



Vergütungssystem für die Mitglieder des Vorstands der Nagarro SE

1. Wesentliche Änderungen des Vorstandsvergütungssystems 2025

Der Aufsichtsrat ist kraft Gesetzes für den Beschluss, die Umsetzung und die Überprüfung des Vergütungssystems für die Mitglieder des Vorstands zuständig. Der Aufsichtsrat der Nagarro SE hat zuletzt im Jahr 2024 ein angepasstes Vergütungssystem für die Mitglieder des Vorstands beschlossen, welches die Hauptversammlung am 27. Juni 2024 gebilligt hat.

Der Aufsichtsrat überprüft das Vergütungssystem regelmäßig. Dabei berücksichtigt der Aufsichtsrat insbesondere die Entwicklung der Vergütung bei Unternehmen der Peer Group sowie die Empfehlungen von Investoren. Auf der Grundlage seiner diesjährigen Überprüfung hat der Aufsichtsrat unter Berücksichtigung der Vorgaben des § 87a Abs. 1 AktG sowie der Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex (DCGK) beschlossen, das bestehende Vergütungssystem für die Mitglieder des Vorstands mit Wirkung ab dem 1. Januar 2025 anzupassen. Das angepasste Vergütungssystem (nachfolgend auch das „**Vergütungssystem 2025 für die Mitglieder des Vorstands**“) entwickelt das von der Hauptversammlung im Jahr 2024 zuletzt gebilligte Vergütungssystem weiter. Dabei hat sich der Aufsichtsrat davon leiten lassen, das Vergütungssystem an der weiteren, aktuellen Strategie der Gesellschaft auszurichten, die Interessen und Anforderungen aller Stakeholder bestmöglich zu berücksichtigen und aktuellen Marktstandards zu entsprechen.

Das Vergütungssystem der Nagarro SE ist darauf angelegt, einen wesentlichen Beitrag zur Umsetzung der Geschäftsstrategie der Gesellschaft zu leisten. Die Geschäftsstrategie der Nagarro SE als börsennotierte Holding für den Nagarro-Konzern zielt im Kern auf eine kontinuierliche Steigerung des *Shareholder Value* des Unternehmens ab. Bei der grundsätzlichen Ausgestaltung und auch der nunmehr erfolgten Anpassung des Vergütungssystems hat der Aufsichtsrat daher auf ein einfaches und klares Konzept Wert gelegt.

Namentlich wurden gegenüber dem der letzten Hauptversammlung der Gesellschaft vom 27. Juni 2024 vorgelegten Vergütungssystem für die Mitglieder des Vorstands die folgenden wesentlichen Änderungen vorgenommen:

<u>Wesentliche Änderungen gegenüber dem bisherigen Vergütungssystem</u>	
Kurzfristig variable Vergütung:	▪ Vergütungskomponenten: ▪ <u>Organisationsbonus (unverändert):</u> Vierteljährliche, von der Performance des Nagarro-Konzerns abhängige Bonuszahlung; relevantes Leistungskriterium ist das (um Sondereffekte bereinigte) EBITDA des Nagarro-Konzerns im jeweils vorangegangenen Quartal ▪ <u>ESG-Bonus (geändert):</u> Jährliche, von der Erreichung bestimmter, im Einzelnen zu vereinbarender ESG-Ziele abhängige Bonuszahlung ▪ <u>Individualbonus (neu):</u> Jährliche, von der Erreichung individualvertraglich vereinbarter Ziele abhängige Bonuszahlung ▪ Grundbetrag: 25 % des jährlichen Grundgehalts (Fixum) des betreffenden Vorstandsmitglieds bei 100 %-iger Zielerreichung ▪ Gewichtung: ▪ Organisationsbonus: 75 % ▪ ESG-Bonus: 10 % ▪ Individualbonus: 15 %
Langfristig variable Vergütung:	▪ <u>Performance Based Restricted Stock Units (PB RSUs)</u> (anstatt – wie bisher – Aktienoptionen) ▪ Performance-Periode: Vier Jahre ▪ Leistungskriterien und Gewichtung: ▪ Kumulierter operativer Cashflow über die vierjährige Performance-Periode (50 %) ▪ Relativer Total Shareholder Return (Entwicklung relativ zur Benchmark TecDAX oder vergleichbarer Nachfolgeindex) (50 %) ▪ Vesting: ▪ Gestaffelt über die vierjährige Performance-Periode zu jeweils 25 %, unter der Voraussetzung fortbestehender Zugehörigkeit zum Vorstand ▪ Sonderregelungen gemäß Beschluss des Aufsichtsrats, unter anderem im Todesfall oder im Fall des Ruhestands ▪ Settlement: Auszahlung nach Wahl der Gesellschaft ganz oder teilweise in bar oder in Aktien

2. Wesentliche Grundsätze des Vergütungssystems 2025

Die Leistungen des Vorstands sollen weiterhin vorrangig in Abhängigkeit von der langfristigen Entwicklung der Gesellschaft honoriert werden. Der Vorstand erhält daher zunächst ein jährliches **Festgehalt und Nebenleistungen**, das der Größe des Unternehmens, der übernommenen Verantwortung und dem Vorhandensein eines größeren Führungsteams in der Organisationsstruktur der Nagarro SE angemessen ist.

Als **kurzfristig variable, erfolgsabhängige Vergütung** erhalten die Mitglieder des Vorstands bei Erreichen bestimmter Ziele eine Bonuszahlung. Die kurzfristig variable Vergütung beinhaltet nunmehr drei Komponenten, zum einen – wie bisher – eine vierteljährliche, performanceabhängige Bonuszahlung („Organisationsbonus“) und eine jährliche, von der Erreichung bestimmter Ziele aus den Bereichen Umwelt, Soziales und Unternehmensführung (*Environmental, Social, Governance*, ESG) abhängige Bonuszahlung („ESG-Bonus“), sowie zum anderen – als neu hinzugefügte Komponente – eine jährliche, von der Erreichung individualvertraglich vereinbarter Ziele abhängige Bonuszahlung („Individualbonus“). Die Zahlung einer **Ermessensantieme** ist in dem angepassten Vergütungssystem 2025 nicht mehr vorgesehen.

Als **langfristig wirkende variable Vergütungskomponente** erhalten die Mitglieder des Vorstands sogenannte Performance Based Restricted Stock Units (PB RSUs), anstatt – wie bisher – Aktienoptionen. Auf diese Weise soll weiterhin die unternehmerische Ausrichtung des Vorstands auf die Interessen der Aktionäre an einer mittel- und langfristigen Aktienkursentwicklung erfolgen. Insofern schafft das Vergütungssystem einen deutlichen Anreiz für eine ergebnisorientierte und nachhaltige Unternehmensführung.

Gemäß der Philosophie des Nagarro-Konzerns soll die Vergütung des Vorstands marktgerecht und wettbewerbsfähig sein. Das Vergütungssystem soll dem Aufsichtsrat in einem vorgegebenen Rahmen auch die Möglichkeit belassen, flexibel auf eine sich ändernde wirtschaftliche Lage des Unternehmens sowie auf ein sich wandelndes Markt- und Wettbewerbsumfeld reagieren zu können. Damit sollen insgesamt nachvollziehbare und nachhaltige Anreize für eine engagierte und erfolgreiche Unternehmensführung geschaffen werden. In seiner Ausgewogenheit soll das angepasste Vergütungssystem dazu beitragen, mit einem langfristigen Fokus auf Wachstum, einer kurzfristigen Steuerung auf ein zumindest grundsätzliches Profitabilitätsniveau und unter Berücksichtigung von ESG-Zielen den Unternehmenswert der Nagarro SE nachhaltig zu steigern. Insbesondere übersteigt der Anteil der langfristig variablen Vergütung an der Ziel-Gesamtvergütung der Vorstandsmitglieder deutlich den Anteil der kurzfristig variablen Vergütung. Hiernach ist sichergestellt, dass das angepasste Vergütungssystem auf eine langfristige Entwicklung und Umsetzung der Geschäftsziele der Gesellschaft fokussiert ist.

Das System zur Vergütung der Vorstandsmitglieder ist klar und verständlich gestaltet. Es entspricht den Vorgaben des Aktiengesetzes und berücksichtigt die wesentlichen Empfehlungen des DCGK, soweit nicht Vorstand und Aufsichtsrat in der jährlichen Entsprechenserklärung gemäß § 161 AktG eine Abweichung offenlegen und begründen.

Das angepasste Vergütungssystem gilt mit Wirkung ab dem 1. Januar 2025. Um die Neuerungen im Rahmen des Vergütungssystems 2025 umzusetzen, wird der Aufsichtsrat im Namen der Nagarro SE mit den derzeit amtierenden Vorstandsmitgliedern entsprechende Anpassungen ihrer Anstellungsverträge vereinbaren. Im Übrigen wird der Aufsichtsrat die Vorgaben des Vergütungssystems 2025 von vorneherein beim Abschluss aller Neuanstellungen und Anstellungsverlängerungen gemäß § 87a Abs. 2 Satz 1 AktG individualvertraglich mit den betreffenden Mitgliedern des Vorstands umsetzen.

3. Struktur des Vergütungssystems 2025 und einzelne Vergütungsbestandteile

Die Vergütung der Vorstandsmitglieder setzt sich aus erfolgsunabhängigen (festen) und erfolgsbezogenen (variablen) Vergütungsbestandteilen zusammen. Die Summe aller Vergütungsbestandteile bildet die Gesamtvergütung der einzelnen Vorstandsmitglieder.

Die folgende Übersicht fasst die wesentlichen Komponenten des Vergütungssystems 2025 zusammen:

Vergütungssystem 2025 für die Mitglieder des Vorstands der Nagarro SE		
Feste Vergütungsbestandteile	Grundgehalt (Fixum):	Individualvertraglich vereinbartes Grundgehalt, das in zwölf gleichen Monatsraten ausbezahlt wird
	Nebenleistungen:	Übliche Zusatzleistungen (Beiträge zu Versicherungen, Kommunikationsgeräte, Dienstwagen etc.)
Variable Vergütungsbestandteile	Kurzfristig variable Vergütung:	Cash-Bonus: Organisationsbonus: Vierteljährliche, von der Performance des Nagarro-Konzerns abhängige Bonuszahlung; relevantes Leistungskriterium ist das (um Sondereffekte bereinigte) EBITDA des Nagarro-Konzerns im jeweils vorangegangenen Quartal (75 %) ESG-Bonus: Jährliche, von der Erreichung bestimmter, im Einzelnen zu vereinbarenden ESG-Ziele abhängige Bonuszahlung (10 %) Individualbonus: Jährliche, von der Erreichung individualvertraglich vereinbarter Ziele abhängige Bonuszahlung (15 %) Grundbetrag: 25 % des jährlichen Grundgehalts (Fixum) des betreffenden Vorstandsmitglieds bei 100 %-iger Zielerreichung
	Langfristig variable Vergütung:	Performance Based Restricted Stock Units (PB RSUs) Performance-Periode: Vier Jahre Leistungskriterien und Gewichtung: - Kumulierter operativer Cashflow über die vierjährige Performance-Periode (50 %) - Relativer Total Shareholder Return (Entwicklung relativ zur Benchmark TecDAX oder vergleichbarer Nachfolgeindex) (50 %) Vesting: Gestaffelt zu jeweils 25 % pro Jahr, Sonderregelungen bei Tod oder im Fall des Ruhestands Settlement: Auszahlung ganz oder teilweise in bar oder in Aktien
Weitere wesentliche Komponenten	Maximalvergütung:	Einheitlich für alle Vorstandsmitglieder: EUR 7 Mio.
	Außergewöhnliche Entwicklungen, Abweichung:	- Möglichkeit gemäß Empfehlung G.11 DCGK, außergewöhnlichen Entwicklungen in angemessenem Rahmen Rechnung zu tragen - Möglichkeit zur Abweichung vom Vergütungssystem gemäß § 87a Abs. 2 Satz 2 AktG
	Antrittsleistungen:	Neu eintretenden Vorstandsmitgliedern können anlässlich des Antritts ihrer Vorstandstätigkeit besondere Zahlungen der Gesellschaft zum Ausgleich von Nachteilen zugesagt werden
	Zusagen im Zusammenhang mit der Beendigung der Vorstandstätigkeit:	- Abfindungszahlung bei vorzeitiger Beendigung des Anstellungsverhältnisses in Höhe von maximal zwei Jahresvergütungen (Abfindungs-Cap), jedoch nicht mehr als die Restlaufzeit des Anstellungsvertrages - Keine Abfindung bei außerordentlicher Kündigung des Anstellungsverhältnisses durch die Gesellschaft aus wichtigem Grund - Grundsätzlich keine Leistungen aus Anlass der vorzeitigen Beendigung des Anstellungsvertrags durch ein Vorstandsmitglied infolge eines Kontrollwechsels (Change of Control)

Die Vergütungsstruktur gilt im Grundsatz – der Gesamtverantwortung des Vorstands entsprechend – für alle Vorstandsfunktionen einheitlich. Lediglich im Hinblick auf den jährlichen Individualbonus und den ESG-Bonus wird der Aufsichtsrat jeweils individuelle Ziele für die einzelnen Vorstandsmitglieder festlegen, da insoweit, vor dem Hintergrund der verschiedenen Tätigkeitsfelder und Geschäftsbereiche, eine differenzierte Anreizstruktur erforderlich ist.

3.1 Erfolgsunabhängige Vergütung

a. Grundgehalt (Fixum)

Die erfolgsunabhängige Vergütung besteht aus einem Grundgehalt (Fixum) und Nebenleistungen. Ein Altersvorsorgebeitrag wird nicht gewährt.

Das Fixum wird in zwölf gleichen Monatsraten abzüglich gesetzlicher Abgaben zum Monatsende ausbezahlt. Bei einem unterjährigen Ein- oder Austritt des Vorstandsmitglieds wird das Fixum anteilig (*pro rata temporis*) gewährt.

b. Nebenleistungen

Die vertraglich zugesicherten Nebenleistungen enthalten im Wesentlichen übliche Zusatzleistungen wie Beiträge zu Versicherungen (z.B. Unfallversicherung für Berufsunfälle und Unfälle des täglichen Lebens, Haftpflichtversicherung, Industriestrafrechtsschutzversicherung und Rechtsschutzversicherung) sowie die Zurverfügungstellung von Kommunikationsgeräten und eines Dienstwagens zur betrieblichen und privaten Nutzung. Der Wert der Nebenleistungen kann personen- und ereignisbezogen jährlich unterschiedlich hoch ausfallen, ist jedoch auf einen Betrag in Höhe von maximal 20 % des Fixums begrenzt. Nicht unter die Nebenleistungen und damit die 20 %-Grenze fallen der Aufwendungsersatz, auf den Vorstandsmitglieder bereits von Gesetzes wegen einen Anspruch haben, sowie die Einbeziehung in eine D&O-Versicherung im Interesse der Gesellschaft, wobei das Vorstandsmitglied den aktienrechtlich vorgegebenen Selbstbehalt zu tragen hat.

3.2 Kurzfristig variable Vergütung

Gemäß dem Vergütungssystem 2025 erhalten die Mitglieder des Vorstands eine kurzfristig variable, erfolgsabhängige Vergütung (i) in Form eines vierteljährlichen Organisationsbonus, der von der operativen Performance der Nagarro-Gruppe in dem jeweiligen Quartal abhängt, (ii) einen jährlichen ESG-Bonus, der von der Erreichung bestimmter, im Einzelnen festzulegender ESG-Ziele abhängt, sowie (iii) einen jährlichen Individualbonus, der von der Erreichung bestimmter, individualvertraglich vereinbarter Ziele während des jeweiligen Geschäftsjahres abhängt. Der Grundbetrag der kurzfristig variablen Vergütung beläuft sich auf 25 % des Grundgehalts (Fixum) des jeweiligen Vorstandsmitglieds bei 100 %-iger Zielerreichung, wobei der Organisationsbonus mit 75 %, der ESG-Bonus mit 10 % und der Individualbonus mit 15 % gewichtet wird. Die kurzfristig variable Vergütung macht grundsätzlich rund 7,58 % der Ziel-Gesamtvergütung der Vorstandsmitglieder aus, wobei sich (i) rund 5,685 % der Ziel-Gesamtvergütung auf den Organisationsbonus, (ii) rund 0,758 % der Ziel-Gesamtvergütung auf den ESG-Bonus und (iii) rund 1,137 % der Ziel-Gesamtvergütung auf den jährlichen Individualbonus beziehen.

Die drei kurzfristig variablen Vergütungskomponenten werden nachfolgend im Einzelnen dargestellt:

a. Vierteljährlicher Organisationsbonus

Die Mitglieder des Vorstands erhalten einen vierteljährlichen Organisationsbonus in Höhe von 18,75 % (75 % x 25 %) ihres jeweiligen, auf ein Quartal bezogenen Grundgehalts (Fixum). Der Organisationsbonus ist Teil des vierteljährlichen Organisationsbonusprogramms, das in der gesamten Nagarro-Gruppe für die Mehrheit der Nagarro-Mitarbeiter eingeführt wurde.

Das relevante Leistungskriterium für den Organisationsbonus ist das (um Sondereffekte bereinigte) EBITDA des Nagarro-Konzerns im jeweils vorangegangenen Quartal gemäß den veröffentlichten Q1-Zahlen für das erste Quartal, den Q2-Zahlen aus dem jeweiligen Halbjahresbericht für das zweite Quartal, den veröffentlichten Q3-Zahlen für das dritte Quartal und den Q4-Zahlen gemäß dem vom Aufsichtsrat gebilligten Konzernabschluss für das vierte Quartal. Die Auszahlung erfolgt wie nachstehend dargestellt, wenn die jeweiligen Voraussetzungen erfüllt sind:

- Würde – unter Berücksichtigung einer Auszahlung des vollen Organisationsbonus an alle berechtigten Nagarro-Mitarbeiter (einschließlich der Mitglieder des Vorstands) – für das jeweilige Quartal eine bereinigte EBITDA-Marge von 15,0 % erreicht, erhalten die berechtigten Nagarro-Mitarbeiter, einschließlich der Mitglieder des Vorstands, jeweils den entsprechenden Organisationsbonus; für die Mitglieder des Vorstands ergibt sich hieraus ein Organisationsbonus in Höhe von 18,75 % ihres jeweiligen, auf ein Quartal bezogenen Grundgehalts (Fixum). Liegt hiernach die bereinigte EBITDA-Marge des Nagarro-Konzerns weiterhin oberhalb von 15,0 %, so erhalten die Mitglieder des Vorstands eine weitere Zahlung bis zu einem Höchstbetrag, der unter linearer Interpolation einer Zielerreichung von maximal 150 % entspricht, solange die EBITDA-Marge des Nagarro-Konzerns nicht unter den Wert von 15,0 % fällt. Hieraus ergibt sich ein möglicher Höchstbetrag des Organisationsbonus für jedes Vorstandsmitglied von 28,125 % des jeweiligen Grundgehalts wie folgt: $75 \% \text{ (Gewichtung des Organisationsbonus)} \times 25 \% \text{ des Grundgehalts} \times 150 \% \text{ (maximale Zielerreichung)} = 28,125 \% \text{ des Grundgehalts des jeweiligen Vorstandsmitglieds}$.
- Würde bei anteiliger Auszahlung des jeweiligen Organisationsbonus für das betreffende Quartal eine bereinigte EBITDA-Marge von 15,0 % erreicht, erhalten die berechtigten Nagarro-Mitarbeiter, einschließlich der Mitglieder des Vorstands, einen entsprechend anteiligen Organisationsbonus.
- Würde auch bei anteiliger Auszahlung des Organisationsbonus für das betreffende Quartal eine bereinigte EBITDA-Marge von mindestens 15,0 % für das jeweilige Quartal nicht erreicht, wird für das betreffende Quartal kein Organisationsbonus fällig.

b. ESG-Bonus

Unabhängig von dem vorstehend dargestellten Organisationsbonus, und gegebenenfalls zusätzlich erhalten die Mitglieder des Vorstands einen jährlichen ESG-Bonus. Der Grundbetrag des ESG-Bonus beläuft sich auf 2,5 % (10 % x 25 %) des Grundgehalts (Fixum) des jeweiligen Vorstandsmitglieds bei 100 %-iger Zielerreichung.

Die Integration von nichtfinanziellen Zielen aus den Bereichen Umwelt, Soziales und Unternehmensführung als Bestandteile der Vergütungsstruktur incentiviert ein nachhaltiges und zukunftsorientiertes Handeln und strebt zugleich eine Wertschaffung für die Kunden, Mitarbeiter und Aktionäre sowie die Umwelt im Ganzen an. Durch die Integration von ESG-Zielen als nichtfinanzielle Leistungskriterien wird das Bestreben der Gesellschaft, wesentliche Belange aus den Bereichen Umwelt, Soziales und Unternehmensführung (ESG) nachhaltig zu berücksichtigen, nicht nur messbar, sondern zugleich auch Teil der Bemessung der Vorstandsvergütung.

Geeignete ESG-Ziele werden vom Aufsichtsrat im Rahmen einer jährlichen Zielvereinbarung mit den Vorstandsmitgliedern nach seinem Ermessen unter Einbeziehung der Materialitätsanalyse aus den Bereichen Umwelt, Soziales und Unternehmensführung festgesetzt, etwa Compliance-Ziele, Diversitätsziele oder sonstige Ziele betreffend Energie oder Umwelt. Der Aufsichtsrat legt zudem in diesem Rahmen die Gewichtung der einzelnen ESG-Ziele und die weiteren Einzelheiten, namentlich die Zielerreichungskurve zur Bestimmung des jeweiligen Zielerreichungsgrads innerhalb eines Korridors zwischen 50 % (Minimalwert) und 150 % (Maximalwert) fest. Wird innerhalb dieses Korridors ein Zielerreichungsgrad von 100 % erzielt, erhalten die Mitglieder des Vorstands einen ESG-Bonus in Höhe von 2,5 % ($10 \% \times 25 \%$) ihres jeweiligen Grundgehalts (Fixum), im Übrigen pro-ratarisch, d.h. linear interpoliert entsprechend der jeweiligen Zielerreichung zwischen 50 % und 150 % (Cap). Die genaue Ausgestaltung der ESG-Ziele, namentlich deren Gewichtung und die jeweiligen Zielerreichungsgrade, werden vom Aufsichtsrat im Vergütungsbericht offengelegt.

c. Individualbonus

Unabhängig von dem vorstehend genannten Organisationsbonus und dem ESG-Bonus, und gegebenenfalls zusätzlich erhalten die Mitglieder des Vorstands einen jährlichen Individualbonus. Die Auszahlung erfolgt auf Grundlage einer vor Beginn eines jeden Geschäftsjahres mit den Vorstandsmitgliedern zu treffenden Zielvereinbarung, die individuelle Ziele entsprechend der jeweiligen Tätigkeitsfelder und Geschäftsbereiche der einzelnen Vorstandsmitglieder enthält. Die Ziele werden vom Aufsichtsrat definiert und in der Zielvereinbarung festgelegt. Der Aufsichtsrat setzt insoweit ambitionierte, qualitative Ziele fest, die sich neben operativen vor allem auch an strategischen Zielsetzungen der Nagarro SE und des Nagarro-Konzerns orientieren.

Der Grundbetrag des Individualbonus beläuft sich auf 3,75 % ($15 \% \times 25 \%$) des Grundgehalts (Fixum) des jeweiligen Vorstandsmitglieds bei 100 %-iger Zielerreichung. Insoweit legt der Aufsichtsrat in der Zielvereinbarung für das oder die jeweiligen Ziele einen Zielwert fest, der einer Zielerreichung von 100 % entspricht. Ferner definiert der Aufsichtsrat in der Zielvereinbarung für jedes Ziel einen Minimalwert, bei dem die Zielerreichung 50 % beträgt, einen Maximalwert, bei dem die Zielerreichung 150 % beträgt, sowie die Zielerreichungskurve zwischen dem Minimalwert und dem Maximalwert, typischerweise in Form einer linearen Interpolation. Im Fall einer 50 %-igen Zielerreichung beläuft sich der Individualbonus auf 1,875 % des Grundgehalts, im Fall einer 150 %-igen Zielerreichung beträgt der Individualbonus 5,625 % des Grundgehalts. Unterhalb einer Zielerreichung von 50 % wird kein Individualbonus ausgezahlt (Gate); eine Zielerreichung über 150 % ist nicht möglich (Cap). Die genaue Ausgestaltung der

jeweiligen Ziele, namentlich deren Gewichtung und die jeweiligen Zielerreichungsgrade, werden vom Aufsichtsrat im Vergütungsbericht offengelegt.

d. Auszahlung der jeweiligen Bonuskomponenten

Der vierteljährliche Organisationsbonus für das erste und dritte Quartal eines jeden Geschäftsjahres wird kurz nach der Veröffentlichung der jeweiligen Quartalszahlen ausgezahlt. Für das zweite Quartal wird der vierteljährliche Organisationsbonus kurz nach der Veröffentlichung der Ergebnisse des ersten Halbjahres ausgezahlt. Der vierteljährliche Organisationsbonus für das vierte Quartal, der jährliche ESG-Bonus und der jährliche Individualbonus werden jeweils im folgenden Geschäftsjahr kurz nach der Feststellung und Veröffentlichung des Jahresabschlusses und des Konzernabschlusses der Nagarro SE und des Nagarro-Konzerns ausgezahlt.

e. Maximalbetrag der kurzfristig variablen Vergütung

Die Höhe der kurzfristig variablen Vergütung pro Geschäftsjahr, die sich aus den drei vorstehend beschriebenen Komponenten zusammensetzt, ist auf insgesamt höchstens 37,5 % des Grundgehalts (Fixum) des jeweiligen Vorstandsmitglieds begrenzt. Insoweit kann je Geschäftsjahr ein Organisationsbonus in Höhe von maximal 28,125 % des Grundgehalts, ein ESG-Bonus in Höhe von maximal 3,75 % des Grundgehalts und ein Individualbonus in Höhe von maximal 5,625 % des Grundgehalts des jeweiligen Vorstandsmitglieds erreicht werden. Dies entspricht der Gewichtung des Organisationsbonus von 75 %, des ESG-Bonus von 10 % und des Individualbonus von 15 % an der kurzfristig variablen Vergütung, bei einer jeweils maximal möglichen Zielerreichung von 150 % (25 % des Grundgehalts x 150 % maximale Zielerreichung).

3.3 Langfristig variable Vergütung (Performance Based Restricted Stock Units)

Als langfristig wirkende, variable Vergütungskomponente erhalten die Mitglieder des Vorstands gemäß dem Vergütungssystem 2025 sogenannte Performance Based Restricted Stock Units (PB RSUs). Insoweit hängt der Wert der langfristig variablen Vergütung der Vorstandsmitglieder – neben bestimmten finanziellen Leistungskriterien – direkt vom Aktienkurs der Gesellschaft bei Auszahlung ab und verknüpft hierdurch die Interessen der Vorstandsmitglieder mit denen der Aktionäre.

a. Struktur der langfristig variablen Vergütung

Die langfristig variable Vergütung macht grundsätzlich rund 60,65 % der Ziel-Gesamtvergütung der Vorstandsmitglieder aus. Die Anzahl der zuzuteilenden PB RSUs wird ermittelt, indem der Zielbetrag der langfristig variablen Vergütung (*Grant Amount*) durch den Wert einer Aktie der Gesellschaft am Zuteilungstag, der in dem jeweiligen, typischerweise jährlichen Zuteilungsvertrag (*Grant Agreement*) festgelegt wird, geteilt und auf die nächste ganze Zahl abgerundet wird. Der Wert einer Aktie der Gesellschaft am Zuteilungstag entspricht dem volumengewichteten Durchschnitt des Börsenkurses der Aktie der Gesellschaft im XETRA-Handel der Frankfurter Wertpapierbörse an den letzten dreißig Handelstagen, die dem Zuteilungstag vorausgehen.

Die endgültige Anzahl der PB RSUs ist vom Erreichen bestimmter finanzieller Leistungskriterien abhängig. Nach Ablauf der Performance-Periode von vier Jahren ermittelt der Aufsichtsrat den Gesamtzielerreichungsgrad der Leistungskriterien und die daraus resultierende endgültige Anzahl der PB RSUs, die dem jeweiligen Vorstandsmitglied zustehen; die endgültige Anzahl der PB RSUs ist auf 150 % der ursprünglich zugeteilten PB RSUs begrenzt.

Die Auszahlung erfolgt innerhalb eines angemessenen Zeitraums nach Ablauf der vierjährigen Performance-Periode, mithin grundsätzlich etwas mehr als vier Jahre nach dem Gewährungstag gemäß dem *Grant Agreement*. Dabei kann die Gesellschaft nach ihrem Ermessen statt einer Barzahlung ganz oder teilweise Aktien der Gesellschaft liefern. Die Höhe der Zahlung richtet sich nach dem volumengewichteten Durchschnitt des Börsenkurses der Aktie der Gesellschaft im XETRA-Handel der Frankfurter Wertpapierbörse an den letzten dreißig Handelstagen der Performance-Periode. Die Auszahlung ist begrenzt auf die Maximalvergütung abzüglich Grundgehalt (Fixum) samt Nebenleistungen und Betrag der kurzfristig variablen Vergütung.

b. Leistungskriterien

Die PB RSUs unterliegen verschiedenen finanziellen Leistungskriterien. Namentlich werden für die langfristig variable Vergütung die folgenden Leistungskriterien sowie deren entsprechende Gewichtung herangezogen:

Leistungskriterium	Gewichtung
Kumulierter operativer Cashflow über die vierjährige Performance-Periode	50 %
Relativer Total Shareholder Return (Entwicklung relativ zur Benchmark TecDAX oder vergleichbarer Nachfolgeindex über die vierjährige Performance-Periode)	50 %
Gesamt:	100 %

Die Entwicklung der genannten, finanziellen Leistungskriterien (i) kumulierter operativer Cashflow und (ii) relativer Total Shareholder Return incentiviert die nachhaltige Umsetzung der langfristigen Unternehmensplanung der Nagarro SE. Eine langfristige Steigerung der genannten finanziellen Leistungskriterien wird jeweils durch eine konsequente Umsetzung der Geschäftsstrategie der Gesellschaft und des Konzerns erreicht und ist somit der relevante Maßstab für den langfristigen Erfolg des Unternehmens. Namentlich fördert der Fokus auf die genannten Leistungskriterien eine langfristige und nachhaltige Unternehmensentwicklung und schafft insofern eine Übereinstimmung der Ziele der Vorstandsvergütung mit den Interessen der Aktionäre.

Die Interessengleichheit ist zudem dadurch sichergestellt, dass die langfristige Steigerung des Aktienkurses die Höhe des Auszahlungsbetrags der langfristig variablen Vergütung bestimmt. Die aktienkursbasierte Ausgestaltung der PB RSUs dient insofern ebenfalls der Ausrichtung auf eine langfristige sowie nachhaltige Unternehmensentwicklung und gleicht die Ziele der Vorstandsvergütung an die Interessen der Aktionäre an.

(1) Leistungskriterium kumulierter operativer Cashflow

Für das Leistungskriterium des kumulierten operativen Cashflows wird die Summe des operativen Cashflows des Nagarro-Konzerns während der vierjährigen Performance-Periode ermittelt. Der Aufsichtsrat setzt insoweit vor Beginn der Performance-Periode einen ambitionierten Zielwert fest, der sich neben operativen vor allem auch an strategischen Zielsetzungen der Nagarro SE und des Nagarro-Konzerns orientiert. Der Zielwert entspricht einer Zielerreichung von 100 %. Darüber hinaus legt der Aufsichtsrat vor Beginn der Performance-Periode einen Minimalwert fest, der einer Zielerreichung von 50 % entspricht, sowie einen Maximalwert, der einem Zielerreichungsgrad von 150 % entspricht.

Nach Ablauf der Performance-Periode erfolgt ein Vergleich des tatsächlich erzielten, kumulierten operativen Cashflows mit dem Zielwert, dem Minimalwert und dem Maximalwert. Liegt der erreichte Wert oberhalb des Maximalwerts, so ist die Zielerreichung auf 150 % begrenzt (Cap). Liegt der erreichte Wert unterhalb des Minimalwerts, ist die Zielerreichung für dieses Leistungskriterium Null. Zielerreichungen zwischen den festgelegten Zielerreichungspunkten (Minimalwert, Zielwert, Maximalwert) werden linear interpoliert.

(2) Leistungskriterium relativer Total Shareholder Return („TSR“)

Das Leistungskriterium des relativen TSR beinhaltet einen Vergleich des TSR der Nagarro-Aktie mit dem TSR des TecDAX oder eines vergleichbaren Nachfolgeindex (jeweils der „**Vergleichsindex**“). Der TSR bezeichnet die Aktienkursentwicklung zuzüglich fiktiv reinvestierter Brutto-Dividenden während der vierjährigen Performance-Periode. Die Festlegung des Vergleichsindex erfolgt einheitlich für sämtliche Vorstandsmitglieder.

Für die Bestimmung der Zielerreichung wird das Verhältnis zwischen dem TSR der Nagarro-Aktie („**Nagarro-TSR**“) und dem TSR des Vergleichsindex („**Index-TSR**“) während der Performance-Periode ermittelt. Dabei richtet sich der maßgebliche Start- und Endwert des Nagarro-TSR nach dem volumengewichteten Durchschnittskurs der Aktie im XETRA-Handel der Frankfurter Wertpapierbörse an den letzten dreißig Handelstagen vor dem Beginn und Ende der Performance-Periode; für den Index-TSR ist insoweit jeweils der (einfache) Durchschnittswert maßgeblich. Zur Bestimmung des relativen TSR wird der Nagarro-TSR in das Verhältnis zum Index-TSR gesetzt; entspricht der Nagarro-TSR vollständig dem Index-TSR, beträgt die Zielerreichung 100 % (Zielwert).

Zur Festlegung des Minimalwerts, der einer Zielerreichung von 50 % entspricht, und des Maximalwerts, der einer Zielerreichung von 150 % entspricht, wird eine Spannbreite von +/- 25,00 % des Index-TSR angesetzt. Bei einer Überperformance oberhalb des Maximalwerts ist die Zielerreichung auf 150 % (Maximalwert) begrenzt (Cap). Liegt die Performance unterhalb des Minimalwerts, ist die Zielerreichung für dieses Leistungskriterium Null. Zielerreichungen zwischen den festgelegten Zielerreichungspunkten (Minimalwert, Zielwert, Maximalwert) werden linear interpoliert.

(3) Gesamtzielerreichungsgrad und endgültige Anzahl der PB RSUs

Nach Ablauf der vierjährigen Performance-Periode ermittelt der Aufsichtsrat den Gesamtzielerreichungsgrad. Die Gesamtzielerreichung entspricht der Summe des jeweiligen Zielerreichungsgrads der beiden Leistungskriterien, d.h. die prozentualen Zielerreichungswerte für jedes der beiden Leistungskriterien werden, entsprechend ihrer Gewichtung von jeweils 50 %, addiert. Basierend auf dem Gesamtzielerreichungsgrad der Leistungskriterien ermittelt der Aufsichtsrat die endgültige Anzahl der PB RSUs.

c. Vesting

Die gewährten PB RSUs werden über die vierjährige Performance-Periode ab dem Gewährungstag in jährlichen Tranchen von je einem Viertel (25 %) unverfallbar. Voraussetzung hierfür ist die fortbestehende Zugehörigkeit des betreffenden Vorstandsmitglieds zum Vorstand der Nagarro SE. Die Einzelheiten zur Unverfallbarkeit sowie weitere Einzelheiten werden vom Aufsichtsrat im Rahmen des *Grant Agreements* festgelegt. In diesem Rahmen kann der Aufsichtsrat, neben weiteren Bestimmungen, auch Sonderregelungen für den Todesfall oder für das Ausscheiden eines Vorstandsmitglieds aus dem Organverhältnis in den Ruhestand festlegen.

4. Festsetzung der Ziel-Gesamtvergütung, Angemessenheitsprüfung und Bestandteile der Ziel-Gesamtvergütung

a. Festsetzung der Ziel-Gesamtvergütung, Überprüfung der Angemessenheit

Auf Basis des Vergütungssystems 2025 legt der Aufsichtsrat für jedes Vorstandsmitglied für das jeweils bevorstehende Geschäftsjahr dessen konkrete Ziel-Gesamtvergütung als Summe sämtlicher Vergütungsbestandteile bei vollständiger Zielerreichung fest. Im Hinblick auf die Nebenleistungen kann der Aufsichtsrat seiner Festlegung angemessene Schätzwerte zugrunde legen.

Der Aufsichtsrat legt eine 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 regelmäßig einen sogenannten „Peer Group-Vergleich“ heran. Dabei handelt es sich um eine horizontale Prüfung der Angemessenheit der Vorstandsvergütung anhand einer geeigneten Vergleichsgruppe aus internationalen Unternehmen mit einem vergleichbaren Geschäftsmodell sowie in Deutschland börsennotierten Unternehmen mit einer vergleichbaren Größe bezogen auf Umsatz, Ergebnis und Marktkapitalisierung. 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 oberen Führungskreises und der konzernweiten Belegschaft insgesamt, einschließlich seiner zeitlichen Entwicklung. Den

oberen Führungskreis legt der Aufsichtsrat zu diesem Zweck dergestalt fest, dass er konzernweit die oberste Ebene (Ebene 5.3, früher Ebene 6) umfasst.

b. Relative Bestandteile der Ziel-Gesamtvergütung

Die relativen Anteile der einzelnen Vergütungsbestandteile an der Ziel-Gesamtvergütung werden nachfolgend dargestellt. Insbesondere aufgrund der Abhängigkeit sowohl der kurzfristig wie auch der langfristig variablen Vergütung von bestimmten Leistungskriterien und der langfristig variablen Vergütung darüber hinaus auch von der Entwicklung des Aktienkurses der Gesellschaft kann die tatsächlich ausgezahlte Gesamtvergütung sowohl nach unten als auch nach oben erheblich von der Ziel-Gesamtvergütung abweichen. Dabei ist eine Abweichung nach oben sowohl durch die Begrenzung der Gesamtvergütung (Maximalvergütung) als auch die zusätzlichen Grenzen sowohl für die kurzfristig wie auch die langfristige variable Vergütung beschränkt.

Die Ziel-Gesamtvergütung setzt sich für die Vorstandsmitglieder wie folgt zusammen:

Vergütungsbestandteil	Anteil an der Ziel-Gesamtvergütung
Jährliches Grundgehalt (Fixum)	rd. 30,32 %
Nebenleistungen	rd. 1,44 %
Kurzfristig variable Vergütung:	rd. 7,58 %
Langfristig variable Vergütung:	rd. 60,65 %
Ziel-Gesamtvergütung	(gerundet) 100 %

Das jährliche Grundgehalt (Fixum) der Mitglieder des Vorstands entspricht einem Anteil von rund 30,32 % an der Ziel-Gesamtvergütung. Als weitere Festgehaltskomponente können zudem Nebenleistungen in Höhe von bis zu rund 1,44 % der Ziel-Gesamtvergütung gewährt werden. Die kurzfristig variable Vergütung (Organisationsbonus, ESG-Bonus und Individualbonus) entspricht rund 7,58 % der Ziel-Gesamtvergütung der Vorstandsmitglieder, wobei sich (i) rund 5,685 % der Ziel-Gesamtvergütung auf den Organisationsbonus, (ii) rund 0,758 % der Ziel-Gesamtvergütung auf den ESG-Bonus und (iii) rund 1,137 % der Ziel-Gesamtvergütung auf den Individualbonus beziehen. Der Anteil der langfristig variablen Vergütung (PB RSUs) beträgt rund 60,65 % der Ziel-Gesamtvergütung der Vorstandsmitglieder.

Entsprechend der Empfehlung G.6 des DCGK achtet der Aufsichtsrat bei der Festsetzung der Ziel-Gesamtvergütung darauf, dass die variable Vergütung, die sich aus dem Erreichen langfristig orientierter Ziele ergibt, den Anteil aus kurzfristig orientierten Zielen übersteigt. Hierdurch wird sichergestellt, dass das Vergütungssystem 2025 für die Mitglieder des Vorstands auf eine langfristige Entwicklung und Umsetzung der Geschäftsziele der Gesellschaft fokussiert ist.

5. Maximalvergütung

Der Aufsichtsrat legt gemäß § 87a Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 AktG eine Maximalvergütung für die Mitglieder des Vorstands fest. Diese bezieht sich auf den Gesamtbetrag der tatsächlich ausbezahlten festen, erfolgsunabhängigen Vergütung (Grundgehalt/Fixum), Nebenleistungen, etwaiger sonstiger Leistungen und der kurzfristig und langfristig variablen Vergütung (Zufluss-

Cap). Hierbei kommt es nicht darauf an, *wann* das entsprechende Vergütungselement ausbezahlt, sondern *für welches Geschäftsjahr* es gewährt wird.

Die Maximalvergütung für ein Geschäftsjahr entspricht somit für das jeweilige Vorstandsmitglied der Summe der maximalen Zuflüsse aller Vergütungsbestandteile, die dem jeweiligen Vorstandsmitglied in einem Geschäftsjahr gewährt wurden, wobei der Zuflusszeitpunkt irrelevant ist. Die Maximalvergütung ist für ein jedes Vorstandsmitglied betragsmäßig festgelegt. Die mögliche Kappung des die Maximalvergütung überschreitenden Betrags erfolgt zu dem Zeitpunkt, in dem es grundsätzlich zum Zufluss bezüglich der variablen Vergütung käme. Die Maximalvergütung für ein Geschäftsjahr – unabhängig davon, ob sie in dem betreffenden Geschäftsjahr oder zu einem späteren Zeitpunkt ausbezahlt wird – beträgt einheitlich für alle Vorstandsmitglieder jeweils EUR 7.000.000,00.

Die Maximalvergütung stellt nicht die vom Aufsichtsrat angestrebte oder für angemessen erachtete Vergütungshöhe dar, sondern lediglich eine absolute Höchstgrenze, die allenfalls bei einem sehr starken Anstieg des Aktienkurses der Aktie der Gesellschaft erreicht werden kann, der auch zu einem entsprechenden Wertzuwachs der Aktionäre führen würde. Bei ihrer Festsetzung wurde auch berücksichtigt, dass der ganz überwiegende Teil der Vergütung der Vorstandsmitglieder in Form einer variablen Vergütung gewährt wird, deren Auszahlungsbetrag jedoch wiederum vollständig ausfällt, sofern die Leistungskriterien nicht in Höhe des jeweiligen Minimalwerts erfüllt werden, oder der im Fall der langfristigen PB RSUs jedenfalls (deutlich) geringer ausfällt als der diesbezügliche Zielbetrag, wenn der relevante Aktienkurs im Auszahlungszeitpunkt (deutlich) unter dem Aktienkurs bei Zuteilung der PB RSUs liegt. Insofern folgt die Maximalvergütung einer angemessenen Balance aus Chancen und Risiken.

Zusätzlich zu der Maximalvergütung bestehen Höchstgrenzen für die Auszahlungsbeträge im Rahmen der kurzfristig variablen Vergütung und der langfristig variablen Vergütung. Die kurzfristig variable Vergütung ist auf 37,5 % des Grundgehalts (Fixum) des jeweiligen Vorstandsmitglieds begrenzt (25% des Grundgehalts x 150 % maximale Zielerreichung für alle drei Bonuskomponenten), während im Rahmen der langfristig variablen Vergütung die mögliche Zielerreichung auf maximal 150 % und im Übrigen die Auszahlung begrenzt ist auf die Maximalvergütung abzüglich Grundgehalt (Fixum) samt Nebenleistungen und Betrag der kurzfristig variablen Vergütung.

6. Außergewöhnliche Entwicklungen und Abweichungsmöglichkeiten

Die Kriterien für die Bemessung der (kurzfristig und langfristig) variablen Vergütung und die vor Geschäftsjahresbeginn vom Aufsichtsrat festgelegten Ziele und Leistungskriterien werden im Laufe des Geschäftsjahres nicht geändert. Auch eine nachträgliche Änderung der Bemessungskriterien oder der Ziel und Leistungskriterien ist ausgeschlossen.

Der Aufsichtsrat hat gemäß der Empfehlung G.11 des DCGK die Möglichkeit, außerordentliche Entwicklungen bei der Festlegung der Auszahlungsbeträge des Organisationsbonus und/oder des ESG-Bonus und/oder des Individualbonus und/oder der PB RSUs in angemessenem Umfang zu berücksichtigen. Außerordentliche Entwicklungen sind weitreichende und selten auftretende Ereignisse, etwa Krieg, Pandemien oder sonstige Katastrophen, oder wesentliche Geschäftsveränderungen, etwa Unternehmensverkäufe oder -zukäufe, die bei der Festlegung

der Ziele und Leistungskriterien für die variablen Vergütungsbestandteile nicht vorhergesehen werden konnten und die sich erheblich auf die Gesamtvergütung der Mitglieder des Vorstands auswirken. Allgemein ungünstige Marktentwicklungen werden in diesem Zusammenhang ausdrücklich nicht als außerordentliche Entwicklungen angesehen. Neben der Anpassung der Auszahlungsbeträge der variablen Vergütungsbestandteile kann der Aufsichtsrat bei Vorliegen einer außerordentlichen Entwicklung und einer entsprechend unangemessenen Vergütungshöhe auch das Verhältnis der einzelnen Vergütungsbestandteile zueinander sowie die Auszahlungszeitpunkte anpassen, sofern dadurch die festgelegte Maximalvergütung nicht überschritten wird. Der Aufsichtsrat wird jegliche Anpassungen und die zugrunde liegenden Überlegungen im Vergütungsbericht offenlegen.

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 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 zur Vergütungshöhe sowie zu einzelnen Vergütungsbestandteilen. Insbesondere kann von dem jeweiligen relativen Anteil der einzelnen Vergütungsbestandteile sowie ihren jeweiligen Voraussetzungen abgewichen und auch das Grundgehalt (Fixum) 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.

7. Clawback-Regelung für die variable Vergütung

Sogenannte „Clawback“-Regelungen – wonach der Aufsichtsrat unter bestimmten Voraussetzungen eine bereits ausgezahlte variable Vergütung zurückfordern kann – sind derzeit nicht vorgesehen. Die Möglichkeit der Geltendmachung von Schadensersatzansprüchen gegen Vorstandsmitglieder, welche auch die gezahlte Vorstandsvergütung umfassen können, bleibt unberührt.

8. Anrechnung der Vergütung aus Aufsichtsratsmandaten

Eine Vergütung aus etwaigen konzerninternen Aufsichtsrats- oder sonstigen Doppelmandaten wird auf das Grundgehalt (Fixum) angerechnet. Sofern ein Vorstandsmitglied mit Zustimmung des Aufsichtsrats ein konzernexternes Aufsichtsratsmandat übernehmen will, entscheidet der Aufsichtsrat im Rahmen des erforderlichen Zustimmungsbeschlusses, ob und inwieweit eine Anrechnung der externen Vergütung auf das Fixum erfolgt.

9. Leistungen bei Antritt der Vorstandstätigkeit

Der Aufsichtsrat kann mit neu eintretenden Vorstandsmitgliedern anlässlich des Antritts ihrer Vorstandstätigkeit Zahlungen der Gesellschaft zum Ausgleich von Nachteilen, insbesondere

für den Verfall von Leistungen des vorherigen Arbeitsgebers (z.B. Versorgungszusagen), zur Deckung antrittsbezogener Kosten, insbesondere im Fall eines Standortwechsels, oder als Anreiz für den Wechsel vereinbaren. Er entscheidet nach pflichtgemäßem Ermessen und innerhalb der Grenzen der (gegebenenfalls erhöhten) Maximalvergütung, ob und in welchem Umfang er derartige zusätzliche Vergütungsleistungen ausnahmsweise zusagt und legt die Höhe der Zahlungen individualvertraglich fest. Derartige Zusagen werden im Vergütungsbericht gesondert ausgewiesen.

10. 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 (DCGK). 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-Caps maßgebliche Höhe der Jahresvergütung ergibt sich im Grundsatz aus der Gesamtvergütung für das letzte volle Geschäftsjahr. Bestand der Anstellungsvertrag für eine Dauer von weniger als einem vollen Geschäftsjahr, ist hinsichtlich der Höhe der variablen Vergütung auf den jeweiligen Ziel-Betrag 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 Wettbewerbsbeschränkung 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 Gesamtvergütung

(Grundgehalt/Fixum und Ziel-Betrag der variablen Vergütung). 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 sechs 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 sechs Monate.

11. Vergütungsbericht

Vorstand und Aufsichtsrat erstellen jährlich einen Bericht über die im letzten Geschäftsjahr an die Mitglieder des Vorstands und des Aufsichtsrats von der Gesellschaft und ihren verbundenen Unternehmen gewährte und geschuldete Vergütung. Dieser Vergütungsbericht wird durch den Abschlussprüfer geprüft und der Hauptversammlung der Gesellschaft zur Billigung vorgelegt werden.

* * * * *