

VERGÜTUNGSBERICHT

Dieser Vergütungsbericht stellt die Bestandteile und die Wirkungsweise der Vergütungslogik sowie die Höhe der individuellen Vergütungen für den Vorstand und den Aufsichtsrat dar.

Detaillierte Informationen zu den Vergütungssystemen für die Vorstands- und Aufsichtsratsmitglieder der Nordex SE sind auf der Internetseite der Gesellschaft verfügbar (<https://ir.nordex-online.com/websites/Nordex/German/6000/corporate-governance.html>).

LEITLINIEN UND GRUNDSÄTZE DES VERGÜTUNGSSYSTEMS FÜR DEN VORSTAND DER NORDEX SE

Die Geschäftsstrategie der Nordex SE zielt darauf ab, ein wettbewerbsfähiges und globales Unternehmen mit langfristig nachhaltiger und positiver Zukunftsperspektive zu schaffen. Mit innovativen Produkten soll die Dekarbonisierung der Wirtschaft vorangetrieben und ein relevanter Beitrag zum Kampf gegen den Klimawandel geleistet werden. Die strategischen Vorgaben sind auf eine erfolgreiche Entwicklung der Nordex SE ausgerichtet, d.h. die Position des Unternehmens im globalen Wettbewerb zu festigen und somit auch den Wert des Unternehmens für seine Anteilseigner nachhaltig zu steigern. Der Erfolg dieser Entwicklung wird anhand finanzieller und nichtfinanzieller Leistungskriterien gemessen und entsprechend auch im Vergütungssystem für die Vorstandsmitglieder (im Folgenden das Vergütungssystem) berücksichtigt. Vergütungssysteme sind Unternehmenssteuerungsinstrumente. Der Aufsichtsrat der Nordex SE ist der Überzeugung, dass eine sinnvolle Ausgestaltung der Vergütung den Vorstandsmitgliedern wirkungsvolle Anreize gibt, die Geschäftsstrategie erfolgreich umzusetzen. Deshalb umfasst die Vergütung für die Vorstandsmitglieder der Nordex SE variable Anteile, die das Erreichen der gesetzten Ziele honorieren und welche bei Zielverfehlungen entsprechend reduziert werden und unter Umständen sogar vollständig entfallen. Dadurch wird ein klarer Zusammenhang zwischen Unternehmenserfolg und Vergütung hergestellt.

Die Umsetzung der Geschäftsstrategie ist in der operativen und strategischen Unternehmensplanung abgebildet. Die Unternehmensplanung dokumentiert damit die angestrebte kurz- und mittelfristige Entwicklung der Nordex Group. Die Höhe der variablen Vergütungsbestandteile wiederum hängt insbesondere von der Aktienkursentwicklung und vom Erreichen anspruchsvoller Leistungskriterien ab, die aus der Unternehmensplanung abgeleitet werden. Durch diese Ausgestaltung fördert das Vergütungssystem die Geschäftsstrategie und die langfristige Entwicklung der Gesellschaft.

Die Ausgestaltung der Vorstandsvergütung berücksichtigt insbesondere die folgenden Grundsätze:

- Förderung der Unternehmensstrategie
- Harmonisierung mit den Aktionärsinteressen
- „Pay for Performance“
- Langfristigkeit und Nachhaltigkeit
- Compliance und Marktüblichkeit

VERGÜTUNG DER VORSTANDSMITGLIEDER

Vorstandsvergütung im Geschäftsjahr 2025 im Überblick

Die Hauptversammlung der Nordex SE hat 2025 mit einer Mehrheit von 84,45 % ein Vergütungssystem gebilligt (Vergütungssystem 2025). Dieses gilt ab dem 1. Januar 2025 für alle Anstellungsverträge, die nach der Billigung durch die Hauptversammlung neu abgeschlossen oder verlängert werden. Vor diesem Hintergrund wurden die Anstellungsverträge von Herrn José Luis Blanco und Herrn Dr. Ilya Hartmann im Zuge der Billigung des Vergütungssystems 2025 durch die Hauptversammlung 2025 angepasst. Die Anpassung erfolgte bei Herrn José Luis Blanco mit Wirkung zum 1. Januar 2026 und bei Herrn Dr. Ilya Hartmann im Geschäftsjahr 2024 mit Wirkung zum 1. Juli 2025. Das von der ordentlichen Hauptversammlung der Nordex SE 2021 mit einer Mehrheit von 99,37 % gebilligte Vergütungssystem galt für alle nach dem 5. Mai 2021 neu abzuschließenden oder zu verlängernden Anstellungsverträge (Vergütungssystem 2021). Da die Vorstandsvergütung im Geschäftsjahr 2025 Elemente des Vergütungssystems 2025, des Vergütungssystems 2021 sowie des davor gültigen Vergütungssystems enthält, wird im diesjährigen Vergütungsbericht über sämtliche Vergütungssysteme berichtet. Detaillierte Informationen zum neuen Vergütungssystem sind auf der Nordex-Homepage verfügbar (<https://ir.nordex-online.com/websites/Nordex/German/6000/corporate-governance.html>).

Die Vorstandsvergütung setzt sich aus erfolgsunabhängigen (festen) und erfolgsabhängigen (variablen) Vergütungsbestandteilen zusammen. Letztere spiegeln den Erfolg eines Geschäftsjahres sowie die langfristige Unternehmensentwicklung wider. Dabei umfasst die feste, erfolgsunabhängige Vergütung das Jahresgrundgehalt sowie Nebenleistungen. Erfolgsabhängig und somit variabel werden die kurzfristige variable Vergütung (Tantieme) sowie die langfristige variable Vergütung (Performance Share Unit Plan (nachfolgend auch PSUP)) gewährt.

Nach § 162 Abs. 1 Satz 1 Aktiengesetz (AktG) sind Vorstand und Aufsichtsrat einer börsennotierten Gesellschaft verpflichtet, jährlich einen Bericht über die im letzten Geschäftsjahr gewährte und geschuldete Vergütung der gegenwärtigen und früheren Mitglieder des Vorstands und des Aufsichtsrats zu erstellen. Die nachfolgenden Ausführungen geben einen klaren und verständlichen Überblick über die gewährte Vergütung, also alle Leistungen an Vorstandsmitglieder und Aufsichtsratsmitglieder, für welche die der Vergütung zugrunde liegende Tätigkeit vollständig im Geschäftsjahr 2025 erbracht worden ist.

Der Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2024 ist von der Hauptversammlung am 6. Mai 2025 mit einer Mehrheit von 83,80 % gebilligt worden. Aufgrund des hohen Zustimmungsergebnisses waren demnach keine wesentlichen Anpassungen in Bezug auf den Inhalt sowie die Struktur erforderlich.

FESTLEGUNG DER VORSTANDSVERGÜTUNG FÜR DAS GESCHÄFTSJAHR 2025

Zielvergütung und Vergütungsstruktur

Bei der Festlegung der Vorstandsvergütung orientiert sich der Aufsichtsrat an der Marktstellung der Nordex SE – insbesondere im Hinblick auf Branche, Größe (Umsatz, Mitarbeiterzahl weltweit und Marktkapitalisierung), Land (Sitz der Hauptverwaltung und globale Ausrichtung) – der Struktur und Höhe der Vorstandsvergütung in vergleichbaren Unternehmen und dem internen Vergütungsumfeld. Weitere Kriterien sind die Funktion und der Verantwortungsbereich der einzelnen Vorstandsmitglieder. Des Weiteren hat der Aufsichtsrat bei der Festsetzung der Vergütungshöhen der Zielgesamtvergütung darauf geachtet, dass der Anteil der langfristigen variablen Vergütung den der kurzfristigen variablen Vergütung übersteigt. Dieses Vorgehen entspricht den Anforderungen des Aktiengesetzes und den Vorgaben des Deutschen Corporate Governance Kodex in der am 28. April 2022 beschlossenen Fassung (DCGK).

FESTVERGÜTUNG IM GESCHÄFTSJAHR 2025

Die Festvergütung umfasst das monatlich zu gleichen Teilen ausgezahlte Jahresgrundgehalt und marktübliche Nebenleistungen. Darunter fällt die Überlassung eines Firmenwagens auch zur privaten Nutzung, die Zahlung von Versicherungsprämien für eine Invaliditäts- bzw. Todesfallabsicherung sowie Zuschüsse zur Kranken- und Pflegeversicherung.

Die Gesellschaft hat außerdem eine Vermögensschaden-Haftpflichtversicherung (D&O-Versicherung) abgeschlossen, die auch die Tätigkeit der Vorstandsmitglieder abdeckt. Entsprechend den Regelungen des Aktiengesetzes sieht die Police einen Selbstbehalt vor.

VARIABLE VERGÜTUNG IM GESCHÄFTSJAHR 2025

Die variablen Vergütungsbestandteile sind sowohl auf das Erreichen jährlicher Ziele als auch auf die langfristige Entwicklung der Gesellschaft ausgerichtet. Die kurzfristige variable Vergütung (Tantieme) und die langfristige variable Vergütung (PSUP) incentivieren die Leistung der Vorstandsmitglieder aus unterschiedlichen Perspektiven, über unterschiedlich lange Bemessungszeiträume und unter Berücksichtigung verschiedener Leistungskriterien.

Bei der Auswahl der Leistungskriterien steht für die Tantieme die Umsetzung operativer kurzfristiger Ziele im Vordergrund. Der PSUP fokussiert zum einen auf die Performance der Aktie der Nordex SE (nachfolgend auch Nordex-Aktie) im Vergleich zum Kapitalmarkt. Hierdurch wird unter anderem gemessen, wie die strategische Ausrichtung der Nordex SE und deren Umsetzung durch den Vorstand vom Kapitalmarkt beurteilt werden. Zum anderen ist der PSUP auch von einem ESG-Ziel, namentlich der Erreichung eines Frauenanteils von 25 % in den Führungsebenen M1 bis M4 sowie der Reduktion von Treibhausgasemissionen (Scope 1 und Scope 2), abhängig. Dies ist aus den Zielen der Nachhaltigkeitsstrategie der Nordex Group abgeleitet. Durch die Einbeziehung dieser ESG-Ziele wird den Anforderungen des Vergütungssystems 2025 sowie des Vergütungssystems 2021 entsprochen.

Die der aktuellen variablen Vergütung zugrunde liegenden Leistungskriterien sowie deren Strategiebezug sind in der folgenden Tabelle dargestellt:

Leistungskriterien	Performance Share Unit		Strategiebezug
	Tantieme	Plan	
EBITDA abzüglich CAPEX in MEUR	x		Überprüfung der Entwicklung der Profitabilität des operativen Geschäfts
Working-Capital-Quote	x		Sicherstellung eines effizienten Kapitaleinsatzes im operativen Geschäft
Relativer Total Shareholder Return		x	Langfristige Entwicklung des Unternehmenswerts im Vergleich zum Kapitalmarkt
Auftragseingangsqualität ¹	x		Sicherstellung der Zielprofitabilität der Projekte im Auftragseingang zur Absicherung künftiger Profitabilität
Arbeitssicherheit, Gesundheits- und Umweltschutz ²	x		Schutz und Förderung der Mitarbeitenden durch Sicherstellung der Arbeitssicherheit
Qualitätskosten & Technologiemanagementkosten ³	x		Förderung der Kundenzufriedenheit durch Qualitätssicherung
Frauenanteil in Managementpositionen in der Nordex Group ⁴		x	Förderung einer Frauenquote von mindestens 25 % in den Führungsebenen M1 bis M4 im Einklang mit der Nachhaltigkeitsstrategie der Nordex Group
Reduktion von Treibhausgasemissionen ⁵		x	Reduktion von Treibhausgasemissionen (Scope 1 und Scope 2) im Einklang mit der Nachhaltigkeitsstrategie der Nordex Group

¹ Bruttodeckungsbeitrag des Auftragseingangs in MEUR.

² Gesamtzahl der schadensverursachenden Vorfälle pro einer Million geleisteter Arbeitsstunden (total case incident rate (TCIR)). Die Berechnung erfolgt anhand der tatsächlich erfassten und geschätzten Arbeitsstunden von Arbeitnehmenden und Fremdarbeitskräften unter Berücksichtigung von Arbeitszeitmodellen, Krankheit und Urlaub.

³ Kosten für Qualitätsabweichungen und Technologiemanagement gemessen in % des Gesamtumsatzes.

⁴ Sämtliche Führungspositionen werden mit MERCER nach der IPE-Methodik (International Position Evaluation) bewertet.

⁵ Abgeleitet aus den von der Gesellschaft im Einklang mit dem 1,5 Grad-Ziel eingereichten Science-based Targets (SBT) zur Erreichung der Ziele des Pariser Abkommens.

KURZFRISTIGE VARIABLE VERGÜTUNG (TANTIEME)

Für jedes Vorstandsmitglied ist ein individueller Zielbetrag im Anstellungsvertrag definiert. Die Zielerreichung wird anhand von finanziellen und nichtfinanziellen Leistungskriterien ermittelt.

Die Leistungskriterien werden jährlich vom Aufsichtsrat für jedes Vorstandsmitglied individuell bestimmt. Am Ende des Geschäftsjahres wird die jeweilige Zielerreichung festgestellt. Für das Geschäftsjahr 2025 hat der Aufsichtsrat folgende Leistungskriterien und Gewichtungen für die Vorstandsmitglieder festgelegt:

Ziele für die kurzfristige variable Vergütung (Tantieme)

0 % – 200 % Zielerreichung

Die Leistungskriterien werden jeweils zu Beginn eines Geschäftsjahres vom Aufsichtsrat festgelegt.

Gewichtung der Leistungskriterien	José Luis Blanco	Dr. Ilya Hartmann
EBITDA abzüglich CAPEX in MEUR	50 %	50 %
Working-Capital-Quote	20 %	30 %
Auftragseingangsqualität ¹	20 %	20 %
Arbeitssicherheit, Gesundheits- und Umweltschutz ²	5 %	–
Qualitätskosten & Technologiemanagementkosten ³	5 %	–

¹ Bruttodeckungsbeitrag des Auftragseingangs in MEUR.

² Gesamtzahl der schadensverursachenden Vorfälle pro einer Million geleisteter Arbeitsstunden (total case incident rate (TCIR)). Die Berechnung erfolgt anhand der tatsächlich erfassten und geschätzten Arbeitsstunden von Arbeitnehmenden und Fremdarbeitskräften unter Berücksichtigung von Arbeitszeitmodellen, Krankheit und Urlaub.

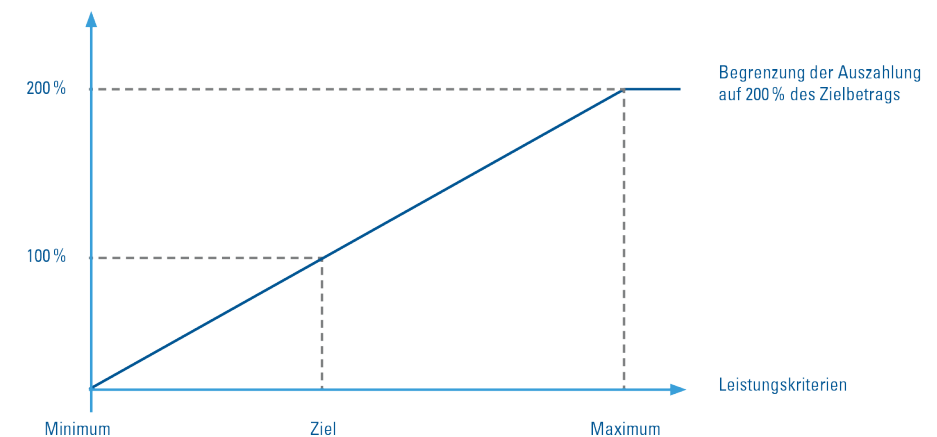
³ Kosten für Qualitätsabweichungen und Technologiemanagement gemessen in % des Gesamtumsatzes.

Ziele werden aus der Unternehmensplanung abgeleitet und stellen damit den Gleichklang mit der Unternehmensstrategie sicher.

Die möglichen Zielerreichungsgrade liegen für alle Leistungskriterien zwischen 0 % und 200 %. Für jedes Leistungskriterium wird ein entsprechender Zielkorridor festgelegt. Bei Erreichen des Zielwerts beträgt der Zielerreichungsgrad jeweils 100 %, bei Unterschreiten des Minimalwerts beträgt der Zielerreichungsgrad 0 %. Bei Erreichen oder Überschreiten des Maximalwerts ist der Zielerreichungsgrad auf 200 % begrenzt. Zwischenwerte werden linear interpoliert.

Kurzfristige variable Vergütung (Tantieme) – Zielkorridor

Zielerreichung



Unter Berücksichtigung der jeweiligen Einzelzielerreichungsgrade und der Gewichtung der Leistungskriterien wird der Gesamtzielerreichungsgrad für ein Geschäftsjahr festgestellt. Ausgehend von dem festgelegten Zielbetrag wird mithilfe des Gesamtzielerreichungsgrads die Höhe der Tantieme berechnet. Der Auszahlungsbetrag ist auf 200 % des Zielbetrags begrenzt.

Für das Geschäftsjahr 2025 ergibt sich folgender individueller Vergütungskorridor für die Tantieme:

EUR	Minimalbetrag	Zielbetrag	Maximalbetrag (200 % des Zielbetrags)
José Luis Blanco	0	620.000	1.240.000
Dr. Ilya Hartmann	0	430.000	860.000

Die folgende Tabelle zeigt die individuelle Zielerreichung für die Tantieme 2025.

Zielerreichung in %	José Luis Blanco	Dr. Ilya Hartmann
EBITDA abzüglich CAPEX in MEUR	200,00 %	200,00 %
Working-Capital-Quote	200,00 %	200,00 %
Auftragseingangsqualität	200,00 %	200,00 %
Arbeitssicherheit, Gesundheits- und Umweltschutz	200,00 %	–
Qualitätskosten & Technologiemanagementkosten	0,00 %	–
Gesamtzielerreichungsgrad	190,00 %	200,00 %

LANGFRISTIGE VARIABLE VERGÜTUNG (PSUP)

Der langfristige variable Vergütungsbestandteil ist als Performance Share Unit Plan (PSUP) auf Basis virtueller Aktien ausgestaltet.

Herrn Dr. Ilya Hartmann wurden 2022 zwei Tranchen mit einer Performanceperiode von 2022 bis 2025 begeben, die nachstehend näher beschrieben werden.

Langfristige variable Vergütung – Tranche 2022 (I)

50 % – 200 % Zielerreichung

Die Tranche 2022 (I) wurde zu einem Zeitpunkt gewährt, zu dem das Vergütungssystem 2021 auf den Anstellungsvertrag von Herrn Dr. Ilya Hartmann noch keine Anwendung fand. Die für den Auszahlungsbetrag maßgebliche Anzahl PSU für eine Tranche ist abhängig von einem aktienkursbasierten Ziel.

Langfristige variable Vergütung (PSUP) – Tranche 2022 (I)

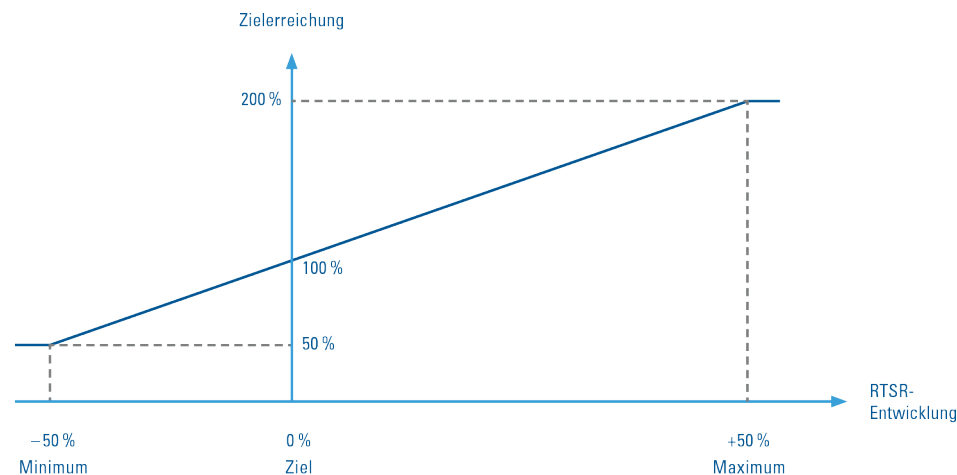
50 – 200 % Zielerreichung

Typ	Performance Share Unit Plan
Performanceperiode	4 Jahre
Leistungskriterium	Entwicklung des RTSR im Vergleich zu einer geeigneten Vergleichsgruppe (DAX, MDAX und TecDAX)
Anfangszahl	Zielbetrag ÷ Ø Schlusskurs der Nordex-Aktie an den letzten 20 Börsenhandelstagen vor Beginn der Performanceperiode
Endzahl	Anfangszahl der PSU der Tranche x Zielerreichungsgrad in %
Auszahlungsbetrag	Endzahl x Ø Schlusskurs der Nordex-Aktie an den letzten 20 Börsenhandelstagen vor Ende der Performanceperiode
Begrenzung der Auszahlung auf 300% des Zielbetrags Schafft Anreize, den Unternehmenswert nachhaltig zu steigern und fördert den Gleichklang von Vorstands- und Aktionärsinteressen	

Mit Herrn Dr. Ilya Hartmann ist ein individueller Zielbetrag vereinbart. Dieser Betrag wird in Performance Share Units (nachfolgend auch PSU) umgewandelt. Dazu wird der Zielbetrag durch den durchschnittlichen Schlusskurs der Nordex-Aktie an den letzten 20 Börsenhandelstagen vor Beginn des Bemessungszeitraums (nachfolgend auch Performanceperiode) geteilt (nachfolgend auch Anfangszahl).

Das Leistungskriterium ist der Vergleich der Entwicklung des sogenannten relativen Total Shareholder Returns (nachfolgend auch RTSR) der Nordex-Aktie mit dem arithmetischen Mittel der Entwicklungen der Vergleichsindizes DAX, MDAX und TecDAX. Die Zielerreichung wird für Herrn Dr. Ilya Hartmann über eine vierjährige Performanceperiode ermittelt, beginnend mit dem 1. Januar des Jahres der Zuteilung.

Langfristige variable Vergütung (PSUP) – Tranche 2022 (I) – Zielkorridor für die RTSR-Entwicklung



Für den Zielkorridor wurde ein Minimum von -50 % und ein Maximum von +50 % definiert. Eine RTSR-Performance entsprechend der Vergleichsindizes stellt eine Zielerreichung von 100 % dar. Bei einem Übertreffen der Vergleichsindizes um 50 % oder mehr liegt eine Zielerreichung von 200 % vor. Bleibt die Entwicklung des RTSR der Nordex SE um 50 % oder mehr hinter der RTSR-Entwicklung der Vergleichsindizes zurück, wird eine 50%ige Zielerreichung angenommen. Zwischenwerte werden linear interpoliert.

Durch die Multiplikation der Anfangszahl mit dem Zielerreichungsgrad ergibt sich die endgültige Anzahl an PSU (nachfolgend auch Endzahl). Diese wird mit dem durchschnittlichen Schlusskurs der Nordex-Aktie an den letzten 20 Börsenhandelstagen vor Ende der Performanceperiode multipliziert, um den Auszahlungsbetrag zu ermitteln. Der Auszahlungsbetrag des PSUP ist auf 300 % des individuellen Zielbetrags begrenzt. Die Auszahlung erfolgt in bar mit der Gehaltsabrechnung des Monats, der auf die Hauptversammlung des auf das Ende der Performanceperiode folgenden Geschäftsjahres folgt.

Herr Dr. Ilya Hartmann ist verpflichtet, Aktien im Wert von mindestens 33 % des nach Steuer- und Sozialversicherungsabzugs verbleibenden Auszahlungsbetrags über einen Zeitraum von mindestens einem Jahr zu halten.

Zielerreichung der Tranche 2022 (I)

Für die Tranche 2022 (I) ergibt sich folgende Zielerreichung:

	Durchschnittlicher Schlusskurs der Nordex- Aktie vor Beginn der			Durchschnittlicher Schlusskurs der Nordex- Aktie vor Ende der		
EUR	Ziel- betrag	Performance- periode	Anfangs- zahl PSU	Ziel- erreichung	Endzahl PSU	Performance- periode
Zum 31. Dezember 2025 amtierende Vorstandsmitglieder						
José Luis Blanco	–	–	–	–	–	–
Dr. Ilya Hartmann	100.000	14,50	6.897	200,00	13.794	27,69

Tranche 2022 (II)

Herrn Dr. Ilya Hartmann wurde 2022 zusätzlich die Tranche 2022 (II) auf Basis des Vergütungssystems 2021 mit einer Performanceperiode von 2022 bis 2025 begeben, über welche nachstehend berichtet wird.

Langfristige variable Vergütung – Tranche 2022 (II)**0 % – 200 % Zielerreichung**

Die für den Auszahlungsbetrag maßgebliche Anzahl PSU für eine Tranche ist abhängig von einem aktienkursbasierten Ziel.

Langfristige variable Vergütung (PSUP) – Tranche 2022 (II)**0 – 200 % Zielerreichung**

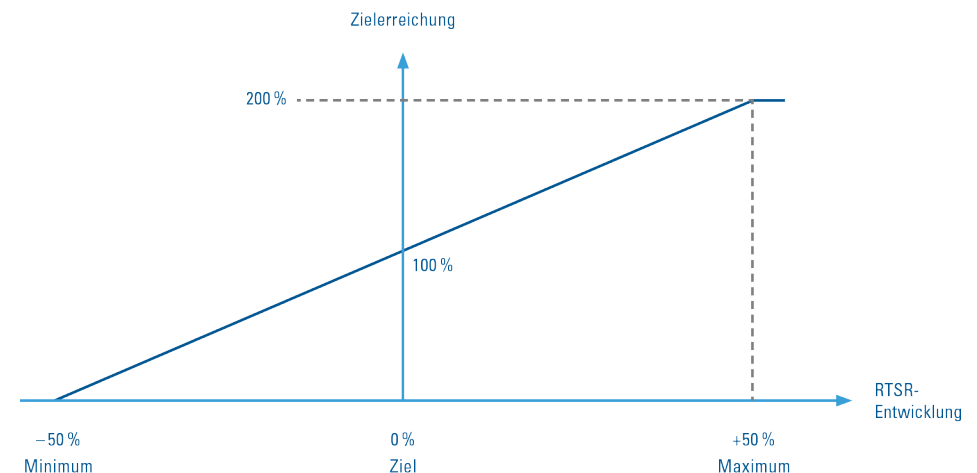
Typ	Performance Share Unit Plan
Performanceperiode	4 Jahre
Leistungskriterien	- Entwicklung des RTSR im Vergleich zu einer geeigneten Vergleichsgruppe (DAX, MDAX und TecDAX): Gewichtung 80 % - Frauenanteil in Managementpositionen in der Nordex Group: Gewichtung 20 %
Anfangszahl	Zielbetrag ÷ Ø Schlusskurs der Nordex-Aktie an den letzten 20 Börsenhandelstagen vor Beginn der Performanceperiode
Endzahl	Anfangszahl der PSU der Tranche x Zielerreichungsgrad in %
Auszahlungsbetrag	Endzahl x Ø Schlusskurs der Nordex-Aktie an den letzten 20 Börsenhandelstagen vor Ende der Performanceperiode

Begrenzung der Auszahlung auf 300 % des Zielbetrags

Schafft Anreize, den Unternehmenswert nachhaltig zu steigern und fördert den Gleichklang von Vorstands- und Aktionärsinteressen

Mit Herrn Dr. Ilya Hartmann ist ein individueller Zielbetrag vereinbart, welcher in PSU umgewandelt wird. Dazu wird der Zielbetrag durch den durchschnittlichen Schlusskurs der Nordex-Aktie an den letzten 20 Börsenhandelstagen vor Beginn der Performanceperiode geteilt (nachfolgend auch Anfangszahl).

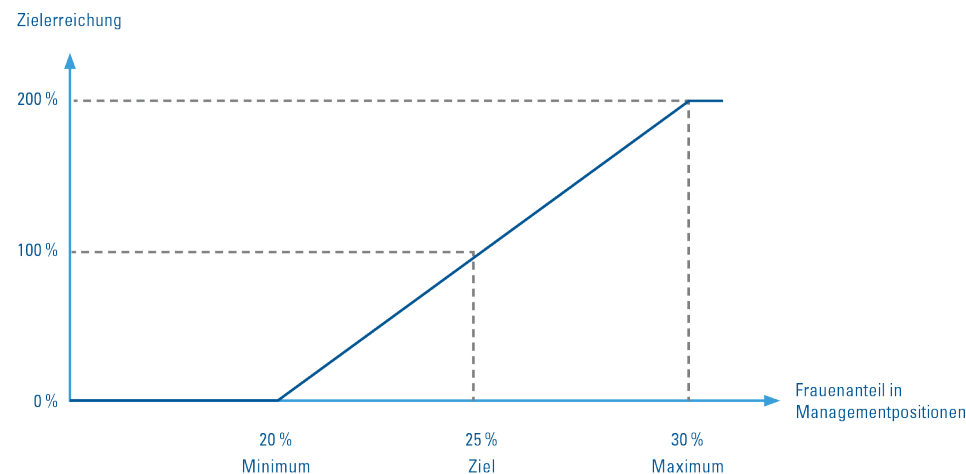
Die Leistung wird anhand von zwei Kriterien bestimmt. Das erste Leistungskriterium (Gewichtung: 80 %) ist der Vergleich der Entwicklung des RTSR der Nordex-Aktie mit dem arithmetischen Mittel der Entwicklungen der Vergleichsindizes DAX, MDAX und TecDAX. Die Zielerreichung wird über eine vierjährige Performanceperiode ermittelt, beginnend mit dem 1. Januar des Jahres der Zuteilung.

Langfristige variable Vergütung (PSUP) – Tranche 2022 (II) – Zielkorridor für die RTSR-Entwicklung

Für den Zielkorridor wurde ein Minimum von -50 % und ein Maximum von +50 % definiert. Eine RTSR-Performance entsprechend der Vergleichsindizes stellt eine Zielerreichung von 100 % dar. Bei einem Übertreffen der Vergleichsindizes um 50 % oder mehr liegt eine Zielerreichung von 200 % vor. Bleibt die Entwicklung des RTSR der Nordex SE um 50 % oder mehr hinter der RTSR-Entwicklung der Vergleichsindizes zurück, wird eine Zielerreichung von 0 % angenommen. Zwischenwerte werden linear interpoliert.

Als zweites Leistungskriterium (Gewichtung: 20 %) wurde, abgeleitet aus der Nachhaltigkeitsstrategie 2025 der Nordex Group, die Erreichung eines Frauenanteils in Managementpositionen von 25 % bis 2025 definiert. Die Zielerreichung wird am Ende der Performanceperiode 2025 bestimmt. Für den Zielkorridor wurde eine Frauenquote von 20 % als Minimum und eine Frauenquote von 30 % als Maximum definiert. Die Zielerreichung ist zwischen 0 % und 200 % linear interpoliert.

Langfristige variable Vergütung (PSUP) – Tranche 2022 (II) – Zielkorridor für den Frauenanteil in Managementpositionen



Unter Berücksichtigung der jeweiligen Einzelzielerreichungsgrade und der Gewichtung der Leistungskriterien wird der Gesamtzielerreichungsgrad für ein Geschäftsjahr festgestellt. Durch die Multiplikation der Anfangszahl mit dem Gesamtzielerreichungsgrad ergibt sich die endgültige Anzahl an PSU (nachfolgend auch Endzahl). Diese wird mit dem durchschnittlichen Schlusskurs der Nordex-Aktie an den letzten 20 Börsenhandelstagen vor Ende der Performanceperiode multipliziert, um den Auszahlungsbetrag zu ermitteln. Der Auszahlungsbetrag des PSUP ist auf 300 % des individuellen Zielbetrags begrenzt. Die Auszahlung erfolgt – nach Wahl der Gesellschaft – in bar oder in Aktien der Gesellschaft mit der Gehaltsabrechnung des Monats, der auf die Hauptversammlung des auf das Ende der Performanceperiode folgenden Geschäftsjahrs folgt.

Zielerreichung der Tranche 2022 (II)

Für die 2022 begebene Tranche 2022 (II) ergibt sich folgende Zielerreichung: Die Zielerreichung für die RTSR-Entwicklung beträgt 200 %, während die Zielerreichung für den Frauenanteil in Managementpositionen 18 % beträgt. Unter Berücksichtigung der jeweiligen Gewichtung ergibt sich daraus eine Gesamtzielerreichung von 163,6 %.

		Durchschnittlicher Schlusskurs der Nordex- Aktie vor Beginn der				Durchschnittlicher Schlusskurs der Nordex- Aktie vor Ende der
EUR	Ziel- betrag	Performance- periode	Anfangs- zahl PSU	Ziel- erreichung	Endzahl PSU	Performance- periode
Zum 31. Dezember 2025 amtierende Vorstandsmitglieder						
José Luis Blanco	–	–	–	–	–	–
Dr. Ilya Hartmann	130.000	14,50	8.966	163,6 %	14.668	27,69

Tranche 2025 – 2028

Im Geschäftsjahr 2025 wurde Herrn José Luis Blanco und Herrn Dr. Ilya Hartmann Tranchen zugesagt, welche nachstehend näher beschrieben werden.

Die Tranche 2025 - 2028 ist wie folgt ausgestaltet:

Langfristige variable Vergütung – Tranche 2025 – 2028

0 % – 200 % Zielerreichung

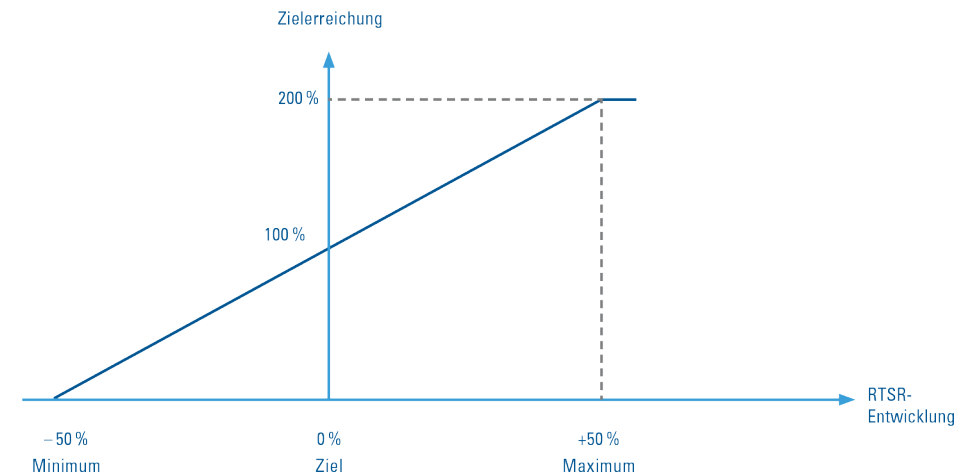
Typ	Performance Share Unit Plan
Performanceperiode	4 Jahre
Leistungskriterien	- Entwicklung des RTSR im Vergleich zu einer geeigneten Vergleichsgruppe (DAX, MDAX und TecDAX): Gewichtung 80 % - Reduktion von Treibhausgas-Emissionen (Scope 1 und Scope 2): Gewichtung 20 %
Anfangszahl	Zielbetrag ÷ Ø Schlusskurs der Nordex-Aktie an den letzten 20 Börsenhandelstagen vor Beginn der Performanceperiode
Endzahl	Anfangszahl der PSU der Tranche x Gesamtzielerreichungsgrad in %
Auszahlungsbetrag	Endzahl x Ø Schlusskurs der Nordex-Aktie an den letzten 20 Börsenhandelstagen vor Ende der Performanceperiode
Begrenzung der Auszahlung auf 300 % des Zielbetrags	

Mit den Vorstandsmitgliedern ist jeweils ein individueller Zielbetrag vereinbart, welcher in PSU umgewandelt wird. Dazu wird der Zielbetrag durch den durchschnittlichen Schlusskurs der Nordex-Aktie an den letzten 20 Börsenhandelstagen vor Beginn der Performanceperiode geteilt (nachfolgend auch Anfangszahl).

Die Leistung wird anhand von zwei Kriterien bestimmt. Das erste Leistungskriterium (Gewichtung: 80 %) ist der Vergleich der Entwicklung des RTSR der Nordex-Aktie mit dem arithmetischen Mittel der Entwicklungen der Vergleichsindizes DAX, MDAX und TecDAX. Die Zielerreichung wird über eine vierjährige Performanceperiode ermittelt, beginnend mit dem 1. Januar des Jahres der Zuteilung. Eine RTSR-Performance entsprechend der Vergleichsindizes stellt eine Zielerreichung von 100 % dar. Bei einem Übertreffen der Vergleichsindizes um 50 % oder mehr liegt eine Zielerreichung von 200 % vor. Bleibt die Entwicklung des RTSR der Nordex SE um 50 % oder mehr hinter der

RTSR-Entwicklung der Vergleichsindizes zurück, wird eine Zielerreichung von 0 % angenommen. Zwischenwerte werden linear interpoliert.

Langfristige variable Vergütung – Tranche 2025 – 2028 – Zielkorridor für die RTSR-Entwicklung

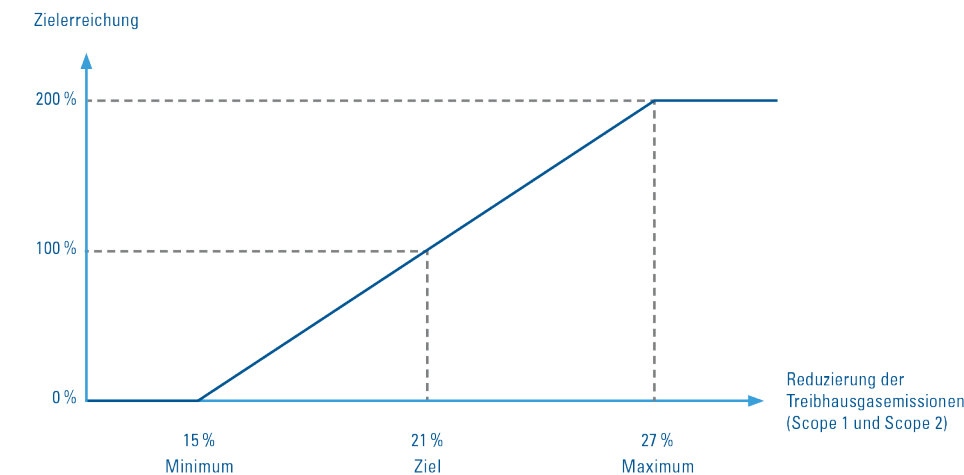


Als zweites Leistungskriterium (Gewichtung: 20 %) wurde, im Einklang mit der Nachhaltigkeitsstrategie der Nordex Group, die Reduktion von Treibhausgasemissionen (Scope 1 und Scope 2) um 21 % innerhalb der Performanceperiode, d.h. bis Ende 2028 definiert. Dieses Leistungskriterium wurde aus den von der Gesellschaft im Jahr 2023 festgelegten Science-based Targets (SBT) abgeleitet, die im Einklang mit dem 1,5 Grad-Ziel stehen und der Erreichung der Ziele des Pariser Abkommens dienen. Die Zielerreichung wird am Ende der Performanceperiode 2028 bestimmt. Für den Zielkorridor wurde eine Reduktion von Treibhausgasemissionen von 15 % als Minimum und eine Reduktion von Treibhausgasemissionen von 27 % als Maximum definiert. Die Zielerreichung wird zwischen 0 % und 200 % linear interpoliert. Scope-1-Emissionen sind Treibhausgasemissionen, die von der Nordex Group direkt verursacht werden, z.B. durch den Kraftstoffverbrauch von Dienstwagen, Lkw, Nutzfahrzeugen und gecharterten Schiffen sowie durch den Verbrauch von Öl, Gas und Dieselkraftstoff zur Erzeugung von Wärme und Strom. Scope-2-Emissionen sind Treibhausgasemissionen, die Nordex indirekt über den Verbrauch von eingekauftem Strom und Fernwärme verursacht.

Unter Berücksichtigung der jeweiligen Einzelzielerreichungsgrade und der Gewichtung der Leistungskriterien wird der Gesamtzielerreichungsgrad für ein Geschäftsjahr festgestellt.

Durch die Multiplikation der Anfangszahl mit dem Gesamtzielerreichungsgrad ergibt sich die endgültige Anzahl an PSU (nachfolgend auch Endzahl). Diese wird mit dem durchschnittlichen Schlusskurs der Nordex-Aktie an den letzten 20 Börsenhandelstagen vor Ende der Performanceperiode multipliziert, um den Auszahlungsbetrag zu ermitteln. Der Auszahlungsbetrag des PSUP ist auf 300 % des individuellen Zielbetrags begrenzt. Die Auszahlung erfolgt – nach Wahl der Gesellschaft – in bar oder in Aktien der Gesellschaft mit der Gehaltsabrechnung des Monats, der auf die Hauptversammlung des auf das Ende der Performanceperiode folgenden Geschäftsjahres folgt.

Langfristige variable Vergütung – Tranche 2025–2028 – Zielkorridor für die Reduktion von Treibhausgasemissionen (Scope 1 und Scope 2)



Zuteilung der Tranchen 2025–2028

Im Folgenden wird die Zuteilung der im Jahr 2025 begebenen PSUP-Tranchen dargestellt:

Zuteilung der Tranche 2025–2028 in EUR	Zielbetrag	Durchschnittlicher Schlusskurs der Nordex-Aktie vor Beginn der Performanceperiode	Anfangszahl PSU	Fair Value je PSU bei Zuteilung ¹
José Luis Blanco	670.000	11,48	58.362	10,30
Dr. Ilya Hartmann ²	237.500	11,48	20.688	10,30
Dr. Ilya Hartmann ²	275.000	11,48	23.955	10,30

¹ Der Fair Value je PSU berücksichtigt beide Leistungskriterien.

² Der Zielbetrag der Tranche 2025-2028 wurde für Herrn Dr. Ilya Hartmann mit der Vertragsverlängerung zum 1. Juli 2025 zeitanteilig angepasst. Für den Zeitraum vom 1. Januar 2025 bis zum 30. Juni 2025 (Tranche 2025 (I)) beträgt der Zielbetrag EUR 237.500. Für den Zeitraum vom 1. Juli 2025 bis zum 31. Dezember 2025 (Tranche 2025 (II)) beträgt der Zielbetrag EUR 275.000. Daraus ergibt sich ein Gesamtzielbetrag für das Jahr 2025 in Höhe von EUR 512.500.

Für die Tranche 2025–2028 ergibt sich folgender individueller Vergütungskorridor:

EUR	Minimalbetrag	Zielbetrag	Maximalbetrag (300 % des Zielbetrags)
José Luis Blanco	0	670.000	2.010.000
Dr. Ilya Hartmann ¹	0	237.500	712.500
Dr. Ilya Hartmann ¹	0	275.000	825.000

¹ Der Zielbetrag der Tranche 2025-2028 wurde für Herrn Dr. Ilya Hartmann mit der Vertragsverlängerung zum 1. Juli 2025 zeitanteilig angepasst. Für den Zeitraum vom 1. Januar 2025 bis zum 30. Juni 2025 (Tranche 2025 (I)) beträgt der Zielbetrag EUR 237.500. Für den Zeitraum vom 1. Juli 2025 bis zum 31. Dezember 2025 (Tranche 2025 (II)) beträgt der Zielbetrag EUR 275.000. Daraus ergibt sich ein Gesamtzielbetrag für das Jahr 2025 in Höhe von EUR 512.500.

Entwicklung des Bestands an virtuellen Aktien im Zusammenhang mit dem PSUP im Geschäftsjahr 2025

Die nachfolgende Übersicht zeigt die Entwicklung des Bestands der von den Vorstandsmitgliedern gehaltenen PSU im Geschäftsjahr 2025.

Amtierende Vorstands- mitglieder		Informationen zu den PSUP					Informationen zum Geschäftsjahr 2025		
				Anfangsbestand		Während des Geschäftsjahres		Endbestand	
		Plan	Tranche	Performanceperiode	Zuteilungskurs	Bestand am Anfang des Geschäftsjahres	Neu zugeteilte PSU	Veränderung	Ausgeübte PSU
José Luis Blanco	PSUP	2025	Jan 2025 - Dez 2028	11,48	0	58.362	0	0	58.362
		2024	Jan 2024 – Dez 2027	10,06	66.600	0	0	0	66.600
		2023	Jan 2023 – Dez 2026	12,43	53.902	0	0	0	53.902
Dr. Ilya Hartmann	PSUP	2025	Jan 2025 - Dez 2028	11,48	0	44.463	0	0	44.463
		2024	Jan 2024 – Dez 2027	10,06	39.761	0	0	0	39.761
		2023	Jan 2023 – Dez 2026	12,43	20.917	0	0	0	20.917
		2022 (Tranche II) ¹	Jan 2022 – Dez 2025	14,5	8.966	0	5.702	14.668	0
		2022 (Tranche I) ¹	Jan 2022 – Dez 2025	14,5	6.897	0	6.897	13.794	0

¹ Die PSUP-Tranche 2022 (II) hat im Vergleich zur PSUP-Tranche 2022 (I) ein zusätzliches Leistungskriterium, nämlich die „Erreichung eines Frauenanteils in Managementpositionen“.

Ehemalige Vorstands- mitglieder	Informationen zu den PSUP						Informationen zum Geschäftsjahr 2025		
						Anfangsbestand	Während des Geschäftsjahres		Endbestand
						Bestand am Anfang des Geschäftsjahres	Neu zugeteilte PSU		Bestand zum Ende des Geschäftsjahres
	Plan	Tranche	Performanceperiode	Zuteilungskurs				Veränderung	Ausgeübte PSU
Patxi Landa ¹	PSUP	2024	Jan 2024 – Dez 2027	10,06	39.761	0	0	0	39.761
		2023	Jan 2023 – Dez 2026	12,43	32.180	0	0	0	32.180

¹ Der Anstellungsvertrag von Herrn Patxi Landa wurde im Januar 2025 mit Wirkung zum Ablauf des 31. Dezember 2024 vorzeitig beendet.

Malus- und Clawback-Regelungen

Im Geschäftsjahr 2025 hat der Aufsichtsrat von der Möglichkeit, variable Vergütungsbestandteile einzubehalten bzw. zurückzufordern, keinen Gebrauch gemacht.

Aktienhalteverpflichtung

In den Anstellungsverträgen der Vorstandsmitglieder ist geregelt, dass diese Nordex-Aktien im Wert des jeweiligen Jahresgrundgehalts (brutto) zu erwerben und diese für die Dauer ihrer Bestellung und während zweier weiterer Jahre nach deren Beendigung zu halten haben.

Dabei gilt ein jährlicher Mindestinvestitionsbetrag in Höhe von 25 % der Nettoauszahlung aus der kurzfristigen variablen Vergütung, bis das vollständige Investitionsvolumen erreicht ist. Hierdurch wird den Anforderungen an das neue Vergütungssystem entsprochen.

**GEWÄHRTE UND GESCHULDETE VERGÜTUNG DER IM
GESCHÄFTSJAHR 2025 AKTIVEN VORSTANDSMITGLIEDER**

Die nachfolgenden Tabellen zeigen die gewährte und geschuldete Vergütung der im Geschäftsjahr 2025 aktiven Vorstandsmitglieder. Unter der gewährten Vergütung wird für die aktiven Vorstandsmitglieder nachfolgend diejenige Vergütung verstanden, deren relevante Dienst- oder Performanceperiode im Geschäftsjahr endete.

Somit werden als gewährte Vergütung für das Geschäftsjahr 2025 neben dem Jahresgrundgehalt und den Nebenleistungen die Tantieme 2025 sowie die PSUP-Tranchen 2022 (I) und 2022 (II) mit jeweils einer Performanceperiode von 2022 – 2025 für Herrn Dr. Ilya Hartmann dargestellt. Zusätzlich zu den Vergütungshöhen wird gemäß § 162 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 AktG der relative Anteil der festen und variablen Vergütungsbestandteile wiedergegeben.

	José Luis Blanco				Dr. Ilya Hartmann			
	2025	2025	2024	2024	2025	2025	2024	2024
	EUR	%	EUR	%	EUR	%	EUR	%
Gewährte und geschuldete Vergütung								
Jahresgrundgehalt	660.000	36	660.000	37	520.000	25	430.000	43
Nebenleistungen	5.072	0	4.828	0	14.116	1	24.482	2
Festvergütung	665.072	36	664.828	37	534.116	26	454.482	45
Kurzfristige variable Vergütung (Tantieme)	1.178.000	64	852.016	48	860.000	41	496.251	49
Performance Share Unit Plan 2022 - 2025					690.000 ¹	33		
Performance Share Unit Plan 2022 – 2024			266.853	15				
Performance Share Unit Plan 2021 – 2024							56.952	6
Langfristige variable Vergütung (Performance Share Unit Plan)	0	0	266.853	15	690.000 ¹	33	56.952	6
Gesamtvergütung	1.843.072	100	1.783.697	100	2.084.116	100	1.007.685	100

¹ Kappung des Auszahlungsbetrags auf 300 % des Zielbetrags in Höhe von EUR 230.000.

Maximalvergütung

In den geltenden Anstellungsverträgen ist für alle Vorstandsmitglieder eine den Anforderungen des neuen Vergütungssystems entsprechende Maximalvergütung definiert. Diese beträgt für Herrn José Luis Blanco EUR 5.000.000 und für Herrn Dr. Ilya Hartmann sowie für den in 2025 ausgeschiedenen Herrn Patxi Landa jeweils EUR 3.500.000. Eine abschließende Beurteilung, ob die festgelegten Maximalvergütungen für das Geschäftsjahr 2025 eingehalten wurden, kann erst nach Feststehen der Auszahlungsbeträge aus der PSUP-Tranche 2025 – 2028 für alle Vorstandsmitglieder abschließend beurteilt und daher in dem Vergütungsbericht über das Geschäftsjahr 2028 berichtet werden. Die anteilige Maximalvergütung von Herrn Dr. Ilya Hartmann für das Geschäftsjahr 2022 wurde eingehalten.

Auszahlung in EUR	Dr. Ilya Hartmann
Zugrunde liegender Zeitraum	01.07.2022 bis 31.12.2022
Jahresgrundgehalt	200.000
Nebenleistungen	11.931
Kurzfristige variable Vergütung 2022 (Tantieme)	120.000
Performance Share Unit Plan 2022-2025 (Tranche 2022 (II))	390.000
Gesamtvergütung	721.931
Maximalvergütung	1.750.000

LEISTUNGEN AN EHEMALIGE VORSTANDSMITGLIEDER

Pensionszahlungen an ehemalige Vorstandsmitglieder beliefen sich auf EUR 22.376 im Geschäftsjahr 2025 (2024: EUR 21.326), die (Netto-) Rückstellungen zum Ende des Geschäftsjahres betrugen EUR 321.967 (2024: EUR 344.261), der Zinsaufwand gemäß IAS 19 belief sich auf EUR 10.575 (2024: EUR 11.415).

Der Anstellungsvertrag von Herrn Patxi Landa wurde im Januar 2025 mit Wirkung zum Ablauf des 31. Dezember 2024 vorzeitig beendet. Als Ausgleich für die vorzeitige Beendigung des Anstellungsverhältnisses wurde eine Abfindung in Höhe von EUR 720.000 zur Abgeltung der ihm entgehenden Vergütungsansprüche vereinbart. Dieser Betrag wurde im Februar 2025 ausgezahlt. Zudem nahm Herr Patxi Landa im Januar und Februar 2025 einen Firmenwagen in Anspruch. Der steuerlich erfasste Wert für das Berichtsjahr betrug dabei EUR 1.364. Die PSUP-Tranchen 2023 und 2024 werden Herrn Patxi Landa nach Ablauf der jeweiligen Performanceperiode und entsprechend der Zielerreichung ausgezahlt.

LEISTUNGEN IM FALL DER BEENDIGUNG DER TÄTIGKEIT

Leistungen bei vorzeitiger Beendigung

Im Falle des Widerrufs der Bestellung und Kündigung des Anstellungsvertrags durch die Gesellschaft ohne wichtigen Grund kann die Gesellschaft die Vorstandsmitglieder unter Fortzahlung der Bezüge von ihrer Dienstpflicht freistellen. Abfindungszahlungen sind auf die Vergütung der Restlaufzeit des Anstellungsvertrags bzw. auf eine maximale Höhe von zwei Jahresvergütungen begrenzt.

Ein Anspruch auf eine Abfindung besteht nicht bei Vorliegen eines wichtigen Grundes, der eine außerordentliche Kündigung gemäß § 626 des Bürgerlichen Gesetzbuchs (BGB) ermöglichen würde, sowie in Fällen, in denen der Anstellungsvertrag auf Wunsch des Vorstandsmitglieds (ohne Verschulden der Gesellschaft) vorzeitig beendet wird.

Werden der Anstellungsvertrag oder das Vorstandsmandat in bestimmten näher definierten „Bad Leaver“-Fällen (insbesondere durch außerordentliche Kündigung aus wichtigem Grund gemäß § 626 Abs. 1 des Bürgerlichen Gesetzbuchs (BGB) durch die Nordex SE oder durch Niederlegung des Mandats durch das Vorstandsmitglied vor Ende des Geschäftsjahres ohne Verschulden der Gesellschaft) vorzeitig beendet, verfallen der Anspruch auf die Tantieme und die PSU, deren Performanceperiode noch nicht abgelaufen ist, nach den Anstellungsverträgen der amtierenden Vorstandsmitglieder ersatzlos.

Leistungen bei regulärer Beendigung

Endet das Anstellungsverhältnis vor Ende des Geschäftsjahres bzw. der Performanceperiode durch regulären Ablauf der Vertragslaufzeit, Ruhestand, Invalidität oder Tod, stehen den Vorstandsmitgliedern zeitanteilig Ansprüche aus Jahresgrundgehalt, Tantieme und PSUP zu. Zusätzlich werden im Todesfall den Ehepartnern, Lebensgefährten und Kindern des Vorstandsmitglieds gemeinschaftlich sechs Monate das anteilige Jahresgrundgehalt als Übergangszahlung gewährt.

VERGÜTUNG DER AUFSICHTSRATSMITGLIEDER

Die Hauptversammlung der Nordex SE hat im Jahr 2025 mit einer Mehrheit von 99,79 % ein neues Vergütungssystem für die Mitglieder des Aufsichtsrats sowie die Änderung von § 18 Abs. 1 und 2 der Satzung der Nordex SE beschlossen (Aufsichtsratsvergütung 2025). Die Regelungen des neuen Vergütungssystems gelten ab dem Zeitpunkt der Beschlussfassung durch die Hauptversammlung am 6. Mai 2025 und finden somit unterjährig Anwendung. Im Geschäftsjahr 2025 kommt daher bis zum Tag der Beschlussfassung durch die Hauptversammlung das bisherige Vergütungssystem (Aufsichtsratsvergütung 2021) zur Anwendung; ab diesem Zeitpunkt gilt die neue Aufsichtsratsvergütung 2025.

Aufsichtsratsvergütung 2021
(bis zur Beschlussfassung durch die Hauptversammlung 2025)

Gemäß § 18 Abs. 1 bis 4 der Satzung erhält jedes Aufsichtsratsmitglied für jedes volle Geschäftsjahr seiner Zugehörigkeit zum Aufsichtsrat eine feste Vergütung in Höhe von EUR 30.000. Der Vorsitzende des Aufsichtsrats erhält das Doppelte und sein Stellvertreter das Eineinhalbfache der festen Vergütung eines regulären Aufsichtsratsmitglieds.

Für die Mitgliedschaft in einem Aufsichtsratsausschuss erhält jedes Aufsichtsratsmitglied zusätzlich eine feste Vergütung. Diese beträgt EUR 3.000 für jedes volle Geschäftsjahr, in dem das Aufsichtsratsmitglied dem Ausschuss angehört hat. Der Vorsitzende eines Ausschusses erhält das Doppelte dieser Vergütung.

Aufsichtsratsvergütung 2025
(ab der Beschlussfassung durch die Hauptversammlung 2025)

Gemäß § 18 Abs. 1 bis 4 der neuen Satzung erhält jedes Aufsichtsratsmitglied für jedes volle Geschäftsjahr seiner Zugehörigkeit zum Aufsichtsrat eine feste Vergütung in Höhe von EUR 50.000. Der Vorsitzende des Aufsichtsrats erhält das Doppelte und sein Stellvertreter das Eineinhalbfache der festen Vergütung eines regulären Aufsichtsratsmitglieds.

Für die Mitgliedschaft in einem Aufsichtsratsausschuss erhält jedes Aufsichtsratsmitglied zusätzlich eine feste Vergütung. Diese beträgt EUR 15.000 für jedes volle Geschäftsjahr, in dem das Aufsichtsratsmitglied dem Ausschuss angehört hat. Der Vorsitzende eines Ausschusses erhält das Doppelte dieser Vergütung.

Die folgende Tabelle zeigt die Mitgliedschaft der Aufsichtsratsmitglieder in den verschiedenen Ausschüssen sowie etwaige Vorsitze.

Aufsichtsratsmitglied	Ausschuss
Dr.-Ing. Wolfgang Ziebart (Vorsitzender des Aufsichtsrats)	Vorsitzender des Präsidiums und Mitglied des Strategie- und Technikausschusses
Juan Muro-Lara (Stellvertretender Vorsitzender des Aufsichtsrats)	Mitglied des Präsidiums und des Prüfungsausschusses
Jan Klatten	Mitglied des Präsidiums und Vorsitzender des Strategie- und Technikausschusses
Maria Isabel Blanco	Mitglied des Prüfungsausschusses
Martin Rey	Vorsitzender des Prüfungsausschusses
María Cordon	Mitglied des Strategie- und Technikausschusses

Aufsichtsratsmitglieder, die nur während eines Teils des Geschäftsjahres dem Aufsichtsrat bzw. einem Ausschuss angehört haben, erhalten für jeden angefangenen Monat ihrer Tätigkeit ein Zwölftel der Vergütung, die ihnen für die jeweilige Mitgliedschaft zusteht.

Gemäß § 18 Abs. 5 der Satzung werden den Aufsichtsratsmitgliedern die Auslagen ersetzt, die bei der Ausübung der Amtstätigkeit entstehen. Zusätzlich werden anfallende Umsatzsteuern erstattet. Die Gesellschaft zahlt zudem die Prämie für eine D&O-Versicherung, die auch die Aufsichtsratsmitglieder einschließt.

Die nachfolgende Tabelle zeigt die gewährte und geschuldete Vergütung der im Geschäftsjahr 2025 aktiven Aufsichtsratsmitglieder. Unter der gewährten Vergütung wird für die Aufsichtsratsmitglieder nachfolgend diejenige Vergütung verstanden, für welche die der Vergütung zugrunde liegende Tätigkeit vollständig im Geschäftsjahr 2025 erbracht worden ist, unabhängig davon, wann die Vergütung den Aufsichtsratsmitgliedern zufließt. Bei der Aufsichtsratsvergütung handelt es sich um eine reine Fixvergütung.

Die Vergütung für den Aufsichtsrat setzt sich wie folgt zusammen:

Gewährte/geschuldete Vergütung des Aufsichtsrats	2025					2024				
	Festvergütung		Vergütung für Ausschusstätigkeit		Gesamtvergütung	Festvergütung		Vergütung für Ausschusstätigkeit		Gesamtvergütung
	EUR	%	EUR	%	EUR	EUR	%	EUR	%	EUR
Dr.-Ing. Wolfgang Ziebart	86.192	73	32.573	27	118.764	60.000	87	9.000	13	69.000
Juan Muro-Lara	64.644	75	21.715	25	86.359	45.000	88	6.000	12	51.000
Jan Klatten	43.096	57	32.573	43	75.669	30.000	77	9.000	23	39.000
Maria Isabel Blanco	43.096	80	10.858	20	53.953	30.000	91	3.000	9	33.000
Martin Rey	43.096	66	21.715	34	64.811	30.000	83	6.000	17	36.000
María Cordon	43.096	80	10.858	20	53.953	30.000	91	3.000	9	33.000

ANGABEN ZUR RELATIVEN ENTWICKLUNG DER VORSTANDSVERGÜTUNG, DER VERGÜTUNG DER ÜBRIGEN BELEGSCHAFT SOWIE ZUR ERTRAGSENTWICKLUNG DER GESELLSCHAFT

Die folgende Tabelle zeigt die Entwicklung der gewährten und geschuldeten Vorstands- und Aufsichtsratsvergütung im Vergleich zur Ertragsentwicklung der Nordex SE und der durchschnittlichen Vergütung aller Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer auf Vollzeitäquivalenzbasis über die letzten fünf Geschäftsjahre in den deutschen Gesellschaften der Nordex Group: Nordex SE, Nordex Energy SE & Co. KG und Nordex Germany GmbH. Ausgenommen sind Auszubildende, Praktikanten, Diplomanden, Werkstudenten, Langzeitkranke und in Elternzeit befindliche Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer.

Die Ertragsentwicklung wird anhand des Jahresüberschusses der Gesellschaft sowie der Nordex Group dargestellt.

Entwicklung der Vergütung im Vergleich zur Ertragsentwicklung und der Vergütung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in %

	Veränderung 2025 zu 2024	Veränderung 2024 zu 2023	Veränderung 2023 zu 2022	Veränderung 2022 zu 2021
Vorstandsmitglieder				
José Luis Blanco	3,3 %	48,3 %	-15,5%	0,8%
Dr. Ilya Hartmann	106,8%	66,2 %	0,9 %	63,9 %
Patxi Landa (bis 31.12.2024) ¹	-36,4 %	49,3 %	-16,7 %	6,7 %
Christoph Burkhard (bis 28.02.2021)	–	–	–	-92,8%
Ehemalige Vorstandsmitglieder	4,9 %	0,0 %	4,6 %	38,7%
Aufsichtsratsmitglieder				
Dr.-Ing. Wolfgang Ziebart	72,1 %	0,0 %	0,0%	0,0%
Juan Muro-Lara	69,3 %	0,0 %	0,0%	0,0%
Jan Klatten	94,0 %	0,0 %	0,0%	0,0%
Connie Hedegaard (bis 31.05.2022)	–	–	–	-58,3%
Maria Isabel Blanco (seit 31.05.2022)	63,5 %	0,0 %	50,0%	–
Martin Rey	80,0 %	0,0 %	0,0%	0,0%
María Cordon (seit 02.09.2021)	63,5 %	0,0 %	0,0%	200%
Vergütung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer				
Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Deutschland	9,4 %	11,4 %	3,9%	17,1%

¹ Der Anstellungsvertrag von Herrn Patxi Landa wurde im Januar 2025 mit Wirkung zum Ablauf des 31. Dezember 2024 vorzeitig beendet.

	Veränderung in %		Veränderung in %		Veränderung in %		Veränderung in %		Veränderung in %		
Ertragsentwicklung	2025	2025 zu 2024	2024	2024 zu 2023	2023	2023 zu 2022	2022	2022 zu 2021	2021	2021 zu 2020	2020
Jahresüberschuss der Nordex SE in TEUR	-216.670	24,0%	-285.226	-0,2%	-284.580	-14,9%	-247.731	-55,9%	-158.860	n.a.	68.051,0
Jahresüberschuss der Nordex Group in TEUR	274.337	3.023,1%	8.784	n.a.	-302.811	39,2%	-497.761	-116,3%	-230.156	-77,4%	-129.705,0

VERMERK DES UNABHÄNGIGEN WIRTSCHAFTSPRÜFERS ÜBER DIE PRÜFUNG DES VERGÜTUNGSBERICHTS NACH § 162 ABS. 3 AKTG

An die Nordex SE, Rostock

PRÜFUNGSURTEIL

Wir haben den Vergütungsbericht der Nordex SE, Rostock, für das Geschäftsjahr vom 1. Januar bis zum 31. Dezember 2025 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 beigegeführten Vergütungsbericht in allen wesentlichen Belangen die Angaben nach § 162 Abs. 1 und 2 AktG gemacht worden. Unser Prüfungsurteil erstreckt sich nicht auf den Inhalt des Vergütungsberichts.

GRUNDLAGE FÜR DAS PRÜFUNGSURTEIL

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

VERANTWORTUNG 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.

UMGANG MIT ETWAIGEN IRREFÜHRENDEN DARSTELLUNGEN

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

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

Hamburg, den 24. Februar 2026

KPMG AG Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

Modder

Wirtschaftsprüfer

Wegner

Wirtschaftsprüferin