

# 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 2022 im Überblick

Das von der ordentlichen Hauptversammlung der Nordex SE mit einer Mehrheit von 99,37% gebilligte Vergütungssystem gilt für alle nach dem 05. Mai 2021 neu abzuschließenden oder zu verlängernden Anstellungsverträge. Vor diesem Zeitpunkt geschlossene Anstellungsverträge der Vorstandsmitglieder gelten unberührt bis zu ihrer etwaigen Verlängerung oder Anpassung fort. Der Anstellungsvertrag von Herrn Dr. Ilya Hartmann wurde im Geschäftsjahr 2022 unter Anwendung des neuen Vergütungssystems mit Wirkung zum 1. Juli 2022 neu gefasst. Dementsprechend wird im diesjährigen

Vergütungsbericht für Herrn Dr. Ilya Hartmann sowohl anhand der bisherigen Regelungen als auch anhand des bereits geltenden neuen Vergütungssystems berichtet. Die Anstellungsverträge der Herren José Luis Blanco und Patxi Landa wurden mit Wirkung zum 1. Januar 2023 verlängert und unterlagen daher im Geschäftsjahr 2022 noch nicht den Regelungen des Vergütungssystems. Eine vollständige Übereinstimmung des Vergütungsberichts mit dem 2021 gebilligten Vergütungssystem wird mit vollständiger Anwendung der Regelungen auf die Anstellungsverträge für Herrn José Luis Blanco und Herrn Patxi Landa erfolgen. Detaillierte Informationen zum neuen Vergütungssystem sind auf der Nordex-Homepage verfügbar (<https://ir.nordex-online.com/websites/Nordex/German/6000/corporate-governance.html>).

Die in den aktuell gültigen Anstellungsverträgen definierte 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. Um die Erreichung mittelfristiger strategischer Ziele zu befördern, hatte der Aufsichtsrat im Jahr 2021 für die Vorstandsmitglieder einen einmaligen Transformation Incentive Plan (nachfolgend auch TIP) beschlossen, welcher zum 31. Dezember 2022 endete. Eine Auszahlung im Zusammenhang mit dem TIP ist mangels Zielerreichung nicht erfolgt.

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 oder 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 2022 erbracht worden ist.

Der Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2021 ist von der Hauptversammlung am 31. Mai 2022 mit einer Mehrheit von 85,98% gebilligt worden. Aufgrund des hohen

Zustimmungsergebnisses waren demnach keine wesentlichen Anpassungen in Bezug auf den Aufbau sowie die Struktur erforderlich.

## **FESTLEGUNG DER VORSTANDSVERGÜTUNG FÜR DAS GESCHÄFTSJAHR 2022**

### **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 2022**

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 2022**

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 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.

Zusätzlich hat der Aufsichtsrat im Geschäftsjahr 2021 einen einmaligen TIP auf Basis virtueller Aktien mit einem zweijährigen Bemessungszeitraum (nachfolgend auch TIP-Performanceperiode) zugesagt. Der TIP setzt Anreize für das Erreichen strategischer Ziele, insbesondere in Bezug auf das Umsatz- und Ergebniswachstum der Nordex SE. Der TIP endete am 31. Dezember 2022. Eine Auszahlung im Zusammenhang mit dem TIP ist mangels Zielerreichung nicht erfolgt.

Die im Geschäftsjahr 2022 der variablen Vergütung zugrunde gelegten Leistungskriterien sowie deren Strategiebezug sind in der folgenden Tabelle dargestellt:

Leistungskriterien	Tantieme	Performance Share Unit Plan	Transformation Incentive Plan	Strategiebezug
EBITDA in MEUR	x		x	Überprüfung der Entwicklung der Profitabilität des operativen Geschäfts
Working Capital	x			Sicherstellung eines effizienten Kapitaleinsatzes im operativen Geschäft
Relativer Total Shareholder Return		x		Langfristige Entwicklung des Unternehmenswerts im Vergleich zum Kapitalmarkt
Free Cashflow			x	Erwirtschaftung der notwendigen Barmittel zur Eigenfinanzierung des operativen Geschäfts
Auftragseingangsqualität <sup>1</sup>	x			Sicherstellung der Zielprofitabilität der Projekte im Auftragseingang zur Absicherung künftiger Profitabilität
Arbeitssicherheit, Gesundheits- und Umweltschutz <sup>2</sup>	x			Schutz und Förderung der Mitarbeitenden durch Sicherstellung der Arbeitssicherheit
Qualitätskosten & Technologiemanagementkosten <sup>3</sup>	x			Förderung der Kundenzufriedenheit durch Qualitätssicherung
Frauenanteil in Managementpositionen in der Nordex Group <sup>4</sup>			x	Förderung einer Frauenquote von mindestens 25 % in Managementpositionen bis 2025 im Einklang mit der Nachhaltigkeitsstrategie der Nordex Group

<sup>1</sup> Bruttodeckungsbeitrag des Auftragseingangs in MEUR

<sup>2</sup> Häufigkeit von Arbeitssicherheitsvorfällen mit Ausfallzeiten bezogen auf die insgesamt geleistete Arbeitszeit (lost-time incident frequency)

<sup>3</sup> Kosten für Qualitätsabweichungen und Technologiemanagement gemessen in % des Gesamtumsatzes

<sup>4</sup> Dieses Leistungskriterium ist seit dem 1. Juli 2022 Bestandteil der langfristigen variablen Vergütung von Herrn Dr. Ilya Hartmann.

## 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 2022 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	Patxi Landa	Dr. Ilya Hartmann
EBITDA in MEUR	50 %	50 %	50 %
Working Capital	20 %	20 %	30 %
Auftragseingangsqualität <sup>1</sup>	20 %	30 %	20 %
Arbeitssicherheit, Gesundheits- und Umweltschutz <sup>2</sup>	5 %	–	–
Qualitätskosten & Technologiemanagementkosten <sup>3</sup>	5 %	–	–

<sup>1</sup> Bruttodeckungsbeitrag des Auftragseingangs in MEUR

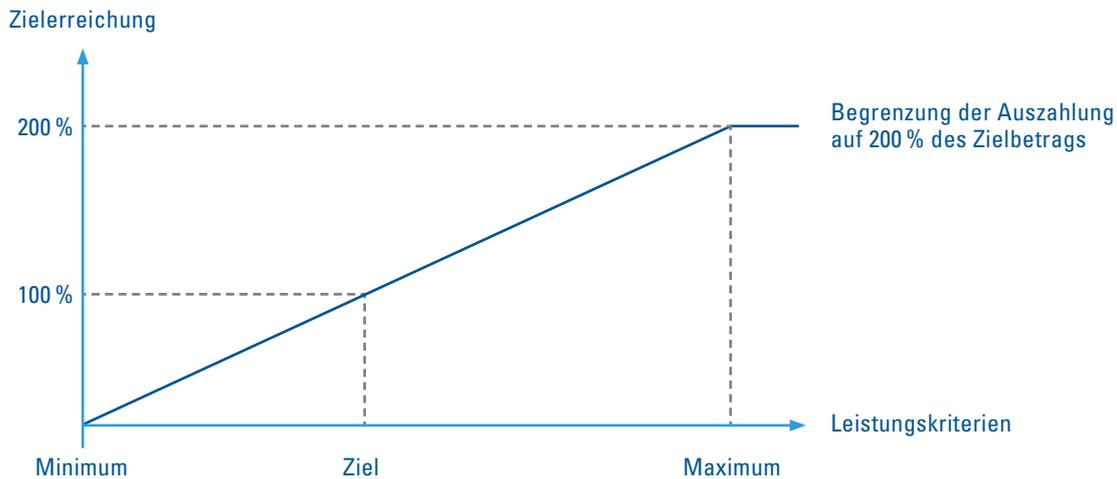
<sup>2</sup> Häufigkeit von Arbeitssicherheitsvorfällen mit Ausfallzeiten bezogen auf die insgesamt geleistete Arbeitszeit (lost-time incident frequency)

<sup>3</sup> 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 Zielwertes beträgt der Zielerreichungsgrad jeweils 100 %, bei Unterschreiten des Minimalwertes beträgt der Zielerreichungsgrad 0 %. Bei Erreichen oder Überschreiten des Maximalwertes ist der Zielerreichungsgrad auf 200 % begrenzt. Zwischenwerte werden linear interpoliert.

### Kurzfristige variable Vergütung (Tantieme) – Zielkorridor



Unter Berücksichtigung der jeweiligen Einzelzielerreichungsgrade und der Gewichtung der Leistungskriterien wird der Gesamtzielerreichungsgrad für ein Geschäftsjahr festgestellt. Ausgehend von dem festgelegten Zielbetrag wird mit Hilfe des Gesamtzielerreichungsgrades die Höhe der Tantieme berechnet. Der Auszahlungsbetrag ist auf 200 % des Zielbetrags begrenzt. Im neuen Anstellungsvertrag von Herrn Dr. Ilya Hartmann ist geregelt, dass dieser Nordex-Aktien im Wert des jeweiligen Jahresgrundgehalts (brutto) zu erwerben

und diese für die Dauer seiner Bestellung und während zweier weiterer Jahre nach deren Beendigung zu halten hat. Dabei gilt ein jährlicher Mindestinvestitionsbetrag in Höhe von 25 % der Nettoauszahlung aus der kurzfristigen variablen Vergütung, bis das vollständige Investitionsvolumen erreicht ist.

Für das Geschäftsjahr 2022 ergibt sich folgender individueller Vergütungskorridor für die Tantieme:

EUR	Minimalbetrag	Zielbetrag	Maximalbetrag (200 % des Zielbetrags)
José Luis Blanco	0	420.000	840.000
Patxi Landa	0	250.000	500.000
Dr. Ilya Hartmann	0	205.000 <sup>1</sup>	410.000 <sup>1</sup>

<sup>1</sup> Der Zielbetrag der Tantieme für Herrn Dr. Ilya Hartmann wurde mit der Vertragsverlängerung zum 1. Juli 2022 zeitanteilig angepasst. Für den Zeitraum vom 1. Januar 2022 bis zum 30. Juni 2022 beträgt der Zielbetrag 85.000 EUR, für den Zeitraum vom 1. Juli 2022 bis zum 31. Dezember 2022 beträgt der Zielbetrag 120.000 EUR. Daraus ergibt sich ein Gesamtzielbetrag für das Jahr 2022 von 205.000 EUR.

Die folgende Tabelle zeigt die individuelle Zielerreichung für die Tantieme 2022.

Zielerreichung in %	José Luis Blanco	Patxi Landa	Dr. Ilya Hartmann
EBITDA in MEUR	0 %	0 %	0 %
Working Capital	200 %	200 %	200 %
Auftragseingangsqualität	200 %	200 %	200 %
Arbeitssicherheit, Gesundheits- und Umweltschutz	200 %	-	-
Qualitätskosten & Technologiemanagementkosten	0 %	-	-
<b>Gesamtzielerreichungsgrad</b>	<b>90%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>
Performancefaktor (0,8–1,2)	1,0	1,0	1,0 <sup>1</sup>

<sup>1</sup> Bei Herrn Dr. Ilya Hartmann erfolgt für den Zeitraum vom 1. Juli 2022 bis zum 31. Dezember 2022 keine Anpassung des Gesamtzielerreichungsgrades mittels des Performancefaktors.

Zusätzlich kann der Aufsichtsrat die Tantieme anhand der Unternehmensperformance und der individuellen Leistungen der Vorstandsmitglieder individuell in einem Korridor von 0,8- bis 1,2-fachen des Gesamtzielerreichungsgrades anpassen. Für das Geschäftsjahr 2022 wurde der Performancefaktor vom Aufsichtsrat mit 1,0 festgelegt. Der neue Anstellungsvertrag von Herrn Dr. Ilya Hartmann sieht eine Anpassung des Gesamtzielerreichungsgrades mittels des Performancefaktors für Zeiträume nach dem 30. Juni 2022 nicht mehr vor.

## LANGFRISTIGE VARIABLE VERGÜTUNG (PSUP)

Der langfristige variable Vergütungsbestandteil ist als PSUP auf Basis virtueller Aktien ausgestaltet.

### Tranche 2020–2022

Die Ausgestaltung der Tranche 2020–2022 des PSUPs für Herrn José Luis Blanco und Herrn Patxi Landa wird nachstehend näher beschrieben. Da Herr Dr. Ilya Hartmann erst zum 1. Januar 2021 zum Vorstandsmitglied bestellt worden ist, nimmt er an der Tranche 2020–2022 nicht teil.

### Langfristige variable Vergütung (PSUP)

#### 50%–200% Zielerreichung

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

<b>Typ</b>	Performance Share Unit Plan
<b>Performanceperiode</b>	3 Jahre
<b>Leistungskriterium</b>	Entwicklung des RTSR im Vergleich zu einer geeigneten Vergleichsgruppe (DAX, MDAX und TecDAX)
<b>Anfangszahl</b>	Zielbetrag ÷ Ø Schlusskurs der Nordex-Aktie an den letzten 20 Börsenhandelstagen vor Beginn der Performanceperiode
<b>Endzahl</b>	Anfangszahl der PSU der Tranche x Zielerreichungsgrad in %
<b>Auszahlungsbetrag</b>	Endzahl x Ø Schlusskurs der Nordex-Aktie an den letzten 20 Börsenhandelstagen vor Ende der Performanceperiode

#### Begrenzung der Auszahlung auf 300 % des Zielbetrags

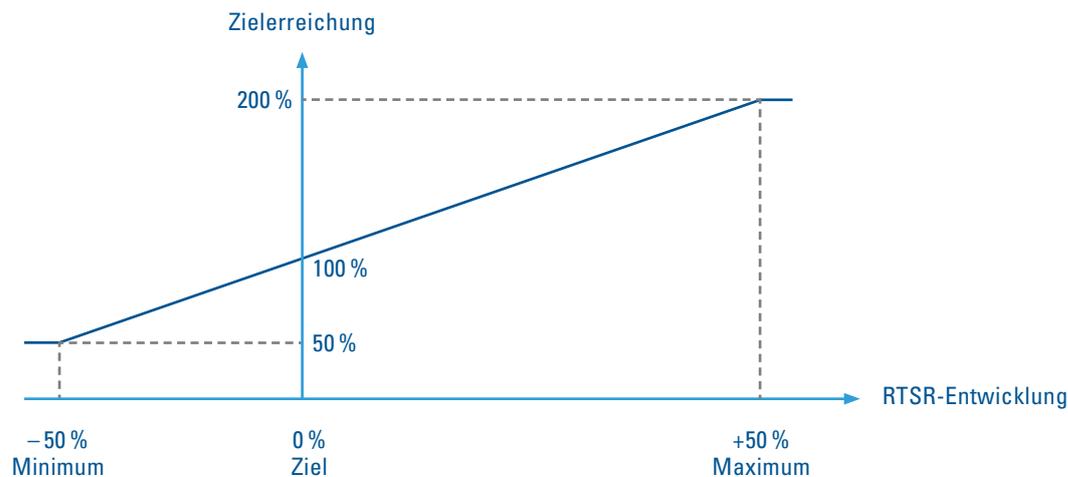
Schafft Anreize, den Unternehmenswert nachhaltig zu steigern und fördert den Gleichklang von Vorstands- und Aktionärsinteressen

Mit den Vorstandsmitgliedern 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 José Luis Blanco und Herrn Patxi Landa über eine dreijährige Performanceperiode ermittelt, beginnend jeweils mit dem 1. Januar des Jahres der Zuteilung.

Der Zielkorridor der Tranche 2020–2022 für die RTSR-Entwicklung wurde wie folgt festgelegt:

#### Langfristige variable Vergütung (PSUP) – Zielkorridor



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.

Die an der Tranche 2020–2022 teilnehmenden Vorstandsmitglieder sind verpflichtet, Aktien im Wert von mindestens 33 % des nach Steuer- und Sozialversicherungsabzugs verbleibenden Auszahlungsbetrags über einen Zeitraum von mindestens zwei Jahren zu halten.

### Zielerreichung der Tranche 2020–2022

Für die 2020 begebene Tranche des PSUPs ergibt sich folgende Zielerreichung:

EUR	Zielbetrag	Durchschnittlicher Schlusskurs der Nordex- Aktie vor Beginn der Performance- periode	Anfangszahl PSU	Ziel- erreichung	Endzahl PSU	Durchschnittlicher Schlusskurs der Nordex- Aktie vor Ende der Performance- periode
<b>Zum 31.12.2022 amtierende Vorstandsmitglieder</b>						
José Luis Blanco	420.000	12,43	33.789	101,88 %	34.424	12,43
Patxi Landa	250.000	12,43	20.113	101,88 %	20.491	12,43
Dr. Ilya Hartmann	–	–	–	–	–	–
<b>Ehemalige Vorstandsmitglieder</b>						
Christoph Burkhard	250.000	12,43	20.113	101,88 %	6.830 <sup>1</sup>	12,43

<sup>1</sup> Gemäß Aufhebungsvertrag verfallen für Herrn Christoph Burkhard 2/3 der PSU der Tranche 2020. Daher wurden lediglich 6.830 PSU der im Jahr 2020 gewährten 20.113 PSU ausgezahlt.

## Tranchen 2022

### Tranche 2022 (I)

Im Geschäftsjahr 2022 wurden Herrn José Luis Blanco, Herrn Patxi Landa und Herrn Dr. Ilya Hartmann PSU zugesagt, deren Ausgestaltung denen der oben dargestellten Tranche 2020–2022 entspricht – mit der Ausnahme, dass die Performanceperiode für Herrn Dr. Ilya Hartmann nicht drei, sondern vier Jahre beträgt (Tranche 2022 (I)).

---

### Langfristige variable Vergütung (PSUP)

#### 50%–200% Zielerreichung

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

<b>Typ</b>	Performance Share Unit Plan
<b>Performanceperiode</b>	3 bzw. 4 Jahre <sup>1</sup>
<b>Leistungskriterium</b>	Entwicklung des RTSR im Vergleich zu einer geeigneten Vergleichsgruppe (DAX, MDAX und TecDAX)
<b>Anfangszahl</b>	Zielbetrag ÷ Ø Schlusskurs der Nordex-Aktie an den letzten 20 Börsenhandelstagen vor Beginn der Performanceperiode
<b>Endzahl</b>	Anfangszahl der PSU der Tranche x Zielerreichungsgrad in %
<b>Auszahlungsbetrag</b>	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

---

<sup>1</sup> Die Performanceperiode für die Tranche 2022 (I) beträgt für Herrn Dr. Ilya Hartmann vier Jahre.

Die Ausgestaltung des Zielkorridors für das Leistungskriterium RTSR der Tranche 2022 (I) ist mit der oben näher erläuterten Tranche 2020–2022 identisch.

**Tranche 2022 (II)**

Der Anstellungsvertrag von Herrn Dr. Ilya Hartmann ist mit Wirkung zum 1. Juli 2022 neugefasst und die Ausgestaltung des PSUP an das neue Vergütungssystem angepasst worden. Im Zuge dieser Anpassung ist für Herrn Dr. Ilya Hartmann im Juli 2022 – zusätzlich zur Tranche 2022 (I) – eine weitere Tranche begeben worden (Tranche 2022 (II)).

Die für Herrn Dr. Ilya Hartmann geltende Tranche 2022 (II) ist wie folgt ausgestaltet:

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

<b>Typ</b>	Performance Share Unit Plan
<b>Performanceperiode</b>	4 Jahre
<b>Leistungskriterien</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>› Entwicklung des RTSR im Vergleich zu einer geeigneten Vergleichsgruppe (DAX, MDAX und TecDAX): Gewichtung 80 %</li> <li>› Frauenanteil in Managementpositionen in der Nordex Group: Gewichtung 20 %</li> </ul>
<b>Anfangszahl</b>	Zielbetrag ÷ Ø Schlusskurs der Nordex-Aktie an den letzten 20 Börsenhandelstagen vor Beginn der Performanceperiode
<b>Endzahl</b>	Anfangszahl der PSU der Tranche x Gesamtzielerreichungsgrad in %
<b>Auszahlungsbetrag</b>	Endzahl x Ø Schlusskurs der Nordex-Aktie an den letzten 20 Börsenhandelstagen vor Ende der Performanceperiode
<b>Begrenzung der Auszahlung auf 300 % des Zielbetrags</b>	

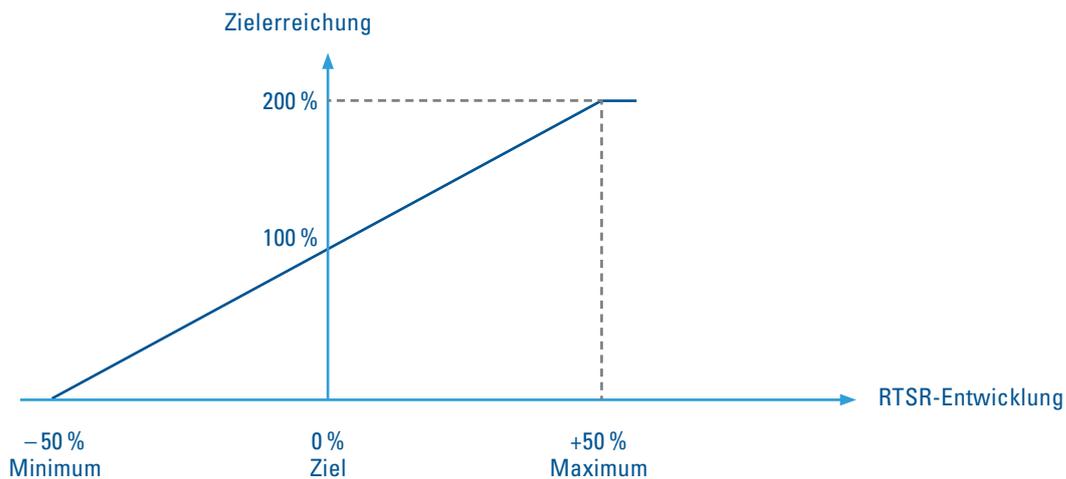
Mit Herrn Dr. Ilya Hartmann ist ein individueller Zielbetrag vereinbart, welcher in PSU umgewandelt wird. Dazu wird der Zielbetrag durch den durchschnittlichen Schlusskurs der Nordex-Aktie an den letzten 20 Börsenhandelstagen vor Beginn der Performanceperiode geteilt (nachfolgend auch Anfangszahl).

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. 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 (PSUP) – Zielkorridor für die RTSR-Entwicklung (Tranche 2022 (II))

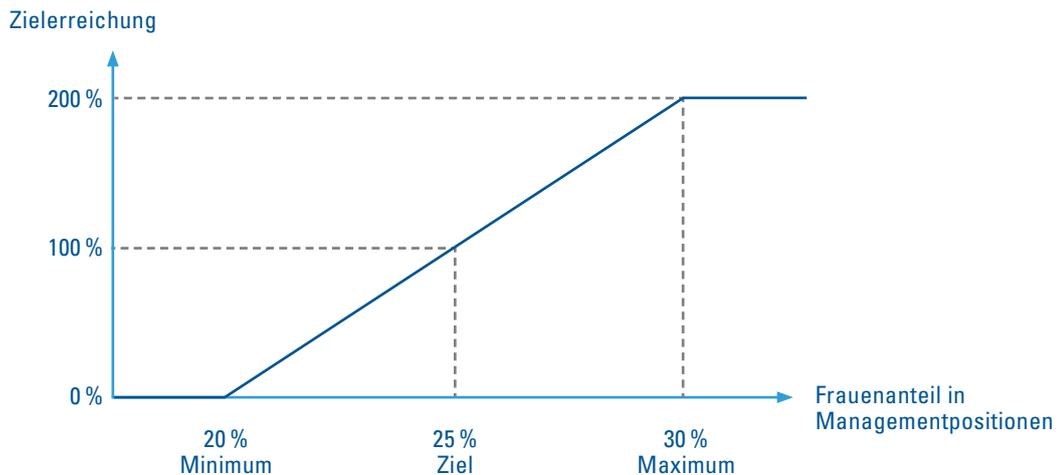


Als zweites Leistungskriterium (Gewichtung: 20 %) wurde, abgeleitet aus der Nachhaltigkeitsstrategie 2025 der Nordex Group, die Erreichung eines Frauenanteils in Managementpositionen von 25 % bis 2025 definiert. Die Zielerreichung wird am Ende der Performanceperiode 2025 bestimmt. Für den Zielkorridor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

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



### Zuteilung der Tranchen 2022

Im Folgenden wird die Zuteilung der im Jahr 2022 begebenen PSUP-Tranchen dargestellt:

Zuteilung der Tranche 2022 in EUR	Zielbetrag	Durchschnittlicher Schlusskurs der Nordex-Aktie vor Beginn der Performanceperiode	Anfangszahl PSU	Fair Value je PSU bei Zuteilung
José Luis Blanco	420.000	14,50	28.966	13,62
Patxi Landa	250.000	14,50	17.241	13,62
Dr. Ilya Hartmann <sup>1</sup>	100.000 <sup>1</sup>	14,50	6.897	12,79
Dr. Ilya Hartmann <sup>1</sup>	130.000 <sup>1</sup>	14,50	8.966	7,57

<sup>1</sup> Der Zielbetrag der Tranche 2022 für Herrn Dr. Ilya Hartmann wurde mit der Vertragsverlängerung zum 1. Juli 2022 zeitanteilig angepasst. Für den Zeitraum vom 01. Januar 2022 bis zum 30. Juni 2022 (Tranche 2022 (I)) beträgt der Zielbetrag 100.000 EUR. Für den Zeitraum vom 1. Juli 2022 bis zum 31. Dezember 2022 (Tranche 2022 (II)) beträgt der Zielbetrag 130.000 EUR. Daraus ergibt sich ein Gesamtzielbetrag für das Jahr 2022 von 230.000 EUR.

Für die Tranchen 2022 (I) und 2022 (II) ergibt sich folgender individueller Vergütungskorridor:

EUR	Minimalbetrag	Zielbetrag	Maximalbetrag (300 % des Zielbetrags)
José Luis Blanco	210.000	420.000	1.260.000
Patxi Landa	125.000	250.000	750.000
Dr. Ilya Hartmann <sup>1</sup>	50.000	100.000	300.000
Dr. Ilya Hartmann <sup>1</sup>	0	130.000	390.000

<sup>1</sup> Der Zielbetrag der Tranche 2022 für Herrn Dr. Ilya Hartmann wurde mit der Vertragsverlängerung zum 1. Juli 2022 zeitanteilig angepasst. Für den Zeitraum vom 1. Januar 2022 bis zum 30. Juni 2022 (Tranche 2022 (I)) beträgt die Zuteilung 100.000 EUR. Für den Zeitraum vom 1. Juli 2022 bis zum 31. Dezember 2022 (Tranche 2022 (II)) beträgt die Zuteilung 130.000 EUR.

### Entwicklung des Bestands an virtuellen Aktien im Zusammenhang mit dem PSUP im Geschäftsjahr 2022

Die nachfolgende Übersicht zeigt die Entwicklung des Bestands der von den Vorstandsmitgliedern gehaltenen PSU im Geschäftsjahr 2022.

Amtierende und ehemalige Vorstandsmitglieder	Informationen zu den PSUP				Informationen zum Geschäftsjahr 2022				
	Plan	Tranche	Performanceperiode	Zuteilungskurs	Anfangsbestand	Während des Geschäftsjahres			Endbestand
					Bestand am Anfang des Geschäftsjahres	Neu zugeteilte PSU	Veränderungen	Ausgeübte PSU	Bestand zum Ende des Geschäftsjahres
José Luis Blanco	PSUP	2022	Jan 2022 – Dez 2024	14,50	0	28.966	0	0	28.966
		2021	Jan 2021 – Dez 2023	20,16	20.833	0	0	0	20.833
		2020	Jan 2020 – Dez 2022	12,43	33.789	0	635 <sup>2</sup>	34,424	0
Patxi Landa	PSUP	2022	Jan 2022 – Dez 2024	14,50	0	17.241	0	0	17.241
		2021	Jan 2021 – Dez 2023	20,16	12.401	0	0	0	12.401
		2020	Jan 2020 – Dez 2022	12,43	20.113	0	378 <sup>2</sup>	20.491	0
Dr. Ilya Hartmann	PSUP	2022 (II)	Jan 2022 – Dez 2025	14,50	0	8.966	0	0	8.966
		2022 (I)	Jan 2022 – Dez 2025	14,50	0	13.793	-6.896	0	6.897
		2021	Jan 2021 – Dez 2024	20,16	9.921	0	0	0	9.921
Christoph Burkhard <sup>1</sup>	PSUP	2020	Jan 2020 – Dez 2022	12,43	6.704 <sup>3</sup>	0	126 <sup>2</sup>	6,830	0

<sup>1</sup> Bis 28.02.2021

<sup>2</sup> Erhöhung der PSU der Tranche 2020 entsprechend der Zielerreichung der Leistungskriterien

<sup>3</sup> Gemäß Aufhebungsvertrag sind für Herrn Christoph Burkhard 2/3 der PSU der Tranche 2020 verfallen.

### Transformation Incentive Plan

Im Rahmen des TIP wird jedem Vorstandsmitglied – auf schiebend bedingt auf das Erreichen eines festgelegten Schwellenwerts des Free Cashflow zum Ende des Geschäftsjahres 2022 (nachfolgend auch Schwellenwert) – eine individuelle Anzahl Performance Share Units (nachfolgend auch Anfangszahl TIP-PSU) zugesagt. Bei Erreichen des Schwellenwerts wird das im Konzernabschluss der Nordex Group für das Geschäftsjahr 2022 ausgewiesene EBITDA

als Leistungskriterium herangezogen. Durch Multiplikation der Anfangszahl TIP-PSU mit dem Zielerreichungsgrad in Prozent wird die finale Anzahl TIP-PSU (nachfolgend auch Endzahl TIP-PSU) ermittelt. Der Auszahlungsbetrag wird durch Multiplikation der Endzahl TIP-PSU mit dem durchschnittlichen Schlusskurs der Nordex-Aktie an den letzten 20 Börsenhandelstagen vor Ende der zweijährigen TIP-Performanceperiode bestimmt. Die Auszahlung erfolgt nach Wahl der Gesellschaft in Nordex-Aktien oder in bar. Im Falle einer

Auszahlung in bar sind die Vorstandsmitglieder verpflichtet, Nordex-Aktien im Gegenwert des Nettoauszahlungsbetrages zu erwerben. Sowohl im Falle einer Auszahlung in bar nebst anschließender Reinvestition des Nettoauszahlungsbetrages als auch bei einer Auszahlung in Nordex-Aktien sind die Vorstandsmitglieder verpflichtet, diese Aktien über einen Zeitraum von mindestens zwei Jahren zu halten. Eine Auszahlung im Zusammenhang mit dem TIP ist mangels Zielerreichung nicht erfolgt.

### Malus- und Clawback-Regelungen

Im Geschäftsjahr 2022 hat der Aufsichtsrat von der Möglichkeit, variable Vergütungsbestandteile einzubehalten bzw. zurückzufordern, keinen Gebrauch gemacht.

### GEWÄHRTE UND GESCHULDETE VERGÜTUNG DER IM GESCHÄFTSJAHR 2022 AKTIVEN VORSTANDSMITGLIEDER

Die nachfolgenden Tabellen zeigen die gewährte und geschuldete Vergütung der im Geschäftsjahr 2022 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 2022 neben dem Jahresgrundgehalt und den Nebenleistungen die Tantieme 2022 sowie der PSUP mit der Performanceperiode 2020–2022 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			
	2022	2022	2021	2021	2022	2022	2021	2021
<b>Gewährte und geschuldete Vergütung</b>	<b>EUR</b>	<b>%</b>	<b>EUR</b>	<b>%</b>	<b>EUR</b>	<b>%</b>	<b>EUR</b>	<b>%</b>
Jahresgrundgehalt	610.000	43	610.000	43	375.000	62	350.000	95
Nebenleistungen <sup>1</sup>	6.801	0	7.030	0	20.892	3	16.528	5
<b>Festvergütung</b>	<b>616.801</b>	<b>43</b>	<b>617.030</b>	<b>44</b>	<b>395.892</b>	<b>66</b>	<b>366.528</b>	<b>100</b>
<b>Kurzfristige variable Vergütung (Tantieme)</b>	<b>378.000</b>	<b>27</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>205.000</b>	<b>34</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
Performance Share Unit Plan 2020–2022	427.890	30	–	–	–	–	–	–
Performance Share Unit Plan 2019–2021	–	–	794.673	56	–	–	–	–
Transformation Incentive Plan	0	0	–	–	0	0	–	–
<b>Langfristige variable Vergütung (Performance Share Unit Plan)</b>	<b>427.890</b>	<b>30</b>	<b>794.673</b>	<b>56</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>Gesamtvergütung</b>	<b>1.422.691</b>	<b>100</b>	<b>1.411.702</b>	<b>100</b>	<b>600.892</b>	<b>100</b>	<b>366.528</b>	<b>100</b>

<sup>1</sup> Im Jahr 2022 und rückwirkend für 2021 werden die Kranken- und Pflegeversicherung in den Nebenleistungen mitberücksichtigt. Entsprechend unterscheiden sich die hier für 2021 dargestellten Zahlen von denen aus dem Vergütungsbericht für 2021.

	Patxi Landa			
	2022	2022	2021	2021
	EUR	%	EUR	%
<b>Gewährte und geschuldete Vergütung</b>				
Jahresgrundgehalt	400.000	44	400.000	47
Nebenleistungen <sup>1</sup>	7.255	1	606	0
<b>Festvergütung</b>	<b>407.255</b>	<b>45</b>	<b>400.606</b>	<b>47</b>
<b>Kurzfristige variable Vergütung (Tantieme)</b>	<b>250.000</b>	<b>27</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
Performance Share Unit Plan 2020–2022	254.703	28	–	–
Performance Share Unit Plan 2019–2021	–	–	454.097	53
Transformation Incentive Plan	0	0	–	–
<b>Langfristige variable Vergütung (Performance Share Unit Plan)</b>	<b>254.703</b>	<b>28</b>	<b>454.097</b>	<b>53</b>
<b>Gesamtvergütung</b>	<b>911.958</b>	<b>100</b>	<b>854.703</b>	<b>100</b>

Prozentangaben auf volle Prozentpunkte gerundet.

<sup>1</sup> Im Jahr 2022 und rückwirkend für 2021 werden die Kranken- und Pflegeversicherung in den Nebenleistungen mitberücksichtigt. Entsprechend unterscheiden sich die hier für 2021 dargestellten Zahlen von denen aus dem Vergütungsbericht für 2021.

### Maximalvergütung

In dem seit dem 1. Juli 2022 geltenden Anstellungsvertrag von Herrn Dr. Ilya Hartmann ist eine Maximalvergütung in Höhe von 3,5 Mio. EUR definiert. Eine abschließende Beurteilung, ob die festgelegte Maximalvergütung eingehalten wurde, kann erst nach Feststehen der Auszahlungsbeträge aus den PSUP-Tranchen 2022 (I) und 2022 (II) abschließend beurteilt und daher in dem Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2025 berichtet werden.

### LEISTUNGEN AN EHEMALIGE VORSTANDSMITGLIEDER

Die gewährte und geschuldete Vergütung von Herrn Christoph Burkhard, welcher 2021 seine Vorstandstätigkeit beendete, betrug 84.901 EUR und entspricht der Auszahlung aus dem PSUP (Tranche 2020-2022).

Pensionszahlungen an ehemalige Vorstandsmitglieder beliefen sich auf 20.390 EUR im Geschäftsjahr 2022, die (Netto-) Rückstellungen zum Ende des Geschäftsjahres betrugen 322.861 EUR, der Zinsaufwand gemäß IAS 19 belief sich auf 5.051 EUR.

## LEISTUNGEN IM FALL DER BEENDIGUNG DER TÄTIGKEIT

### Leistungen bei vorzeitiger Beendigung

Kündigt die Gesellschaft im Falle des Widerrufs der Bestellung den Anstellungsvertrag ohne wichtigen Grund oder wird in einem solchen Fall ein Aufhebungsvertrag geschlossen, steht Herrn José Luis Blanco und Herrn Patxi Landa ein vertraglicher Anspruch auf eine Abfindung zu. Die Abfindungshöhe berechnet sich aus der zu zahlenden Zielvergütung für die Restlaufzeit des Anstellungsvertrags. Sie ist auf zwei Jahreszielgesamtvergütungen begrenzt. Die Gesellschaft kann Herrn José Luis Blanco und Herrn Patxi Landa im Falle des Widerrufs der Bestellung zudem unter Fortzahlung der Bezüge von der Dienstpflicht freistellen. Ist die vorzeitige Beendigung Herrn José Luis Blanco oder Herrn Patxi Landa zurechenbar, steht ihnen kein Abfindungsanspruch zu.

Im Falle des Widerrufs der Bestellung und Kündigung des Anstellungsvertrags durch die Gesellschaft ohne wichtigen Grund kann die Gesellschaft Herrn Dr. Ilya Hartmann unter Fortzahlung der Bezüge von der Dienstpflicht freistellen. Basierend auf dem seit dem 1. Juli 2022 geltenden Anstellungsvertrag ist die Abfindungszahlung auf die Vergütung der Restlaufzeit des Anstellungsvertrags bzw. auf eine maximale Höhe von zwei Jahresvergütungen begrenzt.

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 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 Tantieme und PSUP zu. Zusätzlich werden im Todesfall den Ehepartnern, Lebensgefährten und Kindern des Vorstandsmitglieds gemeinschaftlich sechs Monate Grundvergütung als Übergangszahlung gewährt.

## VERGÜTUNG DER AUFSICHTSRATSMITGLIEDER

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 (2021: 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 (2021: EUR 3.000) 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
Connie Hedegaard <sup>1</sup>	Mitglied des Prüfungsausschusses
Maria Isabel Blanco <sup>2</sup>	Mitglied des Prüfungsausschusses
Martin Rey	Vorsitzender des Prüfungsausschusses
María Cordon	Mitglied des Strategie- und Technikausschusses

<sup>1</sup> Bis 31.05.2022

<sup>2</sup> Seit 31.05.2022

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 Vergütung für den Aufsichtsrat setzt sich wie folgt zusammen:

Gewährte/ geschuldete Vergütung des Aufsichtsrats	2022					2021				
	Festvergütung		Vergütung für Ausschuss- tätigkeit		Gesamt- ver- gütung	Festvergütung		Vergütung für Ausschuss- tätigkeit		Gesamt- ver- gütung
	EUR	%	EUR	%	EUR	EUR	%	EUR	%	EUR
Dr.-Ing. Wolfgang Ziebart	60.000	87	9.000	13	69.000	60.000	87	9.000	13	69.000
Juan Muro-Lara	45.000	88	6.000	12	51.000	45.000	88	6.000	12	51.000
Jan Klatten	30.000	77	9.000	23	39.000	30.000	77	9.000	23	39.000
Connie Hedegaard <sup>1</sup>	12.500	91	1.250	9	13.750	30.000	91	3.000	9	33.000
Maria Isabel Blanco <sup>2</sup>	20.000	91	2.000	9	22.000	–	–	–	–	–
Rafael Mateo	–	–	–	–	–	15.000	91	1.500	9	16.500
Martin Rey	30.000	83	6.000	17	36.000	30.000	83	6.000	17	36.000
María Cordon <sup>2</sup>	<b>30.000</b>	<b>91</b>	<b>3.000</b>	<b>9</b>	<b>33.000</b>	<b>10.000</b>	<b>91</b>	<b>1.000</b>	<b>9</b>	<b>11.000</b>

<sup>1</sup> Bis 31.05.2022

<sup>2</sup> Seit 31.05.2022

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

Die folgende Tabelle zeigt die Entwicklung der Vorstandsvergütung 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 2022 zu 2021	Veränderung 2021 zu 2020	Veränderung 2020 zu 2019	Veränderung 2019 zu 2018
<b>Vorstandsmitglieder</b>				
José Luis Blanco	0,8%	-28,6%	114,3%	-31,8%
Patxi Landa	6,7%	-28,0%	121,5%	-33,1%
Dr. Ilya Hartmann (seit 01.01.2021) <sup>1</sup>	63,9%	-	-	-
Christoph Burkhard (bis 28.02.2021)	-92,8%	-2,0%	112,5%	-40,2%
<b>Aufsichtsratsmitglieder</b>				
Dr.-Ing. Wolfgang Ziebart	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Juan Muro-Lara	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Jan Klatten	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Connie Hedegaard (bis 31.05.2022)	-58,3%	0,0%	0,0%	0,0%
Maria Isabel Blanco (seit 31.05.2022)	-	-	-	-
Martin Rey	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Rafael Mateo (bis 25.06.2021)	-	-50,0%	0,0%	0,0%
María Cordon (seit 02.09.2021) <sup>2</sup>	200%	-	-	-
<b>Vergütung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer</b>				
Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Deutschland	17,1%	-5,6%	0,7%	-3,8%

<sup>1</sup> Angaben für Herrn Dr. Ilya Hartmann entsprechend der Vorstandsmitgliedschaft seit dem 1. Januar 2021

<sup>2</sup> Keine Angabe für Frau Maria Isabel Blanco, da ihre Aufsichtsratsmitgliedschaft erst seit dem 31. Mai 2022 besteht

Ertragsentwicklung	2022	Veränderung in % 2022 zu 2021	2021	Veränderung in % 2021 zu 2020	2020	Veränderung in % 2020 zu 2019	2019	Veränderung in % 2019 zu 2018	2018
Jahresüberschuss der Nordex SE in TEUR	-247.731	-55,9 %	-158.860 <sup>1</sup>	n.a.	68.051,0	n.a.	-114.122,7	-46,6%	-77.850,4
Jahresüberschuss der Nordex Group in TEUR	-497.761	-116,3 %	-230.156 <sup>1</sup>	-77,4%	-129.705,0	-78,7%	-72.570,0	13,5%	-83.853,0

<sup>1</sup> Aufgrund eines redaktionellen Versehens wurden die Werte für das Geschäftsjahr 2021 im Vergütungsbericht des Vorjahres nicht korrekt wiedergegeben, so dass die hier für das Geschäftsjahr 2021 dargestellten Werte von denen aus dem Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2021 abweichen.

## 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 2022 daraufhin formell geprüft, ob die Angaben nach § 162 Abs. 1 und 2 AktG im Vergütungsbericht gemacht wurden. In Einklang mit § 162 Abs. 3 AktG haben wir den Vergütungsbericht nicht inhaltlich geprüft.

Nach unserer Beurteilung sind im beigefügten Vergütungsbericht in allen wesentlichen Belangen die Angaben nach § 162 Abs. 1 und 2 AktG gemacht worden. Unser Prüfungsurteil erstreckt sich nicht auf den Inhalt des Vergütungsberichts.

### Grundlage für das Prüfungsurteil

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

### Verantwortung der gesetzlichen Vertreter und des Aufsichtsrats

Die gesetzlichen Vertreter und der Aufsichtsrat sind verantwortlich für die Aufstellung des Vergütungsberichts, einschließlich der dazugehörigen Angaben, der den Anforderungen des § 162 AktG entspricht. Ferner sind sie verantwortlich für die internen Kontrollen, die sie als notwendig erachten, um die Aufstellung eines Vergütungsberichts, einschließlich der dazugehörigen Angaben, zu ermöglichen, der frei von wesentlichen – beabsichtigten oder unbeabsichtigten – falschen Darstellungen ist.

### Verantwortung des Wirtschaftsprüfers

Unsere Zielsetzung ist, hinreichende Sicherheit darüber zu erlangen, ob im Vergütungsbericht in allen wesentlichen Belangen die Angaben nach § 162 Abs. 1 und 2 AktG gemacht worden sind, und hierüber ein Prüfungsurteil in einem Vermerk abzugeben.

Wir haben unsere Prüfung so geplant und durchgeführt, dass wir durch einen Vergleich der im Vergütungsbericht gemachten Angaben mit den in § 162 Abs. 1 und 2 AktG geforderten Angaben die formelle Vollständigkeit des Vergütungsberichts feststellen können. In Einklang mit § 162 Abs. 3 AktG haben wir die inhaltliche Richtigkeit der Angaben, die inhaltliche Vollständigkeit der einzelnen Angaben oder die angemessene Darstellung des Vergütungsberichts nicht geprüft.

Hamburg, den 28. März 2023

PricewaterhouseCoopers GmbH  
Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

Dr. Thomas Ull  
Wirtschaftsprüfer

ppa. Harald van Voorst  
Wirtschaftsprüfer