



Einladung

Ordentliche Hauptversammlung 2024 der Nagarro SE

27. Juni 2024 | München





Nagarro SE
München

ISIN DE000A3H2200

Eindeutige Kennung der Veranstaltung: f4b3bb544b11ef11b53400505696f23c

Einladung zur ordentlichen Hauptversammlung

Wir laden hiermit unsere Aktionärinnen und Aktionäre (im Folgenden „**Aktionäre**“) zu der am

Donnerstag, den 27. Juni 2024, um 10:00 Uhr (MESZ),

im Hotel
Hilton Munich City, Salon Strauß
Rosenheimer Straße 15
81667 München

stattfindenden

ordentlichen Hauptversammlung

ein.

I. TAGESORDNUNG

- 1. Vorlage des festgestellten Jahresabschlusses der Nagarro SE und des gebilligten Konzernabschlusses zum 31. Dezember 2023, des zusammengefassten Lageberichts für die Nagarro SE und den Konzern einschließlich der Angaben und Erläuterungen des Vorstands gemäß §§ 289a, 315a HGB sowie des Berichts des Aufsichtsrats für das Geschäftsjahr 2023**

Die genannten Unterlagen sind von der Einberufung der Hauptversammlung an über die Internetseite der Gesellschaft unter <https://www.nagarro.com/de/investor-relations/agm> zugänglich.

Entsprechend der gesetzlichen Regelungen ist zu Tagesordnungspunkt 1 keine Beschlussfassung durch die Hauptversammlung vorgesehen. Der Aufsichtsrat hat den Jahresabschluss der Nagarro SE und den Konzernabschluss gebilligt. Der Jahresabschluss ist damit festgestellt.

- 2. Beschlussfassung über die Entlastung der Mitglieder des Vorstands**

Vorstand und Aufsichtsrat schlagen vor, den Mitgliedern des Vorstands, die im Geschäftsjahr 2023 amtiert haben, für diesen Zeitraum Entlastung zu erteilen.

- 3. Beschlussfassung über die Entlastung der Mitglieder des Aufsichtsrats**

Vorstand und Aufsichtsrat schlagen vor, den Mitgliedern des Aufsichtsrats, die im Geschäftsjahr 2023 amtiert haben, für diesen Zeitraum Entlastung zu erteilen.



4. Beschlussfassung über die Bestellung des Abschlussprüfers und Konzernabschlussprüfers für das Geschäftsjahr 2024 sowie des Prüfers für die prüferische Durchsicht von bis zur ordentlichen Hauptversammlung 2025 zu veröffentlichenden unterjährigen Finanzinformationen der Gesellschaft sowie des Konzerns

Der Aufsichtsrat schlägt auf Empfehlung seines Prüfungsausschusses vor, die KPMG AG Wirtschaftsprüfungsgesellschaft, Berlin, als Abschlussprüfer und als Konzernabschlussprüfer für das Geschäftsjahr 2024 sowie als Prüfer für eine etwaige vom Vorstand zu beschließende prüferische Durchsicht von bis zur ordentlichen Hauptversammlung 2025 zu veröffentlichenden unterjährigen Finanzinformationen i.S.d. §§ 117, 115 Abs. 7 WpHG zu bestellen.

Der Empfehlung des Prüfungsausschusses ist ein nach Art. 16 der Verordnung (EU) Nr. 537/2014 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 16. April 2014 (EU-Abschlussprüferverordnung) durchgeführtes Auswahlverfahren vorangegangen. Im Anschluss daran hat der Prüfungsausschuss dem Aufsichtsrat gemäß Art. 16 Abs. 2 Unterabs. 1, 2 der EU-Abschlussprüferverordnung unter Angabe von Gründen die KPMG AG Wirtschaftsprüfungsgesellschaft, Berlin, und die Deloitte GmbH Wirtschaftsprüfungsgesellschaft, München, für das ausgeschriebene Prüfungsmandat empfohlen und eine begründete Präferenz für die KPMG AG Wirtschaftsprüfungsgesellschaft, Berlin, mitgeteilt.

Der Prüfungsausschuss hat zudem gemäß Art. 16 Abs. 2 Unterabs. 3 der EU-Abschlussprüferverordnung in seiner Empfehlung erklärt, dass diese frei von ungebührlicher Einflussnahme durch Dritte ist und ihm keine Beschränkung im Hinblick auf die Auswahl eines bestimmten Abschlussprüfers oder einer bestimmten Prüfungsgesellschaft im Sinne des Art. 16 Abs. 6 der EU-Abschlussprüferverordnung auferlegt wurde.

5. Beschlussfassung über die Billigung des Vergütungsberichts

Gemäß § 162 Abs. 1 Satz 1 AktG erstellen Vorstand und Aufsichtsrat einer börsennotierten Gesellschaft jährlich einen klaren und verständlichen Bericht über die im letzten Geschäftsjahr jedem einzelnen gegenwärtigen oder früheren Mitglied des Vorstands und des Aufsichtsrats von der Gesellschaft und von Unternehmen desselben Konzerns gewährte und geschuldete Vergütung (Vergütungsbericht) und legen den nach § 162 AktG erstellten und geprüften Vergütungsbericht für das vorausgegangene Geschäftsjahr gemäß § 120a Abs. 4 Satz 1 AktG der Hauptversammlung zur Billigung vor.

Der von Vorstand und Aufsichtsrat der Nagarro SE für das Geschäftsjahr 2023 erstellte Vergütungsbericht wurde gemäß den Vorgaben des § 162 Abs. 3 AktG durch den Abschlussprüfer geprüft. Der vom Abschlussprüfer erstellte Vermerk über die Prüfung des Vergütungsberichts (§ 162 Abs. 3 Satz 3 AktG) ist dem Vergütungsbericht beigelegt.

Der Vergütungsbericht ist im Anschluss an die Tagesordnung unter **Ziffer II.** abgedruckt.

Vorstand und Aufsichtsrat schlagen vor, den nach § 162 AktG erstellten und durch den Abschlussprüfer geprüften Vergütungsbericht der Nagarro SE für das Geschäftsjahr 2023 (wie unter nachfolgender **Ziffer II.** abgedruckt) zu billigen.



6. Beschlussfassung über die Billigung des angepassten Systems zur Vergütung der Mitglieder des Vorstands

Gemäß § 120a Abs. 1 Satz 1 AktG beschließt die Hauptversammlung einer börsennotierten Gesellschaft bei jeder wesentlichen Änderung, mindestens jedoch alle vier Jahre, über die Billigung des vom Aufsichtsrat vorgelegten Vergütungssystems für die Mitglieder des Vorstands. Das Vergütungssystem für die Mitglieder des Vorstands der Nagarro SE lag der Hauptversammlung zuletzt am 31. August 2021 zur Billigung vor (Tagesordnungspunkt 5 sowie Ziffer II.1. der seinerzeitigen Einladung zur Hauptversammlung). Die Hauptversammlung der Nagarro SE vom 31. August 2021 hat das Vergütungssystem mit der erforderlichen Mehrheit gebilligt.

Der Aufsichtsrat überprüft das Vergütungssystem für die Mitglieder des Vorstands 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 mit Wirkung ab dem 1. Januar 2024 anzupassen. Das angepasste Vergütungssystem entwickelt das von der Hauptversammlung zuletzt gebilligte Vergütungssystem punktuell weiter. Namentlich wurde das bislang bestehende Vergütungssystem neben der erfolgsunabhängigen Vergütung, einer Ermessenstantieme und der erfolgsbezogenen, langfristig variablen Vergütung in Form von Aktienoptionen um zwei kurzfristig variable Vergütungskomponenten in Form (i) einer vierteljährlichen, performanceabhängigen Bonuszahlung („Organisationsbonus“) und (ii) einer jährlichen, von der Erreichung bestimmter ESG-Ziele abhängigen Bonuszahlung („ESG-Bonus“) ergänzt. Das angepasste Vergütungssystem für die Mitglieder des Vorstands enthält insofern eine wesentliche Änderung gegenüber dem von der ordentlichen Hauptversammlung der Gesellschaft vom 31. August 2021 gebilligten Vergütungssystem. Deshalb ist eine Beschlussfassung durch die Hauptversammlung über das angepasste Vergütungssystem erforderlich.

Das angepasste Vergütungssystem für die Mitglieder des Vorstands ist im Anschluss an die Tagesordnung unter **Ziffer III.** abgedruckt.

Der Aufsichtsrat schlägt vor, das angepasste Vergütungssystem für die Mitglieder des Vorstands (wie unter nachfolgender **Ziffer III.** abgedruckt) zu billigen.

II. WEITERE INFORMATIONEN ZU TAGESORDNUNGSPUNKT 5 (BESCHLUSSFASSUNG ÜBER DIE BILLIGUNG DES VERGÜTUNGSBERICHTS)

Vergütungsbericht der Nagarro SE

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 2023 (01. Januar 2023 bis 31. Dezember 2023) dar und erläutert diese auf den folgenden Seiten. Diese Informationen sind ebenfalls auf der Website von [Nagarro SE](#) verfügbar.



Das Vergütungssystem für die Vorstandsmitglieder der Nagarro SE wurde durch Beschluss der Hauptversammlung vom 31. August 2021 gebilligt. Ebenso wurde in der Hauptversammlung das neue Vergütungssystem für den Aufsichtsrat der Nagarro SE gebilligt und rückwirkend für das gesamte Geschäftsjahr 2021 eingeführt; für das Geschäftsjahr 2023 gilt dasselbe System.

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:

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 vergleichsweise einfache Struktur beruht auf der Überzeugung, dass Aktienoptionen ohne zusätzliche Erfolgs- und Leistungskriterien am besten geeignet sind, die Interessen der Vorstandsmitglieder mit denen der Aktionäre von Nagarro in Einklang zu bringen – nicht zuletzt im Hinblick darauf, dass die Nagarro SE ein junges und schnell wachsendes Unternehmen ist. Das Vergütungssystem sieht eine gesetzlich vorgeschriebene Maximalvergütung vor.

Das Vergütungssystem für die Vorstandsmitglieder ist – im Einklang mit der oben umrissenen Organisationsstruktur – einfach, klar und verständlich. Im Geschäftsjahr 2023 entsprach es den Anforderungen in § 162 des deutschen Aktiengesetzes (AktG) und den Empfehlungen im Deutschen Corporate Governance Kodex (DCGK), soweit hiervon keine Abweichung erklärt wurde.

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 2023

Das Vergütungssystem wurde im Geschäftsjahr 2023 wie folgt angewandt:

- Manas Human vom 01.01.2023 bis 31.12.2023
- Annette Mainka vom 01.01.2023 bis 31.12.2023
- Vikram Sehgal vom 01.01.2023 bis 31.12.2023



Vergütungskomponenten

Die Vergütung setzt sich aus einem festen Vergütungsbestandteil und einer langfristigen variablen Vergütungskomponente zusammen. Der feste Vergütungsbestandteil setzt sich aus dem Jahresgehalt und den Nebenleistungen zusammen. Bei der variablen Komponente handelt es sich um eine langfristige Komponente in Form von Aktienoptionen mit mehrjähriger Bemessungsgrundlage.

Feste Vergütungskomponenten

Bei der fixen 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 fixen 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 2023 – abgesehen vom gesetzlich vorgeschriebenen Selbstbehalt – direkt von der Gesellschaft gezahlt.

Langfristiger variabler Vergütungsbestandteil

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 Ausgabebetrag – nach 12, nach 24, nach 36 und nach 48 Monaten jeweils 25 % der an einen Begünstigten ausgegebenen Optionsrechte unverfallbar werden. Endet der Vorstandsvertrag eines Begünstigten vor Ablauf der Wartezeit, 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 maximal zehn Jahren ab dem Ausgabebetrag. 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

Der Aufsichtsrat kann zusätzlich zu der oben beschriebenen fixen Vergütung einen Ermessensbonus für Leistungen des Vorstands festlegen und gewähren, die außergewöhnlich und außerordentlich sind und sich entsprechend im Geschäftsergebnis der Gesellschaft niederschlagen.

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 auch regelmäßig 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 Anstellungsverträge der Vorstandsmitglieder 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 Anstellungsvertrag 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 Beschäftigungsverhältnisses mit der Gesellschaft, einschließlich der



der Aufnahme in den Vorstand vorausgehenden Beschäftigungszeiten, zu berücksichtigen. Für den Fall, dass das Beschäftigungsverhältnis durch ordentliche Kündigung seitens der Gesellschaft vorzeitig beendet wird, wird 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 Vorstandsmitgliedern nachvertragliche Wettbewerbsverbote vereinbaren, die vorsehen, dass die Gesellschaft bis zu zwei Jahre lang, solange das nachvertragliche Wettbewerbsverbot besteht, eine Karenzentschädigung zahlen muss. Solange die Wettbewerbsverbotsklausel gilt, erhält das betreffende Vorstandsmitglied – beginnend mit dem auf die Beendigung des Anstellungsvertrags folgenden Monat – eine monatliche Vergütung, die sich auf 50 % eines Zwölftels 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 Anstellungsvertrags dauerhaft arbeitsunfähig werden, endet der Anstellungsvertrag mit dem Ablauf des sechsten Monats nach Feststellung der dauerhaften Arbeitsunfähigkeit, es sei denn, die ordentliche Laufzeit des Anstellungsvertrags 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 Anstellungsvertrags, 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 2023 wurde nicht vom Vergütungssystem abgewichen. Der Beschluss der Hauptversammlung über das Vergütungssystem wurde entsprechend berücksichtigt.

Vorstandsvergütung im Geschäftsjahr

Die im Geschäftsjahr 2023 gewährte und geschuldete Vergütung für die aktive Vorstandstätigkeit sämtlicher Vorstandsmitglieder belief sich auf insgesamt 986,6 TEUR (31. Dezember 2022: 990,7 TEUR). Nachstehend werden die einzelnen Vergütungsbestandteile näher beschrieben.

in TEUR	Manas Human		Annette Mainka		Vikram Sehgal	
	2023	2022	2023	2022	2023	2022
Feste Vergütung ¹	329,6	319,6	327,4	320,0	329,6	320,0
Variable Vergütung ²	-	-	-	-	-	-
Nebenleistungen ³	-	10,2	-	8,9	-	12,0
Aktienbasierte Vergütung ⁴	-	-	-	-	-	-
Sonstige Vergünstigungen	-	-	-	-	-	-
Maximal erreichbare Vergütung	1.000,0	1.000,0	1.000,0	1.000,0	1.000,0	1.000,0
Gesamt	329,6	329,8	327,4	328,9	329,6	332,0

¹ Die Festvergütung für das Jahr 2023 beinhaltet die Pkw-Überlassungspauschale für alle Vorstandsmitglieder. Die an Herrn Manas Human im Jahr 2022 ausgezahlte feste Vergütung beträgt aufgrund von Währungsschwankungen weniger als 320 TEUR.

² In den Jahren 2023 und 2022 gab es keine variable Vergütung für die Vorstandsmitglieder.

³ Die Prämien für die D&O Versicherung sind hierin nicht enthalten, da sich die D&O-Versicherungsbeträge in Höhe von insgesamt 108,0 TEUR auf die Mitglieder des Aufsichtsrats sowie die Organmitglieder aller Gesellschaften der Nagarro Gruppe beziehen und keine Zuordnung auf die einzelnen Versicherten erfolgt. Die Nebenleistungen für das Jahr 2022 umfassen Pkw-Überlassungspauschalen für alle Mitglieder des Vorstands sowie Prämien in Höhe von 0,6 TEUR für Manas Human und 2,4 TEUR für Vikram Sehgal zum Erreichen bestimmter Arbeitsjubiläen. Der relative Anteil der Nebenleistungen betrug im Jahr 2023 für Herrn Human 0 % (31. Dezember 2022: 3 %), 0 % für Frau Mainka (31. Dezember 2022: 3 %) und 0 % für Herrn Sehgal (31. Dezember 2022: 4 %).

⁴ Dies ist die Anzahl der im Jahr 2021 gewährten Aktienoptionen. Aus diesen Aktienoptionen wurden in den Jahren 2023 und 2022 keine Aktien zugeteilt.



Angaben zu langfristiger variabler Vergütung | Aktienoptionen

	Anzahl Aktienoptionen	Zuteilungspreis (in EUR/Aktie)	Fair Value wie im Jahresabschluss zum 31. Dez. 2023 (in EUR /Aktie)	Auszahlung im Geschäftsjahr 2023 (in TEUR)	Status
Manas Human					
Aktienoptionen 2021	15.000	95,35	87,5	-	Nicht ausübbar
Annette Mainka					
Aktienoptionen 2021	15.000	95,35	87,5	-	Nicht ausübbar
Vikram Sehgal					
Aktienoptionen 2021	15.000	95,35	87,5	-	Nicht ausübbar
Gesamtaktienoptionen 2021	45.000	95,35	87,5	-	Nicht ausübbar

Schlussbemerkung:

Keinem der Vorstandsmitglieder wurden Leistungen von Dritten versprochen 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 2023.

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, welche der Vergütung des Geschäftsjahrs 2023 entspricht. 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 2023 erhielt jedes Mitglied des Aufsichtsrats eine fixe jährliche Vergütung in Höhe von 150.000 EUR. Der Vorsitzende des Aufsichtsrats erhielt 150 % der Vergütung und der stellvertretende Vorsitzende des Aufsichtsrats erhielt 125 %.

Es gab keine sonstigen vergütungsbezogenen Rechtsgeschäfte, die die Vergütung des Aufsichtsrats betrafen, und derartige Rechtsgeschäfte sind auch nicht beabsichtigt. Wegen des besonderen Charakters der Aufsichtsrats Tätigkeit gibt es keinen vertikalen Vergleich der Aufsichtsratsvergütung mit der den Mitarbeitenden der Gesellschaft oder des Gesamtkonzerns gezahlten Vergütung.

Den Mitgliedern des Aufsichtsrats in den Geschäftsjahren 2023 und 2022 gewährte und geschuldete Vergütung

In TEUR	2023	2022
Gesamtvergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats	637,5	546,9
Gesamtvergütung ¹		
Carl-Georg Dürschmidt	225,0	225,0
Detlef Dinsel ²	-	140,6
Shalini Sarin	150,0	150,0
Christian Bacherl ^{3 & 4}	187,5	31,3
Vishal Gaur ⁴	75,0	-

¹ Die Prämien für die D&O-Versicherung sind hierin nicht enthalten, da sich die D&O-Versicherung in Höhe von insgesamt 108,0 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 2023 und 2022 besteht aus einer Fixvergütung, d. h. sie beinhaltet keine variable Komponente.

² Rücktritt zum 30. September 2022.

³ Am 08. November 2022 vom Amtsgericht München auf Antrag des Vorstands zum Mitglied des Aufsichtsrats bis zur Beendigung der Hauptversammlung der Gesellschaft im Jahr 2023 bestellt. Die Vergütung von Christian Bacherl ist nicht vergleichbar, da sie 2023 für das gesamte Jahr gezahlt wird, wohingegen die Vergütung im Jahr 2022 anteilig zwei Monate umfasste.

⁴ Sowohl Christian Bacherl als auch Vishal Gaur wurden von den Aktionären der Nagarro SE auf der Hauptversammlung am 21. Juni 2023 zu Aufsichtsräten gewählt.

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 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 2020 sowie die Ertragsentwicklung der Gesellschaft über denselben Zeitraum. Die Darstellung der durchschnittlichen Vergütung der Führungskräfte ist auf die Gesamtzahl der Führungskräfte bei Nagarro gestützt.

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

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

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 wurde die Herangehensweise geändert und die Gruppe der Mitglieder des Managements in Schlüsselpositionen wurde auf eine Teilmenge des Senior Management-Teams reduziert.
- ⁸ 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 9), 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.
- ⁹ 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.
- ¹⁰ 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 15. April 2024

Nagarro SE

Carl Georg Dürschmidt
Vorsitzender des Aufsichtsrats

Christian Bacherl
Stv. Vorsitzender des Aufsichtsrats

Shalini Sarin
Aufsichtsrat

Vishal Gaur
Aufsichtsrat

Manas Human
Vorstandsvorsitzender

Annette Mainka
Vorstand

Vikram Sehgal
Vorstand

* * * * *

Vermerk des unabhängigen Abschlussprüfers über die Prüfung des Vergütungsberichts gemäß § 162 Abs. 3 Aktiengesetz (AktG)

An die Nagarro SE, München

Prüfungsurteil

Wir haben den Vergütungsbericht der Nagarro SE für das Geschäftsjahr vom 1. Januar bis 31. Dezember 2023 förmlich geprüft, um festzustellen, ob im Vergütungsbericht die gemäß § 162 Abs. 1 und 2 AktG erforderlichen Angaben gemacht wurden. Im Einklang mit § 162 Abs. 3 AktG wurde der Inhalt des Vergütungsberichts von uns nicht geprüft.

Unseres Erachtens genügt der beigefügte Vergütungsbericht, was die Angaben angeht, in allen wesentlichen Belangen den Vorgaben in § 162 Abs. 1 und 2 AktG. Unser Prüfungsurteil bezieht sich nicht auf den Inhalt des Vergütungsberichts.



Grundlage für das Prüfungsurteil

Wir haben unsere Prüfung des Vergütungsberichts gemäß § 162 Abs. 3 AktG und dem IDW Prüfungsstandard: Die Prüfung des Vergütungsberichts nach § 162 Abs. 3 AktG (IDW PS 870 (09.2023)) durchgeführt. Unsere Verantwortung gemäß dieser Vorschrift und diesem Standard ist im Abschnitt „Verantwortung des Abschlussprüfers“ unseres Berichts weitergehend beschrieben. Als Wirtschaftsprüferpraxis genügen wir den Anforderungen im IDW Qualitätssicherungsstandard: Anforderungen an die Qualitätssicherung in der Wirtschaftsprüferpraxis (IDW QS 1). Wir haben die sich aus der deutschen Wirtschaftsprüferordnung und der Berufssatzung für Wirtschaftsprüfer / vereidigte Buchprüfer ergebenden Berufspflichten, einschließlich der Anforderungen an die Unabhängigkeit, erfüllt.

Verantwortung von Vorstand und Aufsichtsrat

Vorstand und Aufsichtsrat sind dafür verantwortlich, dass der von ihnen erstellte Vergütungsbericht einschließlich der damit verbundenen Angaben den Anforderungen in § 162 AktG genügt. Ferner sind sie verantwortlich für die internen Kontrollen, die sie für erforderlich halten, um den Vergütungsbericht einschließlich der damit verbundenen Angaben so zu erstellen, dass er frei von wesentlichen – beabsichtigten oder unbeabsichtigten – falschen Darstellungen ist.

Verantwortung des Abschlussprüfers

Unsere Zielsetzung besteht darin, 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 einen Vermerk über die Prüfung zu erteilen.

Wir haben unsere Prüfung der formellen Vollständigkeit des Vergütungsberichts auf der Grundlage eines Vergleichs der Angaben im Vergütungsbericht mit den gemäß § 162 Abs. 1 und 2 AktG erforderlichen Angaben geplant und durchgeführt. In Einklang mit § 162 Abs. 3 AktG haben wir nicht geprüft, ob die Angaben im Vergütungsbericht inhaltlich richtig und die einzelnen Angaben inhaltlich vollständig sind und ob der Vergütungsbericht ein den tatsächlichen Verhältnissen entsprechendes Bild vermittelt.

Umgang mit irreführender Darstellungen

Im Rahmen unserer Prüfung sind wir dafür verantwortlich, 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 und 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 15. April 2024

LOHR + COMPANY GmbH
Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

Prof. Dr. Jörg-Andreas Lohr
- Wirtschaftsprüfer -

Mark Schiffer
- Wirtschaftsprüfer -

* * * * *

III. WEITERE INFORMATIONEN ZU TAGESORDNUNGSPUNKT 6 (BESCHLUSSFASSUNG ÜBER DIE BILLIGUNG DES ANGEPASTEN SYSTEMS ZUR VERGÜTUNG DER MITGLIEDER DES VORSTANDS)

Vergütungssystem für die Mitglieder des Vorstands der Nagarro SE

1. Wesentliche Grundsätze des Vergütungssystems für die Mitglieder des Vorstands der Nagarro SE

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 2021 ein Vergütungssystem für die Mitglieder des Vorstands beschlossen, welches die Hauptversammlung am 31. August 2021 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 2024 anzupassen. Das angepasste Vergütungssystem entwickelt das von der Hauptversammlung zuletzt gebilligte Vergütungssystem punktuell weiter.

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 die kontinuierliche Steigerung des *Shareholder Value* des Unternehmens ab. Bei der Ausgestaltung und auch der nunmehr erfolgten Anpassung des Vergütungssystems hat der Aufsichtsrat daher auf ein einfaches und klares Konzept Wert gelegt.

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



Das bisher bestehende Vergütungssystem für die Mitglieder des Vorstands wurde um eine kurzfristig variable Vergütung ergänzt. Im Übrigen bleibt das Vergütungssystem unverändert. Die neu hinzugefügte, kurzfristig variable Vergütung für die Mitglieder des Vorstands hat zwei Komponenten, zum einen eine vierteljährliche, performanceabhängige Bonuszahlung („Organisationsbonus“) und zum anderen eine jährliche, von der Erreichung bestimmter Environmental-Social-Governance- („ESG-“) Ziele abhängige Bonuszahlung („ESG-Bonus“).

Darüber hinaus besteht weiterhin die Möglichkeit für den Aufsichtsrat zur Festlegung einer jährlichen Ermessenstantieme zugunsten der Mitglieder des Vorstands. Sollte eine solche Ermessenstantieme beschlossen werden, wird der Aufsichtsrat diese gegebenenfalls von messbaren finanziellen oder nichtfinanziellen Zielen und Bemessungsgrundlagen abhängig machen, die Kernbestandteile der Wachstums- und Wertschöpfungsstrategie der Nagarro SE sind.

Als langfristig wirkende variable Vergütungskomponente werden den Mitgliedern des Vorstands Aktien oder Aktienoptionen auf Aktien der Nagarro SE angeboten. Auf diese Weise soll die unternehmerische Ausrichtung des Vorstands auf die Interessen der Aktionäre an einer mittel- und langfristigen Aktienkursentwicklung erfolgen. Für solche aktienbasierte Vergütungsbestandteile und ihre Wertrealisierung soll ein Zeithorizont von mindestens vier Jahren festgelegt werden. Die aktienbasierten Instrumente können dabei alternativ auch durch entsprechend wirkende, virtuelle Instrumente ersetzt werden.

Gemäß der Philosophie des Nagarro-Konzerns soll die Vergütung des Vorstands marktgerecht und wettbewerbsfähig sein und zugleich nicht wesentlich von der Vergütung vergleichbar erfahrener Mitglieder des erweiterten Managementteams der Nagarro SE abweichen. 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 und ein sich veränderndes internes Gehaltsumfeld reagieren zu können. Damit sollen insgesamt nachvollziehbare und nachhaltige Anreize für eine engagierte und erfolgreiche Unternehmensführung als Teil eines größeren Führungsteams in einem dynamischen Geschäftsumfeld 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.

Das System zur Vergütung der Vorstandsmitglieder ist klar und verständlich gestaltet. Es entspricht den Vorgaben des Aktiengesetzes und berücksichtigt in weiten Teilen die Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex (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 2024. Um die Neuerungen im Rahmen des Vergütungssystems 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 angepassten Vergütungssystems beim Abschluss aller Neuanstellungen und Anstellungsverlängerungen individuell vertraglich mit den Mitgliedern des Vorstands umsetzen.



2. Struktur des Vergütungssystems, Vergütungsbestandteile und relativer Anteil an der Vergütung

Die Vergütung der Vorstandsmitglieder setzt sich aus erfolgsunabhängigen (festen) und erfolgsbezogenen (variablen) Vergütungsbestandteilen zusammen.

Der Aufsichtsrat legt für jedes Vorstandsmitglied eine Ziel-Direktvergütung fest, die sich aus dem Grundgehalt (Fixum) und der kurzfristig variablen Vergütung, d.h. dem vierteljährlichen Organisationsbonus und dem jährlichen ESG-Bonus, zusammensetzt. Der Anteil des Grundgehalts (Fixum) an der Ziel-Direktvergütung beträgt rund 79 %. Der Anteil der kurzfristig variablen Vergütung an der Ziel-Direktvergütung beträgt insgesamt rund 21 %, wobei sich (i) rund 19,45 % der Ziel-Direktvergütung auf den vierteljährlichen Organisationsbonus und (ii) rund 1,55 % der Ziel-Direktvergütung auf den jährlichen ESG-Bonus beziehen.

Die Vergütungsstruktur gilt für alle Vorstandsfunktionen einheitlich. Dem Grundsatz der Gesamtverantwortung des Vorstands entsprechend, wird auch die Festlegung etwaiger Ziele, die für eine Ermessenstatieme herangezogen werden, für die Vorstandmitglieder grundsätzlich einheitlich erfolgen. Der Aufsichtsrat behält sich vor, individuelle Ziele für einzelne Vorstandsmitglieder festzulegen, sofern nach seiner Überzeugung eine zwischen den Vorstandsmitgliedern differenzierte Anreizstruktur erforderlich wird.

2.1 Erfolgsunabhängige Vergütung

Die erfolgsunabhängige Vergütung besteht aus einem Grundgehalt (Fixum) und Nebenleistungen (insbesondere Versicherungsbeiträge und Dienstwagen). Ein Altersvorsorgebeitrag soll nicht gewährt werden.

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.

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 Aufwendersatz, 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.

2.2 Kurzfristig variable Vergütung

Gemäß dem angepassten Vergütungssystem 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, und (ii) einen jährlichen ESG-Bonus, der von der Erreichung bestimmter ESG-Ziele während des jeweiligen Geschäftsjahres abhängt. Die beiden kurzfristig variablen Vergütungskomponenten werden nachfolgend dargestellt:

a. Vierteljährlicher Organisationsbonus

Die Mitglieder des Vorstands erhalten einen vierteljährlichen Organisationsbonus in Höhe von maximal 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 maximal möglichen Organisationsbonus an alle berechtigten Nagarro-Mitarbeiter (einschließlich der Mitglieder des Vorstands) – für das jeweilige Quartal eine bereinigte EBITDA-Marge von 15,0 % oder mehr erreicht, erhalten die berechtigten Nagarro-Mitarbeiter, einschließlich der Mitglieder des Vorstands, jeweils den entsprechend maximal möglichen Organisationsbonus.
- Würde bei anteiliger Auszahlung des maximal möglichen 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. Jährlicher ESG-Bonus

Unabhängig von dem vorstehend dargestellten Organisationsbonus, und gegebenenfalls zusätzlich erhalten die Mitglieder des Vorstands einen jährlichen ESG-Bonus. Maßgebliches ESG-Ziel ist insoweit das Erreichen eines MSCI-Ratings der Nagarro-Gruppe von mindestens A während des jeweiligen Geschäftsjahres. Wird ein solches MSCI-Rating erreicht, erhalten die Mitglieder des Vorstands einen ESG-Bonus in Höhe von 2 % ihres jeweiligen Grundgehalts (Fixum).

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 und der jährliche ESG-Bonus werden jeweils im folgenden Geschäftsjahr kurz nach



der Feststellung und Veröffentlichung des Jahresabschlusses und des Konzernabschlusses der Nagarro SE und des Nagarro-Konzerns ausgezahlt.

Die Höhe der kurzfristig variablen Vergütung pro Geschäftsjahr, die sich aus den beiden vorstehend beschriebenen Komponenten zusammensetzt, ist auf insgesamt höchstens 27 % des Grundgehalts (Fixum) des jeweiligen Vorstandsmitglieds begrenzt. Insoweit kann je Geschäftsjahr ein Organisationsbonus in Höhe von maximal 25 % des Grundgehalts und ein ESG-Bonus in Höhe von maximal 2 % des Grundgehalts des jeweiligen Vorstandsmitglieds erreicht werden. Dies entspricht für den Organisationsbonus einem Anteil von rund 92,6 % und für den ESG-Bonus einem Anteil von rund 7,4 % an der kurzfristig variablen Vergütung.

2.3 Ermessenstantieme

Zur Honorierung besonderer Leistungen und Erfolge von Vorstandsmitgliedern kann der Aufsichtsrat in außergewöhnlichen Fällen nach billigem Ermessen eine außerordentliche Tantieme (Ermessenstantieme) gewähren.

2.4 Langfristig variable Vergütung (Aktienoptionen)

Im Sinne einer sehr langfristig wirkenden Vergütung kann der Aufsichtsrat nach billigem Ermessen entscheiden, an Mitglieder des Vorstands als Anreiz zu einer langfristigen und nachhaltigen Wertsteigerung der Gesellschaft Aktienoptionen auszugeben. Der Aufsichtsrat hat von dieser Möglichkeit im Zusammenhang mit dem Börsengang der Nagarro SE Gebrauch gemacht. Der Aufsichtsrat legt die Parameter der Aktienoptionen wie Anzahl, Ausübungspreis, weitere Ausübungsbedingungen, Verfallsklauseln, Laufzeit etc. unter Berücksichtigung der von der Hauptversammlung beschlossenen Eckpunkte der Ermächtigung für die Ausgabe von Aktienoptionen fest. Der Aufsichtsrat kann dabei im Rahmen seines Ermessens weitere Bedingungen festlegen. Die Wartezeit bis zur erstmaligen Ausübung von Aktienoptionen soll vorbehaltlich der gesetzlichen Regelungen mindestens vier Jahre betragen. Die Laufzeit der Aktienoptionen soll mindestens fünf Jahre und maximal zehn Jahre betragen. Nach erfolgter Optionsausübung sind die Vorstandsmitglieder nicht verpflichtet, die so erworbenen Aktien für einen bestimmten Zeitraum zu halten. 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 tatsächlich erzielte Bruttogewinn bei Ausübung der Aktienoptionen den bei Ausgabe ermittelten maximalen Wert aufgrund einer positiveren Entwicklung des Aktienkurses übersteigen.

3. Ziel-Gesamtvergütung unter dem neuen Vergütungssystem und Angemessenheitsprüfung der Vorstandsvergütung

Auf Basis des Vergütungssystems 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 nationaler und internationaler Unternehmen, die im Hinblick auf Marktstellung bzw. Geschäftsmodell vergleichbar erscheinen. 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.

4. Maximalvergütung

Aus dem Fixum und dem Gesamtbetrag der kurzfristig variablen Vergütung kann für jedes Geschäftsjahr der maximale Aufwand der Gesellschaft für ein Vorstandsmitglied rechnerisch abgeleitet werden. Darüber hinaus legt das vom Aufsichtsrat angepasste Vergütungssystem gemäß § 87a Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 AktG (weiterhin) einen absoluten Betrag von EUR 1.000.000,00 als maximale Höhe der in einem Geschäftsjahr gewährten Vergütung an ein Vorstandsmitglied fest (Maximalvergütung).

Im Hinblick auf die Aktienoptionen 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 – auch unter Berücksichtigung der im Rahmen der Anpassung des Vergütungssystems neu eingeführten kurzfristig variablen Vergütungskomponenten – 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 und die Gewährung einer kurzfristig variablen Vergütung in Abhängigkeit von der Zielerreichung.

5. Außergewöhnliche Entwicklungen und Abweichungsmöglichkeiten

Die Kriterien für die Bemessung der (kurzfristig und langfristig) 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 entgegenwirkt. 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 Vergütungshöhe 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.

6. 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.

7. Anrechnung der Vergütung aus Aufsichtsratsmandaten

Eine Vergütung aus etwaigen konzerninternen Aufsichtsrats- oder sonstigen Doppelmandaten wird auf das 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.

8. 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 Arbeitgebers (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 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.

9. 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 zeitanteilig 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 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.

10. 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.

* * * * *

IV. WEITERE ANGABEN ZUR EINBERUFUNG

1. Berechtigung zur Teilnahme an der Hauptversammlung und zur Ausübung des Stimmrechts; InvestorPortal der Nagarro SE

Zur Teilnahme an der Hauptversammlung und zur Ausübung der Aktionärsrechte, insbesondere des Stimmrechts, sind gemäß § 20.1 der Satzung der Gesellschaft diejenigen Aktionäre berechtigt, die im Aktienregister der Gesellschaft eingetragen sind und sich rechtzeitig vor der Hauptversammlung angemeldet haben.

Die Anmeldung zur Hauptversammlung muss der Gesellschaft spätestens sechs Tage vor der Hauptversammlung (Tag der Hauptversammlung und des Zugangs nicht mitgerechnet), also spätestens am 20. Juni 2024, 24:00 Uhr (MESZ), in Textform (§ 126b BGB) unter folgender Adresse oder E-Mail-Adresse zugehen:

Nagarro SE
c/o Computershare Operations Center
80249 München
E-Mail: anmeldestelle@computershare.de



Die Gesellschaft bietet ihren Aktionären weiterhin die Möglichkeit an, sich unter Beachtung der vorstehenden Anmeldefrist online über das InvestorPortal anzumelden, das sie über die Internetseite der Gesellschaft unter <https://www.nagarro.com/de/investor-relations/agm> erreichen. Für den Zugang zum InvestorPortal benötigen die Aktionäre ihre Aktionärsnummer und das zugehörige Passwort.

Die relevanten Zugangsdaten werden gemäß den gesetzlichen Vorgaben den im Aktienregister eingetragenen Aktionären übersandt.

Ein universell verwendbares Anmelde-, Vollmachts- und Weisungsformular, das auch für die Erteilung von Vollmachten und Weisungen an die von der Gesellschaft benannten Stimmrechtsvertreter in Textform verwendet werden kann, steht auf der Internetseite der Gesellschaft unter <https://www.nagarro.com/de/investor-relations/agm> zum Herunterladen zur Verfügung.

Aktionäre, die erst nach dem Dienstag, 6. Juni 2024, 00:00 Uhr (MESZ), im Aktienregister eingetragen sind, erhalten gemäß den gesetzlichen Regelungen keine Einladung übersandt. Einladungsunterlagen können aber von diesen Aktionären über die zuvor genannten Kommunikationswege angefordert werden. Hierbei ist zu beachten, dass die Anforderung rechtzeitig erfolgen muss, um einen Versand der Einladung und eine Anmeldung bis zum Anmeldeschluss zu ermöglichen. Die zur Teilnahme berechtigten Aktionäre beziehungsweise ihre Bevollmächtigten erhalten Eintrittskarten zur Hauptversammlung übersandt. Aktionäre, die sich über das InvestorPortal anmelden, haben die Möglichkeit, sich ihre Eintrittskarte unmittelbar selbst auszudrucken oder sich diese per E-Mail zukommen lassen.

Die Aktien werden durch die Anmeldung zur Hauptversammlung nicht gesperrt oder blockiert. Aktionäre können über ihre Aktien daher auch nach erfolgter Anmeldung weiterhin frei verfügen. Für das Teilnahme- und Stimmrecht ist der am Tag der Hauptversammlung im Aktienregister eingetragene Aktienbestand maßgebend. Dieser wird dem Bestand zum Anmeldeschluss am 20. Juni 2024, 24:00 Uhr (MESZ), entsprechen, da aus arbeitstechnischen Gründen mit Wirkung vom Ablauf des Anmeldeschlusses (20. Juni 2024, 24:00 Uhr (MESZ)) bis zum Ende des Tages der Hauptversammlung (27. Juni 2024, 24:00 Uhr (MESZ)) keine Umschreibungen im Aktienregister vorgenommen werden (Umschreibungsstopp). Technisch maßgeblicher Bestandsstichtag (sogenannter *Technical Record Date*) ist daher der Ablauf des 20. Juni 2024 (24:00 Uhr (MESZ)). Erwerber von Aktien der Gesellschaft, die noch nicht im Aktienregister eingetragen sind, werden daher gebeten, Umschreibungsanträge so zeitnah wie möglich zu stellen.

2. Briefwahl

Stimmberechtigte Aktionäre oder deren Bevollmächtigte können ihre Stimmen schriftlich oder im Wege elektronischer Kommunikation durch Briefwahl abgeben, ändern und widerrufen. Zur Ausübung des Stimmrechts per Briefwahl ist eine ordnungsgemäße Anmeldung erforderlich.

Insbesondere können Stimmen elektronisch unter Nutzung des zugangsgeschützten InvestorPortals der Nagarro SE unter <https://www.nagarro.com/de/investor-relations/agm> bis zum 26. Juni 2024, 18:00 Uhr (MESZ), übermittelt, geändert oder widerrufen werden. Wir weisen darauf hin, dass mit Ablauf der vorstehenden Frist diese Funktion über das InvestorPortal geschlossen wird.



Ferner kann die Ausübung des Stimmrechts per Briefwahl unter Nutzung des universellen Anmelde-, Vollmachts- und Weisungsformulars erfolgen. Auf diesem Wege übermittelte Briefwahlstimmen bzw. deren Änderung oder ihr Widerruf müssen spätestens bis 26. Juni 2024 (24:00 Uhr (MESZ)) unter nachstehender Adresse (postalisch oder per E-Mail) eingehen, um auf der Hauptversammlung berücksichtigt werden zu können:

Nagarro SE
c/o Computershare Operations Center
80249 München
E-Mail: anmeldestelle@computershare.de

3. Stimmrechtsvertretung

3.1 Bevollmächtigung eines Dritten

Aktionäre haben die Möglichkeit, einen Bevollmächtigten, etwa einen Intermediär, die depotführende Bank oder eine Aktionärsvereinigung, zu beauftragen, für sie an der Hauptversammlung teilzunehmen und das Stimmrecht auszuüben. Auch im Falle einer Stimmrechtsvertretung ist eine fristgerechte Anmeldung des Aktionärs – wie oben unter **Ziffer IV.1.** ausgeführt – erforderlich.

Die Erteilung der Vollmacht, ihr Widerruf und der Nachweis der Bevollmächtigung bedürfen der Textform (zu den Ausnahmen bei Stimmrechtsvertretern nach § 135 AktG siehe nachstehend unter **Ziffer IV.3.2**). Die Erteilung der Vollmacht kann sowohl vor als auch noch während der Hauptversammlung erfolgen.

Die Vollmacht und ihr Widerruf können in Textform gegenüber der Gesellschaft im Vorfeld der Hauptversammlung bis spätestens 26. Juni 2024 (24:00 Uhr (MESZ)) unter folgender Adresse (postalisch oder per E-Mail)

Nagarro SE
c/o Computershare Operations Center
80249 München
E-Mail: anmeldestelle@computershare.de

erteilt werden. Ferner kann die Vollmacht auch elektronisch unter Nutzung des zugangsgeschützten InvestorPortals der Nagarro SE unter <https://www.nagarro.com/de/investor-relations/agm> erteilt und widerrufen werden. Die Erteilung, die Änderung und der Widerruf einer Vollmacht durch Erklärung gegenüber der Gesellschaft (mit Ausnahme der Vollmachtserteilung an ein Kreditinstitut oder eine Aktionärsvereinigung oder eine sonstige, einem Kreditinstitut gemäß § 135 Abs. 8 oder Abs. 10 AktG gleichgestellte Person oder Personenvereinigung) über das InvestorPortal kann bis zum 26. Juni 2024, 18:00 Uhr (MESZ), erfolgen. Wir weisen darauf hin, dass mit Ablauf der vorstehenden Frist diese Funktion über das InvestorPortal geschlossen wird.

Vollmachtsformulare, die zur Vollmachtserteilung auf der Hauptversammlung selbst verwendet werden können, erhalten teilnahmeberechtigte Aktionäre bzw. ihre Vertreter am Tag der Hauptversammlung an der Einlasskontrolle zur Hauptversammlung.



Alternativ können die Vollmacht und ihr Widerruf in Textform gegenüber dem Bevollmächtigten erteilt werden. Wird die Vollmacht in Textform gegenüber dem Bevollmächtigten erteilt, so bedarf es gegenüber der Gesellschaft – soweit sich nicht aus § 135 AktG etwas anderes ergibt, hierzu nachstehend **Ziffer IV.3.2** – eines Nachweises der Bevollmächtigung in Textform. Der Nachweis der Bevollmächtigung kann der Gesellschaft an die vorstehend genannte Adresse einschließlich des dort genannten Weges der elektronischen Kommunikation (E-Mail) gesendet oder über das zugangsgeschützte InvestorPortal der Nagarro SE übermittelt werden. Der Nachweis einer erteilten Bevollmächtigung kann auch dadurch geführt werden, dass der Bevollmächtigte am Tag der Hauptversammlung die ordnungsgemäß erteilte Vollmacht an der Einlasskontrolle vorweist. Erfolgt die Erteilung der Vollmacht durch Erklärung gegenüber der Gesellschaft, erübrigt sich ein gesonderter Nachweis.

3.2 Stimmrechtsvertretung durch einen Intermediär, eine Aktionärsvereinigung oder diesen gleichgestellte Personen (§ 135 AktG)

Soweit eine Vollmacht an einen Intermediär, eine Aktionärsvereinigung oder an eine im Hinblick auf die Stimmrechtsausübung nach den aktienrechtlichen Bestimmungen diesen gleichgestellte Person oder Institution erteilt wird, bedürfen die Vollmachtserteilung und ihr Widerruf nach den gesetzlichen Vorschriften nicht der Textform. Insoweit genügt es, wenn die Vollmachtserklärung vom Bevollmächtigten nachprüfbar festgehalten wird. Intermediäre und Aktionärsvereinigungen sowie die ihnen nach § 135 AktG gleichgestellten Personen und Institutionen können für ihre eigene Bevollmächtigung abweichende Regelungen vorsehen. Aktionäre werden gebeten, sich diesbezüglich jeweils mit dem oder den entsprechend zu Bevollmächtigenden abzustimmen. Ein gesondertes Nachweises der Bevollmächtigung gegenüber der Gesellschaft bedarf es in diesem Fall nicht.

3.3 Stimmrechtsvertretung durch Stimmrechtsvertreter der Gesellschaft

Wir bieten allen Aktionären und deren Bevollmächtigten an, sich durch unsere Stimmrechtsvertreter vertreten zu lassen. Auch in diesem Fall ist eine ordnungsgemäße Anmeldung erforderlich. Soweit die von der Gesellschaft benannten Stimmrechtsvertreter bevollmächtigt werden, müssen diesen in jedem Fall Weisungen für die Ausübung des Stimmrechts erteilt werden. Die Vertretung durch Stimmrechtsvertreter der Gesellschaft ist auf die weisungsgebundene Ausübung des Stimmrechts bei der Abstimmung über die Beschlussvorschläge der Verwaltung zu den Punkten der Tagesordnung beschränkt; Weisungen zur Ausübung des Stimmrechts über sonstige Beschlussanträge oder zur Ausübung sonstiger Aktionärsrechte auf der Hauptversammlung nehmen die Stimmrechtsvertreter der Gesellschaft nicht entgegen.

Die Bevollmächtigung und die Weisungen sind in Textform zu erteilen. Vollmachten und Weisungen an die Stimmrechtsvertreter der Gesellschaft können bis zum 26. Juni 2024, 18:00 Uhr (MESZ), über das zugangsgeschützte InvestorPortal der Nagarro SE unter <https://www.nagarro.com/de/investor-relations/agm> erteilt, geändert oder widerrufen werden.

Für eine Bevollmächtigung und Weisungserteilung an die Stimmrechtsvertreter auf anderem Weg kann das universelle Anmelde-, Vollmachten- und Weisungsformular verwendet werden. Vollmachten und Weisungen bzw. deren Widerruf oder Änderung im Vorfeld der Hauptversammlung



müssen bis spätestens 26. Juni 2024 (24:00 Uhr (MESZ)) unter nachstehender Adresse (postalisch oder per E-Mail) eingehen, um auf der Hauptversammlung berücksichtigt werden zu können:

Nagarro SE
c/o Computershare Operations Center
80249 München
E-Mail: anmeldestelle@computershare.de

Des Weiteren kann eine Bevollmächtigung der Stimmrechtsvertreter der Gesellschaft bis zum Beginn der Abstimmung auch noch auf der Hauptversammlung selbst erfolgen; ein entsprechendes Formular erhalten teilnahmeberechtigte Aktionäre bzw. ihre Bevollmächtigten am Tag der Hauptversammlung an der Einlasskontrolle zur Hauptversammlung.

Teilnahmeberechtigte Aktionäre bleiben auch nach erfolgter Bevollmächtigung eines Dritten bzw. eines Stimmrechtsvertreters der Gesellschaft zur persönlichen Teilnahme an der Hauptversammlung berechtigt. Im Falle einer persönlichen Teilnahme des Aktionärs oder eines von ihm bevollmächtigten Dritten an der Hauptversammlung erlischt ein zuvor erteilter Auftrag an die von der Gesellschaft benannten Stimmrechtsvertreter samt der zugehörigen Weisungen ohne gesonderten Widerruf; die von der Gesellschaft benannten Stimmrechtsvertreter werden in diesem Fall auf der Grundlage einer zuvor an sie erteilten Vollmacht nicht tätig.

3.4. Ergänzende Informationen zur Stimmrechtsausübung

Gehen bei der Gesellschaft für ein- und denselben Aktienbestand auf unterschiedlichen Übermittlungswegen voneinander abweichende Erklärungen zur Ausübung des Stimmrechts ein, wird nur die zuletzt abgegebene Erklärung berücksichtigt. Ist für die Gesellschaft nicht erkennbar, welche der Erklärungen zuletzt abgegeben wurde, werden diese Erklärungen in folgender Reihenfolge berücksichtigt: (1) über das InvestorPortal, (2) per E-Mail und (3) postalisch übersandte Erklärungen.

Sofern gleichzeitig und auf demselben Weg Erklärungen eingehen, die mehr als eine Form der Stimmrechtsausübung enthalten, so haben Briefwahlstimmen Vorrang gegenüber der Erteilung von Vollmacht und Weisungen an die Stimmrechtsvertreter der Gesellschaft. Werden Vollmacht und Weisungen gleichzeitig und auf demselben Weg sowohl an die Stimmrechtsvertreter der Gesellschaft als auch an einen anderen Bevollmächtigten erteilt, haben Vollmacht und Weisungen an die Stimmrechtsvertreter der Gesellschaft Vorrang, soweit nachfolgend Vollmacht und Weisungen an die Stimmrechtsvertreter nicht widerrufen oder geändert werden.

Sollte zu einem Tagesordnungspunkt eine Einzelabstimmung durchgeführt werden, ohne dass dies im Vorfeld der Hauptversammlung mitgeteilt wurde, so gilt eine zuvor an die Stimmrechtsvertreter zu diesem Tagesordnungspunkt insgesamt erteilte Weisung zur Ausübung des Stimmrechts bzw. eine zu diesem Tagesordnungspunkt insgesamt per Briefwahl abgegebene Stimme, soweit sie nicht geändert oder widerrufen wird, auch als entsprechende Weisung bzw. entsprechende Stimmabgabe für jeden Punkt der zugehörigen Einzelabstimmung.



4. Rechte der Aktionäre nach Art. 56 Satz 2, 3 SE-VO, § 50 Abs. 2 SEAG, §§ 122 Abs. 2, 126 Abs. 1, 127, 131 Abs. 1 AktG

4.1 Tagesordnungsergänzungsverlangen (Art. 56 Satz 2, 3 SE-VO, § 50 Abs. 2 SEAG, § 122 Abs. 2 AktG)

Aktionäre, deren Anteile zusammen den zwanzigsten Teil des Grundkapitals (5 %) oder den anteiligen Betrag von EUR 500.000,00 erreichen, können verlangen, dass Gegenstände auf die Tagesordnung gesetzt und bekannt gemacht werden. Jedem neuen Gegenstand muss eine Begründung oder eine Beschlussvorlage beiliegen. Das Verlangen ist schriftlich an den Vorstand der Nagarro SE zu richten und muss der Gesellschaft spätestens 30 Tage vor der Versammlung, also bis Montag, 27. Mai 2024 (24:00 Uhr (MESZ)), zugehen. Ein entsprechendes Verlangen ist an folgende Adresse zu richten:

Nagarro SE
Vorstand
Baierbrunner Str. 15
81379 München

Bekanntzumachende Ergänzungen der Tagesordnung werden – soweit sie nicht bereits mit der Einberufung bekanntgemacht wurden – unverzüglich nach Zugang des Verlangens auf dem gleichen Wege wie die Einberufung zur Hauptversammlung bekanntgemacht. Sie werden außerdem auf der Internetseite der Gesellschaft unter <https://www.nagarro.com/de/investor-relations/agm> bekanntgemacht und den Aktionären mitgeteilt.

4.2 Gegenanträge und Wahlvorschläge (§§ 126 Abs. 1, 127 AktG)

Aktionäre können der Gesellschaft Gegenanträge gegen Vorschläge von Vorstand und/oder Aufsichtsrat zu bestimmten Tagesordnungspunkten sowie Wahlvorschläge übersenden. Zugänglich zu machende Gegenanträge müssen mit einer Begründung versehen sein. Gegenanträge, Wahlvorschläge und sonstige Anfragen von Aktionären zur Hauptversammlung sind ausschließlich an folgende Adresse zu richten:

Nagarro SE
Baierbrunner Str. 15
81379 München
E-Mail: hv@nagarro.com

Anderweitig adressierte Gegenanträge oder Wahlvorschläge werden nicht berücksichtigt. Die Gesellschaft wird alle nach § 126 AktG und § 127 AktG zugänglich zu machenden, bis spätestens zum Ablauf des 12. Juni 2024 (24:00 Uhr (MESZ)) unter vorstehender Adresse eingegangenen Gegenanträge und Wahlvorschläge von Aktionären einschließlich des Namens des Aktionärs sowie zugänglich zu machender Begründung unverzüglich nach ihrem Eingang auf der Internetseite der Gesellschaft unter <https://www.nagarro.com/de/investor-relations/agm> veröffentlichen. Dort werden auch etwaige Stellungnahmen der Verwaltung veröffentlicht.



Auch wenn Gegenanträge und Wahlvorschläge der Gesellschaft vorab übermittelt worden sind, finden sie in der Hauptversammlung nur dann Beachtung, wenn sie dort nochmals mündlich gestellt bzw. unterbreitet werden. Das Recht der Aktionäre, auf der Hauptversammlung Gegenanträge oder Wahlvorschläge auch ohne vorherige Übermittlung an die Gesellschaft zu stellen bzw. zu unterbreiten, bleibt unberührt.

4.3 Auskunftsrecht der Aktionäre gemäß § 131 Abs. 1 AktG

Jedem Aktionär ist auf Verlangen in der Hauptversammlung vom Vorstand Auskunft über Angelegenheiten der Gesellschaft zu geben, soweit die Auskunft zur sachgemäßen Beurteilung eines Gegenstands der Tagesordnung erforderlich ist. Die Auskunftspflicht erstreckt sich auch auf die rechtlichen und geschäftlichen Beziehungen der Gesellschaft zu verbundenen Unternehmen sowie die Lage des Konzerns und der in den Konzernabschluss einbezogenen Unternehmen.

Unter bestimmten, in § 131 Abs. 3 AktG näher ausgeführten Voraussetzungen darf der Vorstand die Auskunft verweigern. Ferner ist der Versammlungsleiter nach näherer Maßgabe von § 22.2 der Satzung der Gesellschaft ermächtigt, das Frage- und Rederecht der Aktionäre zeitlich angemessen zu beschränken.

5. Informationen auf der Internetseite der Gesellschaft

Diese Einberufung sowie die in § 124a AktG genannten weiteren Informationen und Unterlagen stehen auf der Internetseite der Gesellschaft unter <https://www.nagarro.com/de/investor-relations/agm> zum Download bereit.

6. Gesamtzahl der Aktien und Stimmrechte

Die Gesamtzahl der Aktien der Nagarro SE beträgt zum Zeitpunkt der Einberufung der Hauptversammlung 13.775.985 Stück. Die Gesamtzahl der Stimmrechte beträgt daher zum Zeitpunkt der Einberufung der Hauptversammlung 13.775.985. Die Gesellschaft hält zum Zeitpunkt der Einberufung der Hauptversammlung 453.867 eigene Aktien, aus denen ihr gemäß § 71b AktG keine Rechte, insbesondere kein Stimmrecht, zustehen.

7. Zeitangaben

Soweit nicht ausdrücklich anders vermerkt, sind sämtliche Zeitangaben in dieser Hauptversammlungseinladung Zeitangaben in der für Deutschland am maßgeblichen Datum geltenden mitteleuropäischen Sommerzeit (MESZ). Die koordinierte Weltzeit (UTC) entspricht der mitteleuropäischen Sommerzeit (MESZ) minus zwei Stunden.

München, im Mai 2024

Nagarro SE
Der Vorstand

* * * * *



Informationen für Aktionäre zum Datenschutz im Hinblick auf die Datenerhebung für Zwecke der Hauptversammlung

Die Gesellschaft verarbeitet im Zusammenhang mit der Hauptversammlung am 27. Juni 2024 als Verantwortliche im Sinne des Datenschutzrechts personenbezogene Daten (insbesondere Name, Vorname, Geburtsdatum, Adresse und weitere Kontaktdaten des Aktionärs, gegebenenfalls E-Mail-Adresse, Aktienanzahl, Besitzart der Aktie sowie gegebenenfalls Name und Adresse des vom jeweiligen Aktionär bevollmächtigten Aktionärsvertreters) auf Grundlage der geltenden Datenschutzbestimmungen. Informationen für Aktionäre zum Datenschutz sind auf der Internetseite der Gesellschaft unter <https://www.nagarro.com/de/investor-relations/agm> verfügbar.

* Ausschließlich zum Zwecke der besseren Lesbarkeit wird in dieser Einladung auf eine geschlechterspezifische Schreibweise verzichtet. Alle personenbezogenen Bezeichnungen und Begriffe sind im Sinne der Gleichbehandlung als geschlechtsneutral zu verstehen.