



**SAP AG**  
**Hauptversammlung**  
am 8. Juni 2010  
in der SAP Arena  
in Mannheim

**Darstellung des neuen Systems zur Vergütung der Vorstandsmitglieder  
zu Punkt 5 der Tagesordnung**

Der Aufsichtsrat hat am 25. März 2010 ein neues System zur Vergütung der Vorstandsmitglieder der SAP AG (SAP) beschlossen, das im Folgenden dargestellt wird:

**1. Reguläre Vergütungsleistungen während der Vorstandstätigkeit**

**1.1 Überblick über die Vergütungsbestandteile**

Das Vorstandsmitglied erhält für seine Vorstandstätigkeit für jedes Geschäftsjahr

- ein festes Jahresgrundgehalt,
- eine auf das Geschäftsjahr bezogene variable Vergütung (Short Term Incentive, STI),
- eine mittelfristige, d. h. auf das Geschäftsjahr und die beiden Folgejahre bezogene, variable Vergütung (Mid Term Incentive , MTI) und
- eine langfristige, aktienkursbasierte Vergütung (Long Term Incentive , LTI),

wobei MTI und LTI gemeinsam den STI überwiegen. Das konkrete Verhältnis der vier Vergütungsbestandteile zueinander legt der Aufsichtsrat vor jeder jährlichen Gewährung der variablen Vergütungsbestandteile mit Blick auf die aktuelle Situation der SAP fest. Der Anstellungsvertrag bestimmt einen Mindestumfang, in dem STI und MTI zu gewähren sind.

Für das Geschäftsjahr 2010 ist vorgesehen, dass (unter Zugrundelegung von 100 % Zielerreichung bei STI und MTI sowie des Fair Value beim LTI) die variablen Vergütungsbestandteile mehr als das Zweifache des festen Jahresgrundgehalts ausmachen. Von den variablen Vergütungsbestandteilen entfallen dabei auf den STI rund 45 % und auf MTI und LTI gemeinsam rund 55 %.

**1.2 Einzelheiten zum STI**

Der jährlich zu gewährende STI setzt sich aus mehreren Komponenten, die auf zahlenmäßig bestimmte Zielvorgaben ausgerichtet sind (gebundene Komponenten), und einer weiteren Komponente zusammen, die auf einer Entscheidung beruht, welche der Aufsichtsrat ex post nach billigem Ermessen treffen kann (Ermessenskomponente). Bei seiner Ermessensentscheidung soll der Aufsichtsrat neben der individuellen Leistung des Vorstandsmitglieds auch die Zukunftsfähigkeit der SAP mit Blick auf



die erreichte Steigerung der Marktstellung, der Innovationsleistung, der Mitarbeiterzufriedenheit, der Kundenzufriedenheit sowie der Arbeitgeberattraktivität berücksichtigen.

Die einzelnen gebundenen Komponenten sowie die diesbezüglichen Zielvorgaben und die Mechanismen für die Berechnung des Auszahlungsbetrags legt der Aufsichtsrat vor Gewährung des jeweiligen STI mit Blick auf die aktuelle Situation der SAP fest. Er legt dabei auch den Zielbonus fest, d. h. den Betrag, der im Fall einer 100%-igen Zielerreichung bezogen auf sämtliche Komponenten und Zielvorgaben ausgezahlt wird.

Der Aufsichtsrat ist berechtigt, bei außergewöhnlichen, nicht vorhersehbaren Ereignissen den Auszahlungsbetrag unter Berücksichtigung des Unternehmensinteresses ex post nach billigem Ermessen nach oben oder unten zu korrigieren.

Der Auszahlungsbetrag ist nach der ordentlichen Hauptversammlung der SAP fällig, die den Jahresabschluss für das betreffende Geschäftsjahr entgegennimmt.

Das Vorstandsmitglied ist verpflichtet, SAP-Aktien im Wert von mindestens 5 % des Auszahlungsbetrags aus dem STI (Ist-Bonus brutto) zu erwerben und diese drei Jahre zu halten. Das Vorstandsmitglied muss den Kauf der SAP-Aktien innerhalb von drei Monaten nach Auszahlung des STI gegenüber dem Vorsitzenden des Personalausschusses nachweisen.

Hinsichtlich des für das Geschäftsjahr 2010 zu gewährenden STI (STI 2010) ist folgende nähere Ausgestaltung vorgesehen:

- Die Zielgrößen für den STI 2010, die sogenannten Key Performance Indicator (KPI), setzen sich wie folgt zusammen: "SSRS Revenue Growth" (d. h. währungsbereinigtes Umsatzwachstum bei Software- und softwarebezogenen Serviceerlösen auf Basis Non-IFRS), "Operating Margin" (d. h. währungsbereinigte Operative Marge auf Basis Non-IFRS) sowie "Cash Conversion Rate" (d. h. Verhältnis Mittelzufluss aus laufender Geschäftstätigkeit auf Basis Non-IFRS zum Gewinn nach Steuern auf Basis Non-IFRS ohne Berücksichtigung nicht fortgeführter Geschäftstätigkeiten).
- Für jedes der drei KPI wird vom Aufsichtsrat eine auf das Geschäftsjahr 2010 bezogene Zielvorgabe festgelegt, die eine 100%-ige Zielerreichung definiert. Ein tatsächlich erreichter niedrigerer oder höherer Wert des KPI wird über eine Zielerreichungskurve in vordefinierte Prozentsätze umgerechnet.
- Der Auszahlungsbetrag setzt sich aus dem auf die drei gebundenen Komponenten entfallenden Betrag und dem auf die Ermessenskomponente entfallenden Betrag zusammen. Dabei werden die einzelnen KPI bzw. Komponenten wie folgt gewichtet: 30 % „SSRS Revenue Growth“, 30 % „Operating Margin“, 15 % „Cash Conversion Rate“ und 25 % Ermessenskomponente.
- Zur Berechnung des auf die drei gebundenen Komponenten entfallenden Betrags werden der Prozentsatz der Zielerreichung für jedes KPI mit dem der vorstehenden Gewichtung entsprechenden Anteil des Zielbonus multipliziert und anschließend die so ermittelten Einzelbeträge addiert. Dabei wird allerdings im Rahmen der Ermittlung der Einzelbeträge eine Zielerreichung von mehr als 200 % mit lediglich 200 % angesetzt (Cap je KPI). Außerdem wird der hiernach für die drei gebundenen Komponenten errechnete Betrag nur dann bei der Auszahlung berücksichtigt, wenn (bei Anwendung des Cap je KPI) auch der (entsprechend dem Verhältnis der gebundenen Komponenten untereinander) gewichtete Durchschnitt der prozentualen Zielerreichung für diese Komponenten bei mindestens 60 % liegt.
- Der auf die Ermessenskomponente entfallende Einzelbetrag entspricht dem hierfür vom Aufsichtsrat ex post festgelegten Prozentsatz der Zielerreichung multipliziert mit 25 % des



Zielbonus. Der Einzelbetrag aus der Ermessenskomponente beläuft sich auf höchstens 200 % des anteiligen Zielbonus (Cap).

### 1.3 Einzelheiten zum MTI

Der jährlich zu gewährende MTI setzt sich aus mehreren gebundenen Komponenten und einer Ermessenskomponente zusammen, die auf einer Entscheidung beruht, welche der Aufsichtsrat ex post nach billigem Ermessen treffen kann. Bei seiner Ermessensentscheidung soll der Aufsichtsrat neben der individuellen Leistung des Vorstandsmitglieds auch die Zukunftsfähigkeit der SAP mit Blick auf die erreichte Steigerung der Marktstellung, der Innovationsleistung, der Mitarbeiterzufriedenheit, der Kundenzufriedenheit sowie der Arbeitgeberattraktivität berücksichtigen.

Die einzelnen gebundenen Komponenten sowie die diesbezüglichen Zielvorgaben und die Mechanismen für die Berechnung des Auszahlungsbetrags legt der Aufsichtsrat vor Gewährung des jeweiligen MTI mit Blick auf die aktuelle Situation der SAP fest. Er legt dabei auch den Zielbonus fest, d. h. den Betrag, der im Fall einer 100%-igen Zielerreichung bezogen auf sämtliche Komponenten und Zielvorgaben ausgezahlt wird.

Der Auszahlungsbetrag ist nach der ordentlichen Hauptversammlung der SAP fällig, die den Jahresabschluss für das zweite dem Geschäftsjahr der Gewährung folgende Geschäftsjahr entgegen nimmt.

Hinsichtlich des für das Geschäftsjahr 2010 zu gewährenden MTI (MTI 2010) ist folgende nähere Ausgestaltung vorgesehen:

- Der MTI 2010 besteht neben der auf die Geschäftsjahre 2010 bis 2012 bezogenen Ermessenskomponente aus zwei gebundenen Komponenten, die auf die KPI „SSRS Revenue Growth“ bzw. "Earnings per Share" (d. h. Gewinn pro Aktie) für diesen Zeitraum bezogen sind. Die Zielvorgaben für diese beiden KPI sind durch konkrete Euro-Beträge definiert.
- Für jedes der beiden KPI werden vom Aufsichtsrat drei Zwischenzielwerte festgelegt, und zwar bezogen auf den 31. Dezember 2010, den 31. Dezember 2011 sowie den 31. Dezember 2012. Die Zwischenzielwerte definieren jeweils eine 100%-ige Zwischenzielerreichung. Tatsächlich erreichte niedrigere oder höhere (Zwischen-)Werte des KPI bedeuten einen im selben Verhältnis niedrigeren bzw. höheren Prozentsatz der Zwischenzielerreichung.
- Der Auszahlungsbetrag setzt sich aus den auf die drei Komponenten entfallenden Einzelbeträgen zusammen, die separat ermittelt werden. Dabei werden die einzelnen KPI bzw. Komponenten gleich gewichtet.
- Die auf die beiden gebundenen Komponenten entfallenden Einzelbeträge entsprechen jeweils dem arithmetischen Mittel der prozentualen Zielerreichung für die drei Zwischenziele multipliziert mit 1/3 des Zielbonus. Dabei wird allerdings im Rahmen der Berechnung des arithmetischen Mittels der prozentualen Zielerreichung eine Zwischenzielerreichung von weniger als 60 % mit 0 % (Untergrenze je Zwischenziel) und eine Zwischenzielerreichung von mehr als 200 % mit lediglich 200 % (Cap je Zwischenziel) angesetzt. Außerdem wird ein hiernach errechneter Einzelbetrag nur dann bei der Auszahlung berücksichtigt, wenn (bei Anwendung von Untergrenze und Cap je Zwischenziel) auch ein Drei-Jahres-Gesamtziel zu mindestens 60 % erreicht ist. Drei-Jahres-Gesamtziel ist hierbei jeweils die Summe der drei Zwischenzielwerte. In bestimmten Fällen kann der Aufsichtsrat einzelne Parameter nachträglich, jedoch nur vor Fälligkeit eines sich ansonsten ergebenden (höheren) Auszahlungsbetrags, zur Eliminierung von Sondereffekten anpassen.



- Der auf die Ermessenskomponente entfallende Einzelbetrag entspricht dem hierfür vom Aufsichtsrat ex post festgelegten Prozentsatz der Zielerreichung multipliziert mit 1/3 des Zielbonus. Der Einzelbetrag aus der Ermessenskomponente beläuft sich auf höchstens 200 % des anteiligen Zielbonus (Cap).

#### **1.4 Einzelheiten zum LTI**

Der jährlich zu gewährende LTI ist ein auf den Kurs der SAP-Aktie bezogener Vergütungsbestandteil, bei dem das Vorstandsmitglied die Differenz zwischen dem Börsenpreis der SAP-Aktie bei Ausübung und dem Ausübungspreis in Bar ausgezahlt erhält. Dabei kann die Ausübung des LTI frühestens vier Jahre nach seiner Zuteilung erfolgen (Wartezeit).

Der Aufsichtsrat kann die Gewährung des LTI für ein Geschäftsjahr ganz oder teilweise solange aufschieben, bis das Vorstandsmitglied gegenüber dem Vorsitzenden des Personalausschusses des Aufsichtsrats nachgewiesen hat, dass es vom ausgezahlten Netto-Bonus aus dem im vorangegangenen Geschäftsjahr gewährten STI SAP-Aktien wie oben (unter Ziffer 1.2) dargestellt erworben hat.

Hinsichtlich des für das Geschäftsjahr 2010 zu gewährenden LTI (LTI 2010) ist folgende nähere Ausgestaltung vorgesehen:

- Der LTI 2010 hat eine Laufzeit von sieben Jahren.
- Der Ausübungspreis beträgt 115 % des Aktienkurses bei Zuteilung (Zuteilungskurs). Dies entspricht der Ausübungshürde. Zuteilungskurs ist der durchschnittliche Schlusskurs der SAP-Aktie im XETRA-Handel (oder Nachfolgesystem) an der Frankfurter Wertpapierbörse zwischen dem siebten und dem dritten Handelstag (je einschließlich) vor dem Tag der Zuteilung.
- Der Börsenpreis der SAP-Aktie bei Ausübung wird höchstens mit 250 % des Ausübungspreises angesetzt.

Den Umfang des LTI für das jeweilige Geschäftsjahr sowie die übrigen LTI-Bedingungen, insbesondere Laufzeit, Ausübungspreis und Ausübungshürde, legt der Aufsichtsrat vor Gewährung des jeweiligen LTI mit Blick auf die aktuelle Situation der SAP fest.

#### **1.5 Einschränkung der Auszahlungsansprüche in besonderen Fällen**

Der Aufsichtsrat hat die Möglichkeit, in bestimmten Fällen, beispielsweise bei einer Nichtentlastung des Vorstands und (kumulativ) dem Vorliegen gewichtiger Gründe, Auszahlungen aus schon gewährten variablen Vergütungsbestandteilen zu verschieben oder endgültig nicht vorzunehmen.

## **2. Weitere Leistungen**

Zusätzlich zu den zuvor beschriebenen Vergütungsleistungen erhält jedes Vorstandsmitglied

- eine befristete Fortzahlung der Bezüge im Krankheits- sowie im Todesfall,
- Abfindungen in bestimmten Fällen der vorzeitigen Beendigung des Anstellungsvertrags,
- eine Zusage hinsichtlich der Alters- und Hinterbliebenenversorgung,



- einen Firmenwagen zur dienstlichen und privaten Nutzung sowie
- Erstattung von Reisekosten, Spesen und sonstige im Interesse der SAP getätigte Auslagen nach Aufwand.

Ferner schließt die SAP zugunsten des Vorstandsmitglieds eine Vermögensschadenshaftpflichtversicherung für Directors and Officers (D & O Versicherung) mit einem Selbstbehalt zulasten des Vorstandsmitglieds ab, der im Umfang dem gesetzlich jeweils geforderten Mindestmaß entspricht.

Das neue Vergütungssystem soll durch entsprechende Änderung der Vorstandsverträge im April/Mai 2010 eingeführt werden.

**Walldorf, im April 2010**

**SAP AG**

*Der Aufsichtsrat*