

**NEMETSCHKE
GROUP**

2021 VERGÜTUNGSBERICHT
NEMETSCHKE SE

SHAPE
THE
WORLD

Vergütungsbericht der Nemetschek SE

Vorstand und Aufsichtsrat der Nemetschek SE haben für das Geschäftsjahr 2021 erstmals einen Vergütungsbericht nach § 162 des Aktiengesetzes („AktG“) in der Fassung des Gesetzes zur Umsetzung der zweiten Aktionärsrechterichtlinie („ARUG II“) erstellt.

Im Bericht 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

A.1 Überblick über das der Vorstandsvergütung 2021 zugrunde liegende Vergütungssystem („Altsystem“)

Für das Geschäftsjahr 2021 bestand bei der Nemetschek SE noch kein Vergütungssystem gemäß § 87a AktG. Das Vergütungssystem bestand daher aus den mit den Vorstandsmitgliedern jeweils vereinbarten vertraglichen Regelungen.

Die Vergütung der Vorstandsmitglieder setzt sich aus festen und variablen Vergütungsbestandteilen zusammen. Die feste, erfolgsunabhängige Vergütung umfasst die Grundvergütung sowie Nebenleistungen. Die variable Vergütung hat eine kurzfristige und eine langfristige Komponente. Dabei hängt die kurzfristige variable Vergütung – auch Short-Term-Incentive-Plan (STIP) genannt – im Wesentlichen von erreichten Unternehmenszielgrößen (Umsatz, EBITA sowie EPS) 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 Unternehmensziele für die Entwicklung von Umsatz, dem operativen Ergebnis (EBITA) sowie dem Ergebnis je Aktie und vorab definierten strategischen Projektzielen ab. Die zu betrachtende Periode beträgt jeweils drei Geschäftsjahre.

Die nachfolgende Tabelle gibt einen Überblick über die Bestandteile des für die Vergütung des Geschäftsjahres 2021 geltenden Vergütungssystems sowie die konkrete Ausgestaltung der Bestandteile.

| Feste, erfolgsunabhängige Vergütung | | | |
|---|---|--|---|
| | Festvergütung | 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. 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 globalen Ausrichtung, der Marktstellung und des Erfolgs des Unternehmens sowie der gesamtwirtschaftlichen Zukunftsaussichten. Die Festvergütung soll eine adäquate Vergütung im Verlauf eines Konjunkturzyklus sicherstellen. | | |
| Variable, erfolgsabhängige Vergütung | | | |
| | Einjährige variable Vergütung (STIP) | Mehrjährige variable Vergütung (LTIP) | |
| Regelung im Vergütungssystem | Jedes Vorstandsmitglied erhält eine kurzfristige erfolgsabhängige (variable) Vergütung, die im Wesentlichen von erreichten Unternehmenszielen (insb. Umsatz, EBITA, 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 angestellt, 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. Ein Corona-Modifier aus dem Geschäftsjahr 2020. | 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 Ergebnis je Aktie 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 150 % des Zielbetrags. Wird ein Vorstandsmitglied neu angestellt, 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-Value. | | |

A.2 Überblick über das der zukünftigen Vorstandsvergütung zugrunde liegende Vergütungssystem („neues Vergütungssystem“)

Mit Beschluss vom 18. Dezember 2020 hat der Aufsichtsrat der Nemetschek SE ein neues Vergütungssystem beschlossen, öffentlich einsehbar unter ir.Nemetschek.com/verguetung.

Die Hauptversammlung hat das neue Vergütungssystem am 12. Mai 2021 mit 74,83 % der abgegebenen Stimmen gebilligt (das „neue Vergütungssystem 2021“). Das neue Vergütungssystem 2021 setzt die Anforderungen des Aktiengesetzes in der Fassung des ARUG II um und 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. Das neue Vergütungssystem findet für die aktiven Mitglieder des Vorstands, Herr Várkonyi und Herr Elliott, mit deren Vertragsverlängerung ab dem 1. Januar 2022 sowie für ab dem 1. Januar 2022 neu eintretende Mitglieder des Vorstands Anwendung.

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

A.3 Vergütung der im Geschäftsjahr 2021 bestellten Vorstandsmitglieder

A.3.1 Vorstandsmitglieder im Geschäftsjahr 2021

Im Geschäftsjahr 2021 gehörten dem Vorstand der Nemetschek SE folgende Mitglieder an:

- » Dr. Axel Kaufmann, Mitglied und Sprecher des Vorstands seit Januar 2020
- » Viktor Várkonyi, Mitglied des Vorstands seit Dezember 2013
- » Jon Elliott, Mitglied des Vorstands seit Februar 2019

Vorstandsmitglieder können neben ihrer Vorstandsfunktion weitere konzerninterne Führungs- und Aufsichtsmandate wahrnehmen, siehe [Ziffer 33, Organe der Gesellschaft](#) im Konzernanhang, für die sie teilweise auch eine Vergütung erhalten. Über die Vergütung, die die Vorstandsmitglieder bei Konzerngesellschaften erhalten, wird im Rahmen der Darstellung der gewährten und geschuldeten Vergütung berichtet. Jon Elliott ist neben seiner Vorstandsfunktion CEO der Marke Bluebeam. Der Vorstand Viktor Várkonyi, der langjährig als CEO von Graphisoft tätig war, berät das Unternehmen weiterhin als Business Consultant.

A.3.2 Gewährte und geschuldete Vergütung im Geschäftsjahr 2021

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 2021 gewährte und geschuldete Vergütung. Zudem wird zum Vergleich die gewährte und geschuldete Vergütung 2020 aufgeführt. Die Tabellen enthalten somit alle Beträge, die den einzelnen Vorstandsmitgliedern im jeweiligen Berichtszeitraum faktisch zugeflossen sind, als 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 allein maßgeblich. Zur gewährten und geschuldeten Vergütung zählen für das Geschäftsjahr 2021 demnach:

- » das im Geschäftsjahr 2021 ausgezahlte Festgehalt und die Nebenleistungen,
- » der STIP für das Geschäftsjahr 2021, der zu Beginn des Geschäftsjahres 2022 ausgezahlt wird,
- » etwaige im Geschäftsjahr 2021 auf den STIP 2021 ausgezahlte Vorauszahlungen,
- » der Auszahlungsbetrag aus der LTIP-Tranche 2019 – 2021, der zu Beginn des Geschäftsjahres 2022 ausgezahlt wird sowie
- » etwaige im Geschäftsjahr 2021 auf die der LTIP-Tranche 2021 – 2023 ausgezahlte Vorauszahlungen.

Die für Herrn Dr. Kaufmann im Wege der Direktversicherung aus einer Altzusage fortgeführte Versorgungszusage wird mit den dafür aufgewandten Beträgen ebenfalls bereits zum 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.

A.3.3 Tabellarische Übersicht¹

GEWÄHRTE UND GESCHULDETE VERGÜTUNG NACH §162 ABS. 1 SATZ 1 AKTG (ZUM 31. DEZEMBER 2021 AMTIERENDE MITGLIEDER DES VORSTANDS)

| | | Dr. Axel Kaufmann (seit Januar 2020) | | | |
|---|---------------------------------|--|-------------|----------------|-------------|
| | | 2021 | | 2020 | |
| | | in Tsd. EUR | in % von GV | in Tsd. EUR | in % von GV |
| Feste Vergütung | Grundvergütung | 408 | 28 | 408 | 37 |
| | Nebenleistungen ² | 130 | 9 | 121 | 11 |
| | Summe feste Vergütung | 538 | 37 | 529 | 47 |
| Variable Vergütung | Vorauszahlung STIP 2020 | – | – | 286 | 26 |
| | STIP 2020 | – | – | 0 ³ | 0 |
| | Vorauszahlung STIP 2021 | 286 | 20 | – | – |
| | STIP 2021 | 326 | 22 | – | – |
| | Vorauszahlung LTIP 2020–2022 | – | – | 300 | 27 |
| | Vorauszahlung LTIP 2021–2023 | 300 | 21 | – | – |
| | Summe variable Vergütung | 912 | 63 | 586 | 53 |
| Summe – gewährte und geschuldete Vergütung | | 1.450 | 100 | 1.115 | 100 |

²⁾ Davon 104.999,19 EUR als Versorgungsbeitrag für die fortgeführte Versorgungszusage.

³⁾ Herrn Dr. Kaufmann wurden 70% des STIP 2020 garantiert und bereits im Geschäftsjahr 2020 ausbezahlt. Eine darüber hinausgehende Auszahlung für den STIP 2020 erfolgte nicht.

GEWÄHRTE UND GESCHULDETE VERGÜTUNG NACH §162 ABS. 1 SATZ 1 AKTG (ZUM 31. DEZEMBER 2021 AMTIERENDE MITGLIEDER DES VORSTANDS)

| | | Viktor Várkonyi (seit Dezember 2013) | | | |
|---|--------------------------------------|--|-------------|-------------|-------------|
| | | 2021 | | 2020 | |
| | | in Tsd. EUR | in % von GV | in Tsd. EUR | in % von GV |
| Feste Vergütung | Grundvergütung | 100 | 5 | 100 | 9 |
| | Nebenleistungen | 0 | 0 | 0 | 0 |
| | Summe feste Vergütung | 100 | 5 | 100 | 9 |
| Variable Vergütung | STIP 2020 | – | – | 213 | 20 |
| | STIP 2021 | 700 | 35 | – | – |
| | LTIP 2018–2020 | – | – | 481 | 44 |
| | LTIP 2019–2021 | 891 | 45 | – | – |
| | Summe variable Vergütung | 1.591 | 80 | 694 | 644 |
| Summe – gewährte und geschuldete Vergütung Nemetschek SE | | 1.691 | 85 | 794 | 73 |
| Vergütung der Graphisoft SE | Grundvergütung | 280 | 14 | 280 | 26 |
| | Nebenleistungen | 13 | 1 | 14 | 1 |
| | Summe Vergütung Graphisoft SE | 293 | 15 | 294 | 27 |
| Summe – gewährte und geschuldete Vergütung | | 1.984 | 100 | 1.088 | 100 |

¹⁾ Die Prozentangaben werden mathematisch gerundet. Dadurch können sich bei der Summierung Differenzen ergeben.

GEWÄHRTE UND GESCHULDETE VERGÜTUNG NACH §162 ABS. 1 SATZ 1 AKTG
 (ZUM 31. DEZEMBER 2021 AMTIERENDE MITGLIEDER DES VORSTANDS)

| | | Jon Elliott (seit Februar 2019) | | | |
|---|---------------------------------------|---|-------------|------------------|-------------|
| | | 2021 | | 2020 | |
| | | in Tsd. EUR | in % von GV | in Tsd. EUR | in % von GV |
| Feste Vergütung | Grundvergütung | 100 | 5 | 100 | 9 |
| | Nebenleistungen | 0 | 0 | 0 | 0 |
| | Summe feste Vergütung | 100 | 5 | 100 | 9 |
| Variable Vergütung | STIP 2020 | – | – | 450 ¹ | 41 |
| | STIP 2021 | 500 | 26 | – | – |
| | LTIP 2019–2021 | 639 | 33 | – | – |
| | Summe variable Vergütung | 1.139 | 58 | 450 | 41 |
| Summe – gewährte und geschuldete Vergütung Nemetschek SE | | 1.239 | 63 | 550 | 50 |
| Vergütung der Bluebeam, Inc. | Grundvergütung | 300 | 15 | 277 | 25 |
| | Nebenleistungen | 44 | 2 | 42 | 4 |
| | STIP 2020 | – | – | 226 | 21 |
| | STIP 2021 | 377 | 19 | – | – |
| | Summe Vergütung Bluebeam, Inc. | 721 | 37 | 545 | 50 |
| Summe – gewährte und geschuldete Vergütung | | 1.960 | 100 | 1.095 | 100 |

¹⁾ Überzahlung von 2.820 EUR aufgrund fehlerhafter Berechnung bei Auszahlung im Jahr 2021. Diese wird mit der Auszahlung des STIP 2021 im Jahr 2022 verrechnet.

A.3.4 Erläuterungen

A.3.4.1 Leistungskriterien der variablen Vergütung

A.3.4.1.1 STIP

Der Aufsichtsrat der Nemetschek SE hat für das Geschäftsjahr 2021 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 einer nachhaltigen Wertsteigerung zu schaffen. 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. Euro bei EBITDA bzw. Umsatz) der vom Aufsichtsrat für das

Geschäftsjahr festgelegte korrespondierende Bonusbetrag ausgezahlt. Beim Überschreiten des oberen Schwellenwertes wird pro Einheit ein höherer Bonusbetrag ausgezahlt. Ein Maximalwert für die Erreichung der einzelnen Ziele besteht nicht. Der Auszahlungsbetrag ist jedoch vertraglich begrenzt.

Abweichend hiervon werden Herrn Dr. Kaufmann 70 % des Zielbetrags des STIP 2020 und 2021 garantiert. Sie wurden im Geschäftsjahr 2020 bzw. 2021 zusammen mit dem monatlichen Festgehalt in zwölf gleichen monatlichen Raten ausbezahlt.

Die nachfolgenden Tabellen zeigen die individuellen Leistungskriterien, die Zielerreichung und die jeweiligen Auszahlungsbeträge der einzelnen Vorstandsmitglieder sowie das jeweilige STIP-Cap. Für die finanziellen Leistungskriterien 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 des STIP liegt damit zwischen 0 Euro und dem jeweiligen STIP-Cap.

| | | Dr. Axel Kaufmann STIP 2021 | |
|--|---------------------------------------|---------------------------------------|------------------------------|
| | | Zielerreichung | |
| Leistungskriterien | | Ist-Wert 2021 | Teilauszahlungsbetrag |
| Finanzielle Zielgrößen | EPS in Cent pro Aktie | 1,17 € | 900.000 € |
| | Umsatz Media & Entertainment Division | 70,5 Mio. € | 37.500 € |
| | EBITDA Media & Entertainment Division | 25,5 Mio. € | 45.000 € |
| | Umsatz Nemetschek Group | 681,5 Mio. € | 112.250 € |
| | EBITDA Nemetschek Group | 222,0 Mio. € | 230.000 € |
| Nichtfinanzielle Zielgrößen | IR Performance | 156% | 410.000 € |
| | Ausbau Corporate Ventures | 175% | 35.000 € |
| Gesamtzielerreichung | | | 1.769.750 € |
| Übertragungsbetrag aus Corona-Modifier | | | 120.000 € |
| Gesamtzielerreichung nach Corona-Modifier | | | 1.889.750 € |
| STIP-Cap | | | 612.000 € |
| Bereits als Vorauszahlung im Geschäftsjahr 2021 ausgezahlt | | | 285.600 € |
| Auszahlungsbetrag 2022 | | | 326.400 € |

| | | Viktor Várkonyi STIP 2021 | |
|--|---|-------------------------------------|------------------------------|
| | | Zielerreichung | |
| Leistungskriterien | | Ist-Wert 2021 | Teilauszahlungsbetrag |
| Finanzielle Zielgrößen | Umsatz Planning & Design Division | 351,8 Mio. € | 138.600 € |
| | EBITDA Planning & Design Division | 118,9 Mio. € | 232.600 € |
| | Umsatz Nemetschek Group | 681,5 Mio. € | 53.200 € |
| | EBITDA Nemetschek Group | 222,0 Mio. € | 160.200 € |
| Nichtfinanzielle Zielgrößen | Business Development der Planning & Design Division | 114% | 112.000 € |
| Gesamtzielerreichung | | | 696.600 € |
| Übertragungsbetrag aus Corona-Modifier | | | 195.760 € |
| Gesamtzielerreichung nach Corona-Modifier | | | 892.360 € |
| STIP-Cap | | | 700.000 € |
| Auszahlungsbetrag 2022 | | | 700.000 € |

| | | Jon Elliott STIP 2021 | |
|--------------------------------|-----------------------------------|----------------------------------|------------------------------|
| | | Zielerreichung | |
| Leistungskriterien | | Ist-Wert 2021 | Teilauszahlungsbetrag |
| Finanzielle Zielgrößen | Umsatz Build & Construct Division | 221,8 Mio. € | 513.200 € |
| | EBITDA Build & Construct Division | 91,8 Mio. € | 596.800 € |
| | Umsatz Nemetschek Group | 681,5 Mio. € | 44.900 € |
| | EBITDA Nemetschek Group | 222,0 Mio. € | 79.000 € |
| | Regionaler Umsatz Bluebeam | 39,5 Mio. € | 98.500 € |
| Nichtfinanzielle Zielgrößen | Bluebeam Business Development | 0 % | 0 € |
| | Spezielle Initiative | 100 % | 50.000 € |
| Gesamtzielerreichung | | | 1.382.400 € |
| STIP-Cap | | | 500.000 € |
| Auszahlungsbetrag 2022 | | | 500.000 € |

Aufgrund der in den Geschäftsjahren 2020 sowie 2021 anhaltenden weltweiten Coronasituation, wurde zur Berücksichtigung der hierdurch verursachten Einwirkungen auf die Geschäftsentwicklung bei der finalen Abrechnung der STIPs 2020 ein sogenannter Corona-Modifier implementiert.

Für die Abrechnung des Geschäftsjahres 2020 und die Auszahlung des STIP 2020 bedeutete dies, dass jeder verdiente Euro STIP entsprechend der tatsächlichen Zielerreichung 2020 mit dem Faktor 2 (Corona-Modifier) multipliziert wurde und der sich so ergebende Auszahlungsbetrag gezahlt wurde. Soweit der Auszahlungsbetrag den Zielbetrag des STIP nicht erreicht hat, wurde der Differenzbetrag zum Zielbetrag auf den STIP 2021 übertragen („Übertragungsbetrag“). Eine solche Übertragung wurde bei Herrn Dr. Kaufmann (120.000 EUR) und Herrn Várkonyi (195.760 EUR) vorgenommen. Für den STIP 2021 hat der Aufsichtsrat für Herrn Dr. Kaufmann und Herrn Várkonyi einen bestimmten Betrag in Euro festgelegt (Herr Dr. Kaufmann 330.000 EUR; Herr Várkonyi 320.000 EUR) („Ausübungsbetrag“). Überschreitet der Auszahlungsbetrag aus dem STIP 2021 den Ausübungsbetrag, wird die Differenz zwischen dem Auszahlungsbetrag und dem Ausübungsbetrag zusätzlich ausbezahlt („zusätzlicher Auszahlungsbetrag“). Der zusätzliche Auszahlungsbetrag ist begrenzt auf den Übertragungsbetrag. Aufgrund der dargestellten Zielerreichung für den STIP 2021 lagen die Auszahlungsbeträge bereits über dem STIP-Cap, sodass keine zusätzliche Auszahlung für den STIP 2021 aufgrund der Übertragungsbeträge erfolgt.

A.3.4.1.2 LTIP

Der LTIP 2019 – 2021 hat eine Laufzeit von drei Jahren und wird zu Beginn des Geschäftsjahres 2022 ausbezahlt. Der LTIP besteht aus zwei LTIP-Pools, einem fixen und einem dynamischen. Zunächst wird der Umfang des fixen und des dynamischen Pools anhand des maßgeblichen finanziellen Kriteriums EBITA berechnet. Dazu wird der Ist-Wert des Referenzjahres (das letzte Jahr vor Beginn der LTIP-Laufzeit [2018]) vom Ist-Wert des letzten Jahres der LTIP-Periode (2021) abgezogen. Die Differenz wird mit dem jeweiligen, vom Aufsichtsrat zu Beginn der LTIP-Periode festgelegten Poolprozentsatz multipliziert (für den LTIP 2019 – 2021 1% für den fixen Poolanteil und 1,5% 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 und orientiert sich an der Anzahl der Vorstandsmitglieder. Für Herrn Várkonyi und Herrn Elliott wurde jeweils ein fixer Poolanteil von 25% festgelegt. Der dynamische Poolanteil wurde bei den Vorstandsmitgliedern anhand des Anteils ihrer Division am Gesamtumsatz im letzten Jahr der LTIP-Periode verteilt. Der Anteil der Division Planning & Design von Herrn Várkonyi machte im Geschäftsjahr 2021 52% am Gesamtumsatz aus, der Anteil der Division Build & Construct von Herrn Elliott 33%. Der LTIP-Auszahlungsbetrag für die LTIP-Periode 2019 – 2021 war für Herrn Várkonyi gecapt auf 1.059.000 EUR und für Herrn Elliott gecapt auf 687.000 EUR.

Die Geschäftsstrategie ist neben kurzfristigen auch an langfristigen Zielen ausgerichtet. 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 2019 – 2021 beträgt der fixe LTIP-Pool 866.159 EUR. Davon entfallen 216.540 EUR auf Herrn Várkonyi und 216.540 EUR auf Herrn Elliott. Der dynamische LTIP-Pool beträgt 1.299.238 EUR. Davon entfallen 674.655 EUR auf Herrn Várkonyi und 422.859 EUR auf Herrn Elliott. Damit ergeben sich folgende Auszahlungsbeträge für den LTIP 2019 – 2021:

- » Herr Várkonyi: 891.195 EUR
- » Herr Elliott: 639.399 EUR

Herrn Dr. Kaufmann werden 70% des Zielbetrags des LTIP 2021 – 2023 garantiert. 300.000 EUR wurden vertraglich vereinbart als Vorschuss bereits im Geschäftsjahr 2021 zusammen mit dem monatlichen Festgehalt in zwölf gleichen monatlichen Raten ausbezahlt.

Für alle derzeitigen Vorstandsmitglieder bestehen zudem ein LTIP 2020 – 2022 und ein LTIP 2021 – 2023. Über Zielsetzungen, Zielerreichungen und Auszahlungsbeträge wird jeweils im Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr berichtet, in dem der jeweilige LTIP den Vorstandsmitgliedern im Sinn des § 162 AktG gewährt wird.

A.3.4.2 Übereinstimmung mit dem Vergütungssystem (Altsystem)

Im Geschäftsjahr 2021 galt für die Vorstandsmitglieder noch kein Vergütungssystem im Sinn des § 87a AktG. Gemäß § 162 Abs. 1 Satz 2 Nr. 5 AktG berichtspflichtige Abweichungen im Sinn des § 87a Abs. 2 Satz 2 AktG lagen demnach nicht vor. Der unter A.3.4.1.1 dargestellte Corona-Modifier weicht von den in den Vorjahren vereinbarten vertraglichen Vergütungsregelungen ab, wirkte sich im Geschäftsjahr 2021 aufgrund des Erreichens des STIP-Caps aber nicht aus.

Eine über die Auszahlungscaps für den STIP und den LTIP hinausgehende Maximalvergütung im Sinn des § 87a Abs. 1 Nr. 1 AktG sieht das vor Inkrafttreten des ARUG II vom Aufsichtsrat beschlossene Vergütungssystem nicht vor. Das neue Vergütungssystem 2021, welches ab 1. Januar 2022 für Herrn Várkonyi und Herrn Elliott sowie für ab dem 1. Januar 2022 neu eintretende Mitglieder des Vorstands gilt, enthält eine solche individuell für die Vorstandsmitglieder festgelegte Maximalvergütung.

A.3.4.3 Leistungen und Leistungszusagen an Vorstandsmitglieder für die vorzeitige Beendigung

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

A.3.4.4 Leistungszusagen an Vorstandsmitglieder für die reguläre Beendigung der Tätigkeit

Mit Herrn Dr. Kaufmann war 2021 ein nachvertragliches Wettbewerbsverbot von zwölf Monaten vereinbart, auf das das Unternehmen verzichten kann. Im Falle seiner Inanspruchnahme erhält Herr Dr. Kaufmann als Entschädigung hierfür 100% seiner Festvergütung.

A.3.4.5 Keine Rückforderungen im Geschäftsjahr 2021

Die Dienstverträge der im Geschäftsjahr 2021 aktiven Vorstandsmitglieder sehen bis zu einer Vertragsverlängerung keine Malus- und Clawback-Regelungen vor.

A.4 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 2021 wurde keinem ehemaligen Vorstandsmitglied eine Vergütung gewährt und/oder geschuldet.

B Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats

B.1 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 2021 das Vergütungssystem für den Aufsichtsrat zur Beschlussfassung vorgelegt. Diese Hauptversammlung hat mit 99,69% 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. Die Satzung ist auf der Internetseite ir.Nemetschek.com/satzung öffentlich zugänglich gemacht. Demnach erhalten die Mitglieder des Aufsichtsrats für jedes volle Jahr ihrer Zugehörigkeit eine feste Vergütung in Höhe von EUR 200.000. Der Vorsitzende des Aufsichtsrats erhält eine feste Vergütung von EUR 250.000, der stellvertretende Vorsitzende eine Vergütung in Höhe von EUR 225.000. Aufsichtsratsmitglieder, die dem Aufsichtsrat nicht das komplette Geschäftsjahr angehört haben, erhalten die Vergütung anteilig zur Dauer ihrer Zugehörigkeit. 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 Deutschen Corporate Governance Kodex.

Darüber hinaus erhalten alle Mitglieder des Aufsichtsrats ihre im Zusammenhang mit der Aufsichtsratsstätigkeit entstehenden Auslagen ersetzt und sind in die Vermögensschaden-Haftpflichtversicherung für Organmitglieder und bestimmte Mitarbeiter des Nemetschek Konzerns einbezogen. Die Prämie entrichtet die Gesellschaft.

Die Vergütung für die Mitglieder des Aufsichtsrats für das Geschäftsjahr 2021 wird nach § 15 Abs. 1 der Satzung fällig am Tag nach Ablauf derjenigen Hauptversammlung, die über die Entlastung des Aufsichtsrats entscheidet.

B.2 Aufsichtsratsmitgliedern gewährte und geschuldete Vergütung für das Geschäftsjahr 2021

Die folgende Tabelle zeigt die den einzelnen Aufsichtsratsmitgliedern individuell gewährte und geschuldete Vergütung für das Geschäftsjahr 2021. Dabei liegt dem Begriff „gewährte“ und „geschuldete“ Vergütung dasselbe Verständnis zugrunde, wie im Rahmen der Vorstandsvergütung erläutert wurde. Die in der Tabelle ausgewiesene Vergütung für das Geschäftsjahr 2021 bildet die für die Aufsichtsratsstätigkeit im Geschäftsjahr 2021 zu zahlenden Beträge ab, die nach der Hauptversammlung 2022 zur Auszahlung kommt.

GEWÄHRTE UND GESCHULDETE AUFSICHTSRATSVERGÜTUNGEN

| Angaben in Tausend € | 2021 | 2020 |
|------------------------|------------|------------|
| Kurt Dobitsch | 250 | 250 |
| Prof. Georg Nemetschek | 225 | 225 |
| Rüdiger Herzog | 200 | 200 |
| Bill Krouch | 200 | 200 |
| Summe | 875 | 875 |

Alle Mitglieder des Aufsichtsrats gehörten dem Gremium das volle Geschäftsjahr an. Mit Ausnahme von Herrn Dobitsch nahm kein Mitglied des Aufsichtsrats weitere Konzernmandate wahr. Herr Dobitsch erhielt für wahrgenommene Aufsichtsmandate in konzernverbundenen Unternehmen im Geschäftsjahr 2021 keine Vergütung.

C Vergleichende Darstellung

Die nachfolgende Tabelle zeigt den Vergleich der prozentualen Veränderung der Vergütung der Vorstands- und Aufsichtsratsmitglieder mit der Ertragsentwicklung und mit der durchschnittlichen Vergütung der Arbeitnehmer auf Vollzeitäquivalentenbasis (Full-Time-Equivalent; FTE) gegenüber dem Vorjahr.

Die Ertragsentwicklung wird dabei anhand der finanziellen Leistungsindikatoren Umsatz, operatives Ergebnis (EBITDA) sowie des Jahresfehlbetrags/Jahresüberschusses dargestellt.

Für den Vergleich mit der Entwicklung der durchschnittlichen Vergütung der Arbeitnehmer wird auf die Entwicklung der weltweit beschäftigten Arbeitnehmer abgestellt. Der Wert ermittelt sich durch Division der globalen Lohn- und Gehaltszahlungen, siehe Konzernanhang [«Ziffer 4, Personalaufwand»](#), bereinigt um Organvergütungen, durch die im Jahresdurchschnitt beschäftigte Anzahl von Mitarbeitern (FTE).

JÄHRLICHE VERÄNDERUNG IN %

| | Veränderung 2021 gegenüber 2020 ¹⁾ |
|--|---|
| Vorstandsvergütung²⁾ | |
| Dr. Axel Kaufmann | +30 % |
| Viktor Várkonyi | +82 % |
| Jon Elliott | +79 % |
| Aufsichtsratsvergütung²⁾ | |
| Kurt Dobitsch | 0 % |
| Prof. Georg Nemetschek | 0 % |
| Rüdiger Herzog | 0 % |
| Bill Krouch | 0 % |
| Ertragsentwicklung | |
| Umsatz Nemetschek Group | +14,2 % |
| Operatives Ergebnis (EBITDA) Nemetschek Group | +28,8 % |
| Jahresüberschuss / Jahresfehlbetrag Nemetschek SE | + 9,5 % |
| Jahresüberschuss / Jahresfehlbetrag Nemetschek Group | +40,2 % |
| Belegschaft | |
| Personalaufwand pro FTE | +4,7 % |

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

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

München, 21. März 2022

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 2021 bis zum 31. Dezember 2021 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 des Vorstands und des Aufsichtsrats

Der Vorstand 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 23. März 2022

Ernst & Young GmbH
Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

| | |
|---------------------|-------------------|
| Bauer | Hinderer |
| Wirtschaftsprüferin | Wirtschaftsprüfer |



**NEMETSCHKE
GROUP**

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