

VERGÜTUNGSSYSTEM 2026+

Neue Ära der Intelligenz



4	1. Grundlagen des Vergütungssystems
4	1.1 Hintergrund und Zweck des Vergütungssystems 2026+
4	1.2 Prozess der Festsetzung und Überprüfung des Vergütungssystems
4	1.3 Allgemeine Grundsätze für die Bemessung der Vorstandsvergütung
5	2. Festlegung der konkreten Ziel-Gesamtvergütung (Struktur und Höhe)
6	2.1 Vergütungsstruktur
6	2.2 Maximalvergütung und weitere Begrenzungen der variablen Vergütungskomponenten (Caps)
7	3. Komponenten der Vorstandsvergütung im Einzelnen
7	3.1 Erfolgsunabhängige Vergütung
7	3.1.1 Festvergütung
7	3.1.2 Nebenleistungen
7	3.1.3 Versorgungszusagen, Ruhegehalts- und Vorruhestandsregelungen
7	3.2 Erfolgsabhängige Vergütung
8	3.2.1 Kurzfristige variable Vergütung: Short Term Incentive Plan (STIP)
9	3.2.2 Langfristige variable Vergütung: Long Term Incentive Plan (LTIP)
10	3.2.3 Langfristige variable Vergütung: Stock Appreciation Rights Plan (SAR-Plan)
12	3.2.4 Zukunftsbezogene Sondervergütung
12	4. Sonstige vergütungsbezogene Regelungen
12	4.1 Rückforderungsmöglichkeiten hinsichtlich variabler Vergütungsbestandteile (Clawback)
12	4.2 Unterjähriger Ein- oder Austritt eines Vorstandsmitglieds; Kürzungsmöglichkeiten hinsichtlich variabler Vergütungsbestandteile
13	4.3 Vergütungen bei konzerninternen und konzernexternen Mandaten
13	4.4 Vergütung in Fremdwährung
13	5. Vergütungsbezogene Rechtsgeschäfte
13	5.1 Laufzeiten und vorzeitige Beendigung der Anstellungsverträge; Abwicklung der variablen Vergütungskomponenten
14	5.2 Abfindungen
14	5.3 Nachvertragliche Wettbewerbsverbote
14	5.4 Ausschlussfristen
14	6. Vorübergehende Abweichung vom beschlossenen Vergütungssystem

Vergütungssystem 2026+ für die Vorstandsmitglieder der Nemetschek SE

1. Grundlagen des Vergütungssystems

1.1 Hintergrund und Zweck des Vergütungssystems 2026+

Das Vergütungssystem für die Vorstandsmitglieder der Nemetschek SE („**Gesellschaft**“) zielt grundsätzlich darauf ab, die Vorstandsmitglieder entsprechend ihrer jeweiligen Aufgaben und Leistungen angemessen zu vergüten und den Erfolg des Unternehmens unmittelbar zu berücksichtigen. Daneben soll es die nachhaltige und langfristige Entwicklung der Gesellschaft fördern.

Das Vergütungssystem für die Vorstandsmitglieder der Gesellschaft wurde der ordentlichen Hauptversammlung zuletzt am 12. Mai 2022 unter Tagesordnungspunkt 10 zur Billigung vorgelegt („**Vergütungssystem 2022**“).

Der Aufsichtsrat hat das Vergütungssystem 2022 turnusgemäß unter Berücksichtigung der strategischen Zielsetzungen der Gesellschaft und insbesondere im Hinblick auf die Wettbewerbsfähigkeit in der sehr innovativen und dynamischen Technologiebranche überprüft. Das Vergütungssystem 2022 hat sich grundsätzlich bewährt, weshalb grundlegende Anpassungen nicht erforderlich waren. Der Aufsichtsrat hat daher am 13. März 2026 das vorliegende Vergütungssystem für die Vorstandsmitglieder der Gesellschaft („**Vergütungssystem 2026+**“) beschlossen, das wesentlich auf dem Vergütungssystem 2022 aufbaut und dieses punktuell weiterentwickelt. Das Vergütungssystem 2026+ gilt rückwirkend zum 1. Januar 2026 für alle amtierenden Vorstandsmitglieder und wird darüber hinaus auf neue Anstellungsverträge für Vorstandsmitglieder angewendet. Das Vergütungssystem 2026+ unterscheidet sich vom vorherigen Vergütungssystem 2022 im Wesentlichen in den folgenden Punkten:

Um auch zukünftig national und international wettbewerbsfähig zu bleiben und hoch qualifizierte Führungskräfte gewinnen bzw. halten zu können, wurden die Begrenzungen (Caps) einzelner variabler Vergütungsbestandteile angepasst und die Maximalvergütung erhöht:

- » Das LTIP-Cap wurde für den Vorstandsvorsitzenden von EUR 3,0 Mio. auf EUR 4,0 Mio. und für sonstige ordentliche Vorstandsmitglieder von EUR 2,0 Mio. auf EUR 3,0 Mio. erhöht.
- » Für SAR gilt künftig ausschließlich eine relative Auszahlungsgrenze (Cap) von 100 % des jeweiligen Ausgabepreises pro SAR.
- » Die Maximalvergütung wurde für den Vorstandsvorsitzenden von EUR 9,5 Mio. auf EUR 14,5 Mio. und für sonstige ordentliche Vorstandsmitglieder von EUR 5,0 Mio. auf EUR 8,0 Mio. erhöht.

Zudem wird in der Vergütungsstruktur nun auch der relative Anteil des SAR-Plans an der Ziel-Gesamtvergütung ausgewiesen. Die Vergleichsgruppe für die horizontale Prüfung der jeweiligen Höhe und Struktur der Vergütung wurde angepasst. Es wurde die Möglichkeit geschaffen, herausragende und außergewöhnliche Leistungen und Erfolge auch durch eine zukunftsbezogene Sondervergütung angemessen zu honorieren. Im Übrigen wurden zusätzliche Regelungen für die Vergütung von Vorstandsmitgliedern mit Dienstsitz oder Lebensmittelpunkt im Ausland ergänzt.

Mit ihrem Fokus auf Technologie und Innovation sowie dem kontinuierlichen Austausch mit wissenschaftlichen Einrichtungen streben die Gesellschaft und ihre Tochterunternehmen („**Nemetschek Group**“) den Ausbau ihrer Marktposition in einem wettbewerbsintensiven Umfeld an. Darüber hinaus internationalisiert die Gesellschaft ihr Geschäft kontinuierlich. Der Aufsichtsrat sieht weiterhin Wachstumspotenzial für die Nemetschek Group und will daher für die Vorstandsmitglieder weiterhin wirksame Anreize schaffen, die ihnen auch eine angemessene Beteiligung am erfolgreichen Ausschöpfen dieses Wachstumspotenzials ermöglichen. Vor diesem Hintergrund fördert das Vergütungssystem für die Vorstandsmitglieder eine erfolgreiche Umsetzung der Unternehmensstrategie sowie der langfristigen Entwicklung der Gesellschaft und orientiert sich zugleich an der langfristigen Wertschöpfung der Aktionäre.

1.2 Prozess der Festsetzung und Überprüfung des Vergütungssystems

Der Aufsichtsrat ist für die Festsetzung und Überprüfung des Vergütungssystems für die Vorstandsmitglieder zuständig. Bei wesentlichen Änderungen, mindestens jedoch alle vier Jahre, wird das Vergütungssystem der Hauptversammlung erneut zur Billigung vorgelegt.

In der Geschäftsordnung des Aufsichtsrats sind Vorgaben zur Vermeidung von Interessenkonflikten festgelegt, die auch bei der Festsetzung, Umsetzung oder Überprüfung der Vorstandvergütung zu berücksichtigen sind. Etwaige Interessenkonflikte einzelner Aufsichtsratsmitglieder sind gegenüber dem Aufsichtsrat offenzulegen. Der Aufsichtsrat wird in seinem Bericht an die Hauptversammlung über aufgetretene Interessenkonflikte und deren Behandlung informieren.

1.3 Allgemeine Grundsätze für die Bemessung der Vorstandsvergütung

Das Vergütungssystem der Vorstandsmitglieder der Gesellschaft leistet einen wesentlichen Beitrag zur Förderung der langfristigen Unternehmensstrategie der Nemetschek Group. Der Vorstand hat die anspruchsvolle Aufgabe, die Nemetschek Group in einem

derzeit von starken Veränderungen und Unsicherheiten geprägten wirtschaftlichen Umfeld weiterhin erfolgreich zu führen. Dies muss mit einer leistungsgerechten und konkurrenzfähigen Vergütung honoriert werden. Gleichzeitig soll die Vergütung Anreize für eine langfristig erfolgreiche und nachhaltige Unternehmensentwicklung schaffen. Hierbei gelten die folgenden Grundsätze:

- » Das Vergütungssystem umfasst sowohl leistungsorientierte als auch an den Unternehmenserfolg gekoppelte Parameter. Diese Parameter stehen in einem angemessenen Verhältnis zueinander.
- » Die erfolgsabhängigen Vergütungskomponenten werden von der kurzfristigen und von der langfristigen Entwicklung der Gesellschaft beeinflusst. Eine Koppelung der Vergütung an Unternehmensergebnisse, die den Unternehmenswert insgesamt widerspiegeln, hält der Aufsichtsrat für ein geeignetes Mittel, um eine engagierte und erfolgreiche Vorstandsarbeit dauerhaft zu sichern. Die Aufnahme von ESG-Zielkriterien soll auch Erfolge im Bereich der Nachhaltigkeit honorieren. Daneben werden individuelle Ziele mit konkreten strategischen Vorgaben für die einzelnen Vorstandsmitglieder festgelegt.
- » Der Stock Appreciation Rights Plan, als Teil der langfristigen variablen Vergütung, setzt mit seiner Orientierung am Aktienkurs der Gesellschaft und einer mehrjährigen Laufzeit Anreize für eine langfristige Steigerung des Unternehmenswerts. Zudem werden hierdurch die Interessen der Aktionäre der Gesellschaft langfristig mit den Interessen des Vorstands verknüpft.
- » Bei der Gestaltung des Vergütungssystems berücksichtigt der Aufsichtsrat insbesondere die Größe, die wirtschaftliche Lage, den Erfolg und das Wachstumspotenzial des Unternehmens.
- » Bei der Festsetzung der Ziel-Gesamtvergütung des einzelnen Vorstandsmitglieds wird darauf geachtet, dass diese in einem angemessenen Verhältnis zu den Aufgaben und Leistungen des jeweiligen Vorstandsmitglieds steht. Besondere Leistungen eines Vorstandsmitglieds sollen angemessen honoriert werden, während Zielverfehlungen eine Verringerung der Vergütung zur Folge haben.
- » Für ein Vorstandsmitglied, das seinen Dienstsitz aufgrund einer entsprechenden Entscheidung des Aufsichtsrats im Ausland hat, kann eine höhere Ziel-Gesamtvergütung festgelegt werden, wenn das Vergütungsniveau am Dienstsitz des Vorstandsmitglieds (z. B. in den USA) höher ist als in Deutschland. Zur Ermittlung der Angemessenheit der Vorstandsvergütung kann in diesem Fall stärker auf eine horizontale Vergleichsgruppe von Unternehmen im Land des Dienstsitzes des Vorstandsmitglieds abgestellt werden. Bei der Offenlegung der Vergleichsgruppe im Vergütungsbericht wird der Aufsichtsrat hierauf gesondert hinweisen.

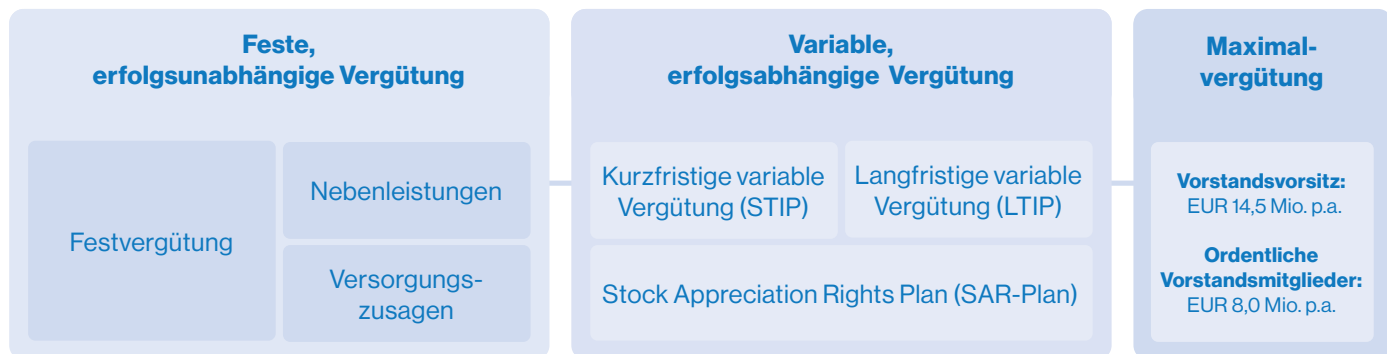
2. Festlegung der konkreten Ziel-Gesamtvergütung (Struktur und Höhe)

Der Aufsichtsrat setzt gemäß § 87 Abs. 1 AktG die Gesamtbezüge für jedes einzelne Vorstandsmitglied fest und legt Wert darauf, den Vorstand insgesamt angemessen zu vergüten.

Der Aufsichtsrat orientiert sich in diesem Zusammenhang grundsätzlich an horizontalen Vergleichsmaßstäben. Als horizontale Orientierung bei der Festsetzung der Vergütungshöhen werden die anhand von Größe, Umsatz, Mitarbeiteranzahl, Marktkapitalisierung und Branche bezüglich einzelner oder mehrerer der genannten Kriterien vergleichbaren Unternehmen IONOS Group SE, Deutsche Telekom AG, SAP SE und TeamViewer AG herangezogen. Durch diesen Vergleich wird sichergestellt, dass die Vergütung der Vorstandsmitglieder in angemessenem Verhältnis zur Lage des Unternehmens steht und konkurrenzfähig ist.

Auf Ebene der Gesellschaft führt der Aufsichtsrat keinen vertikalen Vergütungsvergleich durch. Als Holdinggesellschaft bietet die Gesellschaft weder für den oberen Führungskreis noch für die Belegschaft insgesamt geeignete Vergleichsmaßstäbe. Bei konkreten Vergütungsentscheidungen berücksichtigt der Aufsichtsrat gleichwohl die Vergütungen der Geschäftsleiter der wichtigsten Produktorganisationen.

2.1 Vergütungsstruktur



Die Vergütung der Vorstandsmitglieder setzt sich aus festen, erfolgsunabhängigen und variablen, erfolgsabhängigen Komponenten zusammen, deren Summe die Ziel-Gesamtvergütung eines Vorstandsmitglieds bestimmt.

Die feste, erfolgsunabhängige Vergütung umfasst die Festvergütung und Nebenleistungen. Die erfolgsabhängige Vergütung umfasst eine kurzfristige variable Vergütungskomponente (*Short Term Incentive Plan*, „**STIP**“) und zwei langfristige variable Vergütungskomponenten. Die erste langfristige variable Vergütungskomponente ist ein Bonusplan mit dreijähriger Laufzeit (*Long Term Incentive Plan*, „**LTIP**“). Ferner gibt es als zweite langfristige variable Vergütungskomponente einen *Stock Appreciation Rights Plan* („**SAR-Plan**“) für Vorstandsmitglieder, auf dessen Grundlage der Aufsichtsrat den Vorstandsmitgliedern Aktienwertsteigerungsrechte, sogenannte *Stock Appreciation Rights* („**SAR**“), zuteilen kann.

Die Ziel-Gesamtvergütung ohne Nebenleistungen und etwaige Versorgungsentgelte setzt sich für die einzelnen Vorstandsmitglieder wie folgt zusammen:

- » Festvergütung: 5–30 %
- » STIP (bei 100 % Zielerreichung): 5–35 %
- » LTIP (bei 100 % Zielerreichung): 10–55 %
- » SAR-Plan (Zielbetrag p.a.): 0–75 %

Entsprechend den Anforderungen des Aktiengesetzes sowie den Empfehlungen des DCGK übersteigen die langfristigen variablen Vergütungskomponenten den Teil der Ziel-Gesamtvergütung, der sich aus kurzfristig orientierten Zielen ergibt. So wird der Fokus auf die nachhaltig erfolgreiche Entwicklung des Unternehmens gelegt, die kurzfristige Entwicklung des operativen Geschäfts jedoch ebenfalls berücksichtigt. In Geschäftsjahren, in denen einem Vorstandsmitglied keine SAR zugeteilt werden, erhöhen sich die relativen Anteile der übrigen Vergütungskomponenten an der Ziel-Gesamtvergütung entsprechend.

Neben den genannten Vergütungskomponenten kann der Aufsichtsrat den Vorstandsmitgliedern eine zukunftsbezogene Son-

dervergütung gewähren, die an herausragende und außergewöhnliche Leistungen oder Erfolge des Vorstandsmitglieds geknüpft ist, der Gesellschaft einen zukunftsbezogenen Nutzen bringt und nach Auffassung des Aufsichtsrats im Interesse der Gesellschaft liegt. Da eine solche zukunftsbezogene Sondervergütung nicht in jedem Geschäftsjahr Bestandteil der Ziel-Gesamtvergütung ist, wird diese bei der Angabe der relativen Anteile an der Ziel-Gesamtvergütung ausgeblendet.

Bei der Festlegung der Höhe der Ziel-Gesamtvergütung werden Vergütungselemente, die einzelne Vorstandsmitglieder für eine Führungstätigkeit bei Tochtergesellschaften von der jeweiligen Tochtergesellschaft direkt beziehen und die nicht auf die Vergütung als Vorstandsmitglied der Gesellschaft angerechnet werden, vollumfänglich berücksichtigt.

Die tatsächlich für ein Geschäftsjahr gewährte Gesamtvergütung hängt bei den variablen Vergütungskomponenten STIP und LTIP vom jeweiligen Zielerreichungsgrad und bei den SAR von der tatsächlichen Wertsteigerung der Aktie der Gesellschaft ab. Die tatsächlich gewährte Gesamtvergütung sowie die tatsächlichen relativen Anteile der einzelnen Vergütungskomponenten an dieser werden im Vergütungsbericht ausgewiesen.

2.2 Maximalvergütung und weitere Begrenzungen der variablen Vergütungskomponenten (Caps)

Die Gesamtvergütung eines Vorstandsmitglieds ist gemäß § 87a Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 AktG und den Empfehlungen des DCGK der Höhe nach begrenzt („**Maximalvergütung**“). Die Maximalvergütung je Geschäftsjahr beträgt:

- » EUR 14,5 Mio. (brutto) für den Vorstandsvorsitzenden
- » EUR 8,0 Mio. (brutto) für sonstige ordentliche Vorstandsmitglieder

In der so festgelegten Maximalvergütung sind alle Vergütungskomponenten enthalten, die für ein bestimmtes Geschäftsjahr zugesagt worden sind, auch wenn sie erst später auszuzahlen sind. Die festgelegte Maximalvergütung ist also unabhängig vom konkreten Zufluss im Vergütungsjahr. Zur Maximalvergütung in diesem Sinne zählen die Festvergütung sowie alle sonstigen

Nebenleistungen und Versorgungszusagen, Auszahlungen aus dem STIP, Auszahlungen aus dem LTIP, Auszahlungen aus der Ausübung von SAR, eine etwaige zukunftsbezogene Sondervergütung sowie eine etwaige Vergütung des Vorstandsmitglieds für eine Führungstätigkeit bei Tochterunternehmen der Gesellschaft.

Der Auszahlungsbetrag aus einer LTIP-Tranche wird vollständig der Maximalvergütung des Geschäftsjahres zugerechnet, in dem die jeweilige LTIP-Tranche zugeteilt wurde. Der Auszahlungsbetrag aus SAR wird der Maximalvergütung jeweils in dem Geschäftsjahr, in dem die betreffenden SAR erstmalig ausgeübt werden konnten, zugerechnet. Etwaige Versorgungszusagen fließen mit dem in einem Geschäftsjahr anfallenden Dienstzeitaufwand in die Ermittlung der Maximalvergütung ein.

Liegt der Dienstsitz eines Vorstandsmitglieds im Ausland und ist dort das Vergütungsniveau höher als in Deutschland (z. B. in den USA), kann der Aufsichtsrat eine Maximalvergütung von bis zu 130 % des betreffenden vorstehenden Werts festlegen.

Daneben sind die Auszahlungen für die drei erfolgsabhängigen, variablen Vergütungskomponenten jeweils der Höhe nach wie folgt begrenzt („Cap“):

- » STIP-Cap: Auszahlungen aus dem STIP sind jeweils begrenzt auf 150 % des individuellen Zielbetrags.
- » LTIP-Cap: Der LTIP-Auszahlungsbetrag ist begrenzt auf einen Betrag von EUR 4,0 Mio. (brutto) für den Vorstandsvorsitzenden und EUR 3,0 Mio. (brutto) für sonstige ordentliche Vorstandsmitglieder.
- » SAR-Cap: Auszahlungen aus den SAR sind jeweils begrenzt auf 100 % des jeweiligen Ausgabepreises pro SAR, d. h. die zur Auszahlung kommende Wertsteigerung pro SAR entspricht in ihrer Höhe maximal dem festgelegten Ausgabepreis pro SAR.

3. Komponenten der Vorstandsvergütung im Einzelnen

3.1 Erfolgsunabhängige Vergütung

Die erfolgsunabhängige Vergütung umfasst grundsätzlich eine Festvergütung und übliche Nebenleistungen und kann bei neu eintretenden Vorstandsmitgliedern auch die Übernahme von Versorgungszusagen und/oder Versorgungsverträgen aus früheren Dienstverhältnissen enthalten.

3.1.1 Festvergütung

Jedes Vorstandsmitglied erhält eine Festvergütung. Die Festvergütung wird zum Ende eines jeden Kalendermonats grundsätzlich in zwölf gleichen Monatsbeträgen ausgezahlt. Die Höhe der Festvergütung spiegelt die jeweilige Rolle im Vorstand, die Erfahrung, den Verantwortungsbereich und die Marktverhältnisse wider.

3.1.2 Nebenleistungen

Die Festvergütung wird durch vertraglich zugesicherte übliche Nebenleistungen ergänzt. Dazu gehören insbesondere die Überlassung eines Dienstwagens auch zur privaten Nutzung sowie Zuschüsse zur Kranken- und Pflegeversicherung. Die Vorstandsmitglieder werden in die von der Gesellschaft abgeschlossene Vermögensschaden-Haftpflichtversicherung (D&O-Versicherung) einbezogen.

Der Aufsichtsrat kann neu eintretenden Vorstandsmitgliedern für einen befristeten Zeitraum zusätzliche Nebenleistungen zusagen, um Kosten des Wechsels zur Gesellschaft zu kompensieren (z. B. Umzugskosten, befristete Übernahme der Kosten einer angemessenen Hotelunterkunft in München und regelmäßige Heimflüge).

3.1.3 Versorgungszusagen, Ruhegehalts- und Vorruhestandsregelungen

Grundsätzlich umfasst das Vergütungssystem weder Versorgungszusagen noch Ruhegehalts- und Vorruhestandsregelungen. Der Aufsichtsrat kann jedoch bei neu eintretenden Vorstandsmitgliedern beschließen, Versorgungszusagen und/oder Versorgungsverträge aus früheren Dienstverhältnissen zu übernehmen und fortzuführen.

3.2 Erfolgsabhängige Vergütung

Die erfolgsabhängige variable Vergütung setzt sich aus einer kurzfristigen Vergütungskomponente, dem STIP, und zwei langfristigen Vergütungskomponenten, dem LTIP und dem SAR-Plan, zusammen. In Einzelfällen kann sie durch eine zukunftsbezogene Sondervergütung ergänzt werden.

Die Geschäftsstrategie der Nemetschek Group ist an kurzfristigen und langfristigen Zielen ausgerichtet. Die variable Vergütung setzt deshalb für den Vorstand Anreize, operative Ziele sowohl kurz- als auch langfristig zu erreichen. Für alle variablen Vergütungskomponenten sind Erfolgsorientierung und Nachhaltigkeit die Grundgedanken bei der Erfolgsmessung. Der Vorstand ist angehalten, sowohl im Interesse der Aktionäre als auch der weiteren Stakeholder zu handeln. Der STIP und der LTIP bemessen sich zunächst anhand der wirtschaftlichen Entwicklung der Nemetschek Group. Insbesondere an wachstumsbezogenen Parametern lässt sich eine erfolgreiche Vorstandsstrategie gut ablesen. Die variable Vergütung berücksichtigt aber auch Leistungen der Vorstandsmitglieder in den von ihnen verantworteten Geschäftsbereichen. Auszahlungen aus dem SAR-Plan hängen von der Entwicklung des Aktienkurses der Gesellschaft ab. Als aktienkursbasierte Vergütung dient der SAR-Plan dem Interessengleichlauf von Vorstand und Aktionären. Die drei variablen Vergütungskomponenten unterscheiden sich nach Leistungszeitraum und Leistungskriterien, um den Unternehmenserfolg in der Vorstandsvergütung ganzheitlich abzubilden.

Die variablen Vergütungsbestandteile sind grundsätzlich so ausgestaltet, dass der Auszahlungsbetrag einerseits auf Null sinken kann und andererseits auf Höchstbeträge (Caps) begrenzt sind.

3.2.1 Kurzfristige variable Vergütung: Short Term Incentive Plan (STIP)



Als kurzfristige variable Vergütungskomponente für ein Geschäftsjahr wird den Vorstandsmitgliedern ein erfolgsabhängiger Bonus gewährt. Die Höhe des auszuzahlenden Bonus ist abhängig vom Erreichen bestimmter Umsatz- und Ertragsziele der Nemetschek Group im Geschäftsjahr sowie von bestimmten Einzelleistungen der Vorstandsmitglieder in ihren Verantwortungsbereichen.

Für jedes Vorstandsmitglied wird ein individueller Zielbetrag bei 100 % Zielerreichung festgelegt. Für die Vorstandsmitglieder spielen bei der Bemessung der Zielerreichung folgende Leistungskriterien eine Rolle, die je nach den Aufgaben und Verantwortungsbereichen der Vorstandsmitglieder unterschiedlich gewichtet werden:

- » Der im gebilligten und geprüften Konzernabschluss der Gesellschaft ausgewiesene jährliche Umsatz der Nemetschek Group und/oder der Division des jeweiligen Vorstandsmitglieds und/oder einer Tochtergesellschaft im Verantwortungsbereich des jeweiligen Vorstandsmitglieds;
- » das bereinigte EBITDA, EBITA, EBIT und/oder EBT der Nemetschek Group und/oder der Division des jeweiligen Vorstandsmitglieds und/oder einer Tochtergesellschaft im Verantwortungsbereich des jeweiligen Vorstandsmitglieds;
- » die Steigerung des Unternehmenswertes gemessen am Gewinn je Aktie der Gesellschaft (Earnings Per Share, „**EPS**“) sowie
- » die für jedes Vorstandsmitglied individuell definierten Sonderziele („**Sonderziele**“) innerhalb seines Verantwortungsbereichs. Diese Sonderziele können als finanzielle und/oder als

nicht-finanzielle Ziele formuliert sein (z. B. als die Umsetzung bestimmter strategischer Initiativen oder Pläne oder als Nachhaltigkeitsziele aus den Bereichen Umwelt, Soziales und Governance, „**ESG-Ziele**“).

Auf diese Weise incentiviert der Aufsichtsrat gezielt das profitable Wachstum der einzelnen Divisionen, belohnt individuelle nicht-finanzielle Leistungen der Vorstandsmitglieder, insbesondere im Strategie- und Nachhaltigkeitsbereich, und schafft Wert für die Aktionäre.

Der Aufsichtsrat legt die konkreten Leistungskriterien und Sonderziele sowie den auf das jeweilige Leistungskriterium bzw. Sonderziel entfallenden Teil des individuellen Zielbetrags (Gewichtung) für das bevorstehende Geschäftsjahr nach billigem Ermessen fest. In diese Zielfestlegung bezieht der Aufsichtsrat das jeweilige Vorstandsmitglied mit ein. Der Aufsichtsrat ist bei den Zielfestlegungen nicht an für zurückliegende Zeiträume vereinbarte oder vom Aufsichtsrat festgesetzte Ziele gebunden.

Die Zielerreichungskriterien sollen im Einklang mit der kurzfristigen Unternehmensentwicklung die Leistung des Vorstandsmitglieds im Geschäftsjahr honorieren. Wird die Zielerreichung an Finanzkennzahlen gemessen, werden hierzu bestimmte Schwellenwerte festgelegt. Überschreiten Umsatz, das tatsächliche bereinigte EBITDA, EBITA, EBIT oder EBT und/oder die EPS auf Basis des Konzernabschlusses jeweils die festgelegten Schwellenwerte, steht dem Vorstandsmitglied ein damit korrespondierender Betrag in Euro als Bonus zu. Ist für die Zielerreichung ein nicht-finanzielles Sonderziel maßgeblich, wird bei Erfüllung des Ziels ebenfalls ein fester Betrag in Euro als Bonus gewährt. Wird

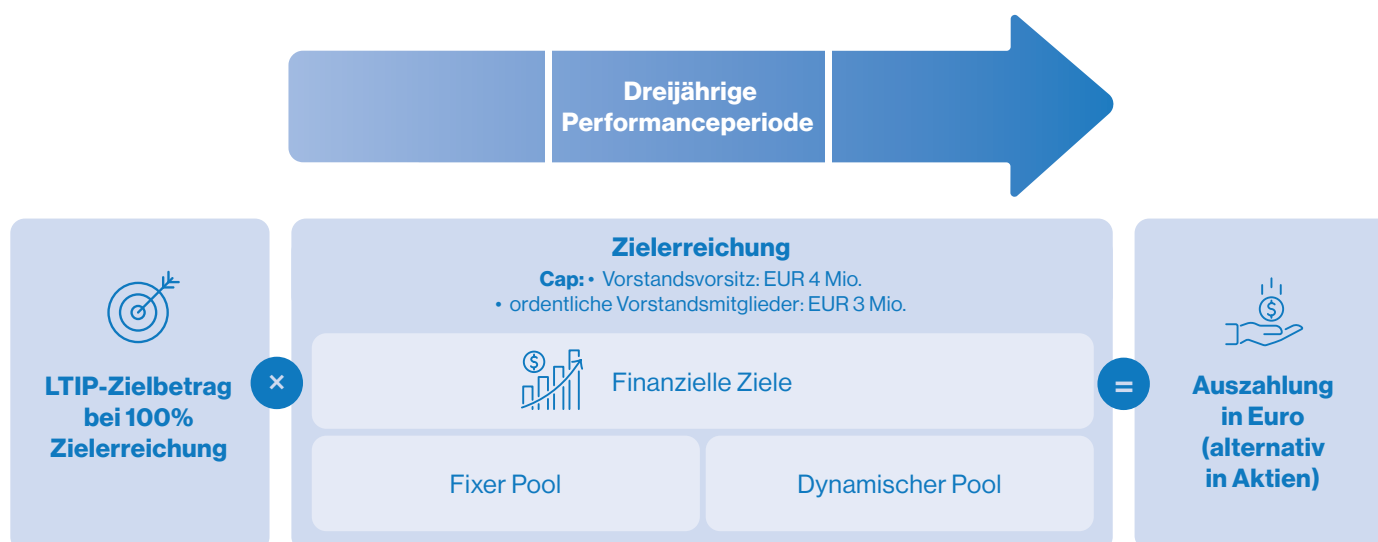
ein Schwellenwert oder ein nicht-finanzielles Sonderziel nicht erreicht, wird insoweit kein Bonus ausgezahlt.

Der Aufsichtsrat legt nach Ablauf des Geschäftsjahres auf Basis des gebilligten und geprüften Konzernabschlusses der Gesellschaft in Abhängigkeit von der tatsächlichen Zielerreichung den konkreten Zielerreichungsgrad sowie den sich daraus ergebenden Bonusbetrag für das jeweilige Ziel fest. Der Auszahlungsbetrag für den STIP ergibt sich durch Addition der einzelnen Bonusbeträge für die Erreichung der jeweiligen Ziele. Der Auszahlungsbetrag für den STIP kann zwischen 0 % und 150 % des jeweiligen individuellen Zielbetrags liegen. Der Aufsichtsrat

kann vorübergehende Abweichungen von diesen Regelungen des STIP beschließen, um außergewöhnlichen Entwicklungen in angemessenem Rahmen Rechnung zu tragen. Die Auszahlung des STIP-Auszahlungsbetrags erfolgt nach Billigung des Konzernabschlusses der Gesellschaft für das betreffende Geschäftsjahr.

Wird ein Vorstandsmitglied neu angestellt, kann der Aufsichtsrat nach billigem Ermessen einen bestimmten prozentualen Anteil des Zielbetrags der kurzfristigen variablen Vergütung garantieren und diesen in Monatsraten mit der Festvergütung an das Vorstandsmitglied auszahlen.

3.2.2 Langfristige variable Vergütung: Long Term Incentive Plan (LTIP)



Der LTIP soll die Fokussierung der Vorstandsmitglieder auf eine langfristige und nachhaltige Unternehmensentwicklung belohnen. Bemessungsgrundlage für die langfristige variable Vergütung ist die nachhaltige Steigerung des Unternehmenswerts, gemessen vor allem an der Wachstumsentwicklung des jährlich erzielten bereinigten EBITDA, EBITA, EBIT oder EBT der Nemetschek Group gemäß dem gebilligten und geprüften Konzernabschluss und/oder des EPS (jeweils ein „**Ertragswert**“).

Die Vorstandsmitglieder nehmen jährlich am LTIP durch Zuteilung einer sogenannten LTIP-Tranche teil. Für jedes Vorstandsmitglied wird ein individueller Zielbetrag je LTIP-Tranche bei 100 % Zielerreichung festgelegt. Der Aufsichtsrat entscheidet zu Beginn der LTIP-Periode nach billigem Ermessen, welche(r) Ziel-Ertragswert(e) für die jeweilige LTIP-Periode maßgeblich ist bzw. sind.

Der LTIP hat jeweils eine Dauer von drei Geschäftsjahren („**LTIP-Periode**“), die auf das sogenannte Referenzjahr des LTIP folgen. Die LTIP-Periode beginnt grundsätzlich am 1. Januar des auf das Referenzjahr folgenden Jahres und endet am 31. Dezember des dritten auf das Referenzjahr folgenden Jahres. Bei Zielerreichung wird dem Vorstandsmitglied jeweils im vierten auf das Referenz-

jahr folgenden Jahr („**Auszahlungsjahr**“) die erreichte langfristige variable Vergütung ausgezahlt.

Die Höhe des Auszahlungsbetrags je LTIP-Tranche berechnet sich anhand eines fixen und eines dynamischen LTIP-Pools wie folgt:

- » Im ersten Schritt wird das jeweilige Volumen des fixen und dynamischen LTIP-Pools berechnet und als Betrag in Euro ausgewiesen. Dazu wird die Differenz zwischen dem vom Aufsichtsrat zu Beginn der jeweiligen LTIP-Periode ausgewählten Ziel-Ertragswert des letzten Jahres der LTIP-Periode und dem tatsächlichen Ertragswert des Referenzjahres gebildet. Das Ergebnis wird multipliziert mit einem vom Aufsichtsrat festgelegten Prozentsatz („**Pool-Prozentsatz**“). Die Höhe der Pool-Prozentsätze bestimmt der Aufsichtsrat zu Beginn der jeweiligen LTIP-Periode. Diese liegen in der Regel zwischen 1 % und 3 %.
- » Im zweiten Schritt werden der fixe und der dynamische LTIP-Pool auf die Vorstandsmitglieder verteilt. Hierfür legt der Aufsichtsrat zu Beginn der LTIP-Periode fest, wie sich der Anteil des jeweiligen Vorstandsmitglieds an dem fixen und dem dynamischen Pool bestimmen soll.

Der fixe LTIP-Pool wird zu individuell berechneten Anteilen auf die Vorstandsmitglieder verteilt, d. h. der Aufsichtsrat setzt den Anteil am fixen LTIP-Pool zu Beginn der LTIP-Periode grundsätzlich auf Basis der zu erwartenden Anzahl von Vorstandsmitgliedern über die LTIP-Periode und unter Berücksichtigung ihrer jeweiligen Aufgaben und Funktion fest.

Der dynamische LTIP-Pool wird nach Ablauf der LTIP-Periode zu individuell berechneten Anteilen auf die Vorstandsmitglieder verteilt. Er hängt bei Vorstandsmitgliedern mit Zuständigkeit für Divisionen (operative Geschäftsbereiche) vom prozentualen Anteil ihres Verantwortungsbereichs am Konzernumsatz der Nemetschek Group im letzten Geschäftsjahr der LTIP-Periode ab. Bei anderen Vorstandsmitgliedern hängt der Anteil am dynamischen LTIP-Pool von der Entwicklung des EPS in Prozent oder von der Entwicklung des gesamten Konzernumsatzes der Nemetschek Group ab und bildet somit die Wertsteigerung des Gesamtunternehmens ab.

Durch den LTIP wird wiederum sowohl das Wachstum der einzelnen Divisionen als auch die Profitabilitätssteigerung des ganzen Konzerns incentiviert. Der Aufsichtsrat ist bei der Festlegung der Ertragswerte und Pool-Prozentsätze nicht an für zurückliegende Zeiträume festgelegte Ertragswerte und Pool-Prozentsätze gebunden.

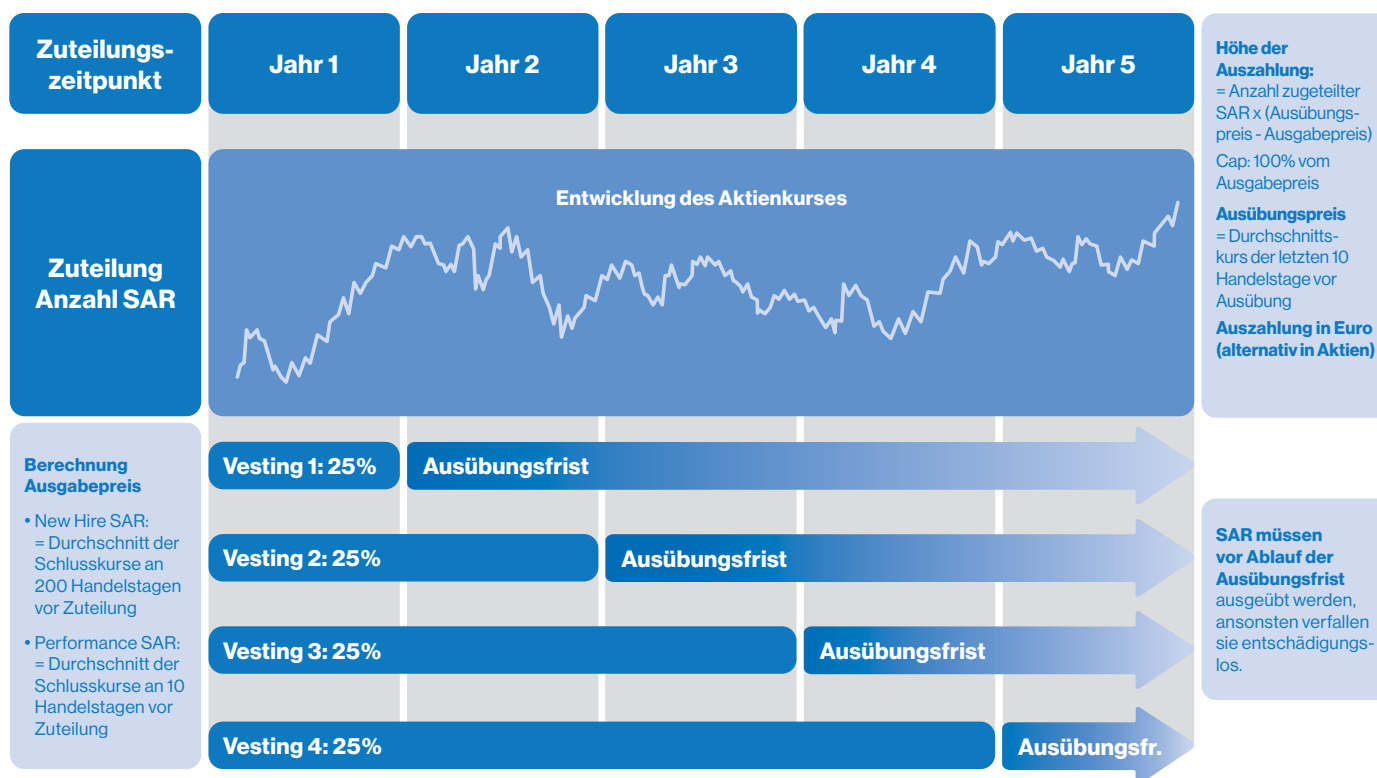
Im Auszahlungsjahr legt der Aufsichtsrat auf der Grundlage des gebilligten und geprüften Konzernabschlusses der Gesellschaft für das letzte Geschäftsjahr der LTIP-Periode in Abhängigkeit von der tatsächlichen Erreichung des jeweiligen Ziel-Ertragswerts für jedes Vorstandsmitglied (i) den konkreten Zielerreichungsgrad, (ii) den Anteil am dynamischen LTIP-Pool sowie (iii) den sich daraus ergebenden Auszahlungsbetrag für die betreffende LTIP-Tranche („**LTIP-Auszahlungsbetrag**“) fest. Der Aufsichtsrat kann vorübergehende Abweichungen von diesen Regelungen des LTIP beschließen, um außergewöhnlichen Entwicklungen sachgerecht Rechnung zu tragen.

Der LTIP-Auszahlungsbetrag wird grundsätzlich in bar an das Vorstandsmitglied ausgezahlt. Der Aufsichtsrat kann nach billigem Ermessen beschließen, bis zu 100 % des LTIP-Auszahlungsbetrags in Aktien der Gesellschaft zu erfüllen. Werden Aktien zur Erfüllung des LTIP-Auszahlungsbetrags übertragen, kann der Aufsichtsrat das Vorstandsmitglied verpflichten, diese für die Dauer von einem Jahr in seinem Eigentum zu halten (Aktienhaltepflicht).

Wird ein Vorstandsmitglied neu angestellt, kann der Aufsichtsrat nach billigem Ermessen einen bestimmten prozentualen Anteil des Zielbetrags der langfristigen variablen Vergütung garantieren und diesen in Monatsraten mit der Festvergütung an das Vorstandsmitglied auszahlen.

3.2.3 Langfristige variable Vergütung: Stock Appreciation Rights Plan (SAR-Plan)

Mit dem SAR-Plan sollen die Vorstandsmitglieder mittel- und langfristig an dem künftigen Erfolg des Unternehmens beteiligt und ihre Verbundenheit mit der Gesellschaft gestärkt werden. Die Vorstandsmitglieder erhalten durch die Zuteilung von SAR einen Anspruch auf Abgeltung der Wertsteigerung der Aktie der Gesellschaft. Durch den SAR-Plan wird eine nachhaltige Verknüpfung der Interessen der Vorstandsmitglieder mit den Interessen der Aktionäre der Gesellschaft an der langfristigen Steigerung des Unternehmenswertes geschaffen. Die Gewährung von SAR stellt daher einen Anreiz für die Vorstandsmitglieder dar, Entscheidungen auf die Erreichung von klar definierten Erfolgszielen auszurichten, um an der zukünftigen positiven Entwicklung des Unternehmenswertes zu partizipieren.



SAR können als leistungsorientierte SAR („**Performance SAR**“) und/oder als Neueinstellungs-SAR („**New Hire SAR**“) gewährt werden. Der Aufsichtsrat entscheidet im Rahmen der Vergütungsstruktur nach eigenem Ermessen, unter welchen Voraussetzungen und zu welchem Zeitpunkt in einem Geschäftsjahr sowie in welcher Höhe dem Vorstandsmitglied Performance SAR zugeteilt werden. Bei erstmaliger Bestellung kann der Aufsichtsrat den Vorstandsmitgliedern nach eigenem Ermessen einmalig New Hire SAR zuteilen. Die Anzahl der einem Vorstandsmitglied zugeteilten SAR bemisst sich grundsätzlich nach der für das Vorstandsmitglied im Rahmen der Vergütungsstruktur beabsichtigten Gesamtvergütung für das jeweilige Geschäftsjahr unter Berücksichtigung der Entwicklung des Börsenkurses der Aktien der Gesellschaft. Die Zuteilung von SAR erfolgt jeweils durch den Abschluss einer individuellen SAR-Vereinbarung mit dem Vorstandsmitglied. In der individuellen SAR-Vereinbarung werden sowohl die Anzahl als auch der Ausgabepreis der zuzuteilenden SAR festgelegt.

Der Anspruch auf Abgeltung der Wertsteigerung der Aktie der Gesellschaft errechnet sich aus der Differenz zwischen dem Ausgabepreis und dem Ausübungspreis multipliziert mit der Anzahl der ausgeübten SAR („**SAR-Auszahlungsbetrag**“).

Der Ausgabepreis für ein Performance SAR entspricht grundsätzlich dem Durchschnitt (arithmetischen Mittel) der Schlusskurse der Aktien der Gesellschaft im Xetra-Handel (bzw. einem funktional vergleichbaren Nachfolgesystem) an der Frankfurter Wertpapierbörse an den letzten zehn Börsenhandelstagen vor dem Tag des Beschlusses des Aufsichtsrats über die Zuteilung der Performance SAR. Der Ausgabepreis für ein New Hire SAR entspricht dem

Durchschnitt (arithmetischen Mittel) der Schlusskurse der Aktien der Gesellschaft im Xetra-Handel (bzw. einem funktional vergleichbaren Nachfolgesystem) an der Frankfurter Wertpapierbörse an den letzten 200 Börsenhandelstagen vor dem Tag des Beschlusses des Aufsichtsrats über die Zuteilung der New Hire SAR.

Der Ausübungspreis der SAR entspricht dem Durchschnitt (arithmetischen Mittel) der Schlusskurse der Aktien der Gesellschaft im Xetra-Handel (bzw. einem funktional vergleichbaren Nachfolgesystem) der Frankfurter Wertpapierbörse an den letzten zehn Börsenhandelstagen vor dem Tag des Zugangs der Ausübungserklärung des Vorstandsmitglieds.

Der SAR-Auszahlungsbetrag wird grundsätzlich in bar ausgezahlt und kann nach freiem Ermessen des Aufsichtsrats ganz oder teilweise in Aktien der Gesellschaft erfüllt werden.

Die individuelle SAR-Vereinbarung regelt üblicherweise eine Laufzeit der zugeteilten SAR von vier Jahren (jeweils eine „**SAR-Tranche**“). Die SAR einer SAR-Tranche werden grundsätzlich wie folgt ausübbar: Nach Ablauf eines Jahres nach Zuteilung können 25 % der zugeteilten SAR, nach Ablauf von zwei Jahren nach Zuteilung können weitere 25 % der zugeteilten SAR, nach Ablauf von drei Jahren nach Zuteilung können weitere 25 % der zugeteilten SAR und nach Ablauf von vier Jahren nach Zuteilung können die verbleibenden 25 % der zugeteilten SAR (jeweils eine „**Wartefrist**“) ausgeübt werden. Der Aufsichtsrat kann darüber hinaus nach billigem Ermessen weitere Erfolgskriterien in der individuellen SAR-Vereinbarung zur Voraussetzung für die Ausübung der SAR machen. Alle SAR müssen grundsätzlich vor Ablauf von fünf

Jahren ab dem Tag der Zuteilung ausgeübt werden („**Ausübungsfrist**“). Nicht ausgeübte SAR einer SAR-Tranche verfallen nach Ablauf der Ausübungsfrist entschädigungslos. Der Aufsichtsrat ist bei Zuteilung der SAR berechtigt, die Wartefrist und die Ausübungsfrist nach billigem Ermessen anzupassen.

SAR verfallen in jedem Fall entschädigungslos, wenn sie übertragen, verpfändet oder andersartig mit Rechten Dritter belastet werden oder wenn über das Vermögen des Vorstandsmitglieds das Insolvenzverfahren eröffnet wird. Im Falle des Todes des Vorstandsmitglieds nach Ablauf der Wartefrist kann der Aufsichtsrat festlegen, unter welchen Voraussetzungen und in welchem Umfang SAR durch die Erben des Vorstandsmitglieds ausgeübt werden können.

Der Aufsichtsrat kann den SAR-Plan und/oder die individuellen SAR-Vereinbarungen anpassen, um außergewöhnlichen Entwicklungen, wie z.B. einem Unternehmenszusammenschluss (Merger), einer Spaltung (Spin-Off) oder einer vergleichbaren Maßnahme, einem Aktiensplit oder einem Delisting der Aktien der Gesellschaft, in angemessenem Rahmen Rechnung zu tragen, insbesondere durch die Anpassung des Werts der SAR. In solchen Fällen kann der Aufsichtsrat den Vorstandsmitgliedern auch die vorzeitige Ausübung von SAR zu ggf. angepassten Konditionen anbieten oder mit diesen ein vergleichbares Nachfolgeprogramm langfristiger variabler Vergütung vereinbaren.

3.2.4 Zukunftsbezogene Sondervergütung

Der Aufsichtsrat ist berechtigt, den Vorstandsmitgliedern zusätzlich eine zukunftsbezogene Sondervergütung zu gewähren, um besondere Leistungen und Erfolge eines Vorstandsmitglieds in Bezug auf die Gesellschaft und/oder die Nemetschek Group angemessen zu honorieren. Hierzu schließt der Aufsichtsrat für die jeweilige Bemessungsperiode eine individuelle Vereinbarung mit dem Vorstandsmitglied ab oder stimmt einer solchen Vereinbarung zwischen einem Unternehmen der Nemetschek Group und dem Vorstandsmitglied zu. In dieser Vereinbarung werden die Leistungskriterien für die Sondervergütung festgelegt. Voraussetzung für die Vereinbarung einer solchen Sondervergütung im Einzelfall ist, dass sie an herausragende und außergewöhnliche Leistungen oder Erfolge des Vorstandsmitglieds geknüpft ist, der Gesellschaft einen zukunftsbezogenen Nutzen bringt und nach Auffassung des Aufsichtsrats im Interesse der Gesellschaft liegt. Nach Ablauf der Bemessungsperiode legt der Aufsichtsrat die Höhe der zu gewährenden Sondervergütung in Abhängigkeit von der Zielerreichung fest oder stimmt der Gewährung der Sondervergütung durch ein Unternehmen der Nemetschek Group in Abhängigkeit von der Zielerreichung zu. Dabei müssen die Gesamtbezüge der einzelnen Vorstandsmitglieder auch unter Berücksichtigung der Sondervergütung in einem angemessenen Verhältnis zu den Aufgaben und Leistungen des Vorstandsmitglieds sowie zur Lage der Gesellschaft stehen.

Die konkrete Ausgestaltung einer vereinbarten Sondervergütung sowie etwaige Auszahlungsbeträge werden nachträglich im Vergütungsbericht ausgewiesen.

4. Sonstige vergütungsbezogene Regelungen

4.1 Rückforderungsmöglichkeiten hinsichtlich variabler Vergütungsbestandteile (Clawback)

Der Aufsichtsrat ist berechtigt, von Vorstandsmitgliedern Auszahlungen aus dem STIP und dem LTIP zurückzufordern, wenn sich später herausstellt, dass die Auszahlung ganz oder teilweise zu Unrecht erfolgt ist, weil Zielvorgaben tatsächlich nicht oder nicht in dem Umfang erreicht wurden, wie dies bei Ermittlung des Auszahlungsbetrags auf Grundlage falscher Informationen angenommen wurde.

Darüber hinaus ist der Aufsichtsrat berechtigt, von Vorstandsmitgliedern Auszahlungen aus dem STIP, dem LTIP und aus den SAR zurückzufordern, wenn das Vorstandsmitglied im jeweiligen Bemessungszeitraum bzw. in der jeweiligen Wartefrist einen wichtigen Grund für seine Abberufung im Sinne des § 84 Abs. 4 AktG gibt oder wenn dem Vorstandsmitglied von der Hauptversammlung die Entlastung für den betreffenden Bemessungszeitraum verweigert wird. Dies gilt auch bei einem schwerwiegenden Verstoß des Vorstandsmitglieds gegen seine gesetzlichen Pflichten oder gegen unternehmensinterne Verhaltensrichtlinien im jeweiligen Bemessungszeitraum bzw. in der jeweiligen Wartefrist. Der Rückforderungsanspruch kann jeweils bis zum Ablauf von drei Jahren nach Auszahlung des jeweils betroffenen Vergütungsbestandteils geltend gemacht werden. Das gilt auch dann, wenn die Bestellung und/oder das Dienstverhältnis mit dem Vorstandsmitglied zum Zeitpunkt der Fälligkeit des Rückforderungsanspruchs bereits beendet sind.

4.2 Unterjähriger Ein- oder Austritt eines Vorstandsmitglieds; Kürzungsmöglichkeiten hinsichtlich variabler Vergütungsbestandteile

Beginnen die Amtszeit und der Anstellungsvertrag eines Vorstandsmitglieds während eines laufenden Geschäftsjahres, werden die individuellen Zielbeträge für den STIP und den LTIP pro rata temporis gekürzt.

Enden die Amtszeit und der Anstellungsvertrag des Vorstandsmitglieds während eines laufenden Geschäftsjahres, wird der Zielbetrag des STIP pro rata temporis gekürzt und der Zielbetrag des LTIP kann nach billigem Ermessen des Aufsichtsrats unter angemessener Berücksichtigung der Leistungsbeiträge des Vorstandsmitglieds gekürzt werden. Das unterjährige Ausscheiden des Vorstandsmitglieds führt dabei nicht zu einer vorzeitigen Auszahlung des STIP oder LTIP und lässt sowohl den Zeitpunkt der Fälligkeit als auch die Berechnungsparameter der Vergütungskomponente unberührt.

Bei unverschuldeter Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit kann die Gesellschaft bei fortbestehendem Vorstandsamt die Vergütung bis zur Dauer von zwölf Monaten unter Anrechnung sämtlicher krankheitsbedingter Leistungen Dritter fortzahlen. Für Zeiten, in welchen das Vorstandsmitglied bei bestehendem Dienstverhältnis

nis keinen Anspruch auf Vergütung hat (z. B. Ruhen des Dienstverhältnisses) oder bei längerer Arbeitsunfähigkeit als sechs Monate können der Zielbetrag des STIP pro rata temporis und der Zielbetrag des LTIP nach billigem Ermessen des Aufsichtsrats unter Berücksichtigung der Leistungsbeiträge des Vorstandsmitglieds gekürzt werden.

4.3 Vergütungen bei konzerninternen und konzernexternen Mandaten

Sofern Vorstandsmitglieder innerhalb der Nemetschek Group oder in Verbänden, in denen die Gesellschaft Mitglied ist, Aufsichtsratsmandate oder sonstige Ämter wahrnehmen, wird eine für diese Ämter gewährte gesonderte Vergütung auf die Vorstandsvergütung des jeweiligen Vorstandsmitglieds angerechnet. Konzernexterne Aufsichtsratsmandate oder sonstige Ämter außerhalb der Nemetschek Group können nur nach vorheriger Zustimmung durch den Aufsichtsrat übernommen werden. Bei der Zustimmung zur Übernahme von konzernexternen Aufsichtsratsmandaten oder sonstigen Ämtern entscheidet der Aufsichtsrat darüber hinaus, ob und inwieweit eine für diese Ämter gewährte gesonderte Vergütung auf die Vorstandsvergütung des jeweiligen Vorstandsmitglieds anzurechnen ist.

4.4 Vergütung in Fremdwährung

Für Vorstandsmitglieder, die ihren Dienstsitz oder Lebensmittelpunkt im Ausland haben, kann vereinbart werden, dass alle geschuldeten Vergütungsbestandteile in der Währung des betreffenden Landes („**Fremdwährung**“) ausbezahlt werden. Zu diesem Zweck werden die Vergütungsbestandteile möglichst zeitnah vor ihrer Auszahlung in die Fremdwährung umgerechnet. Hierfür kann grundsätzlich der jeweilige von der Europäischen Zentralbank veröffentlichte, monatliche Schlusskurs am letzten Arbeitstag des Monats vor Auszahlung zugrunde gelegt werden. Ein etwaiger sich danach ergebender zusätzlicher Aufwand aufgrund von Wechselkurschwankungen fließt in die Berechnung der Maximalvergütung und der Caps für die variablen Vergütungskomponenten ein.

Für Vorstandsmitglieder mit Dienstsitz oder Lebensmittelpunkt im Ausland kann vereinbart werden, dass die Vergütungsregelungen so auszulegen sind, dass sie den rechtlichen und steuerlichen Anforderungen der jeweiligen ausländischen Jurisdiktion entsprechen.

5. Vergütungsbezogene Rechtsgeschäfte

5.1 Laufzeiten und vorzeitige Beendigung der Anstellungsverträge; Abwicklung der variablen Vergütungskomponenten

Der Anstellungsvertrag wird grundsätzlich für die Laufzeit der Bestellung zum Vorstandsmitglied abgeschlossen. Die Erstbestellung des Vorstandsmitglieds erfolgt in der Regel für drei Jahre, eine Wiederbestellung des Vorstandsmitglieds erfolgt für höchstens fünf Jahre.

Der Anstellungsvertrag endet grundsätzlich automatisch mit dem Ende des Vorstandsamts. Der Anstellungsvertrag kann von beiden Parteien aus wichtigem Grund gemäß § 626 Abs. 1 BGB fristlos gekündigt werden. Das Vorstandsmitglied kann den Anstellungsvertrag auch bei einer Herabsetzung der Vergütung gemäß § 87 Abs. 2 Satz 4 AktG zum Ablauf des nächsten Quartals mit einer Kündigungsfrist von sechs Wochen kündigen. Wird das Vorstandsmitglied dauerhaft arbeitsunfähig, endet der Anstellungsvertrag vorzeitig mit dem Zeitpunkt der Gewährung einer unbefristeten Erwerbsunfähigkeitsrente, spätestens mit Erreichen des gesetzlichen Renteneintrittsalters.

Für den Widerruf der Vorstandsbestellung gelten folgende Besonderheiten: Erfolgt der Widerruf der Bestellung mit Zusicherung der Wiederbestellung gemäß § 84 Abs. 3 AktG, ruht der Anstellungsvertrag bis zum Zeitpunkt der Wiederbestellung. Beruht der Widerruf der Bestellung auf einem wichtigen Grund im Sinne des § 84 Abs. 4 AktG, der zugleich ein wichtiger

Grund im Sinne des § 626 Abs. 1 BGB ist, endet der Anstellungsvertrag mit sofortiger Wirkung, sofern dabei die Kündigungserklärungsfrist gemäß § 626 Abs. 2 BGB gewahrt ist.

Beruht der Widerruf der Bestellung auf einem wichtigen Grund im Sinne des § 84 Abs. 4 AktG, der nicht zugleich auch ein wichtiger Grund im Sinne des § 626 BGB ist, endet der Anstellungsvertrag mit Ablauf einer Frist von zwölf Monaten zum Monatsende oder – sofern dieser Zeitpunkt früher eintritt – mit Ablauf der regulären Laufzeit des Anstellungsvertrags. Entsprechendes gilt bei wirksamer Amtsniederlegung durch das Vorstandsmitglied; abweichend hiervon kann der Aufsichtsrat beschließen, dass der Anstellungsvertrag bis zu seinem regulären Ende fortläuft, wenn die Amtsniederlegung einvernehmlich erfolgte.

Endet die Bestellung vor dem Ende des Anstellungsvertrags gleich aus welchem Grund, ist die Gesellschaft berechtigt, das Vorstandsmitglied unter Fortzahlung seiner Festvergütung und unter Anrechnung eventuell bestehender Urlaubsansprüche und anderweitiger Einkünfte freizustellen. Abweichend hiervon kann der Aufsichtsrat beschließen, für die Dauer der Freistellung zusätzlich den STIP und den LTIP bei einer angenommenen Zielerreichung von 100 % fortzuzahlen und die SAR nicht verfallen zu lassen. Der Aufsichtsrat kann ferner beschließen, für die Dauer der Freistellung den Zielbetrag des STIP pro rata temporis und den Zielbetrag des LTIP nach billigem Ermessen unter Berücksichtigung der Leistungsbeiträge des Vorstandsmitglieds zu kürzen.

SAR, für die die Wartefrist noch nicht abgelaufen ist, verfallen grundsätzlich entschädigungslos, sobald das Amt des Vorstandsmitglieds endet, sofern das Vorstandsmitglied nicht in der Nemetschek Group weiterbeschäftigt wird. SAR, für die die Wartefrist abgelaufen ist und die nicht verfallen sind, sind unter Einhaltung der geltenden gesetzlichen Bestimmungen, insbesondere der Regelungen der Marktmissbrauchsverordnung, spätestens im ersten möglichen Ausübungsfenster nach Beendigung des Anstellungsvertrags auszuüben, ansonsten verfallen diese SAR ersatz- und entschädigungslos, sofern das Vorstandsmitglied nicht in der Nemetschek Group weiterbeschäftigt wird.

Wenn der Anstellungsvertrag durch die Gesellschaft aus einem vom Vorstandsmitglied zu vertretenden wichtigen Grund gemäß § 626 Abs. 1 BGB gekündigt wird oder die Bestellung des Vorstandsmitglieds wegen grober Pflichtverletzung widerrufen wird, verfallen Auszahlungsansprüche aus laufenden LTIP-Tranchen sowie nicht ausgeübte SAR ersatz- und entschädigungslos. Auszahlungsansprüche aus laufenden LTIP-Tranchen sowie nicht ausgeübte SAR verfallen auch bei einer Amtsniederlegung durch das Vorstandsmitglied ohne wichtigen Grund und ohne Einverständnis der Gesellschaft ersatz- und entschädigungslos. Der Aufsichtsrat kann im Einzelfall hiervon abweichen und festlegen, dass Auszahlungsansprüche aus laufenden LTIP-Tranchen sowie nicht ausgeübte SAR nicht verfallen.

5.2 Abfindungen

Bei vorzeitiger Beendigung der Vorstandstätigkeit eines Vorstandsmitglieds ohne wichtigen Grund dürfen zu vereinbarende Zahlungen an das Vorstandsmitglied nicht den Wert einer Jahresgesamtvergütung und nicht den Wert der Vergütung für die Restlaufzeit des Anstellungsvertrags überschreiten (Abfindungs-Cap). Die Jahresgesamtvergütung im vorgenannten Sinne umfasst die Festvergütung sowie den STIP-Auszahlungsbetrag bei 100 % Zielerreichung. Abweichend hiervon kann der Aufsichtsrat beschließen, auch den LTIP-Auszahlungsbetrag bei 100 % Zielerreichung in die Jahresgesamtvergütung im vorgenannten Sinne einzubeziehen.

5.3 Nachvertragliche Wettbewerbsverbote

Für Vorstandsmitglieder besteht für die Dauer von zwölf Monaten nach Beendigung des Dienstverhältnisses ein nachvertragliches Wettbewerbsverbot. Für die Dauer des nachvertraglichen Wettbewerbsverbots erhält das Vorstandsmitglied eine monatliche Karenzentschädigung in Höhe von 100 % der zuletzt bezogenen Festvergütung sowie 100 % des STIP-Auszahlungsbetrags bei 100 % Zielerreichung („**Karenzentschädigung**“). Erhält das Vorstandsmitglied wegen einer einvernehmlichen vorzeitigen Beendigung der Bestellung und des Anstellungsvertrags eine Abfindung, wird diese auf die Karenzentschädigung angerechnet. Die Gesellschaft kann vor dem Ende des Anstellungsvertrags durch schriftliche Erklärung auf die Einhaltung des nachvertraglichen Wettbewerbsverbots mit der Wirkung verzichten, dass sie mit Ablauf von sechs Monaten seit dem Zugang der Erklärung von der Verpflichtung zur Zahlung einer Karenzentschädigung frei wird.

5.4 Ausschlussfristen

Der Aufsichtsrat kann Ausschlussfristen für die Geltendmachung von Vergütungsansprüchen vereinbaren.

6. Vorübergehende Abweichung vom beschlossenen Vergütungssystem

In Ausnahmefällen kann von einzelnen Bestandteilen des beschlossenen Vergütungssystems vorübergehend abgewichen werden, wenn dies im Interesse des langfristigen Wohlergehens der Gesellschaft notwendig ist. Dies kommt insbesondere bei außergewöhnlichen Änderungen der wirtschaftlichen Rahmenbedingungen in Betracht, die es unmöglich machen, ursprünglich festgelegte Leistungskriterien und/oder Kennzahlen zu erreichen und somit die Anreizwirkung des Vergütungssystems hinfällig werden lassen, sofern die Änderungen oder ihre konkreten Auswirkungen für den Aufsichtsrat zum Zeitpunkt der Festlegung der Ziele nicht vorhersehbar waren. Derartige Situationen können sowohl auf gesamtwirtschaftlichen als auch auf unternehmensbezogenen Umständen beruhen.

Sollte vom Vergütungssystem abgewichen werden, so kann dies nur durch Beschluss des Aufsichtsrats erfolgen. Die Bestandteile des Vergütungssystems, von denen in Ausnahmefällen abgewichen werden kann, sind die Regelungen zur Vergütungsstruktur und Maximalvergütung, die Leistungs- und Zielerreichungskriterien des STIP und des LTIP, die Planbedingungen des LTIP sowie die Regelungen zur Festfestsetzung der Auszahlungsbeträge und Auszahlungszeitpunkte.

NEMETSCHKEK
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

