

5

VERGÜTUNGSBERICHT

- 134 Überprüfung der Vergütung für das Geschäftsjahr 2024
- 134 Vergütung des Vorstands
- 135 Anwendung des Vergütungssystems
- 142 Vergütung des Aufsichtsrates
- 143 Entwicklung der Vergütung im Zeitverlauf
- 144 Ausblick auf das Geschäftsjahr 2025

VERGÜTUNGSBERICHT

Der vorliegende Bericht stellt die Vergütungen für die Mitglieder des Vorstands und des Aufsichtsrats der Springer Nature AG & Co. KGaA (im Folgenden: „Springer Nature“ oder die „Gesellschaft“) für den Zeitraum ab Börsengang, 05. Oktober bis 31. Dezember 2024 dar.

Wir haben Informationen über die dem Vorstand und den Aufsichtsratsmitgliedern gewährte und geschuldete Vergütung ab dem Börsengang am 5. Oktober 2024 zusammengestellt. Vorstand und Aufsichtsrat haben diesen Vergütungsbericht gemäß den Anforderungen von § 162 Aktiengesetz (AktG) erstellt.

Springer Nature ist als deutsche Kommanditgesellschaft auf Aktien (KGaA) organisiert, die Elemente einer deutschen Aktiengesellschaft und Elemente einer deutschen Kommanditgesellschaft kombiniert. Die Geschäftsführung der KGaA wird von einer persönlich haftenden Gesellschafterin (Komplementärin) wahrgenommen. Die Komplementärin, die Springer Nature Management AG, wird vom Vorstand geleitet, der damit indirekt die Springer Nature AG & Co. KGaA leitet.

Daher ist zu beachten, dass Gesetzgebung sowie die Regulatorik zum Vergütungsbericht auf die Situation in Aktiengesellschaften (AG) ausgerichtet sind und die Besonderheiten einer Kommanditgesellschaft auf Aktien (KGaA) nicht berücksichtigen. Die Darstellung in diesem Vergütungsbericht erfolgt dementsprechend.

EY GmbH & Co. KG Wirtschaftsprüfungsgesellschaft (EY) hat den Vergütungsbericht über die Anforderungen von § 162 Abs. 3 AktG hinaus geprüft. Der Vergütungsbericht und der zugehörige Prüfungsbericht sind auf der Website der Gesellschaft unter [Berichte](#) abrufbar. Der Vergütungsbericht wurde in deutscher und englischer Sprache erstellt.

Aufgrund von Rundungen ist es möglich, dass sich die in den Tabellen des Vergütungsberichts angegebenen Werte und Prozentsätze nicht genau addieren.

ÜBERPRÜFUNG DER VERGÜTUNG FÜR DAS GESCHÄFTSJAHR 2024

Aufgrund des Börsengangs von Springer Nature am 5. Oktober 2024 deckt dieser Vergütungsbericht den Zeitraum vom 5. Oktober bis zum 31. Dezember 2024 ab – in diesem Bericht wird also das Vergütungssystem beschrieben, das für das Geschäftsjahr 2024 auf der Grundlage der bestehenden Dienstverträge galt.

In Vorbereitung des Börsengangs hat der Aufsichtsrat ein neues Vergütungssystem für die Mitglieder des Vorstands beschlossen, das den regulatorischen Anforderungen, der Marktpraxis und den Erwartungen des Kapitalmarkts entspricht. Das Vergütungssystem gilt für alle ab dem

Börsengang amtierenden Vorstandsmitglieder, wobei die Gewährung der neuen kurzfristigen variablen Vergütung (Short-Term Incentive oder STI) und der langfristigen variablen Vergütung (Long-Term Incentive oder LTI) ab dem ersten vollen Geschäftsjahr – also ab dem 1. Januar 2025 – erfolgt.

Gemäß § 120a Abs. 1 AktG wird das Vergütungssystem, das der Aufsichtsrat gemäß den Bestimmungen von § 87a AktG beschlossen hat, bei wesentlichen Änderungen, mindestens aber alle vier Jahre, der Hauptversammlung der Gesellschaft zur Beschlussfassung vorgelegt. Das Vergütungssystem wird auf der Hauptversammlung im Jahr 2025 zur Abstimmung gestellt.

VERGÜTUNG DES VORSTANDS

Die Vergütung soll einen wesentlichen Beitrag zur Umsetzung der Unternehmensstrategie und zur nachhaltigen und langfristigen Entwicklung der Gesellschaft leisten. Sie ist ein zentraler Bestandteil des Ausgleichs der Interessen zwischen dem Vorstand einerseits und den Aktionären und anderen Stakeholdern andererseits.

Bereits jetzt ist die Vergütung und insbesondere auch der aktuelle STI an die individuelle Performance als auch das Wachstum und die Profitabilität von Springer Nature gebunden. Mit der Einführung des neuen STI und eines LTI ab 2025 wird die Vergütung noch weiter sowohl die strategischen als auch finanziellen Erfolge von Springer Nature inzentivieren. Auch die besondere Bindung des LTI an Shareholder value und das Engagement von Springer Nature zu Environmental, Social and Governmental (ESG) Targets verdeutlicht den Beitrag der Vergütung zur langfristigen Wertsteigerung der Gesellschaft.

Elemente der Vergütung des Vorstands

Das Vergütungssystem setzt sich aus festen und variablen Bestandteilen zusammen, die zusammen die Gesamtvergütung der Vorstandsmitglieder ergeben. Das Vergütungssystem enthält darüber hinaus weitere Regelungen, wie etwa zu Malus und Clawback, Richtlinien für den Aktienbesitz (Share Ownership Guidelines) und Maximalvergütungen, gemäß § 87a Abs. 1 Nr. 1 AktG.

Festlegung, Umsetzung und Überprüfung des Vergütungssystems und -niveaus

Der Aufsichtsrat der Springer Nature AG & Co. KGaA beschließt das Vergütungssystem für die Mitglieder des Vorstands und wird dabei vom bei der Komplementärin angesiedelten Vergütungsausschuss beraten. Bei Bedarf kann sich der Aufsichtsrat auch von externen unabhängigen Sachverständigen unterstützen lassen, sodass seine Unabhängigkeit von Vorstand und Gesellschaft gewährleistet ist.

VERGÜTUNG DES VORSTANDS

Fortsetzung

Das vom Aufsichtsrat beschlossene Vergütungssystem wird der Hauptversammlung gemäß § 120a AktG zur Genehmigung vorgelegt. Der Aufsichtsrat überprüft das Vergütungssystem regelmäßig und legt es der Hauptversammlung bei wesentlichen Änderungen, mindestens aber alle vier Jahre, erneut zur Abstimmung vor.

Die Vergütung der Mitglieder des Vorstands wird vom Aufsichtsrat auf der Grundlage des Vergütungssystems festgelegt. Der Aufsichtsrat führt einen horizontalen und einen vertikalen Vergütungsvergleich durch, das heißt er achtet darauf, dass die marktübliche Vergütung nicht ohne besonderen Grund überschritten wird, und er achtet darauf, dass die Vergütung in einem angemessenen Verhältnis zu den Aufgaben und Leistungen eines Vorstandsmitglieds und zur wirtschaftlichen Lage der Gesellschaft steht.

Im Rahmen des horizontalen Vergleichs wird eine Gruppe von Unternehmen herangezogen, die mit Springer Nature vergleichbar sind. Zuletzt waren dies die MDAX-Unternehmen, die zum damaligen Zeitpunkt in Bezug auf Größe, Standort und Komplexität mit Springer Nature vergleichbar waren. Bei der Festlegung und Überprüfung der Vergütungshöhe werden auch die Vergütung und die Beschäftigungsbedingungen der Mitarbeitenden berücksichtigt. Im Rahmen des vertikalen Vergleichs betrachtet der Aufsichtsrat das Verhältnis der Vorstandsvergütung zur Vergütung des oberen Managements und der Belegschaft insgesamt, insbesondere im Hinblick auf die Entwicklung über die Zeit.

ANWENDUNG DES VERGÜTUNGSSYSTEMS

Die Vergütung des Vorstands besteht aus festen und variablen Vergütungselementen.

Festvergütung

Die festen Vergütungsbestandteile bestehen aus dem Grundgehalt sowie jeweils Pauschalen für Gehaltsnebenleistungen und als Ersatz für eine Altersversorgung.

Grundgehalt

Das Grundgehalt ist eine feste Vergütung für jedes Geschäftsjahr, die sich nach dem Verantwortungsbereich und der Erfahrung des jeweiligen Vorstandsmitglieds richtet.

Gehaltsnebenleistungen

Die Mitglieder des Vorstands erhalten einen Pauschalbetrag, der die üblichen Gehaltsnebenleistungen abdeckt. Die Pauschale für Vorstandsmitglieder an ausländischen Standorten berücksichtigt auch Steuerberatungskosten und Wechselkursschwankungen. Außer dieser Pauschale werden keine weiteren Leistungen gewährt.

Vermögensschaden-Haftpflichtversicherung (D&O-Versicherung)

Darüber hinaus hat die Gesellschaft eine branchenübliche D&O-Versicherung für die Vorstandsmitglieder abgeschlossen, die einen Selbstbehalt von 10 % für den von den Vorstandsmitgliedern zu leistenden Schadensersatz vorsieht – in einer Höhe, die das 1,5-fache des individuellen jährlichen Grundgehalts nicht übersteigt.

Altersversorgung

Seit dem Börsengang erhalten die Mitglieder des Vorstands eine Pauschale als Ersatz für eine Altersversorgung. Es besteht keine betriebliche Altersversorgung für die Vorstandsmitglieder, und die Gesellschaft trägt keine damit verbundenen Risiken.

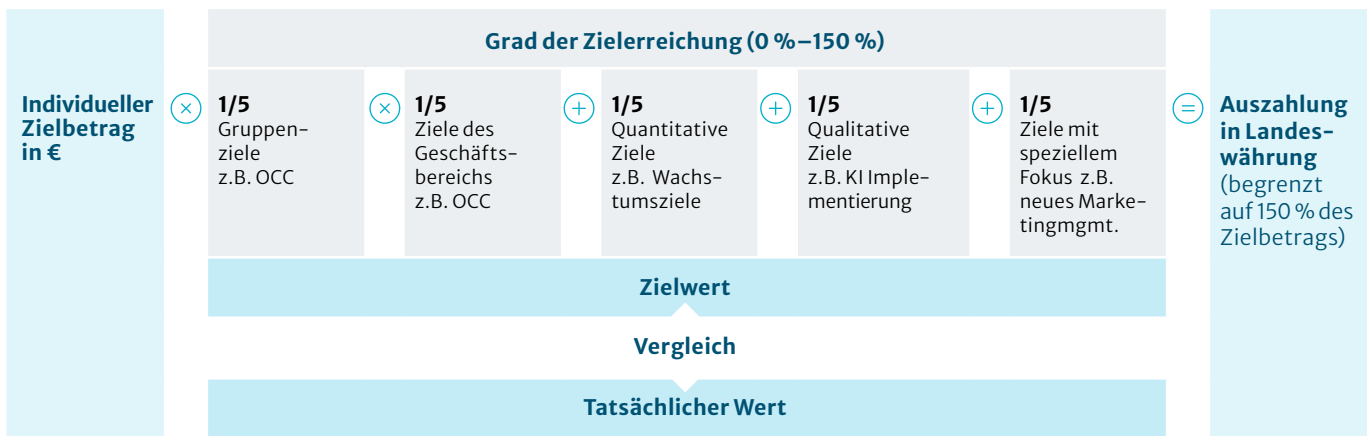
Variable Vergütung

Für 2024 ist eine kurzfristige variable Vergütung das einzige variable Element, das existiert. Ab 2025 wurden neue STI- und LTI-Pläne eingeführt.

Kurzfristige variable Vergütung (STI)

Die Vorstandsmitglieder erhalten aktuell eine jährliche kurzfristige variable Vergütung, die sich an einem individuell vereinbarten Zielbetrag sowie an der Zielerreichung für verschiedene Ziele orientiert. Die Ziele für 2024 wurden zu Beginn des Geschäftsjahres 2024 vereinbart und nach dem Börsengang bis zum Ende des Geschäftsjahres angesichts eines neuen Vergütungssystems ab 1. Januar 2025 beibehalten. Die Ziele sind in fünf Kategorien unterteilt, die jeweils mit 20 % gewichtet sind: Gruppenziele, Ziele des Geschäftsbereichs, Quantitative Ziele, Qualitative Ziele und Ziele mit speziellem Fokus. Die letzten drei Zielkategorien können aus bis zu zwei individuell vereinbarten Zielen bestehen. Die Auszahlung des STI ist auf 150 % des vereinbarten Zielbetrags begrenzt.

Abbildung 1: Illustration des STI



Geschäftsjahr

ANWENDUNG DES VERGÜTUNGSSYSTEMS

Fortsetzung

Jedes Ziel hat einen Schwellenwert, der überschritten werden muss, um eine Zahlung auszulösen. Der Grad der Zielerreichung entspricht 100 %, wenn der Zielwert erreicht wird. Das STI kann bis zur Kappungsgrenze ausbezahlt werden, wenn der tatsächliche Wert dem Maximum entspricht oder dieses übersteigt (maximale Zielerreichung). Die Schwellen- und Maximalwerte werden für jedes Ziel individuell festgelegt. Der Grad der Zielerreichung zwischen diesen Werten wird durch lineare Interpolation ermittelt – die Zielerreichungskurve des STI wird beispielhaft durch die Operating Cash Contribution (OCC) für Springer Nature dargestellt, die als einheitliches Gruppenziel für den gesamten Vorstand definiert ist. Weitere Ziele, die der Vorstand gemeinsam verfolgt, beziehen sich auf Wachstum, Effizienz- und Prozessverbesserungen.

Tabelle1 Zielerreichung für OCC

Ziel	Gruppenziel Operating Cash Contribution (OCC) of Springer Nature
Schwellenwert	465,9
Zielwert	482,9
Maximum	499,7
Tatsächlicher Wert	505,9
Zielerreichung	150 %

Die Ziele für die anderen Kategorien werden auf individueller Basis vereinbart und unterscheiden sich in 2024 zwischen den Mitgliedern des Vorstands. Da es sich eine kurzfristige Vergütung aus der Zeit vor dem IPO handelt, ist diese noch nicht vollständig an die Anforderungen der Vorstandsvergütung einer börsennotierten Gesellschaft ausgerichtet. In der nächsten Tabelle sind die Gesamtzielerreichung des STI 2024 und die daraus resultierenden Auszahlungen für die einzelnen Vorstandsmitglieder für den relevanten Zeitraum (5. Oktober – 31. Dezember 2024) dargestellt:

Tabelle2 Gesamtzielerreichung und Auszahlung des STI (anteilig für den Zeitraum 5. Oktober bis 31. Dezember 2024)

Name, Position	Ziele	Gewichtung %	Zielerreichung %	Zielerreichung gesamt %	Auszahlungs- betrag in € Tsd.
Franciscus Vrancken Peeters Chief Executive Officer	Gruppenziele Operating Cash Contribution (OCC) Springer Nature	482,8 Tsd. €	20	150	124 153
	Ziele des Geschäftsbereichs OCC des Geschäfts- bereichs (Research)	424,6 Tsd. €	20	150	
	Quantitative Ziele Wachstums- und Effizienzziele	Full OA Umsatzwachstum und verbesserte Bearbeitungszeiten	20	90	
	Qualitative Ziele Marktanteile und KI Implementation	Marktanteile in Open Access und mit KI verarbeitete Manuskripte	20	150	
	Ziele mit speziellem Fokus Produktivitäts- steigerungen und Integration neuer Einstellungen	Neue oberste Führungs- kräfte erfolgreich integriert und Steigerung des Veröffentlichungs- volumens in Schlüssel- regionen	20	78,1	
Alexandra Dambeck Chief Financial Officer	Gruppenziele Operating Cash Contribution (OCC) Springer Nature	482,8 Tsd. €	20	150	128 62
	Ziele des Geschäftsbereichs OCC des Geschäfts- bereichs (Research)	424,6 Tsd. €	20	150	
	Quantitative Ziele Wachstums- und Liquiditätsziele	SN Group Free Cash Flow 203,42 Tsd. €	20	143,77	
	Qualitative Ziele Prozessverbesserungen and Investitionsplanung	CFO Roadmap implementiert	20	100	
	Ziele mit speziellem Fokus Führung und Engagement	Anpassungen des organisatorischen Aufbaus abgeschlossen	20	96	

ANWENDUNG DES VERGÜTUNGSSYSTEMS

Fortsetzung

Name, Position	Ziele	Gewichtung %	Zielerreichung %	Zielerreichung gesamt %	Auszahlungs- betrag in € Tsd.
Carolyn Honour* Chief Commercial Officer	Gruppenziele Operating Cash Contribution (OCC) Springer Nature	482,8 Tsd. €	20	150	114 83
	Ziele des Geschäftsbereichs Verkaufsziele	1.337,6 Tsd. €	20	115,49	
	Quantitative Ziele Wachstumsziele	Full OA Umsatzwachstum und eBook Umsatz	20	75	
	Qualitative Ziele Marktanteil und Verkaufsziele	Transfer Agreements in Budget und 2025 Vertragsverlängerungen	20	146,29	
	Ziele mit speziellem Fokus Prozessverbesserungen und Engagement	KI in Marketing; Verkaufsanalyse; New York Standort	20	81,25	
Rachel Jacobs* Group General Counsel	Gruppenziele Operating Cash Contribution (OCC) Springer Nature	482,8 Tsd. €	20	150	128 56
	Ziele des Geschäftsbereichs OCC des Geschäftsbereichs (Research)	424,6 Tsd. €	20	150	
	Quantitative Ziele Wachstums- und Effizienzziele	OA Umsatzwachstum und Anzahl der automatisierten Verträge	20	150	
	Qualitative Ziele Verkaufsziele und KI Ziele	2025 Verlängerungen und Evaluation der rechtlichen Gegebenheiten von KI	20	137,5	
	Ziele mit speziellem Fokus DEI und interne Kundenzufriedenheit	Repräsentationsziele und Kundenzufriedenheit	20	50	
Harshavardhan Jegadeesan Chief Publishing Officer	Gruppenziele Operating Cash Contribution (OCC) Springer Nature	482,8 Tsd. €	20	150	121 58
	Ziele des Geschäftsbereichs OCC des Geschäftsbereichs (Research)	424,6 Tsd. €	20	150	
	Quantitative Ziele Wachstums- und Effizienzziele	Full OA Umsatzwachstum und verbesserte Bearbeitungszeiten	20	90	
	Qualitative Ziele Marktanteile und KI Implementation	Marktentwicklung und Nutzung von KI in Verlagsprozessen	20	150	
	Ziele mit speziellem Fokus Produktivitäts- steigerungen und Integration neuer Einstellungen	Neue oberste Führungs- kräfte erfolgreich integriert und Steigerung des Veröffentlichungsvolumens in Schlüsselregionen	20	65,6	

* Da der STI im Jahr 2024 noch auf dem vorherigen Vertrag basiert, erfolgt die Auszahlung für Carolyn Honour und Rachel Jacobs in lokaler Währung (Carolyn Honour \$ 90 Tsd. und Rachel Jacobs £ 47 Tsd.). Zur besseren Übersichtlichkeit werden hier die Beträge in Euro auf der Grundlage der genutzten konstanten Wechselkurse angegeben.

ANWENDUNG DES VERGÜTUNGSSYSTEMS

Fortsetzung

Name, Position	Ziele	Gewichtung %	Zielerreichung %	Zielerreichung gesamt %	Auszahlungs- betrag in € Tsd.
Marc Spenlé Chief Operating Officer	Gruppenziele Operating Cash Contribution (OCC) Springer Nature	482,8 Tsd. €	20	150	122 59
	Ziele des Geschäftsbereichs OCC des Geschäfts- bereichs (Research)	424,6 Tsd. €	20	150	
	Quantitative Ziele Wachstums- und Effizienzziele	Full OA Umsatzwachstum und verbesserte Bearbeitungszeiten	20	90	
	Qualitative Ziele Marktanteile und Prozessverbesserungen	Herausgeber Zufriedenheit und Implementierung von KI	20	150	
	Ziele mit speziellem Fokus Wachstums- und Effizienzziele	Wachstum in Solutions und gesteigerte Effizienz durch Prozessauto- matisierung	20	68,75	

Ab 2025 wird der STI für alle Vorstandsmitglieder dieselben Finanzziele berücksichtigen: bereinigtes Betriebsergebnis (Adjusted Operating Profit – AOP), Free Cash Flow (FCF) und zugrundeliegendes Umsatzwachstum. Wir haben die STI-Ziele im neuen Vergütungssystem an die im Rahmen des Börsengangs beschlossenen endgültigen Finanzberichterstattungsmaßnahmen angepasst, insbesondere die Verwendung des AOP als Berichtsmaßstab anstelle des EBT (Earnings Before Taxes – Gewinn vor Steuern). Wir werden die Zielfestlegung und die jeweilige Zielerreichung im Vergütungsbericht transparent offenlegen.

Langfristige variable Vergütung (LTI)

Für den Zeitraum vom 5. Oktober bis 31. Dezember 2024 wurde kein LTI gewährt. Die erste Tranche des neuen LTI wird am 1. Januar 2025 beginnen. Aus diesem Grund wird die Tranche für 2025 einen erhöhten Zuteilungswert haben, in Gestalt einer 3/12-Zuteilung für 2024.

Das neue LTI ist als Performance Share Plan auf Basis virtueller Springer Nature-Aktien konzipiert. Jährlich werden Tranchen mit einer vierjährigen Performance-Periode gewährt.

Die endgültige Anzahl der virtuellen Aktien hängt davon ab, inwieweit die Leistungsziele:

- Rendite auf das eingesetzte Kapital (ROCE – Return on Capital Employed),
- absolute Aktienrendite (absoluter TSR – Total Shareholder Return),
- relative Aktienrendite gegenüber dem STOXX Europe 600 Media Index (relativer TSR)
- und Ziele im Bereich Umwelt, Soziales und Governance (Environmental, Social and Governance, ESG)

erreicht wurden – während der Wert jeder virtuellen Aktie das Produkt der absoluten Aktienrendite ist.

Das bedeutet, dass das LTI interne und externe Leistungsziele kombiniert und in hohem Maße von der Entwicklung der Aktie von Springer Nature am Kapitalmarkt abhängt.

Malus und Clawback

In bestimmten Fällen kann der Aufsichtsrat die noch nicht ausgezahlte variable Vergütung ganz oder teilweise kürzen (Malus) oder die bereits ausgezahlte variable Vergütung ganz oder teilweise zurückfordern (Clawback).

Zum Beispiel ist der Aufsichtsrat bei einer wesentlichen Verletzung:

- einer Sorgfaltspflicht im Sinne von § 93 AktG
- einer Verpflichtung aus dem Dienstvertrag
- eines anderen wesentlichen Handlungsgrundsatzes der Gesellschaft – zum Beispiel aus dem Verhaltenskodex oder den Compliance-Richtlinien

berechtigt, die variable Vergütung zu kürzen oder zurückzufordern (Compliance-Malus und Clawback).

Der Aufsichtsrat kann darüber hinaus eine bereits ausgezahlte variable Vergütung zurückfordern, wenn diese auf der Grundlage eines fehlerhaften Jahresabschlusses ausgezahlt wurde und der ausgezahlte Vergütungsbetrag dadurch überhöht war (Performance Clawback).

Im Geschäftsjahr 2024 wurde von den Vorstandsmitgliedern keine variable Vergütung einbehalten (Malus) oder zurückgefordert (Clawback).

ANWENDUNG DES VERGÜTUNGSSYSTEMS

Fortsetzung

Richtlinien für den Aktienbesitz

Um die Aktionärskultur weiter zu stärken und die Interessen des Vorstands mit denen der Aktionäre in Einklang zu bringen, haben wir für die Mitglieder des Vorstands Richtlinien für den Aktienbesitz (Share Ownership Guidelines, SOG) eingeführt. Im Rahmen dieser Richtlinien sind die Vorstandsmitglieder verpflichtet, während ihrer Amtszeit Springer Nature-Aktien zu erwerben und zu halten, und zwar in Höhe von 200 % eines Bruttojahresgrundgehalts für den CEO und 100 % eines Bruttojahresgrundgehalts für die anderen Vorstandsmitglieder (SOG-Ziel). Mindestens 30 % des SOG-Ziels müssen innerhalb von zwei Jahren und 100 % innerhalb von vier Jahren erworben werden.

Im Rahmen des Börsengangs hat Alexandra Dambeck, CFO, Springer Nature-Aktien (Angebotsaktien) zum Angebotspreis in Höhe von insgesamt € 100.000 erworben. Hier gilt die 12-monatige Haltefrist ab dem Tag des Börsengangs aufgrund der relevanten Sperrfrist Regelungen.

Im Übrigen sind in 2024 keine Aktien durch Vorstände erworben worden. Es wurden in 2024 keine Aktien oder Aktienoptionen als Teil der Vergütung gewährt oder geschuldet.

Vorzeitige Beendigung

Die Mitglieder des Vorstands unterliegen während der Laufzeit ihres jeweiligen Dienstvertrags marktüblichen Wettbewerbsverboten. Die Mitglieder des Vorstands unterliegen zudem nach Beendigung des jeweiligen Dienstvertrags marktüblichen nachvertraglichen Wettbewerbsverboten für einen Zeitraum von einem Jahr nach Beendigung des Dienstvertrags. Die Mitglieder des Vorstands erhalten eine Karenzentschädigung in Höhe von 50 % ihrer zuletzt bezogenen vertraglichen Gesamtvergütung. Im Zusammenhang mit dem nachvertraglichen Wettbewerbsverbot vereinbarte Zahlungen werden auf etwaige Abfindungszahlungen angerechnet.

Für den Fall der vorzeitigen Beendigung des Dienstvertrags ohne wichtigen Grund werden vereinbarte Zahlungen (zum Beispiel Abfindungen) an das Vorstandsmitglied einschließlich Gehaltsnebenleistungen den Wert von 24 Monatsvergütungen – bzw. 18 Monatsvergütungen bei Nichtwirksamkeit eines nachvertraglichen Wettbewerbsverbots – nicht überschreiten und nicht mehr als die Restlaufzeit des Dienstvertrags vergüten.

Die Vergütungsrichtlinie sieht Regelungen für den Fall der vorzeitigen Beendigung eines Vorstandsmandats aufgrund eines Kontrollwechsels (Change of Control, CoC) vor. Ein CoC-Ereignis wird ausgelöst, wenn ein Dritter mindestens 50 % der satzungsmäßigen Stimmrechte an der Gesellschaft erwirbt und mindestens eine der folgenden Voraussetzungen erfüllt ist:

- a die Bestellung des Vorstandsmitglieds wird durch den Aufsichtsrat innerhalb von sechs Monaten nach dem CoC wegen Vertrauensentzugs durch die Hauptversammlung widerrufen
- b die Zuständigkeiten und/oder Aufgaben des Vorstandsmitglieds wurden von der Gesellschaft innerhalb von sechs Monaten nach dem CoC wesentlich geändert
- c das Vorstandsmitglied wird innerhalb von sechs Monaten nach dem CoC vom Aufsichtsrat aufgefordert, eine Herabsetzung der Bezüge (ausgenommen eine Herabsetzung gemäß § 87 Abs. 2 AktG) zu akzeptieren
- d das Vorstandsmitglied wird innerhalb von sechs Monaten nach einem Eigentümerwechsel vom Aufsichtsrat aufgefordert, einer vorläufigen Beendigung des Dienstverhältnisses zuzustimmen, oder
- e die Zulassung der Aktien von Springer Nature zu allen geregelten/organisierten Märkten an nationalen Börsen oder vergleichbaren ausländischen Märkten wird widerrufen ohne eine gleichzeitige Aufnahme in ein (qualifiziertes) Segment des offenen Marktes.

In den Fällen der Alternativen b) bis e) hat das Vorstandsmitglied das Recht, das Dienstverhältnis mit einer Frist von drei Monaten zum Ende eines Kalendermonats außerordentlich zu kündigen und unter Einhaltung einer solchen Frist sein Amt als Vorstandsmitglied niederzulegen. Die Gesellschaft zahlt dem Vorstandsmitglied eine Abfindung in Höhe des Bruttowertes von 24 Monatsvergütungen – höchstens jedoch die Vergütung, die bis zum Ende der regulären Laufzeit des Dienstvertrages zu zahlen gewesen wäre.

Im Geschäftsjahr 2024 wurden weder Abfindungen noch Entschädigungen für Wettbewerbsverbote gezahlt.

ANWENDUNG DES VERGÜTUNGSSYSTEMS

Fortsetzung

Zielvergütung des Vorstands

Die Mitglieder des Vorstands haben vertraglich Anspruch auf eine Zielvergütung, die sich nach ihrer Position und den für ihre Tätigkeit relevanten Fähigkeiten richtet. Die Zielvergütung besteht aus der für das Geschäftsjahr gewährten Vergütung, die bei 100%iger Zielerreichung ausbezahlt würde.

Die folgenden Tabellen zeigen die vertraglich vereinbarte Zielvergütung der Vorstandsmitglieder für den Zeitraum vom 5. Oktober bis zum 31. Dezember 2024.

Tabelle 3: Zielvergütung des Vorstands

	Franciscus Vrancken Peeters Chief Executive Officer		Alexandra Dambeck Chief Financial Officer		Carolyn Honour Chief Commercial Officer	
	in € Tsd.	in %	in € Tsd.	in %	in € Tsd.	in %
Grundgehalt	240	58	120	62	114	51
Pauschale – Gehaltsnebenleistungen	12	3	7	4	19	9
Pauschale – Altersversorgung	36	9	18	9	17	8
Festgehalt insgesamt	289	70	145	75	151	67
STI*	124	30	48	25	73	33
Gesamtvergütung	412	100	194	100	224	100

	Rachel Jacobs Group General Counsel		Harshavardhan Jegadeesan Chief Publishing Officer		Marc Spenlé Chief Operating Officer	
	in € Tsd.	in %	in € Tsd.	in %	in € Tsd.	in %
Grundgehalt	105	59	126	63	129	63
Pauschale – Gehaltsnebenleistungen	14	8	7	4	7	4
Pauschale – Altersversorgung	16	9	19	9	19	9
Festgehalt insgesamt	135	76	152	76	155	76
STI*	44	24	48	24	48	24
Gesamtvergütung	179	100	200	100	203	100

* Der STI für 2024 basiert noch auf dem vorherigen Vertrag und ist in lokaler Währung vereinbart (Carolyn Honour: \$ 80 Tsd., Rachel Jacobs: £ 37 Tsd.). Zur besseren Übersichtlichkeit werden hier die Beträge in Euro auf der Grundlage der genutzten konstanten Wechselkurse angegeben.

ANWENDUNG DES VERGÜTUNGSSYSTEMS

Fortsetzung

Gewährte und geschuldete Vergütung der Vorstandsmitglieder

In den folgenden Tabellen werden die den aktiven Vorstandsmitgliedern für den Zeitraum vom 5. Oktober bis zum 31. Dezember 2024 gewährte und geschuldete Vergütung gemäß § 162 AktG sowie die relativen Anteile der einzelnen Komponenten dargestellt. Der Begriff „gewährte und geschuldete Vergütung“ bezieht sich auf die Vergütung der Vorstandsmitglieder, für die die zugrunde liegenden Leistungen bis zum Ende des Geschäftsjahres 2024 vollständig erbracht wurden (Erdienungsansatz). Das STI für 2024 wird also für das Geschäftsjahr 2024 ausgewiesen, auch wenn die tatsächliche Auszahlung erst im Geschäftsjahr 2025 erfolgt.

Das Vergütungssystem sieht eine jährliche Höchstvergütung gemäß § 87a Abs. 1 Satz 1 AktG von € 6.000.000 bzw. € 1.442.622,95 für den Berichtszeitraum für den Vorstandsvorsitz (Chief Executive Officer) und € 3.000.000 bzw. € 721.311,48 für den Berichtszeitraum für die übrigen Vorstandsmitglieder vor. Die den Vorstandsmitgliedern der Springer Nature AG & Co. KGaA als börsennotiertem Unternehmen vom 5. Oktober bis 31. Dezember 2024 gewährte und geschuldete Vergütung übersteigt diese Höchstbezüge nicht. Keinem Vorstandsmitglied wurde von Dritten im Hinblick auf die Tätigkeit als Vorstandsmitglied eine Vergütung gewährt oder geschuldet.

Tabelle 4: Gewährte und geschuldete Vergütung des Vorstands

	Franciscus Vrancken Peeters Chief Executive Officer		Alexandra Dambeck Chief Financial Officer		Carolyn Honour Chief Commercial Officer	
	in € Tsd.	in %	in € Tsd.	in %	in € Tsd.	in %
Grundgehalt	240	54	120	58	114	49
Pauschale – Gehaltsnebenleistungen	12	3	7	3	19	8
Pauschale – Altersversorgung	36	8	18	9	17	7
Festgehalt insgesamt	289	65	145	70	151	65
STI*	153	35	62	30	83	35
Gesamtvergütung	442	100	207	100	233	100

	Rachel Jacobs Group General Counsel		Harshavardhan Jegadeesan Chief Publishing Officer		Marc Spenlé Chief Operating Officer	
	in € Tsd.	in %	in € Tsd.	in %	in € Tsd.	in %
Grundgehalt	105	55	126	60	129	60
Pauschale – Gehaltsnebenleistungen	14	8	7	3	7	3
Pauschale – Altersversorgung	16	8	19	9	19	9
Festgehalt insgesamt	135	71	152	72	155	73
STI*	56	29	58	28	59	27
Gesamtvergütung	191	100	211	100	214	100

* Da der STI im Jahr 2024 noch auf dem vorherigen Vertrag basiert, erfolgt die Auszahlung für Carolyn Honour und Rachel Jacobs in lokaler Währung (Carolyn Honour \$ 90 Tsd. und Rachel Jacobs £ 47 Tsd.). Zur besseren Übersichtlichkeit werden hier die Beträge in Euro auf der Grundlage der genutzten konstanten Wechselkurse angegeben.

VERGÜTUNG DES AUFSICHTSRATES

Die Vergütungsgrundsätze für Aufsichtsratsmitglieder sind in dem am 12. September 2024 genehmigten Vergütungssystem für den Aufsichtsrat festgelegt. Auf der Grundlage der Verantwortlichkeiten und der Teilnahme an Ausschüssen sind eine feste Vergütung und eine zusätzliche Ausschussvergütung vorgesehen. Dieses System bleibt in Kraft, solange es nicht von der Hauptversammlung geändert wird.

Vergütungssystem des Aufsichtsrates

Im Einklang mit ihrer Überwachungsfunktion und zur Gewährleistung ihrer Unabhängigkeit erhalten die Mitglieder des Aufsichtsrats der Springer Nature AG & Co. KGaA eine jährliche Festvergütung. An die Mitglieder des Aufsichtsrats der Springer Nature Management AG (Komplementärin) wird keine Vergütung gezahlt. Bei der Bemessung der Aufsichtsratsvergütung berücksichtigen wir die Verantwortung und den Zeitaufwand der jeweiligen Funktionen. Für die Mitgliedschaft in den Ausschüssen erhalten die Aufsichtsratsmitglieder eine zusätzliche Vergütung.

Festvergütung

Grundsätzlich erhalten die Mitglieder des Aufsichtsrats eine Festvergütung von € 60.000 für jedes volle Geschäftsjahr ihrer Mitgliedschaft. Die Vergütung für den Vorsitz des Aufsichtsrats beträgt das Doppelte (also € 120.000) und für den stellvertretenden Vorsitz das 1,5-fache (also € 90.000) dieses Betrags.

Gewährte und geschuldete Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder

Die folgende Tabelle zeigt die den Aufsichtsratsmitgliedern gewährte und geschuldete Vergütung vom 5. Oktober bis zum 31. Dezember 2024.

Tabelle 5: Gewährte und geschuldete Vergütung des Aufsichtsrats

	Mitgliedschaft in Ausschüssen ¹		Festvergütung		Vergütung der Tätigkeit in Ausschüssen		Gesamtvergütung	
	PA	PNA	in € Tsd.	in %	in € Tsd.	in %	in € Tsd.	in %
Dr. Stefan von Holtzbrinck Vorsitz	–	V	29	100	–	–	29	100
Nikos Stathopoulos Stellvertretender Vorsitz	–	stV	22	100	–	–	22	100
Bettina (Obi) Felten Mitglied	–	–	14	100	–	–	14	100
Birgit Haderer Vorsitz Prüfungsausschuss	V	–	14	67	7	33	22	100
Dr. Sabine Knauer Mitglied	–	–	14	100	–	–	14	100
Dr. Stefan Oschmann Mitglied	–	M	14	100	–	–	14	100
Björn Waldow Mitglied	M	–	14	80	4	20	18	100
Dr. Ewald Walgenbach Mitglied	M	–	14	80	4	20	18	100

1 PNA = Präsidial- und Nominierungsausschuss. V = Vorsitz. stV = stellvertretender Vorsitz. M = Mitglied.

Vergütung der Tätigkeit in Ausschüssen

Die Mitglieder des Prüfungsausschusses des Aufsichtsrats erhalten eine feste Jahresvergütung von € 15.000. Der Vorsitzende des Prüfungsausschusses erhält eine jährliche Festvergütung von € 30.000. Die Mitglieder anderer Ausschüsse des Aufsichtsrats, die eingerichtet werden könnten, erhalten eine jährliche Festvergütung von € 15.000, der Vorsitzende jedes dieser anderen Ausschüsse erhält eine jährliche Festvergütung von € 30.000, vorausgesetzt, der jeweilige Ausschuss hat mindestens einmal im Geschäftsjahr getagt.

Vermögensschaden-Haftpflichtversicherung (D&O-Versicherung)

Die Gesellschaft unterhält für die Mitglieder des Aufsichtsrats eine Vermögensschaden-Haftpflichtversicherung auf Kosten der Gesellschaft.

Auslagen

Die Mitglieder des Aufsichtsrats haben Anspruch auf Erstattung ihrer angemessenen Auslagen – darunter insbesondere Reisekosten, Kosten für Unterkunft und Verpflegung sowie Telekommunikationskosten. Die Auslagen werden erstattet, wenn sie in Rechnung gestellt und nachgewiesen werden. Darüber hinaus wird den Aufsichtsratsmitgliedern auf die Vergütung und die Auslagen gegebenenfalls anfallende Umsatzsteuer (USt.) erstattet.

ENTWICKLUNG DER VERGÜTUNG IM ZEITVERLAUF

Gemäß § 162 AktG soll der Vergleich der jährlichen Veränderungen der Bezüge der aktuellen und ehemaligen Vorstands- und Aufsichtsratsmitglieder sowie die jährliche Ertragsentwicklung der Gesellschaft und der durchschnittlichen Vergütung der Mitarbeitenden in den letzten fünf Jahren dargestellt werden. Im Hinblick auf den Börsengang der Springer AG & Co. KGaA im Geschäftsjahr 2024 und den Umstand, dass dieser Paragraf des AktG nur für börsennotierte Unternehmen gilt, werden keine Vergleichszahlen für die vorangegangenen Geschäftsjahre angegeben. Daher wird nur die Vergütung von Vorstand und Aufsichtsrat für den Zeitraum vom 5. Oktober bis 31. Dezember 2024 dargestellt.

Die durchschnittliche Vergütung der Mitarbeitenden wird auf der Grundlage der Belegschaft der Springer Nature AG & Co.

KGaA in Deutschland berechnet, die im Geschäftsjahr 2024 durchschnittlich 539 aktive Mitarbeitende (Vollzeitäquivalente) hatte.

Die durchschnittliche Vergütung der Mitarbeitenden umfasst den Personalaufwand für Löhne und Gehälter, Arbeitgeberbeiträge zur Sozialversicherung, Altersversorgung und ähnliche Aufwendungen sowie sonstige Sozialleistungen und etwaige kurzfristige variable Vergütungsbestandteile, die auf das gesamte 4. Quartal 2024 (1. Oktober bis 31. Dezember 2024) entfallen. Der Ertrag der Gesellschaft (HGB-Jahresüberschuss bzw. –fehlbetrag der Springer Nature AG & Co. KGaA) wird für das gesamte Geschäftsjahr 2024 dargestellt. Wir werden diesen Vergleich in künftigen Berichtsjahren ergänzen, um die Entwicklung von Vergütung und Ertrag im Verhältnis zueinander zu veranschaulichen. Im Vergütungsbericht 2028 werden wir erstmals den vollen Fünfjahreszeitraum abdecken.

Tabelle 6: Vergleichende Darstellung der Entwicklung von Vergütung und Ertrag

	5. Oktober – 31. Dezember 2024, in € Tsd.
Vorstand	
Franciscus Vrancken Peeters , Chief Executive Officer	442
Alexandra Dambeck , Chief Financial Officer	207
Carolyn Honour , Chief Commercial Officer	233
Rachel Jacobs , Group General Counsel	191
Harshavardhan Jegadeesan , Chief Publishing Officer	211
Marc Spenlé , Chief Operating Officer	214
Aufsichtsrat	
Dr. Stefan von Holtzbrinck , Vorsitz	29
Nikos Stathopoulos , stellvertretender Vorsitz	22
Bettina (Obi) Felten , Mitglied	14
Birgit Haderer , Vorsitz des Prüfungsausschusses	22
Dr. Sabine Knauer , Mitglied	14
Dr. Stefan Oschmann , Mitglied	14
Björn Waldow , Mitglied	18
Dr. Ewald Walgenbach , Mitglied	18
Mitarbeitende	
Personalaufwand je Mitarbeitende(n) (gesamtes 4. Quartal 2024)	20
Geschäftsergebnis von Springer Nature	
Jahresüberschuss bzw. –fehlbetrag der Springer Nature AG & Co. KGaA nach HGB (in € Millionen)	-11

AUSBLICK AUF DAS GESCHÄFTSJAHR 2025

In Vorbereitung auf den Börsengang hat der Aufsichtsrat ein neues Vergütungssystem für die Mitglieder des Vorstands beschlossen, das den regulatorischen Anforderungen, der

Marktpraxis und den Erwartungen des Kapitalmarkts entspricht. Das Vergütungssystem wird der Hauptversammlung am 5. Juni 2025 vorgelegt. Eine Übersicht über das neue Vergütungssystem ist in der folgenden Tabelle dargestellt.

Tabelle 7: Überblick über das neue Vergütungssystem

Neues Vergütungssystem	
Struktur der Vergütungen	Grundgehalt: 30 %–45 % Altersversorgung: 0 %–10 % Gehaltsnebenleistungen: 0 %–7 % Kurzfristige variable Vergütung (STI): 15 %–25 % Langfristige variable Vergütung (LTI): 25 %–45 %
Festvergütung	
Grundgehalt	In Raten ausgezahltes Jahresfestgehalt
Altersversorgung	Pauschalvergütung als Ersatz für eine Altersversorgung
Gehaltsnebenleistungen	Pauschalvergütung als Ersatz für übliche Gehaltsnebenleistungen Erwerbsunfähigkeits- und D&O-Versicherung
Variable Vergütung	
Kurzfristige variable Vergütung (STI)	Leistungsziele: 1/3 AOP; 1/3 FCF; 1/3 organisches Umsatzwachstum bei Erreichung von 0 %–150 % des Ziels Multiplikator: Bereich 0,8–1,2, basierend auf einer Liste von Kriterien (individuelle Leistung, kollektive Leistung des Vorstands, Stakeholder-Ziele einschließlich ESG-Ziele) Kappungsgrenze: 150 % des Zielbetrags Auszahlung: 100 % in bar
Langfristige variable Vergütung (LTI)	Art des Plans: Performance Share Plan Leistungszeitraum: 4 Jahre Leistungsziele: 35 % ROCE; 30 % absoluter TSR; 20 % relativer TSR gegenüber STOXX Europe 600 Media; 15 % ESG Kappungsgrenze: 200 % auf die Anzahl der virtuellen Aktien, 250 % des Zielbetrags auf die Auszahlung Auszahlung: 100 % in bar, Gesellschaft kann in Aktien auszahlen
Weitere vertragliche Bestimmungen	
Maximale Vergütung	Höchstbetrag unter Berücksichtigung aller für ein bestimmtes Jahr vereinbarten Vergütungselemente (Vorstandsvorsitz: € 6 Millionen, andere Vorstandsmitglieder: € 3 Millionen)
Malus & Clawback	Vertragliche Möglichkeit zur Kürzung oder Rückforderung der variablen Vergütung im Falle von Compliance-Fällen und wenn die variable Vergütung auf der Grundlage fehlerhafter Abschlüsse ausgezahlt wurde
Leitlinien für den Aktienbesitz (SOG)	Vorstandsvorsitz: 200 % des Grundgehalts Andere Vorstandsmitglieder: 100 % des Grundgehalts Aufbauphase über maximal vier Jahre Haltephase bis zum Ende der Bestellung

Berlin, 27. März 2025

Springer Nature AG & Co. KGaA
Aufsichtsrat und Vorstand

Nach Maßgabe der in der Anlage „Auftragsbedingungen, Haftung und Verwendungsvorbehalt“ beschriebenen Bedingungen und unter Beachtung der gesetzlichen und berufsständischen Bestimmungen erteilen wir nachstehenden

Prüfungsvermerk des Wirtschaftsprüfers

An die Springer Nature AG & Co. KGaA

Wir haben den beigefügten, zur Erfüllung des § 162 AktG aufgestellten Vergütungsbericht der Springer Nature AG & Co. KGaA, Berlin, aufgestellt ab dem Zeitpunkt des Börsengangs vom 5. Oktober bis zum 31. Dezember 2024, einschließlich der dazugehörigen Angaben geprüft.

Verantwortung der gesetzlichen Vertreter und des Aufsichtsrats

Die gesetzlichen Vertreter und der Aufsichtsrat der Springer Nature AG & Co. KGaA 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 (d. h. Manipulationen der Rechnungslegung und Vermögensschädigungen) 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 Darstellungen aufgrund von dolosen Handlungen oder Irrtümern 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 falscher Darstellungen im Vergütungsbericht einschließlich der dazugehörigen Angaben aufgrund von dolosen Handlungen oder Irrtümern 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.

Prfungsurteil

Nach unserer Beurteilung aufgrund der bei der Prüfung gewonnenen Erkenntnisse entspricht der Vergütungsbericht, aufgestellt ab dem Zeitpunkt des Börsengangs vom 5. Oktober bis zum 31. Dezember 2024, einschließlich der dazugehörigen Angaben in allen wesentlichen Belangen den Rechnungslegungsbestimmungen des § 162 AktG.

Sonstiger Sachverhalt – Formelle Prüfung des Vergütungsberichts

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

Berlin, 27. März 2025

EY GmbH & Co. KG
Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

Dr. Röders
Wirtschaftsprüfer

Patzelt
Wirtschaftsprüfer