

NEMETSCHKE
GROUP

2024 NEMETSCHKE SE
VERGÜTUNGSBERICHT

Intelligence
beyond AI



4	Vergütung der Vorstandsmitglieder
4	Aktuelles Vergütungssystem 2022
6	Vorstandsmitglieder im Geschäftsjahr 2024
6	Aktiven und ehemaligen Vorstandsmitgliedern gewährte und geschuldete Vergütung im Geschäftsjahr 2024
13	Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder
13	Aktuelles Vergütungssystem
14	Gewährte und geschuldete Vergütung im Geschäftsjahr 2024
15	Vergleichende Darstellung
16	Vermerk des unabhängigen Wirtschaftsprüfers über die Prüfung des Vergütungsberichts nach § 162 Abs. 3 AktG

Vergütungsbericht der Nemetschek SE

Vorstand und Aufsichtsrat der Nemetschek SE haben für das Geschäftsjahr 2024 einen Vergütungsbericht nach §162 des Aktiengesetzes (AktG) erstellt. Der Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2023 wurde von der ordentlichen Hauptversammlung am 23. Mai 2024 mit einer Mehrheit von 63,40 % der abgegebenen Stimmen gebilligt.

Der Aufsichtsrat hat sich mit den Hinweisen und Anregungen der Investoren zum Vergütungsbericht befasst und diese im Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2024 berücksichtigt:

- » Es wurden insbesondere Leistungskriterien aus dem Bereich ESG in den STIP für das Geschäftsjahr 2024 aufgenommen.
- » Die bestehenden Clawback-Regelungen wurden ausführlicher erläutert und definiert.

Im Vergütungsbericht wird – neben einem Überblick über das für das Berichtsjahr relevante Vergütungssystem der Vorstandsmitglieder und Aufsichtsratsmitglieder – transparent und verständlich die den gegenwärtigen und früheren Vorstandsmitgliedern und Aufsichtsratsmitgliedern der Nemetschek SE individuell gewährte und geschuldete Vergütung dargestellt und erläutert.

Vergütung der Vorstandsmitglieder

1 Aktuelles Vergütungssystem 2022

Mit Beschluss vom 18. März 2022 hat der Aufsichtsrat der Nemetschek SE das aktuelle Vergütungssystem 2022 beschlossen [<< ir.Nemetschek.com/verguetung >>](http://ir.Nemetschek.com/verguetung).

Die Hauptversammlung hat das Vergütungssystem 2022 am 12. Mai 2022 mit 68,81 % der abgegebenen Stimmen gebilligt. Das Vergütungssystem 2022 basiert auf dem Vergütungssystem, das von der Hauptversammlung 2021 gebilligt wurde, und setzt die Anforderungen des Aktiengesetzes in der Fassung des ARUG II um (weitere Informationen finden Sie im Vergütungsbericht 2021 [<< ir.Nemetschek.com/verguetung >>](http://ir.Nemetschek.com/verguetung)). Das Vergütungssystem 2022 entspricht den Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex (DCGK), sofern keine Abweichungen in der Entsprechenserklärung der Nemetschek SE erklärt werden.

Im Geschäftsjahr 2024 fand das Vergütungssystem 2022 Anwendung auf die aktiven Vorstandsmitglieder, Yves Padrines und Louise Öfverström. Die Vergütung des ehemaligen Vorstandsmitglieds Viktor Várkonyi im Geschäftsjahr 2024 erfolgte ebenfalls im Einklang mit dem Vergütungssystem 2022.

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 im Vorstand, die Erfahrung, den Verantwortungsbereich und die Marktverhältnisse wider.	Jedes Vorstandsmitglied erhält übliche Nebenleistungen wie insbesondere einen Dienstwagen auch zur privaten Nutzung sowie Zuschüsse zur Kranken- und Pflegeversicherung. Die Gesellschaft verfügt über eine D&O-Versicherung für die Vorstandsmitglieder. Der Aufsichtsrat kann neu eintretenden Vorstandsmitgliedern für einen befristeten Zeitraum zusätzliche Nebenleistungen zusagen, um Kosten des Wechsels zu kompensieren (z. B. Umzugskosten, befristete Übernahme der Kosten einer angemessenen Hotelunterkunft und regelmäßige Heimflüge).	Grundsätzlich werden Vorstandsmitgliedern keine Versorgungszusagen erteilt. In Einzelfällen führt die Nemetschek SE bestehende, früher getätigte Versorgungszusagen fort.
Beitrag zur langfristigen Entwicklung des Unternehmens	Die feste, erfolgsunabhängige Vergütung berücksichtigt die wirtschaftlichen Rahmenbedingungen, die Marktstellung und den Erfolg des Unternehmens sowie die gesamtwirtschaftlichen Zukunftsaussichten. Die Festvergütung soll ein adäquates Grundgehalt im Verlauf eines Geschäftszyklus sicherstellen.		

Variable, erfolgsabhängige Vergütung

	Mehrjährige variable Vergütung			
	Einjährige variable Vergütung; Short-Term-Incentive-Plan (STIP)	Long-Term-Incentive-Plan (LTIP)	Stock Appreciation Rights Plan (SAR-Plan)	Malus- und Clawback-Regelungen
Regelung im Vergütungssystem	<p>Jedes Vorstandsmitglied erhält eine kurzfristige erfolgsabhängige (variable) Vergütung, die im Wesentlichen von erreichten Unternehmenszielen der Nemetschek Group, der Division des jeweiligen Vorstandsmitglieds und/oder einer Tochtergesellschaft im Verantwortungsbereich des jeweiligen Vorstandsmitglieds (Umsatz, bereinigtes EBITDA, EBITA und/oder EBT und Ergebnis je Aktie (EPS) auf Basis des Konzernabschlusses) sowie von erreichten individuellen Sonderzielen (z. B. die Umsetzung bestimmter strategischer Initiativen oder von Plänen oder Nachhaltigkeitszielen in Zusammenhang mit ökologischen, sozialen oder Governance-Aspekten (ESG-Ziele) abhängt, die zu Beginn eines jeden Geschäftsjahres zwischen Aufsichtsrat und Vorstand möglichst einvernehmlich vereinbart und nach den Aufgaben und Verantwortungsbereichen der Vorstandsmitglieder unterschiedlich gewichtet werden.</p> <p>Der Aufsichtsrat legt zu Beginn jedes Geschäftsjahres für jedes finanzielle Ziel einen Schwellenwert sowie einen Zielerreichungskorridor nach Überschreiten des Schwellenwertes fest. Bei finanziellen Zielen steht dem Vorstandsmitglied pro erreichter Mio. Euro, die den Schwellenwert überschreitet, ein fester Betrag (Bonus) zu. Für die Erreichung nicht-finanzieller Sonderziele wird ebenfalls ein Bonus gewährt. Wird ein Schwellenwert oder ein nicht-finanzielles Sonderziel nicht erreicht, wird kein Bonus gewährt. Der Mindestauszahlungsbetrag beträgt 0 EUR; der Auszahlungsbetrag ist begrenzt auf 150 % des vertraglich vereinbarten Zielbetrages (Cap); der STIP wird in bar ausgezahlt.</p> <p>Wird ein Vorstandsmitglied neu bestellt, kann der Aufsichtsrat einen bestimmten prozentualen Anteil des vertraglich vereinbarten Zielbetrages des STIP garantieren und diesen für einen befristeten Zeitraum in Monatsraten mit der Festvergütung auszahlen. In diesem Fall entspricht die Mindestauszahlung der Garantie.</p>	<p>Der LTIP hängt im Wesentlichen vom Erreichen festgelegter Unternehmensziele für die Entwicklung von bereinigtem EBITDA, EBITA sowie EBT der Nemetschek Group oder des Ergebnisses je Aktie (EPS) auf Basis des Konzernabschlusses ab.</p> <p>Der Leistungszeitraum beträgt drei Geschäftsjahre (LTIP-Periode).</p> <p>Der LTIP besteht aus zwei LTIP-Pools, einem fixen und einem dynamischen. Zunächst wird der Umfang des fixen und dynamischen Pools anhand des maßgeblichen finanziellen Kriteriums berechnet. Dazu wird der Ist-Ertragswert des Referenzjahres (letztes Jahr vor Beginn der LTIP-Periode) vom Ist-Ertragswert des letzten Jahres der LTIP-Periode abgezogen. Die Differenz wird mit dem jeweiligen, vom Aufsichtsrat zu Beginn der LTIP-Periode festgelegten Pool-Prozentsatz, der i.d.R. zwischen 1 % und 3 % liegt, multipliziert.</p> <p>Der fixe Poolanteil wird zu Beginn der LTIP-Periode vom Aufsichtsrat auf Basis der zu erwartenden Anzahl von Vorstandsmitgliedern über die LTIP-Periode grundsätzlich zu gleichen Teilen auf die Vorstandsmitglieder verteilt. Der dynamische Poolanteil wird individuell berechnet und bei Vorstandsmitgliedern mit Verantwortung für (operative) Divisionen anhand des Anteils ihrer Division am Konzernumsatz im letzten Jahr der LTIP-Periode verteilt. Bei anderen Vorstandsmitgliedern hängt der dynamische Anteil von der Entwicklung des EPS in Prozent oder der Entwicklung des Konzernumsatzes ab.</p> <p>Die Mindestauszahlung beträgt 0 EUR; die Auszahlung ist begrenzt auf einen Bruttobetrag von 2,0 Mio. EUR für ordentliche Vorstandsmitglieder bzw. einen Bruttobetrag von 3,0 Mio. EUR für den Vorstandsvorsitzenden. Der Aufsichtsrat kann nach billigem Ermessen beschließen, anstelle einer Barauszahlung den Auszahlungsbetrag in Nemetschek-Aktien zu erfüllen; in diesem Fall kann der Aufsichtsrat das Vorstandsmitglied verpflichten, diese Nemetschek-Aktien für die Dauer von einem Jahr in seinem Eigentum zu halten.</p> <p>Wird ein Vorstandsmitglied neu bestellt, kann der Aufsichtsrat nach billigem Ermessen einen bestimmten prozentualen Anteil des Zielbetrages des LTIP garantieren und diesen für einen befristeten Zeitraum in Monatsraten mit der Festvergütung auszahlen. In diesem Fall entspricht die Mindestauszahlung der Garantie.</p>	<p>Der Aufsichtsrat kann entscheiden, dass Vorstandsmitglieder an einem virtuellen SAR-Plan der Nemetschek Group partizipieren. Die Anzahl der SARs wird in einer individuellen SAR-Vereinbarung festgelegt. SARs dürfen nur zugeteilt werden, wenn das relative Wachstum des Umsatzes der Nemetschek Group im abgelaufenen Geschäftsjahr prozentual gleich oder höher als das arithmetische Mittel des Wachstums des Umsatzes der internationalen Peer Group der Nemetschek SE, wie sie der Aufsichtsrat vor der Zuteilung der jeweiligen SAR definiert, war.</p> <p>SARs sind virtuelle Bezugsrechte, die als leistungsorientierte SARs („Performance SARs“) oder im Zuge der Neu-Bestellung zum Vorstandsmitglied („New Hire SARs“) gewährt werden können.</p> <p>In den individuellen SAR-Vereinbarungen wird in der Regel eine Laufzeit der zugeteilten SARs von vier Jahren festgelegt. Grundsätzlich können jeweils 25 % der zugeteilten SARs jedes Jahr in diesem vierjährigen Zeitraum ausgeübt werden (Wartefrist). Alle SARs müssen grundsätzlich innerhalb von fünf Jahren ab dem Tag der Zuteilung ausgeübt werden; ansonsten verfallen sie entschädigungslos. Der Aufsichtsrat ist berechtigt, die Wartefrist und die Ausübungsfrist für zukünftig zuzuteilende SARs nach billigem Ermessen anzupassen.</p> <p>Die Höhe der Auszahlung ergibt sich aus der Multiplikation der zugeteilten SARs mit der Differenz zwischen dem Ausgabepreis und dem Ausübungspreis. Der Ausgabepreis für ein Performance SAR entspricht grundsätzlich dem Durchschnitt (arithmetisches Mittel) der Schlusskurse der Nemetschek-Aktie im Xetra-Handel an der Frankfurter Wertpapierbörse in den letzten zehn Handelstagen vor dem Tag des Aufsichtsratsbeschlusses über die Zuteilung. Der Ausübungspreis für ein New Hire SAR entspricht grundsätzlich dem Durchschnitt (arithmetisches Mittel) der Schlusskurse der Nemetschek-Aktie im Xetra-Handel an der Frankfurter Wertpapierbörse in den letzten 200 Handelstagen vor dem Tag des Aufsichtsratsbeschlusses über die Zuteilung. Der Auszahlungsbetrag wird grundsätzlich in bar ausgezahlt. Alternativ kann der Aufsichtsrat beschließen, den Auszahlungsbetrag in Nemetschek-Aktien zu erfüllen.</p> <p>Die Mindestauszahlung beträgt 0 EUR; der Auszahlungsbetrag pro SAR ist auf 100 % des Ausgabepreises begrenzt. Darüber hinaus ist die Auszahlung aus dem SAR-Plan auf einen Bruttobetrag von 3,0 Mio. EUR für ordentliche Vorstandsmitglieder bzw. einen Bruttobetrag von 6,5 Mio. EUR für den Vorstandsvorsitzenden begrenzt.</p>	<p>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 („Performance-Clawback“).</p> <p>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 i.S.d. § 84 Abs. 3 AktG für seine Abberufung 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 („Compliance-Clawback“).</p>
Beitrag zur langfristigen und nachhaltigen Entwicklung des Unternehmens	Kurz- und langfristige Ziele sind auf die Geschäftsstrategie abgestimmt. Die variable Vergütung setzt deshalb für den Vorstand Anreize, operative Ziele sowohl kurz- als auch langfristig zu erreichen. 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. Der LTIP incentiviert hier sowohl das Wachstum der einzelnen Sparten als auch die Profitabilitätssteigerung des ganzen Konzerns. Die Vorstandsmitglieder sind angehalten, sowohl im Interesse der Aktionäre als auch der weiteren Stakeholder zu handeln. In diesem Sinne werden für den Vorstand entsprechende Anreize gesetzt.			
Maximalvergütung	Gemäß § 87a Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 AktG und der Empfehlung des DCGK wird die Gesamtvergütung der Höhe nach begrenzt („Maximalvergütung“) auf einen Bruttobetrag von 9,5 Mio. EUR für den Vorstandsvorsitzenden und auf einen Bruttobetrag von 5,0 Mio. EUR für ordentliche Vorstandsmitglieder.			
	Die Maximalvergütung beinhaltet jegliche Vergütung der Vorstandsmitglieder, einschließlich jeglicher Vergütung für eine Führungstätigkeit von Tochtergesellschaften der Gesellschaft. Die Vergütung für externe Mandate ist nicht eingeschlossen, es sei denn, diese ist direkt mit den Leistungen für die Gesellschaft verknüpft.			
	In der Maximalvergütung sind alle Vergütungspositionen enthalten, die durch die Vorstandstätigkeit in dem betreffenden Geschäftsjahr erdient wurden, auch wenn sie erst später auszuzahlen sind. Die SARs werden jeweils in dem Geschäftsjahr, in dem sie erstmalig ausgeübt werden können, der Maximalvergütung zugerechnet.			
Vergütung von internen und externen Mandaten	Sofern Vorstandsmitglieder Aufsichtsratsmandate oder vergleichbare Funktionen innerhalb des Konzerns wahrnehmen, wird diese Mandatsvergütung in die Vergütungsstruktur gemäß diesem Vergütungssystem einbezogen.			
	Bei der Zustimmung zu externen Aufsichtsratsmandaten oder vergleichbaren Funktionen eines Vorstandsmitglieds entscheidet der Aufsichtsrat auch, ob und in welchem Umfang diese Vergütung angerechnet wird.			

2 Vorstandsmitglieder im Geschäftsjahr 2024

Im Geschäftsjahr 2024 gehörten dem Vorstand der Nemetschek SE folgende Mitglieder an:

- » Yves Padrines, Mitglied und Vorsitzender des Vorstands seit 1. März 2022
- » Louise Öfverström, Mitglied des Vorstands seit 1. Januar 2023

Vorstandsmitglieder können neben ihrer Vorstandsfunktion weitere konzerninterne Führungsaufgaben und Aufsichtsmandate wahrnehmen, siehe Konzernanhang [«< Ziffer 33 – Organe der Gesellschaft >>](#), für die sie teilweise auch eine Vergütung erhalten. Die Vergütung, die die Vorstandsmitglieder bei Konzerngesellschaften erhalten, wird auf die Vergütung als Vorstandsmitglied der Nemetschek SE angerechnet.

3 Aktiven und ehemaligen Vorstandsmitgliedern gewährte und geschuldete Vergütung im Geschäftsjahr 2024

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

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

Die nachfolgenden Vergütungstabellen zeigen die den aktiven Vorstandsmitgliedern im Geschäftsjahr 2024 gewährte und geschuldete Vergütung. Zudem wird zum Vergleich die gewährte und geschuldete Vergütung für das Geschäftsjahr 2023 aufgeführt. Die Tabellen enthalten somit alle Beträge, die den einzelnen Vorstandsmitgliedern im jeweiligen Berichtszeitraum faktisch zugeflossen sind (gewährte Vergütung) sowie alle rechtlich fälligen, aber bisher nicht zugeflossenen Vergütungen (geschuldete Vergütung). Faktisch zugeflossen ist der Vergütungsbestandteil grundsätzlich, wenn im Berichtsjahr der Bemessungszeitraum des Vergütungsbestandteils vollständig abgeschlossen wurde. Der Zeitpunkt der tatsächlichen Auszahlung ist dabei nicht maßgeblich.

Zur gewährten und geschuldeten Vergütung zählen für das Geschäftsjahr 2024 demnach:

- » die im Geschäftsjahr 2024 ausgezahlte Festvergütung und die Nebenleistungen,
- » der STIP für das Geschäftsjahr 2024, der zu Beginn des Geschäftsjahres 2025 ausgezahlt wird,
- » der Auszahlungsbetrag aus der LTIP-Tranche 2022–2024, der zu Beginn des Geschäftsjahres 2025 ausgezahlt wird

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

Vergütung aktiver Vorstandsmitglieder

Tabellarische Übersicht: Gewährte und geschuldete Vergütung im Geschäftsjahr 2024

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

		Yves Padrines (seit 1. März 2022)			
		2024		2023	
		in Tsd. EUR	in % von GV	in Tsd. EUR	in % von GV
	Grundvergütung	735	43	735	35
	Nebenleistungen ¹⁾	38	2	32	1
Feste Vergütung	Summe feste Vergütung	773	45	767	36
	STIP 2023	–	–	537	25
	STIP 2024	942	55	–	–
	Garantie LTIP 2023–2025	–	–	840 ³⁾	39
	LTIP 2022–2024	0 ²⁾	0	–	–
Variable Vergütung	Summe variable Vergütung	942	55	1.377	64
Summe – gewährte und geschuldete Vergütung		1.715	100	2.144	100

1) Die Nebenleistungen enthalten einen Firmenwagen sowie Zuschüsse zur Kranken- und Pflegeversicherung.

2) Die im Geschäftsjahr 2022 getätigte Vorauszahlung in Höhe von 700.000 EUR wurde in Abzug gebracht.

3) Im Vergütungsbericht 2023 wurden die mit Yves Padrines vereinbarten Garantien auf den LTIP bereits für das Zuteilungsjahr 2023 als gewährte Vergütung dargestellt.

		Louise Öfverström (seit 1. Januar 2023)			
		2024		2023	
		in Tsd. EUR	in % von GV	in Tsd. EUR	in % von GV
	Grundvergütung	500	42	500	41
	Nebenleistungen ¹⁾	32	3	40 ²⁾	3
Feste Vergütung	Summe feste Vergütung	532	45	540	45
	Vorauszahlung STIP 2023	–	–	250	21
	STIP 2023	–	–	116	10
	Garantie LTIP 2023–2025	–	–	300	25
	STIP 2024	650	55	–	–
Variable Vergütung	Summe variable Vergütung	650	55	666	55
Summe – gewährte und geschuldete Vergütung		1.182	100	1.206	100

1) Die Nebenleistungen enthalten einen Firmenwagen sowie Zuschüsse zur Kranken- und Pflegeversicherung.

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

Leistungskriterien der variablen Vergütung

STIP

Der Aufsichtsrat der Nemetschek SE hat für das Geschäftsjahr 2024 mit jedem Vorstandsmitglied STIP-Ziele vereinbart. Die Ziele sind auf die jeweiligen Verantwortlichkeiten der Vorstandsmitglieder zugeschnitten und tragen dem übergeordneten Ziel Rechnung, eine starke jährliche finanzielle und nichtfinanzielle Performance zur langfristigen Unternehmensstrategie und einer

langfristigen Wertschaffung zu erzielen. Die Zielwerte werden vom Aufsichtsrat anhand der Budgetplanung festgelegt und sind in der nachfolgenden Tabelle ausgewiesen. Für die finanziellen Ziele gelten grundsätzlich bis zu zwei Schwellenwerte. Bis zum unteren Schwellenwert ist der Auszahlungsanspruch für das jeweilige Leistungskriterium null. Zwischen dem unteren Schwellenwert und dem oberen Schwellenwert, der grundsätzlich einer Zielerreichung von 100 % entspricht, wird der entsprechende Bonusbetrag, der

vom Aufsichtsrat für das Geschäftsjahr festgelegt wird, pro erreichter Einheit ausgezahlt. Eine Einheit ist definiert als Cent pro Aktie beim EPS-Ziel und als Millionen EUR bei sonstigen finanziellen Zielen. Beim Überschreiten des oberen Schwellenwertes wird ein Accelerator aktiviert; ein höherer, vorab definierter Betrag wird pro erreichter Einheit ausgezahlt. Ein zusätzlicher Modifier spiegelt die Bedeutung der strategischen Umstellung auf ein Geschäftsmodell wider, das auf Subskription und SaaS (Software as a Service) basiert. Der Modifier setzt die Erreichung des Gesamtziels für die Umsatz- und EBITDA-Entwicklung ins Verhältnis zur Erreichung der anteiligen Subskription- und SaaS-Transformationsziele, die auf der Grundlage von Sales-Werten für die Nemetschek Group festgelegt werden. Nichtfinanzielle Ziele werden auf der Grundlage der strategischen Ziele der Nemetschek Group festgelegt, wobei auch Leistungskriterien aus den ESG-Bereichen (Umwelt, Soziales, Governance) berücksichtigt werden. Die prozentuale Zielerreichung ist zwar nicht eingeschränkt, für den tatsächlichen Auszahlungsbetrag gemäß dem vertraglich vereinbar-

ten Vergütungssystem ist jedoch ein Maximalbetrag vorgesehen. Für den STIP 2024 wurden der Aufbau und Implementierung eines durchgängigen Systems zur Nettoumsatzbindung (NRR), die Förderung der Mitarbeiterbindung, Nachfolgeplanung sowie der Aufbau von Struktur und Tools zur Ermöglichung eines effektiven Nachhaltigkeitsberichterstattung/CSRD readiness und Transformation Group IT/ERP Roadmap als nichtfinanzielle Ziele festgelegt.

Die nachfolgenden Tabellen zeigen die Leistungskriterien, einschließlich der entsprechenden Schwellen- und Zielwerte, die Zielerreichung und die jeweiligen Auszahlungsbeträge für Yves Padrines und Louise Öfverström sowie die entsprechenden Auszahlung-Caps („STIP-Caps“). Die finanziellen und nicht-finanziellen Leistungskriterien sowie der mit der jeweiligen Zielerreichung verknüpfte Bonusbetrag wurden mit Beginn des Geschäftsjahres 2024 festgelegt. Die Zielerreichung wurde nach Ablauf des Geschäftsjahres bestimmt.

		Yves Padrines STIP 2024			
		Schwellenwert/Ziel		Zielerreichung	
Leistungskriterien		Schwellenwert	Ziel	Ist-Wert 2024	Teilauszahlungsbetrag
	Umsatz Nemetschek Group	850,0 Mio. EUR	965,0 Mio. EUR	995,6 Mio. EUR	–
	EBITDA Nemetschek Group	255,0 Mio. EUR	300,0 Mio. EUR	301,0 Mio. EUR	–
	Modifier Subscription & SaaS Nemetschek Group	–	566,7 Mio. EUR	567,8 Mio. EUR	–
	Teilauszahlungsbetrag finanzieller Leistungsziele Nemetschek Group nach Modifier	–	–	–	812,159 EUR
Finanzielle Zielgrößen	Sonderziel Umsatz Media & Entertainment Division	110,0 Mio. EUR	130,0 Mio. EUR	120,1 Mio. EUR	20.174 EUR
	Aufbau und Implementierung eines durchgängigen Systems zur Nettoumsatzbindung (NRR)	–	100 %	25.000 EUR	25.000 EUR
	Förderung der Mitarbeiterbindung	–	<10 %	<10 %	50.000 EUR
	Nachfolgeplanung	–	100 %	20.000 EUR	20.000 EUR
Nichtfinanzielle Zielgrößen (ESG)	Aufbau von Struktur und Tools zur Ermöglichung eines effektiven Nachhaltigkeitsberichterstattung / CSRD readiness	–	100 %	15.000 EUR	15.000 EUR
Gesamtzielbetrag bei 100 % Zielerreichung					765.000 EUR
Gesamtzielerreichung					942.333 EUR
STIP-Minimum					0 EUR
STIP-Cap					1.147.500 EUR
Auszahlungsbetrag STIP 2024					942.333 EUR

		Louise Öfverström STIP 2024			
		Schwellenwert/Ziel		Zielerreichung	
Leistungskriterien		Schwellenwert	Ziel	Ist-Wert 2024	Teilauszahlungsbetrag
	Umsatz Nemetschek Group	850,0 Mio. EUR	965,0 Mio. EUR	995,6 Mio. EUR	–
	EBITDA Nemetschek Group	255,0 Mio. EUR	300,0 Mio. EUR	301,0 Mio. EUR	–
	Modifier Subscription & SaaS Nemetschek Group	–	566,7 Mio. EUR	567,8 Mio. EUR	–
	Teilauszahlungsbetrag finanzieller Leistungsziele Nemetschek Group nach Modifier	–	–	–	329.654 EUR
Finanzielle Zielgrößen	EPS in Cent pro Aktie	1,50 EUR	1,60 EUR	1,64 EUR	200.000 EUR
	Aufbau und Implementierung eines durchgängigen Systems zur Nettoumsatzbindung (NRR)	–	100 %	25.000 EUR	25.000 EUR
	Förderung der Mitarbeiterbindung	–	< 10 %	< 10 %	50.000 EUR
	Transformation Group IT/ERP Roadmap	–	100 %	30.000 EUR	30.000 EUR
Nichtfinanzielle Zielgrößen (ESG)	Aufbau von Struktur und Tools zur Ermöglichung eines effektiven Nachhaltigkeitsberichterstattung / CSRD readiness	–	100 %	15.000 EUR	15.000 EUR
Gesamtzielbetrag bei 100 % Zielerreichung					500.000 EUR
Gesamtzielerreichung					649.654 EUR
STIP-Minimum					0 EUR
STIP-Cap					750.000 EUR
Auszahlungsbetrag STIP 2024					649.654 EUR

LTIP

LTIP 2022–2024

Der LTIP 2022-2024 hatte eine Laufzeit von drei Jahren und wurde zu Beginn des Geschäftsjahres 2025 ausbezahlt. Der LTIP 2022-2024 besteht aus zwei LTIP-Pools, einem fixen und einem dynamischen. Zunächst wird das Volumen des fixen und dynamischen LTIP-Pools anhand des bereinigten EBITA als maßgebliches finanzielles Kriterium berechnet. Dazu wird der Ist-Wert des Referenzjahres (letztes Jahr vor Beginn der LTIP-Periode (2021)) vom Ist-Wert des letzten Jahres der LTIP-Periode (2024) abgezogen. Die Differenz wird mit dem jeweiligen, vom Aufsichtsrat zu Beginn der LTIP-Periode festgelegten Poolprozentsatz multipliziert. Der Poolprozentsatz für den LTIP 2022-2024 wurde vom Aufsichtsrat für den fixen LTIP-Pool auf 1 % und für den dynamischen LTIP-Pool auf 2 % festgelegt. Sodann wurden der fixe und der dynamische LTIP-Pool jeweils auf die Vorstandsmitglieder verteilt. Der fixe Poolanteil wird zu Beginn der LTIP-Periode vom Aufsichtsrat auf Basis der zu erwartenden Anzahl von Vorstandsmitgliedern über die LTIP-Periode grundsätzlich zu gleichen Teilen auf die Vorstandsmitglieder verteilt. Am LTIP 2022-2024 hatte von den aktiven Vorstandsmitgliedern nur Yves Padrines teilgenommen. Für Yves Padrines wurde ein fixer Poolanteil von 25 % festgelegt. Der dynamische Poolanteil wird individuell berechnet und bei Vorstandsmitgliedern mit Verantwortung für (operative) Divisionen anhand des Anteils ihrer Division am Konzernumsatz im letzten Jahr der LTIP-Periode verteilt. Für Yves Padrines als

Vorstandsvorsitzenden wurde ein dynamischer Poolanteil von 30 % festgelegt. Der LTIP-Auszahlungsbetrag für den LTIP 2022-2024 war für Yves Padrines auf 1.300.590 EUR begrenzt. Louise Öfverström hat am LTIP 2022-2024 nicht teilgenommen.

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

Für den LTIP 2022-2024 beträgt der gesamte fixe LTIP-Pool 1.250.000 EUR und der gesamte dynamische LTIP-Pool 2.500.000 EUR. Auf Yves Padrines entfallen bei 100%-iger EBITA-Zielerreichung gemäß den oben dargestellten prozentualen Anteilen 313.000 EUR aus dem fixen LTIP-Pool und 750.000 EUR aus dem dynamischen LTIP-Pool. Gemäß der im Vergütungssystem 2022 angelegten Regelung für neue Vorstandsmitglieder wurde Yves Padrines 80 % des Zielbetrages des LTIP 2022-2024, also ein Betrag in Höhe von 700.000 EUR, als Mindestbetrag garantiert. Dieser garantierte Mindestbetrag wurde bereits im Geschäftsjahr 2022 zusammen mit der monatlichen Festvergütung in zehn gleichen monatlichen Raten ausbezahlt. Das bereinigte EBITA der Nemetschek Group im Geschäftsjahr 2024 betrug 275.419.041 EUR. Daher ergab sich für Yves Padrines aus dem LTIP 2022-2024 ein Gesamtauszahlungsbetrag von

700.000 EUR. Unter Berücksichtigung der bereits erfolgten Vorauszahlung eines Mindestbetrages von 700.000 EUR ergibt sich für Yves Padrines ein Rest-Auszahlungsbetrag für den LTIP 2022-2024 in Höhe von 0 EUR.

Aktuell zugeteilte LTIP-Programme

Yves Padrines und Louise Öfverström nehmen am LTIP 2023-2025 sowie am LTIP 2024-2026 teil. Über Zielsetzungen, Zielerreichungen und Auszahlungsbeträge wird jeweils im Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr berichtet, in dem die jeweilige LTIP-Periode endet und somit die Leistung für die jeweilige LTIP-Tranche vollständig erbracht wurde.

SAR-Plan

Im Geschäftsjahr 2024 führte die Zuteilung von SARs nicht zu einer gewährten und geschuldeten Vergütung.

Die Höhe der Auszahlung aus den SARs ergibt sich aus der Multiplikation der Anzahl der zugeteilten SARs mit der Differenz zwischen dem Ausgabepreis und dem Ausübungspreis.

Der Ausgabepreis für ein Performance SAR entspricht grundsätzlich dem Durchschnitt (arithmetisches Mittel) der Schlusskurse der Nemetschek-Aktie im Xetra-Handel an der Frankfurter Wertpapierbörse in den letzten zehn Handelstagen vor dem Tag des Aufsichtsratsbeschlusses über die Zuteilung. Im Fall von New Hire SARs entspricht der Ausgabepreis dem Durchschnitt (arithmetisches Mittel) der Schlusskurse der Nemetschek-Aktie im Xetra-Handel an der Frankfurter Wertpapierbörse an den letzten 200 Handelstagen vor dem Tag der Zuteilung der SARs.

Der Ausübungspreis für ein SAR entspricht dem Durchschnittskurs der Nemetschek-Aktie im Xetra-Handel an der Frankfurter Wertpapierbörse in den letzten zehn Handelstagen vor dem Tag des Zugangs der Ausübungserklärung. Der Auszahlungsbetrag wird grundsätzlich in bar ausgezahlt. Alternativ kann der Aufsichtsrat beschließen, den Auszahlungsbetrag in Nemetschek-Aktien zu erfüllen. Der Auszahlungsbetrag pro SAR ist auf 100 % des Ausgabepreises begrenzt, daher sind der Ausgabepreis und der maximale Auszahlungsbetrag in den nachfolgenden Tabellen jeweils identisch.

Im Jahr 2022 teilte der Aufsichtsrat Yves Padrines 200.000 New Hire SARs und 200.000 Performance SARs mit den folgenden Rahmenbedingungen zu, die als gewährte oder geschuldete Vergütung berichtet werden, sobald Yves Padrines ausübare New Hire SARs oder Performance SARs ausgeübt hat und eine entsprechende Zahlung durch die Gesellschaft geleistet wird oder fällig ist oder der Auszahlungsbetrag in Nemetschek-Aktien erfüllt wird.

TABELLARISCHE ÜBERSICHT: ZUGETEILTE SAR IM GESCHÄFTSJAHR 2022

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

Yves Padrines übte im Geschäftsjahr 2024 keine SARs aus, die im Geschäftsjahr 2024 ausübbar waren oder wurden. Der Aufsichtsrat hat die Verfallsfrist der 2022 gewährten SARs von Yves Padrines im Rahmen der Vorgaben des Vergütungssystems wie folgt angepasst: Alle SARs müssen grundsätzlich innerhalb von fünf Jahren nach dem Vesting anstatt innerhalb von fünf Jahren nach dem Tag der Zuteilung ausgeübt werden. Ansonsten verfallen sie gemäß den Vorgaben des Vergütungssystems entschädigungslos.

Im Geschäftsjahr 2023 teilte der Aufsichtsrat Yves Padrines 100.000 Performance SARs und Louise Öfverström 40.000 New Hire SARs und 40.000 Performance SARs zu, die als gewährte oder geschuldete Vergütung berichtet werden, sobald die Vorstandsmitglieder die ausübaren New Hire SARs oder Performance SARs ausgeübt haben und eine entsprechende Zahlung durch die Gesellschaft geleistet wird oder fällig ist oder der Auszahlungsbetrag in Nemetschek-Aktien erfüllt wird.

TABELLARISCHE ÜBERSICHT: ZUGETEILTE SAR IM GESCHÄFTSJAHR 2023

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

Weder Yves Padrines noch Louise Öfverström übten im Geschäftsjahr 2024 SARs aus, die im Geschäftsjahr 2024 ausübbar waren oder wurden.

Im Geschäftsjahr 2024 teilte der Aufsichtsrat Yves Padrines und Louise Öfverström keine Performance SARs zu.

Vergütung ehemaliger Vorstandsmitglieder

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

Leistungszusagen an Vorstandsmitglieder, deren Bestellung im Geschäftsjahr 2023 beendet wurde

Viktor Várkonyis Amt als Mitglied des Vorstands wurde mit Wirkung zum Ablauf des 30. Juni 2023 vorzeitig beendet. Die Nemetschek SE und Viktor Várkonyi schlossen hierzu eine Abwicklungsvereinbarung. Gemäß dieser Abwicklungsvereinbarung lief der Dienstvertrag von Viktor Várkonyi bis 30. Juni 2024. In diesem Zeitraum setzte die Nemetschek SE die Zahlung des bisherigen monatlichen Festgehalts fort. Eine weitere Vergütung wurde Viktor Várkonyi im Geschäftsjahr 2024 weder gewährt noch geschuldet. Nähere Einzelheiten zu der Abwicklungsvereinbarung mit Viktor Várkonyi sind im Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2023 dargestellt.

Tabellarische Übersicht: Gewährte und geschuldete Vergütung im Geschäftsjahr 2024

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

		Viktor Várkonyi (bis 30. Juni 2023)			
		2024		2023	
		in Tsd. EUR	in % von GV	in Tsd. EUR	in % von GV
	Grundvergütung	200 ¹⁾	38	400	61
	Nebenleistungen	46 ²⁾	9	42	6
Feste Vergütung	Summe feste Vergütung	246	46	442	67
	STIP 2023	–	–	107	16
	Zusätzliche Zahlung gemäß Abwicklungsvereinbarung	285 ³⁾	54	107	16
	STIP 2024	–	–	–	–
Variable Vergütung	Summe variable Vergütung	285	–	214	33
Summe – gewährte und geschuldete Vergütung		531	100	656	100

1) Viktor Várkonyi hatte im Jahr 2024 einen vertraglichen Anspruch in Höhe von 200.000 EUR. Er hat ein anteiliges Gehalt von 140.000 EUR von der Graphisoft SE und gemäß Abwicklungsvereinbarung 60.000 EUR anteilig bis 30. Juni 2024 von der Nemetschek SE erhalten.

2) Viktor Várkonyi hat in 2024 Nebenleistungen für einen Firmenwagen sowie Zuschüsse zur Kranken- und Pflegeversicherung in Höhe von 17.984.277 HUF von der Graphisoft SE erhalten. Der Betrag wurde zum monatlichen Schlusskurs vom 1. Juli 2024 gemäß Europäischer Zentralbank in EUR umgerechnet. Er hat keine Nebenleistungen von der Nemetschek SE erhalten.

3) Viktor Várkonyi hat in 2024 eine Abfindung in Höhe von 285.500 EUR von der Graphisoft SE erhalten.

Übereinstimmung mit dem Vergütungssystem 2022

Die relativen Anteile der einzelnen individuellen Vergütungsbestandteile an der Ziel-Gesamtvergütung auf der Grundlage einer Zielerreichung von 100% von Louise Öfverström weichen um einige wenige Prozentpunkte von den im Vergütungssystem 2022 angegebenen relativen Anteilen ab. Die Abweichungen wurden vom Aufsichtsrat gebilligt, da es im Interesse der Gesellschaft lag, dass für die strategische Ausrichtung der Nemetschek SE benötigte Profils CFOs auf diese Weise anwerben zu können. Es lagen keine weiteren Abweichungen im Sinne von § 162 Abs. 1 Satz 2 Nr. 5 AktG i. S. d. § 87a Abs. 2 Satz 2 AktG vor.

Maximalvergütung

Das Vergütungssystem 2022, das für das Geschäftsjahr 2024 auf Yves Padrines und Louise Öfverström Anwendung findet, sieht eine Maximalvergütung vor, die sich auf einen Bruttobetrag von 9,5 Mio. EUR für den Vorstandsvorsitzenden und auf einen Bruttobetrag von 5,0 Mio. EUR für ordentliche Vorstandsmitglieder beläuft. Auf der Grundlage der individuellen Dienstverträge der aktiven Vorstandsmitglieder ergeben sich dementsprechend die folgenden Maximalvergütungen für das Geschäftsjahr 2024: Bei Yves Padrines ein Bruttobetrag von 9,5 Mio. EUR* und bei Louise Öfverström ein Bruttobetrag von 5,0 Mio. EUR. Der individuelle Dienstvertrag des ehemaligen Vorstandsmitglieds Viktor Várkonyi sieht einen Bruttobetrag von 2,8 Mio. EUR als Maximalvergütung vor. Da der LTIP 2024–2026 und der SAR-Plan für Yves Padrines und Louise Öfverström auch Bestandteil der Maximalvergütung für das Geschäftsjahr 2024 sind, wird die Gesellschaft berichten, wie die Maximalvergütung für das Geschäftsjahr 2024 angewendet wurde, und zwar in dem Vergütungsbericht des Geschäftsjahres, in dem diese Vergütungsbestandteile gewährt bzw. geschuldet werden. Die SARs werden der Maximalvergütung für das Geschäftsjahr 2024 rückwirkend zugerechnet, wenn und soweit sie erstmalig im Geschäftsjahr 2024 ausgeübt werden können. Da keine weiteren Zahlungen an Viktor Várkonyi auf Grundlage des LTIP 2022–2024 oder von SAR-Plänen erfolgen werden, berichtet Nemetschek bereits heute, dass die für Viktor Várkonyi festgelegte Maximalvergütung für das Geschäftsjahr 2024 eingehalten wurde.

Einhaltung der Maximalvergütung für das Geschäftsjahr 2022

Mit Beendigung der LTIP-Periode des LTIP 2022–2024 konnte nun auch die Einhaltung der Maximalvergütung für das Geschäftsjahr 2022 ermittelt werden. Es ist festzustellen, dass für kein Vorstandsmitglied der jeweils geltende Betrag der Maximalvergütung für das Geschäftsjahr 2022 überschritten wurde.

Aus der folgenden Tabelle geht hervor, dass für jedes im Geschäftsjahr 2022 amtierende Vorstandsmitglied die Vergütung für das Geschäftsjahr 2022 unterhalb der jeweils geltenden Maximalvergütung liegt.

TABELLARISCHE ÜBERSICHT: EINHALTUNG MAXIMALVERGÜTUNG FÜR DAS GESCHÄFTSJAHR 2022

Zum 31. Dezember 2024 amtierende Mitglieder des Vorstands	2022	
	Gewährte und geschuldete Vergütung	Maximalvergütung i.S.v. § 87a Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 AktG
Yves Padrines	1,988 Mio. EUR	9,5 Mio. EUR
Louise Öfverström ¹⁾	-	5 Mio. EUR
Viktor Várkonyi ²⁾	1,489 Mio. EUR	2,8 Mio. EUR

1) Im Geschäftsjahr 2022 war Frau Öfverström noch kein Mitglied des Vorstands.
2) Viktor Várkonyis Dienstverhältnis endete zum 30. Juni 2023.

Für die ehemaligen Vorstandsmitglieder Viktor Várkonyi und Jon Elliott wurde bereits im Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2023 berichtet, dass die Maximalvergütung für die Geschäftsjahre 2022 und 2023 jeweils eingehalten wurde.

Leistungen und Leistungszusagen an Vorstandsmitglieder bei vorzeitiger Beendigung

Im Fall des Widerrufs der Bestellung aus wichtigem Grund, der nicht zugleich zur außerordentlichen Kündigung des Dienstvertrages berechtigen würde, sowie in Fällen der Amtsniederlegung enden die Dienstverträge der Vorstandsmitglieder nach Ablauf einer Auslauffrist von 12 Monaten zum Monatsende oder – sofern dieser Zeitpunkt früher eintritt – mit Ablauf der regulären Laufzeit des Anstellungsvertrags. Die Gesellschaft ist in diesen Fällen berechtigt, das Vorstandsmitglied unter Fortzahlung des anteiligen Festgehalts 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. Abfindungen dürfen den Wert einer Jahresgesamtvergütung sowie der Gesamtvergütung für die Restlaufzeit des Dienstvertrages nicht übersteigen. Für die Berechnung des Abfindungs-Caps wird auf die Summe aus Festgehalt und dem STIP-Auszahlungsbetrag bei 100%-Zielerreichung abgestellt. Abweichend hiervon kann der Aufsichtsrat beschließen, auch den LTIP bei 100%ige Zielerreichung einzubeziehen. Ansprüche aus der Ausübung von SARs werden bei der Berechnung einer eventuellen Abfindung nicht berücksichtigt. Ein grundsätzlicher Anspruch auf eine Abfindung besteht jedoch nicht.

Leistungszusagen an Vorstandsmitglieder bei regulärer Beendigung der Tätigkeit

Mit Viktor Várkonyi, Louise Öfverström und Yves Padrines wurde ein nachvertragliches Wettbewerbsverbot von zwölf Monaten vereinbart, auf das die Nemetschek SE jedoch verzichten kann. Bei Viktor Várkonyi wurde einvernehmlich auf das nachvertragliche Wettbewerbsverbot nach Vertragsende aufrechterhalten wird, erhält Yves Padrines als Entschädigung hierfür 50% seines letzten festen Grundgehalts und jeweils 50% des STIP- und LTIP-Auszahlungs-

* In den Vergütungsberichten für die Geschäftsjahre 2022 und 2023 wurde für Yves Padrines aufgrund eines redaktionellen Versehens jeweils ein Bruttobetrag von 5,0 Mio. EUR statt 9,5 Mio. EUR als anwendbare Maximalvergütung angegeben.

betrags auf Basis einer Zielerreichung von 100 %. Louise Öfverström erhält in diesem Fall als Entschädigung 50 % ihres letzten festen Grundgehalts und 50 % des STIP-Auszahlungsbetrags auf der Basis einer Zielerreichung von 100 %.

Keine Rückforderungen im Geschäftsjahr 2024

Gemäß dem Vergütungssystem 2022 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 der Grundlage falscher Informationen angenommen wurde („Performance-Clawback“). 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 i.S.d. § 84 Abs. 3 AktG für seine Abberufung 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 („Compliance-Clawback“).

In den Dienstverträgen von Yves Padrines, Louise Öfverström und Viktor Várkonyi sind entsprechende Performance- und Compliance-Clawback-Regelungen für Auszahlungen aus dem STIP und LTIP vorgesehen. Im Geschäftsjahr 2024 sind keine Umstände bekannt geworden, die die Nemetschek SE zu einer Anwendung der Clawback-Regelungen berechtigt hätten.

Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder

1 Aktuelles Vergütungssystem

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

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

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

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

Die Nemetschek SE erstattet jedem Aufsichtsratsmitglied die auf seine Bezüge etwaig entfallende Umsatzsteuer. Die Beschränkung auf eine Festvergütung trägt den Aufgaben des Aufsichtsrats Rechnung und setzt dabei einen Anreiz für die Aufsichtsratsmitglieder, bei der Wahrnehmung ihrer Überwachungs- und Beratungsaufgaben die Geschäftsführung des Vorstands angemessen zu hinterfragen, ohne sich dabei vorrangig an der Entwicklung operativer Kennziffern zu orientieren. Die Beschränkung auf eine Festvergütung entspricht zudem der Anregung G. 18 Satz 1 des DCGK.

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

Die Vergütung für die Aufsichtsratsmitglieder für das Geschäftsjahr 2024 wird nach § 15 Abs. 5 der Satzung fällig am Tag nach Ablauf derjenigen Hauptversammlung, die über die Entlastung des Aufsichtsrats für das Geschäftsjahr 2024 beschließt.

2 Gewährte und geschuldete Vergütung im Geschäftsjahr 2024

Die folgende Tabelle zeigt die den einzelnen Aufsichtsratsmitgliedern individuell gewährte und geschuldete Vergütung für das Geschäftsjahr 2024. Dabei liegt dem Begriff „gewährte und geschuldete“ Vergütung dasselbe Verständnis zugrunde, wie es im Rahmen der Vorstandsvergütung erläutert wurde. Die in der

Tabelle ausgewiesene Vergütung für das Geschäftsjahr 2024 bildet die für die Aufsichtsratsstätigkeit im Geschäftsjahr 2024 zu zahlenden Beträge ab, die nach der ordentlichen Hauptversammlung 2025, die über die Entlastung des Aufsichtsrats für das Geschäftsjahr 2024 beschließt, zur Auszahlung kommen.

Die Höhe, der dem Aufsichtsrat gewährten und geschuldeten Vergütung belief sich im Geschäftsjahr 2024 auf insgesamt 1.108.000 EUR (ggü. 1.104.000 EUR im Geschäftsjahr 2023).

	2024				2023	
	Festvergütung		Sitzungsgeld		Summe	Summe
	in Tsd. EUR	in % der Summe	in Tsd. EUR	in % der Summe	in Tsd. EUR	in Tsd. EUR
Kurt Dobitsch Vorsitzender des Aufsichtsrats	215	87	32	13	247	247
Dr. Gernot Strube Stellvertretender Vorsitzender des Aufsichtsrats	155	83	32	17	187	187
Iris Helke (seit 1. Juli 2023) Vorsitzende des Prüfungsausschusses	170	84	32	16	202	109
Patricia Geibel-Conrad (bis 30. Juni 2023)	–	–	–	–	–	93
Bill Krouch	140	90	16	10	156	156
Christine Schöneweis	140	90	16	10	156	156
Prof. Dr. Andreas Söffing	140	88	20	13	160 ¹⁾	156

1) Im Geschäftsjahr 2024 hat Prof. Dr. Andreas Söffing als Gast an einer Prüfungsausschusssitzung teilgenommen.

Vergleichende Darstellung

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

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

JÄHRLICHE VERÄNDERUNG IN % ¹⁾

	Veränderung 2021 gegenüber 2020	Veränderung 2022 gegenüber 2021	Veränderung 2023 gegenüber 2022	Veränderung 2024 gegenüber 2023
Yves Padrines ³⁾	–	–	+7,8 %	–20 %
Louise Öfverström ³⁾	–	–	–	–2,0 %
Jon Elliott ⁴⁾	+79,0 %	+6,3 %	–61,7 %	–
Viktor Várkonyi ⁴⁾	+82,4 %	–24,9 %	–55,9 %	–19,1 %
Dr. Axel Kaufmann	+30,0 %	–6,1 %	+40,6 %	–
Aufsichtsratsvergütung ²⁾				
Kurt Dobitsch	0 %	+3,5 %	–4,5 %	0,0 %
Dr. Gernot Strube ³⁾	–	–	+42,4 %	0,0 %
Iris Helke ³⁾	–	–	–	0,0 %
Patricia Geibel-Conrad ^{3) 4)}	–	–	–34,2 %	–
Bill Krouch	0 %	–10,0 %	–13,3 %	0,0 %
Christine Schöneweis ³⁾	–	–	+48,1 %	0,0 %
Prof. Dr. Andres Söffing ³⁾	–	–	+48,1 %	+2,5 %
Ertragsentwicklung				
Umsatz Nemetschek Group	+14,2 %	+17,7 %	+6,2 %	+16,9 %
Operatives Ergebnis (EBITDA) Nemetschek Group	+28,8 %	+15,8 %	+0,3 %	+16,8 %
Jahresüberschuss / Jahresfehlbetrag Nemetschek SE	+9,5 %	–63,2 %	+414,7 %	+141,8 %
Jahresüberschuss / Jahresfehlbetrag Nemetschek Group	+40,2 %	+20,6 %	–0,7 %	+9,0 %
Belegschaft				
Personalaufwand pro FTE	+4,7 %	+7,9 %	+4,8 %	+4,6 %

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

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

3) Teilweise kein Vergleich zum Vorjahr möglich wegen Neueintritt

4) Amtsende im Geschäftsjahr 2023

München, 14.03.2025

Vorstand und Aufsichtsrat

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

An die Nemetschek SE, München

Prüfungsurteil

Wir haben den Vergütungsbericht der Nemetschek SE, München, für das Geschäftsjahr vom 1. Januar bis zum 31. Dezember 2024 daraufhin formell geprüft, ob die Angaben nach § 162 Abs. 1 und 2 AktG im Vergütungsbericht gemacht wurden. In Einklang mit § 162 Abs. 3 AktG haben wir den Vergütungsbericht nicht inhaltlich geprüft.

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

Grundlage für das Prüfungsurteil

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

Verantwortung der gesetzlichen Vertreter und des Aufsichtsrats

Die gesetzlichen Vertreter und der Aufsichtsrat sind verantwortlich für die Aufstellung des Vergütungsberichts, einschließlich der dazugehörigen Angaben, der den Anforderungen des § 162 AktG entspricht. Ferner sind sie verantwortlich für die internen Kontrollen, die sie als notwendig erachten, um die Aufstellung eines Vergütungsberichts, einschließlich der dazugehörigen Angaben, zu ermöglichen, der frei von wesentlichen falschen Darstellungen aufgrund von dolosen Handlungen (d.h. Manipulationen der Rechnungslegung und Vermögensschädigungen) oder Irrtümern ist.

Verantwortung des Wirtschaftsprüfers

Unsere Zielsetzung ist, hinreichende Sicherheit darüber zu erlangen, ob im Vergütungsbericht in allen wesentlichen Belangen die Angaben nach § 162 Abs. 1 und 2 AktG gemacht worden sind, und hierüber ein Prüfungsurteil in einem Vermerk abzugeben.

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

München, den 14. März 2025

PricewaterhouseCoopers GmbH
Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

Katharina Deni
Wirtschaftsprüfer

Sebastian Stroner
Wirtschaftsprüfer

**NEMETSCHEK
GROUP**

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

