



**NEMETSCHKEK
GROUP**

INNOVATIVE / ETHICAL / TRUSTWORTHY
AI built by Nemetschek

**NEMETSCHKEK SE
VERGÜTUNGSBERICHT**

2023

4	Vergütung der Vorstandsmitglieder
4	Aktuelles Vergütungssystem 2022
5	Vorheriges Vergütungssystem („Altsystem“)
6	Vorstandsmitglieder im Geschäftsjahr 2023
6	Aktiven und ehemaligen Vorstandsmitgliedern gewährte und geschuldete Vergütung im Geschäftsjahr 2023
14	Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder
14	Aktuelles Vergütungssystem 2022
15	Gewährte und geschuldete Vergütung im Geschäftsjahr 2023
16	Vergleichende Darstellung

Vergütungsbericht der Nemetschek SE

Vorstand und Aufsichtsrat der Nemetschek SE haben für das Geschäftsjahr 2023 einen Vergütungsbericht nach §162 des Aktiengesetzes (AktG) in der Fassung des Gesetzes zur Umsetzung der zweiten Aktionärsrechterichtlinie (ARUG II) erstellt. Der Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2022 wurde von der ordentlichen Hauptversammlung am 23. Mai 2023 mit einer Mehrheit von 64,61 % der abgegebenen Stimmen gebilligt.

Der Aufsichtsrat hat sich mit den Vorschlägen der Investoren für den Vergütungsbericht befasst und diese im Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2023 berücksichtigt. Insbesondere wurden die Angaben zur variablen Vergütung jeweils um die entsprechenden Mindestbeträge ergänzt, um den jeweiligen Mindest- und Maximalbetrag der einzelnen variablen Bestandteile noch klarer und transparenter darzustellen.

Im Vergütungsbericht wird – neben einem Überblick über die für das Berichtsjahr relevanten Vergütungssysteme der Vorstandsmitglieder und Aufsichtsratsmitglieder – transparent und verständlich die den gegenwärtigen und früheren Mitgliedern des Vorstands und des Aufsichtsrats der Nemetschek SE individuell gewährte und geschuldete Vergütung dargestellt und erläutert.

Vergütung der Vorstandsmitglieder

1 Aktuelles Vergütungssystem 2022

Mit Beschluss vom 18. März 2022 hat der Aufsichtsrat der Nemetschek SE ein neues Vergütungssystem beschlossen, siehe ir.nemetschek.com/verguetung.

Die Hauptversammlung hat das Vergütungssystem 2022 am 12. Mai 2022 mit 68,81 % der abgegebenen Stimmen gebilligt. Das Vergütungssystem 2022 basiert auf dem Vergütungssystem, das von der Hauptversammlung 2021 gebilligt wurde, und setzt die Anforderungen des Aktiengesetzes in der Fassung des ARUG II um (weitere Informationen finden Sie im Vergütungsbericht 2021 unter ir.nemetschek.com/verguetung). Erstmals vorgesehen ist die Möglichkeit, den Mitgliedern des Vorstands sogenannte virtuelle Stock Appreciation Rights (SAR) zu gewähren. Das Vergütungssystem 2022 berücksichtigt die Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex (DCGK).

Im Geschäftsjahr 2023 fand das Vergütungssystem 2022 Anwendung auf die aktiven Vorstandsmitglieder, Yves Padrines und Louise Öfverström, sowie auf ehemalige Vorstandsmitglieder. Das Vergütungssystem 2022 fand keine Anwendung auf das ehemalige Mitglied des Vorstands Dr. Axel Kaufmann, dessen Amt als Vorstandsmitglied am 31. Dezember 2022 endete.

Feste, erfolgsunabhängige Vergütung

	Feste Vergütung	Nebenleistungen	Versorgungszusagen
Regelung im Vergütungssystem	Jedes Vorstandsmitglied erhält eine Festvergütung, die am Ende jedes Kalendermonats in zwölf gleichen Monatsbeträgen ausbezahlt wird. Die Höhe der Festvergütung spiegelt die Rolle, die Erfahrung, den Verantwortungsbereich und die Marktverhältnisse wider.	Jedes Vorstandsmitglied erhält übliche Nebenleistungen wie einen Dienstwagen auch zur privaten Nutzung sowie Zuschüsse zur Kranken- und Pflegeversicherung. Die Gesellschaft verfügt über eine D&O-Versicherung für die Vorstandsmitglieder. Der Aufsichtsrat kann neu eintretenden Vorstandsmitgliedern für einen befristeten Zeitraum zusätzliche Nebenleistungen zusagen, um Kosten des Wechsels zu kompensieren (z. B. Umzugskosten, befristete Übernahme der Kosten einer angemessenen Hotelunterkunft und regelmäßige Heimflüge). Teilweise werden Nebenleistungen auch von Tochtergesellschaften der Nemetschek SE geleistet, wenn das Vorstandsmitglied auch in der jeweiligen Tochtergesellschaft tätig ist.	Grundsätzlich werden Vorstandsmitgliedern keine Versorgungszusagen erteilt. In Einzelfällen führt die Gesellschaft bestehende, früher getätigte Versorgungszusagen fort.
Beitrag zur langfristigen Entwicklung des Unternehmens	Die Festvergütung berücksichtigt die wirtschaftlichen Rahmenbedingungen, die Marktstellung und den Erfolg des Unternehmens sowie die gesamtwirtschaftlichen Zukunftsaussichten. Die Festvergütung soll ein adäquates Grundgehalt im Verlauf eines Geschäftszyklus sicherstellen.		

Variable, erfolgsabhängige Vergütung				
	Einjährige variable Vergütung; Short-Term-Incentive-Plan (STIP)	Mehrjährige variable Vergütung		
		Long-Term-Incentive-Plan (LTIP)	Stock Appreciation Rights Plan (SAR-Plan)	
Regelung im Vergütungssystem	<p>Jedes Vorstandsmitglied erhält eine kurzfristige erfolgsabhängige (variable) Vergütung, die im Wesentlichen von erreichten Unternehmenszielen (Umsatz, EBITDA, EBITA und/oder EBT und Ergebnis je Aktie) sowie von individuellen Zielen (z. B. die Umsetzung bestimmter strategischer Initiativen oder von Plänen oder Nachhaltigkeitszielen in Zusammenhang mit ökologischen, sozialen oder Governance-Aspekten (ESG-Ziele)) abhängt, die zu Beginn eines jeden Geschäftsjahres zwischen Aufsichtsrat und Vorstand vereinbart werden.</p> <p>Der Aufsichtsrat legt zu Beginn jedes Geschäftsjahres einen Schwellenwert für jedes Ziel sowie einen Zielerreichungskorridor nach Überschreiten des Schwellenwertes fest; der Mindestauszahlungsbetrag beträgt 0 EUR; der Auszahlungsbetrag ist begrenzt auf 150% des vertraglich vereinbarten Zielbetrags; der STIP wird in bar ausbezahlt.</p> <p>Wird ein Vorstandsmitglied neu berufen, kann der Aufsichtsrat einen bestimmten prozentualen Anteil des vertraglich vereinbarten Zielbetrags des STIP garantieren und diesen für einen befristeten Zeitraum in Monatsraten mit der Festvergütung auszahlen. In diesem Fall entspricht die Mindestauszahlung der Garantie.</p>	<p>Der LTIP hängt im Wesentlichen vom Erreichen festgelegter Unternehmensziele für die Entwicklung von bereinigtem EBITDA, EBITA sowie EBT ab.</p> <p>Der Leistungszeitraum beträgt drei Geschäftsjahre.</p> <p>Der LTIP besteht aus zwei LTIP-Pools, einem fixen und einem dynamischen. Zunächst wird der Umfang des fixen und dynamischen Pools anhand des maßgeblichen finanziellen Kriteriums berechnet. Dazu wird der Ist-Wert des Referenzjahres (letztes Jahr vor Beginn der LTIP-Laufzeit) vom Ist-Wert des letzten Jahres der LTIP-Periode abgezogen. Die Differenz wird mit dem jeweiligen, vom Aufsichtsrat zu Beginn der LTIP-Periode festgelegten Pool-Prozentsatz multipliziert. Der fixe Poolanteil für jedes Vorstandsmitglied wird zu Beginn der LTIP-Periode vom Aufsichtsrat festgelegt. Der dynamische Poolanteil wird bei Vorstandsmitgliedern mit Verantwortung für (operative) Divisionen anhand des Anteils ihrer Division am Gesamtumsatz im letzten Jahr der LTIP-Periode verteilt. Bei anderen Vorstandsmitgliedern hängt der dynamische Anteil von der Entwicklung des Ergebnisses je Aktie (EPS) oder der Entwicklung des Konzernumsatzes ab.</p> <p>Die Mindestauszahlung beträgt 0 EUR; die Auszahlung ist begrenzt auf einen Bruttobetrag von 2,0 Mio. EUR für ordentliche Vorstandsmitglieder bzw. einen Bruttobetrag von 3,0 Mio. EUR für den Vorstandsvorsitzenden. Der Aufsichtsrat kann nach billigem Ermessen beschließen, anstelle einer Barauszahlung den Auszahlungsbetrag in Nemetschek Aktien zu erfüllen.</p> <p>Wird ein Vorstandsmitglied neu berufen, kann der Aufsichtsrat nach billigem Ermessen einen bestimmten prozentualen Anteil des Zielbetrags des LTIP garantieren und diesen für einen befristeten Zeitraum in Monatsraten mit der Festvergütung auszahlen. In diesem Fall entspricht die Mindestauszahlung der Garantie.</p>	<p>Der Aufsichtsrat kann entscheiden, dass Vorstandsmitglieder an einem virtuellen SAR-Plan der Nemetschek Group partizipieren. Die Anzahl der SARs wird in einer individuellen SAR-Vereinbarung festgelegt. SARs dürfen nur zugeteilt werden, wenn das relative Wachstum des Umsatzes der Nemetschek Group im abgelaufenen Geschäftsjahr prozentual gleich oder höher als das arithmetische Mittel des Wachstums des Umsatzes der internationalen Peer Group war.</p> <p>SARs sind virtuelle Bezugsrechte, die als leistungsorientierte SARs („Performance SARs“) oder im Zuge der Benennung zum Vorstandsmitglied („New Hire SARs“) gewährt werden können.</p> <p>In den individuellen SAR-Vereinbarungen wird in der Regel eine Laufzeit der zugeteilten SARs von vier Jahren festgelegt. Jeweils 25% der zugeteilten SARs können jedes Jahr in diesem vierjährigen Zeitraum ausgeübt werden (Wartefrist). Alle SARs müssen innerhalb von fünf Jahren ab dem Tag der Zuteilung ausgeübt werden; ansonsten verfallen sie entschädigungslos. Der Aufsichtsrat ist berechtigt, die Wartefrist und die Ausübungsfrist für zukünftig zuzuteilende SARs nach billigem Ermessen anzupassen.</p> <p>Die Höhe der Auszahlung ergibt sich aus der Multiplikation der zugeteilten SARs mit der Differenz zwischen dem Ausgabepreis und dem Ausübungspreis. Der Auszahlungsbetrag wird grundsätzlich in bar ausbezahlt. Alternativ kann der Aufsichtsrat beschließen, den Auszahlungsbetrag in Nemetschek Aktien zu erfüllen.</p> <p>Die Mindestauszahlung beträgt 0 EUR; der Auszahlungsbetrag pro SAR ist auf 100% des Ausgabepreises pro SAR begrenzt. Darüber hinaus ist die Auszahlung begrenzt auf einen Bruttobetrag von 3,0 Mio. EUR für ordentliche Vorstandsmitglieder bzw. einen Bruttobetrag von 6,5 Mio. EUR für den Vorstandsvorsitzenden.</p>	<p>In Fällen von schwerwiegenden Pflicht- und Compliance-Verstößen, unethischen Verhaltens sowie in Fällen, dass variable Vergütungsbestandteile auf Basis falscher Daten zu Unrecht ausbezahlt wurden, können variable Vergütungsbestandteile einbehalten oder deren Rückzahlung eingefordert werden.</p>
Beitrag zur langfristigen Entwicklung des Unternehmens	<p>Kurz- und langfristige Ziele sind auf die Geschäftsstrategie abgestimmt. Die variable Vergütung setzt deshalb für den Vorstand Anreize, operative Ziele sowohl kurz- als auch langfristig zu erreichen. Für alle variablen Vergütungsbestandteile sind Erfolgsorientierung und Nachhaltigkeit die wichtigsten Komponenten bei der Erfolgsmessung. Die Vorstandsmitglieder sind angehalten, sowohl im Interesse der Aktionäre als auch der weiteren Stakeholder zu handeln. In diesem Sinne werden für den Vorstand entsprechende Anreize gesetzt.</p>			
Maximalvergütung	<p>Gemäß § 87a Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 AktG und den Empfehlungen des DCGK wird die Gesamtvergütung der Höhe nach begrenzt („Maximalvergütung“) auf einen Bruttobetrag von 9,5 Mio. EUR für den Vorstandsvorsitzenden und auf einen Bruttobetrag von 5,0 Mio. EUR für ordentliche Vorstandsmitglieder.</p> <p>Die Maximalvergütung beinhaltet jegliche Vergütung der Vorstandsmitglieder, einschließlich jeglicher Vergütung für eine Führungstätigkeit von Tochtergesellschaften der Gesellschaft. Die Vergütung für externe Mandate ist nicht eingeschlossen, es sei denn, diese ist direkt mit den Leistungen für die Gesellschaft verknüpft.</p>			
Vergütung von internen und externen Mandaten	<p>Sofern Vorstandsmitglieder Aufsichtsratsmandate oder vergleichbare Funktionen innerhalb des Konzerns wahrnehmen, wird diese Mandatsvergütung in die Vergütungsstruktur gemäß diesem Vergütungssystem einbezogen.</p> <p>Bei der Zustimmung zu externen Aufsichtsratsmandaten oder vergleichbaren Funktionen eines Vorstandsmitglieds entscheidet der Aufsichtsrat auch, ob und in welchem Umfang diese Vergütung angerechnet wird.</p>			

2 Vorheriges Vergütungssystem („Altsystem“)

Für die gewährte Vergütung des ehemaligen Vorstandsmitglieds Dr. Axel Kaufmann gilt das Altsystem. Als der Dienstvertrag mit Dr. Axel Kaufmann 2019 geschlossen wurde, hatte die Nemetschek SE kein Vergütungssystem im Sinne des § 87a AktG. Dementsprechend setzte sich das Vergütungssystem aus den

jeweiligen vertraglichen Vereinbarungen mit den Vorstandsmitgliedern zusammen.

Die Vergütung von Dr. Axel Kaufmann setzte sich aus festen und variablen Vergütungsbestandteilen zusammen. Die feste, erfolgsunabhängige Vergütung umfasste die Grundvergütung sowie Nebenleistungen, beispielsweise die Überlassung eines Dienstwagens auch zur privaten Nutzung, einen Beitrag zur privaten Altersvorsorge sowie einen Beitrag zur Kranken- und Pflege-

geversicherung. Die variable Vergütung hatte eine kurzfristige und eine langfristige Komponente. Dabei hing die kurzfristige variable Vergütung – auch Short-Term-Incentive-Plan (STIP) genannt – im Wesentlichen von erreichten Unternehmenszielgrößen sowie individuellen Zielen ab, die zu Beginn eines jeden Geschäftsjahres zwischen Aufsichtsrat und Vorstand vereinbart wurden. Die langfristige variable Vergütungskomponente der Vorstandsmitglieder – auch Long-Term-Incentive-Plan (LTIP) genannt – hing vom Erreichen festgelegter langfristiger Unternehmensziele für die Entwicklung von Umsatz, operativem Ergebnis (EBITA) sowie dem Ergebnis je Aktie ab. Die Laufzeit betrug jeweils drei Geschäftsjahre. Die Vergütung, die Dr. Axel Kaufmann im Geschäftsjahr 2023 gewährt und geschuldet wurde, ist im Folgenden ausgewiesen („Vergütung ehemaliger Vorstandsmitglieder“).

Soweit andere Vorstandsmitglieder Vergütungsbestandteile für ihre Leistungen in Geschäftsjahren vor dem Geschäftsjahr 2022 erhielten, beispielsweise den LTIP 2021–2023, basieren diese Vergütungskomponenten grundsätzlich ebenfalls auf dem Altssystem. In ihren jeweiligen Beendigungsvereinbarungen mit der Gesellschaft verzichteten Viktor Várkonyi und Jon Elliott jedoch auf jegliche Ansprüche auf diese Vergütungskomponenten.

3 Vorstandsmitglieder im Geschäftsjahr 2023

Im Geschäftsjahr 2023 gehörten dem Vorstand der Nemetschek SE folgende Mitglieder an:

- » Yves Padrines, Mitglied und Vorsitzender des Vorstands seit 1. März 2022
- » Louise Öfverström, Mitglied des Vorstands seit 1. Januar 2023
- » Viktor Várkonyi, Mitglied des Vorstands bis 30. Juni 2023
- » Jon Elliott, Mitglied des Vorstands bis 5. September 2023

Vorstandsmitglieder können neben Ihrer Vorstandsfunktion weitere konzerninterne Führungsaufgaben und Aufsichtsmandate wahrnehmen, siehe Konzernanhang [« Ziffer 33 – Organe der Gesellschaft »](#), für die sie teilweise auch eine Vergütung erhalten. Die Vergütung, die die Vorstandsmitglieder bei Konzerngesellschaften erhalten, wird auf die Vergütung als Vorstandsmitglied der Nemetschek SE angerechnet. Bei Jon Elliott umfasst dies die Vergütung der Bluebeam, Inc. für seine Dienste als CEO der Bluebeam, Inc. bis 1. November 2023. Bei Viktor Várkonyi umfasst dies die Vergütung für seine beratende Tätigkeit als Business Consultant auf der Grundlage seiner Kenntnisse und Erfahrung für und bei der Graphisoft SE („Graphisoft“). Viktor Várkonyis Funktion als Business Consultant endete zum 16. Juni 2023.

4 Aktiven und ehemaligen Vorstandsmitgliedern gewährte und geschuldete Vergütung im Geschäftsjahr 2023

Nach § 162 Abs. 1 AktG hat der Vergütungsbericht über die im letzten Geschäftsjahr jedem einzelnen Vorstandsmitglied gewährte und geschuldete Vergütung zu berichten. Den Begriffen liegt folgendes Verständnis zugrunde:

- » Der Begriff „gewährt“ erfasst den faktischen Zufluss des Vergütungsbestandteils.
- » Der Begriff „geschuldet“ erfasst alle rechtlich bestehenden Verbindlichkeiten über Vergütungsbestandteile, die fällig sind, aber noch nicht erfüllt wurden.

Die nachfolgenden Vergütungstabellen zeigen die den aktiven Mitgliedern des Vorstands im Geschäftsjahr 2023 gewährte und geschuldete Vergütung. Zudem wird zum Vergleich die gewährte und geschuldete Vergütung für das Geschäftsjahr 2022 aufgeführt. Die Tabellen enthalten somit alle Beträge, die den einzelnen Vorstandsmitgliedern im jeweiligen Berichtszeitraum faktisch zugeflossen sind (gewährte Vergütung) sowie alle rechtlich fälligen, aber bisher nicht zugeflossenen Vergütungen (geschuldete Vergütung). Faktisch zugeflossen ist der Vergütungsbestandteil grundsätzlich, wenn im Berichtsjahr der Bemessungszeitraum des Vergütungsbestandteils vollständig abgeschlossen wurde. Der Zeitpunkt der tatsächlichen Auszahlung ist daher nicht maßgeblich. Zur gewährten und geschuldeten Vergütung zählen für das Geschäftsjahr 2023 demnach:

- » die im Geschäftsjahr 2023 ausgezahlte Festvergütung und die Nebenleistungen,
- » der STIP für das Geschäftsjahr 2023, der zu Beginn des Geschäftsjahres 2024 ausgezahlt wird,
- » etwaige im Geschäftsjahr 2023 auf den STIP 2023 ausgezahlte Vorauszahlungen,
- » der Auszahlungsbetrag aus der LTIP Tranche 2021–2023, der zu Beginn des Geschäftsjahres 2024 ausgezahlt wird, sowie
- » etwaige für das Geschäftsjahr 2023 auf die LTIP-Tranche 2023–2025 zugesagte Garantien, die neu eingetretenen Vorstandsmitgliedern gewährt wurden und bei denen bereits feststeht, dass der Auszahlungsbetrag aus dem LTIP in der garantierten Höhe ausgezahlt wird.

Daneben weisen die Vergütungstabellen den relativen Anteil aller festen und variablen Vergütungsbestandteile an der Gesamtvergütung aus. Die hier angegebenen relativen Anteile beziehen sich auf die im jeweiligen Geschäftsjahr gewährten und geschuldeten Vergütungsbestandteile gemäß § 162 Abs. 1 AktG.

Vergütung aktiver Vorstandsmitglieder

Tabellarische Übersicht: Gewährte und geschuldete Vergütung im Geschäftsjahr 2023*

		Yves Padrines (seit 1. März 2022)			
		2023		2022	
		in Tsd. EUR	in % von GV	in Tsd. EUR	in % von GV
Feste Vergütung	Grundvergütung	735	34	613	31
	Nebenleistungen	32	1	50 ¹⁾	3
	Summe feste Vergütung	767	36	663	33
Variable Vergütung	Vorauszahlung STIP 2022	-	-	510	26
	STIP 2022	-	-	115	6
	STIP 2023	537	25	-	-
	Garantie LTIP 2022–2024	-	-	700	35
	Garantie LTIP 2023–2025	840	39	-	-
	Summe variable Vergütung	1.377	64	1.325	67
Summe – gewährte und geschuldete Vergütung		2.144	100	1.988	100

1) Die in den Nebenleistungen 2022 enthaltenen Umzugskosten wurden auf einen Betrag in Höhe von 37.329,12 EUR korrigiert.

		Louise Öfverström (seit 1. Januar 2023)			
		2023		2022	
		in Tsd. EUR	in % von GV	in Tsd. EUR	in % von GV
Feste Vergütung	Grundvergütung	500	41	-	-
	Nebenleistungen	40 ¹⁾	3	-	-
	Summe feste Vergütung	540	45	-	-
Variable Vergütung	Vorauszahlung STIP 2023	250	21	-	-
	STIP 2023	116	10	-	-
	Garantie LTIP 2023–2025	300	25	-	-
	Summe variable Vergütung	666	55	-	-
Summe – gewährte und geschuldete Vergütung		1.206	100	-	-

1) Die Nebenleistungen beinhalten einen Zuschuss für Umzugskosten in Höhe von 8.937,38 EUR.

Leistungskriterien der variablen Vergütung

STIP

Der Aufsichtsrat der Nemetschek SE hat für das Geschäftsjahr 2023 mit jedem Vorstandsmitglied STIP-Ziele vereinbart. Die Ziele sind auf die jeweiligen Verantwortlichkeiten der Vorstandsmitglieder zugeschnitten und tragen dem übergeordneten Ziel Rechnung, eine starke jährliche finanzielle und nichtfinanzielle Performance zur langfristigen Unternehmensstrategie und einer langfristigen Wertschaffung zu erzielen. Die Zielwerte werden vom Aufsichtsrat anhand der Budgetplanung festgelegt und sind in der nachfolgenden Tabelle ausgewiesen. Für die finanziellen Ziele gelten grundsätzlich bis zu zwei Schwellenwerte. Bis zum unteren

Schwellenwert ist der Auszahlungsanspruch für das jeweilige Leistungskriterium null. Zwischen dem unteren Schwellenwert und dem oberen Schwellenwert, der grundsätzlich einer Zielerreichung von 100 % entspricht, wird der entsprechende Bonusbetrag, der vom Aufsichtsrat für das Geschäftsjahr festgelegt wird, pro erreichter Einheit ausgezahlt. Eine Einheit ist definiert als Cent pro Aktie beim EPS-Ziel und als Millionen EUR bei sonstigen finanziellen Zielen. Beim Überschreiten des oberen Schwellenwertes wird ein Accelerator aktiviert; ein höherer, vorab definierter Betrag wird pro erreichter Einheit ausgezahlt. Im Geschäftsjahr 2023 wurde ein zusätzlicher Modifier eingeführt, um die Bedeutung der strategischen Umstellung auf ein Geschäftsmodell widerzuspiegeln, das

* Die Zahlen sind mathematisch gerundet. Dadurch können sich bei der Berechnung geringfügige Abweichungen ergeben.

auf Subscription und SaaS (Software as a Service) basiert. Der Modifier setzt die Erreichung des Gesamtziels für die Umsatz- und EBITDA-Entwicklung ins Verhältnis zur Erreichung der anteiligen Subscription- und SaaS-Transformationsziele, die auf Grundlage von Sales-Werten für die Nemetschek Group festgelegt werden. Nichtfinanzielle Ziele werden auf Grundlage der strategischen Ziele der Nemetschek Group festgelegt. Die prozentuale Zielerreichung ist zwar nicht eingeschränkt, für den tatsächlichen Auszahlungsbetrag gemäß dem vertraglich vereinbarten Vergütungssystem ist jedoch ein Maximalbetrag vorgesehen.

Nach seinem Amtsantritt als Vorstandsvorsitzender (CEO) der Nemetschek Group wurden Yves Padrines 80 % des Zielbetrags des STIP 2022 anteilig für zehn Monate im Geschäftsjahr 2022 garantiert. Sie wurden im Geschäftsjahr 2022 zusammen mit der monatlichen Festvergütung in zehn gleichen monatlichen Raten ausbezahlt. Für den STIP für das Geschäftsjahr 2023 findet bei Yves Padrines keine derartige Garantie Anwendung. Nach ihrem

Amtsantritt als CFO der Nemetschek Group wurden Louise Öfverström 50 % des Zielbetrags des STIP 2023 garantiert. Der Garantiebtrag wurde im Geschäftsjahr 2023 zusammen mit der monatlichen Festvergütung in zwölf gleichen monatlichen Raten ausbezahlt.

Die nachfolgenden Tabellen zeigen die Leistungskriterien, einschließlich der entsprechenden Schwellen- und Zielwerte, die Zielerreichung und die jeweiligen Auszahlungsbeträge für Yves Padrines und Louise Öfverström sowie die entsprechenden Auszahlungs-Caps („STIP-Caps“). Die finanziellen und nichtfinanziellen Leistungskriterien sowie der mit der jeweiligen Zielerreichung verknüpfte Bonusbetrag wurden vor Beginn des Geschäftsjahres 2023 festgelegt. Die Zielerreichung wurde nach Ablauf des Geschäftsjahres bestimmt. Der Auszahlungsbetrag liegt zwischen 0 EUR und dem entsprechenden STIP-Cap. Die Tabellen zu den ehemaligen Vorstandsmitgliedern sind im Abschnitt „Vergütung ehemaliger Vorstandsmitglieder“ aufgeführt.

Leistungskriterien		Yves Padrines STIP 2023			
		Schwellenwert/Ziel		Zielerreichung	
		Schwellenwert	Ziel	Ist-Wert 2023	Teilauszahlungsbetrag
Finanzielle Zielgrößen	Umsatz Nemetschek Group	802,0 Mio. EUR	882,0 Mio. EUR	851,6 Mio. EUR	-
	EBITDA Nemetschek Group	247,0 Mio. EUR	267,0 Mio. EUR	260,7 Mio. EUR	-
	Modifier Subscription & SaaS Sales Nemetschek Group	-	429,0 Mio. EUR	388,3 Mio. EUR	-
	Teilauszahlungsbetrag finanzieller Leistungsziele Nemetschek Group nach Modifier	-	-	-	272.496 EUR
	Umsatz Operate & Manage Division	55,0 Mio. EUR	66,0 Mio. EUR	59,1 Mio. EUR	16.268 EUR
	Sonderziel Umsatz Media & Entertainment Division	110,0 Mio. EUR	130,0 Mio. EUR	111,4 Mio. EUR	2.827 EUR
Nichtfinanzielle Zielgrößen	Ziel Digital Twin Business	-	Ziel erreicht	Ja	20.000 EUR
	Ziel Venture Business	-	-	163,43 %	65.372 EUR
	Ziel Transformation	-	Ziel erreicht	Ja	60.000 EUR
	Ziel Media & Entertainment Business	-	Ziel erreicht	Ja	100.000 EUR
Gesamtzielbetrag bei 100 % Zielerreichung					765.000 EUR
Gesamtzielerreichung					536.963 EUR
STIP-Minimum					0 EUR
STIP-Cap					1.147.500 EUR
Auszahlungsbetrag STIP 2023					536.963 EUR

		Louise Öfverström STIP 2023			
		Schwellenwert/Ziel		Zielerreichung	
Leistungskriterien		Schwellenwert	Ziel	Ist-Wert 2023	Teilauszahlungsbetrag
Finanzielle Zielgrößen	Umsatz Nemetschek Group	802,0 Mio. EUR	882,0 Mio. EUR	851,6 Mio. EUR	-
	EBITDA Nemetschek Group	247,0 Mio. EUR	267,0 Mio. EUR	260,7 Mio. EUR	-
	Modifier Subscription & SaaS Sales Nemetschek Group	-	429,0 Mio. EUR	388,3 Mio. EUR	-
	Teilauszahlungsbetrag finanzieller Leistungsziele Nemetschek Group nach Modifier	-	-	-	179.299 EUR
	EPS in Cent pro Aktie	1,31 EUR	1,41 EUR	1,40 EUR	117.000 EUR
Nichtfinanzielle Zielgrößen	Ziel IT Excellence	-	Ziel erreicht	Ja	40.000 EUR
	Ziel G&A Operational Excellence	-	Ziel erreicht	Ja	30.000 EUR
Gesamtzielbetrag bei 100 % Zielerreichung					500.000 EUR
Gesamtzielerreichung					366.299 EUR
STIP-Minimum					250.000 EUR
STIP-Cap					750.000 EUR
Bereits als Vorauszahlung im Geschäftsjahr 2023 ausgezahlt					250.000 EUR
Auszahlungsbetrag STIP 2023					116.299 EUR

LTIP

LTIP 2021–2023

Weder Yves Padrines noch Louise Öfverström haben am LTIP 2021–2023 teilgenommen, der im Sinne dieses Vergütungsberichts als gewährte Vergütung eingestuft wird. Es haben nur ehemalige Vorstandsmitglieder teilgenommen. Daher wird der LTIP 2021–2023 im Abschnitt „Vergütung ehemaliger Vorstandsmitglieder“ beschrieben.

Aktuell zugeteilte LTIP-Programme

Yves Padrines hat am LTIP 2022–2024 teilgenommen, und Yves Padrines und Louise Öfverström haben am LTIP 2023–2025 teilgenommen. Über Zielsetzungen, Zielerreichungen und Auszahlungsbeträge wird jeweils im Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr berichtet, in dem der jeweilige LTIP den Vorstandsmitgliedern i. S. d. § 162 AktG gewährt wird. Louise Öfverström wurden 50 % des Zielbetrags des LTIP 2023–2025 garantiert. Dieser garantierte Betrag wurde als Vorschuss bereits im Geschäftsjahr 2023 zusammen mit der monatlichen Festvergütung in zwölf gleichen monatlichen Raten ausbezahlt. Yves Padrines wurden 840.000 EUR als Mindestbetrag für den LTIP 2023–2025 garantiert.

SAR-Plan

Im Geschäftsjahr 2023 führte die Zuteilung von SARs nicht zu einer gewährten und geschuldeten Vergütung.

Im Jahr 2022 teilte der Aufsichtsrat Yves Padrines 200.000 New Hire SARs und 200.000 Performance SARs mit den folgenden Rahmenbedingungen zu, die künftig möglicherweise zu einer gewährten oder geschuldeten Vergütung führen.

	Ausgabepreis	Wartefrist	Maximaler Auszahlungsbetrag
New Hire SARs	75,00 EUR pro SAR	Jeweils 25% zum 1. Juli 2023, 1. Juli 2024, 1. Juli 2025, 1. Juli 2026	75,00 EUR brutto pro SAR
		Jeweils 25% zum 1. Juli 2023, 1. Juli 2024, 1. Juli 2025, 1. Juli 2026	
Performance SARs	57,81 EUR pro SAR	Jeweils 25% zum 1. Juli 2023, 1. Juli 2024, 1. Juli 2025, 1. Juli 2026	57,81 EUR brutto pro SAR

Yves Padrines übte keine SARs aus, die im Geschäftsjahr 2023 ausübbar wurden. Der Aufsichtsrat hat die Verfallsfrist der 2022 gewährten SARs von Yves Padrines im Rahmen der Vorgaben des Vergütungssystems wie folgt angepasst: Alle SARs müssen grundsätzlich innerhalb von fünf Jahren nach dem Vesting anstatt innerhalb von fünf Jahren nach dem Tag der Zuteilung ausgeübt werden. Ansonsten verfallen sie gemäß den Vorgaben des Vergütungssystems entschädigungslos.

Im Geschäftsjahr 2023 teilte der Aufsichtsrat Yves Padrines 100.000 Performance SARs und Louise Öfverström 40.000 New Hire SARs und 40.000 Performance SARs zu, die künftig möglicherweise zu einer gewährten oder geschuldeten Vergütung führen.

	Ausgabepreis	Wartefrist	Maximaler Auszahlungsbetrag
New Hire SARs	53,71 EUR pro SAR	Jeweils 25 % zum 1. April 2024, 1. April 2025, 1. April 2026, 1. April 2027	53,71 EUR brutto pro SAR
		Jeweils 25 % zum 1. April 2024, 1. April 2025, 1. April 2026, 1. April 2027	
Performance SARs	55,10 EUR pro SAR	Jeweils 25 % zum 1. April 2024, 1. April 2025, 1. April 2026, 1. April 2027	55,10 EUR brutto pro SAR

Vergütung ehemaliger Vorstandsmitglieder

Nach § 162 Abs. 1 AktG ist auch über die den ehemaligen Vorstandsmitgliedern gewährte und geschuldete Vergütung zu berichten.

Leistungszusagen an Vorstandsmitglieder, deren Bestellung im Geschäftsjahr 2023 beendet wurde

Viktor Várkonyis Amt als Mitglied des Vorstands wurde mit Wirkung zum Ablauf des 30. Juni 2023 vorzeitig beendet. Die Nemetschek SE und Viktor Várkonyi schlossen hierzu eine Abwicklungsvereinbarung. Gemäß dieser Beendigungsvereinbarung läuft der

Dienstvertrag von Viktor Várkonyi bis 30. Juni 2024. In diesem Zeitraum setzt die Nemetschek SE die Zahlung des bisherigen monatlichen Festgehalts fort. Der STIP 2023 wurde gemäß den Bestimmungen des Dienstvertrags ausgezahlt. Viktor Várkonyi erhielt eine zusätzliche Zahlung gemäß der Abwicklungsvereinbarung in Höhe eines Betrags, der dem Auszahlungsbetrag des STIP 2023 entspricht. Viktor Várkonyi erhält keinen STIP 2024. Die Parteien vereinbarten, dass alle Tranchen der LTIP 2021–2023, 2022–2024 und 2023–2025 entschädigungslos verfallen. Es werden keine weiteren Tranchen des LTIP 2024–2026 zugeteilt. Jegliche Vergütung, die von der Graphisoft SE bezahlt wird, wird auf die Vergütung durch die Nemetschek SE angerechnet. Hier von ausgenommen ist eine Abfindungszahlung von der Graphisoft SE in Höhe von 280.000 EUR brutto.

Jon Elliotts Amt als Mitglied des Vorstands wurde mit Wirkung zum Ablauf des 5. September 2023 vorzeitig beendet. Die Nemetschek SE und Jon Elliott schlossen hierzu eine Aufhebungsvereinbarung. Gemäß dieser Aufhebungsvereinbarung endete der Dienstvertrag von Jon Elliott mit Wirkung zum Ablauf des 31. Oktober 2023. Die Nemetschek SE hat einer Fortzahlung des bisherigen monatlichen Festgehalts bis 31. Oktober 2023 zugestimmt. Der STIP 2023 wurde im Einklang mit den Bestimmungen des Dienstvertrags ausgezahlt und anteilig zum Ende des Dienstvertrags im Geschäftsjahr 2023 gekürzt. Die Parteien vereinbarten, dass alle Tranchen der LTIP 2021–2023, 2022–2024 und 2023–2025 entschädigungslos verfallen. Die Vergütung der Bluebeam, Inc. wird grundsätzlich auf die Vergütung der Nemetschek SE angerechnet.

Tabellarische Übersicht: Gewährte und geschuldete Vergütung im Geschäftsjahr 2023 und Leistungskriterien der variablen Vergütung*

		Viktor Várkonyi (bis 30. Juni 2023)			
		2023		2022 ³⁾	
		in Tsd. EUR	in % von GV	in Tsd. EUR	in % von GV
Feste Vergütung	Grundvergütung	400 ¹⁾	61	400	27
	Nebenleistungen	42 ²⁾	6	40	3
	Summe feste Vergütung	442	67	440	30
Variable Vergütung	STIP 2022	-	-	373	25
	STIP 2023	107	16	-	-
	Zusätzliche Zahlung gemäß Abwicklungsvereinbarung	107	16	-	-
	LTIP 2020–2022	-	-	676	45
	Summe variable Vergütung	214	33	1.049	70
Summe – gewährte und geschuldete Vergütung		656	100	1.489	100

1) Viktor Várkonyi hatte 2023 einen vertraglichen Anspruch in Höhe von 400.000 EUR gegen die Nemetschek SE. Er hat jedoch 280.000 EUR von der Graphisoft SE erhalten. Gemäß vertraglicher Vereinbarung wurde die Zahlung von der Nemetschek SE um diesen Betrag auf 120.000 EUR reduziert.

2) Viktor Várkonyi hat in 2023 Nebenleistungen in Höhe von 16.185.160 HUF von der Graphisoft SE erhalten. Der Betrag wurde zum monatlichen Schlusskurs vom 31. Dezember 2023 gemäß Europäischer Zentralbank in EUR umgerechnet. Er hat keine Nebenleistungen von der Nemetschek SE erhalten.

3) Weitere Informationen siehe Vergütungsbericht 2022.

* Die Zahlen sind mathematisch gerundet. Dadurch können sich bei der Berechnung geringfügige Abweichungen ergeben.

		Jon Elliott (bis 5. September 2023)			
		2023		2022 ³⁾	
		in Tsd. EUR	in % von GV	in Tsd. EUR	in % von GV
Feste Vergütung	Grundvergütung	376 ¹⁾	47	450	22
	Nebenleistungen	81 ²⁾	10	49	2
	Summe feste Vergütung	457	57	499	24
Variable Vergütung	STIP 2022	-	-	1.050	50
	STIP 2023	342	43	-	-
	LTIP 2020–2022	-	-	535	26
	Summe variable Vergütung	342	43	1.585	76
Summe – gewährte und geschuldete Vergütung		799	100	2.084	100

1) Jon Elliott hatte 2023 einen vertraglichen Anspruch in Höhe von 375.000 EUR gegen die Nemetschek SE. Er hat jedoch 262.635 EUR (283.335 USD, umgerechnet zum monatlichen Schlusskurs am letzten Arbeitstag des Monats gemäß Europäischer Zentralbank) von der Bluebeam, Inc. erhalten. Gemäß vertraglicher Vereinbarung wurde die Zahlung der Nemetschek SE um diesen Betrag auf 112.365 EUR reduziert. Darüber hinaus erhielt er von der Bluebeam, Inc. für den 1. November 2023 eine Grundvergütung in Höhe von 1.178 EUR (1.288 USD, umgerechnet zum monatlichen Schlusskurs gemäß Europäischer Zentralbank) unter Einhaltung der vertraglichen Kündigungsfrist seines Vertrags mit der Bluebeam, Inc. Dieser Betrag ist in dem in der Tabelle für die Grundvergütung ausgewiesenen Wert enthalten und wurde aufgrund der Beendigung des Vertrags mit der Nemetschek SE zum 31. Oktober 2023 nicht mit der Grundvergütung der Nemetschek SE verrechnet.

2) Jon Elliott hat in 2023 Nebenleistungen in Höhe von 89.273 USD von der Bluebeam, Inc. erhalten, welche eine Urlaubsabgeltung in Höhe von 65.382 USD enthalten. Der Betrag wurde zum monatlichen Schlusskurs vom 31. Dezember 2023 gemäß Europäischer Zentralbank in Euro umgerechnet. Er erhielt keine Nebenleistungen von der Nemetschek SE.

3) Weitere Informationen siehe Vergütungsbericht 2022.

Der STIP 2023 von Viktor Várkonyi und Jon Elliott basiert auf dem aktuellen Vergütungssystem. Die entsprechenden Bestimmungen sind im Abschnitt „Vergütung ehemaliger Vorstandsmitglieder“ beschrieben. Der Modifier wurde für die jeweilige Division angewendet. Die nachfolgenden Tabellen zeigen die individuellen Leistungskriterien, einschließlich der entsprechenden Schwellen- und Zielwerte, die Zielerreichung und die jeweiligen Auszahlungsbeträge für Viktor Várkonyi und Jon Elliott sowie die entsprechenden STIP-Caps. Die finanziellen und nichtfinanziellen Leistungskriterien sowie der mit der jeweiligen Zielerreichung verknüpfte Bonusbetrag werden vor Beginn des Geschäftsjahres festgelegt. Die Zielerreichung wird nach Ablauf des Geschäftsjah-

res bestimmt. Der Auszahlungsbetrag liegt zwischen 0 EUR und dem entsprechenden STIP-Cap. In Zusammenhang mit der jeweiligen Beendigung schloss die Gesellschaft jeweils eine Beendigungsvereinbarung mit Viktor Várkonyi und Jon Elliott (siehe Abschnitt „Leistungszusagen an Vorstandsmitglieder, deren Bestellung im Geschäftsjahr 2023 beendet wurde“). Im Einklang mit diesen Beendigungsvereinbarungen wird der STIP von Jon Elliott anteilig für das Geschäftsjahr 2023 ausgezahlt. Viktor Várkonyi erhielt eine zusätzliche Zahlung im Rahmen der Beendigungsvereinbarung, deren Höhe dem Auszahlungsbetrag des STIP 2023 entspricht.

		Viktor Várkonyi STIP 2023			
		Schwellenwert/Ziel		Zielerreichung	
Leistungskriterien		Schwellenwert	Ziel	Ist-Wert 2023	Teilauszahlungsbeitrag
Finanzielle Zielgrößen	Umsatz Nemetschek Group	802,0 Mio. EUR	882,0 Mio. EUR	851,6 Mio. EUR	24.782 EUR
	EBITDA Nemetschek Group	247,0 Mio. EUR	267,0 Mio. EUR	260,7 Mio. EUR	20.624 EUR
	Umsatz Planning & Design Division	405,0 Mio. EUR	465,0 Mio. EUR	423,3 Mio. EUR	-
	EBITDA Planning & Design Division	126,0 Mio. EUR	160,0 Mio. EUR	132,7 Mio. EUR	-
	Modifier Subscription & SaaS Sales Planning & Design Division	-	106,0 Mio. EUR	81,9 Mio. EUR	-
	Teilauszahlungsbeitrag finanzieller Leistungsziele Planning & Design Division nach Modifier	-	-	-	62.079 EUR
	Sonderziel Umsatz 1	80,0 Mio. EUR	100,0 Mio. EUR	69,7 Mio. EUR	0 EUR
	Sonderziel Umsatz 2	45,0 Mio. EUR	65,0 Mio. EUR	41,5 Mio. EUR	0 EUR
Gesamtzielbetrag bei 100 % Zielerreichung					500.000 EUR
Gesamtzielerreichung					107.484 EUR
STIP-Minimum					0 EUR
STIP-Cap					750.000 EUR
Auszahlungsbetrag STIP 2023					107.484 EUR

		Jon Elliott STIP 2023			
		Schwellenwert/Ziel		Zielerreichung	
Leistungskriterien		Schwellenwert	Ziel	Ist-Wert 2023	Teilauszahlungsbeitrag
Finanzielle Zielgrößen	Umsatz Nemetschek Group	802,0 Mio. EUR	882,0 Mio. EUR	851,6 Mio. EUR	54.519 EUR
	EBITDA Nemetschek Group	247,0 Mio. EUR	267,0 Mio. EUR	260,7 Mio. EUR	27.499 EUR
	Umsatz Build & Construct Division	250,0 Mio. EUR	275,0 Mio. EUR	265,4 Mio. EUR	-
	EBITDA Build & Construct Division	83,0 Mio. EUR	103,0 Mio. EUR	101,7 Mio. EUR	-
	Modifier Subscription & SaaS Sales Build & Construct Division	-	167,0 Mio. EUR	172,0 Mio. EUR	-
	Teilauszahlungsbeitrag finanzieller Leistungsziele Build & Construct Division nach Modifier	-	-	-	326.014 EUR
	Sonderziel Umsatz 1	70,0 Mio. EUR	95,0 Mio. EUR	60,1 Mio. EUR	0 EUR
	Sonderziel Umsatz 2	15,0 Mio. EUR	25,0 Mio. EUR	15,9 Mio. EUR	2.598 EUR
Nichtfinanzielle Zielgrößen	Ziel Product Enhancement	-	Ziel erreicht	Nein	0 EUR
Gesamtzielbetrag bei 100 % Zielerreichung p.a.					700.000 EUR
Gesamtzielerreichung p. a.					410.630 EUR
Gesamtzielerreichung anteilig für 10 Monate					342.191 EUR
STIP-Minimum					0 EUR
STIP-Cap anteilig für 10 Monate					875.000 EUR
Auszahlungsbetrag STIP 2023					342.191 EUR

Viktor Várkonyi und Jon Elliott haben am LTIP 2021–2023 teilgenommen, der eine Laufzeit von drei Jahren hat. Der LTIP besteht aus zwei LTIP-Pools, einem fixen und einem dynamischen. Zunächst wird der Umfang des fixen und dynamischen Pools anhand des maßgeblichen finanziellen Kriteriums EBITA berechnet. Der Ist-Wert des Referenzjahres (das letzte Jahr vor Beginn der LTIP-Laufzeit (2020)) wird vom Ist-Wert des letzten Jahres der LTIP-Periode (2023) abgezogen. Die Differenz wird mit dem jeweiligen vom Aufsichtsrat zu Beginn der LTIP-Periode festgelegten Poolprozentsatz multipliziert (für den LTIP 2021–2023 1 % für den fixen Poolanteil und 2 % für den dynamischen Poolanteil). Dann werden der fixe und der dynamische Pool-Anteil auf die Vorstandsmitglieder verteilt. Der fixe Poolanteil für jedes Vorstands-

mitglied wird zu Beginn der LTIP-Periode vom Aufsichtsrat festgelegt. Für Viktor Várkonyi und Jon Elliott wurde der dynamische Poolanteil anhand des Umsatzwachstums ihrer Division verteilt. Viktor Várkonyi und Jon Elliott verzichteten jedoch in ihrer jeweiligen Beendigungsvereinbarung mit der Gesellschaft auf jegliche Ansprüche auf den LTIP 2021–2023. Daher werden Viktor Várkonyi und Jon Elliott im Rahmen des LTIP 2021–2023 keine Auszahlungen gewährt.

Der Aufsichtsrat teilte 2023 Jon Elliott 80.000 Performance SARs zu. Jon Elliott verzichtete jedoch in der Aufhebungsvereinbarung auf jegliche Ansprüche auf SARs.

		Dr. Axel Kaufmann (bis 31. Dezember 2022)			
		2023		2022 ³⁾	
		in Tsd. EUR	in % von GV	in Tsd. EUR	in % von GV
Feste Vergütung	Grundvergütung	306	16	408	30
	Nebenleistungen	96 ¹⁾	5	130	10
	Abfindung	816	43	-	-
	Zahlung aufgrund Vergleichsvereinbarung	200	10	-	-
	Summe feste Vergütung	1.418	74	538	40
Variable Vergütung	Vorauszahlung STIP 2022	-	-	286	21
	STIP 2022	-	-	137	10
	LTIP 2020–2022	-	-	400	29
	STIP 2023	306	16	-	-
	LTIP 2021–2023	190 ²⁾	10	-	-
	Summe variable Vergütung	496	26	823	60
Summe – gewährte und geschuldete Vergütung		1.914	100	1.361	100

1) Davon 70.587 EUR als Beitrag zur Altersvorsorge für den laufenden Pensionsplan.

2) Dr. Axel Kaufmann erhielt im Geschäftsjahr 2021 eine garantierte Vorauszahlung von 300.000 EUR für seinen LTIP 2021–2023, die in diesem Betrag nicht enthalten ist.

3) Weitere Informationen siehe Vergütungsbericht 2022.

Der Dienstvertrag von Dr. Axel Kaufmann endete zum 30. September 2023. Daher zahlte die Nemetschek SE das bisherige monatliche Festgehalt und Nebenleistungen bis zu diesem Datum. Des Weiteren erhielt Dr. Axel Kaufmann einen garantierten STIP 2023 (anteiliger Zielbetrag), LTIP 2021–2023 (490.000 EUR brutto) und eine Abfindungszahlung (816.000 EUR brutto, fällig bei Beendigung des Dienstvertrags). Zusätzlich erhielt er eine Vergleichszahlung in Höhe von 200.000 EUR, mit der etwaige weitere Vergütungsansprüche erledigt wurden. Die für Dr. Axel Kaufmann im Wege der Direktversicherung aus einer Altzusage fortgeführte Versorgungszusage wird mit den dafür aufgewandten Beträgen ebenfalls bereits im Zeitpunkt der Beitragszahlung als gewährte und geschuldete Vergütung ausgewiesen und ist in den Nebenleistungen enthalten.

Übereinstimmung mit dem Vergütungssystem

Die relativen Anteile der einzelnen individuellen Vergütungsbestandteile an der Zielvergütung auf Grundlage einer Zielerreichung von 100 % von Louise Öfverström weichen um einige wenige Pro-

zentpunkte von den im Vergütungssystem angegebenen relativen Anteilen ab. Die Abweichung wurde vom Aufsichtsrat gebilligt, da es im Interesse der Gesellschaft liegt, das für die strategische Ausrichtung der Gesellschaft benötigte Profil eines CFOs anwerben zu können. Es lagen keine weiteren Abweichungen im Sinne von § 162 Abs. 1 Satz 2 Nr. 5 AktG i. S. d. § 87a Abs. 2 Satz 2 AktG vor.

Maximalvergütung

Das Vergütungssystem 2022, das für das Geschäftsjahr 2023 auf Yves Padrines, Louise Öfverström, Viktor Várkonyi und Jon Elliott Anwendung findet, sieht eine Maximalvergütung vor, die sich auf einen Bruttobetrag von 9,5 Mio. EUR für den Vorstandsvorsitzenden und auf einen Bruttobetrag von 5,0 Mio. EUR für ordentliche Vorstandsmitglieder beläuft. Die individuellen Verträge der Vorstandsmitglieder sehen in diesem Rahmen die folgenden Maximalvergütungen für das Geschäftsjahr 2023 vor: Bei Yves Padrines, Louise Öfverström und Jon Elliott einen Bruttobetrag von 5,0 Mio. EUR, bei Viktor Várkonyi einen Bruttobetrag von 2,8 Mio. EUR. Da

der LTIP 2023–2025 und der SAR-Plan für Yves Padrines und Louise Öfverström auch Bestandteil der Maximalvergütung für das Geschäftsjahr 2023 sind, wird die Gesellschaft berichten, wie die Maximalvergütung für das Geschäftsjahr 2023 angewendet wurde, und zwar im Vergütungsbericht des Geschäftsjahres, in dem diese Vergütungsbestandteile gewährt bzw. geschuldet werden. Da keine weiteren Zahlungen an Viktor Várkonyi und Jon Elliott auf Grundlage des LTIP 2022–2024 oder 2023–2025 oder von SAR-Plänen erfolgen werden, berichtet Nemetschek bereits heute, dass die Maximalvergütung für die Geschäftsjahre 2022 und 2023 für Viktor Várkonyi und Jon Elliott eingehalten wurde.

Leistungen und Leistungszusagen an Vorstandsmitglieder bei vorzeitiger Beendigung

Im Fall des Widerrufs der Bestellung aus wichtigem Grund, der nicht zugleich zur außerordentlichen Kündigung des Dienstvertrags berechtigen würde, sowie in Fällen der Amtsniederlegung enden die Dienstverträge der Vorstandsmitglieder nach Ablauf einer Auslauffrist von zwölf Monaten bzw. mit Ablauf der anwendbaren Kündigungsfrist nach § 622 Abs. 2 BGB. Die Gesellschaft ist in diesen Fällen berechtigt, das Vorstandsmitglied unter Fortzahlung des anteiligen Festgehalts freizustellen. Abfindungen dürfen den Wert einer Jahresvergütung sowie die Restlaufzeit des Vertrages nicht übersteigen. Ein grundsätzlicher Anspruch auf eine Abfindung besteht jedoch nicht.

Leistungszusagen an Vorstandsmitglieder bei regulärer Beendigung der Tätigkeit

Mit Viktor Várkonyi, Louise Öfverström und Yves Padrines wurde ein nachvertragliches Wettbewerbsverbot von zwölf Monaten vereinbart, auf das die Gesellschaft jedoch verzichten kann. Bei Viktor Várkonyi wurde nach der Beendigung des Dienstvertrags auf das nachvertragliche Wettbewerbsverbot verzichtet. Falls das nachvertragliche Wettbewerbsverbot nach Vertragsende aufrechterhalten wird, erhält Yves Padrines als Entschädigung hierfür 50 % seines letzten festen Grundgehalts und jeweils 50 % des STIP- und LTIP-Auszahlungsbetrags auf der Basis einer Zielerreichung von 100 %. Louise Öfverström erhält in diesem Fall als Entschädigung 50 % ihres letzten festen Grundgehalts und 50 % des STIP-Auszahlungsbetrags auf der Basis einer Zielerreichung von 100 %. Die Gesellschaft war auch berechtigt, einseitig ein nachvertragliches Wettbewerbsverbot bei Jon Elliott einzuführen. Dies galt unter der Voraussetzung, dass Jon Elliott einseitig seinen Dienstvertrag beendet oder die Gesellschaft den Dienstvertrag aus wichtigem Grund beendet. In der Abwicklungsvereinbarung mit Jon Elliott wurde vereinbart, dass ein nachvertragliches Wettbewerbsverbot keine Anwendung findet.

Keine Rückforderungen im Geschäftsjahr 2023

In den Dienstverträgen von Yves Padrines, Louise Öfverström, Viktor Várkonyi und Jon Elliott sind Clawback-Regelungen vorgesehen. Im Geschäftsjahr 2023 sind keine Umstände bekannt, die die Gesellschaft zu einer Anwendung der Clawback-Regelungen berechtigt hätten.

Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder

1 Aktuelles Vergütungssystem

Der durch das ARUG II neugefasste § 113 Abs. 3 AktG sieht vor, dass bei börsennotierten Gesellschaften die Hauptversammlung mindestens alle vier Jahre über die Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder Beschluss zu fassen hat. Aufsichtsrat und Vorstand haben der ordentlichen Hauptversammlung am 12. Mai 2022 das Vergütungssystem für den Aufsichtsrat zur Beschlussfassung vorgelegt. Diese Hauptversammlung hat mit 99,86 % der abgegebenen Stimmen die Vergütung bestätigt und das Vergütungssystem beschlossen.

Die Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder ist in § 15 der Satzung der Nemetschek SE geregelt. Am 12. Mai 2022 billigte die Hauptversammlung eine Änderung der Vergütung des Aufsichtsrats. Die Änderungen beinhalten ein Sitzungsgeld und wurden zum 25. Mai 2022 mit Eintragung der geänderten Satzungsregelungen im Handelsregister wirksam. Die Satzung ist auf der Internetseite unter ir.nemetschek.com/satzung öffentlich zugänglich gemacht.

Gemäß Satzung erhalten die Aufsichtsratsmitglieder für jedes volle Jahr ihrer Zugehörigkeit zum Aufsichtsrat eine feste Vergütung in Höhe von 140.000 EUR. Der Vorsitzende des Aufsichtsrats erhält eine feste Vergütung von 200.000 EUR. Für die Mitgliedschaft in einem Ausschuss des Aufsichtsrats erhält jedes Mitglied für jedes volle Geschäftsjahr der Zugehörigkeit eine zusätzliche Vergütung von 15.000 EUR und der Vorsitzende 30.000 EUR. Für die Mitgliedschaft und den Vorsitz in einem Nominierungsausschuss wird keine zusätzliche Vergütung gewährt. Aufsichtsratsmitglieder, die dem Aufsichtsrat oder einem Ausschuss nicht während des vollen Geschäftsjahres angehört haben oder einen Vorsitz nicht während des vollen Geschäftsjahres geführt haben, erhalten die Vergütung zeitanteilig unter Aufrundung auf volle Monate. Eine zeitanteilige Vergütung für Ausschusstätigkeiten setzt voraus, dass der betreffende Ausschuss im entsprechenden Zeitraum zur Erfüllung seiner Aufgaben eine Sitzung abhält.

Die Gesellschaft zahlt jedem Mitglied des Aufsichtsrats als leistungsorientierte Komponente für seine persönliche Teilnahme an einer Sitzung des Aufsichtsrats oder eines seiner Ausschüsse (auch als Gast eines Ausschusses) ein Sitzungsgeld von 4.000 EUR. Als persönliche Teilnahme gilt auch die Teilnahme an einer Sitzung mittels Video- oder Telefonkonferenz oder unter Nutzung anderer vergleichbarer gebräuchlicher Telekommunikationsmittel. Finden an einem Tag mehrere Sitzungen statt, wird das Sitzungsgeld nur einmal gezahlt.

Die Gesellschaft erstattet jedem Mitglied die auf seine Bezüge entfallende Umsatzsteuer. Die Beschränkung auf eine Festvergütung trägt den Aufgaben des Aufsichtsrats Rechnung und setzt dabei einen Anreiz, bei der Wahrnehmung ihrer Überwachungs- und Beratungsaufgaben die Geschäftsführung des Vorstands angemessen zu hinterfragen, ohne sich dabei vorrangig an der Ent-

wicklung operativer Kennziffern zu orientieren. Die Beschränkung auf eine Festvergütung entspricht zudem der Anregung G. 18 Satz 1 des DCGK.

Darüber hinaus erhalten alle Aufsichtsratsmitglieder ihre im Zusammenhang mit der Aufsichtsrats Tätigkeit entstehenden Auslagen ersetzt; zusätzlich sind alle Aufsichtsratsmitglieder in die Vermögensschaden-Haftpflichtversicherung für Organmitglieder und bestimmte Mitarbeiter des Nemetschek Konzerns einbezogen. Die Prämien hierfür entrichtet die Gesellschaft.

Die Vergütung für die Aufsichtsratsmitglieder für das Geschäftsjahr 2023 wird nach § 15 Abs. 5 der Satzung fällig am Tag nach Ablauf derjenigen Hauptversammlung, die über die Entlastung des Aufsichtsrats entscheidet.

2 Gewährte und geschuldete Vergütung im Geschäftsjahr 2023

Die folgende Tabelle zeigt die den einzelnen Aufsichtsratsmitgliedern individuell gewährte und geschuldete Vergütung für das Geschäftsjahr 2023. Dabei liegt dem Begriff „gewährte und geschuldete“ Vergütung dasselbe Verständnis zugrunde, wie er im Rahmen der Vorstandsvergütung erläutert wurde. Die in der Tabelle ausgewiesene Vergütung für das Geschäftsjahr 2023 bildet die für die Aufsichtsrats Tätigkeit im Geschäftsjahr 2023 zu zahlenden Beträge ab, die nach der Hauptversammlung 2024 zur Auszahlung kommen.

Die Höhe der dem Aufsichtsrat gewährten und geschuldeten Vergütung belief sich im Geschäftsjahr 2023 auf insgesamt 1.104.000 EUR (ggü. 1.077.000 EUR im Geschäftsjahr 2022).

	2023				2022	
	Festvergütung		Sitzungsgeld		Summe	Summe
	in Tsd. EUR	in % der Summe	in Tsd. EUR	in % der Summe	in Tsd. EUR	in Tsd. EUR
Kurt Dobitsch Vorsitzender des Aufsichtsrats	215	87	32	13	247	259
Dr. Gernot Strube (seit 12. Mai 2022) Stellvertretender Vorsitzender des Aufsichtsrats	155	83	32	17	187	131
Iris Helke (seit 1. Juli 2023) Vorsitzende des Prüfungsausschusses	85	78	24	22	109	-
Patricia Geibel-Conrad (12. Mai 2022 bis 30. Juni 2023)	85	91	8	9	93	141
Bill Krouch	140	90	16	10	156	180
Christine Schöneweis (seit 25. Mai 2022)	140	90	16	10	156	105
Prof. Dr. Andreas Söffing (seit 25. Mai 2022)	140	90	16	10	156	105

Vergleichende Darstellung

Die nachfolgende Tabelle zeigt den Vergleich der prozentualen Veränderung der Vergütung der Vorstands- und Aufsichtsratsmitglieder mit der Ertragsentwicklung und der durchschnittlichen Vergütung der Arbeitnehmer des Konzerns (einschließlich Geschäftsführern der jeweiligen Marken, Arbeitnehmern mit befristeten Verträgen, Trainees, bezahlt beurlaubten Beschäftigten) auf Vollzeitäquivalentenbasis (Full-Time-Equivalent; FTE) gegenüber dem Vorjahr. Die Ertragsentwicklung wird dabei

anhand der finanziellen Leistungsindikatoren Umsatz, operatives Ergebnis (EBITDA) sowie des Jahresfehlbetrags/Jahresüberschusses dargestellt. Für den Vergleich mit der Entwicklung der durchschnittlichen Vergütung der Arbeitnehmer wird auf die Entwicklung der weltweit beschäftigten Arbeitnehmer abgestellt. Der Wert ermittelt sich durch Division der globalen Lohn- und Gehaltszahlungen, siehe Konzernanhang << [Ziffer 4 Personalaufwand](#) >>, bereinigt um Organvergütungen, durch die im Jahresdurchschnitt beschäftigte Anzahl von Mitarbeitern (FTE).

JÄHRLICHE VERÄNDERUNG IN % ¹⁾

	Veränderung 2021 gegenüber 2020	Veränderung 2022 gegenüber 2021	Veränderung 2023 gegenüber 2022
Vorstandsvergütung ²⁾			
Yves Padrines ³⁾	–	–	+7,8%
Louise Öfverström ³⁾	–	–	–
Jon Elliott ⁴⁾	+79,0%	+6,3%	–61,7%
Viktor Várkonyi ⁴⁾	+82,4%	–24,9%	–55,9%
Dr. Axel Kaufmann	+30,0%	–6,1%	+40,6%
Aufsichtsratsvergütung ²⁾			
Kurt Dobitsch	0%	+3,5%	–4,5%
Dr. Gernot Strube ³⁾	–	–	+42,4%
Iris Helke ³⁾	–	–	–
Patricia Geibel-Conrad ^{3) 4)}	–	–	–34,2%
Bill Krouch	0%	–10,0%	–13,3%
Christine Schönweis ³⁾	–	–	+48,1%
Prof. Dr. Andres Söffing ³⁾	–	–	+48,1%
Ertragsentwicklung			
Umsatz Nemetschek Group	+14,2%	+17,7%	+6,2%
Operatives Ergebnis (EBITDA) Nemetschek Group	+28,8%	+15,8%	+0,3%
Jahresüberschuss / Jahresfehlbetrag Nemetschek SE	+9,5%	–63,2%	+414,7%
Jahresüberschuss / Jahresfehlbetrag Nemetschek Group	+40,2%	+20,6%	–0,7%
Belegschaft			
Personalaufwand pro FTE	+4,7%	+7,9%	+4,8%

1) Dreijähriger Vergleichszeitraum nach Übergangsvorschrift des § 26 Abs. 2 Satz 2 EGAktG.

2) „Gewährte“ und „geschuldete“ Vergütung im Sinne des § 162 Abs. 1 AktG.

3) Teilweise kein Vergleich zum Vorjahr möglich wegen Neueintritt.

4) Amtsende im Geschäftsjahr 2023.

München, 15. März 2024

Vorstand und Aufsichtsrat

Vermerk des unabhängigen Wirtschaftsprüfers über die Prüfung des Vergütungsberichts nach § 162 Abs. 3 AktG

An die Nemetschek SE, München

Prüfungsurteil

Wir haben den Vergütungsbericht der Nemetschek SE, München, für das Geschäftsjahr vom 1. Januar bis zum 31. Dezember 2023 daraufhin formell geprüft, ob die Angaben nach § 162 Abs. 1 und 2 AktG im Vergütungsbericht gemacht wurden. In Einklang mit § 162 Abs. 3 AktG haben wir den Vergütungsbericht nicht inhaltlich geprüft.

Nach unserer Beurteilung sind im beigefügten Vergütungsbericht in allen wesentlichen Belangen die Angaben nach § 162 Abs. 1 und 2 AktG gemacht worden. Unser Prüfungsurteil erstreckt sich nicht auf den Inhalt des Vergütungsberichts.

Grundlage für das Prüfungsurteil

Wir haben unsere Prüfung des Vergütungsberichts in Übereinstimmung mit § 162 Abs. 3 AktG unter Beachtung des IDW Prüfungsstandards: Die Prüfung des Vergütungsberichts nach § 162 Abs. 3 AktG (IDW PS 870 (09.2023)) durchgeführt. Unsere Verantwortung nach dieser Vorschrift und diesem Standard ist im Abschnitt „Verantwortung des Wirtschaftsprüfers“ unseres Vermerks weitergehend beschrieben. Wir haben als Wirtschaftsprüferpraxis die Anforderungen des IDW Qualitätsmanagementstandards: Anforderungen an das Qualitätsmanagement in der Wirtschaftsprüferpraxis (IDW QMS 1 (09.2022)) angewendet. Die Berufspflichten gemäß der Wirtschaftsprüferordnung und der Berufssatzung für Wirtschaftsprüfer / vereidigte Buchprüfer einschließlich der Anforderungen an die Unabhängigkeit haben wir eingehalten.

Verantwortung der gesetzlichen Vertreter und des Aufsichtsrats

Die gesetzlichen Vertreter und der Aufsichtsrat sind verantwortlich für die Aufstellung des Vergütungsberichts, einschließlich der dazugehörigen Angaben, der den Anforderungen des § 162 AktG entspricht. Ferner sind sie 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 Zielsetzung ist, hinreichende Sicherheit darüber zu erlangen, ob im Vergütungsbericht in allen wesentlichen Belangen die Angaben nach § 162 Abs. 1 und 2 AktG gemacht worden sind, und hierüber ein Prüfungsurteil in einem Vermerk abzugeben.

Wir haben unsere Prüfung so geplant und durchgeführt, dass wir durch einen Vergleich der im Vergütungsbericht gemachten Angaben mit den in § 162 Abs. 1 und 2 AktG geforderten Angaben die formelle Vollständigkeit des Vergütungsberichts feststellen können. In Einklang mit § 162 Abs. 3 AktG haben wir die inhaltliche Richtigkeit der Angaben, die inhaltliche Vollständigkeit der einzelnen Angaben oder die angemessene Darstellung des Vergütungsberichts nicht geprüft.

München, den 15. März 2024

PricewaterhouseCoopers GmbH
Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

Katharina Deni
Wirtschaftsprüfer

Vera Daners
Wirtschaftsprüferin

NEMETSCHEK
GROUP

NEMETSCHEK SE
Konrad-Zuse-Platz 1
81829 München
Tel.: +49 89 540459-0
Fax: +49 89 540459-414
investorrelations@nemetschek.com
www.nemetschek.com