

VERGÜTUNGSBERICHT 2022
NEMETSCHKEK SE

**SHAPE
THE
WORLD**



SHAPE THE WORLD IN ALL DIMENSIONS

Vergütungsbericht der Nemetschek SE

Vorstand und Aufsichtsrat der Nemetschek SE haben für das Geschäftsjahr 2022 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 2021 wurde von der ordentlichen Hauptversammlung am 12. Mai 2022 mit einer Mehrheit von 78,38% der abgegebenen Stimmen gebilligt. Der Aufsichtsrat hat sich mit Vorschlägen von Investoren für das Vergütungssystem und den Vergütungsbericht befasst und diese im neuen Vergütungssystem, das am 12. Mai 2022 von der Hauptversammlung gebilligt wurde, sowie in diesem Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2022 berücksichtigt. Vor diesem Hintergrund hat der Aufsichtsrat eine Malus- und Clawback-Regelung sowie eine aktienbasierte Vergütung in Form eines virtuellen Stock Appreciation Rights Plan (SAR-Plan), d. h. Aktienwertsteigerungsrechte, in das Vergütungssystem aufgenommen. Mit Blick auf den Vergütungsbericht haben Vorstand und Aufsichtsrat die Vorschläge der Investoren aufgegriffen, die Zielbeträge der einjährigen variablen Vergütung (STIP) auszuweisen.

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.

A. Vergütung der Mitglieder des Vorstands

I. Überblick über das Vergütungssystem 2022 („neues Vergütungssystem“)

Mit Beschluss vom 18. März 2022 hat der Aufsichtsrat der Nemetschek SE ein neues Vergütungssystem beschlossen [-<< ir. Nemetschek.com/verguetung >>-](https://www.nemetschek.com/verguetung).

Die Hauptversammlung hat das neue Vergütungssystem am 12. Mai 2022 mit 68,81% der abgegebenen Stimmen gebilligt. Das neue Vergütungssystem 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 im Vergütungsbericht 2021 [-<< ir. Nemetschek.com/verguetung >>-](https://www.nemetschek.com/verguetung)). Erstmals vorgesehen ist die Möglichkeit, den Mitgliedern des Vorstands sogenannte virtuelle Stock Appreciation Rights (SAR) zu gewähren. Das neue Vergütungssystem berücksichtigt die Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex (DCGK) in der Fassung vom 19. Dezember 2019, der am 20. März 2020 in Kraft getreten ist.

Im Geschäftsjahr 2022 fand das neue Vergütungssystem Anwendung auf die aktiven Mitglieder des Vorstands, Viktor Várkonyi, Jon Elliott und Yves Padrines. Die Dienstverträge von Viktor Várkonyi und Jon Elliott wurden mit Wirkung zum 1. Januar 2022 um einen Nachtrag ergänzt, in dem die Dienstverträge für die Dauer ihrer erneuten Bestellung verlängert und an das neue Vergütungssystem angepasst wurden. Yves Padrines ist seit 2022 für die Gesellschaft tätig. Das neue Vergütungssystem fand keine Anwendung auf Dr. Axel Kaufmann, dessen Amt als Vorstandsmitglied am 31. Dezember 2022 endete.

Das neue Vergütungssystem sieht insbesondere eine Maximalvergütung für die einzelnen Vorstandsmitglieder vor.

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 und den Verantwortungsbereich sowie die Marktverhältnisse wider.	Jedes Vorstandsmitglied erhält übliche Nebenleistungen wie einen Dienstwagen auch zur privaten Nutzung sowie Zuschüsse zur Kranken- und Pflegeversicherung. Die Gesellschaft schließt eine D&O-Versicherung für die Vorstandsmitglieder ab. Der Aufsichtsrat kann neu eintretenden Vorstandsmitgliedern für einen befristeten Zeitraum zusätzliche Nebenleistungen zusagen, um Kosten des Wechsels zur Nemetschek SE zu kompensieren (z. B. Umzugskosten, befristete Übernahme der Kosten einer angemessenen Hotelunterkunft in München und regelmäßige Heimflüge). Teilweise werden die Nebenleistungen auch von Tochtergesellschaften der Gesellschaft geleistet, wenn das Vorstandsmitglied auch in der jeweiligen Tochtergesellschaft tätig ist.	Grundsätzlich werden Vorstandsmitgliedern keine Versorgungszusagen erteilt. In Einzelfällen führt die Gesellschaft bestehende Altzusagen fort.
Beitrag zur langfristigen Entwicklung des Unternehmens	Berücksichtigung der wirtschaftlichen Rahmenbedingungen, der Marktstellung und des Erfolgs des Unternehmens sowie der 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		Malus- und Clawback-Regelungen
		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 (insb. Umsatz, EBITDA, EBITA und/oder EBT und Ergebnis je Aktie) sowie von individuellen Zielen 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 Auszahlungsbetrag ist begrenzt auf 150% des vertraglich vereinbarten Zielbetrags; der STIP wird in bar ausgezahlt.</p> <p>Wird ein Vorstandsmitglied neu berufen, kann der Aufsichtsrat einen bestimmten prozentualen Anteil des vertraglich vereinbarten Zielbetrags des STIP garantieren und diesen in Monatsraten mit der Festvergütung auszahlen.</p>	<p>Der LTIP hängt im Wesentlichen vom Erreichen festgelegter Unternehmensziele für die Entwicklung von bereinigtem EBITDA, EBITA oder EBT ab.</p> <p>Leistungszeitraum: 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 ordentlichen Vorstandsmitgliedern 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 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 in Monatsraten mit der Festvergütung auszahlen.</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 ausgezahlt. Alternativ kann der Aufsichtsrat beschließen, den Auszahlungsbetrag in Nemetschek Aktien zu erfüllen.</p> <p>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 der Gesellschaft	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.			
Maximalvergütung	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.			
	Die Maximalvergütung beinhaltet jegliche Vergütung der Vorstandsmitglieder, einschließlich jeglicher Vergütung für eine Führungstätigkeit bei Tochtergesellschaften der Gesellschaft. Die Vergütung für externe Mandate ist nicht eingeschlossen, es sei denn, sie ist direkt mit den Leistungen für die Gesellschaft verknüpft.			
Vergütung von internen und externen Mandaten	Sofern Vorstandsmitglieder Aufsichtsratsmandate oder vergleichbare Funktionen innerhalb des Konzerns wahrnehmen, wird diese Mandatsvergütung in die Vergütungsstruktur gemäß dem Vergütungssystem einbezogen.			
	Bei der Zustimmung zu externen Aufsichtsratsmandaten oder vergleichbaren Funktionen eines Vorstandsmitglieds entscheidet der Aufsichtsrat auch, ob und in welchem Umfang diese Vergütung angerechnet wird.			

II. Überblick über das bisherige Vergütungssystem („Altsystem“)

Bei Dr. Axel Kaufmann finden die alten Vergütungsregelungen Anwendung. 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 setzt sich aus festen und variablen Vergütungsbestandteilen zusammen. Die feste, erfolgsunabhängige Vergütung umfasst die Grundvergütung sowie Nebenleistungen, beispielsweise die Überlassung eines Dienstwagens auch zur privaten Nutzung, einen Beitrag zur privaten Altersvorsorge sowie einen Beitrag zur Kranken- und Pflegeversicherung. Die variable Vergütung hat eine kurzfristige und eine langfristige Komponente. Dabei hängt die kurzfristige varia-

ble 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 werden. Die langfristige variable Vergütungskomponente der Vorstandsmitglieder – auch Long-Term-Incentive-Plan (LTIP) genannt – hängt vom Erreichen festgelegter langfristiger Unternehmensziele für die Entwicklung von Umsatz, operativem Ergebnis (EBITA) sowie dem Ergebnis je Aktie (EPS) und vorab definierten strategischen Projektzielen ab. Die Laufzeit beträgt

jeweils drei Geschäftsjahre. Die nachfolgende Tabelle gibt einen Überblick über die Bestandteile des für die Vergütung des Geschäftsjahres 2022 geltenden Vergütungssystems für Dr. Axel Kaufmann sowie die konkrete Ausgestaltung der Bestandteile.

Soweit andere Vorstandsmitglieder Vergütungsbestandteile für ihre Leistungen in Geschäftsjahren vor dem Geschäftsjahr 2022 erhalten, basieren diese Vergütungskomponenten ebenfalls auf dem Altsystem. Dies gilt insbesondere für den LTIP 2020-2022 für Dr. Axel Kaufmann, Viktor Várkonyi und Jon Elliott.

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. Teilweise werden die Nebenleistungen auch von Tochtergesellschaften der Gesellschaft geleistet, wenn das Vorstandsmitglied auch in der jeweiligen Tochtergesellschaft tätig ist.	Grundsätzlich werden Vorstandsmitgliedern keine Versorgungszusagen erteilt. In Einzelfällen führt die Gesellschaft bestehende Altzusagen fort.
Beitrag zur langfristigen Entwicklung des Unternehmens	Berücksichtigung der wirtschaftlichen Rahmenbedingungen, der Marktstellung und des Erfolgs des Unternehmens sowie der gesamtwirtschaftlichen Zukunftsaussichten. Die Festvergütung soll ein adäquates Grundgehalt im Verlauf eines Geschäftszyklus sicherstellen.		

Variable, erfolgsabhängige Vergütung

	Einjährige variable Vergütung (STIP)	Mehrfährige variable Vergütung (LTIP)
Regelung im Vergütungssystem	Jedes Vorstandsmitglied erhält eine kurzfristige erfolgsabhängige (variable) Vergütung, die im Wesentlichen von erreichten Unternehmenszielen (insb. Umsatz, bereinigtes EBITDA, EBITA, EBT, Sales, Kundenwachstum, Cashflow und/oder Ergebnis je Aktie) sowie von individuellen Zielen abhängt, die zu Beginn eines jeden Geschäftsjahres zwischen Aufsichtsrat und Vorstand vereinbart werden. Zielerreichungskorridor grundsätzlich nach Überschreiten von Schwellenwerten für die einzelnen Leistungskriterien; die Auszahlung ist begrenzt auf 150 % des vertraglich vereinbarten Zielbetrags. Wird ein Vorstandsmitglied neu berufen, kann der Aufsichtsrat nach billigem Ermessen einen bestimmten prozentualen Anteil des vertraglich vereinbarten Zielbetrags des STIP garantieren und diesen in Monatsraten mit der Festvergütung an das Vorstandsmitglied auszahlen.	Jedes Vorstandsmitglied erhält nach erfolgreicher Nominierung des Aufsichtsrats bei der Bilanzsituation eine langfristige erfolgsabhängige (variable) Vergütung. Der LTIP hängt im Wesentlichen vom Erreichen festgelegter Unternehmensziele für die Entwicklung von Umsatz, operativem Ergebnis (EBITA) sowie EPS ab. Die zu betrachtende Periode beträgt jeweils drei Geschäftsjahre. Der Zielbetrag wird basierend auf Budgetwerten für jede LTIP-Periode vom Aufsichtsrat festgelegt. 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 – bereinigtes EBITA – 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 ordentlichen Vorstandsmitgliedern anhand des Anteils ihrer Division am Gesamtumsatz im letzten Jahr der LTIP-Periode verteilt. Auszahlung begrenzt auf 120 % des Zielbetrags. Wird ein Vorstandsmitglied neu berufen, kann der Aufsichtsrat nach billigem Ermessen einen bestimmten prozentualen Anteil des Zielbetrags des LTIP garantieren und diesen in Monatsraten mit dem Festgehalt an das Vorstandsmitglied auszahlen.
Beitrag zur langfristigen Entwicklung des Unternehmens	Die variable Vergütung setzt für den Vorstand Anreize, finanzielle und nichtfinanzielle Ziele sowohl kurz- als auch langfristig zu erreichen, und legt die Grundlage für eine nachhaltige Wertschaffung zur Steigerung des Shareholder-Values.	

III. Vergütung der im Geschäftsjahr 2022 bestellten Vorstandsmitglieder

1. Vorstandsmitglieder im Geschäftsjahr 2022

Im Geschäftsjahr 2022 gehörten dem Vorstand der Nemetschek SE folgende Mitglieder an:

- » Yves Padrines, Mitglied und Vorsitzender des Vorstands seit März 2022
- » Dr. Axel Kaufmann, Mitglied des Vorstands seit Januar 2020; Sprecher des Vorstands bis Februar 2022
- » Viktor Várkonyi, Mitglied des Vorstands seit Dezember 2013
- » Jon Elliott, Mitglied des Vorstands seit Februar 2019

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 handelt es sich um die Vergütung der Bluebeam, Inc. für seine Dienste als CEO. Viktor Várkonyi, der langjährig als CEO von Graphisoft tätig war, berät das Unternehmen weiterhin als Business Consultant und erhält dafür eine entsprechende Vergütung.

2. Gewährte und geschuldete Vergütung im Geschäftsjahr 2022

Nach § 162 Abs. 1 Satz 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 2022 gewährte und geschuldete Vergütung. Zudem wird zum Vergleich die gewährte und geschuldete Vergütung 2021 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, 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 2022 demnach:

- » die im Geschäftsjahr 2022 ausgezahlte Festvergütung und die Nebenleistungen,
- » der STIP für das Geschäftsjahr 2022, der zu Beginn des Geschäftsjahres 2023 ausgezahlt wird,
- » etwaige im Geschäftsjahr 2022 auf den STIP 2022 ausgezahlte Vorauszahlungen,
- » der Auszahlungsbetrag aus der LTIP-Tranche 2020-2022, der zu Beginn des Geschäftsjahres 2023 ausgezahlt wird, sowie
- » etwaige im Geschäftsjahr 2022 auf die der LTIP-Tranche 2022–2024 ausgezahlte Vorauszahlungen.

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.

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 Satz 1 AktG.

3. Tabellarische Übersicht*

GEWÄHRTE UND GESCHULDETE VERGÜTUNG NACH §162 ABS. 1 SATZ 1 AKTG (ZUM 31. DEZEMBER 2022 AMTIERENDE MITGLIEDER DES VORSTANDS)

		Yves Padrines (seit März 2022)			
		2022		2021	
		in Tsd. EUR	in % von GV	in Tsd. EUR	in % von GV
Feste Vergütung	Grundvergütung	613	31	–	–
	Nebenleistungen	58 ¹⁾	3	–	–
	Summe feste Vergütung	671	34	–	–
Variable Vergütung	Vorauszahlung STIP 2022	510	26	–	–
	STIP 2022	115	6	–	–
	Vorauszahlung LTIP 2022–2024	700	35	–	–
	Summe variable Vergütung	1.325	66	–	–
Summe – gewährte und geschuldete Vergütung		1.996	100	–	–

¹⁾ Die Nebenleistungen beinhalten einen Zuschuss für Umzugskosten in Höhe von 45.483 EUR.

* Die Angaben werden mathematisch gerundet. Daher können sich bei der Berechnung kleine Abweichungen ergeben.

GEWÄHRTE UND GESCHULDETE VERGÜTUNG NACH §162 ABS. 1 SATZ 1 AKTG
(ZUM 31. DEZEMBER 2022 AMTIERENDE MITGLIEDER DES VORSTANDS)

		Dr. Axel Kaufmann (seit Januar 2020)			
		2022		2021	
		in Tsd. EUR	in % von GV	in Tsd. EUR	in % von GV
Feste Vergütung	Grundvergütung	408	30	408	28
	Nebenleistungen ¹	130	10	130	9
	Summe feste Vergütung	538	40	538	37
Variable Vergütung	Vorauszahlung STIP 2021	–	–	286	20
	STIP 2021	–	–	326	22
	Vorauszahlung STIP 2022	286	21	–	–
	STIP 2022	137	10	–	–
	Vorauszahlung LTIP 2021–2023	–	–	300	21
	LTIP 2020–2022	400 ²	29	–	–
	Summe variable Vergütung	823	60	912	63
Summe – gewährte und geschuldete Vergütung³		1.361	100	1.450	100

¹ Davon 104.999 EUR als Beitrag zur Altersvorsorge für den laufenden Pensionsplan.

² Dr. Axel Kaufmann erhielt im Geschäftsjahr 2020 eine garantierte Vorauszahlung von 300.000 EUR für seinen LTIP 2020-2022, die in diesem Betrag nicht enthalten ist.

³ In 2022 wurden Dr. Axel Kaufmann im Rahmen seiner Beendigungsvereinbarung weitere Zahlungen in Höhe von insgesamt 1.715.085 EUR zugesagt, welche erst in 2023 fällig werden (ausführlich unter Ziffer 4.1.7).

GEWÄHRTE UND GESCHULDETE VERGÜTUNG NACH §162 ABS. 1 SATZ 1 AKTG
(ZUM 31. DEZEMBER 2022 AMTIERENDE MITGLIEDER DES VORSTANDS)

		Viktor Várkonyi (seit Dezember 2013)			
		2022		2021 ¹	
		in Tsd. EUR	in % von GV	in Tsd. EUR	in % von GV
Feste Vergütung	Grundvergütung	400 ²	27	380	19
	Nebenleistungen	40 ³	3	13	1
	Summe feste Vergütung	440	30	393	20
Variable Vergütung	STIP 2021	–	–	700	35
	STIP 2022	373	25	–	–
	LTIP 2019–2021	–	–	891	45
	LTIP 2020–2022	676	45	–	–
	Summe variable Vergütung	1.049	70	1.591	80
Summe – gewährte und geschuldete Vergütung Nemetschek SE		1.489	100	1.984	100

¹ Die Darstellung der Zahlen für 2021 hat sich im Vergleich zum Vergütungsbericht 2021 dahingehend geändert, dass die Grundvergütung und die Nebenleistungen von der Graphisoft SE und der Nemetschek SE addiert wurden und als ein Betrag dargestellt werden.

² Viktor Várkonyi hat 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.

³ Viktor Várkonyi hat Nebenleistungen in Höhe von 16.040.106 HUF von der Graphisoft SE erhalten. Der Betrag wurde zum monatlichen Schlusskurs vom 31. Dezember 2022 gemäß Europäischer Zentralbank in EUR umgerechnet. Er hat keine Nebenleistungen von der Nemetschek SE erhalten.

GEWÄHRTE UND GESCHULDETE VERGÜTUNG NACH §162 ABS. 1 SATZ 1 AKTG
 (ZUM 31. DEZEMBER 2022 AMTIERENDE MITGLIEDER DES VORSTANDS)

		Jon Elliott (seit Februar 2019)			
		2022		2021 ¹	
		in Tsd. EUR	in % von GV	in Tsd. EUR	in % von GV
Feste Vergütung	Grundvergütung	450 ²	22	400	20
	Nebenleistungen	49 ³	2	44	2
	Summe feste Vergütung	499	24	444	23
Variable Vergütung	STIP 2021	–	–	877	45
	STIP 2022	1.050 ⁴	50	–	–
	LTIP 2019–2021	–	–	639	33
	LTIP 2020–2022	535	26	–	–
	Summe variable Vergütung	1.585	76	1.516	77
Summe – gewährte und geschuldete Vergütung Nemetschek SE		2.084	100	1.960	100

¹ Die Darstellung der Zahlen für 2021 hat sich im Vergleich zum Vergütungsbericht 2021 dahingehend geändert, dass die Grundvergütung, die Nebenleistungen und der STIP 2021 der Bluebeam, Inc. und der Nemetschek SE addiert wurden und als ein Betrag dargestellt werden.

² Jon Elliott hat einen vertraglichen Anspruch in Höhe von 450.000 EUR gegen die Nemetschek SE. Er hat jedoch 323.501 EUR (340.002 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 126.499 EUR reduziert.

³ Jon Elliott hat Nebenleistungen in Höhe von 52.158 USD von der Bluebeam, Inc. erhalten. Der Betrag wurde zum monatlichen Schlusskurs vom 31. Dezember 2022 gemäß Europäischer Zentralbank in EUR umgerechnet. Er erhielt keine Nebenleistungen von der Nemetschek SE.

⁴ Jon Elliott hat eine Bonuszahlung für 2022 in Höhe von 418.576 USD (umgerechnet 392.440 EUR zum monatlichen Schlusskurs vom 31. Dezember 2022 gemäß Europäischer Zentralbank) von der Bluebeam, Inc. erhalten. Gemäß vertraglicher Vereinbarung wurde die Zahlung der Nemetschek SE um diesen Betrag auf 657.560 EUR reduziert.

4. Erläuterungen

4.1 Leistungskriterien der variablen Vergütung*

4.1.1 STIP

Der Aufsichtsrat der Nemetschek SE hat für das Geschäftsjahr 2022 mit jedem Vorstandsmitglied individuelle Ziele für den STIP 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 zu einer nachhaltigen Wertschaffung zu erzielen. Die einzelnen Zielwerte werden vom Aufsichtsrat anhand der Budgetplanung festgelegt und sind in der nachfolgenden Tabelle ausgewiesen. Für die einzelnen 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 wird pro erreichter Einheit (Cent pro Aktie beim EPS bzw. Mio. EUR bei anderen finanziellen Zielgrößen) der vom Aufsichtsrat für das Geschäftsjahr festgelegte korrespondierende Bonusbetrag ausgezahlt. Beim Überschreiten des oberen Schwellenwertes wird pro Einheit ein höherer Bonusbetrag ausgezahlt. Für Yves Padrines und Jon Elliott wurden zusätzlich individuelle, nichtfinanzielle Ziele festgelegt, die in den Bereichen Kundenakquise, Expansion und Produktoptimierung liegen. Diese sollen die Geschäftsziele wesentlich unterstützen. Ein Maximalwert für die Erreichung der einzelnen Ziele besteht nicht. Der Auszah-

lungsbetrag ist jedoch vertraglich begrenzt.

Yves Padrines werden 80 % des Zielbetrags des STIP 2022 anteilig für zehn Monate garantiert. Sie wurden im Geschäftsjahr 2022 zusammen mit der monatlichen Festvergütung in zehn gleichen monatlichen Raten ausbezahlt. Dr. Axel Kaufmann wurden 70 % des Zielbetrags des STIP 2021 garantiert. Sie wurden im Geschäftsjahr 2021 zusammen mit der monatlichen Festvergütung in zwölf gleichen monatlichen Raten ausbezahlt. Dr. Axel Kaufmann wurden des Weiteren 70 % des Zielbetrags des STIP 2022 garantiert; diese wurden im Geschäftsjahr 2022 in zwölf monatlichen Raten ausgezahlt. In der Beendigungsvereinbarung (siehe unten) wurden ihm mindestens 100 % des Zielbetrags des STIP 2022 (408.000 EUR) garantiert. Da die tatsächliche Zielerreichung des STIP 2022 von Dr. Axel Kaufmann in einem höheren berechneten Auszahlungsbetrag resultierte, hatte die Garantie keine Auswirkung.

Die nachfolgenden Tabellen zeigen die individuellen Leistungskriterien, einschließlich der entsprechenden Schwellen- und Zielwerte, die Zielerreichung und die jeweiligen Auszahlungsbeträge der einzelnen Vorstandsmitglieder sowie den entsprechenden Auszahlungs-Cap (auch „STIP-Cap“). Für die finanziellen Lei-

* Die Angaben werden mathematisch gerundet. Daher können sich bei der Berechnung kleine Abweichungen ergeben.

stungskriterien wurde vor Beginn des Geschäftsjahres festgelegt, welcher Bonusbetrag an die jeweilige Zielerreichung anknüpft. Bei den nichtfinanziellen Leistungskriterien wurde die Zielerreichung vom Aufsichtsrat nach Ablauf des Geschäftsjahres nach

billigem Ermessen festgesetzt. Der Auszahlungsbetrag liegt zwischen 0 EUR und dem entsprechenden STIP-Cap.

		Yves Padrines STIP 2022			
		Schwellenwert/Ziel		Zielerreichung	
		Schwellenwert	Ziel	Ist-Wert 2022	Teilauszahlungsbetrag
Finanzielle Zielgrößen	Leistungskriterien				
	Umsatz Nemetschek Group	680,0 Mio. €	770,0 Mio. €	786,8 Mio. €	247.250 €
	EBITDA Nemetschek Group	220,0 Mio. €	250,0 Mio. €	251,0 Mio. €	157.829 €
	Sonderziel Umsatz	160,0 Mio. €	220,0 Mio. €	204,2 Mio. €	110.391 €
	Umsatz Operate & Manage Division	44,0 Mio. €	53,0 Mio. €	46,7 Mio. €	21.696 €
	EBITDA Operate & Manage Division	4,0 Mio. €	7,0 Mio. €	3,8 Mio. €	0 €
	Sonderziel Umsatz Media & Entertainment Division	71,0 Mio. €	102,0 Mio. €	104,7 Mio. €	70.231 €
Sonderziel EBITDA Media & Entertainment Division	26,0 Mio. €	43,0 Mio. €	45,9 Mio. €	82.596 €	
Nichtfinanzielle Zielgrößen	Nichtfinanzielle Zielgröße	–	Ziel erreicht	Ja	60.000 €
Gesamtzielbetrag bei 100 % Zielerreichung p.a.					765.000 €
Gesamtzielerreichung p.a.					749.994 €
Gesamtzielerreichung anteilig für 10 Monate					624.995 €
STIP-Cap anteilig für 10 Monate					956.250 €
Bereits als Vorauszahlung im Geschäftsjahr 2022 ausgezahlt					510.000 €
Auszahlungsbetrag STIP 2022					114.995 €

		Dr. Axel Kaufmann STIP 2022			
		Schwellenwert/Ziel		Zielerreichung	
		Schwellenwert	Ziel	Ist-Wert 2022	Teilauszahlungsbetrag
Finanzielle Zielgrößen	Leistungskriterien				
	Umsatz Nemetschek Group	680,0 Mio. €	770,0 Mio. €	786,8 Mio. €	123.625 €
	EBITDA Nemetschek Group	220,0 Mio. €	250,0 Mio. €	251,0 Mio. €	95.872 €
	EPS in Cent pro Aktie	1,17 €	1,35 €	1,36 €	200.328 €
	Gesamtgemeinkosten OPEX	< 27,0 Mio. €	< 25,4 Mio. €	29,5 Mio. €	0 €
	Umsatz Operate & Manage Division	44,0 Mio. €	53,0 Mio. €	46,7 Mio. €	2.712 €
EBITDA Operate & Manage Division	4,0 Mio. €	7,0 Mio. €	3,8 Mio. €	0 €	
Gesamtzielbetrag bei 100 % Zielerreichung					408.000 €
Gesamtzielerreichung					422.537 €
STIP-Cap					612.000 €
Bereits als Vorauszahlung im Geschäftsjahr 2022 ausgezahlt					285.600 €
Auszahlungsbetrag STIP 2022					136.937 €

		Viktor Várkonyi STIP 2022			
		Schwellenwert/Ziel		Zielerreichung	
Leistungskriterien		Schwellenwert	Ziel	Ist-Wert 2022	Teilauszahlungsbeitrag
Finanzielle Zielgrößen	Umsatz Nemetschek Group	680,0 Mio. €	770,0 Mio. €	786,8 Mio. €	123.625 €
	EBITDA Nemetschek Group	220,0 Mio. €	250,0 Mio. €	251,0 Mio. €	63.915 €
	Umsatz Planning & Design Division	356,0 Mio. €	406,0 Mio. €	391,6 Mio. €	106.906 €
	EBITDA Planning & Design Division	120,0 Mio. €	140,0 Mio. €	126,9 Mio. €	51.498 €
	Sonderziel Umsatz	40,0 Mio. €	60,0 Mio. €	49,0 Mio. €	27.056 €
Gesamtzielbetrag bei 100 % Zielerreichung					500.000 €
Gesamtzielerreichung					372.999 €
STIP-Cap					750.000 €
Auszahlungsbetrag STIP 2022					372.999 €

		Jon Elliott STIP 2022			
		Schwellenwert/Ziel		Zielerreichung	
Leistungskriterien		Schwellenwert	Ziel	Ist-Wert 2022	Teilauszahlungsbeitrag
Finanzielle Zielgrößen	Umsatz Nemetschek Group	680,0 Mio. €	770,0 Mio. €	786,8 Mio. €	123.625 €
	EBITDA Nemetschek Group	220,0 Mio. €	250,0 Mio. €	251,0 Mio. €	63.915 €
	Sales Build & Construct Division	230,0 Mio. €	250,0 Mio. €	279,9 Mio. €	418.746 €
	EBITDA Build & Construct Division	70,0 Mio. €	85,0 Mio. €	97,2 Mio. €	363.499 €
	Sonderziel Umsatz 1	50,0 Mio. €	72,0 Mio. €	51,1 Mio. €	5.667 €
	Sonderziel Umsatz 2	39,0 Mio. €	49,0 Mio. €	50,4 Mio. €	34.248 €
Nichtfinanzielle Zielgrößen	Nichtfinanzielle Zielgröße 1	–	Ziel erreicht	Nein	0 €
	Nichtfinanzielle Zielgröße 2	–	–	117,71 %	226.652 €
Gesamtzielbetrag bei 100 % Zielerreichung					700.000 €
Gesamtzielerreichung					1.236.352 €
STIP-Cap					1.050.000 €
Bonusbetrag, bezahlt von Bluebeam Inc.					392.440 €
Auszahlungsbetrag STIP 2022					657.560 €

4.1.2 LTIP

LTIP 2020–2022

Der LTIP 2020-2022 hat eine Laufzeit von drei Jahren und wird zu Beginn des Geschäftsjahres 2023 ausbezahlt. 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. Dazu wird der Ist-Wert des Referenzjahres (letztes Jahr vor Beginn der LTIP-Laufzeit (2019)) vom Ist-Wert des letzten Jahres der LTIP-Periode (2022) abgezogen. Die Differenz wird mit dem jeweiligen, vom Aufsichtsrat zu Beginn der LTIP-Periode festge-

legten Poolprozentsatz multipliziert (für den LTIP 2020-2022 1 % für den fixen Poolanteil und 1 % für den dynamischen Poolanteil). Sodann werden der fixe und der dynamische Poolanteil auf die Vorstandsmitglieder verteilt. Der fixe Poolanteil für jedes Vorstandsmitglied wird zu Beginn der LTIP-Periode vom Aufsichtsrat festgelegt. Für Dr. Axel Kaufmann, Viktor Várkonyi und Jon Elliott wurde jeweils ein fixer Poolanteil von 25 % festgelegt. Der dynamische Poolanteil wurde bei den für die (operativen) Divisionen zuständigen Vorstandsmitgliedern, d. h. Viktor Várkonyi und Jon Elliott, anhand des Anteils ihrer Division am Gesamtumsatz im letzten Jahr der LTIP-Periode verteilt. Der Anteil der Division Planning & Design von Viktor Várkonyi machte im Geschäftsjahr 2022

48,84 % am Gesamtumsatz aus, der Anteil der Division Build & Construct von Jon Elliott 33,46 %. Bei Dr. Axel Kaufmann wird der dynamische Anteil anhand der Entwicklung des EPS gemessen. Zu diesem Zweck wird das EPS des Geschäftsjahres 2022 durch das EPS des Geschäftsjahres 2019 dividiert und mit 30% des dynamischen LTIP-Pools multipliziert. Da das EPS pro Aktie um 64,71 % gestiegen ist, beträgt der dynamische Poolanteil von Dr. Axel Kaufmann 49,41 %.

Kurz- und langfristige Ziele werden auf die Geschäftsstrategie des Unternehmens abgestimmt. Die langfristige variable Vergütung fördert ein nachhaltiges Engagement und Commitment der Vorstandsmitglieder und setzt Anreize für eine nachhaltige Wertschaffung im Einklang mit den Interessen der Aktionäre sowie für das Erreichen von strategischen und finanziellen Zielen.

Für den LTIP 2020–2022 beträgt der fixe LTIP-Pool 915.796 EUR. Der dynamische LTIP-Pool beträgt 915.796 EUR. Die Pools werden gemäß den anwendbaren Poolanteilen für die jeweiligen Vorstandsmitglieder wie oben dargestellt verteilt. Damit ergeben sich folgende Auszahlungsbeträge für den LTIP 2020–2022:

- » Dr. Axel Kaufmann: 681.460 EUR
- » Viktor Várkonyi: 676.258 EUR
- » Jon Elliott: 535.356 EUR

In der Beendigungsvereinbarung (siehe unten) wurde Dr. Axel Kaufmann ein LTIP 2020-2022 von mindestens 700.000 EUR garantiert. Da seine tatsächliche Zielerreichung des LTIP 2020-2022 in einem Zahlungsbetrag von 681.460 EUR resultierte, wurde der garantierte Betrag in Höhe von 700.000 EUR angewendet. Dr. Axel Kaufmann wurden in seinem Dienstvertrag 70 % des LTIP 2020-2022 garantiert; 50 % wurden im Geschäftsjahr 2020 in zwölf monatlichen Raten ausgezahlt. Daher wurde der tatsächliche Zahlungsbetrag um 300.000 EUR reduziert.

Der LTIP 2020-2022 sieht folgende Auszahlungs-Caps vor: 1.027.200 EUR für Dr. Axel Kaufmann, 1.083.600 EUR für Viktor Várkonyi und 778.800 EUR für Jon Elliott. Die Auszahlungs-Caps wurden nicht erreicht.

Vorauszahlungen LTIP 2022–2024

Yves Padrines werden 80 % des Zielbetrags des LTIP 2022-2024 anteilig für zehn Monate garantiert. Dieser garantierte Betrag wurde als Vorschuss bereits im Geschäftsjahr 2022 zusammen mit der monatlichen Festvergütung in zehn gleichen monatlichen Raten ausbezahlt.

Aktuell zugeteilte LTIP-Programme

Dr. Axel Kaufmann, Viktor Várkonyi und Jon Elliott wurde ein LTIP 2021-2023 zugeteilt, Yves Padrines, Viktor Várkonyi und Jon Elliott wurde ein LTIP 2022-2024 LTIP zugeteilt. 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.

4.1.3 SAR-Plan

Im Geschäftsjahr 2022 führte die Zuteilung von SARs nicht zu einer gewährten und geschuldeten Vergütung.

Der Aufsichtsrat teilte Yves Padrines die folgenden SARs zu, die künftig möglicherweise zu einer gewährten oder geschuldeten Vergütung führen.

	Anzahl Aktien	Ausgabepreis	Wartefrist	Maximaler Auszahlungsbetrag
New Hire SARs	200.000	75 EUR pro SAR	Jeweils 25 % zum 1. Juli 2023, 1. Juli 2024, 1. Juli 2025, 1. Juli 2026	75 EUR brutto pro SAR
			Jeweils 25 % zum 1. Juli 2023, 1. Juli 2024, 1. Juli 2025, 1. Juli 2026	
Performance SARs	200.000	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
			Jeweils 25 % zum 1. Juli 2023, 1. Juli 2024, 1. Juli 2025, 1. Juli 2026	

Der Aufsichtsrat hat die Verfallsfrist der 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 im Rahmen der Vorgaben des Vergütungssystems entschädigungslos.

4.1.4 Übereinstimmung mit dem Vergütungssystem

2022 lagen keine gemäß § 162 Abs. 1 Satz 2 Nr. 5 AktG i. S. d. § 87a Abs. 2 Satz 2 AktG berichtspflichtigen Abweichungen vor.

Das neue Vergütungssystem, das für das Geschäftsjahr 2022 auf Yves Padrines, 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 Mio. EUR für ordentliche Vorstandsmitglieder beläuft. Die individuellen Verträge der Vorstandsmitglieder sehen in diesem Rahmen die folgenden Maximalvergütungen für die Vergütung 2022 vor: Bei Yves Padrines und Jon Elliott einen Bruttobetrag von 5,0 Mio. EUR, bei Viktor Várkonyi einen Bruttobetrag von 2,8 Mio. EUR. Da der LTIP 2022-2024 für diese Vorstandsmitglieder und der SAR-Plan für Yves Padrines auch Bestandteil der Maximalvergütung für das Geschäftsjahr 2022 sind, wird die Gesellschaft über die Anwendung der Maximalvergütung für das Geschäftsjahr 2022 in dem Vergütungsbericht zu dem Geschäftsjahr berichten, in dem diese langfristigen Vergütungsbestandteile gewährt bzw. geschuldet werden.

Das vor Inkrafttreten des ARUG II vom Aufsichtsrat beschlossene Altsystem sieht eine über die Auszahlungs-Caps für den STIP und den LTIP hinausgehende Maximalvergütung i. S. d. § 87a Abs. 1 Nr. 1 AktG nicht vor. Daher wird bei Dr. Axel Kaufmann keine Maximalvergütung angewendet.

4.1.5 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 12 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 Anspruch auf eine Abfindung besteht jedoch nicht.

4.1.6 Leistungszusagen an Vorstandsmitglieder bei regulärer Beendigung der Tätigkeit

Mit Dr. Axel Kaufmann, Viktor Várkonyi und Yves Padrines wurde ein nachvertragliches Wettbewerbsverbot von zwölf Monaten vereinbart, auf das das Unternehmen verzichten kann. Bei Dr. Axel Kaufmann wurde auf dieses Wettbewerbsverbot verzichtet. Viktor Várkonyi erhält als Entschädigung hierfür 50 % seines letzten festen Grundgehalts und 50 % des STIP-Auszahlungsbetrags auf der Basis einer Zielerreichung von 100 %. Yves Padrines erhält in diesem Fall als Entschädigung hierfür 50 % seines letzten festen Grundgehalts und jeweils 50 % des STIP- und LTIP-Auszahlungsbetrags auf der Basis einer Zielerreichung von 100 %. Die Gesellschaft ist zudem berechtigt, einseitig ein nachvertragliches Wettbewerbsverbot bei Jon Elliott einzuführen. Dies gilt unter der Voraussetzung, dass Jon Elliott einseitig seinen Dienstvertrag beendet oder die Gesellschaft den Dienstvertrag aus wichtigem Grund beendet.

4.1.7 Leistungszusagen an Vorstandsmitglieder, deren Bestellung im Geschäftsjahr 2022 beendet wurde

Dr. Axel Kaufmanns Amt als Mitglied des Vorstands wurde mit Wirkung zum Ablauf des 31. Dezember 2022 in gegenseitigem Einvernehmen vorzeitig beendet. Die Nemetschek SE und Dr. Axel Kaufmann schlossen eine Beendigungsvereinbarung. Gegenstand dieser Beendigungsvereinbarung ist unter anderem der Fortbestand von Dr. Axel Kaufmanns Dienstvertrag bis 30. September 2023 unter Fortzahlung des bisherigen monatlichen Festgehalts und der Nebenleistungen. Des Weiteren sieht die Beendigungsvereinbarung einen garantierten STIP 2022 (mindestens in Höhe des Zielbetrags), einen garantierten STIP 2023 (anteiliger Zielbetrag), einen garantierten LTIP 2020-2022 (mindestens 700.000 EUR brutto), einen garantierten LTIP 2021-2023 (490.000 EUR brutto) und eine Abfindungszahlung (816.000 EUR brutto, fällig bei Beendigung des Dienstvertrags) vor.

4.1.8 Keine Rückforderungen im Geschäftsjahr 2022

Im Geschäftsjahr 2022 waren in den Dienstverträgen von Yves Padrines, Viktor Várkonyi und Jon Elliott Clawback-Regelungen vorgesehen. Im Geschäftsjahr 2022 waren keine Umstände bekannt, auf deren Grundlage die Gesellschaft die Clawback-Regelungen hätte anwenden können.

Der Dienstvertrag mit Dr. Axel Kaufmann sieht keine Clawback-Regelungen vor.

IV. Vergütung ehemaliger Vorstandsmitglieder

Nach § 162 Abs. 1 Satz 1 AktG ist auch über die den ehemaligen Vorstandsmitgliedern gewährte und geschuldete Vergütung zu berichten. Im abgelaufenen Geschäftsjahr 2022 wurde keinem ehemaligen Vorstandsmitglied eine Vergütung gewährt und/oder geschuldet.

B. Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats

I. Überblick über die Vergütung

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 Mitglieder des Aufsichtsrats 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 nun ein Sitzungsgeld und wurden mit Eintragung der geänderten Satzungsregelungen im Handelsregister am 25. Mai 2022 wirksam. Die Satzung ist auf der Internetseite ir.Nemetschek.com/satzung öffentlich zugänglich gemacht.

Nach der Satzung erhalten die Mitglieder des Aufsichtsrats 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 abgehalten hat.

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

Darüber hinaus erhalten alle Mitglieder des Aufsichtsrats ihre im Zusammenhang mit der Aufsichtsrats Tätigkeit entstehenden Ausgaben ersetzt und sind in die Vermögensschaden-Haftpflichtversicherung für Organmitglieder und bestimmte Mitarbeiter des

Nemetschek Konzerns einbezogen. Die Prämien hierfür entrichtet die Gesellschaft.

Die Vergütung für die Mitglieder des Aufsichtsrats für das Geschäftsjahr 2022 wird nach § 15 Abs. 5 der Satzung fällig am Tag nach Ablauf derjenigen Hauptversammlung, die über die Entlastung des Aufsichtsrats entscheidet.

II. Aufsichtsratsmitgliedern gewährte und geschuldete Vergütung für das Geschäftsjahr 2022

Die folgende Tabelle zeigt die den einzelnen Aufsichtsratsmitgliedern individuell gewährte und geschuldete Vergütung für das Geschäftsjahr 2022. 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 2022 bildet die für die Aufsichtsrats Tätigkeit im Geschäftsjahr 2022 zu zahlenden Beträge ab, die nach der Hauptversammlung 2023 zur Auszahlung kommen.

	2022				2021	
	Festvergütung		Sitzungsgeld		Summe	Summe
	in Tsd. EUR	in % der Summe	in Tsd. EUR	in % der Summe	in Tsd. EUR	in Tsd. EUR
Kurt Dobitsch	227	88	32	12	259	250
Prof. Georg Nemetschek (bis 12. Mai 2022)	82	100	0	0	82	225
Rüdiger Herzog (bis 12. Mai 2022)	73	100	0	0	73	200
Bill Krouch	160	89	20	11	180	200
Patricia Geibel-Conrad (seit 12. Mai 2022)	113	80	28	20	141	–
Dr. Gernot Strube (seit 12. Mai 2022)	103	79	28	21	131	–
Christine Schöneweis (seit 25. Mai 2022)	93	89	12	11	105	–
Prof. Dr. Andreas Söffing (seit 25. Mai 2022)	93	89	12	11	105	–
Summe	945	88	132	12	1.077	875

C. 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 Vollzeitäquivalentbasis (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 Vergütung 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 %

	Veränderung 2021 gegenüber 2020 ¹	Veränderung 2022 gegenüber 2021 ¹
Vorstandsvergütung²		
Yves Padrines ³	–	–
Dr. Axel Kaufmann	+30,0%	–6,1%
Viktor Várkonyi	+82,4%	–24,9%
Jon Elliott	+79,0%	+6,3%
Aufsichtsratsvergütung²		
Kurt Dobitsch	0%	+3,5%
Prof. Georg Nemetschek ⁴	0%	–63,5%
Rüdiger Herzog ⁴	0%	–63,5%
Bill Krouch	0%	–10,0%
Patricia Geibel-Conrad ³	–	–
Dr. Gernot Strube ³	–	–
Christine Schöneweis ³	–	–
Prof. Dr. Andres Söffing ³	–	–
Ertragsentwicklung		
Umsatz Nemetschek Group	+14,2%	+17,7%
Operatives Ergebnis (EBITDA) Nemetschek Group	+28,8%	+15,8%
Jahresüberschuss / Jahresfehlbetrag Nemetschek SE	+9,5%	–63,2%
Jahresüberschuss / Jahresfehlbetrag Nemetschek Group	+40,2%	+20,6%
Belegschaft		
Personalaufwand pro FTE	+4,7%	+7,9%

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

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

³ Kein Vergleich möglich, da Vertragslaufzeit am 1. März 2022, 12. Mai 2022 bzw. 25. Mai 2022 begann.

⁴ Vertragslaufzeit bis 12. Mai 2022, nur zeitanteilige Vergütung für 2022.

München, 17. März 2023

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 2022 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) 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 Qualitätssicherungsstandards: Anforderungen an die Qualitätssicherung in der Wirtschaftsprüferpraxis (IDW QS 1) 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 – beabsichtigten oder unbeabsichtigten – falschen Darstellungen 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 17. März 2023

PricewaterhouseCoopers GmbH
Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

Katharina Deni ppa. Vera Daners
Wirtschaftsprüferin 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