

Vergütungssystem für die Vorstandsmitglieder der Nemetschek SE

1. Grundlagen des Vergütungssystems

1.1 Einführung, Hintergrund, Zweck des weiterentwickelten Vergütungssystems

Das Vergütungssystem für den Vorstand zielt grundsätzlich darauf ab, die Mitglieder des Vorstands 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 angepasste Vergütungssystem gilt mit Wirkung ab dem 1. Januar 2022 für alle Vorstandsmitglieder, deren Dienstverträge ab dem Tag der Hauptversammlung, die dieses angepasste Vergütungssystem gebilligt hat („Umstellungstag“), neu abgeschlossen oder verlängert werden. Die zum Umstellungstag bereits bestellten Vorstandsmitglieder können rückwirkend zum 1. Januar 2022 in das neue Vergütungssystem wechseln.

1.2 Allgemeine Grundsätze für die Bemessung der Vorstandsvergütung

Das Vergütungssystem der Vorstandsmitglieder der Nemetschek SE 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.
- Bei der Gestaltung des Vergütungssystems berücksichtigt der Aufsichtsrat insbesondere die Größe, die wirtschaftliche Lage, den Erfolg und das Wachstumspotential des Unternehmens.
- Bei der Festsetzung der Gesamtbezüge des einzelnen Vorstandsmitglieds wird darauf geachtet, dass sie in einem angemessenen Verhältnis zu den Aufgaben und Leistungen des jeweiligen Vorstandsmitglieds stehen. Besondere Leistungen eines Vorstandsmitglieds sollen angemessen honoriert werden, während Zielverfehlungen eine Verringerung der Vergütung zur Folge haben.

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

Der Aufsichtsrat legt Wert darauf, den Vorstand insgesamt angemessen zu vergüten. Angemessen bedeutet in diesem Zusammenhang die grundsätzliche Orientierung 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 SAP SE, Software AG, CompuGroup Medical SE & Co. KGaA, SUSE AG 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 Nemetschek SE führt der Aufsichtsrat keinen vertikalen Vergütungsvergleich durch. Als Holdinggesellschaft bietet die Nemetschek SE weder für den oberen Führungskreis noch für die Belegschaft insgesamt geeignete Vergleichsmaßstäbe. Nichtsdestotrotz zieht der Aufsichtsrat bei konkreten Vergütungsentscheidungen die Vergütungen der Geschäftsleiter der wichtigsten Produktorganisationen als Vergleichsmaßstab mit heran.

2.1 Struktur

Die Vergütung der Vorstandsmitglieder setzt sich aus festen, erfolgsunabhängigen und variablen, erfolgsabhängigen Komponenten zusammen, deren Summe die Gesamtvergütung eines Vorstandsmitglieds bestimmt. Die feste, erfolgsunabhängige Vergütung umfasst die Festvergütung und Nebenleistungen. Die erfolgsabhängige Vergütung umfasst eine kurz- und mittelfristig variable Komponente (Short Term Incentive Plan, STIP) und zwei langfristige variable Vergütungen. Die erste langfristige variable Vergütung ist ein Bonusplan mit dreijähriger Laufzeit (Long Term Incentive Plan, LTIP). Ferner partizipieren die Vorstandsmitglieder am Stock Appreciation Rights Plan (SAR Plan) der Nemetschek SE mit einer Laufzeit von vier Jahren, der zweiten langfristigen variablen Vergütung (auch als LTIP II bezeichnet).

Die jährliche Ziel-Gesamtvergütung der Vorstandsmitglieder bestimmt sich nach der jeweils vertraglich zugesagten Festvergütung inklusive Nebenleistungen sowie den Zielbeträgen bei 100 % Zielerreichung der variablen Vergütungskomponenten. Bei Zugrundelegung einer 100 %-igen Zielerreichung betragen die relativen Anteile der einzelnen Vergütungskomponenten Festvergütung, STIP und LTIP an der Ziel-Gesamtvergütung:

- Festvergütung: 15 - 25 %
- STIP-Komponente: 30 - 40 %
- LTIP-Komponente: 40 - 65 %

Entsprechend den Anforderungen des Aktiengesetzes sowie den Empfehlungen des DCGK machen die langfristigen variablen Vergütungskomponenten den größten Teil der Vergütung aus und übersteigt den Teil der Vergütung, 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.

Neben den genannten Vergütungskomponenten erhalten die Vorstandsmitglieder virtuelle Stock Appreciation Rights nach dem SAR-Plan. Damit wird der relative Anteil der langfristigen variablen Vergütung an der Ziel-Gesamtvergütung noch einmal erhöht. Da die Vorstandsmitglieder möglicherweise nicht in jedem Geschäftsjahr eine Zuteilung von SARs erhalten und der Zielwert der SARs nur schwer zu prognostizieren ist, werden diese bei der Angabe der relativen Anteile ausgeblendet. Die tatsächlichen Auszahlungsbeträge nach Ausübung der SAR und deren relativer Anteil an der Gesamtvergütung werden nachträglich im Vergütungsbericht ausgewiesen.

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 Nemetschek SE angerechnet werden, vollumfänglich berücksichtigt.

Die tatsächlich für ein Geschäftsjahr gewährte Gesamtvergütung hängt bei den variablen Komponenten vom jeweiligen Zielerreichungsgrad ab. Über die tatsächlich gewährte Vergütung im Vergütungsbericht berichtet.

2.2 Maximalvergütung

Die Gesamtvergütung ist in Übereinstimmung mit § 87a Abs. 1 S. 2 Nr. 1 AktG und den Empfehlungen des DCGK der Höhe nach begrenzt („Maximalvergütung“). Die Maximalvergütung beträgt:

- Euro 9,5 Mio. für den Vorstandsvorsitzenden
- Euro 5 Mio. für ordentliche Vorstandsmitglieder

In der so festgelegten Maximalvergütung sind alle Vergütungspositionen enthalten, die durch die Vorstandstätigkeit in dem betreffenden Geschäftsjahr erdient wurden, auch wenn sie erst später auszuzahlen sind. Die festgelegte Maximalvergütung ist also unabhängig vom konkreten Zufluss im Vergütungsjahr. Zur Maximalvergütung in diesem Sinne zählen das feste Grundgehalt, der STIP, der LTIP, der SAR Plan sowie eine etwaige Vergütung des Vorstands für eine Führungstätigkeit bei Tochterunternehmen der Gesellschaft.

Daneben sind die drei variablen Vergütungskomponenten jeweils der Höhe nach begrenzt. Der STIP ist auf 150 % des individuellen Zielbetrags begrenzt. Der LTIP ist bei den ordentlichen Vorstandsmitgliedern auf EUR 2,0 Mio. pro Jahr und bei dem Vorstandsvorsitzenden auf EUR 3 Mio. pro Jahr begrenzt. Der SAR Plan ist bei den ordentlichen Vorstandsmitgliedern auf EUR 3,0 Mio. und bei dem Vorstandsvorsitzenden auf EUR 6,5 Mio. begrenzt.

3. Komponenten der Vorstandsvergütung im Einzelnen

3.1 Erfolgsunabhängige Vergütung

Die erfolgsunabhängige Vergütung umfasst eine Festvergütung und übliche Nebenleistungen.

3.1.1 Festvergütung

Jedes Vorstandsmitglied erhält eine Festvergütung. Die Festvergütung wird zum Ende eines jeden Kalendermonats in zwölf gleichen Monatsbeträgen ausgezahlt. Die Höhe der Festvergütung spiegelt die 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. Für die Mitglieder des Vorstands schließt die Gesellschaft eine D&O-Versicherung ab.

Der Aufsichtsrat kann neu eintretenden Vorstandsmitgliedern für einen befristeten Zeitraum zusätzliche Nebenleistungen zusagen, um Kosten des Wechsels zu Nemetschke 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. Abweichend hiervon hat die Gesellschaft für Herrn Dr. Kaufmann eine Direktversicherung aus seinem früheren Dienstverhältnis übernommen und führt diese fort. Der Aufsichtsrat kann auch bei neu eintretenden Vorstandsmitgliedern beschließen, Versorgungszusagen aus früheren Dienstverhältnissen zu übernehmen und fortzuführen. Neuen Vorstandsmitgliedern kann die Übernahme eines beim bisherigen Arbeitgeber bestehenden Versorgungsvertrags zugesagt werden.

3.2 Erfolgsabhängige Vergütung

Die erfolgsabhängige variable Vergütung setzt sich aus einer kurzfristigen Komponente (STIP) und zwei langfristigen Komponenten, dem LTIP und dem SAR Plan zusammen. 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 Vergütungselemente 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. Die variable Vergütung des STIP und des LTIP bemisst 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. Eine Vergütung aus dem SAR Plan hängt von der Entwicklung des Aktienkurses der Nemetschek SE ab. Als aktienkursbasierte Vergütung dient der SAR Plan dem Interessengleichlauf von Vorstand und Aktionären. Die drei Komponenten der variablen Vergütung unterscheiden sich nach Leistungszeitraum und nach Leistungskriterien, um den Unternehmenserfolg in der Vorstandsvergütung ganzheitlich abzubilden. Die variablen Vergütungsbestandteile sind grundsätzlich so ausgestaltet, dass der Auszahlungsbetrag auf Null sinken kann. Andererseits sind sowohl für die kurzfristige variable Vergütung (STIP) als auch für die langfristige variable Vergütung (LTIP und SAR Plan) Höchstbeträge (Caps) definiert.

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

Als kurzfristige variable Vergütungskomponente (STIP) 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 der kurzfristigen variablen Vergütung folgende Leistungskriterien eine Rolle in unterschiedlicher Gewichtung nach den Aufgaben und Verantwortungsbereichen der Vorstandsmitglieder:

- Der jährliche Umsatz der Nemetschek Group, der Division des jeweiligen Vorstandsmitglieds und/oder einer Tochtergesellschaft im Verantwortungsbereich des jeweiligen Vorstandsmitglieds,
- das bereinigte EBITDA, EBITA und/oder EBT der Nemetschek Group, 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 Nemetschek SE (Earnings Per Share, EPS) sowie
- die für jedes Vorstandsmitglied individuell definierten Sonderziele („Sonderziele“) innerhalb seines Verantwortungsbereichs. Diese Sonderziele können ebenfalls als Finanzziele oder aber 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 Segmente, belohnt individuelle nicht-finanzielle Leistungen der Vorstandsmitglieder, insbesondere im Nachhaltigkeitsbereich, und schafft Wert für die Aktionäre.

Die konkreten Leistungskriterien und Ziele werden für das bevorstehende Geschäftsjahr möglichst einvernehmlich von Aufsichtsrat und Vorstand festgelegt.

Aufsichtsrat und Vorstand sind nicht an für zurückliegende Zeiträume vereinbarte oder festgesetzte Ziele gebunden. Erfolgt eine einvernehmliche Festlegung nicht bis zum 28. Februar des Geschäftsjahres, bestimmt der Aufsichtsrat die konkreten Ziele nach billigem Ermessen. Die Zielerreichungskriterien sollen im Einklang mit der kurzfristigen Unternehmensentwicklung die Leistung des Vorstands im Geschäftsjahr honorieren. Wird die Zielerreichung an Finanzkennzahlen gemessen, werden hierzu bestimmte Schwellenwerte in Mio. Euro festgelegt. Überschreiten Umsatz und das tatsächliche bereinigte EBITDA, EBITA oder EBT auf Basis des Konzernabschlusses jeweils die Schwellenwerte, steht dem Vorstandsmitglied pro erreichter Mio. Euro, die den Schwellenwert überschreitet, ein fester Betrag zu (bezeichnet als Bonus). Ist für die Zielerreichung ein nicht-finanzielles Sonderziel maßgeblich, wird bei Erfüllung des Ziels ebenfalls ein fester Bonus gewährt. Wird ein Schwellenwert oder ein nicht-finanzielles Sonderziel nicht erreicht, wird insoweit kein Bonus ausbezahlt.

Nach Ablauf des Geschäftsjahres werden in Abhängigkeit von der tatsächlichen Zielerreichung vom Aufsichtsrat der konkrete Zielerreichungsgrad sowie die Auszahlungsbeträge der Boni festgelegt. Zu diesem Zweck werden die Boni, die das Vorstandsmitglied unter Berücksichtigung der Zielvorgabe und anhand des konkreten Jahresergebnisses erreicht hat, addiert. Der Auszahlungsbetrag aus dem STIP kann zwischen 0 % und 150 % des jeweiligen individuellen Zielbetrags liegen. Die Höhe des STIP-Auszahlungsbetrags ist demnach auf 150 % des Zielbetrags beschränkt (Cap). Der Aufsichtsrat kann vorübergehende Abweichungen von dieser Regelung beschließen, um außergewöhnlichen Entwicklungen in angemessenem Rahmen Rechnung zu tragen. Abweichungen im Einzelfall begründen keinen Rechtsanspruch der Vorstandsmitglieder. Der STIP-Auszahlungsbetrag wird zeitanteilig gewährt, wenn das Anstellungsverhältnis nicht während des gesamten Jahres bestanden hat. Ebenso wird der STIP-Auszahlungsbetrag pro rata temporis gekürzt für die Dauer einer Freistellung oder bei Ruhen des Dienstverhältnisses. Die Auszahlung des STIP-Auszahlungsbetrags erfolgt im Folgejahr.

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)

Das langfristige variable Vergütungsprogramm (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 oder EBT der Nemetschke Group gemäß Konzernabschluss oder des EPS (Ertragswert).

Das 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 Referenzjahr folgenden Jahr (Auszahlungsjahr) die erreichte langfristige variable Vergütung in bar ausgezahlt. Alternativ kann der Aufsichtsrat beschließen, bis zu 100 % des Auszahlungsbetrags aus dem LTIP in Aktien der Gesellschaft auszuzahlen. Der Aufsichtsrat kann Vorstandsmitglieder nach billigem Ermessen für die jährliche Teilnahme am LTIP nominieren. Hierfür ist ein separater Aufsichtsratsbeschluss nötig.

Die Höhe der langfristigen variablen Vergütung berechnet sich anhand eines fixen und eines dynamischen LTIP-Pools.

- Im ersten Schritt wird der jeweilige Umfang des fixen und dynamischen Pools berechnet. Dazu wird die Differenz des vom Aufsichtsrat zu Beginn der jeweiligen LTIP-Periode ausgewählten Ertragswerts des letzten Jahres der LTIP-Periode und des Ertragswerts des Referenzjahres gebildet. Das Ergebnis wird mit dem jeweiligen Pool-Prozentsatz multipliziert. Die Höhe der Pool-

Prozentsätze bestimmt der Aufsichtsrat zu Beginn der jeweiligen Performance Periode, der fixe und der dynamische Pool-Prozentsatz liegt i.d.R. 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 Performance Periode fest, wie sich der Anteil des jeweiligen Vorstandsmitglieds aus dem fixen und dem variablen Pool bestimmen soll.

Der fixe Poolanteil wird grundsätzlich zu gleichen Teilen auf die Vorstandsmitglieder verteilt, d.h. der Aufsichtsrat setzt den Anteil am fixen Pool zu Beginn der Performance Periode grundsätzlich auf Basis der zu erwartenden Anzahl von Vorstandsmitgliedern über die Performance Periode fest.

Der dynamische Anteil wird nach Ablauf der Performance Periode bestimmt. Er hängt bei Vorstandsmitgliedern mit Zuständigkeit für Divisionen (operative Geschäftsbereiche) vom prozentualen Anteil ihres Verantwortungsbereichs am Konzernumsatz ab. Bei anderen Vorstandsmitgliedern hängt der dynamische Anteil von der Entwicklung des EPS (earnings per share, Gewinn je Aktie) in Prozent oder von der Entwicklung des gesamten Konzernumsatzes ab und bildet somit die Wertsteigerung des Gesamtunternehmens ab.

Wiederum wird hier sowohl das Wachstum der einzelnen Sparten als auch die Profitabilitätssteigerung des ganzen Konzerns incentiviert. Mit dem Nominierungsbeschluss des Aufsichtsrats wird ein Berechnungsmodell basierend auf den Geschäftsplänen erstellt, das den Zielbetrag für die jeweilige LTIP-Periode abbildet.

Die Höhe der langfristigen variablen Vergütung jeder LTIP-Periode ist bei den ordentlichen Vorstandsmitgliedern auf EUR 2,0 Mio. und beim Vorstandsvorsitzenden auf EUR 3,0 Mio. begrenzt. Im Auszahlungsjahr ermittelt der Aufsichtsrat die konkrete Zielerreichung und legt den Auszahlungsbetrag der langfristigen variablen Vergütung fest. Die langfristige variable Vergütung wird anschließend in bar an das Vorstandsmitglied ausgezahlt. Der Aufsichtsrat kann nach billigem Ermessen beschließen, in Höhe von bis zu 100 % des Auszahlungsbetrages anstelle einer Barauszahlung an das Vorstandsmitglied Nemetschke Aktien zu übertragen. Werden Aktien übertragen, kann der Aufsichtsrat das Vorstandsmitglied verpflichten, diese für die Dauer von einem Jahr in seinem Eigentum zu halten.

Sämtliche Ansprüche aus einer laufenden LTIP-Periode verfallen ersatz- und entschädigungslos, wenn der Anstellungsvertrag vor Auszahlungszeitpunkt durch die Nemetschke SE außerordentlich aus einem vom Vorstandsmitglied zu vertretenden wichtigen Grund gekündigt wird, die Bestellung des Vorstandsmitglieds wegen grober Pflichtverletzung widerrufen wird oder das Vorstandsmitglied sein Amt ohne wichtigen Grund und ohne Einverständnis der Nemetschke SE niederlegt. Abweichend hiervon kann der Aufsichtsrat beschließen, dass die offenen LTIP-Tranchen nicht verfallen, sofern kein wichtiger Grund nach § 626 BGB vorliegt. Beginnt die Amtszeit eines Vorstandsmitglieds während eines Geschäftsjahres, wird der Zielbetrag für dieses Geschäftsjahr pro rata temporis auf den Zeitpunkt des Beginns der Amtszeit gekürzt. Endet die Amtszeit eines Vorstandsmitglieds während eines Geschäftsjahres wird der Zielbetrag nach billigem Ermessen des Aufsichtsrats unter Berücksichtigung der Leistungsbeiträge des betreffenden Vorstandsmitglieds gekürzt. Entsprechendes gilt für Zeiten, in denen das Vorstandsmitglied bei bestehendem Dienstverhältnis keinen Anspruch auf Vergütung hat (z.B. wegen Ruhens des Dienstverhältnisses oder Arbeitsunfähigkeit ohne Anspruch auf Entgeltfortzahlung). Der Zeitpunkt der Fälligkeit und die Berechnungsparameter des LTIP werden durch das unterjährige Eintreten oder Ausscheiden des Vorstandsmitglieds nicht berührt.

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 dem Festgehalt an das Vorstandsmitglied auszahlen.

Der Aufsichtsrat ist berechtigt, die Planbedingungen des LTIP bei außergewöhnlichen Entwicklungen nach billigem Ermessen sachgerecht anzupassen.

3.2.3 Stock Appreciation Rights Plan (SAR Plan)

Mit dem SAR Plan sollen für die Nemetschek Group, bestehend aus der Nemetschek SE und den verbundenen Unternehmen, wichtige Mitarbeiter mittel- und langfristig an dem künftigen Erfolg des Unternehmens beteiligt und die Verbundenheit der Nemetschek SE mit ihren Mitarbeitern gestärkt werden. Am SAR Plan können auch die Vorstandsmitglieder teilnehmen. Die Vorstandsmitglieder erhalten durch die SARs einen Anspruch auf Abgeltung der Wertsteigerung der Nemetschek SE Aktie über die Laufzeit des SAR Plans. Mit der Gewährung der SARs wird eine nachhaltige Verknüpfung der Interessen der Vorstandsmitglieder mit den Interessen der Aktionäre der Nemetschek SE an der langfristigen Steigerung des Unternehmenswertes geschaffen. Die Gewährung von SARs stellt daher einen Anreiz für die Vorstandmitglieder dar, Entscheidungen auf die Erreichung von klar definierten Erfolgszielen auszurichten, um an der zukünftigen positiven Entwicklung des Unternehmenswertes zu partizipieren. Neben der engen Anbindung an den langfristigen Unternehmenserfolg und die Kursentwicklung der Aktie der Gesellschaft verfolgt der SAR Plan den Zweck, die Vorstandsmitglieder und Mitarbeiter in Schlüsselpositionen langfristig an das Unternehmen zu binden.

Die SAR sind virtuelle Bezugsrechte, die als leistungsorientierte SAR („Performance SAR“) oder Neueinstellungs-SAR („New Hire SAR“) gewährt werden können. Der Aufsichtsrat entscheidet ob dem Vorstandsmitglied SARs angeboten werden und schließt mit dem Vorstandsmitglied eine individuelle SAR-Vereinbarung. Ein Anspruch auf Zuteilung von SARs besteht nicht. Der Aufsichtsrat kann bei erstmaliger Bestellung den Vorstandsmitgliedern einmalig SARs als „New Hire SARs“ zuteilen.

In der individuellen SAR-Vereinbarung wird die Anzahl der zuzuteilenden SAR festgelegt. Der Ausgabepreis für ein Performance SAR entspricht grundsätzlich dem Durchschnitt (arithmetisches Mittel) der Schlusskurse der Nemetschek Aktie im Xetra-Handel (bzw. dem funktional vergleichbaren Nachfolgesystem) an der Frankfurter Wertpapierbörse an den letzten 10 Handelstagen vor dem Tag des Beschlusses des Aufsichtsrats über die Zuteilung der Performance SARs (der „Ausgabepreis“) bzw. bei Zuteilung im Rahmen einer erstmaligen Bestellung als sog. „New Hire SAR“ dem Durchschnitt (arithmetisches Mittel) der Schlusskurse der Nemetschek Aktie an den letzten 200 Handelstagen vor dem Tag des Beschlusses des Aufsichtsrats über die Zuteilung der New Hire SARs. Die Zuteilung erfolgt in der Regel nach Feststellung des geprüften Jahresabschlusses (Ende März) des vorangegangenen Geschäftsjahres.

Die individuelle SAR-Vereinbarung regelt üblicherweise eine Laufzeit der zugeteilten SARs von vier Jahren, die grundsätzlich wie folgt ausübbar werden: Nach Ablauf eines Jahres nach Zuteilung dürfen 25 % der zugeteilten SARs ausgeübt werden, nach Ablauf von zwei Jahren nach Zuteilung weitere 25 % der SARs, nach Ablauf von drei Jahren nach Zuteilung weitere 25 % und nach Ablauf von vier Jahren nach Zuteilung die verbleibenden 25 % SARs (jeweils die „Wartefrist“). Alle SARs müssen grundsätzlich vor Ablauf von fünf Jahren ab dem Tag der Zuteilung ausgeübt werden, ansonsten verfallen Sie entschädigungslos (Ausübungsfrist). Der Aufsichtsrat ist berechtigt, die Wartefrist und die Ausübungsfrist für zukünftig zuzuteilende SAR nach billigem Ermessen anzupassen.

Neben dem Ablauf der Wartefrist und der Einhaltung der Ausübungsfrist gilt folgende Zuteilungsvoraussetzung: Das Wachstum des Umsatzes der Nemetschek Group in Prozent im abgelaufenen Geschäftsjahr war prozentual gleich oder höher als das arithmetische Mittel des Wachstums des Umsatzes der internationalen Peer Group der Nemetschek SE, wie sie der Aufsichtsrat vor der Zuteilung der jeweiligen SARs definiert.

Die Höhe der Auszahlung ergibt sich aus der Multiplikation der zugeteilten SARs mit der Differenz zwischen dem Ausgabepreis und dem Ausübungspreis (Durchschnittskurs der letzten zehn Börsenhandelstage an der Frankfurter Wertpapierbörse Xetra vor dem Tag des Zugangs der Ausübungserklärung). Der Auszahlungsbetrag wird grundsätzlich in bar ausgezahlt. Alternativ kann der Aufsichtsrat beschließen den Auszahlungsbetrag ganz oder teilweise in Nemetschek Aktien zu erfüllen.

SARs, für die die einjährige Wartefrist noch nicht abgelaufen ist, verfallen entschädigungslos sobald das Amt des Vorstandsmitglieds endet, sofern das Vorstandsmitglied nicht im Konzern weiterbeschäftigt wird.

SARs, für die die einjährige Wartefrist abgelaufen ist, verfallen grundsätzlich entschädigungslos bei außerordentlicher Kündigung des Dienstvertrages aus wichtigem Grund durch die Gesellschaft und bei Widerruf der Bestellung wegen grober Pflichtverletzung. Der Aufsichtsrat kann davon im Einzelfall abweichen. Ausübbarer SARs für die die Wartefrist abgelaufen ist und die nicht verfallen sind, sind spätestens bis zur Beendigung des Dienstverhältnisses unter Einhaltung der Insiderregeln auszuüben, sonst verfallen sie entschädigungslos. Im Falle des Todes des Vorstandsmitglieds nach Ablauf der Wartefrist verfallen die SARs zunächst nicht. SARs verfallen entschädigungslos unabhängig davon, ob die Wartefrist abgelaufen ist im Falle der Übertragung, Verpfändung oder einer andersartigen Belastung der SARs mit Rechten Dritter oder für den Fall, dass über das Vermögen des Vorstandsmitglieds das Insolvenzverfahren eröffnet wird sowie im Falle der Verletzung von Vertraulichkeitspflichten.

Die Nemetschek SE ist berechtigt, die vorzeitige Ausübung von SARs in besonderen Fällen, wie z.B. Mergers oder Spin-Offs, bei einem Delisting oder ähnlichen Ereignissen zu ggf. angepassten Konditionen anzubieten.

Der Auszahlungsbetrag je SAR ist begrenzt auf 100% des Ausgabepreises pro SAR, d.h. die zur Auszahlung kommende Wertsteigerung pro SAR entspricht in ihrer Höhe maximal dem festgelegten Ausgabepreis pro SAR. Die SARs werden jeweils in dem Geschäftsjahr, für welches sie erstmalig ausgeübt werden können, der Maximalvergütung zugerechnet.

Im Falle von außergewöhnlichen Umständen, z.B. eines Change of Control kann der Aufsichtsrat den SAR Plan bzw. die individuellen SAR-Vereinbarungen, insb. den Ausübungspreis nach billigem Ermessen anpassen.

4. Sonstige vergütungsbezogene Regelungen

4.1 Rückforderungsmöglichkeiten hinsichtlich variabler Vergütungsbestandteile

Grundsätzlich bestehen für Auszahlungen aus dem STIP und LTIP Rückforderungsmöglichkeiten. So ist der Aufsichtsrat 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 und dem LTIP zurückzufordern, wenn das Vorstandsmitglied im jeweiligen Bemessungszeitraum einen wichtigen Grund für seine Abberufung i.S.d. § 84 Abs. 3 AktG gibt oder wenn dem Vorstandsmitglied von der Hauptversammlung die Entlastung verweigert wird. Auch bei einem schwerwiegenden Verstoß des Vorstandsmitglieds gegen seine gesetzlichen Pflichten oder gegen unternehmensinterne Verhaltensrichtlinien im jeweiligen Bemessungszeitraum ist eine Rückforderung möglich.

4.2 Vergütungen bei konzerninternen und konzernexternen Mandaten

Sofern Vorstandsmitglieder konzerninterne Aufsichtsratsmandate oder vergleichbare Funktionen wahrnehmen, wird die Mandatsvergütung in die Vergütungsstruktur nach diesem Vergütungssystem miteinbezogen. Externe Aufsichtsratsmandate oder vergleichbare Funktionen können nur nach vorheriger Zustimmung durch den Aufsichtsrat übernommen werden. Bei der Übernahme von externen Aufsichtsratsmandaten oder vergleichbaren Funktionen entscheidet der Aufsichtsrat darüber hinaus, ob und inwieweit die Vergütung anzurechnen ist.

5. Vertragslaufzeiten und Leistungen bei Beendigung der Vorstandstätigkeit

Der Aufsichtsrat beachtet bei der Bestellung von Vorstandsmitgliedern sowie bei der Dauer der Vorstandsverträge die aktienrechtlichen Vorgaben des § 84 AktG und die Empfehlungen des DCGK. Die Dienstverträge der Vorstandsmitglieder gelten für die Dauer der laufenden Bestellung und haben zum Zeitpunkt der Beschlussfassung des Aufsichtsrats über das Vergütungssystem folgende Laufzeiten:

- Yves Padrines: bis 31. Dezember 2025
- Dr. Axel Kaufmann: bis 31. Dezember 2024
- Jon Elliott: bis 31. Dezember 2024
- Viktor Várkonyi: bis 31. Dezember 2024

5.1 Kündigung und Beendigung der Vorstandsanstellungsverträge

Der Anstellungsvertrag wird grundsätzlich für die Laufzeit der Bestellung zum Vorstandsmitglied geschlossen. Nach § 84 Abs. 1 S. 1 AktG ist eine Bestellung für höchstens fünf Jahre zulässig. Im Fall einer Wiederbestellung oder einer Verlängerung der Amtszeit des Vorstandsmitglieds verlängert sich die Laufzeit des Anstellungsvertrags für die Dauer der Wiederbestellung oder Verlängerung. Der Anstellungsvertrag wird mit der Beendigung des Vorstandsamtes automatisch beendet. Für den Widerruf der Vorstandsbestellung gelten dabei Besonderheiten: beruht der Widerruf der Bestellung auf einem wichtigen Grund i.S.d. § 84 Abs. 3 AktG, der nicht zugleich auch ein wichtiger Grund i.S.d. § 626 BGB für die fristlose Kündigung des Anstellungsvertrags 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 Niederlegung des Vorstandsamtes. Abweichend hiervon kann der Aufsichtsrat beschließen, dass der Anstellungsvertrag bis zu seinem regulären Ende fortläuft, wenn die Niederlegung einvernehmlich erfolgte. Endet die Bestellung vor Ende des Anstellungsvertrags ist die Gesellschaft berechtigt, das Vorstandsmitglied unter Fortzahlung des Grundgehalts freizustellen. Abweichend hiervon kann der Aufsichtsrat beschließen, zusätzlich den STIP und den LTIP bei einer angenommenen Zielerreichung von 100 % fortzuzahlen und die SARs fortbestehen zu lassen. Im Falle der Beendigung des Vorstandsamtes durch Verschmelzung oder Umwandlung endet der Anstellungsvertrag der ordentlichen Vorstandsmitglieder ebenfalls mit einer Frist von 12 Monaten zum Monatsende. Darüber hinaus endet der Anstellungsvertrag, ohne dass es einer Kündigung bedarf, mit dem Zeitpunkt der Gewährung einer unbefristeten Erwerbsunfähigkeitsrente, spätestens jedoch mit Ablauf des Monats, in dem das Vorstandsmitglied erstmalig Anspruch auf die gesetzliche Regelaltersrente hat. Ansonsten gelten die gesetzlichen Vorschriften.

5.2 Abfindungen

Bei vorzeitiger Beendigung der Vorstandstätigkeit eines Vorstandsmitglieds sollen zu vereinbarenden Zahlungen nicht den Wert einer Jahresvergütung (Abfindungs-Cap) und nicht den Wert der Vergütung für die Restlaufzeit des Anstellungsvertrags überschreiten. Für die Berechnung des Abfindungs-Caps wird auf die Summe aus Festgehalt und den STIP-Auszahlungsbetrag bei 100 % - Zielerreichung abgestellt. Abweichend hiervon kann der Aufsichtsrat beschließen, auch den LTIP bei 100 % Zielerreichung einzubeziehen. Ansprüche aus der Ausübung von SARs werden bei der Berechnung einer eventuellen Abfindung nicht berücksichtigt.

5.3 Nachvertragliche Wettbewerbsverbote

Für Vorstände besteht für die Dauer von zwölf Monaten nach Beendigung des Dienstverhältnisses ein nachvertragliches Wettbewerbsverbot. Für die Dauer des Wettbewerbsverbots verpflichtet sich die Gesellschaft, eine monatliche Karenzentschädigung in Höhe von 50 % der zuletzt bezogenen vertragsgemäßen Leistungen des Vorstandsmitglieds zu zahlen. Welche Leistungen einbezogen werden, wird im Dienstvertrag vereinbart. Im Fall eines nachvertraglichen Wettbewerbsverbots wird

die Abfindungszahlung auf die Karenzentschädigung angerechnet. Die Gesellschaft kann sich mit einer Frist von sechs Monaten vom nachvertraglichen Wettbewerbsverbot lossagen.

5.4 Sonstiges

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. 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 Leistungs- und Zielerreichungskriterien des STIP und des LTIP.