



Vergütungsbericht **2024**

Vergütungsbericht der Nagarro SE

Der Vergütungsbericht der Nagarro SE, München, 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 2024 (01. Januar 2024 bis 31. Dezember 2024) dar und erläutert diese auf den folgenden Seiten. Diese Informationen sind ebenfalls auf der Website von [Nagarro](https://www.nagarro.com) verfügbar.

Das Vergütungssystem für den Vorstand der Nagarro SE wurde von der Hauptversammlung am 31. August 2021 gebilligt, das angepasste Vergütungssystem für den Vorstand wurde von der Hauptversammlung am 27. Juni 2024 mit Wirkung ab dem 01. Januar 2024 gebilligt. Das Vergütungssystem für den Aufsichtsrat der Nagarro SE wurde auf der Hauptversammlung am 31. August 2021 gebilligt und rückwirkend für das gesamte Geschäftsjahr 2021 eingeführt. Den Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2023 hat die Hauptversammlung am 27. Juni 2024 gebilligt.

Aus Gründen der Lesbarkeit verwenden wir in diesem Bericht bei Personenbezeichnungen teilweise die männliche Form, die 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:

Die Unternehmensstrategie der Nagarro SE zielt auf profitables und skalierbares Wachstum sowie eine nachhaltige und auf Langfristigkeit angelegte Steigerung des Unternehmenswertes an. Das Vergütungssystem basiert auf einer flachen und unternehmerischen Organisationsstruktur. Es besteht aus einer festen, erfolgsunabhängigen Komponente sowie variablen, erfolgsabhängigen Komponenten in Form von Boni und Aktienoptionen an der Nagarro SE.

Das Vergütungssystem für die Vorstandsmitglieder ist – im Einklang mit der oben umrissenen Organisationsstruktur – einfach, klar und verständlich. Im Geschäftsjahr 2024 entsprach es den Anforderungen in § 87a des deutschen Aktiengesetzes (AktG) und den Empfehlungen im Deutschen Corporate Governance Kodex (DCGK), soweit hiervon keine Abweichung erklärt wurde. Das Vergütungssystem sieht gemäß den gesetzlichen Bestimmungen eine Obergrenze vor.

Jedes der drei Vorstandsmitglieder hat einen Dienstvertrag mit der Gesellschaft abgeschlossen, der deutschem Recht unterliegt und auf im Wesentlichen ähnlichen Bedingungen beruht. Diese Verträge wurden im Jahr 2023 um drei weitere Jahre verlängert, mit Beginn am 01. November 2023 und Ablauf am 31. Oktober 2026.

Anwendungsbereich im Geschäftsjahr 2024

Das Vergütungssystem wurde im Geschäftsjahr 2024 wie folgt angewandt:

- Manas Human vom 01.01.2024 bis 31.12.2024
- Annette Mainka vom 01.01.2024 bis 31.12.2024
- Vikram Sehgal vom 01.01.2024 bis 31.12.2024

Vergütungskomponenten

Die Vergütung setzt sich aus einem festen Vergütungsbestandteil und variablen Vergütungskomponenten zusammen. Der feste Vergütungsbestandteil setzt sich aus dem Jahresgehalt und den Nebenleistungen zusammen. Bei der variablen Komponente handelt es sich um Bonuszahlungen und Aktienoptionen an der Nagarro SE mit mehrjähriger Bemessungsgrundlage

Feste Vergütungskomponenten

Bei der festen jährlichen Vergütung handelt es sich um eine Barzahlung, die sich auf das Geschäftsjahr und den Verantwortungsbereich des jeweiligen Vorstandsmitglieds bezieht. Sie wird in zwölf Monatsraten ausgezahlt.

Nebenleistungen

Zusätzlich zur festen Vergütung wird jedem der Vorstandsmitglieder ein Dienstwagen zur Verfügung gestellt, der auch privat genutzt werden darf. Im Falle der Vorstandsmitglieder Manas Human und Vikram Sehgal wurde eine Dienstwagenregelung in Form einer sogenannten Pkw-Überlassungspauschale getroffen.

Außerdem hat das Unternehmen eine D&O-Versicherung (Vermögensschadenhaftpflichtversicherung) für die Mitglieder des Vorstands und des Aufsichtsrats abgeschlossen. Die damit verbundenen Versicherungsprämien haben keinen Vergütungscharakter und sind deshalb nicht als Personalaufwand ausgewiesen. Die Versicherungsprämien wurden 2024 – abgesehen vom gesetzlich vorgeschriebenen Selbstbehalt – direkt von der Gesellschaft gezahlt.

Kurzfristige variable Vergütungskomponenten

Die Mitglieder des Vorstands erhalten eine kurzfristige variable, leistungsbezogene Vergütung in Form eines vierteljährlichen Organisationsbonus, der auf der operativen Leistung der Nagarro-Gruppe während des jeweiligen Quartals basiert, und eines jährlichen ESG-Bonus, der auf der Erreichung bestimmter ESG-Ziele während des jeweiligen Jahres basiert.

Der Organisationsbonus ist Teil des vierteljährlichen Organisationsbonusprogramms, das in der gesamten Nagarro-Gruppe eingeführt wurde und für die Mehrheit der Nagarro-Mitarbeiterinnen und -Mitarbeiter zur Anwendung kommt. Die Mitglieder des Vorstands erhalten einen vierteljährlichen Organisationsbonus von 25 % ihres Festgehalts für das jeweilige Quartal. Der relevante Leistungsindikator für den Organisationsbonus ist eine bereinigte EBITDA-Marge von 15 % für die Nagarro-Gruppe im vorangegangenen Quartal. Sofern dieser Leistungsindikator erfüllt wird, erfolgt die Auszahlung des Organisationsbonus nach Veröffentlichung der jeweiligen Quartalszahlen.

Zusätzlich und unabhängig vom Organisationsbonus wird den Vorstandsmitgliedern ein jährlicher ESG-Bonus gewährt, der von der Erreichung des ESG-Ziels eines MSCI-Mindestratings der Nagarro-Gruppe von A im betreffenden Jahr abhängt. Wird dieses Rating erreicht, erhalten die Vorstandsmitglieder eine Bonuszahlung in Höhe von 2 % ihres jeweiligen festen Jahresgehalts. Sofern dieses Rating im Berichtsjahr erreicht wird, erfolgt die Auszahlung des ESG-Bonus nach Veröffentlichung des Jahresabschlusses.

Beginnt die Vorstandstätigkeit eines Vorstandsmitglieds während eines Geschäftsjahres oder endet sie vorzeitig außer durch Kündigung des Vertrages aus wichtigem Grund, wird die variable Vergütung zeitanteilig gezahlt.

Langfristiger variabler Vergütungsbestandteil

Der Aufsichtsrat kann nach seinem billigen Ermessen beschließen, Aktienoptionen an Mitglieder des Vorstands auszugeben, um einen Anreiz für eine langfristige und nachhaltige Steigerung des Unternehmenswerts zu schaffen. Der Aufsichtsrat legt die Parameter der Aktienoptionen fest, darunter Anzahl, Ausübungspreis, sonstige Ausübungsbedingungen, Verfallsklauseln, Laufzeit usw., und berücksichtigt dabei die wesentlichen Elemente der von der Hauptversammlung beschlossenen Ermächtigung zur Ausgabe von Aktienoptionen. Der Aufsichtsrat kann nach eigenem Ermessen weitere Bedingungen festlegen.

Im Januar 2021 wurden den Vorstandsmitgliedern Aktienoptionen gewährt. Die Wartezeit für die erstmalige Ausübung der Aktienoptionen beträgt, vorbehaltlich der gesetzlichen Vorschriften, mindestens vier Jahre, d. h., dass die Aktienoptionen frühestens im Januar 2025 erstmals ausgeübt werden können. Die ausgegebenen Optionsrechte unterliegen einem jährlichen Vesting, wobei – gerechnet ab dem Ausgabetag – nach 12, nach 24, nach 36 und nach 48 Monaten jeweils 25 % der an einen Begünstigten ausgegebenen Optionsrechte unverfallbar werden. Endet der Dienstvertrag eines Mitglieds des Vorstands vor Ablauf der Wartezeit, so gilt Folgendes: Grundsätzlich verfallen mit Beendigung des Dienstvertrags die bis dahin noch nicht unverfallbar gewordenen Optionsrechte. Sind jedoch bei Beendigung der Laufzeit der bei Ausgabe der Optionsrechte aktuell laufenden Dienstverträge mit Optionsberechtigten bereits mindestens 50 % der Optionsrechte unverfallbar, so werden auch die verbleibenden Optionsrechte zu diesem Zeitpunkt unverfallbar. Die Optionsrechte haben eine Laufzeit von maximal zehn Jahren ab dem Ausgabetag. Nach Ablauf der Laufzeit verfallen die Optionsrechte entschädigungslos. Der Wert der zum Ausgabezeitpunkt gewährten Aktienoptionen, der nach anerkannten versicherungsmathematischen Methoden zu berechnen ist, darf – unter Berücksichtigung der Laufzeit der Aktienoptionen – einen vorab festgelegten Höchstbetrag nicht überschreiten. In diesem Zusammenhang kann es vorkommen, dass der tatsächliche Bruttogewinn, der später bei Ausübung der Aktienoptionen erzielt wird, dank günstigerer Aktienpreisentwicklung den zum Zeitpunkt der Ausgabe bestimmten Höchstwert übersteigt.

Sonstige Vergütungsbestandteile

Zusätzlich zu der oben beschriebenen festen und variablen Vergütung kann der Aufsichtsrat bei besonderen Erfolgen und außerordentlichen Leistungen und den entsprechenden Auswirkungen auf die Geschäftsergebnisse des Unternehmens nach eigenem Ermessen einen Bonus festlegen und gewähren.

Ziel-Gesamtvergütung und Anforderungen an die Angemessenheit der Vorstandsvergütung

Auf Grundlage des Vergütungssystems legt der Aufsichtsrat für jedes Vorstandsmitglied eine bestimmte Ziel-Gesamtvergütung fest, die nach Ansicht des Aufsichtsrats und unter Berücksichtigung der Marktgepflogenheiten angemessen und konkurrenzfähig ist. Die Ziel-Gesamtvergütung ist insbesondere so festzulegen, dass sie in angemessenem Verhältnis zu den Pflichten und Leistungen des Vorstandsmitglieds und der Lage des Unternehmens steht und nicht über den üblichen Vergütungsrahmen hinausgeht, es sei denn, dass ein besonderer Grund dafür gegeben wäre.

Für die Beurteilung der Üblichkeit der Gesamtvergütung der Vorstandsmitglieder stützt sich der Aufsichtsrat auf Marktvergleichsdaten. Der Aufsichtsrat überprüft die Vorstandsvergütung zudem auf ihre unternehmensinterne Angemessenheit. Bei dieser vertikalen Überprüfung berücksichtigt der Aufsichtsrat das Verhältnis der Vorstandsvergütung zur Vergütung der Führungskräfte und Gesamtbelegschaft des Konzerns, einschließlich deren Entwicklung im Laufe der Zeit. Dabei definiert der

Aufsichtsrat den Begriff Führungskräfte so, dass er konzernweit die unterhalb des Vorstands der Nagarro SE liegenden Führungsebenen umfasst, d. h. die Mitglieder der Leitungsorgane der wesentlichen Beteiligungsunternehmen der Nagarro SE, wobei Größe und Entwicklung der Beteiligungsunternehmen berücksichtigt werden.

Maximalvergütung nach dem neuen Vergütungssystem

Der Höchstaufwand des Unternehmens für ein Vorstandsmitglied ist für jedes Geschäftsjahr rechnerisch aus dem fixen Betrag ableitbar. Darüber hinaus wird mit dem vom Aufsichtsrat gemäß § 87a Abs. 1 S. 2 Nr. 1 AktG vorgeschlagenen Vergütungssystem ein absoluter Betrag von 1.000.000,00 EUR als Höchstbetrag der Vergütung festgesetzt, die einem Vorstandsmitglied in einem Geschäftsjahr gewährt werden kann (Maximalvergütung). Im vorliegenden Fall ist in der Maximalvergütung der Höchstbetrag berücksichtigt, den Vorstandsmitglieder jedes Jahr aus der Ausübung von Aktienoptionen erlangen dürfen. Ein solcher Zufluss ist erstmals 2025 möglich. Die zurzeit erzielbare Maximalvergütung liegt deutlich unter der angegebenen Maximalvergütung. Gemäß dem Aktienrecht ist die Maximalvergütung nicht die vom Aufsichtsrat angestrebte Vergütungshöhe. Sie stellt vielmehr die absolute Obergrenze der gesamten Jahresvergütung dar, die nach dem Vergütungssystem erzielbar ist. Sie umfasst auch die etwaige Ausübung von Aktienoptionen durch Vorstandsmitglieder nach Ablauf der einschlägigen Wartezeit.

Außergewöhnliche Entwicklungen und etwaige Abweichungen

Die Kriterien für die Bemessung der leistungsbezogenen Vergütung und der jährlichen Zielwerte, die vom Aufsichtsrat vor Beginn des Geschäftsjahrs festgelegt werden, werden im Laufe des Geschäftsjahrs nicht geändert. Ausgeschlossen sind auch spätere Änderungen der Bemessungskriterien oder Zielwerte.

Außergewöhnlichen Entwicklungen, die zu einer unangemessen hohen Vergütung eines Vorstandsmitglieds führen könnten, wird mit der Deckelung des Jahresbonus begegnet. Sollten außergewöhnliche Entwicklungen zu einer unangemessen niedrigen Vergütung führen, kann das Unternehmen durch Beschluss des Aufsichtsrats einem Vorstandsmitglied einen Ermessensbonus gewähren, sofern das Vorstandsmitglied besondere Leistungen erbracht und Erfolge erzielt hat.

Außerdem kann der Aufsichtsrat gemäß § 87a Abs. 2 S. 2 AktG vorübergehend von dem Vergütungssystem abweichen, wenn dies im Interesse des langfristigen Wohlergehens der Gesellschaft notwendig ist und das Vergütungssystem das Verfahren des Abweichens sowie die Bestandteile des Vergütungssystems, von denen abgewichen werden kann, benennt. Was das Verfahren angeht, bedarf ein solches Abweichen eines ausdrücklichen Aufsichtsratsbeschlusses, in dem anzugeben ist, für welchen Zeitraum abgewichen wird, worin das Abweichen besteht und auf welchem spezifischen Grund es beruht. Materiellrechtlich kann der Aufsichtsrat in folgenden Punkten vom Vergütungssystem abweichen: Verfahrensvorschriften, Vergütungsstruktur und -betrag sowie einzelne Vergütungsbestandteile. Insbesondere kann der Aufsichtsrat auch in Bezug auf die proportionalen Verhältnisse der einzelnen Vergütungsbestandteile und deren jeweilige Voraussetzungen abweichen, wobei er auch in Einzelfällen vorübergehend das Festgehalt anders festlegen darf, sofern dies im Interesse des langfristigen Wohlergehens der Gesellschaft notwendig ist. Beispiele dafür sind die Anpassung des Vergütungssystems im Falle einer erheblichen Änderung der Unternehmensstrategie, die eine Änderung der Vergütungsanreize erfordert, oder äußere Umstände wie zum Beispiel eine schwere Wirtschaftskrise.

Rückforderungsregel für variable Vergütung

Zurzeit sind keine sogenannten Rückforderungsbestimmungen vorgesehen. Die Möglichkeit, Vorstandsmitglieder auf Schadensersatz in Anspruch zu nehmen, wobei dieser auch die gezahlte Vorstandsvergütung beinhalten kann, bleibt unberührt.

Vertragsbedingungen und Zusicherungen in Verbindung mit der Beendigung der Vorstandstätigkeit

Bei der Bestellung der Vorstandsmitglieder wie auch bei der Festlegung ihrer Vertragsbedingungen beachtet der Aufsichtsrat die Anforderungen in Art. 46 der SE Verordnung und § 84 AktG und die Empfehlungen im Deutschen Corporate Governance Kodex. Die Dienstverträge der Mitglieder des Vorstands werden bei der erstmaligen Bestellung in der Regel auf höchstens drei Jahre geschlossen. Im Falle wiederholter Bestellungen oder Verlängerungen der Amtszeit beträgt die gesetzlich vorgeschriebene Höchstlaufzeit sechs Jahre.

Unbeschadet des Rechts auf außerordentliche Kündigung erklärt die Gesellschaft, dass im Falle der vorzeitigen Beendigung des Mandats eines Vorstandsmitglieds dessen Dienstvertrag vorzeitig durch ordentliche Kündigung unter Einhaltung der in § 622 Abs. 2 des deutschen Bürgerlichen Gesetzbuchs (BGB) vorgesehenen Frist beendet werden kann. Bei der Fristberechnung ist die gesamte Dauer des Dienstverhältnisses mit der Gesellschaft, einschließlich der der Aufnahme in den Vorstand vorausgehenden Beschäftigungszeiten, zu berücksichtigen. Für den Fall, dass der Dienstvertrag durch ordentliche Kündigung seitens der Gesellschaft vorzeitig beendet wird, ist eine Abfindungszahlung in Höhe der doppelten Jahresvergütung vereinbart (Höchstbetrag der Abfindungszahlung).

Beträgt die Restlaufzeit des Dienstvertrags weniger als zwei Jahre, wird die Abfindungszahlung anteilig um den entsprechend berechneten Betrag gekürzt. Wird der Dienstvertrag aus wichtigem Grund durch außerordentliche Kündigung seitens der Gesellschaft beendet, wird keine Abfindungszahlung gewährt. Der Betrag, auf den für die Berechnung des Höchstbetrags der Abfindungszahlung abzustellen ist, ist die Summe aus dem Festgehalt und dem Jahresbonus für das letzte volle Geschäftsjahr vor der Beendigung des Dienstvertrags. Hat der Dienstvertrag weniger als ein volles Geschäftsjahr bestanden, beruht der Betrag des Jahresbonus auf dem Zielbonus.

Im Allgemeinen sind in den Verträgen keine Zusicherungen in Bezug auf Leistungen bei vorzeitiger Beendigung des Anstellungsvertrags eines Vorstandsmitglieds wegen Kontrollwechsels vorgesehen. Sollte der Aufsichtsrat derartige Leistungen im Ausnahmefall vereinbaren, ist dies zu berichten.

Der Aufsichtsrat kann mit den Vorstandsmitgliedern im Zuge Ihres Ausscheidens nachvertragliche Wettbewerbsverbote vereinbaren, die eine von der Gesellschaft zu zahlende Karenzentschädigung für die Dauer des nachvertraglichen Wettbewerbsverbots von bis zu zwei Jahren vorsehen. Solange die Wettbewerbsverbotsklausel gilt, erhält das betreffende Vorstandsmitglied – beginnend mit dem auf die Beendigung des Dienstvertrags folgenden Monat – eine monatliche Vergütung, die sich auf 50 % eines Zwölftel des dann geltenden Gesamtbetrags der Direktvergütung (Festgehalt und Zielbonus) beläuft. Alle Vergütungen, die anderweitig erworben oder böswillig zu erwerben unterlassen werden, sind gemäß § 74c des deutschen Handelsgesetzbuchs (HGB) anzurechnen. Die Vergütung wird auf jegliche Abfindungszahlung angerechnet. Im Falle der Kündigung aus wichtigem Grund kann die zur Kündigung des Vertrags berechnete Vertragspartei das nachvertragliche Wettbewerbsverbot innerhalb von einem Monat nach Vertragsbeendigung kündigen. Des Weiteren kann die Gesellschaft jederzeit unter Einhaltung einer Frist von sechs Monaten den Verzicht auf die Wettbewerbsverbote erklären, was zur Folge hat, dass der Vergütungsanspruch mit Fristablauf endet.

Sollte ein Vorstandsmitglied während der Laufzeit seines Dienstvertrags dauerhaft arbeitsunfähig werden, endet der Dienstvertrag mit dem Ablauf des sechsten Monats nach Feststellung der dauerhaften Arbeitsunfähigkeit, es sei denn, die ordentliche Laufzeit des Dienstvertrags endet früher. Dauerhafte Arbeitsunfähigkeit ist gegeben, wenn ein Vorstandsmitglied voraussichtlich dauerhaft nicht in der Lage sein wird, die ihm zugewiesenen Aufgaben uneingeschränkt wahrzunehmen. Verstirbt ein Vorstandsmitglied während der Laufzeit des Dienstvertrags, haben der hinterbliebene Ehepartner und die im Haushalt des verstorbenen Vorstandsmitglieds lebenden unterhaltsberechtigten Kinder, sofern sie das 25. Lebensjahr noch nicht vollendet haben, als Gesamtgläubiger Anspruch auf Fortzahlung der vereinbarten Vorstandsvergütung für den Todesmonat und die darauffolgenden sechs Monate.

Erläuterung:

Im Geschäftsjahr 2024 wurde nicht vom Vergütungssystem abgewichen. Der Beschluss der Hauptversammlung über das Vergütungssystem wurde entsprechend berücksichtigt.

Vorstandsvergütung im Geschäftsjahr

Die im Geschäftsjahr 2024 gewährte und geschuldete Vergütung für die aktive Vorstandstätigkeit sämtlicher Vorstandsmitglieder belief sich auf insgesamt 1.444,4 TEUR (31. Dezember 2023: 986,6 TEUR). Nachstehend werden die einzelnen Vergütungsbestandteile näher beschrieben. Die Vergütung wird für das Jahr als „gewährt“ betrachtet, wenn die der Vergütung zugrunde liegende Tätigkeit vollständig erbracht wurde. Als „geschuldete Vergütung“ werden alle fälligen, aber noch nicht zugeflossenen Vergütungen betrachtet. Gemäß dieser erdienungsorientierten Auslegung werden die Auszahlungsbeträge für die variable Vergütung im Vergütungsbericht 2024 ausgewiesen, da die der Vergütung zugrunde liegende Tätigkeit mit Ablauf des Geschäftsjahres 2024 bereits vollständig erbracht ist, wenngleich die Auszahlung erst nach Ablauf des Berichtsjahres erfolgt.

in TEUR	Manas Human		Annette Mainka		Vikram Sehgal	
	2024	2023	2024	2023	2024	2023
Feste Vergütung ¹	420,0	320,0	420,0	319,7	429,6	320,0
Feste Vergütung ¹ (%)	87,1 %	97,1 %	87,5 %	97,6 %	87,4 %	97,1 %
Variable Vergütung ²	52,5	-	52,5	-	52,5	-
Variable Vergütung ² (%)	10,9 %		10,9 %		10,7 %	
Nebenleistungen ³	9,6	9,6	7,7	7,7	9,6	9,6
Nebenleistungen ³ (%)	2,0 %	2,9 %	1,6 %	2,4 %	2,0 %	2,9 %
Maximalvergütung	1.000,0	1.000,0	1.000,0	1.000,0	1.000,0	1.000,0
Gesamt	482,1	329,6	480,2	327,4	491,7	329,6

¹ Einen Teil der Festvergütung haben Manas Human von der Nagarro Software Pvt. Ltd. (Indien) und Vikram Sehgal von der Nagarro Inc. (U.S.A.) erhalten.

² Die variable Vergütung entspricht dem Organisationsbonus für zwei Quartale (Q1 und Q4) in Höhe von 25 % der festen Vergütung für das jeweilige Quartal. Die Voraussetzungen für den ESG-Bonus wurden in 2024 nicht erfüllt. In 2023 erhielten die Vorstandsmitglieder noch keine variable Vergütung.

³ Die Nebenleistungen für das Jahr 2024 beinhaltet die Pkw-Überlassungspauschale für alle Vorstandsmitglieder. Die Prämien für die D&O-Versicherung sind hierin nicht enthalten, da sich die D&O-Versicherungsbeträge in Höhe von insgesamt 107,4 TEUR auf die Mitglieder des Aufsichtsrats sowie die Organmitglieder aller Gesellschaften der Nagarro-Gruppe beziehen und keine Zuordnung auf die einzelnen Versicherten erfolgt.

	in TEUR	Schwellenwert	Q1 2024	Q2 2024	Q3 2024	Q4 2024	FY 2024
Manas Human	Feste Vergütung		105,0	105,0	105,0	105,0	429,6
	Organisationsbonus		26,3	-	-	26,3	52,6
	ESG Bonus		-	-	-	-	-
	Nebenleistungen		2,4	2,4	2,4	2,4	9,6
Annette Mainka	Feste Vergütung		105,0	105,0	105,0	105,0	420,0
	Organisationsbonus		26,3	-	-	26,3	52,6
	ESG Bonus		-	-	-	-	-
	Nebenleistungen		1,9	1,9	1,9	1,9	7,7
Vikram Sehgal	Feste Vergütung		105,0	105,0	105,0	105,0	420,0
	Organisationsbonus		26,3	-	-	26,3	52,6
	ESG Bonus		-	-	-	-	-
	Nebenleistungen		2,4	2,4	2,4	2,4	9,6
Total	Feste Vergütung		315,0	315,0	315,0	315,0	1.260,0
	Organisationsbonus		78,9	-	-	78,9	157,8
	ESG Bonus		-	-	-	-	-
	Nebenleistungen		6,7	6,7	6,7	6,7	26,9
	Bereinigtes EBITDA (Org. Bonus)	≥ 15 %	16,4 %	14,5 %	14,3 %	15,5 %	
	MSCI Rating (ESG Bonus)	A					BB

Angaben zu langfristiger variabler Vergütung | Aktienoptionen

	Anzahl Aktienoptionen ¹	Zuteilungspreis (in EUR/Aktie)	Fair Value wie im Jahresabschluss zum 31 Dez. 2024 (in EUR /Aktie)	Auszahlung im Geschäftsjahr 2024 (in TEUR)	Status
Manas Human					
Aktienoptionen 2021	15.000	95,35	79,2	-	Nicht ausübbar
Annette Mainka					
Aktienoptionen 2021	15.000	95,35	79,2	-	Nicht ausübbar
Vikram Sehgal					
Aktienoptionen 2021	15.000	95,35	79,2	-	Nicht ausübbar
Gesamtaktienoptionen 2021	45.000	95,35	79,2	-	Nicht ausübbar

¹ Am 16. November 2024 bot Nagarro die Möglichkeit an, die bestehende Option mit Ausgleich durch Eigenkapitalinstrumente in eine Option mit Barausgleich für die Aktienoptionsprogramme SOP 2020/II und SOP 2020/III (Aktienoptionen 2021) umzuwandeln. Alle Vorstandsmitglieder entschieden sich dafür, die Option mit Ausgleich durch Eigenkapitalinstrumente in eine Option mit Barausgleich umzuwandeln. Dementsprechend werden im Rahmen dieser Aktienoptionen keine Aktien gewährt, sondern bei Ausübung dieser Optionen durch die Vorstandsmitglieder in bar abgegolten. Die Umwandlung hat zu keiner Wertänderung geführt.

Keinem der Vorstandsmitglieder wurden Leistungen von Dritten zugesagt oder gewährt. Es gab auch keine vorzeitige oder ordentliche Beendigung der Anstellung eines Vorstandsmitglieds. Es gibt keine ehemaligen Vorstandsmitglieder.

Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats

Die Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats ist in der Satzung der Nagarro SE festgelegt. Sie umfasst eine jährliche fixe Vergütung und die Auslagenerstattung. Im Einklang mit Empfehlung G 17 des Deutschen Corporate Governance Kodex ist eine höhere fixe Vergütung für den Vorsitzenden des Aufsichtsrats und den stellvertretenden Vorsitzenden vorgesehen. Das derzeit geltende Vergütungssystem für die Mitglieder des Aufsichtsrats wurde zuletzt durch die Hauptversammlung vom 31. August 2021 gebilligt und gilt somit für das gesamte Geschäftsjahr 2024.

Außerdem gilt die von der Gesellschaft abgeschlossene D&O-Versicherung (Vermögensschadenhaftpflichtversicherung) für Vorstandsmitglieder, deren Prämie von der Nagarro SE gezahlt wird, auch für die Mitglieder des Aufsichtsrats. Die D&O-Versicherung deckt alle Aspekte der Haftpflicht der Mitglieder des Aufsichtsrats ab. Die Prämie ist nicht in der Aufsichtsratsvergütung enthalten, da sie von der Gesellschaft direkt gezahlt wurde.

Entsprechend den marktüblichen Gepflogenheiten für börsennotierte Gesellschaften in Deutschland und dem Geist des Deutschen Corporate Governance Kodex besteht die Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder ab dem Geschäftsjahr 2021 lediglich aus der fixen Vergütung. Dadurch wird die Unabhängigkeit der Mitglieder des Aufsichtsrats gestärkt. Die Mitglieder des Aufsichtsrates erhalten keine zusätzliche Vergütung für die Teilnahme an den Aufsichtsratssitzungen. Vorstand und Aufsichtsrat halten die allein aus der fixen Vergütung bestehende Vergütungsstruktur im Hinblick darauf, dass die Beratungs- und Aufsichtsfunktion objektiv und neutral auszuüben ist sowie unabhängige Personal- und Vergütungsentscheidungen in Bezug auf den Vorstand zu treffen sind, für angemessen.

Im Geschäftsjahr 2024 erhielt jedes Mitglied des Aufsichtsrats eine fixe jährliche Vergütung in Höhe von 150.000 EUR. Der Vorsitzende des Aufsichtsrats erhielt 150 % und der stellvertretende Vorsitzende des Aufsichtsrats erhielt 125 % dieser festen jährlichen Vergütung.

Es gab keine sonstigen vergütungsbezogenen Rechtsgeschäfte, die die Vergütung des Aufsichtsrats betrafen, und derartige Rechtsgeschäfte sind auch nicht beabsichtigt.

Den Mitgliedern des Aufsichtsrats in den Geschäftsjahren 2024 und 2023 gewährte und geschuldete Vergütung

Die Vergütung wird für das Jahr als „gewährt“ betrachtet, wenn die der Vergütung zugrunde liegende Tätigkeit vollständig erbracht wurde. Als „geschuldete Vergütung“ werden alle fälligen, aber noch nicht zugeflossenen Vergütungen betrachtet.

In TEUR	2024	2023
Gesamtvergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats	712,5	637,5
Gesamtvergütung ¹		
Carl-Georg Dürschmidt	225,0	225,0
Shalini Sarin	150,0	150,0
Christian Bacherl ²	187,5	187,5
Vishal Gaur ^{2 & 3}	150,0	75,0

¹ Die Prämien für die D&O-Versicherung sind hierin nicht enthalten, da sich die D&O-Versicherung in Höhe von insgesamt 107,4 TEUR auf die Mitglieder des Aufsichtsrats sowie die Organmitglieder aller Gesellschaften der Nagarro Gruppe beziehen und keine Zuordnung auf die einzelnen Versicherten erfolgt. Die Gesamtvergütung 2024 und 2023 besteht aus einer Fixvergütung, d. h. sie beinhaltet keine variable Komponente.

² Sowohl Christian Bacherl als auch Vishal Gaur wurden von den Aktionären der Nagarro SE auf der Hauptversammlung am 21. Juni 2023 zu Mitgliedern des Aufsichtsrats gewählt. Christian Bacherl wurde zuvor am 8. November 2022 auf Antrag des Vorstands vom Amtsgericht München zum Mitglied des Aufsichtsrats bis zur Hauptversammlung 2023 bestellt.

³ Die Vergütung von Vishal Gaur ist nicht vergleichbar, da sie in 2024 für das gesamte Jahr und in 2023 anteilig für nur sechs Monate gezahlt wurde.

Vergleichende Darstellung der Veränderung der Vergütung

Die folgende Tabelle zeigt (wie in § 162 Abs. 1 S. 2 Nr. 2 AktG vorgesehen) die jährliche Veränderung der gewährten und geschuldeten Vergütung der derzeitigen Mitglieder des Vorstands und des Aufsichtsrats (da die Gesellschaft 2020 gegründet wurde, gibt es keine ehemaligen Vorstands- und Aufsichtsratsmitglieder) sowie die jährliche Vergütung der Führungskräfte auf Vollzeitäquivalenzbasis im Vergleich zum vorhergehenden Geschäftsjahr sowie die Ertragsentwicklung der Gesellschaft über denselben Zeitraum. Die Darstellung der durchschnittlichen Vergütung der Führungskräfte ist auf die Gesamtzahl der Führungskräfte bei Nagarro weltweit gestützt.

Gemäß § 162 Abs. 1 S. 1 AktG ergibt sich folgende vergleichende Darstellung der Veränderung der Vergütung und der Ertragsentwicklung der Gesellschaft:

	Veränderung 2024/2023	Veränderung 2023/2022	Veränderung 2022/2021	Veränderung 2021/2020
Vergütung der Mitglieder des Vorstands ¹				
Manas Human	46,3 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %
Annette Mainka	46,7 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %
Vikram Sehgal	46,3 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %
Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats ²				
Carl Georg Dürschmidt	0,0 %	0,0 %	0,0 %	-8,5 %
Detlef Dinsel ³	0,0 %	0,0 %	0,0 %	-16,0 %
Shalini Sarin	0,0 %	0,0 %	0,0 %	-32,0 %
Christian Bacherl ⁴	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %
Vishal Gaur ⁵	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %
Ergebnisentwicklung des Unternehmens				
Konzernergebnis (EBITDA)	13,1 %	-18,5 %	107,2 %	6,1 %
Ergebnis der Periode	0,0 %	-36,5 %	157,9 %	23,2 %
Durchschnittliche Vergütung des Leadership Teams Nagarro SE auf Vollzeitäquivalent Basis 6,7,8,9 & 10	27,0 %	-0,2 %	14,5 %	7,8 %

Hinweise:

¹ Aufgrund der Abspaltung der Nagarro SE im Jahr 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 28,2 TEUR, die im Jahr 2021 ausgezahlt wurden, 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 Da Detlef Dinsel zum 30. September 2022 aus dem Amt ausgeschieden ist, wurde die Vergütung für das Jahr 2022 extrapoliert, um den jährlichen Vergütungsbetrag zu berechnen.

⁴ Christian Bacherl wurde am 08. November 2022 vom Amtsgericht München bis zur nächsten Hauptversammlung bestellt, weshalb keine jährliche Veränderung im Jahr 2022 dargestellt wird. Er wurde auf der Hauptversammlung am 21. Juni 2023 von den Aktionären der Nagarro SE gewählt, weshalb die Vergütung für 2022 extrapoliert wurde, um den jährlichen Vergütungsbetrag zu berechnen.

⁵ Vishal Gaur wurde auf der Jahreshauptversammlung am 21. Juni 2023 von den Aktionären der Nagarro SE gewählt, und daher wurde die Vergütung für 2023 extrapoliert, um den jährlichen Vergütungsbetrag zu berechnen.

⁶ Die Kosten des Aktienoptionsprogramms für das Leadership Team wurden nicht berücksichtigt.

⁷ In den vergangenen Berichtszeiträumen wurden alle Mitglieder des Senior Management-Teams als Mitglieder des Managements in Schlüsselpositionen identifiziert, mit Ausnahme der Mitglieder des Glass Window Diversitäts-Programms, die in jedem Jahr vorübergehend in das Senior Management-Team aufgenommen werden. Infolge des stetigen Wachstums von Nagarro hat sich auch das Senior Management-Team weiter vergrößert, indem Führungskräfte aus akquirierten Gesellschaften, neue Leiter von globalen Geschäftseinheiten, neue CTOs usw. hinzugekommen sind. Die Herangehensweise, alle leitenden Angestellten als Mitglieder des Managements in Schlüsselpositionen anzusehen, war daher nur noch schwer aufrechtzuerhalten. Im Jahr 2023 und im Jahr 2024 wurde die Herangehensweise geändert und die Gruppe der Mitglieder des Managements in Schlüsselpositionen wurde im Jahr 2023 auf eine Teilmenge des Senior Management-Teams reduziert. Im Jahr 2024 wurden nur die Mitglieder des Vorstands als Führungskräfte in Schlüsselpositionen aus der Teilmenge des Senior-Management-Teams identifiziert.

⁸ Für die Berechnung der jährlichen Veränderungen 2024 und 2023 beträgt die Erhöhung 27,0 %, da das Führungsteam 2024 aus 7 Führungskräften und 2023 aus 7 Führungskräften (diese Zahl ist für die Berechnung der jährlichen Veränderungen 2023 und 2022 unterschiedlich, siehe Fußnote ⁹) bestand.

⁹ Für die Berechnung der jährlichen Veränderung 2023 und 2022 wurde die Vergütung aller Führungskräfte für die jeweiligen Jahre 2023 und 2022 berücksichtigt. Das Leadership Team bestand im Jahr 2023 aus 34 Führungskräften und im Jahr 2022 aus 30 Führungskräften (diese Zahl ist für die Berechnung der jährlichen Veränderung 2022 und 2021 unterschiedlich, s. Fußnote ¹⁰), von denen jede einen wichtigen Verantwortungsbereich bei

Nagarro innehat. Der Anstieg der Durchschnittsvergütung ist infolge von Währungseffekten auf die Vergütung negativ, da der Anstieg in lokaler Währung durch einen stärkeren Euro gegenüber der Währung, in der die jeweilige Vergütung gezahlt wird, ausgeglichen wurde.

¹⁰ Für die Veränderung 2021/2022 werden die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von ATCS in beiden Jahren 2022 und 2021 einbezogen. Das Leadership Team bestand aus 84 Führungskräften im Jahr 2022 und 77 Führungskräften (inkl. ATCS) im Jahr 2021, von denen jede einen wichtigen Verantwortungsbereich bei Nagarro innehat.

¹¹ Für die Veränderung 2020/2021 wurden die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von ATCS nicht berücksichtigt, da sie im Jahr 2021 nur für zwei Monate der Gruppe angehörten. Das Leadership Team bestand aus 73 Führungskräften (exkl. ATCS) im Jahr 2021 und 59 Führungskräften im Jahr 2020, von denen jede einen wichtigen Verantwortungsbereich bei Nagarro innehat.

München, den 14. Mai 2025

Nagarro SE

Christian Bacherl

Shalini Sarin

Vorsitzender des Aufsichtsrats

Stellvertretende Vorsitzende des Aufsichtsrats

Vishal Gaur

Aufsichtsrat

Manas Human

Annette Mainka

Vikram Sehgal

Vorsitzender des Vorstands

Vorstand

Vorstand

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

An die Nagarro SE, München

Prüfungsurteile

Wir haben den Vergütungsbericht der Nagarro 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 Prüfungsurteile

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 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 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. Mai 2025

KPMG AG

Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

Johannes Hanshen
14.05.2025

Hanshen
Wirtschaftsprüfer

Maximilian Bergler
14.05.2025

Bergler
Wirtschaftsprüfer