

Vergütungsbericht der SAP

2025



Vergütungsbericht

Vergütung von Vorstand und Aufsichtsrat

Dieser Vergütungsbericht beschreibt die beiden Vergütungssysteme für die Mitglieder des Vorstands und des Aufsichtsrats und erläutert die für 2025 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.

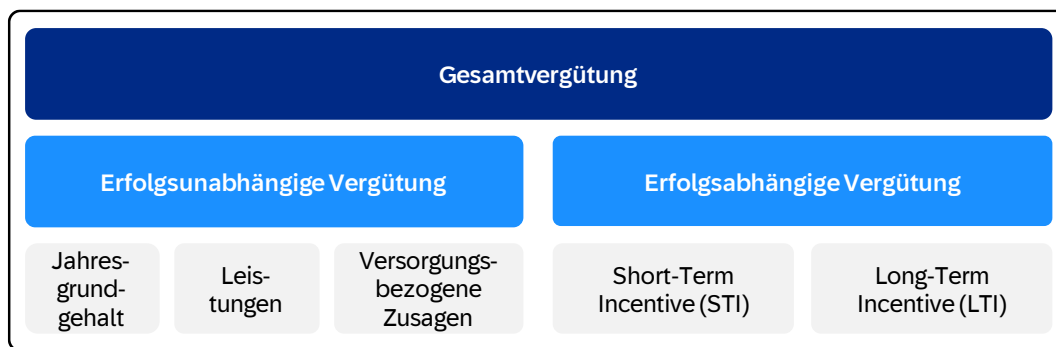
Der aktuelle Vergütungsbericht wurde unter Beachtung der Vorschriften von § 162 des Aktiengesetzes (AktG) erstellt. Der Vergütungsbericht 2024 wurde am 13. Mai 2025 von der ordentlichen Hauptversammlung gebilligt.

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 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 zeichnet sich durch folgende Grundzüge aus:

- Das Verhältnis zwischen der kurzfristigen und langfristigen erfolgsabhängigen Vergütung wurde auf 40:60 festgelegt, um einen stärkeren Fokus auf den langfristigen Unternehmenserfolg zu legen.

- Die langfristige erfolgsabhängige Vergütung ist komplett erfolgsabhängig. Dabei werden wichtige Ziele im Bereich Umwelt, Gesellschaft und Governance (Environmental, Social, Governance, ESG) einbezogen.
- Das System bietet die 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.
- Weitere Bestandteile des Systems sind Vorgaben für den Aktienbesitz, ein Mobilitätspaket und eine teilweise hinausgeschobene Auszahlung der kurzfristigen erfolgsabhängigen Vergütung durch Umwandlung des Auszahlungsbetrags in virtuelle Aktien.

Ausführliche Informationen finden Sie im [System zur Vergütung der Mitglieder des Vorstands der SAP SE](#) aus dem 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 im Jahr 2025 getroffenen Vergütungsentscheidungen. Die Gesamt-Zielvergütung wird durch den Aufsichtsrat jährlich in der ersten Aufsichtsratssitzung des Geschäftsjahres überprüft, bewertet und festgelegt (am 19. Februar 2025 für das Geschäftsjahr 2025). 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. Um eine einheitliche Führungsrichtung und strategische Abstimmung sicherzustellen, arbeiten die Vorstandsmitglieder auf dieselben übergeordneten Ziele hin. Die 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. Änderungen in Bezug auf die KPIs sind dem Abschnitt [Entscheidungen für das Jahr 2025](#) zu entnehmen.

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.

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 Steuerberatkosten (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

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

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

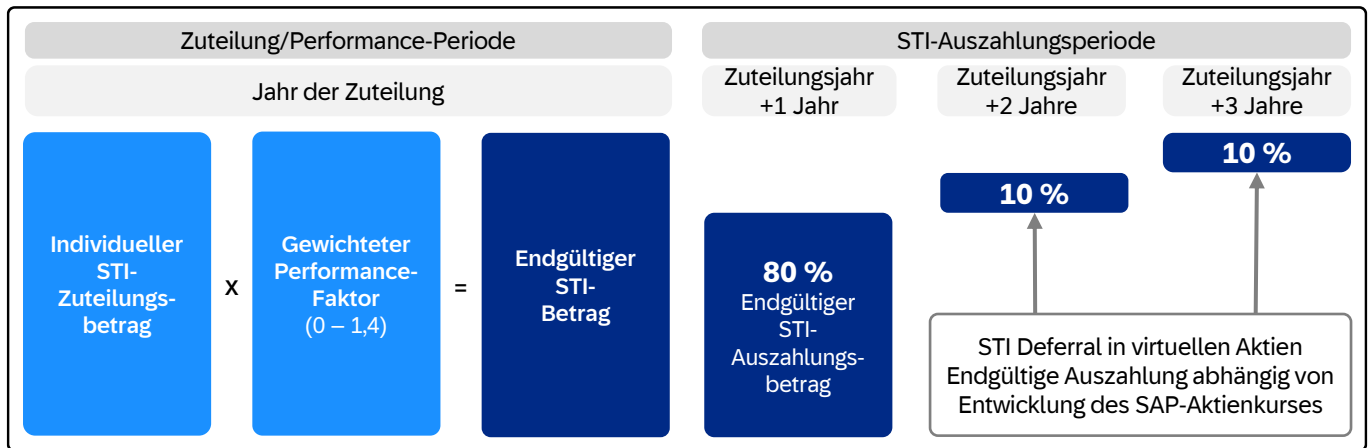
Vorstandsmitgliedern, die auf Veranlassung der SAP ihren Dienstsitz oder Lebensmittelpunkt verlegen, sowie erstmalig bestellten Vorstandsmitgliedern, die ihren Lebensmittelpunkt aus Anlass der Bestellung verlegen, können in diesem Zusammenhang einmalige sowie vorübergehende Unterstützungsleistungen gewährt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

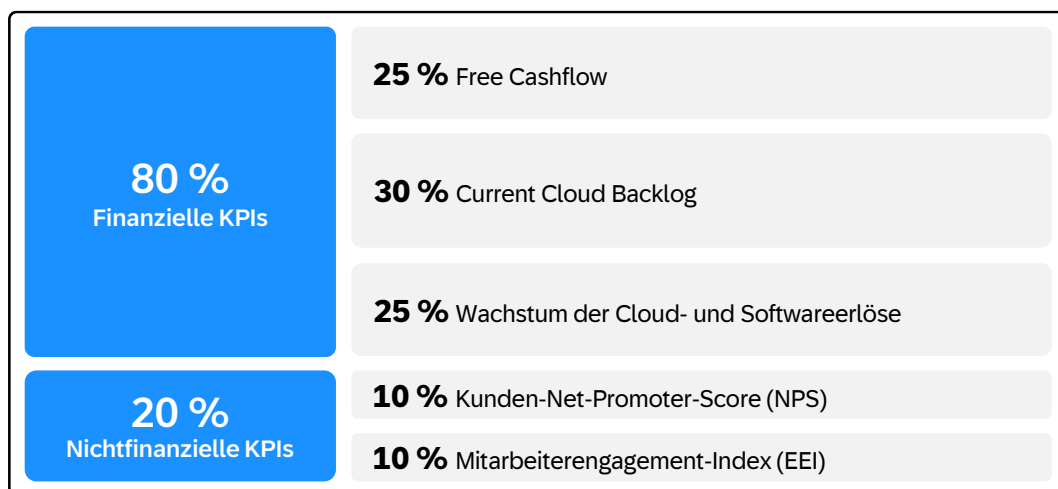
Erfolgsabhängige Vergütung

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:



Für den STI 2025 haben die finanziellen KPIs eine Gesamtgewichtung von 80 % und umfassen *Free Cashflow*, den währungsbereinigten *Current Cloud Backlog* (Non-IFRS) im Jahr 2025 und das währungsbereinigte Wachstum der *Cloud- und Softwareerlöse* im Jahr 2025 (Non-IFRS) im Vergleich zum Vorjahr. Die Non-IFRS-Kennzahlen basieren auf der Non-IFRS-Definition vom 1. Januar 2025.

Die nichtfinanziellen KPIs haben eine Gesamtgewichtung von 20 %. Sie setzen sich zusammen aus dem *Kunden-Net-Promoter-Score (NPS)*, der die Treue der SAP-Kunden misst, sowie dem *Mitarbeiterengagement-Index (Employee Engagement Index, EEI)*, 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 2025](#) im Integrierten Bericht der SAP 2025.

Austausch von KPIs im Einklang mit dem Vergütungssystem in 2026

Am 17. Dezember 2025 fasste der Aufsichtsrat den Beschluss, die STI-KPI *Kunden-Net-Promoter-Score (NPS)* ab 2026 entsprechend dem Vergütungssystem für die Mitglieder des Vorstands durch die KPI *Zufriedenheit unserer Cloudkunden (Cloud CSAT)* zu ersetzen. Mit dieser Änderung richtet der Aufsichtsrat die KPI an unserer Cloud-First-Strategie aus. Weitere Informationen zur KPI *Cloud CSAT* finden Sie im Abschnitt [Steuerungssystem](#) im Integrierten Bericht der SAP 2025.

STI Deferral

80 % des STI werden nach der Hauptversammlung des Jahres ausgezahlt, das dem Jahr folgt, in dem der STI zugeteilt wurde (Zuteilungsjahr + 1 Jahr). 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 das 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.

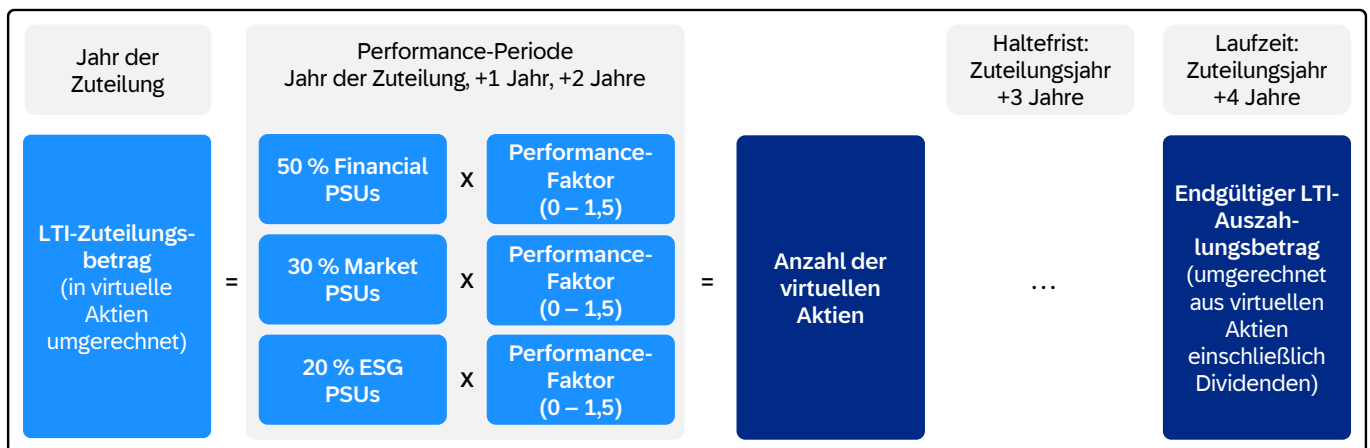
Zwei und drei Jahre nach dem Jahr, in dem der STI zugeteilt wurde, werden die virtuellen Aktien jeweils nach der Hauptversammlung ausgezahlt.

Langfristige, mehrjährige Vergütung (LTI)

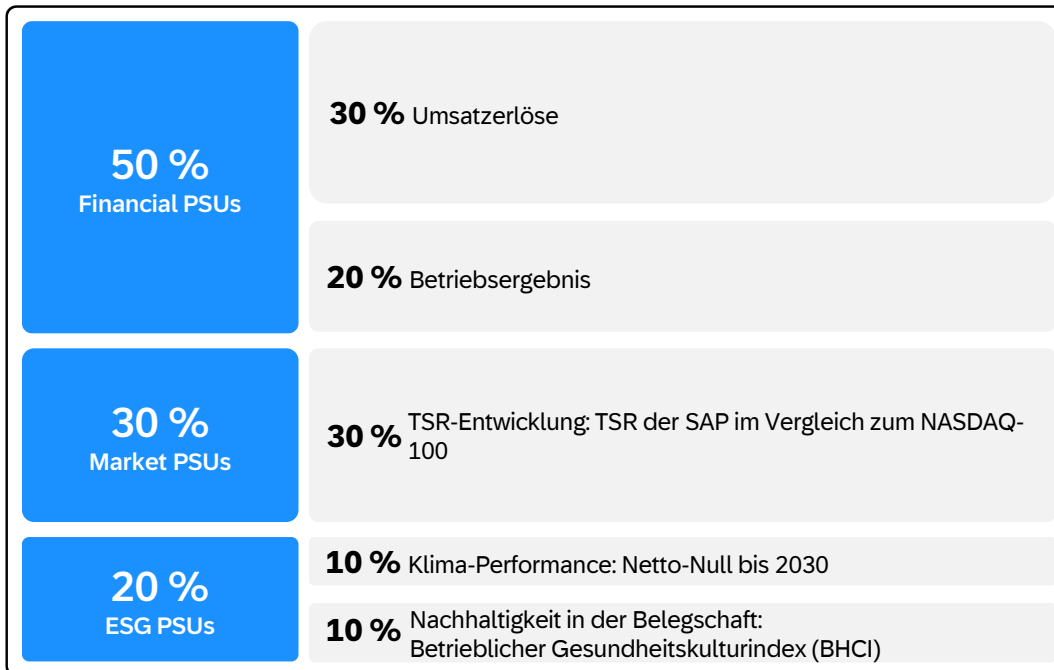
Das SAP Long-Term Incentive Program 2024 (LTI 2024) wird in jährlichen Tranchen zugeteilt und spiegelt die langfristige Strategie der SAP wider. Es setzt so für die Vorstandsmitglieder einheitliche Anreize zur Erreichung von wichtigen Zielen im Rahmen der langfristigen strategischen Planung. Der LTI 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). 2025 wurden die Finanzergebnisse vor der Eröffnung der Frankfurter Wertpapierbörse am 29. Januar 2025 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:



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 KPI *Umsatzerlöse* hat einen Performance-Korridor mit einer Obergrenze von 110 % und einer Untergrenze von 90 % der Zielerreichung. Die KPI *Betriebsergebnis* hat eine Obergrenze von 120 % und eine Untergrenze von 80 % der Zielerreichung. 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 zwei gewichteten finanziellen Zielen (Non-IFRS¹, währungsbereinigt)

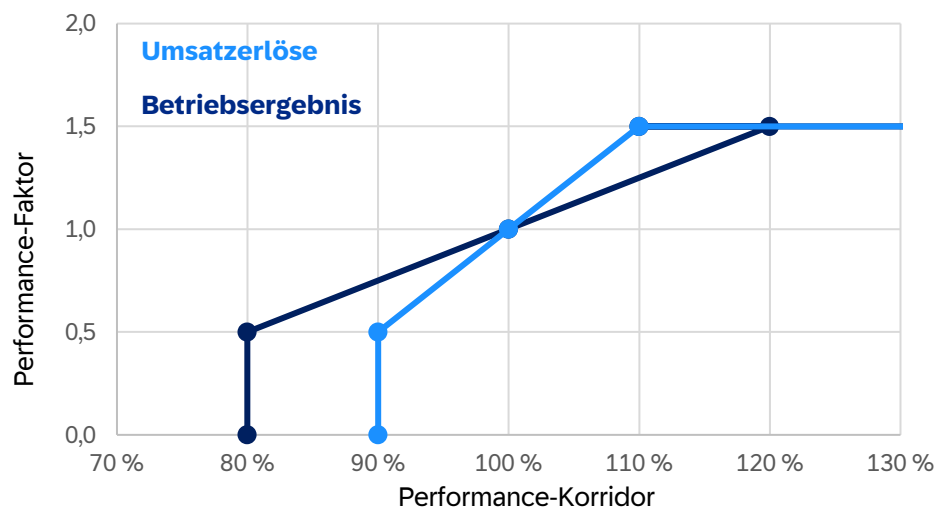
Umsatzerlöse

30 %

**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-Definition vom 1. Januar 2025

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

Finanzergebnisse der SAP sind besser als die Ziele

30 %	Performance-Faktor für die Umsatzerlöse	1,25
20 %	Performance-Faktor für das Betriebsergebnis	1,38
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

30 %	Performance-Faktor für die Umsatzerlöse	0,75
20 %	Performance-Faktor für das Betriebsergebnis	1,00
Gewichteter Finanz-Performance-Faktor		0,85
Endgültige Anzahl der Financial PSUs		0,85 x 1.000 850

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

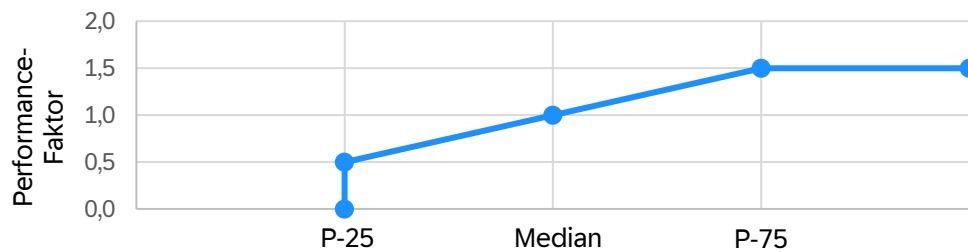
TSR des Index entwickelt sich besser als TSR der SAP

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
		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. Der *Betriebliche Gesundheitskulturindex (BHCI)* der SAP ist eine wichtige Kennzahl, die Aufschluss über die Wahrnehmung der Mitarbeitenden der SAP in Bezug auf Themen wie Engagement, Gesundheit und die langfristige Beschäftigungsfähigkeit gibt. Die KPI *Netto-Null bis 2030* wird in absoluten Werten gemessen. Der *BHCI* wird anhand von zehn Fragen aus unseren regelmäßig stattfindenden #Unfiltered-Mitarbeiterbefragungen ermittelt und gibt den Prozentsatz der positiv beantworteten Fragen an. Weitere Informationen zu Änderungen der KPIs verglichen mit 2024 finden Sie im Abschnitt [Entscheidungen für das Jahr 2025](#). Weitere Informationen zu den KPIs finden Sie im Abschnitt [Steuerungssystem](#) und im Abschnitt [Ausblick und Ergebnisse für 2025](#) im Integrierten Bericht der SAP 2025.

Ursprünglich zugeteilte ESG PSUs

ESG-Performance-Faktor der SAP

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

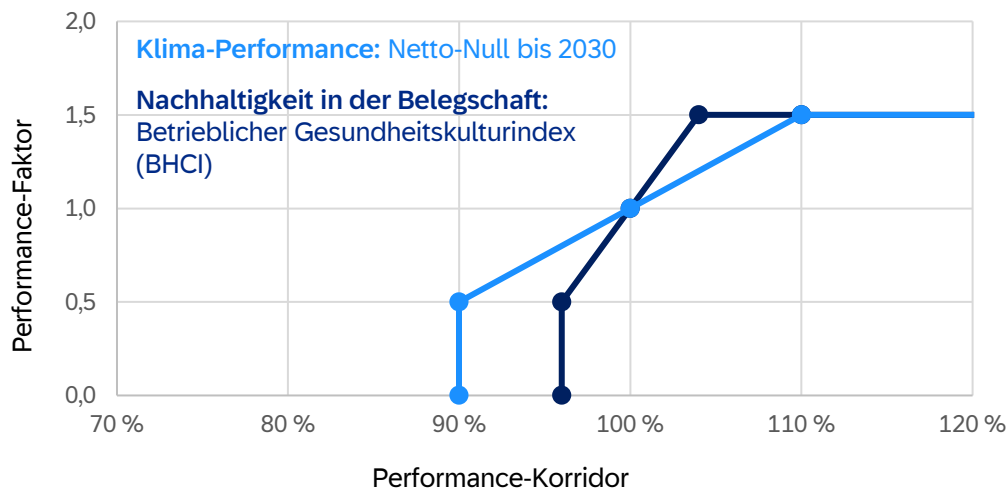
**Netto-Null bis
2030**

10 %

**Betrieblicher
Gesundheits-
kulturindex
(BHCI)**

10 %

Ergebnis: ESG-Performance-Faktor



Endgültige Anzahl der ESG PSUs nach 3 Jahren

Ursprünglich zugeteilte Anzahl x Finanz-Performance-Faktor



Die KPI *BHCI* hat einen Performance-Korridor mit einer Obergrenze von 104 % und einer Untergrenze von 96 % 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

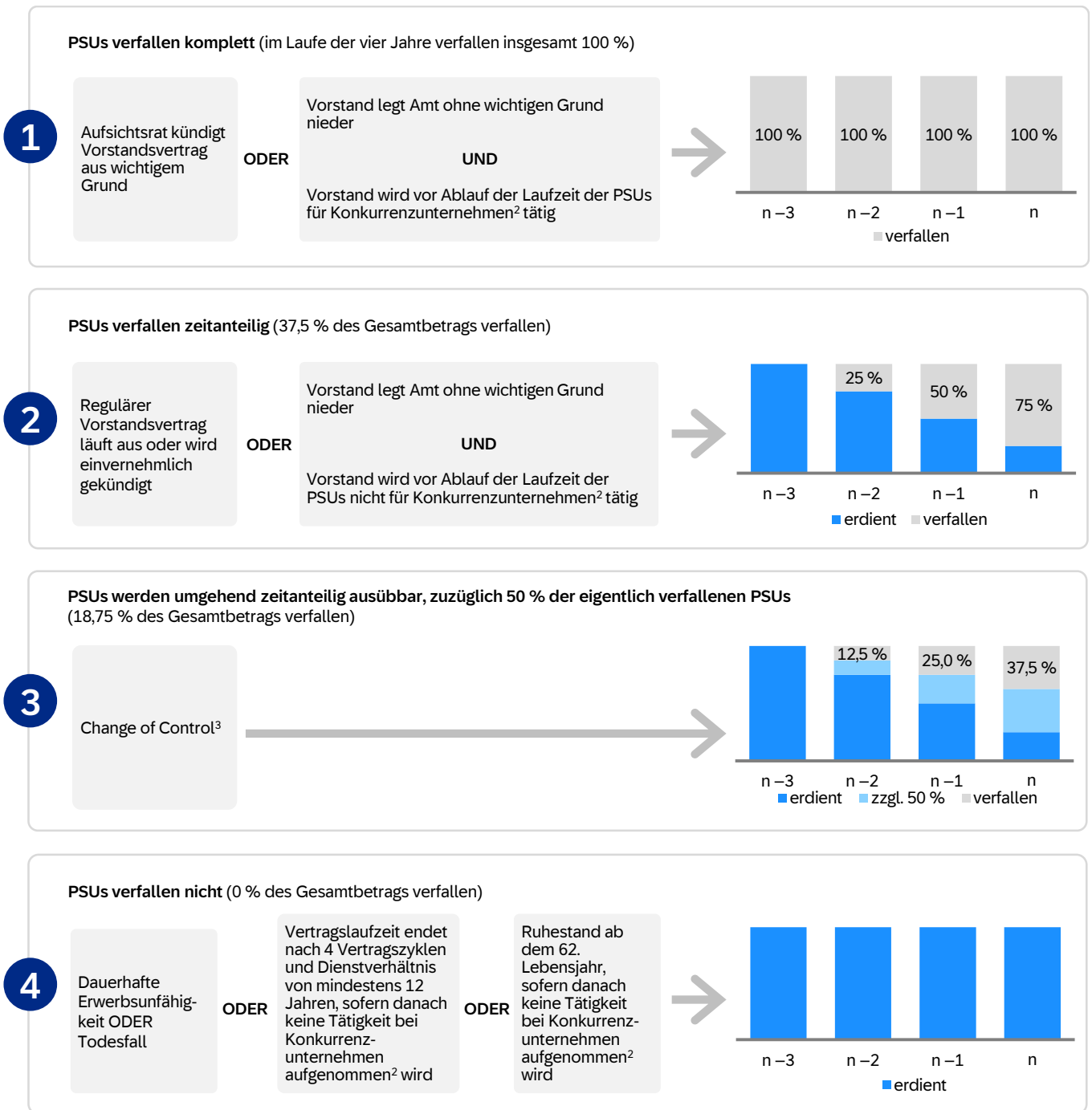
Zuteilung der PSUs bis zum Ablauf des dritten, dem Jahr der Zuteilung der PSUs folgenden Jahres auf eine SAP-Aktie ausgeschüttet wurden. Als Auszahlungskurs wird dabei der Durchschnittswert des Kurses der SAP Aktie über einen Zeitraum von 10 Handelstagen nach der Veröffentlichung der vorläufigen Ergebnisse 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.

Alle Arten von PSUs können während der gesamten Laufzeit einer Tranche unter bestimmten Umständen verfallen.

LTI-Verfallsbedingungen

Wenn ein 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 entspricht.

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 2025	SOG-Aktienbestand am 31.12.2025 (in Aktien)
Christian Klein (Vorstandsvorsitzender)	€	2.500.000	1.250.000	270	4.630
Muhammad Alam	US\$	860.424	430.212	280	1.538
Dominik Asam	€	800.000	400.000	270	1.482
Thomas Saueressig	€	800.000	400.000	270	1.482
Sebastian Steinhäuser (seit 1.2.2025)	€	800.000	160.000	270	593
Gina Vargiu-Breuer	€	800.000	400.000	270	1.482

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 ausgezahlt, 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
Christian Klein (Vorstandsvorsitzender)	20.000
Muhammad Alam	11.000
Dominik Asam	11.000
Thomas Saueressig	11.000
Sebastian Steinhäuser (seit 1.2.2025)	10.083
Gina Vargiu-Breuer	11.000

Die endgültige Bestätigung, dass die Regelungen zur Maximalvergütung für das Geschäftsjahr 2025 eingehalten wurden, erfolgt frühestens nach der Auszahlung der LTI-Tranche 2025 im Rahmen des Vergütungsberichts für das Geschäftsjahr 2028.

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 das Jahr 2025

Bei den im Mai 2025 ausgezahlten Beträgen für den STI 2024 beziehungsweise die Tranche 2021 des LTI 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.

Am 7. November 2024 beschloss der Aufsichtsrat, die KPI *Wachstum der operativen Marge* für den STI des Vorstands ab 2025 durch die KPI *Free Cashflow* zu ersetzen. Damit erkennt der Aufsichtsrat die Bedeutung des 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.

Am 8. Dezember 2024 beschloss der Aufsichtsrat, die KPIs *Clouderlöse* und *Erlöse aus Softwarelizenzen und -Support & Services* für den LTI des Vorstands ab 2025 durch die KPI *Umsatzerlöse* zu ersetzen. 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.

Am 19. Januar 2025 wurde Sebastian Steinhäuser vom Aufsichtsrat mit Wirkung zum 1. Februar 2025 bis zum 31. Januar 2028 in den Vorstand berufen. Zudem wurde das Vorstandsmandat von Thomas Saueressig vom 1. November 2025 bis zum 31. Oktober 2028 verlängert.

Am 30. April 2025 entschied der Aufsichtsrat, den laufenden Vorstandsvertrag von Christian Klein vom 1. Mai 2025 bis zum 30. April 2030 zu verlängern.

Am 6. Mai 2025 beschloss der Aufsichtsrat, die KPI *Frauen in leitenden Führungspositionen* im LTI ab 2025 durch die KPI *Betrieblicher Gesundheitskulturindex* zu ersetzen, was eine temporäre Abweichung vom Vergütungssystem und dem Deutschen Corporate Governance Kodex (DCGK) zur Folge hatte, um die Einhaltung von US-Dekreten zu gewährleisten. Wir bleiben weiterhin

dem Ziel verpflichtet, als inklusiver Arbeitgeber allen Mitarbeitenden gleiche Chancen zu eröffnen und so sicherzustellen, dass unser Unternehmen die gesetzlichen Anforderungen aller Länder, in denen wir tätig sind, vollständig erfüllt.

Am 6. November 2025 beschloss der Aufsichtsrat, die Auswirkungen des Erwerbs von SmartRecruiters nicht bei der Zielerreichung für den STI 2025 und die LTI-Tranche 2023 zu berücksichtigen. Der Aufsichtsrat fasste den Beschluss, die Ziele für die LTI-Tranchen 2024 und 2025 anzupassen, um die Effekte des Erwerbs zu neutralisieren.

Anfang 2026 beschloss der Aufsichtsrat, die Auswirkungen der Aufwendungen in Verbindung mit dem Teradata-Rechtsstreit nicht bei der Non-IFRS-Definition des Unternehmens zu berücksichtigen, da diese Einmaleffekte nicht repräsentativ für unsere operative Leistung sind. Des Weiteren beschloss der Aufsichtsrat am 18. Februar 2026, diese Auswirkungen bei der Ermittlung der Zielerreichung für die KPI *Betriebsergebnis* nicht zu berücksichtigen, um Konsistenz zwischen der Vorstandsvergütung und der Non-IFRS-Definition des Unternehmens sicherzustellen. Dieser Ansatz entspricht auch dem für die Dividendenberechnung und die Mitarbeitervergütung angewandten Verfahren. Zudem bezieht sich der Teradata-Rechtsstreit auf Angelegenheiten, die sich ereigneten, bevor die aktuellen Vorstandsmitglieder im Amt waren. Der Ausschluss der aktuellen Aufwendungen in Höhe von 387 Mio. € hat einen positiven Effekt auf den Performance-Faktor der Financial PSUs in Höhe von 0,011 für die Tranche 2023 im Rahmen des LTI 2020. Da die laufende Performance-Periode anhand kumulierter Ergebnisse bewertet wird, werden sich die Auswirkungen zeigen, wenn die LTI-Tranchen 2024 und 2025 zur Auszahlung anstehen.

STI-Performance-Faktor 2025

Kennzahl	100%-Zielwert	Ergebnisse	Performance-Faktor
Current Cloud Backlog ¹	22.905 Mio. €	22.461 Mio. €	0,903
Wachstum der Cloud- und Softwareerlöse ¹	+11,8 %	+12,0 %	1,024
Free Cashflow ¹	8.000 Mio. €	8.242 Mio. €	1,151
Kunden-Net-Promoter-Score	+14	+9	0,750
Mitarbeiterengagement-Index	76 %	76 %	1,000

¹Non-IFRS, währungsbereinigt

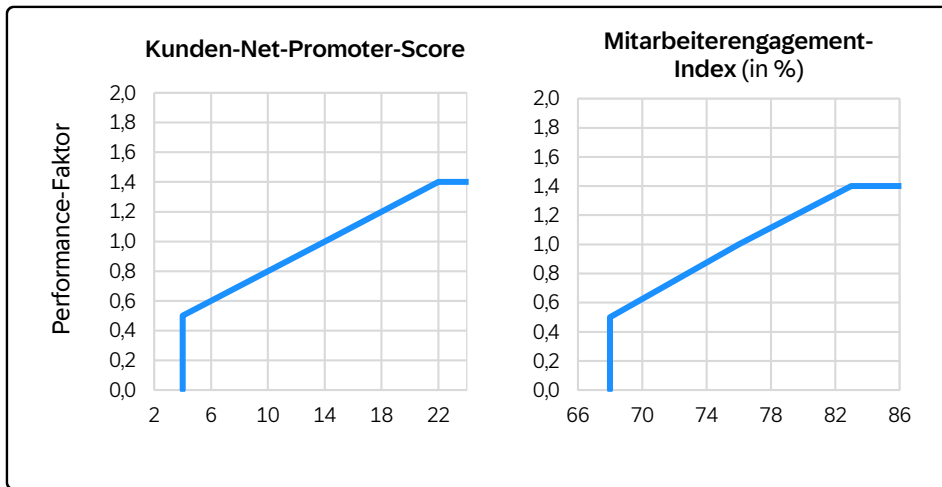
Der gewichtete Performance-Faktor für den STI 2025 betrug 0,990. Der endgültige STI-Auszahlungsbetrag im Zusammenhang mit dem STI Deferral ist abhängig von der Entwicklung des SAP-Aktienkurses.

Dem STI 2025 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.

Endgültiger STI-Performance-Faktor

	2025	2024	2023	2022	2021
	0,990	1,143	1,151	0,612	1,333

Beträge, sofern nicht anders angegeben		STI-Zuteilungs- betrag	Endgültiger STI-Betrag ¹	STI Non- Deferral	STI-Deferral I	STI Deferral I in virtuellen Aktien ²	STI-Deferral II	STI Deferral II in virtuellen Aktien ²
Christian Klein (Vorstandsvorsitzender)	€	3.725.205	3.687.208	2.949.767	368.721	2.152	368.721	2.152
Muhammad Alam	US\$	1.591.784	1.575.548	1.260.438	157.555	776	157.555	776
Dominik Asam	€	1.480.000	1.464.904	1.171.923	146.490	855	146.490	855
Thomas Saueressig	€	1.693.589	1.676.314	1.341.052	167.631	978	167.631	978
Sebastian Steinhäuser (seit 1.2.2025)	€	1.171.288	1.159.341	927.473	115.934	677	115.934	677
Gina Vargiu-Breuer	€	1.280.000	1.266.944	1.013.555	126.694	739	126.694	739

¹ STI-Performance-Faktor 0,990

² STI-Anfangskurs 171,35 € und 203,10 US\$

LTI 2024 – Tranche 2025 – 100%-Zielwerte für Financial PSUs und ESG PSUs

2025 legte der Aufsichtsrat die 100%-Zielwerte für die Financial PSUs und die ESG PSUs der Tranche 2025 des LTI 2024 fest.

Kennzahl	100%-Zielwert (kumuliert, 2025 bis 2027)
Umsatzerlöse ¹	128.000
Betriebsergebnis ¹	37.800
Netto-Null bis 2030 in Tsd. Tonnen CO ₂ e ²	9.610
Betrieblicher Gesundheitskulturindex in %	243

¹ Non-IFRS, währungsbereinigt in Bezug auf 2024

² Zielwert unter Berücksichtigung der Neufestlegung der KPI Netto-Null bis 2030 auf Basis eines mathematischen, formelbasierten Ansatzes. Weitere Details zur Neufestlegung finden Sie im Abschnitt [Steuerungssystem](#) des Integrierten Berichts der SAP 2025.

LTI 2020 – Tranche 2022 – Performance-Faktor

2025 legte der Aufsichtsrat den LTI-Performance-Faktor für die Financial PSUs und Market PSUs der Tranche 2022 des LTI 2020 fest.

Kennzahl	100%-Zielwert (kumuliert, 2022 bis 2024)	Ergebnisse	Performance-Faktor
Finanz-Performance-Faktor			
Clouderlöse ¹	41.900	41.379	0,938
Umsatzerlöse ¹	89.900	92.588	1,149
Betriebsergebnis ¹	25.900	26.715	1,079
Markt-Performance-Faktor			
Ranking zu NASDAQ-100-Unternehmen	Median	5	1,500

¹ Non-IFRS, währungsbereinigt in Bezug auf 2021

Die Zielerreichung wurde auf Basis der KPI-Definitionen für das Jahr 2022 berechnet. Dabei wurden die zuvor veröffentlichten Anpassungen berücksichtigt. Das Verhältnis der LTI-Zuteilungsbeträge für die Tranchen der Jahre 2022 bis 2025 zu den hypothetischen Auszahlungsbeträgen basiert auf dem Kurs der SAP-Aktie am Jahresende oder der festgelegten Obergrenze des Auszahlungskurses, je nachdem, welcher Wert niedriger ist. Die Tranche 2021 zeigt das Verhältnis zwischen dem entsprechenden Zuteilungsbetrag und dem endgültigen LTI-Auszahlungsbetrag im Mai 2025. Der Auszahlungskurs für die Tranche 2021 unterlag einer Obergrenze von 200 % des Zuteilungskurses.

Verhältnis des Zuteilungsbetrags zum endgültigen LTI-Auszahlungsbetrag

Prozent	LTI 2024		LTI 2020		
	Tranche 2025 ¹	Tranche 2024 ¹	Tranche 2023 ¹	Tranche 2022 ¹	Tranche 2021
31.12.2025	46,7	126,9	201,7	199,7	246,8
31.12.2024	k. A.	167,3	250,7	237,0	246,8

¹ Berücksichtigung von hypothetischen Auszahlungsbeträgen auf Basis von Marktdaten und des SAP-Aktienkurses mit einer Obergrenze von 200 % des Zuteilungskurses. Die Bewertungen wurden zum Jahresende vorgenommen, mit Ausnahme der Aktienkursbewertung. Um die Kursentwicklung im Januar 2026 zu berücksichtigen, wurde der SAP-Aktienkurs zum 30. Januar 2026 herangezogen, dem ersten Handelstag des maßgeblichen Referenzkurszeitraums.

Vergütung für 2025

Die Angaben zur Vorstandsvergütung für das laufende Jahr und das Vorjahr 2024 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 2025 als auch für die Tranche 2022 des LTI 2020 im Jahr 2025. Der im Rahmen des STI Deferral I im Jahr 2025 angegebene Betrag beinhaltet 10 % des endgültigen STI-Betrags des STI 2025 sowie den Einfluss des Aktienkurses von Deferral I des STI 2024. Die in Bezug auf die Tranche 2022 des LTI 2020 gewährte und geschuldete Vergütung wird mit dem Kurs der SAP-Aktie am 30. Januar 2026 angegeben. Die Auszahlung dieser Tranche im Mai 2026 wird auf Basis der Performance-Periode gemäß den Planbedingungen berechnet.



¹ Die Obergrenze beträgt 200 % des Zuteilungskurses je Aktie.

² Wird nach Aufstellung des Vergütungsberichts zum Zeitpunkt der Auszahlung festgelegt.

³ Um die Kursentwicklung im Januar 2026 zu berücksichtigen, wurde der SAP-Aktienkurs zum 30. Januar 2026 herangezogen, dem ersten Handelstag des maßgeblichen Referenzkurszeitraums.

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, sowie 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					
	Vertragliche Vergütung		Gewährte und geschuldete Vergütung				Vertragliche Vergütung		Gewährte und geschuldete Vergütung			
	2025	2024	2025	in %	2024	in %	2025	2024	2025	in %	2024	in %
Jahresgrundgehalt	1.200	1.100	1.200	7,4	1.100	5,8	800	600	800	35,6	600	31,0
Nebenleistungen ¹	15	15	15	0,1	15	0,1	82	24	82	3,7	24	1,2
Versorgungsbezogene Zusagen	360	330	360	2,2	330	1,7	154		154	6,9		0
Wechselkursschwankungen (Euro-Cap) ²							-255	41	-255	-11,4	41	2,1
Summe erfolgsunabhängige Vergütung	1.575	1.445	1.575	9,7	1.445	7,6	781	665	781	34,8	665	34,3
Einjährige variable Vergütung												
STI Non-Deferral (80 %)	2.980	2.368	2.950	18,2	2.706	14,3	1.184	890	1.172	52,2	1.017	52,5
STI Deferral I (10 %)	373	296	369	2,3	338	1,8	148	111	146	6,5	127	6,6
STI Deferral II (10 %)	373	296	369	2,3	338	1,8	148	111	146	6,5	127	6,6
Mehrfährige variable Vergütung												
LTI 2020 – Tranche 2020					581	3,1						
LTI 2020 – Tranche 2021				0	13.573	71,5						
LTI 2020 – Tranche 2022			10.982	67,6								
LTI 2024 – Tranche 2024		4.440						1.668				
LTI 2024 – Tranche 2025	5.588						2.220					
Summe erfolgsabhängige Vergütung	9.313	7.400	14.669	90,3	17.538	92,4	3.700	2.780	1.465	65,2	1.271	65,7
Gesamtvergütung	10.888	8.845	16.244	100,0	18.983	100,0	4.481	3.445	2.246	100,0	1.936	100,0

Im Zuge der Wiederbestellung von Christian Klein entschied der Aufsichtsrat, dessen Jahreszielvergütung von 8,5 Mio. € auf 11,5 Mio. € zu erhöhen. Die Anpassung seiner Zielvergütung entspricht den in der Branche üblichen aktuellen Maßstäben und trägt der Ausweitung seines Verantwortungsbereichs Rechnung. Die zeitanteilige Erhöhung ist in der obigen Tabelle ab dem 1. November 2025 angegeben.

Tsd. €	Dominik Asam Mitglied des Vorstands						Thomas Saueressig Mitglied des Vorstands					
	Vertragliche Vergütung		Gewährte und geschuldete Vergütung				Vertragliche Vergütung		Gewährte und geschuldete Vergütung			
	2025	2024	2025	in %	2024	in %	2025	2024	2025	in %	2024	in %
Jahresgrundgehalt	800	800	800	31,6	800	24,4	800	800	800	11,4	800	9,7
Nebenleistungen ¹	26	27	26	1,0	27	0,8	18	17	18	0,3	17	0,2
Versorgungsbezogene Zusagen	240	180	240	9,5	180	5,5						
Ausgleichszahlung						0						
Summe erfolgsunabhängige Vergütung	1.066	1.007	1.066	42,1	1.007	30,7	818	817	818	11,6	817	9,9
Einjährige variable Vergütung												
STI Non-Deferral (80 %)	1.184	1.592	1.172	46,3	1.819	55,5	1.355	1.280	1.341	19,0	1.463	17,8
STI Deferral I (10 %)	148	199	146	5,8	227	6,9	169	160	168	2,4	183	2,2
STI Deferral II (10 %)	148	199	146	5,8	227	6,9	169	160	168	2,4	183	2,2
Mehrfährige variable Vergütung												
LTI 2020 – Tranche 2020											230	2,8
LTI 2020 – Tranche 2021										0	5.366	65,1
LTI 2020 – Tranche 2022									4.550	64,6		
LTI 2024 – Tranche 2024		2.932						2.400				
LTI 2024 – Tranche 2025	2.220						2.540					
Summe erfolgsabhängige Vergütung	3.700	4.922	1.465	9,0	2.274	12,0	4.234	4.000	6.226	278,0	7.424	383,5
Gesamtvergütung	4.766	5.929	2.531	15,6	3.281	17,3	5.052	4.817	7.044	314,5	8.241	425,7

Im Zuge der Wiederbestellung von Thomas Saueressig entschied der Aufsichtsrat, dessen Jahreszielvergütung von 4,8 Mio. € auf 6,2 Mio. € zu erhöhen. Die Anpassung seiner Zielvergütung entspricht den in der Branche üblichen aktuellen Maßstäben und trägt der Ausweitung seines Aufgabenbereichs sowie seiner Expertise Rechnung. Die zeitanteilige Erhöhung ist in der obigen Tabelle ab dem 1. November 2025 angegeben.

Tsd. €	Sebastian Steinhäuser Mitglied des Vorstands (seit 1.2.2025)						Gina Vargiu-Breuer Mitglied des Vorstands					
	Vertragliche Vergütung		Gewährte und geschuldete Vergütung				Vertragliche Vergütung		Gewährte und geschuldete Vergütung			
	2025	2024	2025	in %	2024	in %	2025	2024	2025	in %	2024	in %
Jahresgrundgehalt	733		733	34,4			800	733	800	31,7	733	34,8
Nebenleistungen ¹	18		18	0,9			23	36	23	0,9	36	1,7
Versorgungsbezogene Zusagen	220		220	10,3			240	220	240	9,5		
Ausgleichszahlung				0				300	194	7,7		
Summe erfolgsunabhängige Vergütung	972	0	972	45,6			1.063	1.290	1.257	49,8	770	36,5
Einjährige variable Vergütung												
STI Non-Deferral (80 %)	937		927	43,5			1.024	937	1.014	40,2	1.071	50,8
STI Deferral I (10 %)	117		116	5,4			128	117	127	5,0	134	6,3
STI Deferral II (10 %)	117		116	5,4			128	117	127	5,0	134	6,3
Mehrfährige variable Vergütung												
LTI 2020 – Tranche 2020												
LTI 2020 – Tranche 2021												
LTI 2020 – Tranche 2022												
LTI 2024 – Tranche 2024								1.757				
LTI 2024 – Tranche 2025	1.757						1.920					
Summe erfolgsabhängige Vergütung	2.928	0	1.159	6,3			3.200	2.929	1.267	56,6	1.339	69,2
Gesamtvergütung	3.900	0	2.131	11,6			4.263	4.219	2.524	112,7	2.109	108,9

Tsd. €	Gesamtvorstand					
	Vertragliche Vergütung		Gewährte und geschuldete Vergütung			
	2025	2024	2025	in %	2024	in %
Jahresgrundgehalt	5.133	4.033	5.133	15,7	4.033	11,7
Nebenleistungen ¹	183	120	183	0,6	120	0,3
Versorgungsbezogene Zusagen	1.214	730	1.214	3,7	510	1,5
Wechselkursschwankungen (Euro-Cap) ²	-255	41	-255	-0,8	41	0,1
Ausgleichszahlung	0	300	194	0,6	0	0
Summe erfolgsunabhängige Vergütung	6.275	5.224	6.469	19,8	4.704	13,6
Einjährige variable Vergütung						
STI Non-Deferral (80 %)	8.664	7.067	8.576	26,2	8.077	23,4
STI Deferral I (10 %)	1.083	883	1.072	3,3	1.010	2,9
STI Deferral II (10 %)	1.083	883	1.072	3,3	1.010	2,9
Mehrfährige variable Vergütung						
LTI 2020 – Tranche 2020					811	2,3
LTI 2020 – Tranche 2021			0	0	18.939	54,8
LTI 2020 – Tranche 2022			15.532	47,5		
LTI 2024 – Tranche 2024		13.197				
LTI 2024 – Tranche 2025	14.488					
Summe erfolgsabhängige Vergütung	25.318	22.031	26.251	80,2	29.846	86,4
Gesamtvergütung	31.593	27.255	32.720	100,0	34.550	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 2025.

Vom Vorstand gehaltene Vergütungskomponenten

Anzahl Share Units	Bezeichnung	Zuteilungsdatum	1.1.2025		Während des Jahres		31.12.2025	
			Ausstehend	Erteilt	Ausgeübt (AU)/ Angepasst (A)/ Verfallen (V)	Ausstehend	davon einer Haltefrist unterliegend	
Christian Klein (Vorstands- vorsitzender)	LTI 2024 – Tranche 2025 – Market PSU	9.5.2025	0	6.209	0		6.209	6.209
	LTI 2024 – Tranche 2025 – Financial PSU	9.5.2025	0	10.349	0		10.349	10.349
	LTI 2024 – Tranche 2025 – ESG PSU	9.5.2025	0	4.139	0		4.139	4.139
	LTI 2024 – Tranche 2024 – Market PSU	12.3.2024	8.168	0	0		8.168	8.168
	LTI 2024 – Tranche 2024 – Financial PSU	12.3.2024	13.613	0	0		13.613	13.613
	LTI 2024 – Tranche 2024 – ESG PSU	12.3.2024	5.445	0	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	8.599	A	25.796	25.796
	LTI 2020 – Tranche 2022 – Financial PSU	28.3.2022	17.197	0	952	A	18.149	18.149
	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	25.845	0	-25.845	AU	0	0
	LTI 2020 – Tranche 2021 – Financial PSU	22.3.2021	20.707	0	-20.707	AU	0	0
	LTI 2020 – Tranche 2021 – RSU	22.3.2021	17.230	0	-17.230	AU	0	0
Muhammad Alam	LTI 2024 – Tranche 2025 – Market PSU	9.5.2025	0	2.467	0		2.467	2.467
	LTI 2024 – Tranche 2025 – Financial PSU	9.5.2025	0	4.111	0		4.111	4.111
	LTI 2024 – Tranche 2025 – ESG PSU	9.5.2025	0	1.645	0		1.645	1.645
	LTI 2024 – Tranche 2024 – Market PSU	2.4.2024	3.068	0	0		3.068	3.068
	LTI 2024 – Tranche 2024 – Financial PSU	2.4.2024	5.114	0	0		5.114	5.114
	LTI 2024 – Tranche 2024 – ESG PSU	2.4.2024	2.046	0	0		2.046	2.046
Dominik Asam	LTI 2024 – Tranche 2025 – Market PSU	9.5.2025	0	2.467	0		2.467	2.467
	LTI 2024 – Tranche 2025 – Financial PSU	9.5.2025	0	4.111	0		4.111	4.111
	LTI 2024 – Tranche 2025 – ESG PSU	9.5.2025	0	1.645	0		1.645	1.645
	LTI 2024 – Tranche 2024 – Market PSU	12.3.2024	5.394	0	0		5.394	5.394
	LTI 2024 – Tranche 2024 – Financial PSU	12.3.2024	8.990	0	0		8.990	8.990
	LTI 2024 – Tranche 2024 – ESG PSU	12.3.2024	3.596	0	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

Anzahl Share Units	Bezeichnung	Zuteilungs- datum	1.1.2025	Während des Jahres		31.12.2025	
			Ausstehend	Erteilt	Ausgeübt (AU)/ Angepasst (A)/ Verfallen (V)	Ausstehend	davon einer Haltefrist unterliegend
	LTI 2024 – Tranche 2025 – Market PSU	9.5.2025	0	2.823	0	2.823	2.823
	LTI 2024 – Tranche 2025 – Financial PSU	9.5.2025	0	4.705	0	4.705	4.705
	LTI 2024 – Tranche 2025 – ESG PSU	9.5.2025	0	1.882	0	1.882	1.882
	LTI 2024 – Tranche 2024 – Market PSU	12.3.2024	4.415	0	0	4.415	4.415
	LTI 2024 – Tranche 2024 – Financial PSU	12.3.2024	7.358	0	0	7.358	7.358
	LTI 2024 – Tranche 2024 – ESG PSU	12.3.2024	2.943	0	0	2.943	2.943
	LTI 2020 – Tranche 2023 – Market PSU	24.3.2023	8.515	0	0	8.515	8.515
Thomas Saueressig	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	3.563 A	10.688	10.688
	LTI 2020 – Tranche 2022 – Financial PSU	28.3.2022	7.125	0	394 A	7.519	7.519
	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	10.217	0	-10.217 AU	0	0
	LTI 2020 – Tranche 2021 – Financial PSU	22.3.2021	8.186	0	-8.186 AU	0	0
	LTI 2020 – Tranche 2021 – RSU	22.3.2021	6.811	0	-6.811 AU	0	0
	LTI 2024 – Tranche 2025 – Market PSU	9.5.2025	0	1.952	0	1.952	1.952
Sebastian Steinhäuser (seit 1.2.2025)	LTI 2024 – Tranche 2025 – Financial PSU	9.5.2025	0	3.254	0	3.254	3.254
	LTI 2024 – Tranche 2025 – ESG PSU	9.5.2025	0	1.302	0	1.302	1.302
	LTI 2024 – Tranche 2025 – Market PSU	9.5.2025	0	2.133	0	2.133	2.133
	LTI 2024 – Tranche 2025 – Financial PSU	9.5.2025	0	3.556	0	3.556	3.556
	LTI 2024 – Tranche 2025 – ESG PSU	9.5.2025	0	1.422	0	1.422	1.422
Gina Vargju-Breuer	LTI 2024 – Tranche 2024 – Market PSU	12.3.2024	3.233	0	0	3.233	3.233
	LTI 2024 – Tranche 2024 – Financial PSU	12.3.2024	5.388	0	0	5.388	5.388
	LTI 2024 – Tranche 2024 – ESG PSU	12.3.2024	2.155	0	0	2.155	2.155
Summe			342.830	60.172	-75.488	327.514	327.514

Wesentliche Bedingungen

Bezeichnung	Zuteilungsdatum	Zuteilungskurs (in €)	Zeitwert am Zuteilungsdatum (in €)	Ende der Performance-Periode	Ende des Erdienungszeitraums	Auszahlung
LTI 2024 – Tranche 2025 – Financial PSU			254,98	Dezember 2027	31.12.2028	Mai 2029
LTI 2024 – Tranche 2025 – Market PSU	9.5.2025	269,98	303,31	Februar 2028		
LTI 2024 – Tranche 2025 – ESG PSU			254,98	Dezember 2027		
LTI 2024 – Tranche 2024 – Financial PSU	12.3.2024		165,71	Dezember 2026	31.12.2027	Mai 2028
	2.4.2024		166,25			
LTI 2024 – Tranche 2024 – Market PSU	12.3.2024	163,08	201,42	Februar 2027		
	2.4.2024		202,37			
LTI 2024 – Tranche 2024 – ESG PSU	12.3.2024		165,71	Dezember 2026		
	2.4.2024		166,25			
LTI 2020 – Tranche 2023 – Financial PSU			105,81	Dezember 2025	31.12.2026	Mai 2027
LTI 2020 – Tranche 2023 – Market PSU	24.3.2023	109,61	130,56	Februar 2026		
LTI 2020 – Tranche 2023 – RSU			105,81	k. A.		
LTI 2020 – Tranche 2022 – Financial PSU			96,84	Dezember 2024	31.12.2025	Mai 2026
LTI 2020 – Tranche 2022 – Market PSU	28.3.2022	106,61	108,20	Februar 2025		
LTI 2020 – Tranche 2022 – RSU			96,84	k. A.		
LTI 2020 – Tranche 2021 – Financial PSU			100,28	Dezember 2023	31.12.2024	Mai 2025
LTI 2020 – Tranche 2021 – Market PSU	22.3.2021	106,41	115,19	Februar 2024		
LTI 2020 – Tranche 2021 – RSU			100,28	k. A.		

Leistungen an den Vorstand bei Tätigkeitsbeendigung

Zusagen an den Vorstand für den Fall der Tätigkeitsbeendigung

Versorgungsbezogene Zusagen

Christian Klein, Dominik Asam, Sebastian Steinhäuser und Gina Vargiu-Breuer erhalten eine jährliche Einmalzahlung in Form einer Cash Allowance, die sie für ihre eigene Altersvorsorge verwenden können. Bei einem unterjährigen Eintritt in den Vorstand beziehungsweise Ausscheiden eines Vorstandsmitglieds wird die jährliche Einmalzahlung anteilig gewährt.

Die Vorstandsmitglieder können diese Einmalzahlung vollständig oder teilweise in die Mitarbeiterfinanzierte Altersversorgung der SAP SE übertragen. Christian Klein, Sebastian Steinhäuser und Gina Vargiu-Breuer haben sich dafür entschieden, den Gesamtbetrag zu übertragen. Bei dieser Option handelt es sich um die Umwandlung von Bruttoentgelt zugunsten des Anspruchs auf Leistungen der betrieblichen Altersversorgung. Die Auszahlung zur Altersvorsorge erfolgt ab dem 60. oder 62. Lebensjahr.

Thomas Saueressig hat sich 2023 dazu entschieden, die Altersversorgung beizubehalten, bei der es sich um einen beitragsorientierten Plan handelt. Der Beitrag entspricht 4 % der anrechenbaren Bezüge bis zur Beitragsbemessungsgrenze in der deutschen gesetzlichen Rentenversicherung zuzüglich 14 % der anrechenbaren Bezüge oberhalb dieser Beitragsbemessungsgrenze. Als anrechenbare Bezüge gelten 180 % des Jahresgrundgehalts. Die anrechenbare Beitragsbemessungsgrenze ist die jährliche Beitragsbemessungsgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung. Im Rahmen dieses Plans hat Thomas Saueressig Anspruch auf eine Altersrente und eine Invalidenrente sowie eine Hinterbliebenenversorgung.

Für Muhammad Alam zahlt die SAP Beiträge für einen externen Plan zum Vermögensaufbau („Executive Capital Accumulation Plan“). Die Höhe der Beiträge der SAP entspricht den Beiträgen, die Muhammad Alam in diesen Deferred-Compensation-Plan einzahlt.

Rentenansprüche amtierender Vorstandsmitglieder

Tsd. €	Dienstzeitaufwand		Leistungsorientierte Pensionsverpflichtungen		Planvermögen		Nettoschuld (-vermögenswert) aus leistungsorientierten Versorgungsplänen	
	2025	2024	31.12.2025	31.12.2024	31.12.2025	31.12.2024	31.12.2025	31.12.2024
Christian Klein (Vorstandsvorsitzender) ¹	0	0	401	452	1.305	1.275	-904	-823
Dominik Asam ¹	0	71	78	99	204	203	-125	-104
Thomas Saueressig ¹	77	74	393	397	993	801	-600	-404
Summe	77	145	872	948	2.501	2.279	-1.629	-1.331

¹ Die dargestellten Werte stellen die Ansprüche aus dem Pensionsplan der Vorstandsmitglieder dar. Gina Vargiu-Breuer und Sebastian Steinhäuser sind nicht in der Tabelle berücksichtigt, da sie zu keiner Zeit am leistungsorientierten Altersvorsorgeplan teilgenommen haben.

Rentenansprüche ausgeschiedener Vorstandsmitglieder

Tsd. €	Pensionszahlungen		Leistungsorientierte Pensionsverpflichtungen		Planvermögen		Nettoschuld (-vermögenswert) aus leistungsorientierten Versorgungsplänen	
	2025	2024	31.12.2025	31.12.2024	31.12.2025	31.12.2024	31.12.2025	31.12.2024
Adaire Fox-Martin (bis 30.6.2021)	0	0	403	414	787	768	-384	-354
Bernd Leukert (bis 31.3.2019)	0	0	588	626	1.188	1.159	-601	-533
Luka Mucic (bis 31.3.2023)	0	0	663	727	1.414	1.382	-751	-655
Jürgen Müller (bis 30.9.2024)	0	0	211	239	816	797	-605	-558
Gerhard Oswald (bis 31.12.2016)	400	400	5.993	6.594	6.244	6.421	-251	172
Hasso Plattner (bis 31.01.2004)	398	377	3.936	4.927	4.612	4.108	-676	819
Stefan Ries (bis 31.5.2020)	0	0	354	370	713	696	-359	-326
Sabine Bendiek (bis 31.12.2023)	0	0	245	258	491	488	-246	-230
Summe	797	777	12.393	14.153	16.265	15.819	-3.872	-1.665

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 2025 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)	30.4.2030	3,22	7.081
Muhammad Alam	31.3.2027	2,53	1.089
Dominik Asam	6.3.2028	2,64	1.196
Thomas Saueressig	31.10.2028	2,99	3.240
Sebastian Steinhäuser (seit 1.2.2025)	31.1.2028	2,59	1.010
Gina Vargiu-Breuer	31.1.2027	2,46	1.229
Summe			14.844

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.

Vergütung an ausgeschiedene Vorstandsmitglieder im Jahr 2025

Tsd. €	LTI-Plan 2020 – Tranche 2022
Sabine Bendiek (bis 31.12.2023)	2.748
Luka Mucic (bis 31.3.2023)	1.803
Jürgen Müller (bis 30.9.2024)	2.984
Scott Russell (bis 31.8.2024)	3.794
Julia White (bis 31.8.2024)	4.659

Gehaltene LTI-Vergütungskomponenten von in Vorjahren ausgeschiedenen Vorstandsmitgliedern im Jahr 2025

Anzahl in Share Units	Bezeichnung	Zuteilungsdatum	1.1.2025	Während des Jahres		31.12.2025
			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	2.152 A	6.455	6.455
	LTI 2020 – Tranche 2022 – Financial PSU	28.3.2022	4.303	238 A	4.541	4.541
	LTI 2020 – Tranche 2022 – RSU	28.3.2022	4.303	0	4.303	4.303
	LTI 2020 – Tranche 2021 – Market PSU	22.3.2021	11.883	-11.883 AU	0	0
	LTI 2020 – Tranche 2021 – Financial PSU	22.3.2021	9.521	-9.521 AU	0	0
	LTI 2020 – Tranche 2021 – RSU	22.3.2021	7.922	-7.922 AU	0	0
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	1.412 A	4.236	4.236
	LTI 2020 – Tranche 2022 – Financial PSU	28.3.2022	2.824	156 A	2.980	2.980
	LTI 2020 – Tranche 2022 – RSU	28.3.2022	2.824	0	2.824	2.824
	LTI 2020 – Tranche 2021 – Market PSU	22.3.2021	7.307	-7.307 AU	0	0
	LTI 2020 – Tranche 2021 – Financial PSU	22.3.2021	5.854	-5.854 AU	0	0
	LTI 2020 – Tranche 2021 – RSU	22.3.2021	4.871	-4.871 AU	0	0
Jürgen Müller (bis 30.9.2024)	LTI 2024 – Tranche 2024 – Market PSU	12.3.2024	662	0	662	662
	LTI 2024 – Tranche 2024 – Financial PSU	12.3.2024	1.104	0	1.104	1.104
	LTI 2024 – Tranche 2024 – ESG PSU	12.3.2024	442	0	442	442
	LTI 2020 – Tranche 2023 – Market PSU	24.3.2023	2.892	0	2.892	2.892
	LTI 2020 – Tranche 2023 – Financial PSU	24.3.2023	2.892	0	2.892	2.892
	LTI 2020 – Tranche 2023 – RSU	24.3.2023	2.892	0	2.892	2.892
	LTI 2020 – Tranche 2022 – Market PSU	28.3.2022	4.672	2.336 A	7.008	7.008
	LTI 2020 – Tranche 2022 – Financial PSU	28.3.2022	4.672	259 A	4.931	4.931
	LTI 2020 – Tranche 2022 – RSU	28.3.2022	4.672	0	4.672	4.672
	LTI 2020 – Tranche 2021 – Market PSU	22.3.2021	9.574	-9.574 AU	0	0
	LTI 2020 – Tranche 2021 – Financial PSU	22.3.2021	7.671	-7.671 AU	0	0
	LTI 2020 – Tranche 2021 – RSU	22.3.2021	6.382	-6.382 AU	0	0

Anzahl in Share Units	Bezeichnung	Zuteilungsdatum	1.1.2025	Während des Jahres		31.12.2025	
			Ausstehend	Ausgeübt (AU)/ Angepasst (A)/ Verfallen (V)	Ausstehend	davon einer Haltefrist unterliegend	
Scott Russell (bis 31.8.2024)	LTI 2024 – Tranche 2024 – Market PSU	12.3.2024	1.005	0	1.005	1.005	
	LTI 2024 – Tranche 2024 – Financial PSU	12.3.2024	1.675	0	1.675	1.675	
	LTI 2024 – Tranche 2024 – ESG PSU	12.3.2024	670	0	670	670	
	LTI 2020 – Tranche 2023 – Market PSU	24.3.2023	3.613	0	3.613	3.613	
	LTI 2020 – Tranche 2023 – Financial PSU	24.3.2023	3.613	0	3.613	3.613	
	LTI 2020 – Tranche 2023 – RSU	24.3.2023	3.613	0	3.613	3.613	
	LTI 2020 – Tranche 2022 – Market PSU	28.3.2022	5.941	2.971	A	8.912	8.912
	LTI 2020 – Tranche 2022 – Financial PSU	28.3.2022	5.941	329	A	6.270	6.270
	LTI 2020 – Tranche 2022 – RSU	28.3.2022	5.941	0		5.941	5.941
	LTI 2020 – Tranche 2021 – Market PSU	22.3.2021	11.232	-11.232	AU	0	0
	LTI 2020 – Tranche 2021 – Financial PSU	22.3.2021	8.999	-8.999	AU	0	0
	LTI 2020 – Tranche 2021 – RSU	22.3.2021	7.488	-7.488	AU	0	0
	Julia White (bis 31.8.2024)	LTI 2024 – Tranche 2024 – Market PSU	12.3.2024	676	0	676	676
LTI 2024 – Tranche 2024 – Financial PSU		12.3.2024	1.126	0	1.126	1.126	
LTI 2024 – Tranche 2024 – ESG PSU		12.3.2024	450	0	450	450	
LTI 2020 – Tranche 2023 – Market PSU		24.3.2023	3.120	0	3.120	3.120	
LTI 2020 – Tranche 2023 – Financial PSU		24.3.2023	3.120	0	3.120	3.120	
LTI 2020 – Tranche 2023 – RSU		24.3.2023	3.120	0	3.120	3.120	
LTI 2020 – Tranche 2022 – Market PSU		28.3.2022	7.296	3.648	A	10.944	10.944
LTI 2020 – Tranche 2022 – Financial PSU		28.3.2022	7.296	404	A	7.700	7.700
LTI 2020 – Tranche 2022 – RSU		28.3.2022	7.296	0		7.296	7.296
LTI 2020 – Tranche 2021 – Market PSU		22.3.2021	11.925	-11.925	AU	0	0
LTI 2020 – Tranche 2021 – Financial PSU		22.3.2021	9.554	-9.554	AU	0	0
LTI 2020 – Tranche 2021 – RSU		22.3.2021	7.950	-7.950	AU	0	0
Summe				246.511	-114.228		132.283

Sonstige Angaben zum Vorstand

Im Geschäftsjahr 2025 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 AktG sieht die bestehende D&O-Versicherung einen Selbstbehalt für Vorstandsmitglieder der SAP SE vor.

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 Aufsichtsratsvorsitzenden anzupassen.

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 600.000 €. Der stellvertretende Vorsitz wird mit 220.000 € vergütet. 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 ein stellvertretender Vorsitzender eines Ausschusses bestimmt, wird dieses Amt mit jährlich 43.500 € vergütet. Der stellvertretende Vorsitz im Prüfungs- und Compliance-Ausschuss wird mit jährlich 72.500 € vergütet. Der 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 ernennt, 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 2025

Tsd. €	2025					2024				
	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)	600	100	0	0	600	400	100	0	0	400
Prof. Dr. h. c. mult. Hasso Plattner (Vorsitzender bis 15.5.2024)	k. A.	k. A.	k. A.	k. A.	k. A.	115	64	65	36	179
Lars Lamadé (stellvertretender Vorsitzender)	220	76	70	24	290	220	69	99	31	319
Manuela Asche-Holstein (bis 15.5.2024)	k. A.	k. A.	k. A.	k. A.	k. A.	69	58	50	42	119
Jakub Černý (seit 15.5.2024)	165	70	70	30	235	110	70	47	30	157
Pascal Demat (seit 15.5.2024)	165	70	70	30	235	110	70	47	30	157
Aicha Evans	165	58	120	42	285	165	54	139	46	304
Andreas Hahn (seit 15.5.2024)	165	70	70	30	235	110	70	47	30	157
Prof. Dr. Ralf Herbrich (seit 15.5.2024)	165	70	70	30	235	110	70	47	30	157
Margret Klein-Magar	165	66	85	34	250	165	62	100	38	265
Monika Kovachka-Dimitrova (bis 15.5.2024)	k. A.	k. A.	k. A.	k. A.	k. A.	69	61	44	39	112
Peter Lengler (bis 15.5.2024)	k. A.	k. A.	k. A.	k. A.	k. A.	69	52	65	48	133
Jennifer Xin-Zhe Li	165	56	130	44	295	165	56	130	44	295
Dr. Qi Lu	165	83	35	18	200	165	72	64	28	229
César Martin (seit 15.5.2024)	165	66	85	34	250	110	66	57	34	167

Tsd. €	2025					2024				
	Fester Vergütungsbestandteil	% der Gesamtvergütung	Ausschussvergütung	% der Gesamtvergütung	Gesamt	Fester Vergütungsbestandteil	% der Gesamtvergütung	Ausschussvergütung	% der Gesamtvergütung	Gesamt
Gerhard Oswald	165	58	120	42	285	165	51	155	49	320
Christine Regitz (bis 15.5.2024)	k. A.	k. A.	k. A.	k. A.	k. A.	69	59	47	41	116
Dr. h. c. Punit Renjen (bis 15.5.2024)	k. A.	k. A.	k. A.	k. A.	k. A.	92	75	31	25	122
Dr. Friederike Rotsch	165	43	220	57	385	165	40	244	60	409
Nicolas Sabatier (seit 15.5.2024)	165	70	70	30	235	110	70	47	30	157
Dr. Eberhard Schick (seit 15.5.2024)	165	66	85	34	250	110	66	57	34	167
Heike Steck (bis 15.5.2024)	k. A.	k. A.	k. A.	k. A.	k. A.	69	54	58	46	127
Helmut Stengele (bis 15.5.2024)	k. A.	k. A.	k. A.	k. A.	k. A.	69	100	0	0	69
Nina Straßner (seit 15.5.2024)	165	58	120	42	285	110	58	80	42	190
Dr. Rouven Westphal	165	58	120	42	285	165	54	143	46	308
Dr. Gunnar Wiedenfels	165	56	131	44	296	165	53	147	47	312
James Wright (bis 15.5.2024)	k. A.	k. A.	k. A.	k. A.	k. A.	69	52	65	48	133
Gesamtvergütung	3.460		1.671		5.131	3.507		2.071		5.579

Wir haben im Geschäftsjahr 2025 Leistungen von Mitgliedern des Aufsichtsrats (einschließlich Leistungen von Arbeitnehmervertretern im Aufsichtsrat in ihrer Funktion als Mitarbeitende der SAP) in Höhe von 2.129.000 € (2024: 1.987.000 €) 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 2025 sowie im Vorjahr ein.

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 Vorstands- und Aufsichtsratsmitglieder, der durchschnittlichen Vergütung aller Mitarbeitenden der SAP (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.

	2021 zu 2020	2022 zu 2021	2023 zu 2022	2024	2024 zu 2023	2025	2025 zu 2024
	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 12.5.2021, Vorsitzender seit 15.5.2024)	-58	k. A.	k. A.	400	k. A.	600	50
Lars Lamadé (stellvertretender Vorsitzender seit 1.1.2022)	6	64	0	319	-2	290	-9
Jakub Černý (seit 15.5.2024)	k. A.	k. A.	k. A.	157	k. A.	235	50
Pascal Demat (seit 15.5.2024)	k. A.	k. A.	k. A.	157	k. A.	235	50
Aicha Evans	6	52	0	304	-5	285	-6
Andreas Hahn (seit 15.5.2024)	k. A.	k. A.	k. A.	157	k. A.	235	50
Prof. Dr. Ralf Herbrich (seit 15.5.2024)	k. A.	k. A.	k. A.	157	k. A.	235	50
Margret Klein-Magar (stellvertretende Vorsitzende bis 31.12.2021)	4	10	0	265	-7	250	-6
Jennifer Xin-Zhe Li (seit 18.5.2022)	k. A.	k. A.	63	295	0	295	0
César Martin (seit 15.5.2024)	k. A.	k. A.	k. A.	167	k. A.	250	50
Dr. Qi Lu (seit 21.12.2020)	1.288	41	0	229	-15	200	-13
Gerhard Oswald	-3	24	16	320	0	285	-11
Dr. Friederike Rotsch	8	44	15	409	6	385	-6
Nicolas Sabatier (seit 15.5.2024)	k. A.	k. A.	k. A.	157	k. A.	235	50
Dr. Eberhard Schick (seit 15.5.2024)	k. A.	k. A.	k. A.	167	k. A.	250	50
Nina Straßner (seit 15.5.2024)	k. A.	k. A.	k. A.	190	k. A.	285	50
Dr. Rouven Westphal (seit 12.5.2021)	k. A.	133	-4	308	0	285	-8
Dr. Gunnar Wiedenfels	0	52	-3	312	4	296	-5
Amtierende Vorstandsmitglieder							
Christian Klein (Vorstandsvorsitzender)	425	-20	53	18.983	165	16.244	-14
Muhammad Alam (seit 1.4.2024)	k. A.	k. A.	k. A.	1.936	k. A.	2.246	16
Dominik Asam (seit 7.3.2023)	k. A.	k. A.	k. A.	3.281	-17	2.531	-23
Thomas Saueressig	307	-41	109	8.241	128	7.044	-15
Sebastian Steinhäuser (seit 1.2.2025)	k. A.	k. A.	k. A.	k. A.	k. A.	2.131	k. A.
Gina Vargiu-Breuer (seit 1.2.2024)	k. A.	k. A.	k. A.	2.109	k. A.	2.524	20

	2021 zu 2020	2022 zu 2021	2023 zu 2022	2024	2024 zu 2023	2025	2025 zu 2024
	Änderung in %	Änderung in %	Änderung in %	Tsd. €	Änderung in %	Tsd. €	Änderung in %
Ausgeschiedene Aufsichtsratsmitglieder							
Prof. Dr. h. c. mult. Hasso Plattner (Vorsitzender bis 15.5.2024)	1	27	-2	179	-58	k. A.	k. A.
Manuela Asche-Holstein (vom 8.7.2021 bis 15.5.2024)	k. A.	200	11	119	-58	k. A.	k. A.
Monika Kovachka-Dimitrova (bis 15.5.2024)	1	42	0	113	-58	k. A.	k. A.
Prof. Dr. Gesche Joost (bis 11.5.2023)	0	26	-58	k. A.	k. A.	k. A.	k. A.
Peter Lengler (vom 10.8.2021 bis 15.5.2024)	k. A.	255	0	133	-53	k. A.	k. A.
Christine Regitz (bis 15.5.2024)	5	34	0	116	-58	k. A.	k. A.
Dr. h. c. Punit Renjen (vom 11.5.2023 bis 15.5.2024)	k. A.	k. A.	k. A.	122	-44	k. A.	k. A.
Heike Steck (bis 15.5.2024)	9	32	0	127	-53	k. A.	k. A.
Helmut Stengele (vom 29.10.2021 bis 15.5.2024)	k. A.	300	0	69	-58	k. A.	k. A.
James Wright (bis 15.5.2024)	0	40	0	133	-53	k. A.	k. A.
Ausgeschiedene Vorstandsmitglieder							
Sabine Bendiek (bis 31.12.2023)	k. A.	-65	43	6.241	209	2.748	-56
Luka Mucic (bis 31.3.2023)	127	-25	258	4.041	-65	1.803	-55
Jürgen Müller (bis 30.9.2024)	307	10	14	7.144	96	2.984	-58
Gerhard Oswald (bis 31.12.2016)	0	0	10	400	6	400	0
Scott Russell (bis 31.8.2024)	k. A.	2	35	21.459	598	3.794	-82
Julia White (bis 31.8.2024)	k. A.	-45	12	17.103	569	4.659	-73
Ertragskennzahlen¹							
Umsatzerlöse SAP-Konzern (IFRS, in Mio. €)	2	11	6	34.176	10	36.800	8
Umsatzerlöse SAP SE (HGB, in Mio. €)	5	16	7	21.412	13	22.914	7
Betriebsergebnis SAP-Konzern (Non-IFRS, in Mio. €) ²	-1	-2	9	8.153	25	10.419	28
Jahresüberschuss SAP SE (HGB, in Mio. €)	8	-29	149	366	-92	7.107	1.842
Durchschnittliche Jahresvergütung der Mitarbeitenden des SAP-Konzerns³							
	13	4	12	184	18	146	-21

¹ SAP-Konzern (Non-IFRS) 2020 aus fortgeführten und aufgegebenen Geschäftsbereichen

² Betriebsergebnis (Non-IFRS) 2020 bis 2022 auf Basis der Non-IFRS-Kennzahlen, wie sie im Integrierten Bericht 2023 veröffentlicht wurden

³ Die durchschnittliche Jahresvergütung wurde durch Restrukturierungskosten in Höhe von 3,1 Mrd. € im Zusammenhang mit dem Transformationsprogramm 2024 beeinflusst. Ohne Berücksichtigung dieses Effekts würde die Erhöhung der durchschnittlichen Jahresvergütung der Mitarbeitenden zwischen 2023 und 2024 1 % betragen und die Senkung zwischen 2024 und 2025 6 %.

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 2025 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 2025 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. Unsere berufliche Haftung ist in Nr. 9 der Allgemeinen Auftragsbedingungen für Wirtschaftsprüferinnen, Wirtschaftsprüfer und Wirtschaftsprüfungsgesellschaften vom 1. Januar 2024 des IDW geregelt (www.bdo.de/auftragsbedingungen).

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 18. Februar 2026

BDO AG

Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

Dr. Jens Freiberg

Wirtschaftsprüfer

Kamil Klinke

Wirtschaftsprüfer

Konzernzentrale

SAP SE

Dietmar-Hopp-Allee 16

69190 Walldorf

