

Vergütungsbericht

2021

Vergütungsbericht der Nagarro SE

Das Vergütungssystem für den Vorstand der Nagarro SE wurde am 31. August 2021 von der Hauptversammlung gebilligt. Ebenso wurde in der Hauptversammlung das neue Vergütungssystem für den Aufsichtsrat der Nagarro SE gebilligt und rückwirkend für das gesamte Geschäftsjahr 2021 eingeführt.

Der Vergütungsbericht der Nagarro SE entspricht den Anforderungen des deutschen Aktiengesetzes (§162 AktG). Er stellt klar und verständlich die individuell gewährte und geschuldete Vergütung der gegenwärtigen Mitglieder des Vorstands und des Aufsichtsrats der Nagarro SE für das Geschäftsjahr 2021 (01. Januar 2021 bis 31. Dezember 2021) dar und erläutert diese auf den folgenden Seiten. Diese Informationen sind ebenfalls auf der Internetseite der Nagarro SE verfügbar.

Aus Gründen der besseren Lesbarkeit verwenden wir in diesem Bericht bei Personenbezeichnungen die männliche Form, welche stellvertretend für Personen jeglichen Geschlechts Anwendung findet.

Vergütung der Mitglieder des Vorstands

Grundzüge des Vergütungssystems und Organisationsstruktur der Nagarro SE mit dem Ziel der langfristigen Entwicklung der Gesellschaft:

Das Vergütungssystem basiert auf einer flachen und unternehmerisch geprägten Organisationsstruktur. Es setzt sich aus einer Fixvergütung und einer langfristigen variablen Vergütungskomponente in Form von Aktienoptionen auf Aktien der Nagarro SE zusammen. Die Unternehmensstrategie zielt auf profitables und skalierbares Wachstum sowie eine nachhaltige und auf Langfristigkeit angelegte Steigerung des Unternehmenswerts ab. Die relativ einfache Struktur basiert auf der Überzeugung, dass Aktienoptionen ohne zusätzliche Erfolgs- und Leistungskriterien am besten geeignet sind, die Interessen der Vorstandsmitglieder vollständig mit denen der Nagarro-Aktionäre in Einklang zu bringen, insbesondere vor dem Hintergrund, dass die Nagarro SE ein junges und schnell wachsendes Unternehmen ist. Besonderheiten der Organisationsstruktur bestehen darin, dass das Unternehmen sehr flache Hierarchieebenen hat, über kein klassisches Headquarter verfügt und die Vorstandsmitglieder ein globales Leadership Team repräsentieren, das sehr stark von den Grundsätzen unternehmerischen Handelns geprägt ist. Das Vergütungssystem sieht in Übereinstimmung mit dem zwingenden Recht eine Obergrenze vor.

Ableitend und Rechnung tragend der zuvor skizzierten Organisationsstruktur, ist das Vergütungssystem der Vorstandsmitglieder einfach, klar und verständlich gestaltet. Es entspricht den Vorgaben des § 162 AktG sowie im Geschäftsjahr 2021 auch den Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex (DCGK).

Umfang der Anwendung im Geschäftsjahr 2021

Das Vergütungssystem kam im Geschäftsjahr 2021 wie folgt zur Anwendung:

- Manas Fuloria vom 01.01.2021 bis zum 31.12.2021
- Annette Mainka vom 01.01.2021 bis zum 31.12.2021
- Vikram Sehgal vom 01.01.2021 bis zum 31.12.2021

Vergütungskomponenten

Die Vergütung setzt sich aus einem festen Vergütungsbestandteil sowie einer langfristigen variablen Vergütungskomponente zusammen. Der feste Vergütungsbestandteil setzt sich aus dem Jahresgehalt sowie den Nebenleistungen zusammen. Der variable Bestandteil besteht aus einer langfristigen Komponente in Form von Aktienoptionen mit einer mehrjährigen Bemessungsgrundlage.

Feste Vergütungskomponenten

Die feste Jahresvergütung ist eine Barvergütung, die sich auf das Geschäftsjahr bezieht und sich am Verantwortungsbereich der jeweiligen Vorstandsmitglieder orientiert. Sie wird in zwölf Monatsraten ausbezahlt.

Nebenleistungen

Neben der Festvergütung wird den Vorstandsmitgliedern jeweils ein Dienstwagen zur Verfügung gestellt, der auch privat genutzt werden kann. Im Falle der Vorstandsmitglieder Manas Fuloria und Vikram Sehgal besteht die Dienstwagenregelung in Form einer sogenannten „Car Allowance“.

Darüber hinaus besteht über die Gesellschaft eine zugunsten der Vorstandsmitglieder abgeschlossene D&O-Versicherung (Vermögensschaden-Haftpflichtversicherung). Die damit verbundenen Versicherungsprämien haben keinen Vergütungscharakter und werden demzufolge nicht als Personalaufwand erfasst. Die Versicherungsprämie wurde in 2021 vom Unternehmen beglichen, exklusive des gesetzlichen Selbstbehalts.

Langfristige variable Vergütungskomponente

Den Vorstandsmitgliedern wurden im Januar 2021 Aktienoptionen gewährt. Die Wartezeit bis zur erstmaligen Ausübung der Aktienoptionen ist vorbehaltlich der gesetzlichen Regelungen mindestens vier Jahre, d. h. sie können frühestens im Januar 2025 ausgeübt werden. Die ausgegebenen Optionsrechte unterliegen einem jährlichen Vesting in dem Sinne, dass jeweils 25 % der an einen Bezugsberechtigten ausgegebenen Optionsrechte nach Ablauf von 12 Monaten, 24 Monaten, 36 Monaten und 48 Monaten nach dem Ausgabetag unverfallbar werden. Sollte der Vorstandsvertrag eines Bezugsberechtigten vor Ablauf

der Wartezeit enden, so gilt folgendes: Grundsätzlich verfallen bei Ende des Vorstandsvertrages die bis dahin noch nicht unverfallbaren Optionsrechte. Sind jedoch bei Beendigung der Laufzeit der bei Ausgabe der Optionsrechte aktuell laufenden Vorstandsverträge mit Optionsberechtigten bereits mindestens 50 % der Optionsrechte unverfallbar, so werden auch die verbleibenden Optionsrechte zu diesem Zeitpunkt unverfallbar. Die Optionsrechte haben eine Laufzeit von mindestens fünf und maximal zehn Jahren ab dem Ausgabetag. Nach Ablauf der Laufzeit entfallen die Optionsrechte entschädigungslos. Der mit anerkannten finanzmathematischen Methoden ermittelte Wert der gewährten Aktienoptionen zum Ausgabezeitpunkt darf unter Berücksichtigung der Laufzeit der Aktienoptionen einen zuvor festgelegten Maximalbetrag nicht übersteigen. Dabei kann der später tatsächliche erzielte Brutto-Gewinn bei Ausübung der Aktienoptionen den bei Ausgabe ermittelten maximalen Wert aufgrund einer positiveren Entwicklung des Aktienkurses übersteigen.

Sonstige Vergütungskomponenten

Neben der beschriebenen Festvergütung kann der Aufsichtsrat bei besonderen und außerordentlichen Leistungen und entsprechenden Auswirkungen auf das Geschäftsergebnis der Gesellschaft noch eine Ermessenstantieme festlegen und bestimmen.

Ziel-Gesamtvergütung und Angemessenheitsprüfung der Vorstandsvergütung

Auf Basis des Vergütungssystems legt der Aufsichtsrat für jedes Vorstandsmitglied eine konkrete Ziel-Gesamtvergütung fest, die nach seiner Auffassung angemessen, marktüblich und wettbewerbsfähig ist. Die Ziel-Gesamtvergütung wird insbesondere so festgelegt, dass sie in einem angemessenen Verhältnis zu den Aufgaben und Leistungen des Vorstandsmitglieds sowie zur Lage des Unternehmens steht und den Rahmen einer üblichen Vergütung nicht ohne besondere Gründe übersteigt.

Zur Beurteilung der Üblichkeit der Gesamtvergütung der Vorstandsmitglieder zieht der Aufsichtsrat marktübliche Vergleichsdaten heran. Des Weiteren unterzieht der Aufsichtsrat die Vorstandsvergütung regelmäßig einer Überprüfung im Hinblick auf ihre Angemessenheit innerhalb des Unternehmens. Für diese vertikale Prüfung betrachtet der Aufsichtsrat das Verhältnis der Vorstandsvergütung zur Vergütung des Leadership Teams und der konzernweiten Belegschaft insgesamt einschließlich einer zeitlichen Entwicklung. Das Leadership Team legt der Aufsichtsrat zu diesem Zweck dergestalt fest, dass es konzernweit diejenigen Führungsebenen unterhalb des Vorstands der Nagarro SE umfasst, die den Geschäftsleitungsgremien der wesentlichen Beteiligungsunternehmen der Nagarro SE angehören, abhängig von der Größe und Entwicklung der Beteiligungsunternehmen.

Maximalvergütung unter dem neuen Vergütungssystem

Aus dem Fixum kann für jedes Geschäftsjahr der maximale Aufwand der Gesellschaft für ein Vorstandsmitglied rechnerisch abgeleitet werden. Darüber hinaus legt das vom Aufsichtsrat vorgeschlagene Vergütungssystem gemäß § 87a Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 AktG einen absoluten Betrag von EUR 1.000.000,00 als maximale Höhe der in einem Geschäftsjahr gewährten Vergütung an ein Vorstandsmitglied fest (Maximalvergütung). Es bestehen noch keine klaren Richtlinien, wie Aktienoptionen bei der Festlegung der Maximalvergütung zu berücksichtigen sind. Vorliegend beinhaltet die Maximalvergütung einen Cap hinsichtlich desjenigen Betrages, der Vorstandsmitgliedern aus der Ausübung von Aktienoptionen jährlich zufließen darf. Ein solcher Zufluss ist erstmals im Jahr 2025 möglich. Die derzeit erreichbare maximale Vergütung liegt deutlich unterhalb der angegebenen Maximalvergütung. Bei der Maximalvergütung handelt es sich nach ihrer aktienrechtlichen Konzeption nicht um die vom Aufsichtsrat angestrebte Vergütungshöhe. Sie setzt lediglich eine absolute Obergrenze der unter dem Vergütungssystem erreichbaren Gesamtjahresvergütung. Sie beinhaltet die mögliche Ausübung von Aktienoptionen durch Vorstandsmitglieder nach Ablauf der betreffenden Wartezeit.

Außergewöhnliche Entwicklungen und Abweichungsmöglichkeiten

Die Kriterien für die Bemessung der erfolgsbezogenen Vergütung und die vor Geschäftsjahresbeginn vom Aufsichtsrat festgelegten Jahreszielwerte werden im Verlaufe eines Geschäftsjahres nicht geändert. Auch eine nachträgliche Änderung der Bemessungskriterien oder der Zielwerte ist ausgeschlossen. Außergewöhnlichen Entwicklungen, die zu einer unangemessen hohen Vergütung eines Vorstandsmitglieds führen könnten, wird durch die Begrenzung der jährlichen Tantieme entgegengewirkt. Führen außergewöhnliche Entwicklungen zu einer unangemessen niedrigen Vergütung, kann die Gesellschaft auf Beschluss des Aufsichtsrats einem Vorstandsmitglied im Falle besonderer Leistungen und Erfolge eine Ermessenstantieme gewähren. Darüber hinaus erlaubt § 87a Abs. 2 Satz 2 AktG, dass der Aufsichtsrat vorübergehend von dem Vergütungssystem abweicht, wenn dies im Interesse des langfristigen Wohlergehens der Gesellschaft notwendig ist und das Vergütungssystem das Verfahren des Abweichens sowie die Bestandteile des Vergütungssystems benennt, von denen abgewichen werden kann. Verfahrensmäßig setzt ein solches Abweichen einen ausdrücklichen Beschluss des Aufsichtsrats voraus, in dem die Dauer der Abweichung, die Abweichung als solche sowie der konkrete Grund hierfür festzustellen sind. Sachlich kann der Aufsichtsrat von folgenden Bestandteilen des Vergütungssystems abweichen: Regelungen zum Verfahren, zur Vergütungsstruktur und -höhe sowie einzelne Vergütungsbestandteile. Insbesondere kann von dem jeweiligen relativen Anteil der einzelnen Vergütungsbestandteile sowie ihren jeweiligen Voraussetzungen abgewichen und auch das Festgehalt im Einzelfall vorübergehend anders festgesetzt werden, wenn dies im Interesse des langfristigen Wohlergehens der Gesellschaft notwendig ist. Beispiele sind etwa die Angleichung des Vergütungssystems bei einer signifikant veränderten Unternehmensstrategie, die eine veränderte Anreizsetzung erfordert, oder äußere Umstände wie eine schwere Wirtschaftskrise.

Clawback-Regelung für die variable Vergütung

Sogenannte Clawback-Regelungen sind derzeit nicht vorgesehen. Die Möglichkeit der Geltendmachung von Schadensersatzansprüchen gegen Vorstandsmitglieder, welche auch die gezahlte Vorstandsvergütung umfassen können, bleibt unberührt.

Vertragslaufzeiten und Zusagen im Zusammenhang mit der 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 Deutschen Corporate Governance Kodex. Die Anstellungsverträge der Vorstandsmitglieder werden bei Erstbestellungen in der Regel eine Laufzeit von drei Jahren nicht übersteigen. Bei wiederholten Bestellungen oder Verlängerungen der Amtszeit liegt die gesetzliche Maximallaufzeit bei fünf Jahren.

Unbeschadet eines etwaigen Rechts zur außerordentlichen Kündigung vereinbart die Gesellschaft für den Fall der vorzeitigen Beendigung des Mandats eines Vorstandsmitglieds das Recht, den Anstellungsvertrag des Vorstandsmitglieds durch ordentliche Kündigung unter Beachtung der in § 622 Abs. 2 BGB bestimmten Frist vorzeitig zu beenden. Bei der Berechnung der Frist wird die gesamte Dauer des Anstellungsverhältnisses mit der Gesellschaft einschließlich einer Anstellung vor dem Eintritt in den Vorstand berücksichtigt. Für den Fall der vorzeitigen Beendigung des Anstellungsverhältnisses durch ordentliche Kündigung der Gesellschaft wird eine Abfindung an das Vorstandsmitglied in Höhe von zwei Jahresvergütungen vereinbart (Abfindungs-Cap).

Wenn die Restlaufzeit des Anstellungsvertrags weniger als zwei Jahre beträgt, reduziert sich die Abfindung und ist entsprechend anteilig zu berechnen. Im Falle einer außerordentlichen Kündigung des Anstellungsverhältnisses durch die Gesellschaft aus wichtigem Grund wird keine Abfindung gewährt. Die für die Berechnung des Abfindungs-Cap maßgebliche Höhe der Jahresvergütung ergibt sich aus der Summe aus Fixum und jährlicher Tantieme für das letzte volle Geschäftsjahr vor dem Ende des Anstellungsvertrags. Bestand der Anstellungsvertrag für eine Dauer von weniger als einem vollen Geschäftsjahr, ist hinsichtlich der Höhe der jährlichen Tantieme auf die Ziel-Tantieme abzustellen.

Zusagen für Leistungen aus Anlass der vorzeitigen Beendigung des Anstellungsvertrags durch ein Vorstandsmitglied infolge eines Kontrollwechsels (Change of Control) werden grundsätzlich nicht vereinbart. Sofern der Aufsichtsrat derartige Leistungen ausnahmsweise vereinbart, wird er darüber berichten.

Der Aufsichtsrat kann mit Vorstandsmitgliedern nachvertragliche Wettbewerbsbeschränkungen vereinbaren, die eine von der Gesellschaft zu zahlende Karenzentschädigung für die Dauer des Bestehens des nachvertraglichen Wettbewerbsverbots von bis zu zwei Jahren vorsehen. Für die Dauer der Wettbewerbsbeschränkungen erhält das jeweilige Vorstandsmitglied beginnend mit dem auf das Ende des Anstellungsvertrags nachfolgenden Monat eine monatliche Entschädigung in Höhe von 50 % von einem Zwölftel der dann gültigen Gesamtdirektvergütung (Fixum und Ziel-Tantieme). Eine Anrechnung anderweitigen oder böswillig unterlassenen Verdienstes findet entsprechend § 74c HGB statt. Die Entschädigung wird mit einer etwaigen Abfindung verrechnet. Bei einer Kündigung aus wichtigem Grund, kann der Kündigungsberechtigte binnen eines Monats nach der Kündigung die nachvertragliche Wettbewerbsbeschränkung aufheben. Ferner kann die Gesellschaft jederzeit mit einer Ankündigungsfrist von 6 Monaten auf die Wettbewerbsbeschränkungen verzichten mit der Folge, dass der Anspruch auf Karenzentschädigung mit Ablauf der Ankündigungsfrist endet.

Für den Fall, dass ein Vorstandsmitglied während der Laufzeit seines Anstellungsverhältnisses dauernd arbeitsunfähig wird, endet das Anstellungsverhältnis mit Ende des sechsten Monats nach Feststellung der dauernden Arbeitsunfähigkeit, sofern nicht die reguläre Vertragslaufzeit nach dem Anstellungsvertrag früher endet. Dauernde Arbeitsunfähigkeit liegt vor, wenn das Vorstandsmitglied voraussichtlich auf Dauer nicht in der Lage ist, die ihm übertragenen Aufgaben uneingeschränkt zu erfüllen. Stirbt ein Vorstandsmitglied während der Dauer des Anstellungsverhältnisses, so erhalten der verwitwete Ehepartner und die mit dem Vorstandsmitglied in häuslicher Gemeinschaft lebenden unterhaltsberechtigten Kinder, soweit sie das 25. Lebensjahr noch nicht vollendet haben, als Gesamtgläubiger Anspruch auf Fortzahlung der vereinbarten Vorstandsvergütung für den Sterbemonat und die folgenden 6 Monate.

Hinweis:

Vom Vergütungssystem im laufenden Geschäftsjahr 2021 wurde nicht abgewichen. Der Beschluss der Hauptversammlung zum Vergütungssystem wurde entsprechend berücksichtigt.

Vergütung des Vorstands im Geschäftsjahr

Das Geschäftsjahr 2021 war das erste vollständige Geschäftsjahr der Nagarro SE. Die gewährte und geschuldete Vergütung für die aktive Vorstandstätigkeit aller Vorstandsmitglieder zusammen belief sich in 2021 auf TEUR 988,8. Details der einzelnen Vergütungsbestandteile werden nachfolgend beschrieben.

in TEUR	Manas Fuloria		Annette Mainka		Vikram Sehgal	
	2021	2020	2021	2020	2021	2020
Feste Vergütung ³	320,0	320,0	320,0	320,0	320,0	259,0
Variable Vergütung ⁴	-	-	-	-	-	57,0
Nebenleistungen ¹	9,6	9,6	9,6	9,6	9,6	9,6
Aktienbasierte Vergütung ²	15,0	-	15,0	-	15,0	-
Sonstige Vergünstigungen	-	-	-	-	-	4,0
Maximal erreichbare Vergütung	1.000,0	n/a	1.000,0	n/a	1.000,0	n/a
Gesamt ⁵	329,6	329,6	329,6	329,6	329,6	329,6

1. D&O Versicherungsbeiträge sind nicht enthalten, da sich diese auf die Organmitglieder aller Gesellschaften der Nagarro Gruppe beziehen und keine Zuordnung auf die einzelnen Versicherten erfolgt. Der relative Anteil der Nebenleistungen betrug für Herrn Fuloria 3% in 2020 und 2021, 2,3% für Frau Mainka in 2020 und 2021 und 3% für Herrn Sehgal in 2020 und 2021.
2. Es handelt sich um ein Aktienoptionsprogramm, d.h. es wurden in 2021 noch keine Aktien gewährt.
3. Die Vergütungen der Vorstandsmitglieder des Jahres 2020 wurden extrapoliert, damit eine Vergleichbarkeit gewährleistet wird.
4. Der relative Anteil der variablen Vergütung bei Herrn Vikram betrug 22,0% und der relative Anteil der Fixvergütung betrug 78%. Bei den übrigen Vorstandsmitgliedern gab es 2020 keine variable Vergütung.
5. Die tatsächliche Vergütung des Vorstandes betrug in 2020:

in TEUR	Manas Fuloria	Annette Mainka	Vikram Sehgal
	2020	2020	2020
Feste Vergütung	83,7	53,3	87,1
Variable Vergütung ²	-	-	57,1
Nebenleistungen	1,6	-	1,6
Sonstige Vergünstigungen	-	1,2	4,2
Gesamt ¹	85,3	54,5	149,9

1. Die Vergütung bezieht sich auf die Monate November und Dezember, da die Vorstandsverträge ab dem 01. November 2020 in Kraft getreten sind.
2. Die relative Anteil der variablen Vergütung für Herrn Sehgal betrug 38%, der relative Anteil der Fixvergütung betrug 62% in 2020.

Angaben zu langfristiger variabler Vergütung | Aktienoptionen

	Anzahl Aktienoptionen	Zuteilungspreis (in EUR/Aktie)	Fair Value wie im Jahresabschluss zum 31. Dez. 2021 (in EUR /Aktie)	Auszahlung im Geschäftsjahr 2021 (in TEUR)	Status
Manas Fuloria					
Aktienoptionen 2021	15.000	95,35	202,0		- Nicht ausübbar
Annette Mainka					
Aktienoptionen 2021	15.000	95,35	202,0		- Nicht ausübbar
Vikram Sehgal					
Aktienoptionen 2021	15.000	95,35	202,0		- Nicht ausübbar
Gesamtaktienoptionen 2021	45.000	95,35	202,0		- Nicht ausübbar

Abschließender Hinweis:

Keinem Vorstandsmitglied wurde von einem Dritten Leistungen zugesagt oder gewährt. Ebenso erfolgte keine vorzeitige oder reguläre Beendigung der Tätigkeit eines Vorstandsmitglieds. Frühere Vorstandsmitglieder existieren nicht.

Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats

Die Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder ist in der Satzung der Nagarro SE festgelegt. Sie beinhaltet eine jährliche Festvergütung sowie den Auslagenersatz. Berücksichtigt wird dabei eine höhere Festvergütung für den Vorsitzenden des Aufsichtsrats als auch den stellvertretenden Vorsitzenden, in Übereinstimmung mit der Empfehlung G 17 des Deutschen Corporate Governance Kodex. Das aktuell gültige Vergütungssystem für den Aufsichtsrat wurde zuletzt von der ordentlichen Hauptversammlung am 31. August 2021 gebilligt und fand demzufolge für das gesamte Geschäftsjahr 2021 Anwendung.

Das Vergütungssystem 2020 bestand aus einer jährlichen Fixvergütung in Höhe EUR 15.000,00 sowie EUR 2.000,00 für die Teilnahme an jeder Sitzung des Aufsichtsrats (Sitzungstagegeld). Die variable Vergütung orientierte sich am Unternehmenserfolg und setzte sich wie folgt zusammen: jedes Mitglied des Aufsichtsrats erhielt eine jährliche variable Vergütung in Höhe von EUR 1.000,00 je volle EUR 100.000,00 (die „Bemessungsgrundlage“) Ergebnis vor Steuern und Anteilen anderer Gesellschafter im Konzernabschluss der Gesellschaft (nachfolgend „EBT“ genannt), um die das EBT des Geschäftsjahres den Betrag von EUR 300.000,00 übersteigt. Weitere Voraussetzung ist, dass das EBT der letzten drei Geschäftsjahre im Durchschnitt mindestens EUR 300.000,00 beträgt. Die Obergrenze der erfolgsbezogenen Vergütung beträgt für jedes Mitglied des Aufsichtsrats maximal EUR 200.000,00.

Der Vorsitzende des Aufsichtsrats erhält den doppelten Betrag der Fixvergütung. Der Vorsitzende einer

Sitzung des Aufsichtsrats erhält den doppelten Betrag des Sitzungsgelds (Vergütungssystem 2020).

Die Gesellschaft erstattet jedem Mitglied des Aufsichtsrats auf seinen Antrag und gegen Nachweis die durch die Ausübung seines Amtes entstehenden notwendigen und angemessenen Auslagen und eine etwaige auf die Vergütung und den Auslagenersatz entfallende Umsatzsteuer.

Darüber hinaus sind die Mitglieder des Aufsichtsrats in der von der Gesellschaft abgeschlossenen D&O-Versicherung für Organmitglieder (Vermögensschaden-Haftpflichtversicherung) inkludiert, deren Prämie die Nagarro SE übernimmt. Diese D&O-Versicherung deckt alle Aspekte bezüglich der gesetzlichen Haftpflicht für Aufsichtsratsmitglieder ab. Die Prämie ist nicht in der Aufsichtsratsvergütung inkludiert, da diese vom Unternehmen beglichen wurde.

Angelehnt an den mittlerweile üblichen Marktstandard bei börsennotierten Gesellschaften in Deutschland und im Einklang mit den Vorstellungen des Deutschen Corporate Governance Kodex, besteht die Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder ab dem Geschäftsjahr 2021 aus einer reinen Festvergütung. Dies stärkt die Unabhängigkeit des Aufsichtsrats. Vorstand und Aufsichtsrat sind der Ansicht, dass eine reine Festvergütung eine objektive und neutrale Wahrnehmung der Beratungs- und Überwachungsfunktion sowie unabhängige Personal – und Vergütungsentscheidungen im Verhältnis zum Vorstand die geeignete Vergütungsstruktur darstellt.

In 2021 erhielt jedes Aufsichtsratsmitglied eine feste jährliche Vergütung in Höhe von EUR 150.000. Der Vorsitzende des Aufsichtsrats erhielt 150% und der Stellvertretende Vorsitzende des Aufsichtsrats 125% der Vergütung.

Es wurden in 2021 keine Sitzungsgelder oder sonstige variable Vergütungen gewährt.

Sonstige vergütungsbezogene Rechtsgeschäfte die Aufsichtsratsvergütung betreffend existieren nicht und sind auch nicht beabsichtigt. Ein vertikaler Vergleich der Aufsichtsratsvergütung mit der Vergütung der Arbeitnehmer

der Gesellschaft oder des Gesamtkonzerns findet aufgrund der besonderen Natur der Aufsichtsrats Tätigkeit nicht statt.

Gewährte und geschuldete Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder in 2021 und 2020

In TEUR	2021	2020
Gesamtvergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats	562,5	692,0
Gesamtvergütung ¹		
Carl-Georg Dürschmidt	225,0	246,0
Anteil der variablen Vergütung	0,0%	81,0%
Detlef Dinsel	187,5	223,0
Anteil der variablen Vergütung	0,0%	89,0%
Shalini Sarin	150,0	223,0
Anteil der variablen Vergütung	0,0%	89,0%

¹ Exklusive Auslagen und Umsatzsteuer, exklusive D&O Versicherungsbeiträge. Die Gesamtvergütung 2021 besteht lediglich aus einer Fixvergütung, d.h. sie beinhaltet keine variable Komponente.

² Die Vergütung 2020 wurde gemäß dem nachfolgenden Vergütungssystem extrapoliert, da der Aufsichtsrat erst nach Abspaltung und Eintragung der Nagarro SE gemäß der Satzung im Dezember 2020 vergütet wurde. Die Vergütung 2020 bestand aus einer Fixvergütung in Höhe von T€ 15 pro Jahr und einem Sitzungsgeld in Höhe von T€ 2 sowie einer variablen Vergütung in Höhe von TEUR 1 je TEUR 100 EBT, bei einer Bemessungsgrundlage von mindestens TEUR 300 EBT, wobei der variable Anteil pro Aufsichtsratsmitglied maximal kEUR 200 beträgt. Der Vorsitzende des Aufsichtsrats erhält den doppelten Betrag der Fixvergütung, sowie den doppelten Betrag des Sitzungsgeldes.

^{3 3} Die tatsächliche Vergütung in 2020 bezog sich auf den Zeitraum vom 11. Dezember bis zum 31. Dezember 2020 und betrug insgesamt TEUR 45, wovon die variable Komponente TEUR 33 ausmachte (73,3 %).

Vergleichende Darstellung der Veränderung der Vergütung

Gemäß § 162 Abs. 1 Satz 2 Nr. 2 AktG spiegelt die folgende Tabelle die jährliche Veränderung der Vergütung der gegenwärtigen Mitglieder des Vorstands und des Aufsichtsrats (da die Gesellschaft in 2020 gegründet wurde, gibt es keine früheren Mitglieder im Vorstand und Aufsichtsrat) sowie die jährliche Veränderung der im Vergleich zum vorherigen Geschäftsjahr 2020 betrachteten Vergütung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern auf Vollzeitäquivalenzbasis, sowie die Ertragsentwicklung der

Gesellschaft im gleichen Zeitraum. Bei der Darstellung der durchschnittlichen Vergütung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern wurde die gesamte Anzahl an Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Nagarro zugrunde gelegt.

Vergleichende Darstellung der jährlichen Veränderung der gewährten und geschuldeten Vergütung gemäß § 162 Abs. 1 Satz 1 AktG und der Ertragsentwicklung der Gesellschaft.

	Veränderung 2020/2021
Vergütung der Mitglieder des Vorstands¹	
Manas Fuloria	0,0%
Annette Mainka	0,0%
Vikram Sehgal	0,0%
Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats²	
Carl Georg Dürschmidt	-8,5%
Detlef Dinsel	-16,0%
Shalini Sarin	-32,0%
Ergebnisentwicklung des Unternehmens	
Konzernergebnis (EBITDA)	6,1%
Ergebnis der Periode	23,2%
Durchschnittliche Vergütung des Leadership Teams auf Vollzeitäquivalent Basis Nagarro SE³	7,8%

Hinweise:

Es wurden keine variablen Vergütungsbestandteile zurückgefordert, noch erfolgte eine Abweichung vom Vergütungssystem in 2021, gemäß § 162 (1) Nr. 4 und 5 AktG.

¹ Aufgrund der Abspaltung der Nagarro SE in 2020 sind die Vorjahreswerte nur eingeschränkt vergleichbar. Da die Vorstandsverträge ab dem 01.11.2020 in Kraft getreten sind, wurde die Vorstandsvergütung für 2020 extrapoliert. Darüber hinaus wurden Gehaltskürzungen aus dem Jahr 2020 in Höhe von TEUR 28,2, die im Jahr 2021 ausgezahlt werden, nicht berücksichtigt.

² Da sich der Aufsichtsrat der Nagarro SE erst im Dezember 2020 konstituierte, wurde die Vergütung für 2020 extrapoliert. In 2021 trat ein neues Vergütungssystem, welches von der Hauptversammlung verabschiedet wurde, in Kraft.

³ Die Kosten des Aktienoptionsprogramms für das Leadership Team wurden nicht berücksichtigt. Das Führungsteam besteht aus 73 Führungskräften im Jahr 2021 und 59 Führungskräften im Jahr 2020, von denen jede einen wichtigen Verantwortungsbereich bei Nagarro innehat. Die Kollegen von ATCS wurden in der Übersicht nicht berücksichtigt, da sie in 2021 lediglich zwei Monate konzernzugehörig waren.

München, den 27. April 2022

Nagarro SE

Carl Georg Dürschmidt

Vorsitzender des Aufsichtsrats

Detlef Dinsel

Aufsichtsrat

Shalini Sarin

Aufsichtsrat

Manas Fuloria

Sprecher des Vorstands

Annette Mainka

Vorstand

Vikram Sehgal

Vorstand

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

An die Nagarro SE, München

Prüfungsurteil

Wir haben den Vergütungsbericht der Nagarro SE für das Geschäftsjahr vom 01. Januar 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 (08.2021)) 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.

Umgang mit etwaigen irreführenden Darstellungen

Im Zusammenhang mit unserer Prüfung haben wir die Verantwortung, den Vergütungsbericht unter Berücksichtigung der Kenntnisse aus der Abschlussprüfung zu lesen und dabei für Anzeichen aufmerksam zu bleiben, ob der Vergütungsbericht irreführende Darstellungen in Bezug auf die inhaltliche Richtigkeit der Angaben, die inhaltliche Vollständigkeit der einzelnen Angaben oder die angemessene Darstellung des Vergütungsberichts enthält.

Falls wir auf Grundlage der von uns durchgeführten Arbeiten zu dem Schluss gelangen, dass eine solche irreführende Darstellung vorliegt, sind wir verpflichtet, über diese Tatsache zu berichten. Wir haben in diesem Zusammenhang nichts zu berichten.

Düsseldorf, den 27. April 2022

LOHR + COMPANY GmbH
Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

Prof. Dr. Jörg-Andreas Lohr
- Wirtschaftsprüfer -

Mark Schiffer
- Wirtschaftsprüfer -