfolgsabhängige Vergütung</b>	<b>3.880,1</b>	<b>0</b>	<b>8.920,9</b>	<b>4.800,1</b>	<b>0</b>	<b>10.994,3</b>	<b>689,0</b>	<b>48,8</b>	<b>1.900,5</b>	<b>46,9</b>
<b>Gesamtvergütung</b>	<b>4.603,4</b>	<b>700,0</b>	<b>9.690,9</b>	<b>6.953,8</b>	<b>2.100,0</b>	<b>13.164,3</b>	<b>1.412,3</b>	<b>100,0</b>	<b>4.054,2</b>	<b>100,0</b>

Im Zuge ihrer Berufung in den Vorstand erhielt Sabine Bendiek besondere Zuteilungen als Ausgleich für die bei ihrem früheren Arbeitgeber erdiente und verfallene Vergütung. Die ihr entgangene Vergütung belief sich auf insgesamt 3,48 Mio. €. Bei der Verteilung dieses Betrages wurden die Art der Zusage und die Fälligkeiten der verfallenen Vergütung so weit als möglich innerhalb des SAP-Vergütungssystems berücksichtigt. Hieraus ergibt sich für 2022 eine LTI-Zuteilung in Höhe von 0,58 Mio. € (2021: ein STI in Höhe von 0,3 Mio. €, eine LTI-Zuteilung in Höhe von 1,2 Mio. € und eine Ausgleichszahlung in Höhe von 1,4 Mio. €). Diese Beträge sind zusätzlich zur regelmäßigen Vergütung in der obigen Tabelle enthalten.

Luka Mucic  
Mitglied des Vorstands

Tsd.€	Vertragliche Vergütung						Gewährte und geschuldete Vergütung			
	2022	2022 (Min)	2022 (Max)	2021	2021 (Min)	2021 (Max)	2022	in %	2021	in %
Festvergütung	750,0	750,0	750,0	737,5	737,5	737,5	750,0	23,1	737,5	17,1
Nebenleistungen <sup>1</sup>	17,2	0	75,0	17,2	0	74,0	17,2	0,5	17,2	0,4
<b>Summe erfolgsunabhängige Vergütung</b>	<b>767,2</b>	<b>750,0</b>	<b>825,0</b>	<b>754,7</b>	<b>737,5</b>	<b>811,5</b>	<b>767,2</b>	<b>23,6</b>	<b>754,7</b>	<b>17,5</b>
Zusatzvergütung							0		700,0	16,3
Einjährige variable Vergütung										
STI 2021				1.144,0	0	1.601,6	0		1.525,0	35,4
STI 2022	1.150,0	0	1.610,0				703,8	21,7		0
Mehrfährige variable Vergütung										
LTI-Plan 2016 – Tranche 2018							-194,7	-6,0	1.327,7	30,8
LTI-Plan 2016 – Tranche 2019							1.971,6	60,7		0
LTI 2020 – Tranche 2021				2.770,4	0	7.387,7			0	0
LTI 2020 – Tranche 2022	2.900,0	0	7.733,3						0	0
<b>Summe erfolgsabhängige Vergütung</b>	<b>4.050,0</b>	<b>0</b>	<b>9.343,3</b>	<b>3.914,4</b>	<b>0</b>	<b>8.989,3</b>	<b>2.480,7</b>	<b>76,4</b>	<b>3.552,7</b>	<b>82,5</b>
<b>Gesamtvergütung</b>	<b>4.817,2</b>	<b>750,0</b>	<b>10.168,3</b>	<b>4.669,1</b>	<b>737,5</b>	<b>9.800,8</b>	<b>3.247,9</b>	<b>100,0</b>	<b>4.307,4</b>	<b>100,0</b>

Die Differenz bei der Tranche 2018 des LTI-Plans 2016 zwischen dem tatsächlichen Auszahlungsbetrag von 1.133,0 Tsd. € und dem theoretischen Auszahlungsbetrag von 1.327,7 Tsd. € für Luka Mucic beträgt 194,7 Tsd. €.

Jürgen Müller  
Mitglied des Vorstands

Tsd.€	Vertragliche Vergütung						Gewährte und geschuldete Vergütung			
	2022	2022 (Min)	2022 (Max)	2021	2021 (Min)	2021 (Max)	2022	in %	2021	in %
Festvergütung	700,0	700,0	700,0	700,0	700,0	700,0	700,0	21,8	700,0	24,0
Nebenleistungen <sup>1</sup>	15,7	0	70,0	21,8	0	70,0	15,7	0,5	21,8	0,7
<b>Summe erfolgsunabhängige Vergütung</b>	<b>715,7</b>	<b>700,0</b>	<b>770,0</b>	<b>721,8</b>	<b>700,0</b>	<b>770,0</b>	<b>715,7</b>	<b>22,3</b>	<b>721,8</b>	<b>24,7</b>
Zusatzvergütung							0		700,0	24,0
Einjährige variable Vergütung										
STI 2021				1.125,8	0	1.576,1	0		1.500,6	51,3
STI 2022	1.125,8	0	1.576,1				689,0	21,5		0
Mehrfährige variable Vergütung										
LTI-Plan 2016 – Tranche 2019							1.805,4	56,2		0
LTI 2020 – Tranche 2021				2.174,3	0	5.798,1			0	0
LTI 2020 – Tranche 2022	2.174,3	0	5.798,1						0	0
<b>Summe erfolgsabhängige Vergütung</b>	<b>3.300,1</b>	<b>0</b>	<b>7.374,2</b>	<b>3.300,1</b>	<b>0</b>	<b>7.374,2</b>	<b>2.494,3</b>	<b>77,7</b>	<b>2.200,6</b>	<b>75,3</b>
<b>Gesamtvergütung</b>	<b>4.015,7</b>	<b>700,0</b>	<b>8.144,2</b>	<b>4.021,9</b>	<b>700,0</b>	<b>8.144,2</b>	<b>3.210,0</b>	<b>100,0</b>	<b>2.922,4</b>	<b>100,0</b>

Tsd.€							Scott Russell Mitglied des Vorstands				
	Vertragliche Vergütung						Gewährte und geschuldete Vergütung				
	2022	2022 (Min)	2022 (Max)	2021	2021 (Min)	2021 (Max)	2022	in %	2021	in %	
Festvergütung	1.000,0	1.000,0	1.000,0	733,3	733,3	733,3	1.000,0	43,8	733,3	32,8	
Nebenleistungen <sup>1</sup>	70,1	0	250,0	12,6	0	183,0	70,1	3,1	12,6	0,6	
Wechselkursschwankungen (Euro-Cap) <sup>2</sup>	202,8	0	1.100,0	85,0	0	878,7	202,8	8,9	85,0	3,8	
<b>Summe erfolgsunabhängige Vergütung</b>	<b>1.272,8</b>	<b>1.000,0</b>	<b>2.350,0</b>	<b>830,9</b>	<b>733,3</b>	<b>1.795,0</b>	<b>1.272,8</b>	<b>55,8</b>	<b>830,9</b>	<b>37,2</b>	
Einjährige variable Vergütung											
STI 2021				1.052,3	0	1.473,2			0	1.402,8	62,8
STI 2022	1.650,0	0	2.310,0				1.009,8	44,2			0
Mehrfährige variable Vergütung											
LTI 2020 – Tranche 2021				2.607,9	0	6.954,5			0		0
LTI 2020 – Tranche 2022	2.850,0	0	7.600,0						0		0
<b>Summe erfolgsabhängige Vergütung</b>	<b>4.500,0</b>	<b>0</b>	<b>9.910,0</b>	<b>3.660,2</b>	<b>0</b>	<b>8.427,7</b>	<b>1.009,8</b>	<b>44,2</b>	<b>1.402,8</b>	<b>62,8</b>	
<b>Gesamtvergütung</b>	<b>5.772,8</b>	<b>1.000,0</b>	<b>12.260,0</b>	<b>4.491,1</b>	<b>733,3</b>	<b>10.222,7</b>	<b>2.282,6</b>	<b>100,0</b>	<b>2.233,7</b>	<b>100,0</b>	

Im Zuge des Umzugs von Scott Russell in die Vereinigten Staaten beschloss der Aufsichtsrat im Dezember 2021, seine jährliche Zielvergütung unter Berücksichtigung lokaler Benchmarks mit Wirkung zum 1. Januar 2022 von 4,8 Mio. € auf 5,5 Mio. € zu erhöhen.

Tsd.€							Thomas Saueressig Mitglied des Vorstands				
	Vertragliche Vergütung						Gewährte und geschuldete Vergütung				
	2022	2022 (Min)	2022 (Max)	2021	2021 (Min)	2021 (Max)	2022	in %	2021	in %	
Festvergütung	716,7	716,7	716,7	700,0	700,0	700,0	716,7	41,4	700,0	24,0	
Nebenleistungen <sup>1</sup>	15,7	0	72,0	19,0	0	70,0	15,7	0,9	19,0	0,7	
<b>Summe erfolgsunabhängige Vergütung</b>	<b>732,4</b>	<b>716,7</b>	<b>788,7</b>	<b>719,0</b>	<b>700,0</b>	<b>770,0</b>	<b>732,4</b>	<b>42,3</b>	<b>719,0</b>	<b>24,6</b>	
Zusatzvergütung									0	700,0	24,0
Einjährige variable Vergütung											
STI 2021				1.125,8	0	1.576,1			0	1.500,6	51,4
STI 2022	1.138,2	0	1.593,4				696,6	40,2			0
Mehrfährige variable Vergütung											
LTI-Plan 2016 – Tranche 2019							301,7	17,4			0
LTI 2020 – Tranche 2021				2.174,3	0	5.798,1			0		0
LTI 2020 – Tranche 2022	2.278,8	0	6.076,8						0		0
<b>Summe erfolgsabhängige Vergütung</b>	<b>3.417,0</b>	<b>0</b>	<b>7.670,2</b>	<b>3.300,1</b>	<b>0</b>	<b>7.374,2</b>	<b>998,3</b>	<b>57,7</b>	<b>2.200,6</b>	<b>75,4</b>	
<b>Gesamtvergütung</b>	<b>4.149,4</b>	<b>716,7</b>	<b>8.458,9</b>	<b>4.019,1</b>	<b>700,0</b>	<b>8.144,2</b>	<b>1.730,7</b>	<b>100,0</b>	<b>2.919,6</b>	<b>100,0</b>	

Im Zuge der Wiederbestellung von Thomas Saueressig beschloss der Aufsichtsrat, seine jährliche Zielvergütung von 4 Mio. € auf 4,8 Mio. € zu erhöhen. Die Anpassung seines Zielgehalts entspricht der Entwicklung der Branchen-Benchmarks. Die anteilige Erhöhung ist in der obigen Tabelle ab dem 1. November 2022 dargestellt.

Julia White  
Mitglied des Vorstands

Tsd.€	Vertragliche Vergütung						Gewährte und geschuldete Vergütung			
	2022	2022 (Min)	2022 (Max)	2021	2021 (Min)	2021 (Max)	2022	in %	2021	in %
Festvergütung	750,0	750,0	750,0	625,0	625,0	625,0	750,0	32,9	625,0	15,1
Nebenleistungen <sup>1</sup>	89,8	0	188,0	20,6	0	156,0	89,8	3,9	20,6	0,5
Wechselkursschwankungen (Euro-Cap) <sup>3</sup>	369,6	0	800,0	141,6	0	669,9	369,6	16,2	141,6	3,4
Ausgleichszahlung				1.500,0	1.500,0	1.500,0		0	1.500,0	36,2
<b>Summe erfolgsunabhängige Vergütung</b>	<b>1.209,4</b>	<b>750,0</b>	<b>1.738,0</b>	<b>2.287,2</b>	<b>2.125,0</b>	<b>2.950,9</b>	<b>1.209,4</b>	<b>53,0</b>	<b>2.287,2</b>	<b>55,1</b>
Einjährige variable Vergütung										
STI 2021				1.396,2	0	1.954,7		0	1.861,2	44,9
STI 2022	1.750,0	0	2.450,0				1.071,0	47,0		0
Mehrfährige variable Vergütung										
LTI 2020 – Tranche 2021				2.768,7	0	7.383,2		0		0
LTI 2020 – Tranche 2022	3.500,0	0	9.333,3					0		0
<b>Summe erfolgsabhängige Vergütung</b>	<b>5.250,0</b>	<b>0</b>	<b>11.783,3</b>	<b>4.164,9</b>	<b>0</b>	<b>9.337,9</b>	<b>1.071,0</b>	<b>47,0</b>	<b>1.861,2</b>	<b>44,9</b>
<b>Gesamtvergütung</b>	<b>6.459,4</b>	<b>750,0</b>	<b>13.521,3</b>	<b>6.452,1</b>	<b>2.125,0</b>	<b>12.288,8</b>	<b>2.280,4</b>	<b>100,0</b>	<b>4.148,4</b>	<b>100,0</b>

Im Zuge ihrer Berufung in den Vorstand erhielt Julia White besondere Zuteilungen als Ausgleich für die bei ihrem früheren Arbeitgeber erdiente und verfallene Vergütung. Die ihr entgangene Vergütung belief sich auf insgesamt 5,46 Mio. €. Bei der Verteilung dieses Betrages wurden die Art der Zusage und die Fälligkeiten der verfallenen Vergütung so weit als möglich innerhalb des SAP-Vergütungssystems berücksichtigt. Hieraus ergibt sich für 2022 ein STI in Höhe von 0,6 Mio. € und eine LTI-Zuteilung in Höhe von 1,4 Mio. € (2021: ein STI in Höhe von 0,4 Mio. €, eine LTI-Zuteilung in Höhe von 1,0 Mio. € und eine Ausgleichszahlung in Höhe von 1,5 Mio. €). Diese Beträge sind zusätzlich zur regelmäßigen Vergütung in der obigen Tabelle enthalten. Die noch ausstehende Differenz wird als STI- und LTI-Zuteilungen im Jahr 2023 gewährt.

Gesamtvorstand

Tsd.€	Vertragliche Vergütung						Gewährte und geschuldete Vergütung			
	2022	2022 (Min)	2022 (Max)	2021	2021 (Min)	2021 (Max)	2022	in %	2021	in %
Festvergütung	5.716,7	5.716,7	5.716,7	5.295,8	5.295,8	5.295,8	5.716,7	30,3	5.295,8	20,0
Nebenleistungen <sup>1</sup>	245,4	0	945,0	163,5	0	843,0	245,4	1,3	163,5	0,6
Wechselkursschwankungen (Euro-Cap)	572,4	0	1.900,0	226,6	0	1.548,6	572,4	3,0	226,6	0,9
Ausgleichszahlung	0	0	0	2.900,0	2.900,0	2.900,0	0	0	2.900,0	11,0
<b>Summe erfolgsunabhängige Vergütung</b>	<b>6.534,4</b>	<b>5.716,7</b>	<b>8.561,7</b>	<b>8.585,9</b>	<b>8.195,8</b>	<b>10.587,4</b>	<b>6.534,4</b>	<b>34,7</b>	<b>8.585,9</b>	<b>32,5</b>
Zusatzvergütung	0	0	0	0	0	0	0	0	3.200,0	12,1
Einjährige variable Vergütung										
STI 2021	0	0	0	9.169,8	0	12.837,7	0	0	12.223,4	46,2
STI 2022	9.839,7	0	13.775,5	0	0	0	6.021,9	32,0	0	0
Mehrfährige variable Vergütung										
LTI-Plan 2016 – Tranche 2018	0	0	0	0	0	0	-358,6	-1,9	2.446,0	9,2
LTI-Plan 2016 – Tranche 2019	0	0	0	0	0	0	6.640,4	35,2	0	0
LTI 2020 – Tranche 2021	0	0	0	21.369,9	0	56.986,6	0	0	0	0
LTI 2020 – Tranche 2022	21.957,4	0	58.553,1	0	0	0	0	0	0	0
<b>Summe erfolgsabhängige Vergütung</b>	<b>31.797,1</b>	<b>0</b>	<b>72.328,7</b>	<b>30.539,7</b>	<b>0</b>	<b>69.824,3</b>	<b>12.303,7</b>	<b>65,3</b>	<b>17.869,4</b>	<b>67,5</b>
<b>Gesamtvergütung</b>	<b>38.331,5</b>	<b>5.716,7</b>	<b>80.890,4</b>	<b>39.125,6</b>	<b>8.195,8</b>	<b>80.411,7</b>	<b>18.838,1</b>	<b>100,0</b>	<b>26.455,3</b>	<b>100,0</b>

<sup>1</sup> 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

<sup>2</sup> Die Festvergütung und die einjährige variable Vergütung werden in Singapur-Dollar und in US-Dollar gewährt.

<sup>3</sup> Die Festvergütung und die einjährige variable Vergütung werden in US-Dollar gewährt.

## Information zu anteilsbasierten Vergütungen im Hinblick auf langfristige, mehrjährige Vergütungskomponenten

Vorstandmitglieder erhielten, halten oder hielten Share Units aus Zuteilungen im Rahmen des LTI 2020 und halten oder hielten Share Units aus Zuteilungen im Rahmen des LTI-Plans 2016. Weitere Angaben zu Struktur und Maßgaben dieser Programme finden Sie unter [Textziffer \(B.3\)](#) im Anhang zum Konzernabschluss des Integrierten Berichts 2022.

## Vom Vorstand gehaltene Vergütungskomponenten

Anzahl Share Units	Bezeichnung	Zuteilungsdatum	1.1.2022		Während des Jahres		31.12.2022	
			Ausstehend	Zuteilung	Ausgeübt (AU)/ Angepasst (A)/ Verfallen (V)	Ausstehend	davon noch nicht erdient	davon einer Haltefrist unterliegend
Christian Klein (Vorstands- sprecher)	LTI 2020 – Tranche 2022 – FSU	28.3.2022	0	17.197	0	17.197	17.197	17.197
	LTI 2020 – Tranche 2022 – MSU	28.3.2022	0	17.197	0	17.197	17.197	17.197
	LTI 2020 – Tranche 2022 – RSU	28.3.2022	0	17.197	0	17.197	17.197	17.197
	LTI 2020 – Tranche 2021 – FSU	22.3.2021	17.230	0	0	17.230	17.230	17.230
	LTI 2020 – Tranche 2021 – MSU	22.3.2021	17.230	0	0	17.230	17.230	17.230
	LTI 2020 – Tranche 2021 – RSU	22.3.2021	17.230	0	0	17.230	17.230	17.230
	LTI 2020 – Tranche 2020 – FSU	29.2.2020	14.834	0	0	14.834	14.834	14.834
	LTI 2020 – Tranche 2020 – MSU	29.2.2020	14.834	0	0	14.834	14.834	14.834
	LTI 2020 – Tranche 2020 – RSU	29.2.2020	14.834	0	0	14.834	14.834	14.834
	LTI 2016 – Tranche 2019 – PSU	20.11.2019	4.678	0	0	4.678	0	4.678
	LTI 2016 – Tranche 2019 – PSU	20.2.2019	15.628	0	0	15.628	0	15.628
	LTI 2016 – Tranche 2019 – RSU	20.11.2019	3.119	0	0	3.119	0	3.119
	LTI 2016 – Tranche 2019 – RSU	20.2.2019	10.419	0	0	10.419	0	10.419
	LTI 2016 – Tranche 2018 – PSU	21.2.2018	13.431	0	-13.431 A	0	0	0
	LTI 2016 – Tranche 2018 – RSU	21.2.2018	8.954	0	-8.954 AU	0	0	0
	Sabine Bendiek	LTI 2020 – Tranche 2022 – FSU	28.3.2022	0	8.612	0	8.612	8.612
LTI 2020 – Tranche 2022 – MSU		28.3.2022	0	8.612	0	8.612	8.612	8.612
LTI 2020 – Tranche 2022 – RSU		28.3.2022	0	8.612	0	8.612	8.612	8.612
LTI 2020 – Tranche 2021 – FSU		22.3.2021	10.570	0	0	10.570	10.570	10.570
LTI 2020 – Tranche 2021 – MSU		22.3.2021	10.570	0	0	10.570	10.570	10.570
LTI 2020 – Tranche 2021 – RSU		22.3.2021	10.570	0	0	10.570	10.570	10.570
Luka Mucic	LTI 2020 – Tranche 2022 – FSU	28.3.2022	0	9.068	0	9.068	9.068	9.068
	LTI 2020 – Tranche 2022 – MSU	28.3.2022	0	9.068	0	9.068	9.068	9.068
	LTI 2020 – Tranche 2022 – RSU	28.3.2022	0	9.068	0	9.068	9.068	9.068
	LTI 2020 – Tranche 2021 – FSU	22.3.2021	8.679	0	0	8.679	8.679	8.679
	LTI 2020 – Tranche 2021 – MSU	22.3.2021	8.679	0	0	8.679	8.679	8.679
	LTI 2020 – Tranche 2021 – RSU	22.3.2021	8.679	0	0	8.679	8.679	8.679
	LTI 2020 – Tranche 2020 – FSU	29.2.2020	6.403	0	0	6.403	6.403	6.403
	LTI 2020 – Tranche 2020 – MSU	29.2.2020	6.403	0	0	6.403	6.403	6.403
	LTI 2020 – Tranche 2020 – RSU	29.2.2020	6.403	0	0	6.403	6.403	6.403
	LTI 2016 – Tranche 2019 – PSU	20.2.2019	15.628	0	0	15.628	0	15.628
	LTI 2016 – Tranche 2019 – RSU	20.2.2019	10.419	0	0	10.419	0	10.419
	LTI 2016 – Tranche 2018 – PSU	21.2.2018	15.944	0	-15.944 A	0	0	0
LTI 2016 – Tranche 2018 – RSU	21.2.2018	10.630	0	-10.630 AU	0	0	0	
Scott Russell	LTI 2020 – Tranche 2022 – FSU	28.3.2022	0	8.911	0	8.911	8.911	8.911
	LTI 2020 – Tranche 2022 – MSU	28.3.2022	0	8.911	0	8.911	8.911	8.911
	LTI 2020 – Tranche 2022 – RSU	28.3.2022	0	8.911	0	8.911	8.911	8.911
	LTI 2020 – Tranche 2021 – FSU	22.3.2021	8.170	0	0	8.170	8.170	8.170
	LTI 2020 – Tranche 2021 – MSU	22.3.2021	8.170	0	0	8.170	8.170	8.170
	LTI 2020 – Tranche 2021 – RSU	22.3.2021	8.170	0	0	8.170	8.170	8.170

Anzahl Share Units	Bezeichnung	Zuteilungs- datum	1.1.2022	Während des Jahres			31.12.2022	
			Ausstehend	Zugeteilt	Ausgeübt (AU)/ Angepasst (A)/ Verfallen (V)	Ausstehend	davon noch nicht erdient	davon einer Haltefrist unterliegend
	LTI 2020 – Tranche 2022 – FSU	28.3.2022	0	6.798	0	6.798	6.798	6.798
	LTI 2020 – Tranche 2022 – MSU	28.3.2022	0	6.798	0	6.798	6.798	6.798
	LTI 2020 – Tranche 2022 – RSU	28.3.2022	0	6.798	0	6.798	6.798	6.798
	LTI 2020 – Tranche 2021 – FSU	22.3.2021	6.811	0	0	6.811	6.811	6.811
	LTI 2020 – Tranche 2021 – MSU	22.3.2021	6.811	0	0	6.811	6.811	6.811
Jürgen Müller	LTI 2020 – Tranche 2021 – RSU	22.3.2021	6.811	0	0	6.811	6.811	6.811
	LTI 2020 – Tranche 2020 – FSU	29.2.2020	5.864	0	0	5.864	5.864	5.864
	LTI 2020 – Tranche 2020 – MSU	29.2.2020	5.864	0	0	5.864	5.864	5.864
	LTI 2020 – Tranche 2020 – RSU	29.2.2020	5.864	0	0	5.864	5.864	5.864
	LTI 2016 – Tranche 2019 – PSU	20.2.2019	14.311	0	0	14.311	0	14.311
	LTI 2016 – Tranche 2019 – RSU	20.2.2019	9.541	0	0	9.541	0	9.541
	LTI 2020 – Tranche 2022 – FSU	28.3.2022	0	7.125	0	7.125	7.125	7.125
	LTI 2020 – Tranche 2022 – MSU	28.3.2022	0	7.125	0	7.125	7.125	7.125
	LTI 2020 – Tranche 2022 – RSU	28.3.2022	0	7.125	0	7.125	7.125	7.125
	LTI 2020 – Tranche 2021 – FSU	22.3.2021	6.811	0	0	6.811	6.811	6.811
	LTI 2020 – Tranche 2021 – MSU	22.3.2021	6.811	0	0	6.811	6.811	6.811
Thomas Saueressig	LTI 2020 – Tranche 2021 – RSU	22.3.2021	6.811	0	0	6.811	6.811	6.811
	LTI 2020 - Tranche 2020 - FSU	29.2.2020	5.864	0	0	5.864	5.864	5.864
	LTI 2020 - Tranche 2020 - MSU	29.2.2020	5.864	0	0	5.864	5.864	5.864
	LTI 2020 - Tranche 2020 - RSU	29.2.2020	5.864	0	0	5.864	5.864	5.864
	LTI 2016 – Tranche 2019 – PSU	1.11.2019	2.392	0	0	2.392	0	2.392
	LTI 2016 – Tranche 2019 – RSU	1.11.2019	1.594	0	0	1.594	0	1.594
	LTI 2020 – Tranche 2022 – FSU	28.3.2022	0	10.944	0	10.944	10.944	10.944
	LTI 2020 – Tranche 2022 – MSU	28.3.2022	0	10.944	0	10.944	10.944	10.944
	LTI 2020 – Tranche 2022 – RSU	28.3.2022	0	10.944	0	10.944	10.944	10.944
Julia White	LTI 2020 – Tranche 2021 – FSU	22.3.2021	8.674	0	0	8.674	8.674	8.674
	LTI 2020 – Tranche 2021 – MSU	22.3.2021	8.674	0	0	8.674	8.674	8.674
	LTI 2020 – Tranche 2021 – RSU	22.3.2021	8.674	0	0	8.674	8.674	8.674
<b>Summe</b>			<b>436.418</b>	<b>205.965</b>	<b>-48.959</b>	<b>593.424</b>	<b>505.695</b>	<b>593.424</b>

### Wesentliche Bedingungen

Bezeichnung	Zuteilungsdatum	Zuteilungskurs (in €)	Zeitwert am Zuteilungsdatum (in €)	Ende der Performance-Periode	Ende des Erdienungszeitraums	Auszahlung
LTI 2020 – Tranche 2022 – FSU	28.3.2022	106,605	96,84	Dezember 2024	31.12.2025	Mai 2026
LTI 2020 – Tranche 2022 – MSU	28.3.2022	106,605	108,20	Februar 2025	31.12.2025	Mai 2026
LTI 2020 – Tranche 2022 – RSU	28.3.2022	106,605	96,84	k. A.	31.12.2025	Mai 2026
LTI 2020 – Tranche 2021 – FSU	22.3.2021	106,405	100,28	Dezember 2023	31.12.2024	Mai 2025
LTI 2020 – Tranche 2021 – MSU	22.3.2021	106,405	115,19	Februar 2024	31.12.2024	Mai 2025
LTI 2020 – Tranche 2021 – RSU	22.3.2021	106,405	100,28	k. A.	31.12.2024	Mai 2025
LTI 2020 – Tranche 2020 – FSU	29.2.2020	123,593	110,65	Dezember 2022	31.12.2023	Mai 2024
LTI 2020 – Tranche 2020 – MSU	29.2.2020	123,593	122,22	Februar 2023	31.12.2023	Mai 2024
LTI 2020 – Tranche 2020 – RSU	29.2.2020	123,593	110,65	k. A.	31.12.2023	Mai 2024
LTI 2016 – Tranche 2019 – PSU	20.2.2019	92,886	93,71	Februar 2023	31.12.2022	Mai 2023
LTI 2016 – Tranche 2019 – RSU	20.2.2019	92,886	88,54	k. A.	31.12.2022	Mai 2023
LTI 2016 – Tranche 2018 – PSU	21.2.2018	85,236	80,84	Februar 2022	31.12.2021	Mai 2022
LTI 2016 – Tranche 2018 – RSU	21.2.2018	85,236	79,01	k. A.	31.12.2021	Mai 2022



## Leistungen an den Vorstand bei Tätigkeitsbeendigung

### Zusagen an den Vorstand für den Fall der Tätigkeitsbeendigung

#### Altersversorgung

Mit den einzelnen Vorstandsmitgliedern wurden folgende Vereinbarungen zur Altersversorgung getroffen:

- Sabine Bendiek, Christian Klein, Luka Mucic, Jürgen Müller und Thomas Saueressig haben Anspruch auf eine Pension, wenn sie das Pensionierungsalter von 62 Jahren erreicht haben. Voraussetzung hierfür ist, dass sie ihre Tätigkeit als Vorstandsmitglied beendet haben (Altersrente) oder bei Berufs- oder Erwerbsunfähigkeit vor Erreichen des normalen Pensionierungsalters ausscheiden (Invalidenrente, auf Basis einer gesundheitlichen Überprüfung). Außerdem wird, sofern abgedeckt, bei Tod eines ehemaligen Vorstandsmitglieds eine Witwen- beziehungsweise Witwenrente gezahlt. Die Invalidenrente beträgt 100 % der erreichten Altersrente und wird maximal bis zur Vollendung des 62. Lebensjahres gezahlt und dann durch die Altersrente abgelöst. Die Witwen- beziehungsweise Witwenrente beträgt 60 % der gezahlten Rente oder der Anwartschaft auf Invalidenrente zum Zeitpunkt des Todes. Auf die zugesagten Leistungen besteht ein Rechtsanspruch gegen die Gesellschaft. 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 Pensionierungsalters von 62 Jahren wird der Rentenanspruch anteilig im Verhältnis der erreichten Betriebszugehörigkeit (Diensteintritt bis Dienstaustritt) zur maximal möglichen Betriebszugehörigkeit ermittelt. Alternativ entspricht der Anspruch auf Leistungen den bis zu diesem Zeitpunkt entrichteten Rentenbeiträgen. Das zur Anwendung kommende Versorgungssystem der SAP SE ist beitragsorientiert. Der Versorgungsbeitrag beträgt 4 % der anrechenbaren Bezüge bis zur anrechenbaren Beitragsbemessungsgrenze zuzüglich 14 % der anrechenbaren Bezüge oberhalb der anrechenbaren Beitragsbemessungsgrenze. Als anrechenbare Bezüge gelten 180 % des Jahresgrundgehalts. Anrechenbare Beitragsbemessungsgrenze ist die jeweils gültige jährliche Beitragsbemessungsgrenze (West) in der deutschen gesetzlichen Rentenversicherung.
- Für Scott Russell und Julia White zahlte die SAP Versorgungsbeiträge an einem externen Versorgungsplan. Die Höhe der Beiträge der SAP entspricht den Beitragszahlungen, die Scott Russell und Julia White dem Versorgungsplan selbst zuführen.

### Rentenansprüche amtierender Vorstandsmitglieder

Tsd. €	Dienstzeitaufwand		Barwert der Pensionsverpflichtung		Planvermögen		Netto-Schuld/-Vermögen	
	2022	2021	31.12.2022	31.12.2021	31.12.2022	31.12.2021	31.12.2022	31.12.2021
Christian Klein (Vorstandssprecher) <sup>1</sup>	217,4	251,1	420,0	878,3	990,2	751,7	-570,2	126,6
Sabine Bendiek <sup>1</sup>	125,6	156,3	145,6	133,1	324,8	162,2	-179,2	-29,1
Luka Mucic <sup>1</sup>	155,7	173,4	548,5	1.184,9	1.292,6	1.120,9	-744,1	64,0
Jürgen Müller <sup>1</sup>	124,1	139,8	180,1	373,0	615,0	456,9	-434,9	-83,9
Thomas Saueressig <sup>1</sup>	146,4	170,1	167,4	324,9	454,4	307,9	-287,0	17,0
<b>Summe</b>	<b>769,2</b>	<b>890,7</b>	<b>1.461,6</b>	<b>2.894,2</b>	<b>3.677,0</b>	<b>2.799,6</b>	<b>-2.215,4</b>	<b>94,6</b>

<sup>1</sup> Die hier dargestellten Werte stellen nur die Ansprüche dar, die Christian Klein, Sabine Bendiek, Luka Mucic, Jürgen Müller und Thomas Saueressig aus dem Pensionsplan der Vorstandsmitglieder erhalten werden.

## Rentenansprüche ausgeschiedener Vorstandsmitglieder

Tsd. €	Pensionszahlungen		Barwert der Pensionsverpflichtung		Planvermögen		Netto-Schuld/-Vermögen	
	2022	2021	31.12.2022	31.12.2021	31.12.2022	31.12.2021	31.12.2022	31.12.2021
Werner Brandt (bis 30.6.2014)	102,1	102,1	1.766,0	2.545,8	1.655,4	1.693,9	110,6	851,9
Luisa Deplazes Delgado (bis 30.6.2013)	0	0	91,8	161,2	183,8	180,9	-92,0	-19,7
Adaire Fox-Martin (bis 30.6.2021)	0	0	331,1	540,3	734,2	720,1	-403,1	-179,8
Bernd Leukert (bis 31.3.2019)	0	0	501,5	900,2	1.117,6	1.100,0	-616,1	-199,8
Gerhard Oswald (bis 31.12.2016)	342,3	342,3	5.931,9	8.150,5	5.335,3	5.481,8	596,6	2.668,8
Stefan Ries (bis 31.5.2020)	0	0	295,3	509,0	665,8	653,1	-370,5	-144,1

## 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 vertragsgemäßen Leistungen. 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 durchschnittlichen vertragsgemäßen Leistungen, die das jeweilige Vorstandsmitglied unmittelbar vor dem Firmenaustritt bezieht, sind genauso hoch wie seine im Jahr 2022 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 (Vorstandssprecher)	30.4.2025	3,71	2.153,2
Sabine Bendiek	31.12.2023	3,54	682,0
Jürgen Müller	31.12.2024	3,68	1.493,1
Scott Russell	31.1.2024	3,56	1.098,9
Thomas Saueressig	31.10.2025	3,75	779,6
Julia White	29.2.2024	3,56	1.097,8
<b>Summe</b>			<b>7.304,6</b>

## 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 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 der Festvergütung sowie den beiden erfolgsabhängigen Vergütungsbestandteilen. Im Fall eines Kontrollwechsels (Change of Control) soll die Zahlung nicht höher als 150 % des Abfindungs-Caps sein. Der Abfindungsanspruch besteht nicht, wenn Vorstandsmitglieder nicht mindestens ein Jahr als Vorstand in Diensten der SAP standen und sofern die Vorstandsmitglieder das Ausscheiden aus den Diensten der SAP zu vertreten haben.

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 zum Ende des Quartals, in dem die dauerhafte Erwerbsunfähigkeit festgestellt wurde. Das Vorstandsmitglied erhält in diesem Fall zusätzlich zu einer eventuellen Invalidenrente aus der oben beschriebenen Altersversorgung das monatliche Grundgehalt (Festvergütung) für weitere zwölf Monate ab dem Tag, an dem die dauerhafte Erwerbsunfähigkeit festgestellt wurde.

### Vereinbarungen mit Vorstandsmitgliedern für den Fall der vorzeitigen Tätigkeitsbeendigung

Luka Mucic verständigte sich mit dem Aufsichtsrat einvernehmlich darauf, sein Anstellungsverhältnis bei der SAP zum 31. März 2023 zu beenden. Gemäß der Aufhebungsvereinbarung kommen im Zusammenhang mit der vorzeitigen Beendigung seiner Vorstandstätigkeit folgende Zahlungen zur Anwendung:

- eine Abfindungszahlung in Höhe von 9.600.000 € für die Restlaufzeit seiner ursprünglichen Bestellung als Vorstandsmitglied bis zum 31. März 2026
- die monatliche Festvergütung bis zum 31. März 2023

- Beim STI 2022 und STI 2023 wird gemäß den Planbedingungen verfahren und der STI 2023 zeitanteilig reduziert.
- Bei den im Rahmen des LTI-Plans 2016 und des LTI 2020 zugeteilten Rechten wird in Bezug auf die Leistungskriterien und den Auszahlungszeitplan gemäß den Planbedingungen verfahren. Die Tranche für 2023 wird zeitanteilig reduziert.
- 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 2022

Tsd. €	LTI-Plan 2016 – Tranche 2019	LTI-Plan 2016 – Tranche 2018 <sup>1</sup>	Summe erfolgsabhängige Vergütung	% der Summe	Summe
Robert Enslin (bis 5.4.2019)	1.053,3	–65,4	987,9	100,0	<b>987,9</b>
Michael Kleinemeier (bis 30.4.2020)	1.763,6	–146,1	1.617,5	100,0	<b>1.617,5</b>
Bernd Leukert (bis 31.3.2019)	1.894,2	–177,9	1.716,2	100,0	<b>1.716,2</b>
Bill McDermott (bis 15.11.2019)	3.609,8	–294,4	3.315,4	100,0	<b>3.315,4</b>
Jennifer Morgan (bis 30.4.2020)	2.805,0	–194,7	2.610,4	100,0	<b>2.610,4</b>
Stefan Ries (bis 31.5.2020)	1.660,7	–164,0	1.496,7	100,0	<b>1.496,7</b>

<sup>1</sup> Individueller Differenzbetrag zwischen dem tatsächlichen Auszahlungsbetrag im Jahr 2022 und dem theoretischen Auszahlungsbetrag zum 31.12.2021

### Gehaltene LTI-Vergütungskomponenten von in Vorjahren ausgeschiedenen Vorstandsmitgliedern im Jahr 2022

Anzahl Share Units	Bezeichnung	Zuteilungs- datum	1.1.2022		Während des Jahres		31.12.2022	
			Ausstehend	Ausgeübt (AU)/ Angepasst (A)/ Verfallen (V)	Ausstehend	davon noch nicht erdient	davon einer Haltefrist unterliegend	
Robert Enslin (bis 5.4.2019)	LTI 2016 – Tranche 2019 – PSU	20.2.2019	15.893	0	15.893	0	15.893	
	LTI 2016 – Tranche 2019 – RSU	20.2.2019	722	0	722	0	722	
	LTI 2016 – Tranche 2018 – PSU	21.2.2018	5.354	–5.354 A	0	0	0	
	LTI 2016 – Tranche 2018 – RSU	21.2.2018	3.569	–3.569 AU	0	0	0	
Michael Kleinemeier (bis 30.4.2020)	LTI 2020 – Tranche 2020 – FSU	29.2.2020	6.403	0	6.403	0	6.403	
	LTI 2020 – Tranche 2020 – MSU	29.2.2020	6.403	0	6.403	0	6.403	
	LTI 2020 – Tranche 2020 – RSU	29.2.2020	6.403	0	6.403	0	6.403	
	LTI 2016 – Tranche 2019 – PSU	20.2.2019	20.375	0	20.375	0	20.375	
	LTI 2016 – Tranche 2019 – RSU	20.2.2019	5.213	0	5.213	0	5.213	
	LTI 2016 – Tranche 2018 – PSU	21.2.2018	15.944	–15.944 A	0	0	0	
	LTI 2016 – Tranche 2018 – RSU	21.2.2018	7.974	–7.974 AU	0	0	0	
Bernd Leukert (bis 31.3.2019)	LTI 2016 – Tranche 2019 – PSU	20.2.2019	20.335	0	20.335	0	20.335	
	LTI 2016 – Tranche 2019 – RSU	20.2.2019	6.594	0	6.594	0	6.594	
	LTI 2016 – Tranche 2018 – PSU	21.2.2018	17.959	–17.959 A	0	0	0	
	LTI 2016 – Tranche 2018 – RSU	21.2.2018	9.719	–9.719 AU	0	0	0	
Bill McDermott (bis 15.11.2019)	LTI 2016 – Tranche 2019 – PSU	20.2.2019	46.880	0	46.880	0	46.880	
	LTI 2016 – Tranche 2019 – RSU	20.2.2019	7.348	0	7.348	0	7.348	
	LTI 2016 – Tranche 2018 – PSU	21.2.2018	24.113	–24.113 A	0	0	0	
	LTI 2016 – Tranche 2018 – RSU	21.2.2018	16.075	–16.075 AU	0	0	0	

Anzahl Share Units	Bezeichnung	Zuteilungsdatum	1.1.2022	Während des Jahres		31.12.2022		
			Ausstehend	Ausgeübt (AU)/ Angepasst (A)/ Verfallen (V)	Ausstehend	davon noch nicht erdient	davon einer Haltefrist unterliegend	
Jennifer Morgan (bis 30.4.2020)	LTI 2020 – Tranche 2020 – FSU	29.2.2020	4.904	0	4.904	0	4.904	
	LTI 2020 – Tranche 2020 – MSU	29.2.2020	4.904	0	4.904	0	4.904	
	LTI 2020 – Tranche 2020 – RSU	29.2.2020	4.904	0	4.904	0	4.904	
	LTI 2016 – Tranche 2019 – PSU	20.11.2019	3.826	0	3.826	0	3.826	
	LTI 2016 – Tranche 2019 – PSU	25.7.2019	2.781	0	2.781	0	2.781	
	LTI 2016 – Tranche 2019 – PSU	20.2.2019	15.628	0	15.628	0	15.628	
	LTI 2016 – Tranche 2019 – RSU	20.11.2019	2.552	0	2.552	0	2.552	
	LTI 2016 – Tranche 2019 – RSU	25.7.2019	1.853	0	1.853	0	1.853	
	LTI 2016 – Tranche 2019 – RSU	20.2.2019	10.419	0	10.419	0	10.419	
	LTI 2016 – Tranche 2018 – PSU	21.2.2018	15.944	-15.944	A	0	0	0
	LTI 2016 – Tranche 2018 – RSU	21.2.2018	10.630	-10.630	AU	0	0	0
	Stefan Ries (bis 31.5.2020)	LTI 2020 – Tranche 2020 – FSU	29.2.2020	2.240	0	2.240	0	2.240
LTI 2020 – Tranche 2020 – MSU		29.2.2020	2.240	0	2.240	0	2.240	
LTI 2020 – Tranche 2020 – RSU		29.2.2020	2.240	0	2.240	0	2.240	
LTI 2016 – Tranche 2019 – PSU		20.2.2019	13.165	0	13.165	0	13.165	
LTI 2016 – Tranche 2019 – RSU		20.2.2019	8.776	0	8.776	0	8.776	
LTI 2016 – Tranche 2018 – PSU		21.2.2018	13.431	-13.431	A	0	0	
LTI 2016 – Tranche 2018 – RSU		21.2.2018	8.954	-8.954	AU	0	0	
<b>Summe</b>			<b>372.667</b>	<b>-149.666</b>	<b>223.001</b>	<b>0</b>	<b>223.001</b>	

## Sonstige Angaben zum Vorstand

Im Geschäftsjahr 2022 sowie im Vorjahr gewährte die 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 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 Vergütung der Vorstandsmitglieder gilt gemäß § 162 AktG als gewährt und geschuldet.

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.

	2018 zu 2017	2019 zu 2018	2020 zu 2019	2021	2021 zu 2020	2022	2022 zu 2021
	Änderung in %	Änderung in %	Änderung in %	Tsd. €	Änderung in %	Tsd. €	Änderung in %
<b>Amtierende Vorstandsmitglieder</b>							
Christian Klein (Vorstandssprecher) (seit 1.1.2018)	k. A.	7	-40	5.870	425	4.674	-20
Sabine Bendiek (seit 1.1.2021)	k. A.	k. A.	k. A.	4.054	k. A.	1.412	-65
Luka Mucic (bis 31.3.2023)	107	-36	-46	4.307	127	3.248	-25
Jürgen Müller (seit 1.1.2019)	k. A.	k. A.	-56	2.922	307	3.210	10
Scott Russell (seit 1.2.2021)	k. A.	k. A.	k. A.	2.234	k. A.	2.283	2
Thomas Saueressig (seit 1.11.2019)	k. A.	k. A.	162	2.920	307	1.731	-41
Julia White (seit 1.3.2021)	k. A.	k. A.	k. A.	4.148	k. A.	2.280	-45
<b>Ausgeschiedene Vorstandsmitglieder</b>							
Werner Brandt (bis 30.6.2014)	1	0	2	102	2	102	0
Robert Enslin (bis 5.4.2019)	62	-59	-70	446	-37	988	121
Michael Kleinemeier (bis 30.4.2020)	31	57	38	1.683	-65	1.617	-4
Bernd Leukert (bis 31.3.2019)	86	62	-59	1.804	-51	1.716	-5
Bill McDermott (bis 15.11.2019)	48	-10	-79	2.008	-27	3.315	65
Jennifer Morgan (bis 30.4.2020)	62	10	747	1.328	-92	2.610	97
Gerhard Oswald (bis 31.12.2016)	-3	-82	-53	342	0	342	0
Stefan Ries (bis 31.5.2020)	3	61	230	1.880	-80	1.497	-20
<b>Ertragskennzahlen</b>							
Umsatzerlöse SAP-Konzern (Non-IFRS)	5	12	-1	27.842	2	30.871	11
Umsatzerlöse SAP SE (HGB)	4	7	-4	15.370	5	17.786	16
Betriebsergebnis SAP-Konzern (Non-IFRS)	6	15	1	8.230	-1	8.032	-2
Jahresüberschuss SAP SE (HGB)	-32	-31	87	2.692	8	1.912	-29
<b>Durchschnittliche Jahresvergütung der Mitarbeitenden des SAP-Konzerns</b>	<b>-8</b>	<b>21</b>	<b>-12</b>	<b>145</b>	<b>13</b>	<b>151</b>	<b>4</b>

## Vergütung des Aufsichtsrats

### Vergütungssystem

Die Vergütung des Aufsichtsrats der SAP ist in § 16 der Satzung der SAP SE geregelt. Dieser Paragraph wurde durch den Beschluss der SAP-Hauptversammlung vom 18. Mai 2022 angepasst. Für Mitglieder und Vorsitzende von Ausschüssen des Aufsichtsrats wurde eine höhere zusätzliche Vergütung festgelegt. Darüber hinaus wurde eine zusätzliche Vergütung für stellvertretende Vorsitzende von Ausschüssen festgelegt.

Die Mitglieder des Aufsichtsrats erhalten neben dem Ersatz ihrer Auslagen eine jährliche Grundvergütung von 165.000 €. Der Vorsitzende des Aufsichtsrats erhält eine jährliche Grundvergütung von 275.000 €, seine Stellvertreterin beziehungsweise sein 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 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. Die feste Vergütung ist nach Ablauf des Geschäftsjahres zahlbar.

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 Vorsitzenden und den oder die Stellvertreter sowie für die Vergütung für den Vorsitz und die Mitgliedschaft in einem Ausschuss.

### Vergütung des Aufsichtsrats 2022

Tsd. €	2022					2021				
	Fester Vergütungsbestandteil	% der Gesamtvergütung	Ausschussvergütung	% der Gesamtvergütung	Gesamt	Fester Vergütungsbestandteil	% der Gesamtvergütung	Ausschussvergütung	% der Gesamtvergütung	Gesamt
Prof. Dr. h. c. mult. Hasso Plattner (Vorsitzender)	275,0	62,6	164,2	37,4	439,2	275,0	79,6	70,6	20,4	345,6
Lars Lamadé (stellvertretender Vorsitzender seit 1.1.2022)	220,0	67,7	105,0	32,3	325,0	165,0	83,3	33,0	16,7	198,0
Pekka Ala-Pietilä (bis 12.5.2021)	k. A.	k. A.	k. A.	k. A.	k. A.	68,8	83,4	13,8	16,7	82,5
Manuela Asche-Holstein (seit 7.8.2021)	165,0	64,5	90,8	35,5	255,8	82,5	96,7	2,8	3,3	85,3
Panagiotis Bissirtsas (bis 7.7.2021)	k. A.	k. A.	k. A.	k. A.	k. A.	82,5	83,8	16,0	16,2	98,5
Aicha Evans	165,0	51,6	155,0	48,4	320,0	165,0	78,3	45,8	21,7	210,8
Prof. Dr. Gesche Joost	165,0	70,2	70,0	29,8	235,0	165,0	88,2	22,0	11,8	187,0
Margret Klein-Magar (stellvertretende Vorsitzende bis 31.12.2021)	165,0	57,9	120,0	42,1	285,0	220,0	85,1	38,5	14,9	258,5
Monika Kovachka-Dimitrova	165,0	61,1	105,0	38,9	270,0	165,0	86,9	24,8	13,1	189,8
Peter Lengler (seit 10.8.2021)	165,0	57,9	120,0	42,1	285,0	68,8	85,8	11,5	14,3	80,2
Jennifer Xin-Zhe Li (seit 18.5.2022)	110,0	60,8	70,8	39,2	180,8	k. A.	k. A.	k. A.	k. A.	k. A.
Bernard Liautaud (bis 18.5.2022)	68,8	70,3	29,2	29,8	97,9	165,0	86,1	26,6	13,9	191,6
Dr. Qi Lu	165,0	61,1	105,0	38,9	270,0	165,0	86,1	26,6	13,9	191,6
Gerhard Oswald	165,0	59,7	111,2	40,3	276,2	165,0	73,9	58,2	26,1	223,2
Christine Regitz	165,0	59,2	113,5	40,8	278,5	165,0	79,3	43,1	20,7	208,1
Dr. Friederike Rotsch	165,0	49,3	170,0	50,7	335,0	165,0	71,2	66,9	28,8	231,9
Heike Steck	165,0	61,1	105,0	38,9	270,0	165,0	80,7	39,4	19,3	204,4
Helmut Stengele (seit 29.10.2021)	165,0	100,0	0	0	165,0	41,3	100,0	0	k. A.	41,3
Christa Vergien-Knopf (bis 9.8.2021)	k. A.	k. A.	k. A.	k. A.	k. A.	110,0	87,3	16,0	12,7	126,0
Dr. Rouven Westphal (seit 12.5.2021)	165,0	51,0	158,3	49,0	323,3	110,0	79,2	28,9	20,8	138,9
Dr. Gunnar Wiedenfels	165,0	53,3	144,6	46,7	309,6	165,0	81,1	38,5	18,9	203,5
James Wright	165,0	57,9	120,0	42,1	285,0	165,0	81,1	38,5	18,9	203,5
Ralf Zeiger (bis 28.10.2021)	k. A.	k. A.	k. A.	k. A.	k. A.	137,5	88,3	18,3	11,7	155,8
<b>Summe</b>	<b>3.148,8</b>		<b>2.057,7</b>		<b>5.206,4</b>	<b>3.176,3</b>		<b>679,7</b>		<b>3.856,0</b>

Wir haben im Geschäftsjahr 2022 Leistungen von Mitgliedern des Aufsichtsrats (einschließlich Leistungen von Arbeitnehmervertretern im Aufsichtsrat in ihrer Funktion als Mitarbeitende der SAP) in Höhe von 1.855.000 € (2021: 1.698.000 €) 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 Geschäftsjahr 2022 sowie im Vorjahr gewährte die SAP keine Vorschüsse auf künftige Gehaltszahlungen oder Kredite an Mitglieder des Aufsichtsrats und ging keine Haftungsverhältnisse zugunsten dieser Personen ein.

Der 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 der Mitarbeitenden der SAP (auf Basis von Vollzeitbeschäftigten) sowie die jährlichen Veränderungen ausgewählter Ertragskennzahlen.

	2018 zu 2017	2019 zu 2018	2020 zu 2019	2021	2021 zu 2020	2022	2022 zu 2021
	Änderung in %	Änderung in %	Änderung in %	Tsd. €	Änderung in %	Tsd. €	Änderung in %
<b>Amtierende Aufsichtsratsmitglieder</b>							
Prof. Dr. h.c. mult. Hasso Plattner (Vorsitzender)	0	-10	4	346	1	439	27
Lars Lamadé (stellvertretender Vorsitzender (seit 1.1.2022))	0	0	0	198	6	325	64
Manuela Asche-Holstein (seit 8.7.2021)	k. A.	k. A.	k. A.	85	k. A.	256	200
Aicha Evans (seit 1.7.2017)	108	2	0	211	6	320	52
Prof. Dr. Gesche Joost	0	0	0	187	0	235	26
Margret Klein-Magar (stellvertretende Vorsitzende bis 31.12.2021)	-2	2	0	259	4	285	10
Monika Kovachka-Dimitrova (seit 15.5.2019)	k. A.	k. A.	50	190	1	270	42
Peter Lengler (seit 10.8.2021)	k. A.	k. A.	k. A.	80	k. A.	285	255
Jennifer Xin-Zhe Li (seit 18.5.2022)	k. A.	k. A.	k. A.	k. A.	k. A.	181	k. A.
Dr. Qi Lu (seit 21.12.2020)	k. A.	k. A.	k. A.	192	1.288	270	41
Gerhard Oswald (seit 1.1.2019)	k. A.	k. A.	6	223	-3	276	24
Christine Regitz	0	4	1	208	5	279	34
Dr. Friederike Rotsch (seit 17.5.2018)	k. A.	62	3	232	8	335	44
Heike Steck (seit 15.5.2019)	k. A.	k. A.	50	204	9	270	32



	2018 zu 2017	2019 zu 2018	2020 zu 2019	2021	2021 zu 2020	2022	2022 zu 2021
	Änderung in %	Änderung in %	Änderung in %	Tsd. €	Änderung in %	Tsd. €	Änderung in %
Helmut Stengele (seit 29.10.2021)	k. A.	k. A.	k. A.	41	k. A.	165	300
Dr. Rouven Westphal (seit 12.5.2021)	k. A.	k. A.	k. A.	139	k. A.	323	133
Dr. Gunnar Wiedenfels (seit 15.5.2019)	k. A.	k. A.	50	204	0	310	52
James Wright (seit 15.5.2019)	k. A.	k. A.	50	204	0	285	40
<b>Ausgeschiedene Aufsichtsratsmitglieder</b>							
Bernard Liautaud (bis 18.5.2022)	0	-6	6	192	-3	98	-49
<b>Ertragskennzahlen</b>							
Umsatzerlöse SAP-Konzern (Non-IFRS)	5	12	-1	27.842	2	30.871	11
Umsatzerlöse SAP SE (HGB)	4	7	-4	15.370	5	17.786	16
Betriebsergebnis SAP-Konzern (Non-IFRS)	6	15	1	8.230	-1	8.032	-2
Jahresüberschuss SAP SE (HGB)	-32	-31	87	2.692	8	1.912	-29
<b>Durchschnittliche Jahresvergütung der Mitarbeitenden des SAP-Konzerns</b>	<b>-8</b>	<b>21</b>	<b>-12</b>	<b>145</b>	<b>13</b>	<b>151</b>	<b>4</b>

# 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 2022 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 – beabsichtigten oder unbeabsichtigten – falschen Angaben 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 2022 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.

### **Hinweis zur Haftungsbeschränkung**

Dem Auftrag, in dessen Erfüllung wir vorstehend benannte Leistungen für die SAP SE erbracht haben, lagen die Allgemeinen Auftragsbedingungen für Wirtschaftsprüfer und Wirtschaftsprüfungsgesellschaften (AAB) in der Fassung vom 1. Januar 2017 zugrunde. Durch Kenntnisnahme und Nutzung der in diesem Prüfungsvermerk enthaltenen Informationen bestätigt jeder Empfänger, die dort getroffenen Regelungen (einschließlich der Haftungsbeschränkung auf 4 Mio. € für Fahrlässigkeit in Ziffer 9 der AAB) zur Kenntnis genommen zu haben, und erkennt deren Geltung im Verhältnis zu uns an.

Mannheim, den 22. Februar 2023

KPMG AG

Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

Rackwitz

Melliand

Wirtschaftsprüfer

Wirtschaftsprüfer

**Konzernzentrale**

SAP SE  
Dietmar-Hopp-Allee 16  
69190 Walldorf  
Deutschland

[www.sap.com](http://www.sap.com)

[www.sap.com/investor](http://www.sap.com/investor)

