



## Nordex SE

# Faktenheft für Investoren zu Vorstandsvergütung und Kapitalermächtigungen

Ordentliche Hauptversammlung der Nordex SE am 5. Mai 2021

**Disclaimer:**

Dies ist eine unverbindliche Übersicht zu den Ermächtigungen, die Teil der Einberufung zur ordentlichen Hauptversammlung 2021 der Nordex SE sind. Diese Übersicht wird den Aktionären ausschließlich zu Informationszwecken überlassen. Für die Vollständigkeit und Richtigkeit dieser Zusammenfassung wird keine Gewähr übernommen. Nur die deutschsprachige Fassung der Einberufung zur ordentlichen Hauptversammlung 2021 der Nordex SE ist rechtlich bindend.

# Agenda Faktenheft

**Erläuterung Kapitalermächtigungen**

Folien 3 – 5

**Erläuterung Vergütungssystem**

Folien 6 – 15

## Ausgewählte Tagesordnungspunkte (TOP) der ordentlichen Hauptversammlung 2021

### TOP [8] Beschlussfassung über die Schaffung eines neuen Genehmigten Kapitals I & Aufhebung des bisherigen Genehmigten Kapitals I

- › Die bestehende Ermächtigung wurde im Rahmen der Barkapitalerhöhung im Dezember 2020 bis auf 15,5 Mio. Aktien ausgenutzt
- › **Beschlussvorschlag für die HV 2021:**
  - › **„Auffüllen“ des Volumens** auf **23,46 Mio.** Aktien (20 % von 117 Mio. Aktien)
  - › **Neufestsetzung der Höchstgrenze** auf 40 % des aktuellen Grundkapitals (40 % von 117 Mio. Aktien: **46,9 Mio.** Aktien)
  - › **Erneuerung** der Ermächtigung zum Ausschluss des Bezugsrechts der Aktionäre

### TOP [9] Beschlussfassung über die Erneuerung des Genehmigten Kapitals II

- › Bisher wurde **kein Belegschaftsaktien-Programm aufgesetzt**, keine Aktien ausgegeben
- › **Beschlussvorschlag für die HV 2021:**
  - › Anpassung des **Volumens** auf **3,5 Mio.** Aktien (<3 % des aktuellen Grundkapitals)
  - › Zuweisung von **1,5 Mio.** Aktien als **Belegschaftsaktien**
  - › Zuweisung von **2 Mio.** Aktien zur Ausgabe anstelle der Barzahlung von Vergütungsansprüchen von Mitgliedern des oberen Managements und Vorstandsmitgliedern (**Aktienbasierte Vergütung- neu**)

# Ausgewählte Tagesordnungspunkte der ordentlichen Hauptversammlung 2021

**TOP [10]** Beschlussfassung über die Anpassung der Höchstgrenze bezüglich Kapitalermächtigungen

- › Neufestsetzung der Höchstgrenze für alle Kapitalmaßnahmen (außer Belegschaftsaktien u. Aktienoptionen): ca. 46,9 Mio. Aktien (= **40 %** von ca. 117 Mio. Aktien)

**TOP [11]** Beschlussfassung über die Erneuerung der Ermächtigung zur Ausgabe von Aktienoptionen (Aktienoptionsplan 2021) und Schaffung eines entsprechenden neuen Bedingten Kapitals II

- › Bisher **kein Programm**, keine gewährten Optionen
- › **Beschlussvorschlag für die HV 2021:**
  - › Anpassung des **Umfangs** auf **3,5 Mio.** Aktien (<3 % des aktuellen Grundkapitals)
  - › Erweiterung des potenziellen **Programmmumfangs:**
    - › Oberes Management (= zwei Führungsebenen unterhalb des Vorstands); und
    - › (**neu**) mittleres und unteres Management (inkl. Spezialisten auf entsprechenden Eingruppierungsebenen)

# Höchstgrenze für Kapitalermächtigungen: Genehmigtes Kapital und Bedingtes Kapital

Alle Ermächtigungen nach der HV 2021:

Genehmigtes Kapital III u. Bedingtes Kapital II

< 6 %  
des Grundkapitals

Genehmigtes Kapital I, II & Bedingtes Kapital I

Gen. Kap. I: < 20 % des Grundkapitals  
Gen. Kap. II: **13,64 %** des Grundkapitals  
Bed. Kap. I: **15,71 %** des Grundkapitals

Höchstgrenze Ausgabe neuer Aktien:

Status Quo:  
nach Kapitalerhöhung Dez. 2020:  
Höchstgrenze (seit a.o. HV 2020)  
von **32 Millionen Aktien**  
(= 27,3 % des Grundkapitals)  
für Genehmigtes Kapital und Bedingtes Kapital insgesamt\*

Neu:  
(Beschlussvorschlag HV 2021)  
Neufestsetzung der Höchstgrenze  
auf **46,9 Millionen Aktien**  
(= 40 % des aktuellen Grundkapitals)  
für Genehmigtes Kapital und Bedingtes Kapital insgesamt\*

Höchstgrenze Ausschluss von Bezugsrechten:

Höchstgrenze  
von **10 %**  
für die Ausgabe neuer Aktien unter Ausschluss des Bezugsrechts  
(ohne Aktienoptionen und Belegschaftsaktien)

# > Vergütungssystem – Regelmäßige Vergütungsbestandteile

Festvergütung		Variable Vergütung		Aktienhalterverpflichtung/ Reinvestition
Jahres- grundgehalt	Nebenleistungen (z.B. Dienstwagen auch zur Privatnutzung, Zuschüsse zu Beiträgen einer privaten Kranken- und Pflegeversicherung, Unfallversicherung)	Kurzfristige variable Vergütung (STI)	Langfristige variable Vergütung (LTI)	
				<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ 50 % finanzielles Unternehmensziel</li> <li>▶ 50 % individuelle Leistungsziele</li> </ul>
		Kappung bei 200% des Zielbetrags	Kappung bei 300% des Zielbetrags	

### Malus und Clawback

(Herabsetzung bzw. Rückforderung variabler Vergütungsbestandteile)

### Maximalvergütung je nach Aufgabenbereich des jeweiligen Vorstandsmitglieds

# > Vergütungssystem – Vergütungsstruktur

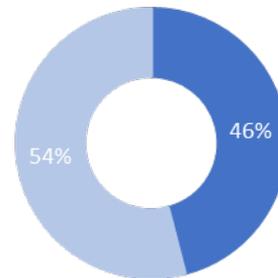
## Grundsätzliches

- > Die Mitglieder des Vorstands erhalten eine Vergütung, die sich aus fixen und variablen Bestandteilen zusammensetzt
- > Fixe Bestandteile:
  - > Jahresgrundgehalt
  - > Nebenleistungen
- > Variable Bestandteile:
  - > Kurzfristige variable Vergütung (**STI**) mit einem Bemessungszeitraum von einem Jahr
  - > Langfristige variable Vergütung (**LTI**) mit einem mehrjährigen Bemessungszeitraum

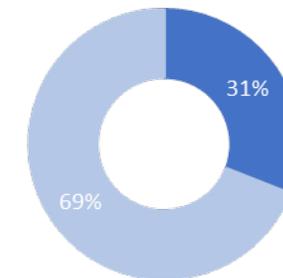
## Vorgeschlagene Regelung im Vergütungssystem

- > Der Anteil der fixen und variablen Vergütungsbestandteile kann zwischen den Vorstandsmitgliedern variieren, um Unterschiede in den Funktionen und Aufgabenbereichen widerzuspiegeln
- > Der Wert der Nebenleistungen sollte 5% des Jahresgrundgehalts nicht überschreiten (aktuell: 0,2-2,2%)

**Zielgesamtvergütung  
(min. variabler Anteil)**



**Zielgesamtvergütung  
(max. variabler Anteil)**



■ Fixe Bestandteile  
■ Variable Bestandteile

## Vergütungssystem – Fixe Vergütungsbestandteile

### Grundsätzliches

- › Das Jahresgrundgehalt kann zwischen den Vorstandmitgliedern je nach Funktion, Aufgabenbereichen und relevanter Erfahrung variieren
- › Keine betriebliche Altersversorgung und keine Zahlungen anstelle von Pensionen (*Versorgungsentgelte*)

### Vorgeschlagene Regelung im Vergütungssystem

- › Jahresgrundgehalt, ausbezahlt in 12 gleichen Monatsraten
- › Zu den Nebenleistungen können gehören:
  - › Privatnutzung eines Dienstwagens
  - › Zuschüsse zu Beiträgen einer privaten Kranken- und Pflegeversicherung bis zur Höhe des Arbeitgeberanteils zur gesetzlichen Kranken- und Pflegeversicherung
  - › Unfallversicherung
  - › Einbeziehung in die D&O-Versicherung des Unternehmens (vorbehaltlich eines Selbstbehalts)
  - › Fortzahlung der Vergütung für 6 Monaten bei Langzeiterkrankung
  - › Fortzahlung des Jahresgrundgehalts für bis zu 6 Monate im Todesfall

# Vergütungssystem – Variable Vergütungsbestandteile

## > STI – KURZFRISTIGE VARIABLE VERGÜTUNG

### Grundsätzliches

- > STI schafft Anreize für das Erreichen der Jahresziele des Unternehmens, die aus der Budget- und Mittelfristplanung abgeleitet und anhand von operativen (finanziellen und nicht-finanziellen) Leistungskriterien gemessen werden
- > Zwei Arten von Leistungskriterien: Finanzielles Unternehmensziel und individuelle Leistungsziele
- > Relevante Leistungskriterien werden vom Aufsichtsrat vor Beginn des jeweiligen Geschäftsjahres festgelegt
- > Sowohl die Marktpraxis als auch die gesetzliche Vorgabe einer festgelegten Maximalvergütung erfordern eine Begrenzung des STI-Auszahlungsbetrages
- > Falls die Mindestziele nicht erreicht werden, erfolgt keine STI-Auszahlung

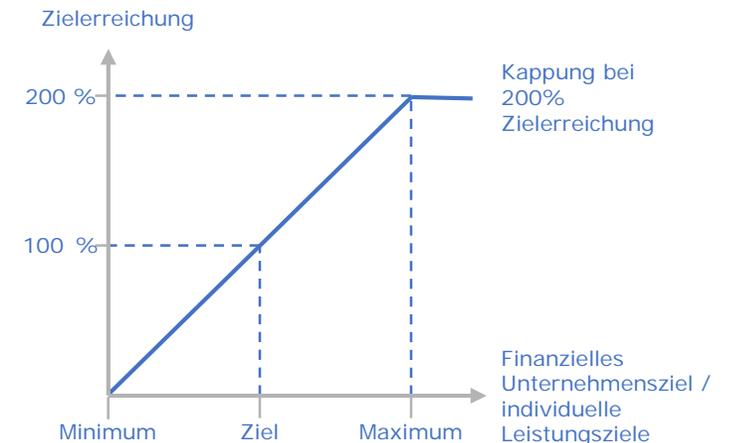
### Vorgeschlagene Regelung im Vergütungssystem

#### Übersicht – STI

##### 0 % - 200 % Zielerreichung

Typ	▶ Jahresbonus	
Leistungskriterien	50 %	▶ <b>(Zentrales) finanzielles Unternehmensziel:</b> Profitabilitätskennzahl - EBITDA, EBIT oder EBT
	50 %	▶ <b>Individuelle Leistungsziele:</b> Operative Steuerungskennzahlen (Auftragseingang, Qualitäts- und Produktkosten), ergänzende finanzielle Ziele (Working Capital-Quote, Free Cash Flow) und ESG-Ziele
Gesamtziel-erreichungsgrad	$(50 \% \times \text{Zielerreichungsgrad finanzielles Unternehmensziel in } \%) + (50 \% \times \text{Zielerreichungsgrad individuelle Leistungsziele in } \%)$	
Auszahlungsbetrag	Individuell vertraglich festgelegter STI-Zielbetrag $\times$ Gesamtzielerreichungsgrad in %	
Kappung bei 200 % des Zielbetrags		

#### Zielskala – STI



# > Vergütungssystem – Variable Vergütungsbestandteile

## > LTI – LANGFRISTIGE VARIABLE VERGÜTUNG (1/2)

### Grundsätzliches

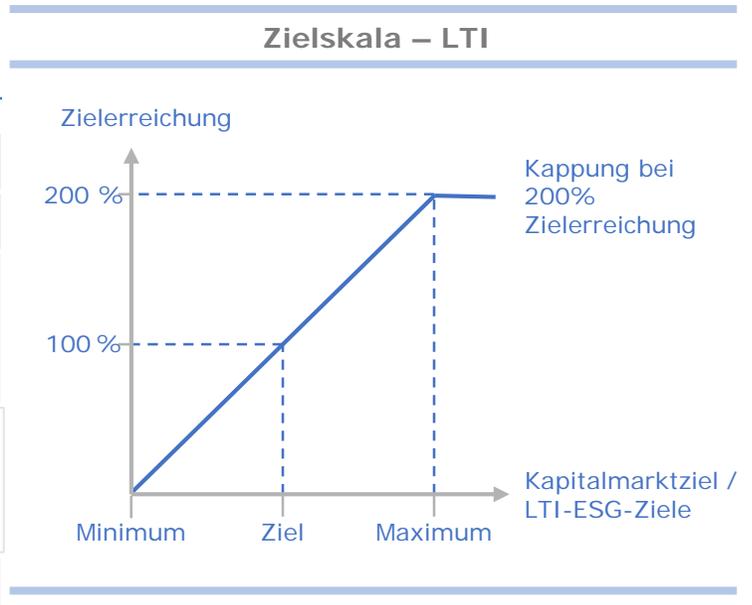
- > LTI schafft Anreize für das langfristige, nachhaltige Wachstum des Unternehmens, um die Interessen der Vorstandsmitglieder an die Interessen der Aktionäre anzugleichen
- > LTI auf Basis eines aktienbasierten *Performance Share Unit (PSU) Plans* mit mehrjährigem Bemessungszeitraum
- > Die Bewertung der Performance erfolgt anhand eines kapitalmarktbasieren Ziels (typischerweise als relative Performance zum Kapitalmarkt) sowie anhand der Performance im Hinblick auf ESG-Ziele (**LTI-ESG-Ziele**)
- > Der Aufsichtsrat legt die Leistungskriterien und die Gewichtung der LTI-ESG-Ziele untereinander vor Beginn einer Performanceperiode in Abhängigkeit von den aktuellen strategischen Zielen der Gesellschaft und einer entsprechenden Priorisierung fest
- > Sowohl die Marktpraxis als auch die gesetzliche Vorgabe einer festgelegten Maximalvergütung erfordern eine Begrenzung des LTI-Auszahlungsbetrages
- > Falls die Mindestziele nicht erreicht werden, erfolgt keine LTI-Auszahlung
- > Die Auszahlung erfolgt entweder in Aktien oder in bar

# Vergütungssystem – Variable Vergütungsbestandteile

## > LTI – LANGFRISTIGE VARIABLE VERGÜTUNG (2/2)

Vorgeschlagene Regelung im Vergütungssystem

Übersicht – LTI	
0 % - 200 % Zielerreichung	
<b>Typ</b>	▶ Performance Share Unit (PSU) Plan
<b>Performanceperiode</b>	▶ 4 Jahre
<b>Leistungskriterien</b>	80 % ▶ <b>Kapitalmarktziel:</b> Relativer Total Shareholder Return (RTSR) im Vergleich zu einer geeigneten Vergleichsgruppe (DAX, MDAX, TecDAX oder RENIXX)
	20 % ▶ <b>LTI-ESG-Ziele:</b> Vom Aufsichtsrat festgelegte ESG-Ziele aus dem Bereich Umwelt, Soziales und gute Unternehmensführung (namentlich in Bezug auf Diversity, CO <sub>2</sub> -Emissionen, ISS-ESG-Rating und/oder MSCI-Rating)
<b>Anfangszahl PSU</b>	Zielbetrag ÷ Ø Schlusskurs der Nordex-Aktie an den letzten 20 Börsenhandelstagen vor Beginn der Performanceperiode
<b>Gesamtzielerreichungsgrad</b>	(80 % × Zielerreichungsgrad Kapitalmarktziel in %) + (20 % × Zielerreichungsgrad LTI-ESG-Ziele in %)
<b>Endzahl PSU</b>	Anfangszahl PSU der Tranche × Gesamtzielerreichungsgrad in %
<b>Auszahlungsbetrag</b>	Endzahl PSU × Ø Schlusskurs der Nordex-Aktie an den letzten 20 Börsenhandelstagen vor Ende der Performanceperiode
Kappung bei 300 % des Zielbetrags	



# > Vergütungssystem – Vergleichbarkeit der Vergütung

## > HORIZONTALER VERGLEICH

### Grundsätzliches

- > Die Angemessenheit der Vorstandsvergütung muss anhand eines horizontalen Vergleichs mit vergleichbaren Unternehmen beurteilt werden

### Vorgeschlagene Regelung im Vergütungssystem

- > Der horizontale Vergleich sollte anhand einer geeigneten Vergleichsgruppe durchgeführt werden
- > Die Vergleichsgruppe kann aus deutschen und internationalen Unternehmen bestehen
- > Typische Indikatoren für die Auswahl einer Vergleichsgruppe sind:
  - > Größe (Umsatz, Mitarbeiterzahl, Marktkapitalisierung)
  - > Sitz der Hauptverwaltung
  - > Betriebliche Ausrichtung (global vs. regional)
  - > Börsensegment (MDAX, SDAX, RENIXX)
  - > Branche (Energie und Maschinenbau)

## > VERTIKALER VERGLEICH

### Grundsätzliches

- > Die Vorstandsvergütung soll auch intern mit der Mitarbeitervergütung verglichen werden
- > Der Aufsichtsrat soll daher eine geeignete Gruppe von Mitarbeitern bestimmen

### Vorgeschlagene Regelung im Vergütungssystem

- > Bewertung im Vergleich mit zwei Gruppen: (a) Managementebene und (b) Gesamtbelegschaft:
  - (a) Als "Managementebene" können die ersten beiden Führungsebenen unterhalb des Vorstands betrachtet werden
  - (b) Als „Gesamtbelegschaft“ können die in Deutschland beschäftigten Arbeitnehmer der Nordex SE sowie ihrer deutschen Konzerngesellschaften betrachtet werden

# > Vergütungssystem – Grenzen und Verpflichtungen

## > MAXIMALVERGÜTUNG (AUSZAHLUNGSOBERGRENZE)

Absolute  
Auszahlungsobergrenze

- > Bei der Maximalvergütung handelt es sich um eine absolute Obergrenze, die definiert ist als der Höchstbetrag, den ein Vorstandsmitglied für ein bestimmtes Jahr erhalten darf

Vorgeschlagene Regelung  
im Vergütungssystem

- > Die **Maximalvergütung** für den **Vorstandsvorsitzenden** (CEO) darf 5 Mio. Euro brutto p.a. nicht überschreiten
- > Die **Maximalvergütung** für die übrigen **Mitglieder des Vorstands** darf 3,5 Mio. Euro brutto p.a. nicht überschreiten

## > AKTIENHALTEVERPFLICHTUNG / REINVESTITION

Aktienhalteverpflichtung  
und Reinvestition

- > Die Aktienhalteverpflichtung führt zu einer weiteren Angleichung der Interessen der Vorstandsmitglieder an die Interessen der Aktionäre. Die Vorstandsmitglieder sind verpflichtet, im Laufe der Zeit in Aktien im Gegenwert eines Jahresgrundgehalts zu investieren

Vorgeschlagene Regelung  
im Vergütungssystem

- > Vorstandsmitglieder können verpflichtet werden, mindestens 25 % des jährlichen STI-Auszahlungsbetrags (netto) in Aktien der Gesellschaft zu investieren, bis der volle Investitionsbetrag erreicht ist, und die Aktien während der Dauer der Vorstandstätigkeit sowie zweier weiterer Jahre nach deren Beendigung zu halten

## Vergütungssystem – Malus und Clawbacks

### Malus und Clawbacks

- › Es sind Malus- und Rückforderungsregeln umzusetzen, die dem Aufsichtsrat in bestimmten Fällen die Herabsetzung oder Rückforderung der variablen Vergütung ermöglichen

### Vorgeschlagene Regelung im Vergütungssystem

- › Die variable Vergütung kann herabgesetzt oder zurückgefordert werden, wenn (i) ein Vorstandsmitglied nachweislich seine Pflichten in einer Weise verletzt, die eine rechtswirksame außerordentliche Kündigung ermöglicht oder (ii) nachweislich vorsätzlich oder grob fahrlässig gegen seine wesentlichen Sorgfaltspflichten nach § 93 AktG verstößt
- › Die Rückforderungsfrist wird auf drei (3) Jahre nach Zahlung verlängert

## > Vergütungssystem – Sonstige Regelungen

### Abzüge von der Vergütung aufgrund von Nebentätigkeiten

- > Das Jahresgrundgehalt deckt grundsätzlich alle Positionen des Vorstandsmitglieds in der Gesellschaft und ihren verbundenen Unternehmen ab

### Abfindungs-Cap

- > Begrenzung auf maximal zwei Jahresvergütungen bzw. die Vergütung, die das Vorstandsmitglied für die Restlaufzeit seiner Amtszeit erhalten würde. Bei Vorliegen eines wichtigen Grundes zur außerordentlichen Kündigung des Dienstvertrags wird keine Abfindung gezahlt

### Vorzeitige Beendigung („Leaver Rules“)

- > Regelungen zum Verfall ausstehender Tranchen der LTI- oder STI-Zahlungen bei vorzeitiger Beendigung in bestimmten Situationen (sogenannte "Bad Leaver"-Konstellationen)

### Außergewöhnliche Entwicklungen

- > Außergewöhnliche Entwicklungen während einer Performanceperiode kann der Aufsichtsrat bei der Festlegung der Zielerreichung sowohl in Bezug auf das STI als auch auf das LTI nach billigem Ermessen berücksichtigen. Dies kann zu einer Erhöhung oder Verminderung der jeweiligen variablen Vergütung führen, wobei die jeweils maßgebliche absolute Begrenzung des Auszahlungsbetrags in keinem Fall überschritten werden darf

### Wettbewerbsverbot

- > Mit Vorstandsmitgliedern kann ein nachvertragliches Wettbewerbsverbot für die Dauer von bis zu 24 Monaten vereinbart werden. Für diesen Zeitraum wird eine von Fall zu Fall festzulegende angemessene Entschädigung (*Karenzentschädigung*) gewährt. Etwaige Abfindungszahlungen aus Anlass einer vorzeitigen Beendigung der Tätigkeit werden vollständig auf die Karenzentschädigung angerechnet

 **Vielen Dank, dass Sie Ihre Stimme abgeben**



## **KONTAKT INVESTOR RELATIONS:**

**Felix Zander**  
**Tobias Vossberg**  
**Rolf Becker**

Nordex SE  
Langenhorner Chaussee 600  
22419 Hamburg

Telefon: +49-40-30030-1116  
Email: [investor-relations@nordex-online.com](mailto:investor-relations@nordex-online.com)  
Web: [www.nordex-online.com](http://www.nordex-online.com)