

Vergütungssystem 2025 für die Vorstandsmitglieder der SNP Schneider-Neureither & Partner SE

Präambel

Vor dem Hintergrund der neuen Aktionärsstruktur und des von der SNP Schneider-Neureither & Partner SE (im Folgenden „SNP“ oder „Gesellschaft“) und der Succession German Bidco GmbH angestrebten Abschlusses eines Beherrschungs- und Gewinnabführungsvertrages hat der Aufsichtsrat beschlossen, das bisherige Vergütungssystem (im Folgenden „Vergütungssystem 2023“) rückwirkend zum 1. Januar 2025 – auf Basis des Vergütungssystems 2023 – durch ein neues Vergütungssystem zu ersetzen.

Das Vergütungssystem 2023 für die damaligen geschäftsführenden Direktoren der Gesellschaft wurde auf der ordentlichen Hauptversammlung vom 23. Mai 2023 mit 97,91 % Zustimmung und damit der erforderlichen Mehrheit gebilligt.

Das geänderte Vergütungssystem (im Folgenden „Vergütungssystem 2025“) erfüllt die Vorgaben des Aktiengesetzes (AktG) und entspricht den Empfehlungen und Anregungen des Deutschen Corporate Governance Kodex (DCGK) in seiner aktuellen Fassung vom 28. April 2022.

1. Grundsätze des Vergütungssystems

Das vorliegende Vergütungssystem der Vorstandsmitglieder dient als zentrales Steuerungselement für die nachhaltige Umsetzung der langfristig orientierten Unternehmensstrategie der SNP. Dafür werden im Rahmen der erfolgsabhängigen Vergütung Leistungskriterien definiert und Ziele gesetzt, welche aus der strategischen Ausrichtung der SNP abgeleitet werden. Im Sinne des Pay for Performance Gedankens werden die Vorstandsmitglieder an dieser Zielsetzung gemessen und entsprechend der tatsächlichen Erreichung der Ziele vergütet. Dabei ist die Vergütung der Vorstandsmitglieder darauf ausgelegt, diese entsprechend ihrer Leistung und ihres Tätigkeits- und Verantwortungsbereichs angemessen zu vergüten.

Die kurz- und langfristige erfolgsabhängige Vergütung beinhaltet finanzielle Ziele, die auf den zentralen finanziellen Kennzahlen der Unternehmenssteuerung beruhen. Zur stärkeren Incentivierung einer nachhaltigen Entwicklung der Gesellschaft sind zudem Nachhaltigkeitsziele in Form von ESG-Zielen in der langfristigen erfolgsabhängigen Vergütung implementiert.

Folgende Leitlinien bilden zusammenfassend die Basis des hier vorliegenden Vergütungssystems 2025:

- Umsetzung der Unternehmensstrategie

Die Leistungskriterien der erfolgsabhängigen Vergütung werden auf Basis der Unternehmensstrategie sowie in Einklang mit den zentralen Steuerungskennzahlen festgelegt und sind klar messbar.

- Förderung der nachhaltigen und langfristigen Entwicklung von SNP

Das Vergütungssystem honoriert maßgeblich eine nachhaltige und langfristige Entwicklung. Hierfür wird ein wesentlicher Anteil der variablen Vergütung an einem Mehrjahreszeitraum bemessen und der Auszahlung liegen auch Nachhaltigkeitsziele (ESG-Ziele) zugrunde.

- Pay for Performance

Wesentlicher Grundsatz des Vergütungssystems ist die mehrheitlich erfolgs- und somit leistungsabhängige Vergütung der Vorstandsmitglieder auf Basis ambitionierter Ziele. Auch eine Reduzierung der Vergütung auf Null beim Verfehlen der Ziele ist möglich. Zudem ist die Auszahlung der Vergütung nach oben hin begrenzt, um das Eingehen übermäßiger Risiken zur Steigerung der Leistungskriterien zu vermeiden.

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

Im Einklang mit §§ 87 Abs. 1, 87a Abs. 1 AktG, die nach § 40 Abs. 7 SEAG auch auf die SNP SE Anwendung finden, beschließt der Aufsichtsrat der SNP ein klares und verständliches System für die Vergütung der Vorstandsmitglieder. Gemäß § 120a AktG legt der Aufsichtsrat das von ihm beschlossene Vergütungssystem der Hauptversammlung zur Billigung vor. Sofern das vom Aufsichtsrat beschlossene Vergütungssystem durch die Hauptversammlung nicht gebilligt wird, legt der Aufsichtsrat in der nächsten ordentlichen Hauptversammlung ein überprüftes Vergütungssystem vor. Eine erneute Vorlage erfolgt außerdem bei jeder wesentlichen Änderungen, mindestens jedoch alle vier Jahre.

Unabhängig von der Billigung durch die Hauptversammlung überprüft der Aufsichtsrat regelmäßig das Vergütungssystem und nimmt bei Bedarf Änderungen vor.

Das Vergütungssystem ist für alle Vorstandsmitglieder, deren Bestellung nach dem 1. Januar 2023 begonnen hat oder beginnt, maßgeblich.

3. Festlegung, Angemessenheit und Struktur der Zielgesamtvergütung

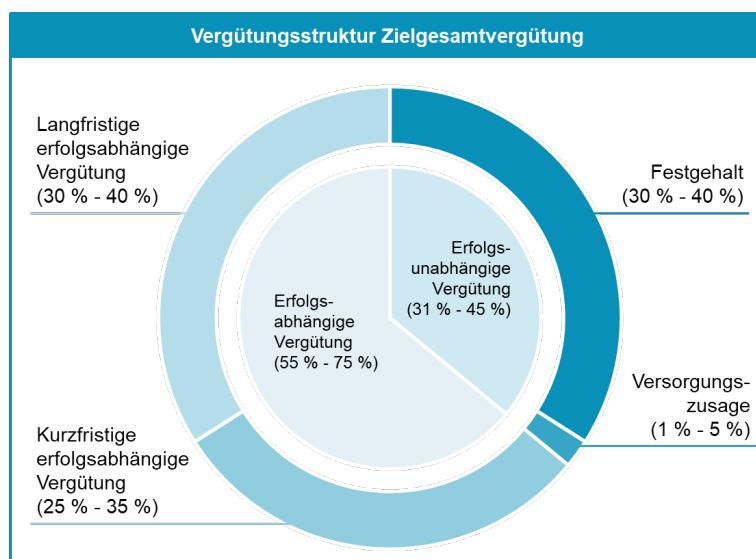
Der Aufsichtsrat legt eine in der Höhe angemessene Zielgesamtvergütung für jedes Vorstandsmitglied fest. Kriterien für die Angemessenheit der Vergütung der Vorstandsmitglieder bei SNP sind insbesondere die jeweiligen Aufgaben und Verantwortungsbereiche der Vorstandsmitglieder, ihre persönlichen Leistungen sowie die wirtschaftliche Lage und der Erfolg der Gesellschaft. Außerdem übersteigt die Vergütung nicht ohne besondere Gründe die übliche Vergütung und ist auf eine langfristige und nachhaltige Entwicklung der Gesellschaft ausgerichtet.

Die Überprüfung der Üblichkeit der Vergütung erfolgt mittels eines Vergleichs der Vergütung der Vorstandsmitglieder der SNP mit der Vorstandsvergütung von Unternehmen einer Peer Group, das

heißt Unternehmen, die hinsichtlich Land, Größe und Branche mit SNP vergleichbar sind („horizontaler Vergleich“).

Neben dem horizontalen Vergleich wird die Vergütung der Vorstandsmitglieder auch im Verhältnis zu festgelegten Vergleichsgruppen innerhalb der SNP betrachtet („vertikaler Vergleich“). Die im Rahmen des vertikalen Vergleichs herangezogenen Vergleichsgruppen umfassen den oberen Führungskreis und die Belegschaft insgesamt.

Auf Basis der Überprüfung sowie unter Berücksichtigung der Kriterien für eine angemessene Vergütung setzt der Aufsichtsrat die Zielgesamtvergütung der Vorstandsmitglieder fest. Hierbei beachtet der Aufsichtsrat, dass die Vergütung der Vorstandsmitglieder mehrheitlich erfolgsabhängig gestaltet ist und somit einen starken Leistungsbezug (Pay for Performance) gewährleistet. Innerhalb der erfolgsabhängigen Vergütung überwiegt die langfristige erfolgsabhängige Vergütung, um das Handeln der Vorstandsmitglieder im Sinne der langfristigen Entwicklung der Gesellschaft zu incentivieren. Nachfolgend dargestellt ist die Vergütungsstruktur der Zielgesamtvergütung der Vorstandsmitglieder (ohne Nebenleistungen). Dabei können sich die individuellen Gehaltsrelationen zwischen den einzelnen Vorstandsmitgliedern im Rahmen der dargestellten Bandbreiten geringfügig unterscheiden. Die Nebenleistungen betragen rund 5 bis 10 % des Festgehalts.



4. Überblick über das Vergütungssystem

Die Vergütung der Vorstandsmitglieder setzt sich aus festen und variablen Vergütungsbestandteilen zusammen.

Feste, erfolgsunabhängige Vergütungsbestandteile sind das Festgehalt, die Nebenleistungen sowie eine betriebliche Altersversorgung.

Daneben erhalten die Vorstandsmitglieder kurz- und langfristige variable Vergütungsbestandteile mit einjähriger und mehrjähriger Bemessungsgrundlage. Die folgende Grafik fasst die Vergütungsbestandteile des überarbeiteten Vergütungssystems überblicksartig zusammen:

Übersicht über das Vergütungssystem	
Erfolgsunabhängige Vergütung	
Jahresfestgehalt	<ul style="list-style-type: none"> Fixe, vertraglich vereinbarte jährliche Vergütung, die anteilig ausgezahlt wird
Nebenleistungen	<ul style="list-style-type: none"> Im Wesentlichen Zuschüsse zu Versicherungen, geldwerte Vorteile wie die private Nutzung des Firmenwagens oder Kraftfahrzeugpauschale sowie Zusatzleistungen bei Wohnortwechsel D&O-Versicherung
Versorgungszusagen	<ul style="list-style-type: none"> Zahlung von Direktversicherungsprämien oder Zusatzleistungen in gleicher Höhe für alternative Formen der Altersvorsorge
Erfolgsabhängige Vergütung	
Kurzfristige erfolgsabhängige Vergütung (STI)	
Plantyp	<ul style="list-style-type: none"> Zielbonusmodell
Cap	<ul style="list-style-type: none"> Zielerreichung: 200% der Zielsetzung Auszahlung: 200% des Zielbetrags
Leistungskriterien	<ul style="list-style-type: none"> CEO und weitere Vorstandsmitglieder: <ul style="list-style-type: none"> EBIT (40%) Umsatz (30%) Operativer Cashflow (30%) CFO: <ul style="list-style-type: none"> EBIT (40%) Umsatz (30%) Operativer Cashflow (30%)
Auszahlung	<ul style="list-style-type: none"> In bar
Langfristige erfolgsabhängige Vergütung (LTI)	
Plantyp	<ul style="list-style-type: none"> Zielbonusmodell
Performance-Periode	<ul style="list-style-type: none"> Vier Jahre
Cap	<ul style="list-style-type: none"> Zielerreichung: 200% der Zielsetzung Auszahlung: Begrenzung durch Maximalvergütung gemäß §78a AktG
Leistungskriterien	<ul style="list-style-type: none"> Operating Cash Flow-Ziel (50%) EBIT-Marge (30%) ESG-Ziele (20%)
Auszahlung / Bedienung	<ul style="list-style-type: none"> In bar
Weitere vertragliche Regelungen	
Maximalvergütung nach §87a AktG	<ul style="list-style-type: none"> CEO: 3 Mio. € CFO: 2,2 Mio. € Weitere Vorstandsmitglieder: 1,4 Mio. €

Malus- & Clawback-Regelungen	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Einbehalt / Rückforderung bei Auszahlung variabler Vergütung im Fall einer fehlerhaften Konzernrechnungslegung sowie bei (vorsätzlichen) Compliance-Verstößen ▪ Möglichkeit des Aufsichtsrats zur Auferlegung eines Strafzuschlags nach eigenem Ermessen von bis zu 20% im Fall einer fahrlässigen oder vorsätzlich fehlerhaften Konzernrechnungslegung
------------------------------	--

4.1. Erfolgsunabhängige Vergütung

Die erfolgsunabhängigen Vergütungskomponenten der Vorstandsmitglieder sind nachfolgend beschrieben.

4.1.1. Jahresfestgehalt

Das Jahresfestgehalt ist die fixe, auf das Gesamtjahr bezogene Vergütung, die sich am Verantwortungsbereich des jeweiligen Vorstandsmitglieder orientiert und anteilig pro Monat ausgezahlt wird.

4.1.2. Nebenleistungen

Das Jahresfestgehalt wird durch jeweils vertraglich vereinbarte Nebenleistungen ergänzt. Diese beinhalten im Wesentlichen übliche Zusatzleistungen wie beispielsweise Zuschüsse zu Versicherungen, geldwerte Vorteile wie die private Nutzung des Firmenwagens oder Kraftfahrzeugpauschale sowie Zusatzleistungen bei Wohnortwechsel.

Der Aufsichtsrat kann zudem nach pflichtgemäßem Ermessen bei festgestellter signifikanter Änderung des Bedarfs vorübergehend im Zusammenhang mit der Tätigkeit als Vorstandsmitglied aufgetretene Aufwendungen für außergewöhnliche Nebenleistungen (z. B. Sicherheitsmaßnahmen) erstatten.

Darüber hinaus hat der Aufsichtsrat die Möglichkeit, zu Beginn des Dienstverhältnisses einmalig eine Zahlung zu gewähren, um den Verfall bereits zugesagter Vergütung beim ehemaligen Arbeitgeber bzw. Dienstherrn infolge des Wechsels zu SNP auszugleichen. Die Höhe der Ausgleichszahlung zum Ersatz von bereits zugesagter und aufgrund des Wechsels zu SNP verfallender Vergütung des bisherigen Arbeitgebers ist auf den Zeitwert der verfallenden Vergütung nach oben begrenzt. Dieses Instrument erlaubt dem Aufsichtsrat die notwendige Flexibilität bei der Gewinnung der bestmöglichen Kandidaten. Im Falle einer derartigen Zusage können die relativen Anteile abweichen. Die festgelegte Maximalvergütung bleibt von etwaigen Einmalzahlungen unberührt.

Zusätzlich zu den Nebenleistungen hat die Gesellschaft einen Vermögensschaden-Haftpflichtversicherung (D&O-Versicherung) für die Vorstandsmitglieder abgeschlossen.

4.1.3. Versorgungszusagen

Zusätzlich zu den Nebenleistungen können mit den Vorstandsmitgliedern Zusatzleistungen zur Altersvorsorge vereinbart werden. Insbesondere kann dies die Zahlung von monatlichen Beiträgen für eine Direktversicherung beinhalten. Vorstandsmitglieder können anstelle der genannten Beitragszahlung auch Zusatzleistungen in entsprechender Höhe für alternative Formen der Altersversorgung gewährt werden, wie etwa bei Fortführung einer bestehenden Altersversorgung aus einer bisherigen Position.

4.2. Erfolgsabhängige Vergütung

Neben den festen Vergütungskomponenten enthält das Vergütungssystem der Vorstandsmitglieder der SNP erfolgsabhängige Komponenten. Diese dienen maßgeblich der Ausrichtung der Vergütung an der langfristigen Entwicklung der Gesellschaft und stärken somit den Pay for Performance-Zusammenhang.

4.2.1. Kurzfristige erfolgsabhängige Vergütung (STI)

Die Vorstandsmitglieder der SNP erhalten eine kurzfristige variable Vergütung in Form eines Zielbonusmodells.

Der Auszahlungsbetrag des STI wird durch die Multiplikation der Gesamtzielerreichung über alle Leistungskriterien (entsprechend ihrer jeweiligen Gewichtung) mit dem im Dienstvertrag individuell vereinbarten Zielbetrag errechnet. Die Auszahlung beträgt maximal 200 % des individuellen Zielbetrags (Cap) und erfolgt in bar.

Die Incentivierung der Vorstandsmitglieder im Rahmen des STI erfolgt anhand von Leistungskriterien, welche zentrale Steuerungskennzahlen der Gesellschaft darstellen. Für die kurzfristige erfolgsabhängige Vergütung werden die folgenden drei Leistungskriterien herangezogen: Der Umsatz und der operative Cashflow – jeweils mit einer Gewichtung von 30 % – sowie das Leistungskriterium Earnings Before Interest and Taxes (EBIT) mit einer Gewichtung von 40 %.

Umsatz

Als Maß für die Akquisition von Projekten und Aufträgen sowie für den Erfolg unserer Partnerstrategie stellt der Umsatz eine zentrale Wachstumsgröße für SNP dar. Die Integration als Leistungskriterium in

der kurzfristigen erfolgsabhängigen Vergütung betont die Wachstumsstrategie von SNP und setzt für die Vorstandsmitglieder entsprechende Anreize, die Ziele der Mittelfristplanung zu erreichen.

Für die Bestimmung der Zielerreichung ist der tatsächlich erreichte und in der geprüften und vom Aufsichtsrat gebilligten Konzernrechnungslegung der SNP veröffentlichte Wert des Umsatzes im Verhältnis zum jeweils gesetzten Zielwert maßgeblich.

EBIT

Neben der Umsatzgenerierung ist für SNP auch die profitable Unternehmensentwicklung von zentraler Bedeutung. Als Gegengewicht zum Umsatz sollen somit Unternehmensentscheidungen im Sinne einer ganzheitlichen und profitablen Unternehmensentwicklung incentiviert werden.

Für die Bestimmung der Zielerreichung ist der tatsächlich erreichte und in der geprüften und vom Aufsichtsrat gebilligten Konzernrechnungslegung der SNP veröffentlichte Werte des EBIT im Verhältnis zum jeweils gesetzten Zielwert maßgeblich.

Operativer Cashflow

Der operative Cashflow als maßgebliche Größe zur Identifizierung liquider Mittel stellt eine zentrale Kennzahl der SNP dar. In einem sich schnell wandelndem Marktumfeld sind Investitionen unabdingbar.

Analog zu den übrigen finanziellen Erfolgszielen in der kurzfristigen variablen Vergütung ist für die Bestimmung der Zielerreichung der tatsächlich erreichte und in der geprüften und vom Aufsichtsrat gebilligten Konzernrechnungslegung veröffentlichte Wert des operativen Cashflows im Verhältnis zum gesetzten Zielwert maßgeblich.

Funktionsweise des STI

Den Leistungskriterien zugrunde liegen jeweils ambitionierte Zielerreichungskurven, für welche der Aufsichtsrat zu Beginn eines jeden Geschäftsjahres einen aus der Jahresplanung abgeleiteten Zielwert sowie einen Minimal- und einen Maximalwert festlegt. Bei einer Erreichung des jeweiligen Zielwerts entspricht die Zielerreichung 100 %. Unterschreitet oder entspricht der jeweilige tatsächlich erreichte Wert dem vom Aufsichtsrat für das jeweilige Geschäftsjahr festgelegten Minimalwert, beträgt die Zielerreichung 0 %. Entspricht der tatsächlich erreichte Wert dem vom Aufsichtsrat für das jeweilige Geschäftsjahr festgelegten Maximalwert, so wird die maximale Zielerreichung in Höhe von 200 % erreicht. Eine weitere Steigerung des jeweiligen Leistungskriteriums hat darüber hinaus keine weitere Steigerung der Zielerreichung zur Folge. Werte zwischen den festgelegten Zielerreichungspunkten (0 %; 100 %; 200 %) werden linear interpoliert.

Der Aufsichtsrat ist berechtigt, die in der geprüften und vom Aufsichtsrat gebilligten Konzernrechnungslegung veröffentlichten Ist-Werte der einzelnen Leistungskriterien nach pflichtgemäßem Ermessen um Effekte aus Fusionen und Übernahmen sowie Desinvestitionen ab

einem Investitions- bzw. Desinvestitionsvolumen von 10 Mio. € für Zwecke der Ermittlung der Zielerreichung der kurzfristigen erfolgsabhängigen Vergütung zu bereinigen. Derartige Bereinigungen werden im jeweiligen Vergütungsbericht für das betreffende Geschäftsjahr erläutert. Ebenso werden die konkreten Ziel-, Minimal- und Maximalwerte sowie die tatsächlich erreichte Zielerreichung der einzelnen Leistungskriterien nach Ablauf des jeweiligen Geschäftsjahrs im entsprechenden Vergütungsbericht transparent berichtet.

4.2.2. Langfristige erfolgsabhängige Vergütung (LTI)

Die langfristige erfolgsabhängige Vergütung ist in Form einer Zielbonuszahlung mit vierjährigen Bemessungszeitraum ausgestaltet. Sie umfasst als langfristige Leistungskriterien die EBIT-Marge mit einer Gewichtung von 30 %, ein Operating Cash Flow-Ziel (OCF-Ziel) mit einer Gewichtung von 50 % sowie Nachhaltigkeitsziele (ESG-Ziele) mit einer Gewichtung von 20 %.

Zu Beginn eines jeden Geschäftsjahrs legt der Aufsichtsrat die Zielwerte sowie die Minimal- und Maximalwerte der Leistungskriterien EBIT-Marge, OCF-Ziel und der ESG-Ziele auf Basis der Mittelfristplanung fest. Die tatsächlich erreichten Werte sowie die daraus resultierende Zielerreichung werden nachträglich transparent im Vergütungsbericht des Geschäftsjahrs, in welchem der LTI endet, ausgewiesen.

EBIT-Marge

Als maßgebliche Kennzahl der Rentabilität incentiviert die EBIT-Marge im Rahmen des LTI eine langfristige und nachhaltige Aufstellung des Unternehmens. Die zur Ermittlung der Zielerreichung verwendete durchschnittliche EBIT-Marge entspricht dem arithmetischen Mittel der in der geprüften und vom Aufsichtsrat gebilligten Konzernrechnungslegung der SNP für die ersten drei vollen Jahre der Laufzeit veröffentlichten EBIT-Marge. Der 3-Jahreszeitraum entspricht dem Zeitraum der Mittelfristplanung der SNP. Zur Ermittlung der Zielerreichung wird die Abweichung der tatsächlich erreichten durchschnittlichen EBIT-Marge von dem durch den Aufsichtsrat für das jeweilige Geschäftsjahr festgelegten Zielwert in Prozentpunkten ermittelt.

Bei einer Erreichung des Zielwerts entspricht die Zielerreichung 100 %. Entspricht der tatsächlich erreichte Wert dem vom Aufsichtsrat für das Geschäftsjahr festgelegten Minimalwert oder unterschreitet er diesen, beträgt die Zielerreichung 0 %. Entspricht der tatsächlich erreichte Wert dem vom Aufsichtsrat für das Geschäftsjahr festgelegten Maximalwert, so wird die maximale Zielerreichung in Höhe von 200 % erreicht. Eine weitere Steigerung der EBIT-Marge hat darüber hinaus keine weitere Steigerung der Zielerreichung zur Folge. Werte zwischen den festgelegten Zielerreichungspunkten (0 %; 100 %; 200 %) werden linear interpoliert.

Der Aufsichtsrat ist berechtigt, die in der geprüften und vom Aufsichtsrat gebilligten Konzernrechnungslegung veröffentlichten Ist-Werte der einzelnen Leistungskriterien nach

pflichtgemäßem Ermessen um Effekte aus Fusionen und Übernahmen sowie Desinvestitionen ab einem Investitions- bzw. Desinvestitionsvolumen von 10 Mio. € für Zwecke der Ermittlung der Zielerreichung der kurzfristigen erfolgsabhängigen Vergütung zu bereinigen. Derartige Bereinigungen werden im jeweiligen Vergütungsbericht für das betreffende Geschäftsjahr erläutert. Ebenso werden die konkreten Ziel-, Minimal- und Maximalwerte sowie die tatsächlich erreichte Zielerreichung der EBIT-Marge nach Ablauf des jeweiligen Geschäftsjahres im entsprechenden Vergütungsbericht transparent berichtet.

OCF-Ziel

Als maßgebliche Kennzahl der operativen Leistungsfähigkeit incentiviert der Operating Cash Flow im Rahmen des LTI eine langfristige und nachhaltige Aufstellung des Unternehmens. Der zur Ermittlung der Zielerreichung verwendete Operating Cash Flow entspricht dem arithmetischen Mittel des in der geprüften und vom Aufsichtsrat gebilligten Konzernrechnungslegung der SNP für die ersten drei vollen Jahre der Laufzeit veröffentlichten Operating Cash Flow. Der 3-Jahreszeitraum entspricht dem Zeitraum der Mittelfristplanung der SNP. Zur Ermittlung der Zielerreichung wird die Abweichung des tatsächlich erreichten Operating Cash Flow von dem durch den Aufsichtsrat für das jeweilige Geschäftsjahr festgelegten Zielwert in Prozentpunkten ermittelt.

Bei einer Erreichung des Zielwerts entspricht die Zielerreichung 100 %. Entspricht der tatsächlich erreichte Wert dem vom Aufsichtsrat für das Geschäftsjahr festgelegten Minimalwert oder unterschreitet er diesen, beträgt die Zielerreichung 0 %. Entspricht der tatsächlich erreichte Wert dem vom Aufsichtsrat für das Geschäftsjahr festgelegten Maximalwert, so wird die maximale Zielerreichung in Höhe von 200 % erreicht. Eine weitere Steigerung des Operating Cash Flow hat darüber hinaus keine weitere Steigerung der Zielerreichung zur Folge. Werte zwischen den festgelegten Zielerreichungspunkten (0 %; 100 %; 200 %) werden linear interpoliert.

Die konkreten Ziel-, Minimal- und Maximalwerte sowie die tatsächlich erreichte Zielerreichung des OCF-Ziels werden nach Ablauf des jeweiligen Geschäftsjahres im entsprechenden Vergütungsbericht transparent berichtet.

ESG-Ziele

Als zentraler Bestandteil der Unternehmensstrategie werden neben den finanziellen Leistungskriterien auch ESG-Ziele im LTI verankert. Sie leiten sich aus dem nicht-finanziellen Konzernbericht der SNP sowie den strategischen Überlegungen und zukünftigen Projekten ab und werden für jedes Geschäftsjahr durch den Aufsichtsrat festgelegt.

Für die ESG-Ziele werden ein oder mehrere Kriterien aus den Kategorien Environment, Social und Governance definiert und mit konkreten Zielvorgaben hinterlegt. Die Zielerreichung der ESG-Ziele kann zwischen 0 % und 200 % liegen. Der Aufsichtsrat kann für jedes Geschäftsjahr festlegen, ob die ESG-Ziele nach Ablauf der vierjährigen Laufzeit oder bereits zu einem früheren Zeitpunkt erreicht sein

müssen. Im letzteren Fall sieht das Vergütungssystem vor, dass das einmal erreichte Niveau der ESG-Ziele bis zum Ablauf der vierjährigen Laufzeit mindestens gehalten werden muss.

Die konkret ausgewählten ESG-Kriterien, die Zielwerte sowie die tatsächlich erreichte Zielerreichung der ESG-Ziele werden nach Ablauf des jeweiligen Geschäftsjahrs im entsprechenden Vergütungsbericht transparent berichtet.

Nachfolgend illustrativ dargestellt ist ein möglicher Kriterienkatalog, aus welchem der Aufsichtsrat das oder die Ziele für das jeweilige Geschäftsjahr auswählen kann. Der Aufsichtsrat kann auch andere als die in der Tabelle gezeigten ESG-Kriterien verwenden, soweit es sich um für die SNP wesentliche ESG-Kriterien handelt.

Möglicher ESG Kriterienkatalog		
 Umwelt	 Soziales	 Governance
Ökostrom Fahrzeugflotte, Flugreisen, Bahnfahrten Erweiterung Mobilitätskonto Remote Work Abfallmanagement	Mitarbeitendenengagement Kundenzufriedenheit Mitarbeitendenbindung und -entwicklung Vereinbarkeit von Beruf und Familie Gesellschaftliches Engagement	Unternehmenskultur Compliance Korruption und Bestechung Informationssicherheit und Datenschutz Achtung der Menschen- & Arbeitsrechte

4.3. Maximalvergütung § 87a AktG

In Einklang mit § 87a AktG hat der Aufsichtsrat für die Vorstandsmitglieder eine Maximalvergütung festgelegt, die sämtliche gewährten Vergütungsbestandteile (Jahresfestgehalt, Nebenleistungen, Versorgungszusagen sowie die kurz- und langfristige erfolgsabhängige Vergütung) für ein Geschäftsjahr, unabhängig vom Zeitpunkt ihrer Auszahlung, umfasst. Sofern die für ein Geschäftsjahr auszuzahlende Gesamtvergütung die Maximalvergütung für dieses Jahr überschreiten würde, wird die Auszahlung des LTI als das zuletzt zur Auszahlung kommende Vergütungselement entsprechend gekürzt. Die Maximalvergütung beträgt für den CEO je Geschäftsjahr 3 Mio. €, für den CFO 2,2 Mio. € und für weitere Vorstandsmitglieder 1,4 Mio. €.

4.4. Malus & Clawback

Verstößt ein Vorstandsmitglied in seiner Funktion als solches vorsätzlich gegen

- seine gesetzlichen Pflichten,
- eine wesentliche dienstvertragliche Pflicht,
- sonstige wesentliche Handlungsgrundsätze der Gesellschaft, z.B. aus dem Verhaltenskodex oder den Compliance-Richtlinien,

so kann der Aufsichtsrat die noch nicht ausbezahlte variable Vergütung, welche für das Geschäftsjahr, in dem der Verstoß stattgefunden hat, zugesagt worden ist, nach seinem billigen Ermessen (§ 315 BGB) teilweise oder vollständig auf Null reduzieren („Compliance Malus“).

Unter selbigen Voraussetzungen ist der Aufsichtsrat außerdem berechtigt, den Bruttobetrag einer bereits ausgezahlten variablen Vergütung ganz oder teilweise zurückzufordern („Compliance Clawback“).

Ein Vorstandsmitglied hat des Weiteren eine bereits ausbezahlt variable Vergütung zurückzubezahlen, falls und soweit sich nach der Auszahlung herausstellt, dass

- die der Berechnung des Auszahlungsbetrages zugrunde liegende Konzernrechnungslegung fehlerhaft war und daher nach den maßgeblichen Rechnungslegungsvorschriften korrigiert wurde oder wird und
- unter Zugrundelegung der korrigierten Konzernrechnungslegung sowie des jeweils maßgeblichen Vergütungssystems ein geringerer oder kein Auszahlungsbetrag aus der variablen Vergütung geschuldet worden wäre („Performance Clawback“).

Ein Verschulden des Vorstandsmitgliedes muss dabei nicht notwendigerweise vorliegen.

Im Falle einer durch ein Vorstandsmitglied grob fahrlässig oder vorsätzlich fehlerhaft erstellten Konzernrechnungslegung hat der Aufsichtsrat die Möglichkeit, nach seinem pflichtgemäßem Ermessen den Rückerstattungsbetrag um bis zu 20 % zu erhöhen.

Etwaige Ansprüche der Gesellschaft auf Schadensersatz sowie das Recht der Gesellschaft zur fristlosen Kündigung des Dienstvertrags eines Vorstandsmitgliedes (§ 626 Abs. 1 BGB) bleiben von den Malus- und Clawback-Regelungen unberührt.

5. Vergütungsbezogene Rechtsgeschäfte

Über die vergütungsspezifischen Regelungen hinaus enthalten die Dienstverträge der Vorstandsmitglieder die nachfolgend erläuterten Regelungen.

5.1. Vertragslaufzeiten

Die Dienstverträge sind auf unbestimmte Zeit geschlossen und können nach den allgemeinen Bestimmungen ordentlich – mit einer Kündigungsfrist von 12 Monaten – und außerordentlich aus wichtigem Grund gemäß § 626 BGB gekündigt werden.

5.2. Regelungen bei Ein- und Austritt

Beginnt oder endet die Tätigkeit eines Vorstandsmitgliedes unterjährig, so werden die Zielbeträge für die kurz- und langfristige erfolgsabhängige Vergütung entsprechend zeitanteilig (im Falle der langfristigen erfolgsabhängigen Vergütung zeitanteilig für die Dauer des Dienstverhältnisses im Verhältnis zum Geschäftsjahr) zugesagt.

5.3. Regelungen im Falle vorzeitiger Beendigung

5.3.1. Erfolgsabhängige Vergütung

Sofern die Gesellschaft das Dienstverhältnis eines Vorstandsmitgliedes aus einem vom Vorstandsmitglied zu vertretenden wichtigen Grund im Sinne des § 626 BGB kündigt, entfällt der Anspruch aus dem STI bzw. dem LTI ersatzlos. Endet das Dienstverhältnis durch Kündigung der Gesellschaft ohne einen vom Vorstandsmitglied zu vertretenden wichtigen Grund im Sinne des § 626 BGB, hat das Vorstandsmitglied Anspruch auf eine zeitanteilige Zuteilung von STI bzw. LTI (im Falle der langfristigen erfolgsabhängigen Vergütung zeitanteilig für die Dauer des Dienstverhältnisses im Verhältnis zum Geschäftsjahr).

5.3.2. Arbeitsunfähigkeit & Tod

Wird das Vorstandsmitglied durch Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit oder Unfall an einer Dienstleistung verhindert, ohne dass ihn ein Verschulden trifft, so hat er Anspruch auf Entgeltfortzahlung für den Kalendermonat, in den der Beginn der Verhinderung fällt sowie für weitere zwei Monate, längstens jedoch bis zur Beendigung des Dienstverhältnisses. Die Entgeltfortzahlung umfasst das Jahresfestgehalt. Die erfolgsabhängige Vergütung vermindert sich im Falle einer über drei Monate hinausgehenden Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit oder Unfall im jeweiligen Bemessungszeitraum ratierlich.

Im Falle des Ablebens des Vorstandsmitgliedes erhalten seine Hinterbliebenen (Witwe und unterhaltsberechtigte Kinder bis zur Vollendung des 25. Lebensjahres) als Gesamtgläubiger das Jahresfestgehalt für den Sterbemonat sowie für drei weitere Monate fortbezahlts, längstens jedoch bis zu dem Zeitpunkt, zu dem das Dienstverhältnis ohne Tod geendet hätte. Zur Klarstellung wird festgehalten, dass eine etwaige - an den/die Erben zu zahlende erfolgsabhängige Vergütung anteilig - bezogen auf den Todeszeitpunkt - nach den im Dienstvertrag geregelten Bestimmungen gezahlt wird.

5.3.3. Abfindungszahlungen

Für den Fall einer Auflösung des Dienstverhältnisses zwischen der Gesellschaft und den Vorstandsmitglieder sind Zahlungsansprüche des Vorstandsmitgliedes einschließlich Nebenleistungen in jedem Fall auf eine Jahresvergütung (entspricht Kündigungsfrist) beschränkt.

5.3.4. Nachvertragliches Wettbewerbsverbot & Karenzentschädigung

Der Aufsichtsrat kann nach seinem Ermessen für einen oder mehrere Vorstandsmitglieder eine nachvertragliche Wettbewerbsverbotsklausel vereinbaren. Diese kann eine Karenzentschädigung für das Vorstandsmitglied beinhalten. An das betreffende Vorstandsmitglied ggf. geleistete Abfindungszahlungen sind auf eine Karenzentschädigung anzurechnen.

5.3.5. Anrechnung von Mandatsbezügen & Nebentätigkeiten

Sofern ein Vorstandsmitglied in mit der SNP verbundenen Unternehmen Ämter in Aufsichtsräten oder vergleichbaren Gremien übernimmt, wird eine hierfür gewährte Vergütung auf die übrige Vergütung des betreffenden Vorstandsmitgliedes angerechnet.

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

Soweit die Vergütung für die Mitgliedschaft eines Vorstandsmitgliedes in einem Aufsichtsrat, Aufsichtsrat oder vergleichbarem Gremium angerechnet wird, wird die erfolgsunabhängige Vergütung entsprechend gekürzt.

6. Vorübergehende Abweichungen vom Vergütungssystem

Der Aufsichtsrat kann bei außergewöhnlichen Entwicklungen nach billigem Ermessen vorübergehend von dem Vergütungssystem abweichen, wenn dies (i) zur Aufrechterhaltung der Anreizwirkung der Vergütung der Vorstandsmitglieder im Interesse des langfristigen Wohlergehens der Gesellschaft angemessen und notwendig ist, (ii) die Vergütung der Vorstandsmitglieder weiterhin auf eine nachhaltige und langfristige Entwicklung der Gesellschaft ausgerichtet ist und (iii) die finanzielle Leistungsfähigkeit der Gesellschaft nicht überfordert wird.

Die Vergütungsbestandteile, von denen abgewichen werden kann, sind die Leistungskriterien und Berechnungsvorgaben der erfolgsabhängigen Vergütung. Zudem kann der Aufsichtsrat von der festgelegten Vergütungsstruktur nur abweichen, sofern die Vergütung weiterhin auf eine nachhaltige und langfristige Entwicklung der SNP ausgerichtet ist. Sofern eine Anpassung der bestehenden

Vergütungsbestandteile nicht ausreicht, um die Anreizwirkung der Vergütung der Vorstandsmitglieder aufrechtzuerhalten oder wiederherzustellen, hat der Aufsichtsrat unter den gleichen Voraussetzungen das Recht, vorübergehend zusätzliche Vergütungsbestandteile zu gewähren oder bestehende Vergütungsbestandteile durch neue Bestandteile zu ersetzen.

Als außergewöhnliche Entwicklungen kommen zum Beispiel außergewöhnliche und weitreichende Änderungen der Wirtschaftssituation (zum Beispiel durch eine schwere Wirtschaftskrise) in Betracht, die die ursprünglichen Leistungskriterien und/oder finanziellen Anreize des Vergütungssystems hinfällig werden lassen, sofern diese oder ihre konkreten Auswirkungen nicht vorhersehbar waren. Allgemein ungünstige Marktentwicklungen gelten ausdrücklich nicht als außergewöhnliche Entwicklungen. Eine Abweichung bzw. Ergänzung der Vergütungsbestandteile ist nur durch einen entsprechenden Aufsichtsratsbeschluss möglich, der die außergewöhnlichen Umstände und die Notwendigkeit einer Abweichung bzw. Ergänzung feststellt.

Im Fall einer vorübergehenden Abweichung vom Vergütungssystem werden im Vergütungsbericht für das betreffende Geschäftsjahr Angaben zu den Abweichungen, einschließlich einer Erläuterung der Notwendigkeit der Abweichungen sowie der konkreten Bestandteile des Vergütungssystems, von denen abgewichen wurde, gemacht.

Heidelberg, im Mai 2025

SNP Schneider-Neureither & Partner SE