

# 2020

---

## Wind intelligent nutzen Nachhaltigkeit leben

NACHHALTIGKEITSBERICHT 2020





**GLOBAL PRÄSENT**  
 Bedeutende Märkte  
 der Nordex Group,  
 lesen Sie mehr auf  
**SEITE 10f.**

## Wir sind Nordex

↗ GRI 102-2

Seit mehr als 35 Jahren sind Entwicklung, Produktion, Installation und Service von Onshore-Windenergieanlagen die Kernkompetenz und Leidenschaft der Nordex Group und unserer inzwischen 8.500 Mitarbeitenden weltweit. Mit der Delta4000-Serie bieten wir ertragsstarke und effiziente Windturbinen, die unter allen geographischen und klimatischen Bedingungen ökonomische Stromerzeugung durch Windenergie ermöglichen und damit den Ausbau erneuerbarer Energien weltweit aktiv vorantreiben.

Insgesamt haben wir bis Ende 2020 bereits über 32 GW installierte Leistung in über 40 Ländern errichtet. Zu unserem Fertigungsverbund gehören Werke in Deutschland, Dänemark, Spanien, Brasilien, Indien und Mexiko.

Nachhaltigkeit ist damit die Grundlage unseres Geschäftsmodells, doch auch darüber hinaus verfolgen wir einen ganzheitlichen Ansatz, der sich in unserer Nachhaltigkeitsstrategie „Wind intelligent nutzen – Nachhaltigkeit leben“ konkretisiert. Diese ist die Grundlage unseres Handelns. Details zu unserem ökonomischen, ökologischen und sozialen Engagement stellen wir im vorliegenden Nachhaltigkeitsbericht ausführlich dar.

**4.650,7**

**Umsatzerlöse 2020  
 in Mio. EUR**  
 2019: 3.284,6 Mio. EUR

**5.461**

**Installierte Leistung  
 2020 in MW**  
 2019: 3.090 MW

**8.527**

**Mitarbeitende 2020  
 stichtagsbezogen**  
 2019: 6.880 Mitarbeitende

**24.231**

**Umsatzbezogener Energie-  
 verbrauch 2020 in kWh/Mio. EUR**  
 2019: 26.429 kWh/Mio. EUR

**5.934**

**Umsatzbezogenes Abfall-  
 aufkommen 2020 in kg/Mio. EUR**  
 2019: 5.968 kg/Mio. EUR

# WIND INTELLIGENT NUTZEN NACHHALTIGKEIT LEBEN

Die hocheffizienten Windenergieanlagen von Nordex tragen maßgeblich zur klimafreundlichen Energieerzeugung bei. Mit der Nachhaltigkeitsstrategie 2019 bis 2021 führen wir diesen nachhaltigen Weg weiter.

## INHALT

<b>04</b>	<b>Einführung</b>		<b>32</b>	<b>Handlungsfelder</b>	
	Vorwort des Vorstands	04		Produktverantwortung	32
	Über diesen Bericht	08		Mitarbeiterverantwortung	44
	NFB-Index	09		Verantwortung entlang der Lieferkette	70
				Umweltmanagement	76
				Verantwortung für die Gesellschaft	88
<b>10</b>	<b>Strategie &amp; Governance</b>		<b>94</b>	<b>Weitere Informationen</b>	
	Über die Nordex Group	10		GRI-Index	94
	Nachhaltigkeitsmanagement	14		Prüfungsvermerk	101
	Corporate-Carbon-Footprint-Analyse	16		Glossar	103
	Management und Corporate Compliance	24		Abkürzungsverzeichnis	104
				Kontakt & Impressum	105



Verweis auf Textstellen im Bericht oder auf andere Nordex-Publikationen



Link zu externen Internetquellen

Angaben zu Bestandteilen des nichtfinanziellen Konzernberichts (NFB) sind mit einer Linie am Textabschnitt gekennzeichnet

---

# VORWORT DES VORSTANDS

↗ GRI 102-14





**JOSÉ LUIS BLANCO**  
Vorsitzender des Vorstands (CEO)

Verständlicherweise hat die Pandemie im Jahr 2020 die Schlagzeilen weltweit beherrscht, für die Gesellschaft muss der Kampf gegen den Klimawandel – eine der größten Herausforderungen unserer Zeit und für kommende Generationen – jedoch weiter im Fokus der Anstrengungen bleiben. Bei Nordex wollen wir dieses Ziel nicht nur durch die Steigerung der Effizienz und Nachhaltigkeit unserer Produkte erreichen, sondern durch einen ganzheitlichen Ansatz, der alle Aspekte unseres Geschäfts umfasst.

## Liebe Leserinnen, liebe Leser,

insgesamt sind wir gut durch ein enorm herausforderndes Jahr 2020 gekommen, das wesentlich durch die weltweite Covid-19-Pandemie beeinflusst war. Diese Ausnahmesituation hat uns einmal mehr gezeigt, wie wichtig eine nachhaltige Geschäftsausrichtung ist und dass sich die Nordex Group auf einem guten Weg befindet. Die Pandemie hat uns allen in besonderem Maße verdeutlicht, wie wichtig unsere Mitarbeitenden und Partner, deren Gesundheit sowie sichere Arbeitsbedingungen sind. Dies unterstreicht die Relevanz der „Safety First“-Kultur der Nordex Group, in deren Rahmen wir die Arbeitssicherheit im Unternehmen seit Jahren kontinuierlich weiter verbessern.

Im Jahr 2018 haben wir auf Basis einer umfassenden Stakeholder-Befragung unsere aktuelle Nachhaltigkeitsstrategie 2019 bis 2021 unter der Ausrichtung „Wind intelligent nutzen – Nachhaltigkeit leben“ entwickelt und im darauffolgenden Jahr implementiert. Die Pandemie hat nicht nur die besondere Bedeutung unseres Stakeholder-Dialogs aufgezeigt, sondern auch herausgestellt, dass uns unser Bestreben nach Nachhaltigkeit in vielen Belangen widerstandsfähiger gemacht hat. So haben wir uns beispielsweise durch eine bereits vorhandene mobile Büroinfrastruktur, hohe Sicherheitsstandards und unsere enge Zusammenarbeit mit Kunden und Lieferanten sehr schnell und flexibel auf die plötzlich aufkommenden, Covid-19-bedingten, Herausforderungen einstellen können.



**DR. ILYA HARTMANN**  
Finanzvorstand (CFO)

Nachhaltigkeit ist nicht nur Kern unseres Geschäfts, sondern auch für unsere Finanztransaktionen von hoher Relevanz. Wir begrüßen es daher, dass auch unsere Finanzpartner wie Banken und Investoren diesem Aspekt höchste Bedeutung beimessen.



**PATXI LANDA**  
Vertriebsvorstand (CSO)

Dass viele Länder bei der wirtschaftlichen Erholung von der andauernden Pandemie einen ökologischen Ansatz verfolgen, unterstreicht die Bedeutung grüner Energie. Für uns wie auch für unsere Kunden ist es daher wichtiger denn je, dass die nachhaltige und effiziente Produktion unserer Anlagen weiterhin hohe Priorität bei uns hat.

Möglich war das nur durch das täglich unermüdlige Engagement, die Eigeninitiative, Wendigkeit, Umsicht und Rücksicht all unserer Mitarbeitenden und Partner, denen wir an dieser Stelle unseren besonderen Dank aussprechen.

Für uns als Hersteller von Windenergieanlagen, mit denen sich unter den verschiedensten Standortbedingungen weltweit immer effizienter Energie generieren lässt, ist der Kampf für ein nachhaltiges Klima unser täglicher Antrieb und die Grundlage unseres Geschäftsmodells.

Dafür arbeiten wir konsequent an noch wirtschaftlicheren Lösungen und haben so seit Jahren die Stromgestehungskosten kontinuierlich weiter gesenkt. Von großer Bedeutung ist es für uns ebenfalls, den ökologischen Fußabdruck unserer Anlagen und aller geschäftlichen Aktivitäten stetig zu verbessern. Bereits im letzten Jahr haben wir daher eine Ökobilanzierung über den gesamten Lebenszyklus unserer neuesten Turbine, der Delta4000, durchgeführt. Daran anknüpfend haben wir in diesem Berichtsjahr den gesamten CO<sub>2</sub>-Fußabdruck der Nordex Group umfangreich analysiert (Corporate-Carbon-Footprint). Berücksichtigt wurden hierbei alle vor- und nachgelagerten Aktivitäten in der Wertschöpfungskette. Damit haben wir eine gute Basis für die Ausarbeitung einer zielgerichteten Klimastrategie geschaffen. Ausführliche Informationen zum Prozess und den Ergebnissen der Analyse finden Sie im Kapitel Nachhaltigkeitsmanagement.

Im Berichtsjahr haben wir zudem unsere weiteren Nachhaltigkeitsziele stringent verfolgt. So haben wir, neben vielen standortspezifischen Maßnahmen, beispielsweise die Arbeitsunfallrate weiter gesenkt, die Zufriedenheit unserer Kunden auf hohem Niveau bestätigt und den Prozess unseres Lieferantenprüfverfahrens weiter standardisiert.

Um diesen erfolgreichen Weg auch weiterhin konsequent zu verfolgen, stehen wir in einem kontinuierlichen Austausch mit unseren Mitarbeitenden, Kunden und Lieferanten, Investoren, Anwohnenden und weiteren interessierten Stakeholdern.

Im Jahr 2021 werden wir den Stakeholder-Dialog weiter vertiefen, um aufbauend auf unserer Nachhaltigkeitsstrategie 2019 bis 2021 die nächsten Meilensteine zu definieren und fortlaufend zu realisieren. Dabei werden die Erkenntnisse aus der Analyse des Corporate-Carbon-Footprint eine wesentliche Rolle spielen.

Wir freuen uns bereits auf den weiteren Austausch, auf Anregungen aller Art, Forderungen und Inspirationen, um gemeinsam mit Mitarbeitenden, Kunden, Lieferanten, Investoren, Anwohnenden und weiteren Stakeholdern unseren Einsatz für eine nachhaltige und ökologische Zukunft der Gesellschaft auch 2021 konsequent voranzutreiben.

Wir wollen weiterhin einen aktiven und nachhaltigen Beitrag für unsere Gesellschaft leisten, um unseren Planeten lebenswert zu gestalten – auch für die kommenden Generationen.

**Mit freundlichen Grüßen**

**Der Vorstand**

**Hamburg, im März 2020**



**JOSÉ LUIS BLANCO**  
Vorsitzender des Vorstands (CEO)



**DR. ILYA HARTMANN**  
Finanzvorstand (CFO)



**PATXI LANDA**  
Vertriebsvorstand (CSO)



Ausführliche Informationen zur Zielerreichung der Nachhaltigkeitsstrategie 2019 bis 2021 siehe **SEITE 20 ff.**

# ÜBER DIESEN BERICHT

↗ GRI 102-45, 102-46, 102-49, 102-50, 102-52, 102-54

## INHALTE UND STRUKTUR

Mit dem vorliegenden Nachhaltigkeitsbericht geben wir detailliert Auskunft über unsere ökonomischen, ökologischen und sozialen Leistungen. Neben den aktuellen Entwicklungen, Aktivitäten und Kennzahlen im Bereich der Nachhaltigkeit erläutern wir die Fortschritte, die wir im zweiten Jahr der Geltungsdauer unserer aktuellen Nachhaltigkeitsstrategie 2019 bis 2021 erreicht haben. Weiterhin stellen wir den Prozess und die Ergebnisse der ersten umfangreichen Analyse des gesamten CO<sub>2</sub>-Fußabdrucks (Corporate-Carbon-Footprint) der Nordex Group vor, welche wir im Berichtsjahr rückwirkend für das Jahr 2019 durchgeführt haben. Nähere Informationen hierzu finden Sie als Highlight auf Seite 16f. Die Inhalte des Nachhaltigkeitsberichts fokussieren sich auf die in der Wesentlichkeitsanalyse identifizierten Themen, die zu fünf zentralen Handlungsfeldern zusammengefasst wurden. Die Gliederung des Berichts entlang dieser definierten Handlungsfelder spiegelt die für Nordex wesentlichen ökonomischen, ökologischen und sozialen Themen mit Nachhaltigkeitsbezug wider.

Zusammen mit dem zeitgleich veröffentlichten Konzerngeschäftsbericht 2020 der Nordex Group vermittelt der Nachhaltigkeitsbericht 2020 ein umfassendes Bild der aktuellen Unternehmenssituation unter Berücksichtigung finanzieller und nichtfinanzieller Kennzahlen.

Der Nachhaltigkeitsbericht 2020 wurde in Übereinstimmung mit dem Rahmenwerk GRI-Standards der Global Reporting Initiative (GRI) in der Option „Kern“ erstellt.

## REDAKTIONELLER HINWEIS

Bei allen personenbezogenen Bezeichnungen meint die gewählte Formulierung alle Geschlechter, auch wenn teilweise aus Gründen der besseren Lesbarkeit nur die männliche Form aufgeführt ist.

## BERICHTSZEITRAUM UND -GRENZEN

Der vorliegende Bericht bezieht sich auf das Geschäftsjahr 2020, d.h. auf den Berichtszeitraum vom 1. Januar bis zum 31. Dezember 2020. Nordex veröffentlicht seine Nachhaltigkeitsaktivitäten zum fünften Mal in dieser Form und wird die Berichtsinhalte und -daten auch künftig jährlich aktualisieren und veröffentlichen.

Grundsätzlich gelten die Angaben im Bericht für alle Unternehmen, die in den Konzernkonsolidierungskreis einbezogen sind. Nähere Informationen zum Berichtsumfang der Verbrauchsdaten sind im Kapitel Umweltmanagement und Ressourceneffizienz erläutert.

## HINWEISE ZUM GESONDERTEN NICHTFINANZIELLEN KONZERNBERICHT

Der gesonderte nichtfinanzielle Konzernbericht der Nordex Group (im Folgenden „nichtfinanzieller Bericht“) zur Erfüllung der gesetzlichen Anforderungen aus dem Gesetz zur Stärkung der nichtfinanziellen Berichterstattung von Unternehmen in Lage- und Konzernlageberichten (kurz: CSR-Richtlinie-Umsetzungsgesetz) ist eingebettet in den vorliegenden Nachhaltigkeitsbericht. Der nichtfinanzielle Bericht ist durch eine Linie links neben dem jeweiligen Text eindeutig gekennzeichnet.

Eine Übersicht über die im Rahmen des nichtfinanziellen Berichts nach §§315c i. V. m. 289c bis 289e HGB gemachten Angaben sowie entsprechende Verweise zu den Abschnitten im vorliegenden Konzern-Nachhaltigkeitsbericht finden sich in der Tabelle unten.



Weitere Informationen zum Entwicklungsprozess sowie zu den Inhalten und Zielen der Strategie siehe **SEITE 18 ff.**

Die Beschreibung der vom HGB geforderten Konzepte orientiert sich an der Struktur der GRI-Managementansätze. Diese wird in der Beschreibung der Wesentlichkeitsanalyse (GRI 101-Foundation) angewendet sowie bei den Managementansätzen zu „Bekämpfung von Korruption und Bestechung“, „Achtung der Menschenrechte“, „Produktverantwortung“, „Arbeitnehmerbelange“ und „Umweltbelange“ (GRI 103-Management Approach). Der GRI-Index auf S. 94 ff. verweist für die Ausführungen zu den GRI-Indikatoren auf entsprechende Berichtsstellen. Die Angabe über die Erfüllung der GRI-Indikatoren sind weiterführende Informationen und nicht Bestandteil des gesonderten nichtfinanziellen Konzernberichts.

#### Externe Prüfung des nichtfinanziellen Berichts

Die inhaltliche Prüfung des vorliegenden Konzernberichts erfolgte gemäß § 171 Abs. 1 AktG durch den Aufsichtsrat von Nordex. Der im Nachhaltigkeitsbericht integrierte nichtfinanzielle Bericht wurde zudem im Rahmen einer betriebswirtschaftlichen Prüfung von der unabhängigen Wirtschaftsprüfungsgesellschaft Pricewaterhouse-Coopers (PwC) nach International Standard on Assurance Engagements 3000 (ISAE 3000, Revised) mit begrenzter Sicherheit geprüft. Der Vermerk des unabhängigen Wirtschaftsprüfers findet sich auf den Seiten 101 f.

Berichtspflichtige Risiken gemäß CSR-RUG sind Risiken mit einer Bedeutung für Geschäftsverlauf, -lage und -ergebnis und fester Bestandteil der Risikoberichterstattung im Lagebericht der Nordex Group gemäß Deutscher Rechnungslegungs Standard Nr. 20 (DRS). Entsprechend des doppelten Wesentlichkeitsgrundsatzes wurden diese Risiken auf sehr wahrscheinliche, schwerwiegende Auswirkungen auf die Aspekte gemäß CSR-RUG (Umwelt-, Sozial- und Arbeitnehmerbelange, Korruption und Bestechung und Menschenrechte) analysiert. Nach unserer Einschätzung liegen unter Beachtung der Gegenmaßnahmen keine wesentlichen Nettorisiken mit einer Bedeutung für Geschäftsverlauf, -lage und -ergebnis mit sehr wahrscheinlich schwerwiegenden negativen Auswirkungen auf die Aspekte vor.

#### Verweise

Verweise auf Angaben, die sich außerhalb des Konzernlageberichts bzw. Konzernabschlusses befinden, sind weiterführende Informationen und nicht Bestandteil des nichtfinanziellen Berichts.

#### Zusammenhänge mit den Beträgen des Konzernabschlusses

Berichtspflichtige Zusammenhänge mit den Beträgen des Konzernabschlusses wurden nicht festgestellt.



Weitere Informationen zum Risikomanagement finden Sie im Nordex Geschäftsbericht 2020  
**SEITE 51**

#### Index zur nichtfinanziellen Erklärung

Pflichtangaben gemäß CSR-RUG	Überleitung in Berichtsinhalte	Seite
Beschreibung des Geschäftsmodells	Über die Nordex Group sowie im Konzernlagebericht	S. 10 ff.
Produktverantwortung	Produktverantwortung	S. 32 ff.
Umweltbelange	Umweltmanagement und Ressourceneffizienz sowie Verantwortung entlang der Lieferkette	S. 70 ff., 76 ff.
Arbeitnehmerbelange	Mitarbeiterverantwortung	S. 44 ff.
Sozialbelange	Dieser Aspekt wurde in der Wesentlichkeitsanalyse als nicht wesentlich befunden.	S. 18 f., 88 ff.
Achtung der Menschenrechte	Management und Corporate Compliance sowie Verantwortung entlang der Lieferkette	S. 24 ff., 70 ff.
Bekämpfung von Korruption und Bestechung	Management und Corporate Compliance	S. 24 ff.

Die berichtspflichtigen Angaben sind in den einzelnen Kapiteln enthalten und mit einer Linie gekennzeichnet.

# ÜBER DIE NORDEX GROUP

➤ GRI 102-2, 102-3, 102-4, 102-5, 102-6, 102-7, 102-8, 201/103

Die Nordex Group entwickelt, produziert, vertreibt und installiert weltweit Onshore-Windenergieanlagen für den Einsatz an Stark-, Mittel- und Schwachwindstandorten. Darüber hinaus bieten wir vollständige Serviceleistungen über die gesamte Nutzungsdauer der Windturbinen an. Als ein Pionier der Windenergienutzung prägt unser Unternehmen seit der Gründung im Jahr 1985 mit technologisch führenden Produkten die Entwicklung der Branche.



Weiterführende Informationen zu Nordex Windenergieanlagen siehe **SEITE 32 ff.**

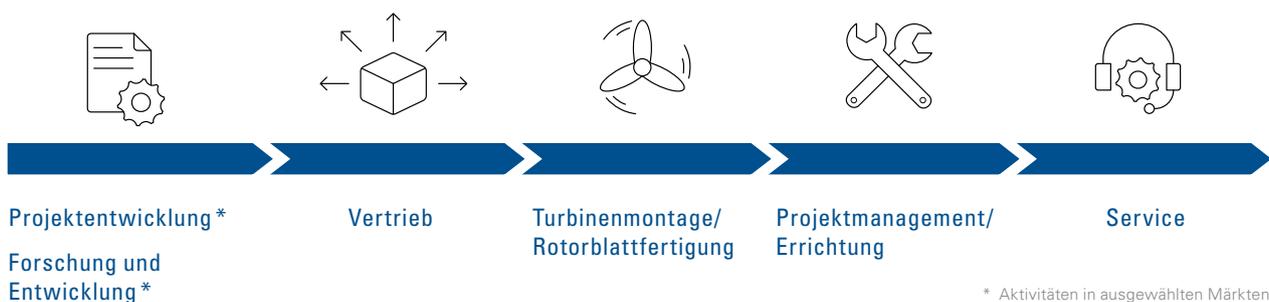
Die sechs Anlagentypen der Delta4000-Plattform bieten Lösungen für alle Windklassen und decken einen Leistungsbereich von 4,0 MW bis in den 5 MW-Bereich variabel ab. Die hocheffizienten Windturbinen mit Rotordurchmessern bis zu 163m kommen bereits bei Windparks in Europa, Nord- und Südamerika sowie Australien zum Einsatz. Insgesamt hat die Nordex Group bereits in über 40 Ländern Turbinen mit einer Nennleistung von zusammen über 32 GW installiert. Die Serviceorganisation der Nordex Group betreute Ende 2020 weltweit rund 8.400 Windenergieanlagen mit einer Nennleistung von zusammen 21 GW.

Wir konzentrieren uns auf die Entwicklung, Produktion und Errichtung des Gesamtsystems einschließlich der Steuerungssoftware und wichtiger Komponenten. In unseren eigenen Werken

montieren wir insbesondere die Maschinenhäuser und Naben der Windenergieanlagen. Die Rotorblätter entwickeln wir selbst, einen wesentlichen Teil der benötigten Blätter fertigen wir in eigenen Werken. Der weitere Bedarf wird nach Nordex-Vorgaben bei Auftragsfertigungsunternehmen hergestellt. Komponenten wie Getriebe, Generatoren und Umrichter beziehen wir von meist langjährigen Zuliefererunternehmen. Türme werden als Stahl- oder Hybridtürme von unterschiedlichen Lieferanten produziert. Darüber hinaus nutzt die Nordex Group eine eigene Betonturmentwicklung mit der dazugehörigen Fertigungstechnik, die insbesondere bei großen Projekten in Spanien und weiteren Wachstumsmärkten eine flexible und kosteneffiziente Produktion ermöglicht. Diese Fertigungstechnik in den Produktionsstätten wird sowohl durch Nordex selbst als auch von Subunternehmen angewandt.

Unsere Kunden betreuen wir in allen Fokusbereichen über eine eigene Vertriebsorganisation. Die Nordex Group bietet die Errichtung der gelieferten Windenergieanlagen und den anschließenden Service der Windturbinen während der gesamten Nutzungsdauer an. Die enge Kundenbetreuung erfolgt im Rahmen von meist langjährigen, umfassenden Wartungsverträgen. Leistungen wie die Ersatzteillieferung und Kundens Schulungen werden auch

## Wertschöpfungsstruktur der Nordex Group im Überblick



\* Aktivitäten in ausgewählten Märkten



Nachhaltigkeit durch hocheffiziente Energieerzeugung: Mitarbeitende bei der Errichtung einer Delta4000 N149/5.X in Genshagener Heide, Deutschland

separat angeboten. In ausgewählten Märkten ist die Nordex Group darüber hinaus als Projektentwickler für Windparks tätig und verfügt somit auch über Erfahrung im frühen Teil der Wertschöpfungskette („Greenfield Development“). Nachdem im Geschäftsjahr 2020 das bestehende europäische Projektentwicklungsportfolio in einer einzigen Transaktion verkauft wurde, konzentriert sich die verbleibende Projektpipeline zurzeit auf außereuropäische Aktivitäten insbesondere in Lateinamerika, Südafrika und Indien. Künftig ist geplant, das europäische Projektentwicklungsgeschäft schrittweise wieder aufzubauen.

Die börsennotierte Holding Nordex SE hat ihren juristischen Sitz in Rostock. Die Aktien der Nordex SE befinden sich zum größten Teil in Streubesitz (66,4%). Mit der börsennotierten spanischen Gesellschaft Acciona S. A. als größtem Aktionär gibt es seit der Übernahme von Acciona Windpower durch Nordex im Jahr 2016 einen strategischen Ankerinvestor. Die Acciona S.A. ist aktuell mit 33,6% an der Nordex SE beteiligt. Die Hauptverwaltung des Konzerns befindet sich in Hamburg. Hier sind neben den Zentralfunktionen auch Teile der Entwicklung, des Einkaufs, des

Projektmanagements, des Servicebereichs und des Vertriebs angesiedelt. Die deutschen Werke für die Montage von Maschinenhäusern und die Produktion von Rotorblättern befinden sich in Rostock. Weitere Produktionsstätten sind in Brasilien, Dänemark, Indien, Mexiko und Spanien. Die Nordex Group unterhielt im Berichtszeitraum Vertriebs- und Serviceniederlassungen in rund 30 Ländern, die sich überwiegend in Europa, Nord- und Südamerika sowie in ausgesuchten weiteren Märkten wie Indien, Pakistan, Südafrika und Australien befinden. Kunden der Nordex Group sind in erster Linie Entwickler und Betreiber von Windparks. Dabei handelt es sich um große und mittelgroße, oft international tätige Energieversorgungsunternehmen und unabhängige Stromproduzenten (Independent Power Producer – IPP), aber auch um weitere Kundengruppen wie mittelständische Projektentwickler, Stadtwerke und Bürgerwindparks oder Energiegenossenschaften. Des Weiteren zählen vermehrt industrielle Eigenerzeuger und Finanzinvestoren wie Versicherungen und Pensionskassen zu unseren Kunden. Diese Gruppen investieren in den Aufbau bzw. Erwerb von Windparks, um über den laufenden Betrieb

ihren Strombedarf zu decken (Industrie, Gewerbe) oder eine ökonomische Rendite für ihre Anlage zu erwirtschaften (Finanzinvestoren).



Eine detaillierte Darstellung der Finanzkennzahlen finden Sie im aktuellen Geschäftsbericht der Nordex-Gruppe. Die im Folgenden dargestellten Kennzahlen entsprechen für den gesamten Zeitraum 2018–2020 den International Financial Reporting Standards (IFRS). Die Geschäftsberichte 2018–2020 wurden von der Wirtschaftsprüfungsgesellschaft PwC geprüft.

### Finanzdaten des Nordex-Konzerns

in Mio. Euro	2020	2019	2018
Umsatzerlöse	4.650,7	3.284,6	2.459,1
Gesamtleistung	4.345,5	3.871,4	2.364,2
Ergebnis vor Zinsen und Steuern (EBIT)	-61,8	-19,6	-54,2
Free Cashflow	-120,4	-126,0	44,0
Investitionen	162,9	172,5	112,9
Konzernjahresüberschuss/-fehlbetrag	-129,7	-72,6	-83,9
Materialaufwand	3.798,1	3.096,0	1.710,2
Personalaufwand	434,0	360,7	325,9

[GRI 201-1](#)

### Direkt erwirtschafteter und verteilter wirtschaftlicher Wert

in Mio. Euro	2020	2019	2018
direkt erwirtschafteter wirtschaftlicher Wert	4.286,4	3.286,3	2.460,0
verteilter wirtschaftlicher Wert			
davon Betriebskosten	3.973,3	3.482,8	2.092,6
davon Löhne und sonstige betriebliche Leistungen	434,0	360,7	325,9
Zahlungen an Kapitalgeber	98,4	68,2	43,2
Zahlungen an die Regierung	22,6	47,3	31,5
Investitionen in die Gemeinschaft	k.A.	k.A.	k.A.
zurückbehaltener wirtschaftlicher Wert	-241,9	-672,7	-33,1

[GRI 201-1](#)



Ausführliche Informationen zum Geschäftsjahr 2020 finden Sie im Nordex Geschäftsbericht 2020 [ir.nordex-online.com/websites/Nordex/German/3000/publikationen.html](http://ir.nordex-online.com/websites/Nordex/German/3000/publikationen.html)

Im Geschäftsjahr 2020 erzielte die Nordex Group einen Umsatz von EUR 4.650,7 Mio., der zu etwa 91 % auf das Segment Projekte und zu etwa 9 % auf das Segment Service entfiel. Das Nettoergebnis lag im Berichtsjahr bei EUR -129,7 Mio. Das Unternehmen beschäftigte zum Stichtag 31. Dezember 2020 weltweit 8.527 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Im Geschäftsjahr 2020 lag die Installationsleistung der Nordex Group bei 5,5 GW, dabei wurden in 23 Ländern insgesamt 1.492 Windenergieanlagen errichtet. Die größten Einzelmärkte nach installierter Leistung waren die USA, Brasilien, die Türkei, die Niederlande, Spanien, Argentinien und Deutschland. Die Bilanzsumme des Konzerns lag zum Stichtag

31. Dezember 2020 bei EUR 4.410,1 Mio., davon entfielen EUR 773,5 Mio. oder 17,5 % auf das Eigenkapital.

Die längerfristige Fremdkapitalfinanzierung erfolgt im Wesentlichen über ein Schuldscheindarlehen und über eine Unternehmensanleihe. Als nachhaltig wirtschaftendes Unternehmen konnte die Nordex Group diese Finanzierungsinstrumente als „Green Bonds“ gemäß den Kriterien des Climate Bonds Standard Board der Climate Bonds Initiative zertifizieren lassen. Im Geschäftsjahr 2020 erhielt die Nordex Group zusätzlich einen revolvingierenden Konsortialkredit im Rahmen des Bürgschaftsprogramms der deutschen Bundesregierung und unter Beteiligung der Länder Mecklenburg-Vorpommern und Hamburg, um Auswirkungen durch

die Coronapandemie auf das operative Geschäft des Unternehmens abzusichern. Auch dieses Finanzierungsinstrument enthält eine ESG-Komponente und fügt sich damit in die nachhaltige Finanzierungsstruktur der Nordex Group ein. Darüber hinaus erfolgt die Fremdkapitalfinanzierung des Unternehmens über einen Investitionskredit bei der Europäischen Investitionsbank (EIB). Des Weiteren steht dem Unternehmen eine nachhaltig zertifizierte Garantiekreditlinie zur Absicherung des operativen Geschäfts zur Verfügung, die auch eine sogenannte Abzweiglinie enthält, die zur Inanspruchnahme von bilateralen Bankkrediten genutzt werden kann.

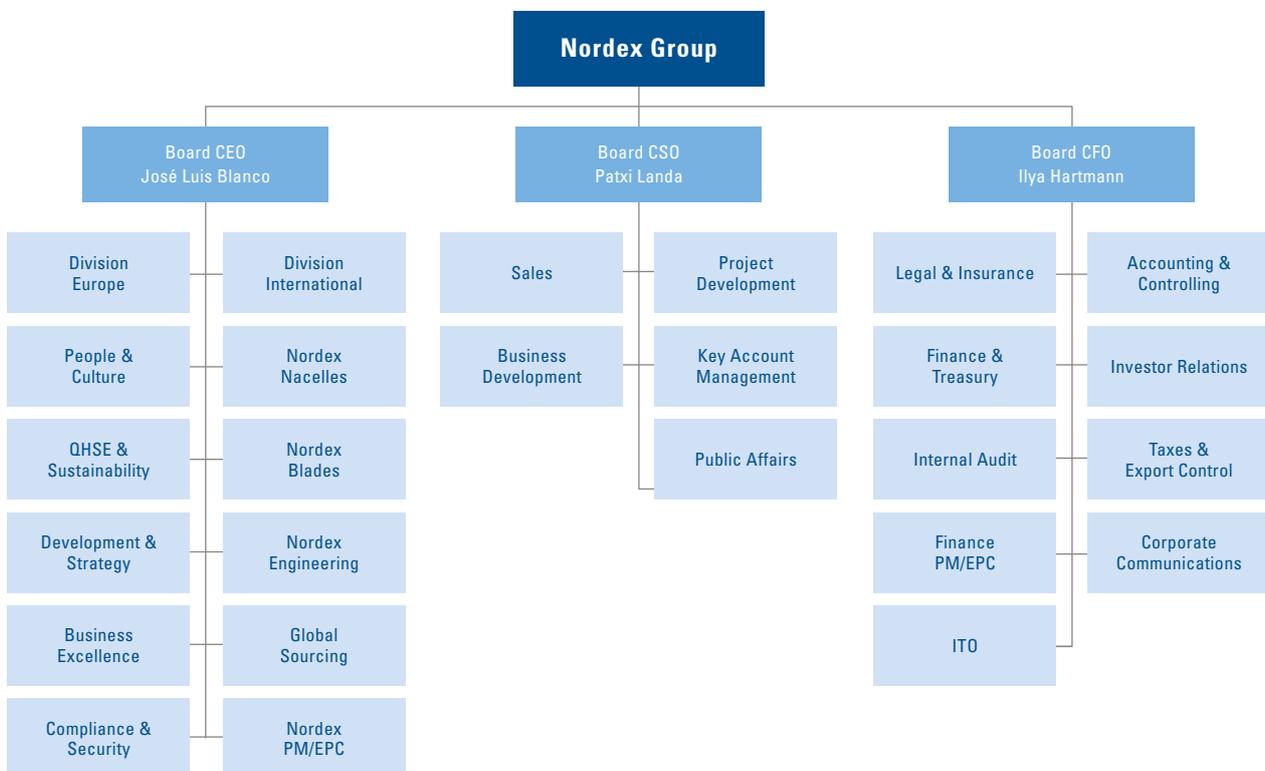
## UNTERNEHMENSFÜHRUNG

71 GRI 102-18

Im Rahmen eines dualen Führungssystems aus Vorstand und Aufsichtsrat leitet der Vorstand der Nordex SE die Unternehmensgruppe in eigener

Verantwortung mit der Zielsetzung, den Unternehmenswert nachhaltig zu steigern und die festgelegten langfristigen Unternehmensziele zu erreichen. Außerdem koordiniert und kontrolliert er alle bedeutenden Aktivitäten und führt die Geschäfte nach Maßgabe der gesetzlichen Bestimmungen. Der Aufsichtsrat berät und überwacht den Vorstand gemäß seinen gesetzlichen Pflichten bei der Leitung des Unternehmens und ist unmittelbar in sämtliche Entscheidungen eingebunden, die von grundlegender Bedeutung für das Unternehmen sind. Der Vorstand unterrichtet den Aufsichtsrat in einem kontinuierlichen Dialog umfassend über die Lage, die Entwicklung und alle wesentlichen Geschäftsvorgänge der Nordex Group. Im Geschäftsjahr 2020 bildete der Aufsichtsrat drei Ausschüsse. Neben dem Präsidium, das als Personal- und Nominierungsausschuss fungiert, waren dies der Prüfungsausschuss sowie der Strategie- und Technikausschuss.

## Organisationsstruktur der Nordex Group



# NACHHALTIGKEITSMANAGEMENT



Weitere Informationen zur Lebenszyklusanalyse finden Sie im Kapitel Produktverantwortung SEITE 33 ff.

Die Organisationseinheit Global Sustainability Management (im Folgenden „Nachhaltigkeitsmanagement“) verantwortet die strategische Weiterentwicklung des Konzerns im Hinblick auf Nachhaltigkeitsthemen. Die Abteilung ist im ständigen Austausch mit allen Unternehmensbereichen, um Nachhaltigkeitsmaßnahmen zielgerichtet zu steuern und den steigenden Informationsanforderungen unserer Stakeholder Rechnung zu tragen. Das Nachhaltigkeitsmanagement ist der zentralen Organisationseinheit Quality, Health, Safety & Environment (QHSE) zugeordnet, welche direkt an den Vorstand berichtet.

Zu den Aufgaben der Einheit gehören das Management und die Kommunikation interner und externer Prozesse, die Koordination der unterschiedlichen Abteilungen sowie der Dialog mit verschiedenen Interessengruppen. Weiterhin sind das konzernweite Controlling der Umweltkennzahlen sowie die Nachhaltigkeitsberichterstattung hier verankert. Ziel des Nachhaltigkeitsmanagements ist es, die Nachhaltigkeitsstrategie des Konzerns effizient umzusetzen. Neben dem jährlich erscheinenden Nachhaltigkeitsbericht, den wir für alle interessierten Parteien veröffentlichen, berichten wir quartalsweise wichtige Umweltkennzahlen sowie den Umsetzungsstand von Maßnahmen an den Vorstand und an das obere Management. Insbesondere die Gegenüberstellung von gleichartigen Produktionsstandorten nutzen wir, um Verbesserungspotentiale zu identifizieren, bewährte Methoden und Prozesse zu implementieren und effiziente Maßnahmen an weiteren Standorten umzusetzen.

Die Anforderungen und der Informationsbedarf unserer Stakeholder, insbesondere von Kunden und Investoren, bezüglich Nachhaltigkeitsthemen nehmen stetig zu. Die Umweltauswirkungen der Windenergieanlagen sowie der Aktivitäten des Unternehmens sind dabei unter anderem von besonderem Interesse. Die Durchführung einer

Lebenszyklusanalyse haben wir als einen zentralen Aspekt in unsere Nachhaltigkeitsstrategie aufgenommen. Im Rahmen der Auswertung eines Windparks mit unserer aktuellen Delta4000-Turbine haben wir bereits im Jahr 2019 wertvolle Erkenntnisse erworben und Ansatzpunkte für Maßnahmen identifiziert, mit denen wir die negativen Auswirkungen von Windenergieanlagen weiter minimieren werden.

Um eine Basis für die Definition von langfristigen Klimazielen zu schaffen, haben wir im Berichtszeitraum aufbauend auf der Lebenszyklusanalyse eine umfangreiche Analyse des gesamten CO<sub>2</sub>-Fußabdrucks der Nordex Group des Jahres 2019 durchgeführt. Hierbei haben wir alle vor- und nachgelagerten Aktivitäten in der Wertschöpfungskette (Corporate-Carbon-Footprint) berücksichtigt. Weitere Informationen zur Vorgehensweise und zu den Ergebnissen der Analyse sind auf den folgenden Seiten beschrieben.

Weiterhin haben wir im Berichtsjahr ein unternehmensweites Nachhaltigkeitsnetzwerk etabliert, um den abteilungsübergreifenden Austausch zu Themen mit Nachhaltigkeitsbezug zu fördern und den effizienten Informationsaustausch innerhalb der Nordex Group und zu unseren Stakeholdern zu stärken. Ziel des Netzwerks ist dabei auch, Bewusstsein für das Thema ins Unternehmen zu tragen und die Umsetzung der Nachhaltigkeitsstrategie zu unterstützen und voranzutreiben.

Neben unternehmensinternen Maßnahmen engagiert sich die Nordex Group auch aktiv in der branchenübergreifenden Arbeitsgruppe Nachhaltigkeit, die von dem europäischen Windverband WindEurope koordiniert wird, um Erfahrungen auszutauschen und gemeinsam Fortschritte zu erzielen.



Darüber hinaus arbeitet die Nordex Group seit Anfang 2020 im Rahmen der Exzellenzinitiative „Climate, Climatic Change, and Society (CLICCS)“ mit der Universität Hamburg zusammen. Im Zuge dieser langfristigen Kooperation engagieren wir uns im Teilprojekt „Decarbonization: Global Research on Effects in Enterprises and Societies (D°GREES)“, in welchem wir uns u. a. mit der Definition von wissenschaftsbasierten

Emissionsreduktionszielen entsprechend des Pariser Klimaabkommens sowie der Entwicklung von Strategien zur Zielerreichung auseinandersetzen.

Eine der weltweit führenden Ratingagenturen im Bereich nachhaltige Investments, ISS SEG, hat die Nordex Group im Berichtszeitraum mit „B“ bewertet und als eines der Top-3-Unternehmen im Sektorvergleich ausgezeichnet. Damit erhält Nordex weiterhin den „Prime-Status“, mit dem Unternehmen, deren Aktivitäten bezüglich Umwelt- und Sozialaspekten über dem Branchendurchschnitt liegen, ausgezeichnet werden. Auch die gemeinnützige Rating Organisation CDP (früher Carbon Disclosure Project), die einen Fokus auf Umweltauswirkungen legt, verbesserte die Bewertung der Nordex Group im Berichtszeitraum auf ein „B“ im Bereich „Klimawandel“ und erkennt damit unsere kontinuierlichen Anstrengungen an, Nachhaltigkeit in all unsere Aktivitäten zu integrieren und ganzheitlich bei der Nordex Group zu leben.

Zu unserem ganzheitlichen Nachhaltigkeitsansatz gehört der (Weit-)Blick in die Zukunft



Weitere Informationen zu CLICCS finden Sie unter:  
[www.cliccs.uni-hamburg.de](http://www.cliccs.uni-hamburg.de)



# CORPORATE-CARBON-FOOTPRINT-ANALYSE

Basisjahr 2019

↗ GRI 305-1, 305-2, 305-3



Weitere Informationen zur Lebenszyklusanalyse finden Sie im Kapitel Produktverantwortung SEITE 33 ff.

**Im Nachhaltigkeitsbericht 2019 haben wir über die Durchführung einer Lebenszyklusanalyse einer N149/4.0-4.5 Turbine berichtet: Durch eine einzelne Turbine dieser Art können über eine Lebenszeit von 25 Jahren die Emissionen von rund 135 kt CO<sub>2</sub>e vermieden werden.\* Damit leistet die Nordex Group weltweit einen Beitrag zur Energiewende.**

**Gleichzeitig entstehen durch die Geschäftstätigkeiten der Nordex Group jährlich ca. 1.772 kt CO<sub>2</sub>e, wie die im nachfolgenden beschriebene Analyse ergab. Anders als andere Unternehmen hat Nordex sich für eine sehr umfassende und transparente Analyse entschieden, die die gesamte vor- und nachgelagerte Wertschöpfungskette berücksichtigt, unter anderem auch alle erworbenen Waren und Dienstleistungen.**

# 135 kt CO<sub>2</sub>e

werden über eine Lebenszeit von 25 Jahren durch eine einzelne N149/4.0-4.5 Turbine vermieden.\*

Nicht nur Staaten setzen sich ambitionierte Klimaziele, sondern auch immer mehr Unternehmen kommunizieren klare Ziele zur Reduktion von Treibhausgasen, um die Erderwärmung und die Folgen des Klimawandels zu begrenzen. Auch die Nordex Group hat sich dazu entschieden, sich strategisch mit dem Thema Emissionsreduktion auseinanderzusetzen. Diese Zielsetzung erfordert zunächst eine ausführliche Analyse des Ausgangszustands als Basis für zukünftige Emissionsreduktionen.

Um einen detaillierten Überblick über alle Treibhausgasemissionen zu erlangen, haben wir im Berichtsjahr den gesamten CO<sub>2</sub>-Fußabdruck (Corporate-Carbon-Footprint) der Nordex Group, rückwirkend für das Jahr 2019, umfangreich analysiert. Die Emissionsquellen haben wir dabei in die etablierten Bereiche gegliedert und einbezogen: Alle direkten Emissionen (Scope 1), indirekte Emissionen, die bei der Erzeugung von eingekaufter indirekter Energie entstehen (Scope 2), und alle Emissionen der vor- und nachgelagerten Wertschöpfungskette (Scope 3).

Berücksichtigt wurden dabei sowohl alle Produktions-, Büro- und Servicestandorte konzernweit als auch alle relevanten Emissionskategorien, welche im Standard des GHG Protokolls klassifiziert wurden. In der Vergangenheit haben wir bereits unsere Scope 1 und Scope 2 Emissionen analysiert und berichtet. In diesem Pilotprojekt lag daher ein besonderer Fokus auf den insgesamt zehn relevanten Unterkategorien aus Scope 3.

Zur Berechnung der entstandenen Treibhausgasemissionen wurden nach Möglichkeit Primärdaten herangezogen, in wenigen Fällen wurde auf kostenbasierte Emissionsfaktoren zurückgegriffen. 2019 wurden insgesamt etwa 1.772 kt CO<sub>2</sub>e durch unsere Geschäftsaktivitäten, inklusive der vor- und nachgelagerten Prozesse, verursacht. Erwartungsgemäß fällt der Großteil der Treibhausgasemissionen im Scope 3 Bereich an (98,7 %), während die direkten Emissionen aus Scope 1 nur knapp 0,9 % und die indirekten Emissionen aus Scope 2 etwa 0,4 % des gesamten CO<sub>2</sub>-Fußabdrucks ausmachen.

Dieses Verhältnis legt einen genaueren Blick auf die Treibhausgasemissionen nahe, welche in der vor- und nachgelagerten Wertschöpfungskette der Nordex Group entstehen. Auch hier überwiegt eine

\* Basierend auf den Ergebnissen der Lebenszyklusanalyse der Delta4000 verglichen mit dem CO<sub>2</sub>e-Ausstoß bei der globalen Stromerzeugung basierend auf der Basis des International Energy Agency veröffentlichten durchschnittlichen Emissionsfaktor.

Kategorie: Mit rund 1.368 kt CO<sub>2</sub>e resultierten rund 78 % der Scope-3-Emissionen aus eingekauften Gütern und Dienstleistungen (Kategorie 1).

Emissionsintensive Rohstoffe für die Herstellung der Windenergieanlagen spielen dabei eine beträchtliche Rolle.

### Treibhausgasemissionen in kt CO<sub>2</sub>e

Emissionskategorie	Unterkategorie	Emissionen im Basisjahr 2019
<b>Scope 1</b>		<b>17</b>
<b>Scope 2</b>		<b>7</b>
<b>Scope 3</b>	<b>Gesamt</b>	<b>1.748</b>
	1. Erworbene Waren und Dienstleistungen	1.368
	2. Investitionsgüter	58
	3. Brennstoff- und energiebezogene Aktivitäten	7
	4. Upstream-Transport und -Verteilung	69
	5. Im Rahmen der Geschäftstätigkeit anfallender Abfall	4
	6. Geschäftsreisen	14
	7. Pendeln der Angestellten	14
	8. Für Upstream-Aktivitäten gemietete Vermögensgegenstände	Nicht relevant
	9. Downstream-Transport und -Verteilung	Nicht relevant
	10. Verarbeitung verkaufter Produkte	Nicht relevant
	11. Gebrauch verkaufter Produkte	153
	12. Entsorgung verkaufter Produkte	62
	13. Vermietete Vermögensgegenstände	0
	14. Franchisegeschäfte	Nicht relevant
	15. Investitionen	Nicht relevant

Abweichungen der Gesamtsumme lassen sich auf Rundungsdifferenzen zurückführen.

Der zweitgrößte Anteil der CO<sub>2</sub>e-Emissionen in Scope 3, insgesamt etwa 153kt CO<sub>2</sub>e (~9 % der Scope-3-Emissionen), entstand durch die akkumulierten Servicetätigkeiten innerhalb der angenommenen 25-jährigen Betriebszeit einer Turbine (Kategorie 11). Dabei spiegelt sich jedoch auch unser Streben nach immer effizienterem und langlebigerem Materialeinsatz wider: Bei unseren neuesten Delta4000 Turbinen sind die Ausfallraten und entsprechend die erforderlichen Rohstoffe für Wartungs- und Reparaturtätigkeiten geringer als bei früheren Anlagengenerationen, wodurch hier weniger Emissionen anfallen.

Anhand der Erkenntnisse aus der Analyse des CO<sub>2</sub>-Fußabdrucks der Nordex Group haben wir weitere Schritte geplant: Sie bilden die Basis der Entwicklung einer zielgerichteten Klimastrategie, der Definition langfristiger Reduktionsziele und der Ausarbeitung effizienter Emissionsreduktionsmaßnahmen. Vermietete Vermögensgegenstände

### Ergebnisse der Pendlerumfrage

Dank der regen Teilnahme an unserer Umfrage zum Pendlerverhalten im November vergangenen Jahres haben wir auch den Einfluss des Pendelverkehrs einbezogen (Kategorie 7). Extrapoliert auf die Gesamtzahl der Mitarbeitenden, wurden 2019 rund 14kt CO<sub>2</sub>e (0,8 % der Scope-3-Emissionen) durch Hin- und Rückfahrten zum und vom Arbeitsplatz emittiert.



## Nachhaltigkeitsstrategie 2019 bis 2021

↗ GRI 102-40, 102-47, 102-42, 102-43, 102-44

### VORGEHENSWEISE

Um das Thema Nachhaltigkeit im Konzern strategisch weiterzuentwickeln, haben wir im Jahr 2018 die aktuelle Nachhaltigkeitsstrategie 2019 bis 2021 erarbeitet. Sie bildet den Rahmen für verantwortungsvolles Handeln in allen Bereichen des Unternehmens. Um die für die Nordex Group wesentlichen Themen sowie Trends und Entwicklungen im Nachhaltigkeitskontext zu identifizieren und eine Einschätzung über das von außen wahrgenommene Verhältnis von Leistung und Potenzial zu erhalten, haben wir 2018 in einem systematischen Prozess eine umfangreiche Überprüfung der Wesentlichkeit durchgeführt. Im Rahmen einer Stakeholderbefragung wurden die Meinungen unserer Interessensgruppen mithilfe einer Onlineumfrage sowie anhand telefonischer Interviews

abgefragt. Auf Grundlage dieser Ergebnisse und weiterer Desktop-Analysen haben wir einen Priorisierungsvorschlag für die unten genannten Themen erstellt. Dieser Vorschlag wurde im Rahmen von Top-Management-Workshops diskutiert, angepasst und bestätigt. Die zu diesem Zweck gebildete Arbeitsgruppe bestand aus Vertretern unterschiedlicher Unternehmensbereiche. Alle Themen mit hoher Relevanz sind Teil der aktuellen Nachhaltigkeitsstrategie und mit konkreten Zielen hinterlegt. Die Überprüfung im Berichtsjahr 2020 bestätigte, dass sich die wesentlichen Themen für die Nordex Group im Nachhaltigkeitskontext gegenüber dem vergangenen Jahr nicht verändert haben.

### Wichtigste Stakeholder der Nordex Group



↗ GRI 102-40

**AUSWIRKUNGS- UND RISIKOANALYSE**

Die Auswirkungen der Geschäftstätigkeit der Nordex Group auf Wirtschaft, Umwelt und Gesellschaft wurden im Hinblick auf Ausmaß, Wahrscheinlichkeit und Beeinflussbarkeit untersucht. Als international agierendes Unternehmen ist Nordex im Rahmen seiner operativen Geschäftstätigkeit verschiedenen Risiken ausgesetzt. Aus diesem Grund hat Nordex ein umfassendes Risikomanagementsystem implementiert, das darauf ausgerichtet ist, potenzielle negative Abweichungen (Risiken) frühzeitig zu erkennen, um mit geeigneten gegensteuernden Maßnahmen drohenden Schaden für Nordex abzuwenden und eine Bestandsgefährdung zu vermeiden. Weitere Informationen zu Zielen, Organisation und Wirkungsweise des Risikomanagementsystems der Nordex Group sind dem Geschäftsbericht 2020, Seite 51. zu entnehmen. Details zu Chancen und Risiken zu

## › Zielerreichung: Nachhaltigkeitsstrategie 2019 bis 2021

**Die Nordex Group hat im zweiten Jahr der selbst-gesteckten Ziele eine positive Entwicklung eingeleitet. Auch im nächsten Jahr wird sie weiter daran arbeiten, die Strategie umzusetzen.**

jedem Handlungsfeld sind in den einzelnen Kapiteln dieses Nachhaltigkeitsberichts aufgeführt. Die Analyse basiert einerseits auf den Ergebnissen der 2018 durchgeführten Online- und Telefonbefragungen von externen Stakeholdern und des Nordex-Managements sowie andererseits auf der aktualisierten Einschätzung der Fachbereiche.

**Themenpriorisierung**

Themen	Gesamteinschätzung der Relevanz	Wesentliches Thema in der Nachhaltigkeitsstrategie 2019 bis 2021
Umweltverhalten des Gesamtunternehmens	hoch	Untergliedert in die Themen Abfall, Gefahrstoffe, Energie und Treibhausgasemissionen
Ökologischer Fußabdruck der Windenergieanlagen	hoch	Ökobilanzierung
Gesundheit und Sicherheit	hoch	Arbeitssicherheit
Unternehmenskultur	hoch	Führungskultur
Werte und Standards in der Lieferkette	hoch	Standards in der Zusammenarbeit
Stromgestehungskosten	hoch	Stromgestehungskosten
Kundenzufriedenheit	hoch	Kundenzufriedenheit
Auswirkungen von Windenergieanlagen auf Biodiversität	mittel	
Unternehmenswerte und Standards	mittel	
Mitarbeiterentwicklung	mittel	
Vielfalt der Belegschaft	mittel	
Energieversorgungssicherheit	gering	
Gesellschaftliches Engagement	gering	

➤ [GRI 102-47](#)

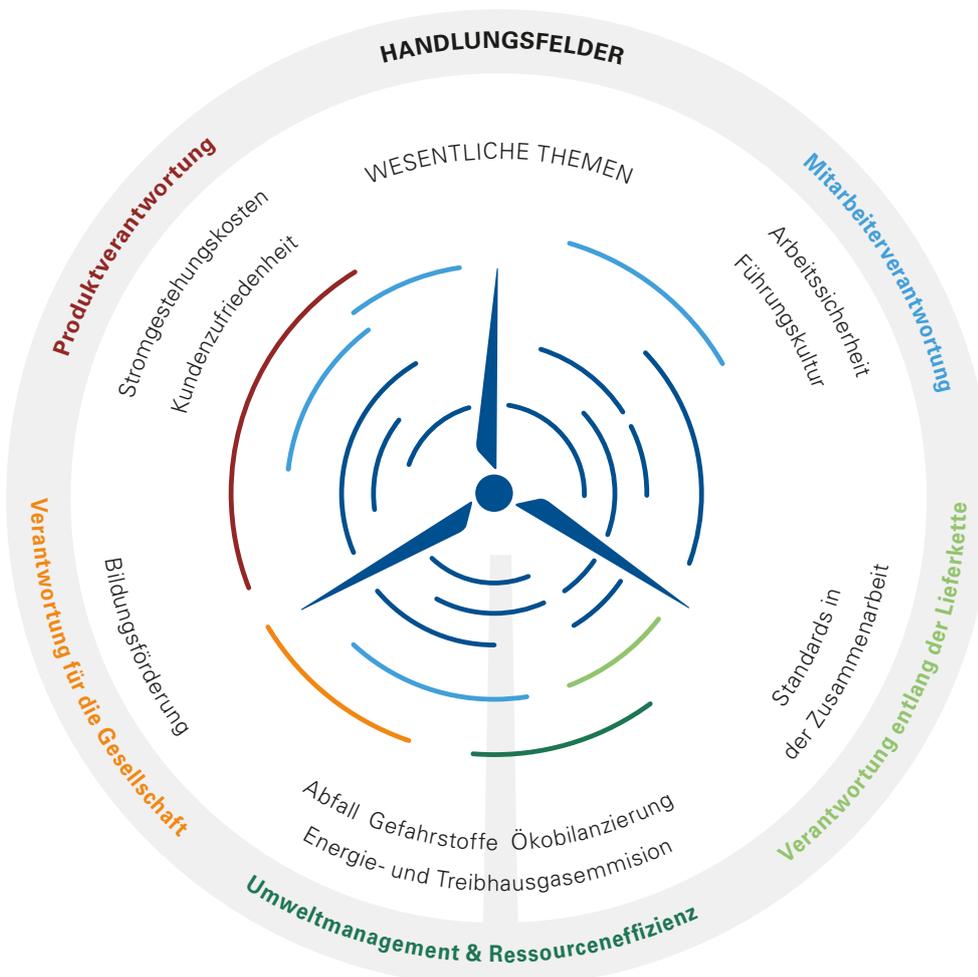
## Unsere Nachhaltigkeitsstrategie

7 GRI 102-47

### Gemeinsam für eine effiziente und nachhaltige Energieerzeugung

Unsere Nachhaltigkeitsstrategie 2019 bis 2021 basiert auf unserem Nachhaltigkeitsansatz „Wind intelligent nutzen – Nachhaltigkeit leben“. Sie beinhaltet die wesentlichen strategischen Handlungsfelder und die daraus für diesen Zeitraum abgeleiteten Nachhaltigkeitsthemen. Für unsere Schwerpunktthemen haben wir konkrete Zielsetzungen definiert. So wollen wir die konsequente Umsetzung einer nachhaltigen

Unternehmensentwicklung kontinuierlich vorantreiben. In der folgenden Tabelle geben wir einen Überblick zum Umsetzungsstand unserer Ziele nach dem zweiten Jahr der aktuellen Nachhaltigkeitsstrategie bis 2021; detaillierte Informationen finden Sie in den einzelnen Kapiteln. In den folgenden Kapiteln stellen wir die Nachhaltigkeitsthemen anhand von fünf Handlungsfeldern dar; diese stehen für die übergeordneten Herausforderungen, mit denen wir uns kontinuierlich auseinandersetzen.



**Nachhaltigkeitsziele**

Handlungsfelder	Wesentliche Themen	Ziele	2020 ■■■	Zielerreichung 2020 und Erläuterung
<b>Produktverantwortung</b> 	<b>Stromgestehungskosten</b>	Stromgestehungskosten kontinuierlich senken	✓	Die Nordex Group konnte ihr Ziel der kontinuierlichen Senkung der Stromgestehungskosten weiterhin erreichen.
	<b>Kundenzufriedenheit</b>	Eine Kundenzufriedenheitsrate von über 4 erreichen (1=sehr unzufrieden; 6=sehr zufrieden)	✓	Wir haben eine Kundenzufriedenheitsrate von über 4 bestätigt. Die Analyse im Bereich Service ergab im Berichtsjahr eine allgemeine Zufriedenheitsrate von 4,4. Im Bereich Sales haben wir ebenso eine allgemeine Zufriedenheitsrate von 4,4 erreicht.
<b>Mitarbeiterverantwortung</b> 	<b>Arbeitssicherheit</b>	Arbeitsunfälle verringern und eine Unfallhäufigkeitsrate (LTIF) von unter 5 pro 1 Mio. Arbeitsstunden erreichen	✓	Wir konnten unser Ziel erreichen und die Unfallhäufigkeitsrate Ende 2020 konzernweit auf 3,9 (2019: 4,6) senken. Für 2021 haben wir uns daher ein neues Ziel gesetzt und streben eine LTIF von unter 3,5 an.
	<b>Führungskultur</b>	Führungskultur und Werte weiter stärken und verankern Etablierte Programme und Prozesse zur Mitarbeiterentwicklung weiterführen Diversität im Unternehmen fördern	→	Bis Ende 2020 absolvierten trotz Corona 70 % (2019: 80 %) aller Manager das weltweit einheitliche Trainingsprogramm „Trust. Listen. Lead.“, in dem wir unsere Werte und Führungsleitlinien vermitteln. Wir arbeiten an einem Projekt zur Unterstützung und Stärkung der Vielfalt, das im Jahr 2021 weiterentwickelt werden soll.
<b>Verantwortung entlang der Lieferkette</b> 	<b>Lieferkette</b>	Prozess des Lieferantenprüfverfahrens optimieren	↗	Im Berichtsjahr haben wir den Lieferantenqualifizierungsprozess überarbeitet und harmonisiert. Die Umsetzung begann Ende 2020.
<b>Umweltmanagement &amp; Ressourceneffizienz</b> 	<b>Abfall</b>	Abfall vermeiden und um 10 % reduzieren	→	Durch gesteigerte Produktionszahlen sowie gezielte Maßnahmen zur Abfallreduktion verringerte sich das Abfallaufkommen relativ zur installierten Leistung im Vergleich zum Vorjahr um 20 %, jedoch ist dieser Wert aufgrund des starken Anstiegs im Jahr 2019 im Vergleich zu 2018 noch um 21 % höher als das ursprüngliche Ausgangsniveau in 2018.
	<b>Gefahrstoffe</b>	Gefahrstoffe reduzieren und deren Gefährdungspotenzial minimieren	→	Grundlegend für die Reduktion der Gefahrstoffe ist die konsequente Erfassung aller Gefahrstoffe. Daher haben wir uns in der Division Europe im Berichtsjahr auf die Vervollständigung unseres Gefahrstoffverzeichnisses konzentriert, wodurch sich die Zahl auf 799 erhöht hat (2019: 752). Im Berichtsjahr haben wir hier zwölf Gefahrstoffe anhand der Blacklist und Greylist ausgeschlossen und substituiert.

✓ Ziel erreicht

↗ Fortschritt erzielt

→ Maßnahmen in Planung

Tabelle wird auf der nachfolgenden Seite fortgesetzt

Handlungsfelder	Wesentliche Themen	Ziele	2020 ■■■	Zielerreichung 2020 und Erläuterung
<b>Umweltmanagement &amp; Ressourceneffizienz</b> 	Energie und Treibhausgasemissionen	Strom für den eigenen Verbrauch zu 100 % aus erneuerbaren Energiequellen beziehen	→	Für die Division Europe wird der Strom zu 100 % aus erneuerbaren Energien bezogen. In der Division International haben wir die Gondelproduktion in Brasilien umgestellt. Aufgrund der erheblich gesteigerten Produktionsleistung in Mexiko ist der Anteil jedoch konzernweit bis Ende 2020 auf 65,1 % gesunken (2019: 73,5 %).
	Ökobilanzierung	Umweltbilanz der Windenergieanlagen verbessern	↗	Im Jahr 2019 haben wir eine Ökobilanzierung für einen Windpark mit unserer neuen Delta4000-Turbine durchgeführt. Im Berichtszeitraum veröffentlichten wir auf Basis der Untersuchung eine Umweltproduktdeklaration. Mit Hilfe der Studien analysieren wir die Hotspots der Umweltauswirkungen und initiieren Maßnahmen.
<b>Verantwortung für die Gesellschaft</b> 	Bildungsförderung	Bildungsinitiativen im Umfeld unserer Standorte fördern	✓	Im Berichtsjahr haben wir Initiativen im Bereich Bildung in Brasilien, Pakistan und Südafrika sowie an verschiedenen weiteren Standorten unterstützt.

✓ Ziel erreicht      ↗ Fortschritt erzielt      → Maßnahmen in Planung

### Produktverantwortung

Das Ziel von Nordex ist es, bei der Realisierung von Projekten, stets die erste Wahl zu sein. Bereits in der Entwicklung und Konstruktion der Anlagen legen wir neben der technischen Weiterentwicklung großen Wert auf ökologische und soziale Aspekte. Dazu gehören z. B. Recyclingfähigkeit, Servicefreundlichkeit, Materialeinsatz, Geräuschemissionen und Gesundheitsaspekte. Um Windenergie weiterhin wettbewerbsfähig zu machen, ist eine kontinuierliche Senkung der Stromgestehungskosten unumgänglich. Dies ist daher eine wesentliche unternehmerische Steuerungsgröße für die Nordex Group.

### Mitarbeiterverantwortung

Der Erfolg von Nordex fußt auf einer Unternehmenskultur, die auf Mitarbeitergewinnung, -bindung und -weiterentwicklung sowie auf die Zufriedenheit, Gesundheit, Sicherheit und Vielfalt unserer Belegschaft ausgerichtet ist.

### Verantwortung entlang der Lieferkette

Ein bedeutender Teil der Wertschöpfung von Nordex wird in den vorgelagerten Stufen erwirtschaftet. Daher ist es von großer Bedeutung, auch in der Lieferkette die Einhaltung von Umwelt- und Sozialstandards durchzusetzen.

### Umweltmanagement & Ressourceneffizienz

Als Hersteller von Windenergieanlagen agieren wir zum Vorteil unserer Kunden und der Umwelt. Durch den bedachten Einsatz von Ressourcen streben wir danach, unseren ökologischen Fußabdruck stetig zu reduzieren.

### Verantwortung für die Gesellschaft

Es gehört zu unserem Selbstverständnis, uns als dynamisches, international tätiges Unternehmen vor Ort für die Gesellschaft zu engagieren.

## NORDEX UND DIE SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS (SDGs)

Als Kernstück der Agenda 2030 verabschiedete die Generalversammlung der Vereinten Nationen 17 globale Ziele für nachhaltige Entwicklung im Jahr 2015 – die sogenannten Sustainable Development Goals (SDGs). Die Nordex Group hat diese Ziele in ihren Nachhaltigkeitsansatz integriert.

Wir sehen unsere Einflussmöglichkeiten insbesondere bei den drei SDGs „Bezahlbare und saubere Energie“ (7), „Menschenwürdige Arbeit und Wirtschaftswachstum“ (8) und „Maßnahmen zum Klimaschutz“ (13), da wir hier mit unserer Geschäftstätigkeit einen signifikanten Beitrag zur Umsetzung leisten können:



### 7 | Bezahlbare und saubere Energie

Als Anbieter von innovativen Onshore-Windenergieanlagen leisten wir einen nachhaltigen Beitrag, den Anteil erneuerbarer Energien im globalen Energiemix stetig zu erhöhen. Die von der Nordex Group bereits installierten Anlagen mit einer Nennleistung von mehr als 32 GW sorgen zudem in über 40 Ländern weltweit für eine zuverlässige und zukunftsorientierte Stromversorgung, die Jahr für Jahr weiter ausgebaut wird. Die Erfolge bei der Senkung der Stromgestehungskosten in den vergangenen Jahren ermöglichen es, dass sich Windenergie im ökonomischen Wettbewerb gegen konventionelle Erzeugungskapazitäten durchsetzt. Im Rahmen unserer Nachhaltigkeitsstrategie 2019 bis 2021 verfolgen wir konsequent eine kontinuierliche Senkung der Stromgestehungskosten.

### 8 | Menschenwürdige Arbeit und Wirtschaftswachstum

Durch unsere Standorte in Brasilien, Indien, Mexiko und Südafrika schaffen wir Arbeitsplätze für die lokale Bevölkerung in Schwellenländern. Die Einhaltung von ethischen Richtlinien wie den Grundsätzen des UN Global Compact, den OECD-Leitsätzen für multinationale Unternehmen und der allgemeinen Erklärung der Menschenrechte der UN setzen wir dabei nicht nur intern, sondern

auch extern durch unseren Verhaltenskodex für Zulieferer voraus. Nordex setzt sich überdies für unternehmerische Vielfalt und ein geschlechtsunabhängiges Entgeltniveau ein. Zudem spielt die Sicherheitskultur bei der Nordex Group eine besondere Rolle: Um das Sicherheitsbewusstsein und die Qualifikation unserer Mitarbeiter zu fördern, bieten wir an allen Standorten entsprechende Programme und Trainings an. Darüber hinaus engagieren wir uns durch die Teilnahme an branchenspezifischen Initiativen für die Etablierung einer Sicherheitskultur in der Windindustrie.

### 13 | Maßnahmen zum Klimaschutz

Mit unserem Produktportfolio tragen wir auf globaler Ebene zur Energiewende bei. Durch stetige technische Innovationen im Bereich der Windenergieanlagen – auch um deren Umweltbilanz zu verbessern – gelingt es uns, einen wichtigen Beitrag zur Umsetzung dieses Entwicklungsziels zu gewährleisten. Auch unternehmensintern wird Klimaschutz großgeschrieben: Im Jahr 2020 bezogen wir bereits 65,1 % unseres eingekauften Stroms aus erneuerbaren Energiequellen. Unsere Nachhaltigkeitsstrategie beinhaltet zudem langfristige Ziele, um dem Klimawandel und seinen Auswirkungen entgegenzuwirken. So streben wir beim Strombezug die vollständige Umstellung auf erneuerbare Energien sowie die Reduktion des Abfallaufkommens um 10 % bis zum Jahr 2021 an.



Weitere Informationen zu den SDGs finden Sie unter: [sdgs.un.org](https://sdgs.un.org)

## > Sustainable Development Goals

Die Nordex Group bekennt sich zum Ziel der nachhaltigen Entwicklung und trägt aktiv zu den SDGs bei.



# MANAGEMENT UND CORPORATE COMPLIANCE

## WERTE UND LEITLINIEN

↗ GRI 102-12, 102-16, 102-17, 419/103, 419-1

### Managementansatz

Als Unternehmen bekennen wir uns zu einem ökologisch und ökonomisch verantwortungsbewussten Umgang mit Ressourcen. Den Menschen, die bei der Nordex Group beschäftigt sind, begegnen wir mit sozialem Verantwortungsbewusstsein. Mit unseren Kunden, Lieferanten, Dienstleistern und Aktionären arbeiten wir respektvoll zusammen, genauso wie mit unseren Nachbarn und den Gemeinden.



Weitere Informationen zum Nordex-Verhaltenskodex finden Sie unter: [www.nordex-online.com/de/unternehmen/compliance](http://www.nordex-online.com/de/unternehmen/compliance)

Unsere Unternehmenskultur basiert auf unseren zentralen Unternehmenswerten Integrität, Respekt, Kollegialität und Ownership sowie auf den Grundsätzen und Verhaltensstandards, wie sie in den Unternehmensrichtlinien, Führungsleitlinien und insbesondere den Verhaltenskodizes für Mitarbeitende und Lieferanten festgelegt sind.

Integrität ist eine wichtige Säule unserer Unternehmenskultur. Integres Handeln bildet zusammen mit der Einhaltung von gesetzlichen Vorschriften die Grundlage für das Ansehen, das wir genießen. Auf diesem wichtigen Fundament baut das Vertrauen unserer Kunden, Aktionäre, Geschäftspartner und der Öffentlichkeit auf. Als einheitlicher Verhaltensmaßstab beschreibt der Verhaltenskodex unsere Prinzipien für gesetzeskonformes und verantwortungsvolles Handeln. In Ergänzung zu unseren Unternehmensleitlinien gilt dieser Verhaltenskodex für alle Mitarbeitenden der Nordex Group weltweit.

Der Verhaltenskodex für unsere Mitarbeitenden umfasst fünf Kernprinzipien: Einhaltung des geltenden Rechts, Vermeidung von Interessenkonflikten, Schutz betrieblichen Eigentums, Einhaltung des Verhaltenskodex und Orientierung an ethischen Standards. Der Kodex ist für alle Beschäftigten der Nordex Group bindend. Im Verhaltenskodex für Subunternehmer und Lieferanten halten wir Integrität und ethisches gesetzestreuere Verhalten über die gesamte Dauer der Geschäftsbeziehung als Prinzipien fest.

In Übereinstimmung mit den Verhaltenskodizes sind die ethischen Leitlinien des UN Global Compact und der Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (OECD) bei sämtlichen Unternehmensaktivitäten handlungsleitend für uns.

Alle Mitarbeitenden der Nordex Group sind dazu aufgefordert, die Werte und Leitlinien in ihrem täglichen Handeln umzusetzen. Die Vorgesetzten haben dabei eine besondere Verantwortung als Vorbild, Unterstützer und Vertreter der Unternehmensführung.

Die Mitarbeitenden der Abteilungen People & Culture und Corporate Compliance unterstützen Mitarbeitende und Vorgesetzte durch Schulungen zu Werten, Leitlinien und unserem Verhaltenskodex sowie bei Fragen zu Einzelfällen. Die Abteilung prüft und aktualisiert darüber hinaus die Werte und Leitlinien gemeinsam mit der Unternehmensleitung sowie den Fachabteilungen Corporate Compliance und Arbeitssicherheit.

2020 gab es keine Vorfälle der Nichteinhaltung von Gesetzen und/oder Vorschriften im sozialen und wirtschaftlichen Bereich, die erhebliche Bußgelder oder nichtmonetäre Sanktionen nach sich zogen.

**KORRUPTIONSPRÄVENTION**

↗ GRI 102-17, 205/103, 205-1, 205-2, 205-3

**Managementansatz**

Korruption wirksam vorzubeugen ist Aufgabe aller Mitarbeitenden der Nordex Group. Gleiches erwarten wir von unseren Geschäftspartnern.

Die Fachabteilung Corporate Compliance unterstützt hierbei die Bereiche, Vorgesetzten und Mitarbeitenden entsprechend den Pflichten und Vorgaben zu handeln. Die Kernaufgabe von Corporate Compliance besteht darin, ein effektives Compliance-Management-System sicherzustellen, das geeignet ist, Bewusstsein für Korruptionsrisiken und Integrität zu fördern. Dies beinhaltet insbesondere mögliches Fehlverhalten und Verstöße bezüglich Bestechung oder Bestechlichkeit nachhaltig zu verhindern. Es gilt, Rechtsverstöße aufzudecken und zu beenden, potenzielle Unklarheiten diesbezüglich zu untersuchen und falls erforderlich umgehend einzugreifen sowie zukünftiges Fehlverhalten bestmöglich auszuschließen.

Neben der Fachabteilung besteht ein im Berichtsjahr eingeführtes interdisziplinäres Business Ethics Committee. Aufgabe dieses Komitees ist es, die Umsetzung und Einhaltung der Verhaltenskodizes zu fördern sowie diese stetig weiterzuentwickeln, und die Aufarbeitung von möglichen wesentlichen Verstößen gegen die Verhaltenskodizes zu steuern.

Das Risikobewusstsein sowie die Handlungssicherheit zu Themen der Korruption werden mittels Schulungen, Vorgaben, Hilfestellungen sowie Risikobewertungen unterstützt. Beispielsweise werden neue Mitarbeitende beim Eintritt in unser Unternehmen nachweislich über unseren Verhaltenskodex und die darin enthaltenen Richtlinien zur Korruptionsprävention informiert. Wir verpflichten sie dazu, diese einzuhalten. Zudem absolvieren nun seit 2020 alle unsere gewerblichen Mitarbeitenden alle zwei Jahre ein verpflichtendes E-Learning zur Korruptionsprävention. Ende 2020 wurden somit mittels E-Learning 3.358 Mitarbeitende, darunter alle Mitglieder des Vorstands geschult (vgl. auch Tabelle). Aufgrund der nun erhöhten Grundgesamtheit sank der Anteil der Zielgruppe, die das Training bereits absolviert hatten: 66 % aller Mitarbeitenden der Nordex Group nahmen an dem Training zur Korruptionsprävention teil.

**Anzahl der geschulten Mitarbeitenden zum Thema Korruptionsprävention**

Region	Geschulte Mitarbeitende*			Davon: geschulte Führungskräfte*		
	2020	2019	2018	2020	2019	2018
Afrika	21	30	20	4	9	6
Asien (inkl. Australien)	180	35	25	26	13	10
Europa (exkl. Deutschland, Spanien)	788	182	154	87	112	89
Deutschland	1.362	783	681	232	264	245
Spanien	623	215	143	135	111	80
Nordamerika	225	54	33	64	37	24
Südamerika	159	69	49	36	30	21
<b>Gesamt</b>	<b>3.358</b>	<b>1.368</b>	<b>1.105</b>	<b>584</b>	<b>576</b>	<b>475</b>

\* nach risikobasierter Zielgruppe



Weitere Informationen zum Lieferantenkodex finden Sie unter: [www.nordex-online.com/de/unternehmen/compliance](http://www.nordex-online.com/de/unternehmen/compliance)

Wir erwarten auch von unseren Subunternehmern und Lieferanten Integrität und ethisches, gesetzestreuere Verhalten sowie strikte Einhaltung der Grundsätze, die insbesondere durch die UN Global Compact Initiative konkretisiert wurden und in unserem Verhaltenskodex für Subunternehmer und Lieferanten beschrieben werden. Dazu verpflichten wir unsere Subunternehmer und Lieferanten schriftlich.

Ein weiterer Baustein der Maßnahmen zur Korruptionsbekämpfung stellt das Ende 2018 eingeführte Hinweisgebersystem „notify!“ dar. Mitarbeitende der Nordex Group sowie Mitarbeitende unserer Geschäftspartner können über „notify!“ Hinweise auf jegliches Fehlverhalten oder Missstände im Zusammenhang mit den Geschäftsaktivitäten der Nordex Group abgeben und besprechen. Hierzu stehen drei unterschiedliche Meldekanäle (persönlicher Kontakt zu Mitarbeitenden von Corporate Compliance, internetbasierte Meldeplattform sowie eine zentrale Hotline bzw. E-Mail-Adresse) zur Verfügung. Es besteht auch die Möglichkeit, falls nicht durch landesspezifische Vorgaben eingeschränkt, Hinweise anonym abzugeben.

Neben den bereits bestehenden Anlaufstellen wie Vorgesetzten und der Abteilung People & Culture stellt das Hinweisgebersystem „notify!“ für die Nordex Group Mitarbeitenden eine zusätzliche Möglichkeit zur Besprechung von Missständen oder Fehlverhalten dar.

Jedem Hinweis wird vertraulich, unabhängig und kompetent nachgegangen. Hinweisgebende werden seitens des Unternehmens nach besten Möglichkeiten vor negativen Auswirkungen geschützt.

Eingegangene Hinweise werden zunächst durch Corporate Compliance validiert, bei Bedarf erfolgen weitere Nachfragen bei den Hinweisgebenden zur Sicherstellung der ausreichenden Verständlichkeit sowie zur Ersteinschätzung des Sachverhalts. Anschließend wird der Sachverhalt im Business Ethics Committee besprochen, bewertet und weitere Aufklärung als auch die Aufarbeitung von identifiziertem Fehlverhalten oder Missständen gesteuert.

2020 gab es insgesamt 39 Anfragen mit Bitten um Hilfestellung bei Einzelsachverhalten oder um Informationen bezüglich interner Regularien oder fachlicher Einordnung. Außerdem gab es insgesamt 51 Hinweise (inklusive interner Feststellungen und Meldungen über das Hinweisgebersystem) zu möglichem Fehlverhalten oder Missständen. Die höhere Anzahl der Anfragen und Hinweise ist dabei v. a. auf die Erhöhung der Beschäftigungszahlen und die damit einhergehende höhere Grundgesamtheit zurückzuführen.

#### Compliance: Anfragen, Hinweise und Fälle

	2020	2019
Anfragen	39	25
Eingegangene Hinweise	51	14
Laufende Überprüfungen/Ermittlungen (über das Ende des Berichtszeitraums hinaus)	27	7
Bestätigte Hinweise mit eingeleiteten Verbesserungs-/Disziplinarmaßnahmen	18	5

Korruptionsrisiken werden auch bei der Überprüfung der Tätigkeiten der Konzerngesellschaften berücksichtigt. Dabei werden 100 % der Konzerngesellschaften gemäß einem risikobasierten Rankings auf Grundlage folgender Faktoren eingestuft:

- › Corruption Perceptions Index (CPI),
- › Fluktuation der Mitarbeitenden,
- › Bewertung durch die Fachbereiche bzw. das Compliance-Team sowie
- › wirtschaftliche Entwicklung.

Die Korruptionsrisiken verteilen sich dabei entsprechend dem CPI innerhalb der Nordex Group. Es wurden keine erheblichen Risiken identifiziert.

#### **Herausforderungen, Chancen und Risiken**

Integrität ist ein zentraler Wert für vertrauensvolles, ethisches und rechtskonformes Miteinander – unter den Mitarbeitenden, mit unseren Kunden, Lieferanten sowie mit allen anderen Geschäftspartnern und der Öffentlichkeit. Vor dem Hintergrund zunehmender Regulatorik und der weltweiten Geschäftstätigkeit bleibt vor allem rechtskonformes Verhalten zur Prävention von Korruption und Betrug für die Nordex Group von größter Bedeutung.

Fehlverhalten von Mitarbeitenden und Dritten, die im Namen der Nordex Group tätig sind, können durch rechtswidriges Verhalten erheblichen Schaden verursachen – wirtschaftlich, rechtlich und in Bezug auf die Reputation des Unternehmens.

#### **Projekte 2020**

Wesentliche Ergebnisse im Berichtsjahr waren vor allem die Fortsetzung der Neuausrichtung des Compliance-Management mit Einführung einer Compliance-Organisation mit zentralen und dezentralen Elementen.

Zudem wurde das Business Ethics Committee etabliert, welches die Umsetzung und Einhaltung der Verhaltenskodizes fördert, diese stetig verbessert und die Aufarbeitung von möglichen wesentlichen Verstößen gegen die Verhaltenskodizes leitet.

Darüber hinaus wurde die Geschäftspartnerüberprüfung für Lieferanten und Subauftragnehmer weiterentwickelt.

Zusätzlich wurde das E-Learning zur Prävention von Bestechung und Bestechlichkeit nun auf alle gewerblichen Mitarbeitenden weltweit ausgeweitet und diese neue Zielgruppe, wie bereits oben beschrieben, erstmalig geschult. Damit wurde die Zielgruppe des Trainings 2020 nochmals deutlich ausgeweitet.

Des Weiteren wurde die Aktualisierung der Verhaltenskodizes initiiert, der Abschluss erfolgt 2021.

#### **Ausblick 2021**

Die Aktivitäten 2021 werden über den Compliance Action Plan 2021 gesteuert und fokussieren sich auf die Aktualisierung der Maßnahmen zur Betrugsprävention, die Aktualisierung des Hinweisgebersystems sowie die Fortsetzung der Integration von Compliance in die Aufbau- und Ablauforganisationen der Nordex Group. Zudem werden Kommunikation sowie Trainings weiter intensiviert, beispielsweise durch spezifische Trainings für die Mitglieder der jeweiligen Landesgeschäftsführungen sowie Führungskräfte im Allgemeinen.

#### **MENSCHENRECHTE**

🔗 [GRI 408-1, 409-1, 412/103, 412-2, 412-3](#)

#### **Managementansatz**

Unsere Entscheidungen und unser Handeln unterliegen der Forderung nach weltweiter Achtung der Menschenrechte. Dies gilt auch für sämtliche Investitionsvereinbarungen. Die Grundsätze des UN Global Compact, der OECD-Leitsätze für multinationale Unternehmen und der allgemeinen Erklärung der Menschenrechte der UN wie z. B. keine Toleranz gegenüber Kinder- und Zwangsarbeit, Diskriminierung und Vergeltungsmaßnahmen dienen uns hierfür als maßgebliche Richtlinien. Diese grundlegenden Prinzipien spiegeln sich auch in unseren zentralen Unternehmenswerten Integrität, Respekt, Kollegialität und Ownership wider. Auf diesem wichtigen Fundament baut das Vertrauen unserer Kunden, Aktionäre, Geschäftspartner und

der Öffentlichkeit auf. Die gleichen Anforderungen stellen wir an unsere Geschäftspartner. Unsere Unternehmenskultur basiert auf unseren zentralen Unternehmenswerten sowie auf den Grundsätzen und Verhaltensstandards, wie sie in den Unternehmensrichtlinien und insbesondere den Verhaltenskodizes für die Belegschaft und für Lieferanten festgelegt sind.

Wir schulen unsere neuen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und Lieferanten im Rahmen der Kommunikation unserer Verhaltenskodizes und der Verpflichtung auf unsere Leitlinien und Prinzipien fortlaufend. Für unsere Sicherheitsdienstleister wie auch für alle anderen Subunternehmer und Lieferanten gilt unser Lieferanten-Verhaltenskodex. In diesem erläutern wir unsere Arbeits- und Menschenrechtsanforderungen und verpflichten unsere Geschäftspartner, diese einzuhalten. Hierzu werden wir 2021 entsprechende Kommunikationsmaßnahmen fortsetzen.

Wir arbeiten derzeit an einer Risiko- und Defizit-Bewertung und werden auf der Grundlage der Ergebnisse dieser Bewertung entsprechende Richtlinien zum Thema Menschenrechte umsetzen. Zudem entwickeln wir unseren Due-Diligence-Prozess für Lieferanten weiter und werden diese Maßnahmen 2021 fortsetzen.

## **WETTBEWERB**

↗ GRI 206/103, 206-1

### **Managementansatz**

Die Nordex Group führt ihre Geschäftsaktivitäten integer und rechtskonform durch. Dies bedeutet insbesondere, dass wir jegliche Form von Verstößen gegen das Wettbewerbsrecht vermeiden und alle anwendbaren Wettbewerbsvorschriften einhalten. Gleiches gilt sowohl für unsere Mitarbeitenden als auch für unsere Geschäftspartner, insbesondere Lieferanten sowie andere Dritte, die in unserem Auftrag handeln.

Dazu schulen und verpflichten wir unsere Mitarbeitenden im Rahmen des Verhaltenskodex und verpflichten unsere Subunternehmer und Lieferanten auf unseren Lieferanten-Verhaltenskodex.

### **Herausforderungen, Chancen und Risiken**

Verstöße gegen Wettbewerbsregeln können für Unternehmen erhebliche Sanktionen zur Folge haben und damit unsere laufenden und zukünftigen Aktivitäten stark gefährden. Deshalb identifizieren und evaluieren wir im Vorfeld aller Geschäftsaktivitäten potenzielle wettbewerbsrelevante Aspekte. Sowohl in den vertraglichen Vereinbarungen als auch im Umgang mit unseren Geschäftspartnern gilt ein hohes Maß an Sensibilität. Vereinbarungen und Handlungen, die den freien Handel hemmen oder den Wettbewerb beschränken, sind nicht zulässig.

Im Jahr 2020 kam es weder zu wettbewerbswidrigem Verhalten noch gab es Strafverfahren aufgrund von Verstößen gegen relevante Gesetze oder Vorschriften.

Das E-Learning zum Wettbewerbsrecht vermittelt Grundlagenwissen. Ziel ist es, allgemeine und weltweit in allen Wettbewerbsrechten geltende Grundsätze zu erklären und vor allem Vorgesetzte und exponierte Mitarbeitende für wettbewerbsrechtliche Themen zu sensibilisieren. Mit Beispielen, Übungen und praktischen Hinweisen zum rechtskonformen Umgang mit Wettbewerbern soll das E-Learning dieser Zielgruppe helfen, wettbewerbsrechtliche Risiken zu erkennen und ihre eigene Verantwortung im Umgang mit Wettbewerbsthemen besser wahrzunehmen, um Wettbewerbsverstöße zu verhindern und alle Mitarbeitenden über die Risiken wettbewerbswidrigen Verhaltens aufzuklären. Vorgesetzte und Mitarbeitende mit entsprechender Risikoexposition erhalten in dem Kurs außerdem zwei Module zum korrekten Verhalten im Fall von Durchsuchungen durch Wettbewerbsbehörden bzw. bei der Mitarbeit in Verbänden, insbesondere der Teilnahme an Verbandsveranstaltungen. Die Schulung wurde Ende Oktober 2020 an alle Vorgesetzten weltweit sowie in den Bereichen Einkauf und Vertrieb (ca. 650 Mitarbeitende) ausgerollt. Weiterer Schulungsbedarf wird über die Vorgesetzten ermittelt. Die Schulungen sollen bis Ende März 2021 abgeschlossen sein und alle zwei Jahre wiederholt werden.

## MITGLIEDSCHAFTEN UND ORGANISATIONEN

➤ GRI 102-13

Nordex engagiert sich in verschiedenen internationalen und branchenspezifischen Verbänden. Wir sind u.a. in den folgenden Organisationen als Vorstands- oder Lenkungsausschussmitglied aktiv:

- › VDMA PS (Fachverband Powersystems des Verbands Deutscher Anlagen- und Maschinenbau),
- › WindEurope,
- › GWEC (Global Wind Energy Council),
- › FEE (France Energie Eolienne),
- › SAWEA (South African Wind Energy) und
- › CEA (Camara Eolica Argentina).

Darüber hinaus sind für uns folgende Verbände und technische Gremien von besonderer Relevanz:

- › FGW (Fördergesellschaft Windenergie und andere Dezentrale Energien),
- › ABEEolica (Associacao Brasileira de Energia Eolica),
- › AEE (Asociacion Empresarial Eolica)
- › AWEA (Asociacion Empresarial Eolica)
- › TUREB (Turkish Wind Energy Association),
- › ANEV (Associazione Nazionale Energia del Vento),
- › PSEW (Polish Wind Energy Association) und
- › AMDEE (Asociacion Mexicana de Energia Eolica)



Weitere Informationen finden Sie unter:  
**[www.nordex-online.com/de/unternehmen/mitgliedschaften-initiativen](http://www.nordex-online.com/de/unternehmen/mitgliedschaften-initiativen)**

## FINANZIELLE UNTERSTÜTZUNG

7 GRI 201-4

Als internationales Unternehmen der Windenergiebranche stehen unsere Unternehmensaktivitäten und -projekte in engem Zusammenhang mit den politischen Weichenstellungen vor allem im Energiemarkt. Nordex selbst erhält für seine Produkte keine Subventionen. Der mit erneuerbaren Energien erzeugte und ins Verbrauchernetz eingespeiste Strom wird länderspezifisch in Abhängigkeit von jeweils geltenden staatlichen Förderprogrammen vergütet.

2014 ist Nordex ein Investitionszuschuss zur Erweiterung der Betriebsstätte in Rostock gewährt worden. Bis zum Ablauf des Zweckbindungszeitraums von fünf Jahren nach Auszahlung der letzten Tranche des Investitionszuschusses, d.h. bis 2022, müssen die geförderten Wirtschaftsgüter in der geförderten Betriebsstätte verbleiben. Weiterhin sind während des Zweckbindungszeitraums 1.026 Arbeitsplätze dauerhaft im Jahresdurchschnitt zu erhalten. 2020 ist wie im Vorjahr kein Investitionszuschuss ausgezahlt worden.

Im Bereich Forschung und Entwicklung (F&E) wurden Nordex-Projekte insgesamt mit TEUR 936 (2019: TEUR 1.004) gefördert. Dabei handelt es sich um Einzel- und Verbundvorhaben in der experimentellen und industriellen Forschung sowie in der Grundlagenforschung, die wir im Rahmen thematisch festgelegter Fachprogramme des Bundes realisieren.

Unsere Kunden nutzen regelmäßig Förderinstrumente von Exportkreditagenturen (ECAs). Wir unterstützen diese Absicherungsformen als betroffener Exporteur durch die Bereitstellung der erforderlichen Informationen und bindenden Erklärungen und sind dadurch unmittelbar in die Finanzierungsabsicherung eingebunden. Auch beantragen wir im Einzelfall eigene Lieferanten und Produktionsdeckungen zur Absicherung spezieller

Risiken im Zusammenhang mit Windparkprojekten von Kunden. Im Berichtszeitraum hat die Nordex Group Neugeschäft in Höhe von rund EUR 973,9 Mio. (2019: EUR 311,9 Mio.) generiert, das ganz oder in Teilen auf die Indeckungnahme durch ECAs abgestellt ist.

Im August 2020 sicherte sich die Nordex Group eine revolvingierende Kreditfazilität in Höhe von EUR 350 Mio., die über Corona-Bürgschaftsprogramme der Bundesrepublik Deutschland sowie der Länder Mecklenburg-Vorpommern und Hamburg abgesichert wurde. Bereits vor Jahresende 2020 hat die Nordex Group EUR 100 Mio. dieses Kredites zurückgezahlt. Der revolvingierende Konsortialkredit hat eine Laufzeit bis 30. April 2022. Ziel war es, die Auswirkungen der Coronapandemie auf das operative Geschäft des Unternehmens abzusichern.

Die Nordex Group erhielt im Berichtsjahr in Deutschland Entlastungen nach dem Strom- und Energiesteuergesetz für das Jahr 2018 in Höhe von TEUR 91. Die 2020 beantragten Entlastungen für das Jahr 2019 betragen TEUR 110. Für das Jahr 2019 wurden bis zur Berichterstattung bisher TEUR 60 erstattet. Die restlichen Beträge sind noch ausstehend.

Das Unternehmen war weder Empfänger von Auszeichnungen noch von anderen Vorteilen, die eine finanzielle Zuwendung beinhalteten.

Am 31. Dezember 2020 teilte das norwegische Finanzministerium im Wege einer Stimmrechtsmitteilung mit, dass der norwegische Staat insgesamt über Stimmrechte in Höhe von 4,50 % aller Stimmrechte an der Nordex SE verfügt. Darüber hinaus waren im Berichtszeitraum keine Regierungen an der Nordex SE beteiligt. Weitere Informationen zur Aktionärsstruktur sind im Geschäftsbericht zu finden.

## CHANCEN UND RISIKEN DURCH DEN KLIMAWANDEL

7 GRI 102-11, 201-2

Der Klimawandel wirkt sich bereits heute global aus und ist wesentlicher Treiber für tiefgreifende Veränderungen in der Natur, Gesellschaft und Wirtschaft. Hieraus ergeben sich für Nordex sowohl Chancen als auch Risiken in der geschäftlichen Entwicklung. Die durch die Staatengemeinschaft beschlossenen Maßnahmen zur Eindämmung des Klimawandels zielen primär auf die Reduktion klimaschädlicher Emissionen etwa in der Stromproduktion. Mit hoch effizienten Windenergieanlagen kann die Nordex Group hierzu einen wichtigen Beitrag leisten.

Die regenerativen Energien gewinnen seit vielen Jahren nicht nur in Industrieländern, sondern auch in Entwicklungs- und Schwellenländern an Bedeutung. Dieser Trend könnte sich aufgrund der möglichen Folge des Klimawandels und des daraus entstehenden Handlungsdrucks weiter beschleunigen, wodurch die Nachfrage nach Technologien im Bereich der Windenergie mit hoher Wahrscheinlichkeit weiter steigen wird. Gleichzeitig stellen die Wetterveränderungen die Hersteller vor Herausforderungen, da Verfügbarkeit und Eignung von Windparkstandorten in erster Linie durch die vorherrschenden Windbedingungen bestimmt werden.

Dennoch können sich rasch verändernde Bedingungen die Effizienz bestehender Windparks negativ beeinflussen und eine Verschiebung von geeigneten Standorten zur Folge haben. Darüber hinaus birgt der Klimawandel auch für Nordex als Produkt- und Anlagenbauunternehmen die allgemein gegebenen Risiken. Hierzu zählen u. a. Gefahren für die eigenen Produktionsstandorte und die Lieferkette sowie Beeinträchtigung der Logistikkette bzw. bei der Errichtung der Windparks aufgrund von Extremwetterereignissen.

Die Nordex Group reagiert mit der Entwicklung von Anlagen auch für Schwachwind- und Starkwindgebiete sowie von projekt- und standortbezogenen Speziallösungen bereits seit Jahren auf diese neuen Anforderungen.

Wir nehmen die dargelegten Herausforderungen aktiv an und verstehen diese als Ansporn, unsere Windenergieanlagen mit immer effektiveren und innovativeren Technologien und Ideen weiter zu optimieren. Nähere Erläuterungen zur Produktstrategie und -weiterentwicklung finden Sie im Kapitel Produktverantwortung dieses Berichts.

Ein weiterer Schritt zur klimafreundlichen  
Gesellschaft: Aufbau einer Nordex  
Windkraftanlage in Brattmyrleden, Schweden



---

# PRODUKT- VERANTWORTUNG

Nachhaltige Produktentwicklung

33

Kundenzufriedenheit

41



Für unsere Kunden arbeiten wir kontinuierlich daran, die Stromgestehungskosten zu senken, um ihnen das wirtschaftlichste und nachhaltigste Produkt anzubieten. So erreichen wir eine hohe Kundenzufriedenheit.



## Nachhaltige Produktentwicklung

7 GRI 304-2, 413/103, 413-1, 416/103, 416-1

### MANAGEMENTANSATZ

Erneuerbare Energien und insbesondere die Windenergie haben in den letzten Jahren weltweit an Bedeutung gewonnen. Der auf diese Weise gewonnene „grüne“ Strom trägt u. a. zu einer Reduzierung des Ausstoßes von Kohlenstoffdioxid (CO<sub>2</sub>) bei, das bei der herkömmlichen Stromerzeugung emittiert wird und wesentlich zur Erderwärmung beiträgt. Ein wichtiger Schlüssel für diese positive Entwicklung sind leistungsfähige Windenergieanlagen. Diese konstruieren wir nachhaltig, sicher und in hoher Qualität und stellen so die Zufriedenheit unserer Kunden mit unseren Produkten und Leistungen sicher.

Einmal am Netz, produzieren unsere Windenergieanlagen 20 bis 30 Jahre lang Strom und leisten im Rahmen der Energiewende einen wesentlichen Beitrag zur ökologischen Stromversorgung. Eine einzige Nordex-Großanlage mit einer installierten Leistung von 5,5 MW kann den durchschnittlichen Strombedarf von etwa 4.125 Vier-Personen-Haushalten decken.

Weltweit haben Nordex und Acciona Windpower mehrere Tausend Windenergieanlagen mit einer Nennleistung von über 32 GW installiert. Die Anlagen sorgen in über 40 Ländern rund um den Globus für eine saubere und sichere Energieversorgung. Um die Energiewende mit unseren Partnern zu unterstützen, engagieren wir uns überdies in überregionalen Projektinitiativen wie dem Projekt Norddeutsche EnergieWende 4.0.

### HERAUSFORDERUNGEN, CHANCEN UND RISIKEN

Die Beachtung von Nachhaltigkeitsaspekten spielt für uns in allen Lebenszyklusphasen der Nordex-Windenergieanlagen eine wichtige Rolle – von der Entwicklung über die Beschaffung, die Produktion und den Betrieb bis hin zur Entsorgung. Die Aspekte umfassend im Prozess zu berücksichtigen ist für uns eine Herausforderung, aber zugleich auch eine Chance. Deshalb haben wir uns mit unserer Nachhaltigkeitsstrategie zum Ziel gesetzt, die Stromgestehungskosten kontinuierlich zu senken und eine verbesserte Umweltbilanz sowie Recyclingfähigkeit unserer Anlagen zu erzielen. Bereits in unserem Nachhaltigkeitsbericht 2019 haben wir aufgrund dessen ausführlich über eine gemäß ISO 14040 und ISO 14044 durchgeführte Lebenszyklusanalyse eines Windparks mit Delta4000-Turbinen berichtet.



Ausführliche Informationen zum Lebenszyklus-analyse-Bericht finden Sie unter: [www.nordex-online.com/de/nachhaltigkeit](http://www.nordex-online.com/de/nachhaltigkeit)

Hierfür haben wir den gesamten Lebensweg eines exemplarischen Windparks mit 47 Turbinen an einem Schwachwindstandort in Schweden über eine Laufzeit von 25 Jahren analysiert. Die Untersuchung ergab, dass die Energiebilanz des Windparks bereits nach 7,7 Monaten ausgeglichen ist. Die Kennzahl der sogenannten energetischen Amortisationszeit (Return on Energy) setzt die gesamte Primärenergie, die über den vollständigen Lebenszyklus der Anlagen eingesetzt wird, mit der erzeugten elektrischen Energie pro Jahr ins Verhältnis. Ein weiterer wesentlicher Indikator ist die Klimaauswirkung, gemessen in Treibhausgasemissionen pro generierter Kilowattstunde Strom. Hierfür werden die Treibhausgase, die über den gesamten Lebenszyklus einer Windturbine ausgestoßen werden, mit dem Energieertrag ins Verhältnis gesetzt. Bei der Berechnung beziehen wir die weiteren Treibhausgase neben CO<sub>2</sub> durch Äquivalente in die Auswertung ein (CO<sub>2</sub>e). Dieser Wert beträgt bei dem analysierten Windpark 6,5g CO<sub>2</sub>e/kWh. Die Ergebnisse der LCA wurden extern von der DEKRA geprüft und bestätigt.\*

### NACHHALTIGKEITSSTRATEGIE 2019 BIS 2021

Angesichts des hohen Stellenwerts von Nachhaltigkeit bei der Entwicklung und Produktion von Windenergieanlagen überprüfen wir unsere Kernprozesse sowie den Materialeinsatz für unsere Nordex-Windenergieanlagen regelmäßig auf Optimierungspotenziale. Ein zentrales strategisches Ziel der Produktentwicklung ist die jährliche Senkung der Stromgestehungskosten in einem hohen einstelligen Prozentbereich. Dies haben wir in unserer Nachhaltigkeitsstrategie 2019 bis 2021 festgeschrieben. Die Stromgestehungskosten errechnen sich aus der Summe aller Kosten eines Windparkprojekts über die komplette Laufzeit geteilt durch den Ertrag, den der Windpark nach der Inbetriebnahme erwirtschaftet.

\* nicht Teil der Prüfung durch PwC

### PRODUKTENTWICKLUNG

Als Hersteller zuverlässiger operierender und kostengünstiger Windenergieanlagen ist es unser Bestreben, den Bedarf des global wachsenden Energiebedarfs mit regenerativem und umweltschonend erzeugtem Strom zu decken und damit die Umsetzung der Energiewende aktiv voranzutreiben. In Zeiten des steigenden Wettbewerbs, auch mit anderen Formen der Energieerzeugung, war die Entwicklung von immer leistungsstärkeren und ertragreicheren Anlagen zur preiswerten Erzeugung elektrischer Energie auch im Jahr 2020 Antrieb und Fokus der Produktentwicklung. Nach der erfolgreichen Einführung der 4-MW-Produktsérie Delta4000 im Jahr 2017 (N149/4.0–4.5 für Mittel- bis Schwachwindstandorte sowie N133/4.8 für Starkwindstandorte) konnten wir 2019 einen weiteren Meilenstein auf unserem Weg setzen: die Einführung unserer neuen Produktsérie Delta4000/5.X.

Die Delta4000/5.X basiert auf der erfolgreich erprobten und vermessenen Delta4000-Plattform und überführt diese in die 5-MW-Klasse. Hierbei handelt es sich um die Modelle N149/5.X und N155/5.X für Mittel- bis Schwachwindstandorte sowie die N163/5.X-Anlage für Schwachwindstandorte.

Durch die intelligente Wiederverwendung von Komponenten und Produktionsmitteln früherer Anlagen der Delta4000-Produktreihe für die Entwicklung der Delta4000/5.X konnten wir bei einer deutlichen Ertragssteigerung der Windenergieanlagen von bis zu 20 % den Ressourceneinsatz stark unterproportional erhöhen.

Darüber hinaus haben wir mit der N155/4.5 sowie der N155/5.X zwei Turbinen auf den Markt gebracht, die speziell auf Wachstumsmärkte für Regionen mit schwachem und mittlerem Wind sowie geringer Turbulenz ausgelegt sind. Die Turbinen basieren auf der bestehenden Delta4000-Architektur sowie der Rotorblattform der AW148/3000, welches einen hohen Wiederverwendungsgrad von Komponenten und Produktionsformen ermöglicht.

### **Materialeinsatz und Effizienzgewinne durch neue Produktserie**

Bei dem Design der neuen N149-Windturbine haben wir großen Wert darauf gelegt, die Anlagen mit einer hohen Flexibilität auszustatten. Kern des Konzepts ist eine variable Leistungsauslegung der Anlage – sie liegt bei der N149 zwischen 4,0 und 4,8 MW. Bei der Delta4000/5.X wird dieser variable Bereich darüber hinaus von 5,0 MW bis 5.X MW erweitert. Durch das flexible Konzept kann die Turbine über die Software zur Anlagensteuerung an jedem Standort innerhalb eines Windparks optimal eingestellt werden, sodass sie im Rahmen ihrer Auslegungsparameter das Maximum an Energieertrag erzielt. Dadurch lässt sich insbesondere bei größeren Windparks, deren Marktanteil zunimmt, das volle Potential der Anlagen ausschöpfen. Ein weiterer Vorteil dieses Ansatzes ist, dass dadurch meist nur ein Anlagentyp im Windpark eingesetzt wird. Dies ermöglicht auch ein verbessertes Ersatzteilmanagement, da unter anderem die notwendigen vorzuhaltenden Ersatzteilmengen reduziert werden können.

### **Harmonisierung des Produktangebots**

Im Zuge der „One Platform“-Strategie wurde an einer Harmonisierung der angebotenen Produktpalette gearbeitet. Hierbei haben wir unseren Fokus auf die Produkte gelegt, die sich am Ende ihres Produktlebenszyklus befinden. Aus diesem Grund haben wir uns entschieden, die Produkte der Gamma-Plattform bis Mitte des Jahres 2021 sowie der AWP-Plattform zum Ende 2020 auslaufen zu lassen. Diese Portfoliobereinigung hilft uns, internen Aufwand zu reduzieren und den Fokus auf Produkte zu richten, die eine höhere Marge erzielen sowie auf einer einheitlichen Plattform aufsetzen. Wie bereits erwähnt, hilft das Gleichzeitkonzept die Lagerhaltungskosten zu reduzieren und den Materialeinsatz zu optimieren. Des Weiteren ergeben sich Vorteile in der Produktion, da benötigte Umrüstzeiten der Produktionslinie von einer Windturbinen-Generation auf die andere vermieden werden können. Dies erhöht die Produktivität und trägt zur Steigerung der Qualität sowie zur Verbesserung der relativen Umweltpformance bei.

### **Reduktion der Stromgestehungskosten**

Die Stromgestehungskosten von Windturbinen lassen sich auf zwei Arten senken: durch eine Reduzierung der Kosten („Cost down“-Maßnahmen) und durch die Erhöhung der Produktivität unserer Anlagen („Value up“-Maßnahmen). Mit der Reduzierung der Stromgestehungskosten beschäftigt sich das unternehmensweite „Cost of Energy (COE) Program“. In diesem arbeiten über 300 Mitarbeitende aus unterschiedlichen Funktionsbereichen und Ländergesellschaften übergreifend zusammen.

Im Jahr 2020 konnten wir im Rahmen des Programms die Stromgestehungskosten unserer Windturbinen erneut reduzieren. Im „Cost down“-Bereich haben wir zum Beispiel – basierend auf Erfahrungen mit unseren in Serie befindlichen N149/4.0-4.5 Turbinen – die Komponenten im Maschinenhaus und in der Nabe der Delta4000 5.X optimiert. Hier konnten wir beispielsweise durch Optimierung der Gussteile Gewicht einsparen bei gleichzeitig deutlicher Steigerung des Ertrages. Eine weitere Optimierung durch die im Feld gesammelten Erfahrungen war die Reduzierung der benötigten Azimut-Antriebe. Hier konnte im Standardanwendungsfall die Anzahl der Antriebe für die N149/4.0-4.5 und N133/4800 von 6 auf 5 verringert werden.

Im „Value up“-Bereich ist die Entwicklung unserer 5.X-MW-Anlagen hervorzuheben, welche zu einer deutlichen Ertragssteigerung und Leistungsflexibilität führt. Außerdem konnten wir die zertifizierte Lebenszeit unserer Delta- und Delta4000-Turbinen von den standardmäßig zertifizierten 20 Jahren auf bis zu 30 Jahre verlängern. Bei gleichem Materialeinsatz und erheblich längerer Lebenszeit sinken damit die Stromgestehungskosten sowie die Umweltauswirkungen relativ zur Lebenszeit entscheidend durch die gesteigerte produzierte Strommenge. Ebenso sind im Jahr 2020 weitere intelligente Betriebsweisen für die Steuerung der Windturbine entwickelt worden. So tragen spezielle Modi wie z. B. der Torque Optimized Mode dazu bei, die Windturbine durch projektspezifische Ausnutzung der vorhandenen Lastreserven an ihrem Ertragsoptimum zu betreiben. Hierbei wird

# 1.492

Windenergieanlagen mit einer Nennleistung von 5.461 MW wurden 2020 von der Nordex Group installiert.  
(2019: 938 Windenergieanlagen, 3.090 MW).

die Rotordrehzahl unter Ausnutzung der maximal zulässigen Betriebslasten abgesenkt. Dies reduziert die Nachlauferturbulenz der Windturbine und ermöglicht so eine bestmögliche Park-Effizienz. Ein weiterer Effekt ist, dass die Schallemission durch den Einsatz dieser speziellen Betriebsweise ebenfalls reduziert werden kann. Durch die verschiedenen Leistungsklassen und längeren sowie flexibleren Laufzeiten der Nordex-Anlagen können wir unseren Kunden individuell zugeschnittene Windparks anbieten.

Neben diesen klassischen Ansätzen zur Senkung der Stromgestehungskosten erarbeitet das COE-Programm auch Methoden, die indirekt mit der Windturbine in Verbindung stehen. Dies beinhaltet z. B. die Verbesserung der Logistikkonzepte, um die Komponenten noch effizienter per Bahn, LKW und Seetransport zu transportieren. Hierbei wurde beispielsweise die Anordnung und Unterbringung der Komponenten auf dem Schiff optimiert, wodurch mehr Komponenten auf der vorhandenen Transportfläche untergebracht werden können. Ein weiteres Beispiel ist die Optimierung der Wege, die innerhalb des Windparks angelegt werden. Hier konnte durch eine Überprüfung der vorliegenden Bodenbedingungen des jeweiligen Projektes das benötigte Material für den Wegebau reduziert werden.

#### **Steuerung der Anlagen zum Schutz von Flora und Fauna sowie der Anwohner**

Um den Betrieb auch an besonders auflagenschweren Standorten zu ermöglichen und trotz dessen die Energiewende weiter vorantreiben zu können, bietet Nordex seinen Kunden vielfältige

Betriebsweisen und Ausstattungsmodule an. Dies sind beispielsweise die bedarfsgerechte Flugbefeuerng, das Schattenwurfmodul und besondere Artenschutzmodule. Diese können in der Steuerung individuell eingestellt werden – auf lokal geschützte Tierarten und ihre Verhaltensweisen, sich nähernde Flugkörper, Windrichtung, Sonnenscheinstärke, Außentemperatur, Tageszeit oder örtliche Feiertagskalender. Dies hilft, umweltbelastende Licht- und Schallemissionen so gering wie möglich zu halten und baurechtliche Rahmenvorgaben bestmöglich zu erfüllen. Im Jahr 2020 wurde eine universelle Kommunikationsschnittstelle entwickelt, die das Signal eines Systems zur bedarfsgerechten Nachtkennzeichnung (BNK) verarbeitet. Dadurch wird die nächtliche Lichtemission durch die Flugwarnbefeuerng auf ein Minimum reduziert.

#### **Erweitertes Einsatzspektrum der Nordex-Anlagen weltweit**

Unsere Delta- und Delta4000-Anlagen, welche unter anderem in den nordischen Ländern sehr nachgefragt sind, können an Standorten mit Durchschnittstemperaturen von bis zu minus 20 Grad Celsius problemlos betrieben werden. Das erprobte Nordex-Cold-Climate-Paket hilft dabei, ertragreiche kalte Standorte zu erschließen. In der Kalt Klimavariante (CCV) hat die Anlage einen erweiterten Betriebsbereich und ist bei einer Außentemperatur von bis zu minus 30 Grad Celsius betriebsbereit.

Unser 2019 weiterentwickeltes effektives Advanced-Anti-Icing-System beheizt die aerodynamisch wichtigsten Flächen der Rotorblätter bedarfsgerecht und reduziert den Eisansatz auf energieeffiziente Weise. Diese technische Optimierung führt zu Ertragszuwächsen an Standorten mit häufiger Eisbildung an den Rotorblättern. Die Weiterentwicklung bestand im Besonderen aus der Vereinfachung des Systems sowie aus der Erweiterung der beheizten Rotorfläche.

Auch für Standorte mit besonders hohen Durchschnittstemperaturen haben wir speziell für die Delta4000-Anlagen eine Option entwickelt, die

durch den Einsatz vergrößerter passiver Kühler einen gleichbleibend hohen Ertrag trotz heißer Umgebungstemperaturen sicherstellt.

### Repowering

Unter dem Begriff „Repowering“ versteht man das Ersetzen von Windturbinen, die entweder bald oder bereits am Ende ihrer planmäßigen Design-Lebensdauer angekommen sind, durch effizientere Turbinen. Dank technischer Verbesserungen ist es heute möglich, mit weniger Turbinen mehr Energie zu erzeugen. Windparks können daher kleiner sein, wodurch sich die benötigte Landfläche verringert.

Eine Alternative zum Repowering ist die Überholung von Windturbinen zur Verlängerung ihrer Lebensdauer. Dieser Prozess beginnt mit der Analyse der Leistung von Turbinen, bei denen das Ende ihrer Laufzeit von 20 Jahren bevorsteht, gefolgt von einer Berechnung der tatsächlichen Restlebensdauer. Bestätigt eine solche Analyse, dass die Turbine mehr als 20 Jahre betrieben werden kann, wenn einige Komponenten ausgetauscht oder überholt werden, ist eine Lizenzverlängerung von bis zu zehn Jahren möglich. Eine Überholung stellt ein teilweises Repowering dar, bei dem z. B. das vorhandene Fundament und der Turm weiterverwendet und nur die Nabe und die Blätter ersetzt werden.

Repowering ist für alle Turbinenhersteller relevant, da zwischenzeitig verschärfte Vorschriften die Entwicklung gänzlich neuer Windparks einschränken, während bestehende Parks in vielen Fällen bereits die besten Standorte mit dem höchsten Energieerzeugungspotenzial einnehmen. Das Repowering vorhandener Windparks ist eine einfache Methode, die Energieerzeugung zu maximieren, einen Beitrag zur Erreichung von Zielen im Bereich erneuerbarer Energie zu leisten und gleichzeitig die Ressourceneffizienz erheblich zu steigern. Oft sind Teile alter, ausgemusterter Anlagen bei der Wartung von im Betrieb befindlichen Windturbinen als Ersatzteile verwendbar. In einigen Fällen können zudem alte Turbinen in weniger entwickelte Windkraftmärkte verkauft werden, um auch dort die Energiewende voranzutreiben.

Für die kommenden Jahre hat Nordex ein hohes Repoweringpotenzial identifiziert. Die größte Herausforderung bezüglich Repowering ist in vielen Ländern jedoch der Mangel an einem spezifischen Regulierungsrahmen und damit einhergehend die fehlende Möglichkeit, die relevanten Genehmigungen in einem schnellen Prozess zu erlangen.

### SERVICE

Seit 35 Jahren befassen wir uns mit der Herstellung und Instandhaltung hocheffizienter Windenergieanlagen. Diese Expertise nutzen wir zur kontinuierlichen Optimierung der Leistung, Verfügbarkeit und Sicherheit unserer Flotte. Leitprinzip unseres Handelns während der gesamten Lebensdauer unserer Produkte ist die Senkung der Stromgestehungskosten durch Minimierung der Ausfallzeiten und Maximierung des Ertrags – und damit die Verringerung der Umweltauswirkungen unserer Turbinen.

Unser Service vor Ort: Austausch eines Hauptgetriebes mittels eines Self-Hoisting Crane bei einer Delta4000-Turbine in Wennerstorf, Deutschland



Daher haben wir in den letzten Jahren unseren Produktentwicklungszyklus weiter verbessert, um unsere Anlagen noch wartungsfreundlicher zu machen. Dank der engen Zusammenarbeit zwischen unserem Service und dem Bereich Anlagenentwicklung setzen wir neue Maßstäbe in der Wartung und Instandhaltung unserer Delta4000-Plattform. Im Vergleich zur älteren Generation Gamma hat sich der globale Wartungsaufwand, unter anderem durch eine angenehmere Arbeitsumgebung, weniger Hydrauliksysteme und ein modernes elektrisches Pitch-System, deutlich reduziert.

Der jährliche Wartungsprozess wurde in Richtung eines bedarfsorientierten Ansatzes optimiert. So wechseln wir beispielsweise das Getriebeöl nicht mehr in festen Intervallen, sondern je nach Zustand des Öls. Damit reduzieren wir den Ölverbrauch und die zu entsorgende Altölmenge. Unterstützt wird dies durch unser vorausschauendes Wartungsprogramm „Predict to Prevent“ (P2P), das mittels modernster Data-Science-Technologie in den Daten von Komponenten zuverlässig Trends erkennt, die zu möglichen Turbinenausfällen führen. So maximieren wir kosteneffizient den operativen Betrieb und optimieren die Verfügbarkeit der Komponenten sowie die Energieproduktion.

Unsere starke Expansion in den vergangenen Jahren bringt auch neue Herausforderungen mit sich. Um die Komplexität unserer Standorte rund um den Globus zu meistern, haben wir eine unserer 2019 definierten strategischen Initiativen erfolgreich umgesetzt. Als weltweit erster Turbinenhersteller führte die Nordex Group den Wechsel des Hauptgetriebes bei einer 4MW+Turbine mit einem Self-Hoisting Crane durch. Der Austausch erfolgte an unserer Prototyp-Turbine N149/4.0-4.5 in Wennerstorf, Deutschland.

Der Einsatz dieser Technologie hat gegenüber einem herkömmlichen Kran mehrere Vorteile. Während für den Transport eines konventionellen Krans zum Einsatzort (je nach Größe und Gewicht des Krans) ca. 50 bis 60 Lkw benötigt werden, braucht man für den Self-Hoisting Crane nur einen 40-Fuß-Container. Montage und Betrieb eines herkömmlichen Krans erfordern oft einen erheblichen Platzbedarf vor Ort, was die Rodung der Vegetation erforderlich machen oder zu Ernteverlusten führen kann. Durch den Einsatz eines Self-Hoisting Cranes können diese Umweltauswirkungen durch Transport und Räumung des Kranstellplatzes jedoch reduziert werden.

Der Self-Hoisting Crane kann auf unseren Plattformen Gamma und Delta4000 eingesetzt werden. Aktuell laufen weitere Untersuchungen, um die Kompatibilität mit unserer Flotte sowie die Möglichkeit des Austauschs anderer Komponenten wie Blätter, Blattlager und Hauptlager zu bewerten.

Bei unseren Upgrades handelt es sich um passgenaue Produktentwicklungen, die nicht nur die Rendite steigern, sondern auch die Verfügbarkeit und Sicherheit als höchste Priorität setzen. Unser 2019 eingeführtes Upgrade Xtended Power Delta steigert die jährliche Energieproduktion der installierten Delta-Turbinen um bis zu 3,5%. Das Upgrade wurde 2020 bei mehreren Projekten in Deutschland und der Türkei erfolgreich umgesetzt. Kunden in ganz Europa sind vom klaren Nutzen dieses Produkts überzeugt. Wir gehen davon aus, dass weitere Projekte folgen werden.

Windturbinen haben eine geplante Betriebsdauer von 20 Jahren. Mit unserem Upgrade Xtended Lifetime ist es jedoch möglich, sie je nach Standort, Windlast und Turbinenzustand viele Jahre länger zu betreiben. Diese Investitionen bringen einen zusätzlichen Ertrag bei vergleichsweise geringem Aufwand und verringern die Umweltauswirkungen des Windparks im Verhältnis zum produzierten Strom immens. Diese Betriebszeitverlängerung ist besonders dann interessant, wenn ein Repowering nicht möglich ist, der Standort aber dennoch attraktiv ist.

Mit unseren bereits 2016 eingeführten Vortex-Generatoren optimieren wir die Aerodynamik von Windkraftanlagen, um so höhere Erträge zu erzielen. Durch die Installation von Vortex-Generatoren an den Rotorblättern von Turbinen des Typs N100/2500 kann deren Leistung um bis zu 2 % gesteigert werden. 2020 wurden unter anderem 80 Windturbinen in der Türkei mit diesem Upgrade ausgestattet.

Auch die Umweltauswirkungen unserer Turbinen stehen im Fokus unserer Aktivitäten. Wie in der Allgemeinen Verwaltungsvorschrift zur Kennzeichnung von Luftfahrthindernissen gefordert, ermöglicht unsere BNK-Ready-Lösung eine bedarfsgerechte Nachtbeleuchtung für die Anlagen, die nur dann aktiv ist, wenn sich ein Flugzeug dem Windpark nähert. Dies reduziert die Lichtemissionen der Turbinen deutlich und wirkt sich positiv auf die öffentliche Akzeptanz von Windkraftanlagen aus.

## PRODUKTSICHERHEIT UND GESUNDHEIT

↗ GRI 416-1

Sichere Produkte haben für Nordex nach wie vor höchste Priorität. Zur Gewährleistung der Gesundheit und Sicherheit aller Personen, die sich im Bereich einer Windenergieanlage aufhalten, beobachten wir kontinuierlich alle relevanten regionalen Marktanforderungen, ermitteln die gesetzlichen und normativen Mindestverpflichtungen in den relevanten Ziel- und Betriebsmärkten und sind bestrebt, diese zu übertreffen.

Wir legen größten Wert darauf, alles dafür zu tun, dass unsere Windturbinen Arbeitsplätze mit höchsten Sicherheitsstandards sind. Dies erfordert durchdachte Flucht- und Rettungswege, gut zugängliche Systeme, einen Bordkran zum Tausch von Komponenten mit einem Gewicht von bis zu einer Tonne sowie einen schnellen und wettergeschützten Zugang zur Rotornabe. All dies sorgt für einen reibungslosen Wartungsprozess, einschließlich sicherer Arbeitsbedingungen und geringerer Stillstandszeiten unserer Turbinen. Hinzu kommen Systeme zur ständigen Überwachung und Kontrolle von Betriebszuständen und allen erforderlichen Sicherheitsparametern für jede Maßnahme und Windturbine.

Nordex entwickelt Windenergieanlagen gemäß den geltenden Anforderungen der EG-Maschinenrichtlinie und allen einschlägigen nationalen Anforderungen wie dem deutschen Geräte- und Produktsicherheitsgesetz. Dies umfasst grundsätzlich auch die Analyse von:

- › Risiken für die Umwelt im Hinblick auf Betriebsstoffe, Gefahrstoffe, Geräuschemissionen, Vogelzug, Fledermausschutz, Eisabwurf und elektromagnetische Strahlung.
- › Risiken für die Standsicherheit der Anlage durch Baugrundgutachten, Auslegung der Fundament- und Tragstrukturen sowie der geologischen Gegebenheiten und Windbedingungen an den jeweiligen Standorten.
- › Gefährdungen für Personen bei der Herstellung, beim Transport, bei der Lagerung, Errichtung und Komplettierung sowie bei Inbetriebnahme, Betrieb, Wartung, Reparatur und Rückbau der Anlage.
- › Funktionalen Risiken, welche die technische oder energetische Verfügbarkeit beeinträchtigen könnten.

Durch entwicklungsbegleitende Prozesse wird die erforderliche Qualität in Bezug auf die Umsetzung von Sicherheits- und Gesundheitsanforderungen gewährleistet.

Im Berichtszeitraum hat Nordex alle maßgeblichen Produkte und Dienstleistungen im Hinblick auf Gesundheits- und Sicherheitsaspekte geprüft. Zur Umsetzung der aus diesen Prüfungen resultierenden Maßnahmen verfügt Nordex über fachlich ausgerichtete und qualifizierte Funktionsbereiche, welche die eigene Konstruktion, Fertigung, Leitung, die Supervision der Errichtungsaktivitäten, die funktionale Inbetriebnahme sowie Service und Wartung der Windenergieanlagen überwachen und ausführen.

Für spezielle Tätigkeiten wie das Heben von Turbinenmodulen arbeitet Nordex mit qualifizierten Geschäftspartnern wie Krandienstleistern und Montageunternehmen zusammen. In unserem E-Learning-Modul zur jährlichen Sicherheitsunterweisung schulen wir unsere Lieferanten im Hinblick auf die speziellen Anforderungen der Nordex Group und unserer Kunden. Darüber hinaus führen wir regelmäßige Audits zum Compliance-Status unseres Qualitätsmanagementsystems und in Bezug auf die Anforderungen in den Bereichen Arbeits- und Gesundheitsschutz sowie Umweltschutz durch. Wir bewerten kontinuierlich Themen und Risiken der Personen- und Anlagensicherheit und lassen unsere Erkenntnisse in unsere Produktentwicklung einfließen, um die Sicherheit aller Beteiligten zu gewährleisten. Anpassungen, die als neue potenzielle Gefährdungen für Personen identifiziert worden sind, werden durch funktionsübergreifende Teams aus den Bereichen Engineering, Service und HSE bewertet. Falls erforderlich, haben wir bereits im Konstruktionsprozess geeignete Maßnahmen zur Risikominderung bzw. -vermeidung umgesetzt.

Zur Gewährleistung der strukturellen Integrität der Anlagen sind in den Konstruktionsprozess permanente funktionelle Gefährdungsanalysen eingeplant. Auf Grundlage der Analyseergebnisse werden Sicherheitsfunktionen integriert und unter Berücksichtigung neuer Grenzwerte an die neuen Anlagentypen adaptiert.

Neben der Funktions- und Betriebssicherheit der Anlagen der Nordex Group ist der Aspekt der allgemeinen öffentlichen Sicherheit unserer Produkte ein grundlegender Gedanke in unserer Entwicklungsarbeit. Die meisten Anlagen befinden sich im frei zugänglichen öffentlichen Raum und müssen daher mit einem Höchstmaß an Sicherheitsbewusstsein konstruiert werden. Jeder Ausfall von Komponenten kann eine direkte Gefahr für

Menschen bzw. die öffentliche Infrastruktur und die Umwelt darstellen. Daher ist die oben beschriebene, sichere Entwicklung der Nordex-Turbinen eine Grundvoraussetzung für den sicheren Betrieb im öffentlichen Raum.

Aus diesen Gründen und um eine möglichst hohe Verfügbarkeit der Nordex-Turbinen zu gewährleisten, wurde 2020 das Projekt „Predict to Prevent“ (P2P) entwickelt. In diesem Projekt werden potenzielle zukünftige Ausfälle durch eine umfassende Erfassung und gezielte Analyse der Betriebsdaten einer Turbine erkannt. So können anhand von Vibrationen sich abzeichnende Fehler im Antriebsstrang,



wie beispielsweise Getriebeprobleme, aufgespürt werden. Durch diese hochpräzise Beobachtung können wir Maßnahmen zur Reparatur oder zum Austausch eines Bauteils vorbereiten, bevor ein Schaden eintritt. Dies erhöht die Verfügbarkeit der Turbine und reduziert das Risiko ungeplanter Betriebsunterbrechungen sowie die Gefahr unkontrollierbarer Folgen erheblich.

Safety First! Service-Team bei der Inspektion einer Windenergieanlage



## Kundenzufriedenheit

### MANAGEMENTANSATZ

Die Zufriedenheit unserer Kunden entscheidet maßgeblich über unseren Geschäftserfolg. Es ist deshalb für uns von großer Bedeutung, die Kundenperspektive zu berücksichtigen, die Bedürfnisse unserer Kunden zu verstehen und unser Leistungs- und Serviceangebot immer wieder an diesen auszurichten.

### NACHHALTIGKEITSSTRATEGIE

#### 2019 BIS 2021

Im Rahmen unserer Nachhaltigkeitsstrategie 2019 bis 2021 hat Nordex die Kundenzufriedenheit zum Schwerpunktthema gemacht. Auf einer Skala von 1 bis 6 (1 = sehr unzufrieden, 6 = sehr zufrieden) streben wir 4 (= recht zufrieden) an. Dazu werden wir regelmäßig Kundenbefragungen nutzen, um Optimierungspotenziale zu identifizieren und erforderliche Maßnahmen daraus abzuleiten. Unser Ziel ist es, die Zusammenarbeit mit unseren Kunden zu stärken und Beziehungen zu pflegen, indem wir für ein hohes Maß an Kundenzufriedenheit sorgen.

### ERHEBUNG DER KUNDENZUFRIEDENHEIT IM VERTRIEB UND SERVICE

Auch 2020 haben wir regelmäßig Umfragen zur Kundenzufriedenheit durchgeführt, um unsere Produkte und Dienstleistungen entsprechend zu optimieren. Dies hilft uns auch, Abwanderungsgründe und -tendenzen bei Kunden frühzeitig zu erkennen und entsprechende Gegenmaßnahmen einleiten zu können.

Gemeinsam mit anderen am Vertriebsprozess beteiligten Abteilungen haben wir auch in diesem schwierigen Jahr die enge Zusammenarbeit mit unseren Kunden fortgeführt. Trotz der Herausforderungen im Jahr 2020 konnten wir viele Projekte durchführen und die Beziehungen zu unseren Kunden stärken. Unsere Abteilung Project Optimization arbeitet zusammen mit unseren Kunden an projektspezifischen Maßnahmen zur Senkung der Stromgestehungskosten und zur Effizienzsteigerung bei der Stromgewinnung. So entwickeln wir individuelle Lösungen wie standortspezifische Türme und Fundamente oder spezielle Betriebsmodi, um die

Anforderungen der Kunden optimal zu erfüllen. Im Jahr 2020 haben wir turbulenzoptimierte Betriebsmodi, einen projektspezifisch verbesserten Kühler zur Reduzierung hoher Temperaturverluste und ein flexibles Konzept für erhöhte Fundamente eingeführt. All diese Lösungen verbessern die jährliche Energieproduktion (AEP) bzw. die Lebensdauer einer Turbine. Die Abteilung Projektoptimierung erarbeitet gemeinsam mit unseren Key Accounts auch kostensenkende und wertschöpfende Maßnahmen, die potenziell direkt auf eine Reihe von Projekten angewandt werden können.

Wir haben im Laufe des Jahres viele, meist online durchgeführte Veranstaltungen mit unseren Kunden organisiert. So nahmen wir im Dezember an der Messe „WindEnergy“ Hamburg teil. An vier Tagen hielten wir Webinare zu einer Reihe von Themen wie unserer Produktstrategie, der Delta4000 und unseren Dienstleistungen ab. Wir initiierten zudem mehrere lokale Veranstaltungen mit Kunden in Frankreich und Deutschland, die sich vor allem mit technischen Themen befassten, so dass wir unsere Kunden kontinuierlich informieren konnten. Um unseren Service und unser Informationsangebot insgesamt zu verbessern, haben wir Anfang 2020 unsere Website aktualisiert.

Wie jedes Jahr haben wir eine globale, ereignisbasierte Onlinebefragung unserer Kunden durchgeführt. Die Umfrage berücksichtigte alle Projekte, die als Auftragseingang gebucht wurden sowie andere wichtige Projektschritte, wie z. B. Verhandlungen. Die Kunden wurden gebeten, ihre Erfahrungen mit unserer Vertriebsabteilung zu bewerten. Insgesamt lieferten 28% von ihnen wertvolle Rückmeldungen (2019: 29%). Auf einer Skala von 1 bis 6 (1 = sehr unzufrieden, 6 = sehr zufrieden) lag die Kundenzufriedenheit bei 4,4. Da wir die Bewertungsmethode geändert haben, lassen sich diese Ergebnisse nicht direkt mit denen aus 2019 vergleichen.

Die Umfrage lieferte auch Erkenntnisse zu einzelnen Aspekten unserer Leistung. So waren unsere Kunden mit der Note 4,9 „größtenteils zufrieden“ mit den Vertriebsleistungen der Nordex Group, wie z. B. der professionellen und zuverlässigen Zusammenarbeit sowie den spezifischen Markt- und Branchenkenntnissen unserer Vertriebsteams. Unsere Kunden fühlen sich im Allgemeinen gut über die Nordex Group informiert und gaben an, dass unsere Mitarbeitenden die beste Informationsquelle für sie sind. Dies spiegelt sich in der Note 5,1 von 6 wider. Die Kundenzufriedenheit mit unserem Produktportfolio wurde ebenfalls mit einem guten Wert von 4,8 bewertet, was innerhalb unserer allgemeinen Zielvorgabe von einem Wert über 4 liegt.

In unserem Bereich Service führen wir alle zwei Jahre standardisierte Online-Kundenzufriedenheitsbefragungen durch. Die letzte Umfrage im Bereich Service Europe fand 2019 statt. Basierend auf den Ergebnissen und individuellen Gesprächen mit wichtigen Kunden arbeiten wir seither an mehreren Maßnahmen, um unsere Dienstleistungen weiter zu verbessern.

Insgesamt waren die Umfrageteilnehmer mindestens „recht zufrieden“ mit unseren Leistungen und bewerteten unsere Gesamtleistung im Jahr 2019 mit 4,4 auf einer Skala von 1 bis 6 (1= stimme überhaupt nicht zu, 6= stimme vollkommen zu). Unsere HSE-Leistung wurde als besonders gut wahrgenommen, was für uns sehr wichtig ist, da Sicherheit bei allem, was wir tun, an erster Stelle steht. Hervorgehoben wurden auch die hohe Qualität der Arbeit unserer Servicetechniker und ihr fundiertes Fachwissen.

Die Umfrageergebnisse zeigten, dass die Bereiche Dokumentation und Upgrades das größte Optimierungspotenzial aufweisen. Im Juli 2020 haben wir mit der Einführung unseres Kundenportals für die Nordex Group begonnen. Das Portal ermöglicht unseren Kunden einen einfachen Zugriff auf relevante HSE- und Servicedokumente, damit sie ihre Anlagen noch effizienter betreiben können. Hinsichtlich Upgrades arbeiten wir ständig an der Entwicklung maßgeschneiderter Lösungen, die es unseren Kunden ermöglichen, durch die Optimierung von Leistung, Verfügbarkeit und Sicherheit höhere Erträge mit älteren Anlagen zu erzielen. Xtended Power Delta und Vortex-Generatoren waren 2020 zwei der Highlights im Upgrade-Portfolio. Mit Xtended Power Delta können unsere Kunden das Potenzial von Anlagen der Delta-Generation maximieren und ihre jährliche Energieerzeugung um etwa 3 % steigern. Unsere Vortex-Generatoren erhöhen den Wirkungsgrad der N100-Gamma-Turbinen unserer Kunden um bis zu 2 % bei optimierten Strömungsverhältnissen am Rotorblatt.

### **UNSERE ANTWORT AUF COVID-19**

Gleich zu Beginn der Pandemie haben wir einen detaillierten Plan zur Aufrechterhaltung unserer Serviceleistungen entwickelt. Dieser umfasst eine Vielzahl von Maßnahmen, die auf Basis unserer aktuellen Risikobewertungen regelmäßig angepasst und von unseren Landesorganisationen entsprechend den lokalen Richtlinien und Beschränkungen umgesetzt wurden. Zu diesen Maßnahmen gehörte zum Beispiel das Arbeiten in festen Technikerteams, um die Anzahl der Kontakte auf ein Minimum zu beschränken. Auch unsere Ersatzteilabteilung war auf eine Reihe unterschiedlicher Szenarien vorbereitet, wie Lieferengpässe, Transportbeschränkungen und Einschränkungen oder Unterbrechungen des Betriebs im Zentrallager. Wir konnten fast alle unsere geplanten und ungeplanten Serviceaufgaben durchführen. In einigen Ländern kam es vereinzelt zu Verzögerungen bei der Materialversorgung, die aber bisher keine größeren Auswirkungen auf uns oder unsere Kunden hatten. Wir beobachten die Entwicklung der Pandemie weiterhin sehr genau, um schnell und effizient reagieren zu können.

### **AUSBLICK 2021**

Trotz der Herausforderungen der Covid-19-Pandemie im Jahr 2020 gelang es unseren Vertriebs- und Serviceteams, den engen Kontakt mit unseren Kunden aufrechtzuerhalten und unsere Dienstleistungen und Produkte an die neue Realität anzupassen. Persönliche Treffen wurden durch Online-Meetings ersetzt und unsere Akademie entwickelte zahlreiche virtuelle Schulungen für unsere Techniker und Kunden, die 2021 weiter ausgebaut werden.

Unsere Vertriebsabteilung wird die Kundenzufriedenheitsumfrage und den Prozess zur Einholung wertvoller Rückmeldungen weiter ausbauen und optimieren. Unsere Abteilung Project Optimization wird die Zusammenarbeit mit unseren Kunden fortsetzen, um die Stromgestehungskosten stetig zu reduzieren und die Anforderungen der Kunden optimal zu erfüllen. Der Schwerpunkt im Jahr 2021 wird auf der detaillierten Analyse unserer Vertriebsprozesse liegen, um sie zukünftig noch effizienter und agiler zu gestalten und an die neuesten Marktstandards anpassen zu können.

Unser Bereich Service wird im Jahr 2021 eine weitere Umfrage zur Kundenzufriedenheit durchführen, um besser zu verstehen, wie wir weitere positive Veränderungen in der gesamten Organisation vornehmen und neue Wege finden können, um die allgemeine Zufriedenheit unserer Kunden zu verbessern. Unser Ziel ist es, dass unsere Gesamtleistung 2021 mindestens so hoch bewertet wird wie 2019.

---

# MITARBEITER- VERANTWORTUNG

Mitarbeiterförderung	45
Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	62
Corporate Security	69



Wir setzen auf eine positive Führungskultur und eine kontinuierliche Mitarbeiterentwicklung. Arbeitssicherheit und Diversität sind dabei entscheidend für den Erfolg von Nordex.



## Mitarbeiterförderung

↗ GRI 401/103

### MANAGEMENTANSATZ

Das Erreichen der Ziele der Nordex Group hängt im Wesentlichen vom Engagement, der Erfahrung und der Leidenschaft unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ab. Der Unternehmensbereich People & Culture steuert und verantwortet deshalb Aktivitäten und Initiativen zur Förderung der Zufriedenheit und Motivation unserer weltweit etwa 8.500 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. People & Culture arbeitet gezielt darauf hin, alle Abteilungen und die gesamte Belegschaft effizient durch zeitgerechte Bereitstellung innovativer, hochwertiger P&C-Systeme, -Prozesse und -Services zu unterstützen.

Als globales Unternehmen, in dem eine Vielzahl von Menschen mit unterschiedlicher Herkunft und kultureller Prägung zusammenarbeiten, bilden unsere Unternehmenswerte Integrität, Respekt, Kollegialität und Ownership die Grundlage für operative Exzellenz. Die Werte beschreiben Grundsätze für unsere Arbeitsethik, für den Umgang miteinander und geben allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern weltweit – zusätzlich zu den internen Regeln und Vorgaben – eine Orientierung für ihr Verhalten. Konkretisiert werden unsere Unternehmenswerte

in Form der zehn Leitsätze des Nordex-Führungsverständnisses, die den Führungskräften in globalen Trainings vermittelt werden.

Neben der Weiterentwicklung eines ganzheitlichen Menschenbildes und Führungsverständnisses im Unternehmen sowie der Förderung von Vielfalt steht für den Bereich People & Culture außerdem ein professionelles Personalmanagement in allen Bereichen der Zusammenarbeit im Fokus. Angefangen bei der Rekrutierung über eine systematische Eingliederung, individuelle Weiterentwicklung bis hin zu einer fairen Gestaltung von Austrittsszenarien unterstützt die Abteilung Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und Führungskräfte kontinuierlich.

### HERAUSFORDERUNGEN, RISIKEN UND CHANCEN

Nach wie vor steht die Nordex Group auch im Personalmanagement vor der Herausforderung, Antworten auf den intensiven Wettbewerb und den tiefgehenden Wandel in der Windindustrie zu finden. Die Rekrutierungsherausforderungen sind in hohem Maße von den jeweiligen regionalen Märkten geprägt. Im Jahr 2020 bestand die größte Herausforderung sicher in der Rekrutierung neuer Mitarbeitenden während der Covid-19-Pandemie mit all ihren Auswirkungen. Aufgrund der Corona-Krise standen wir vor Herausforderungen bei der

Organisation und Koordination verschiedener Aspekte des Unternehmens, wie Schulung, Rekrutierung und Onboarding. Um neue Kolleginnen und Kollegen zu gewinnen und zu binden, haben wir bereits vor der Pandemie durch moderne und flexible Arbeitszeitmodelle eine angemessene Work-Life-Balance geboten. Die Pandemie bot uns jedoch die Gelegenheit, unsere Prozesse für flexibles Arbeiten, mobiles Arbeiten und E-Learning weiter zu verbessern. Zudem konnten wir Ansätze im Onboarding und der Online-Schulung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern analysieren und umsetzen. Dabei haben wir Konzepte wie den E-Onboarding-Prozess eingeführt, bei dem wir neuen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern die Möglichkeit geben, sich per Fernzugriff einzuarbeiten. Auf globaler Ebene haben wir neue E-Learning-Konzepte eingerichtet, durch die wir unterschiedliche Compliance-Vorgaben und rechtliche Aspekte der jeweiligen Länder sowie des Unternehmens berücksichtigen können.

Die Märkte, die Kundenanforderungen und die allgemeinen Bedingungen in der globalen Windbranche haben sich in den letzten Jahren verändert. Als Unternehmen und Organisation haben wir es geschafft, uns zügig und wettbewerbsgerecht an diese neuen, anspruchsvollen Bedingungen anzupassen. Tatsächlich verzeichnen wir einen Zuwachs an Bewerbungen und Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern – ein vielversprechender Hinweis darauf, dass sich die Nachhaltigkeit unseres Geschäfts, unser Wachstum und die Ausweitung unserer Aktivitäten, über die wir alle unsere Stakeholder kontinuierlich informieren, positiv auf die Rekrutierung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern auswirken. Wir haben uns schnell und flexibel auf Online-Interviews und Online-Onboarding-Prozesse eingestellt. So konnten wir trotz der Pandemie kontinuierlich Personal rekrutieren und die qualifiziertesten Bewerberinnen und Bewerber von uns überzeugen.

Um die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bestmöglich zu betreuen, hat die Nordex Group zu Beginn der Pandemie sofort gehandelt und Büroangestellten die Arbeit im Mobile Office ermöglicht. Dabei war es sicherlich hilfreich, dass mobiles Arbeiten

bei Nordex bereits etabliert war und die technischen Voraussetzungen und Regelungen dafür schon vorhanden waren. Für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in den Produktionsstätten wurden strenge Sicherheitsmaßnahmen getroffen, um die Belegschaft vor Ort bestmöglich zu schützen. Produktionsmitarbeiterinnen und -mitarbeiter, die zu einer Risikogruppe gehören, wurden vorübergehend und unbürokratisch unter Fortzahlung ihres Lohns von der Arbeit freigestellt. Als Schulen und Kindergärten geschlossen waren, gewährte Nordex Eltern zudem bis zu sechs Tage Sonderurlaub, damit sie sich um ihre Kinder kümmern konnten.

## **NACHHALTIGKEITSSTRATEGIE 2019 BIS 2021**

➤ GR 102-16, 102-18

Als wesentlichen Bestandteil der Nachhaltigkeitsstrategie 2019 bis 2021 werden wir unsere Unternehmenswerte und Führungskultur weiter verankern und stärken. Darüber hinaus konzentrieren wir uns auf operative Exzellenz, die Weiterentwicklung zur „One Global Company“ und die Beibehaltung der Rolle als attraktiver Arbeitgeber.

### **Unternehmenswerte**

Die Vermittlung unserer Unternehmenswerte ist bei der Einarbeitung neuer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der Nordex Group von zentraler Bedeutung. Wir wollen unseren #TeamNordex-Ansatz weiter stärken, indem wir sicherstellen, dass alle neuen Beschäftigten von Anfang an unsere Werte verkörpern.

Unsere Unternehmenswerte werden im Rahmen der Welcome Days kommuniziert. Aufgrund der Covid-19-Pandemie und dank unserer Remote-Konzepte konnten wir unsere neuen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter jederzeit digital begrüßen und sie in unserem standardisierten Onboarding-Prozess schulen, der auch eine Einführung in unsere Unternehmenswerte beinhaltet.

Über den Onboarding-Prozess hinaus haben wir die Präsentation unserer Werte 2020 zudem in allen Ländern erfolgreich in unser global etabliertes Trainingsprogramm "Trust. Listen. Lead." aufgenommen. Nach der Integration der Werte in

die deutsche Version des Programms im Jahr 2019 haben wir damit im letzten Jahr eine weitere Verbesserung erzielt. Zur stärkeren Verankerung der Unternehmenswerte intensivieren wir in den kommenden Jahren die Kommunikation dieser Werte. Dazu bilden wir Botschafter aus und unterstützen diese bei der Vermittlung der Werte innerhalb der Nordex Group.

### **Führungskultur**

Unsere Nordex-Führungsleitlinien werden im weltweit harmonisierten Trainingsprogramm „Trust. Listen. Lead.“ vermittelt. Wir möchten damit die Art und Weise standardisieren, wie unsere Führungskräfte die Belegschaft unseres Unternehmens führen, und erreichen, dass jede Führungskraft in den Nordex-Hauptmärkten innerhalb des ersten Jahres nach Führungsübernahme an dem Training teilgenommen hat. Detaillierte Informationen zu den Trainingsraten im Jahr 2020 finden sich im Kapitel Führungskräfteentwicklung. Die Förderung unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ist ein zusätzlicher Schwerpunkt der Nachhaltigkeitsstrategie 2019 bis 2021. Hier werden wir die etablierten und erfolgreichen Programme und Prozesse weiterführen. Zudem werden wir die Diversität im Unternehmen fördern. Weiterführende Informationen finden Sie in den Abschnitten Mitarbeiterentwicklung und -feedback, Führungskräfteentwicklung sowie Mitarbeitervielfalt.

### **Mitarbeitergewinnung im Berichtszeitraum**

Die Nordex Group expandiert weiter. Dies spiegelt sich in einem Anstieg der Beschäftigungszahlen wider (2020: 8.577; 2019: 6.880). Dabei wurden vakante Stellen besetzt und zahlreiche neue Stellen geschaffen. Die Zahl der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ist deutlich gestiegen, insbesondere im gewerblichen Bereich. Aber auch in kaufmännischen und technischen Bereichen war eine Zunahme zu verzeichnen. 2020 stellten wir 3.008 neue Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ein (2019: 2.000).

## **> Nordex-Führungsleitlinien**

1. Sich selbst erkennen
2. Wertschätzend und transparent kommunizieren
3. Delegieren und Vertrauen schenken
4. Schwierige Situationen aushalten können
5. Veränderungen initiieren, gestalten und nachhaltig umsetzen
6. Klarheit und Transparenz schaffen – Orientierung geben
7. Reflektierte Entscheidungen treffen
8. Verantwortung übernehmen
9. Menschen positiv gegenüber treten und sie gern mögen
10. Vorbild sein!

## **PROJEKTE 2020**

### **P&C-Digitalisierung**

Im Jahr 2020 konzentrierten wir uns auf die Implementierung des P&C-HUB. Dieses cloudbasierte HR-Tool soll einen optimierten Ansatz bei der Behandlung von Personalmanagement-Themen ermöglichen. Es handelt sich dabei um eine modulare Plattform, die wir ab März 2021 mit der Implementierung von drei Modulen (Employee Central, Recruitment und OnBoarding) nutzen. Im nächsten Schritt werden wir weitere Module, wie Performance and Goals, Time Off und das Learning Management System, integrieren. Mit der Umsetzung unterstützen wir unser übergreifendes Ziel, eine One Global Company zu werden. Wir haben Prozesse weltweit harmonisiert und implementieren führende Praktiken und Standardlösungen, immer unter Einhaltung der gesetzlichen und länderspezifischen Anforderungen.

### **Arbeitgeberattraktivität**

Ein zusätzlicher Schwerpunkt des Bereichs P&C ist es, Nordex weiterhin als attraktiven Arbeitgeber zu positionieren und für künftige Bewerberinnen und Bewerber reizvoll zu sein. So findet sich die Nordex Group bspw. erneut bei den „100 Top-Arbeitgebern. Unternehmen, welche die Welt besser machen“ wieder.



Weitere Informationen finden Sie unter: [100toparbeitgeber.de/top100/arbeitgeber-nordex-nachhaltigkeit](https://100toparbeitgeber.de/top100/arbeitgeber-nordex-nachhaltigkeit)

Um qualifizierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter anzuziehen, haben wir eine Employer-Branding-Kampagne mit einer Mischung aus Mitarbeitererfahrungsberichten („Testimonials“), neuen Stellenangeboten, Rekrutierungsveranstaltungen etc. gestartet. Diese vielseitige Kampagne zielt darauf ab, neue Talente anzuziehen und sicherzustellen, dass sich diese Anziehungskraft so stark wie möglich ausbreitet. Das aktuell in der Umsetzung befindliche Digitalisierungsprojekt Success Factors wird uns dabei helfen, den gesamten Prozess zu steuern – angefangen bei der Ansprache, Rekrutierung und Einführung qualifizierter neuer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

Wir veröffentlichen Testimonials von Mitarbeitenden auf LinkedIn und lassen die Mitarbeitenden ihre Geschichten und Erfahrungen mit Nordex erzählen. Unsere Kampagne „Are you #TeamNordex?“ („Bist du #TeamNordex?“) setzt auf unsere Stärken, unseren ökologischen Anspruch, unsere Kollegialität und die Leidenschaft unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Persönliche Antworten auf die Frage „Warum Nordex?“ stehen dabei im Mittelpunkt der geplanten Testimonial-Kampagne. Im Jahr 2020 haben wir ausschließlich Erfahrungsberichte von Frauen veröffentlicht, um die Karriere

von Frauen in unserer Branche zu fördern, Frauen in unserem Unternehmen zu stärken und Vielfalt zu unterstützen.

**Yue Miao (Mira), Leiterin des Global Cost of Energy (COE) Programms, Absolventin des Talentprogramms Upwind NXG.**

*„Nachdem ich einige Jahre in der Unternehmensberatung in China gearbeitet und dann meinen MBA in Deutschland absolviert hatte, wollte ich unbedingt meine Laufbahn in diesem neuen Land weiter verfolgen. Für mich stand Deutschland immer schon für Hightech-Industrie und produzierendes Gewerbe, und in diesen Bereichen wollte ich tätig sein.“*

*Bei der Nordex Group habe ich die Möglichkeit, einen echten Beitrag zu einer nachhaltigeren Welt zu leisten – mit echten Produkten, echten Projekten und echten Menschen. Für mich ist die weitere Reduzierung der Stromgestehungskosten ganz entscheidend, um das Ziel einer fossillfreien Energieversorgung zu erreichen. Ich möchte einen ganzheitlichen Ansatz zur Reduktion der Stromgestehungskosten vorantreiben, der alle Bereiche der Wertschöpfungskette umfasst und sowohl die Material- und Prozesskosten als auch eine Steigerung der Wertschöpfung bis zum Ende des Lebenszyklus eines Produkts im Fokus hat.“*



Weitere Informationen finden Sie unter: [www.linkedin.com/company/nordex](https://www.linkedin.com/company/nordex)

**„Bei der Nordex Group habe ich die Möglichkeit, einen echten Beitrag zu einer nachhaltigeren Welt zu leisten.“**





Weitere Informationen  
finden Sie unter:  
[www.linkedin.com/  
company/nordex](https://www.linkedin.com/company/nordex)

**„Ich bin zu Nordex gekommen, weil ich gerne meine Zeit und Energie in eine Branche investieren wollte, die zu einer grüneren Zukunft beiträgt.“**

**Jeanette Arndt, P&C Development Specialist,  
Mutter von drei Kindern**

„Ich bin zu Nordex gekommen, weil ich gerne meine Zeit und Energie in eine Branche investieren wollte, die zu einer grüneren Zukunft beiträgt. Das ergab für mich einfach Sinn. Ich bin jetzt seit 12 Jahren hier und diese Motivation ist noch mehr zu einer Herzensangelegenheit geworden, seit ich eigene Kinder habe. Ein Grund war natürlich auch unsere einzigartige Unternehmenskultur, bei der jeder für den anderen da ist und die von den Kolleginnen und Kollegen in aller Welt gelebt wird. Ich schätze es, dass unser dynamisches Umfeld Raum für Eigenverantwortung und lösungsorientiertes Denken und Arbeiten lässt. Ich bleibe Teil von #TeamNordex, denn es gibt immer wieder neue spannende Aufgaben zu erledigen! Als nächstes beschäftige ich mich vielleicht mit dem Thema Förderung der Vielfalt.“

**Beteiligungsprogramm**

Nordex-Mitarbeiterinnen und -Mitarbeiter treiben nicht nur durch ihre Arbeit nachhaltige Windenergie voran. Sie haben auch die Möglichkeit, grüne Energie finanziell zu unterstützen, indem sie in Anleihen für den Windpark Val aux Moines in Frankreich investieren. So können unsere Mitarbeitenden den Fortschritt des Unternehmens unterstützen und gleichzeitig die Vorteile eines

exklusiven Investments genießen, das wir zu bestmöglichen Konditionen und mit minimiertem Risiko aufgesetzt haben. Für jede erworbene Anleihe garantieren wir für einen festen Zeitraum von vier Jahren eine jährliche Zinszahlung von 6 %. Nach vier Jahren erhalten die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter die ursprüngliche Investition plus Zinsen zurück. Diese Möglichkeit steht allen festangestellten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Nordex Group in den EU-Ländern sowie in Großbritannien und in Norwegen offen.

**SmartWork@NXG**

Mit SmartWork@NXG bewegen wir uns proaktiv in Richtung einer „neuen Normalität“ und unterstützen das Unternehmen einschließlich aller Führungskräfte und Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei der Einführung eines neuen hybriden Arbeitsmodells. Während wir Anfang März 2020 alle eher unfreiwillig von zu Hause aus gearbeitet haben, wenden wir den Blick jetzt nach vorne, um zu entscheiden, wie ein Ausgleich zwischen Büro und mobilem Arbeiten aussieht.

Hinsichtlich unserer (Post-)Covid-19-Arbeitsumgebung planen wir, unsere Büros als Hauptarbeitsort beizubehalten, aber allen Beschäftigten ein gewisses Maß an Flexibilität anzubieten, so dass sie ihre Arbeit nach ihren Bedürfnissen organisieren

können. In der Zwischenzeit werden wir die globale Zusammenarbeit im Konzern weiter fördern, unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auch künftig intensiv einbinden und den Fokus klar auf die Entwicklung unseres Unternehmens legen. Dazu gehört auch unsere Unternehmenskultur, die von Vernetzung und Interaktion untereinander geprägt ist, sowie die Förderung unserer Werte Integrität, Respekt, Kollegialität und Ownership.

Aus diesem Grund haben wir ein Pilotkonzept für SmartWork@NXG an unserem Hauptsitz in Hamburg etabliert. Dieses Konzept sieht vor, dass die Arbeitszeit zu 40 % im Mobile Office oder mobil und zu 60 % in unseren Büros verbracht wird.

#### **Vergütung: Eingruppierung und Bonus**

Als wichtige Schritte in der Harmonisierung der konzernweiten People & Culture-Prozesse haben wir das Projekt zur Eingruppierung auf internationaler Ebene fortgesetzt. Dazu gehörte die Evaluierung weiterer Querschnittsfunktionen („Global Lead Functions“) mit dem Ziel, eine einheitliche Evaluationsmethodik für alle Managementpositionen weltweit anzuwenden.

Im Berichtszeitraum haben wir das variable Vergütungssystem weiter harmonisiert, um ein einheitliches und transparentes Vergütungssystem zu erhalten. Die neue globale Bonuspolitik sieht vor, dass die Leistung nun weltweit anhand der gleichen Ziele gemessen wird. Die Berechnung der Boni basiert auf definierten Leistungsindikatoren auf Ebene der Nordex Group. Die variable Vergütung ist somit eine vom Geschäftserfolg abhängige Prämie, die alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter am Unternehmenserfolg teilhaben lässt.



Starke Teamarbeit  
beim Bau eines  
Rotorblattes am  
Produktionsstandort in  
Rostock, Deutschland

**Mitarbeitende nach Region**

	2020	2019	2018
<b>Gesamtzahl</b>	<b>8.527</b>	<b>6.880</b>	<b>5.676</b>
davon männlich	7.145	5.781	4.762
davon weiblich	1.382	1.099	914
Afrika	118	104	53
davon männlich	83	71	41
davon weiblich	35	33	12
Asien	267	220	137
davon männlich	237	198	121
davon weiblich	30	22	16
Australien	11	5	4
davon männlich	11	5	3
davon weiblich	0	0	1
Deutschland	2.964	2.490	2.244
davon männlich	2.431	2.047	1.841
davon weiblich	533	443	403
Europa (ohne Deutschland und Spanien)	1.341	1.191	1.040
davon männlich	1.211	1.049	921
davon weiblich	130	142	119
Nordamerika	630	499	298
davon männlich	572	445	271
davon weiblich	58	54	27
Spanien	1.986	1.194	1.164
davon männlich	1.516	921	912
davon weiblich	470	273	252
Südamerika	1.210	1.177	736
davon männlich	1.084	1.045	652
davon weiblich	126	132	84

[GRI 102-8](#)

**Mitarbeitende nach Arbeitsvertrag**

	2020	2019	2018
mit befristeten Verträgen	1.584	777	660
davon männlich	1.245	602	497
davon weiblich	339	175	163
mit unbefristeten Verträgen	6.943	6.103	5.016
davon männlich	5.900	5.179	4.265
davon weiblich	1.043	924	751
Zeitarbeitnehmende *	461	618	182
davon männlich	415	547	163
davon weiblich	46	71	19

[↗ GRI 102-8](#)

\* Gewerbliche Zeitarbeitnehmende werden nur für Deutschland erfasst.

**Mitarbeitende nach Beschäftigungsart**

	2020	2019	2018
<b>Gesamtzahl</b>	<b>8.527</b>	<b>6.880</b>	<b>5.676</b>
davon männlich	7.145	5.781	4.762
davon weiblich	1.382	1.099	914
in Vollzeit	8.089	6.500	5.366
davon männlich	6.928	5.600	4.629
davon weiblich	1.161	900	737
in Teilzeit	438	380	310
davon männlich	217	181	133
davon weiblich	221	199	177

[↗ GRI 102-8](#)

**Eintritt nach Altersstruktur**

	2020	2019	2018
<b>Gesamt</b>	<b>3.008</b>	<b>1.995 *</b>	<b>1.246 *</b>
unter 30 Jahre	36 %	40 %	20 %
zwischen 30 - 50 Jahren	56 %	55 %	69 %
über 50 Jahre	8 %	5 %	11 %

[↗ GRI 102-8](#)

Abweichungen der Gesamtsummen lassen sich auf Rundungsdifferenzen zurückführen.

\* Zugänge wurden um Abgänge im Berichtszeitraum reduziert.

**Eintritt nach Region und Geschlecht**

	2020	2019	2018
<b>Gesamt</b>	<b>3.008</b>	<b>1.995</b>	<b>1.246</b>
Afrika	24	57	8
davon männlich	15	33	4
davon weiblich	9	24	4
Asien	69	88	19
davon männlich	58	83	19
davon weiblich	11	5	0
Australien	10	1	0
davon männlich	10	1	0
davon weiblich	0	0	0
Deutschland	675	476	257
davon männlich	538	395	190
davon weiblich	137	81	67
Europa (ohne Deutschland und Spanien)	349	255	161
davon männlich	307	214	139
davon weiblich	42	41	22
Nordamerika	362	239	91
davon männlich	325	210	84
davon weiblich	37	29	7
Spanien	1.196	284	234
davon männlich	924	216	179
davon weiblich	272	68	55
Südamerika	323	595	476
davon männlich	296	533	430
davon weiblich	27	62	46

[↗ GRI 401-1](#)

**Mitarbeitende und Personalfuktuation \***

	2020	2019	2018
Neu eingestellt	3.008	1.995	1.246
Rate (in %)	38	31	23
Abgänge in der Belegschaft	1.741	1.005	867
Fluktuationsrate (in %)	22	16	16

[↗ GRI 401-1](#)

\* Abgänge in der Belegschaft sind Mitarbeitende, die das Unternehmen verlassen haben.  
Ausgeschlossen sind Praktikantinnen und Praktikanten, Studierende, Aushilfen und Auszubildende.

## MITARBEITERENTWICKLUNG

### UND -FEEDBACK

7 GRI 404/103, 404-3

Wir sind davon überzeugt, dass unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter täglich Neues lernen und ihre Weiterentwicklung eigenverantwortlich in die Hand nehmen wollen. Alle Menschen haben individuelle Wünsche und Ziele. Was auch immer sie antreibt, zeigt sich auch in ihrer Karriereentwicklung. Wir unterstützen unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in vielerlei Hinsicht bei der Erreichung ihrer Ziele. Im Rahmen der Nachhaltigkeitsstrategie 2019 bis 2021 setzen wir darauf, die etablierten Programme und Prozesse zur Mitarbeiterentwicklung weiterzuführen und zu optimieren.

#### Compass Prozess

Der Kernprozess im Bereich Mitarbeiterentwicklung ist der Compass Prozess. Er unterstützt unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit professionellem Feedback und ermöglicht es uns, die Feedback-Kultur standardisiert und harmonisiert über die gesamte Nordex Group auszubauen und zu festigen. Der Prozess besteht aus drei Schritten:

1. Im **Compass Dialog**, der jährlich zwischen Januar und März stattfindet, erhalten unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter spezifisches Feedback zu ihrer Leistung im vergangenen Jahr. Danach definieren sie gemeinsam mit ihrer Führungskraft einen realistischen persönlichen Entwicklungsplan, der ihren eigenen Bedürfnissen und denen des Unternehmens entspricht.
2. Die Ergebnisse der Compass Dialoge werden im zweiten Quartal in Entwicklungskonferenzen, den sogenannten **Compass Conferences**, zusammengeführt und dort in den Managementteams diskutiert. Auf diese Weise verschaffen wir uns einen bereichsübergreifenden Überblick über die Talente und Potenziale der Nordex Group. Im Rahmen der Compass Conferences erfolgt auch die Nominierung für die Teilnahme am Nachwuchsführungskräfte-Programm „Upwind“.

3. Der **Compass Review Talk** wird im dritten Quartal durchgeführt und bietet den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern und Führungskräften die Möglichkeit, den Entwicklungsplan gemeinsam zu überprüfen und so sicherzustellen, dass sie sich mit den definierten Maßnahmen auf dem richtigen Weg befinden. Neu eingeführt haben wir den Collaboration Review, einen Prozess, mit dem die Zusammenarbeit zwischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern und Führungskräften weiter intensiviert wird.

Die Compass Dialoge sind konzernweit verpflichtend. Die Compass Conferences und die Compass Review Talks sind im Angestelltenbereich verpflichtend und werden im gewerblichen Bereich bei Bedarf durchgeführt. Um die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von Nordex bei der Karriereplanung zu unterstützen, haben wir eine Onlineplattform eingerichtet, auf der alle Informationen und Materialien rund um den Compass Prozess zugänglich sind, beispielsweise das Compass E-Learning und Richtlinien. Zur Förderung des Compass-Prozesses haben wir zudem eine Intranetkampagne namens Compass Stories entwickelt. Hier konnten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erzählen, wie sie den Prozess wahrgenommen haben, welche Erfahrungen sie dabei gemacht haben und wie sie von Compass profitiert haben.

Der Unternehmensbereich People & Culture hält den Durchführungsstand der Compass Gespräche nach und unterstützt Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und Führungskräfte im Prozess. Mit diesem strukturierten Verfahren stellen wir sicher, dass die Wünsche und Vorstellungen unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter berücksichtigt werden.

Im Berichtsjahr fanden 65 % der möglichen Compass Dialoge statt. Insgesamt führten die Führungskräfte in diesem Rahmen Gespräche mit 3.526 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern durch (2019: 53 %; 2.600 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter). Die gestiegene Anzahl geführter Dialoge spiegelt die Bedeutung wider, die wir dem Prozess beigemessen haben. Dies wurde durch das große Engagement des Bereichs P&C verdeutlicht, der



Weitere Informationen zum Programm „Upwind“ siehe SEITE 56

unsere Manager trotz der zusätzlichen Herausforderungen durch Covid-19 bei der Durchführung der Compass Dialoge unterstützte und bestärkte. Darüber hinaus moderierte der Bereich People & Culture im Berichtszeitraum insgesamt 55 Compass Konferenzen (2019: 21). Dieser Anstieg geht in erster Linie auf eine neue Organisationsstruktur zurück, die unserem Konzept der Global Lead Function folgt und zu einer größeren Anzahl von Abteilungen und damit auch zu mehr Compass Konferenzen führte. Damit sichern wir unsere Feedback-Qualität und sorgen für klare Richtlinien beim Mitarbeiter-Feedback.

Die Altersverteilung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die am Compass Dialog teilnahmen, entsprach im Wesentlichen auch der Altersstruktur der Nordex Group: 72 % gehörten zur Altersgruppe zwischen 30 und 50 Jahren, während 15 % unter 30 Jahre alt und 13 % über 50 Jahre alt waren. Gemessen an der Geschlechterverteilung im Unternehmen zeigten sich ebenfalls keine signifikanten Unterschiede zwischen der Beteiligung von Frauen (2020: 17 %, 2019: 15 %) und von Männern (2020: 83 %, 2019: 85 %).

Wir nutzten die Gelegenheit und holten erneut Feedback zum Compass Prozess ein, um zu erfahren, welche Erfahrung die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit dem IT-Tool, dem Prozess und dem Support gemacht haben. Darauf aufbauend werden wir den Compass Prozess 2021 weiter optimieren.

## WEITERBILDUNG

↗ GRI 404-1, 404-2

### Technical Training Center

Das Technical Training Center steht mit all seinen technischen Trainings zu Nordex-Technologien sowohl den eigenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Division Europa als auch Kunden und Subunternehmern zur Verfügung. Neben Testständen stehen Großkomponenten für verschiedene Technik-, Service- und Sicherheitstrainings zur Verfügung, um praktisches Wissen aufzubauen, zu vertiefen und die hohen Qualitätsstandards der Nordex Group weiter zu festigen.

Im Jahr 2020 nahmen mehr als 3.054 Personen (2019: 3.400) an Schulungen im Technical Training Center teil – im Durchschnitt 16 Stunden pro Person (2019: 16). Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer kamen zum größten Teil aus dem Unternehmensbereich Service, aber auch aus den Bereichen Engineering und Inbetriebnahme.

Wir haben auch die Dezentralisierung der Trainings und des Know-hows vorangetrieben, um die lokalen Trainingseinrichtungen zu stärken. Ein weiterer Schwerpunkt lag auf der kontinuierlichen Digitalisierung unserer Lernformate. Dabei haben wir in diesem Jahr neben dem Onboarding-Programm auch acht Trainingskurse digitalisiert.

### Digitale Lernformate

Ein Schwerpunkt im Berichtsjahr war der Ausbau der E-Learning-Angebote auf der 2017 von uns eingeführten Plattform. Diese E-Learnings können an jedem Ort zu jeder Zeit absolviert werden. Das Angebot richtet sich an alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter weltweit und steht in mehreren Sprachen zur Verfügung. Einige E-Learnings wurden von uns selbst entwickelt, andere wiederum von externen Anbietern bezogen. 2020 lag der Fokus auf dem Kurs zur Prävention von Bestechung und Korruption (PBAC) des Bereichs Compliance sowie dem E-Onboarding-Kurs.

Insgesamt waren die Kurse erfolgreich und beliebt. 363 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben den E-Onboarding-Kurs 2020 abgeschlossen, was einer Abschlussquote von 78 % entspricht. Die drei Schwerpunktthemen waren Sicherheit und Vorschriften, Turbinentechnik und Führung. 2020 wurden 5.497 (2019: 2.277) E-Learning-Kurse abgeschlossen und 9.036 (2019: 2.873) zugeteilt. Somit liegt die Abschlussquote bei insgesamt 61 % (2019: 79 %).

## **Führungskräfteentwicklung**

### **Trust. Listen. Lead. –**

#### **Nordex-Führungskräfte-Training**

Im Jahr 2020 haben wir trotz der Pandemie das Führungskräftetraining Trust. Listen. Lead. für neue Manager fortgesetzt, wenn auch als E-Learning in Form eines Webinars.

2020 haben wir 16 Trust. Listen. Lead.-Seminare (2019: 18) in verschiedenen Ländern durchgeführt, unter anderem in Deutschland, Mexiko und Spanien. Die Trainingsquote der Führungskräfte in unseren Kernmärkten lag bei 70 % (2019: 80 %), was wir angesichts der Covid-19-Situation als gute Leistung erachten. Wir sind mit dieser Quote zufrieden und streben erneut eine Trainingsquote von 80 % für neu eingestellte und beförderte Führungskräfte an. Auch im Jahr 2021 werden wir unsere langfristigen Anstrengungen zur Schulung unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter fortsetzen und zusätzliche lokale Trainingsmodule in verschiedenen Ländern anbieten.

Darüber hinaus haben wir im Rahmen einer neuen Initiative eine Umfrage unter allen Führungskräften bei Nordex durchgeführt, um herauszufinden, wo Training und Entwicklung für Führungskräfte im Unternehmen noch verbessert werden müssen, und um zentrale Führungskompetenzen zu ermitteln. Basierend auf den Ergebnissen wollen wir das Selbstvertrauen der Führungskräfte und ihre Begeisterung für unser Unternehmen fördern. Wir werden zudem neue Führungskompetenzen einbeziehen, um bestehende Lücken zu schließen und für zukünftige Herausforderungen gerüstet zu sein.

### **Upwind – das Nachwuchsförderungsprogramm der Nordex Group**

Im Rahmen des Upwind-Programms identifizieren und fördern wir jedes Jahr High-Performer mit deutlichem Potenzial für eine künftige Führungsrolle mit strategischem Einfluss. Ziel dieses globalen Führungskräfteprogramms ist es, diese Talente noch besser in das Unternehmen zu integrieren und den Anteil der intern besetzten Führungspositionen auszubauen.

Zu Beginn des Jahres 2020 haben wir das Programm mit der Umsetzung eines Reflection Center weiterentwickelt, in dem die Teilnehmerinnen und Teilnehmer zum Thema Selbstreflexion geschult werden und in die Lage versetzt werden sollen, ihren Kolleginnen und Kollegen Feedback zu geben. Darüber hinaus ermuntert es die Teilnehmenden in verschiedenen Situationen dazu, ihre Stärken und Schwächen und mögliche Bereiche mit Verbesserungsbedarf zu entdecken. Zudem haben wir die Inhalte angepasst, um sicherzustellen, dass unsere zukünftigen Führungskräfte gut auf unsere komplexe und manchmal volatile Branche vorbereitet sind. Ferner haben wir E-Learning-Module in das Programm integriert und das Programm erfolgreich und pandemiebedingt schneller als geplant von Präsenzveranstaltungen auf einen komplett virtuellen Modus umgestellt.

Dieses erfolgreiche Nachwuchsprogramm wird auch 2021 fortgeführt und an die sich ändernden Anforderungen der Teilnehmerinnen und Teilnehmer und des Unternehmens angepasst.

**MITARBEITERVIELFALT**

↗ GRI 401-3, 405/103, 405-1, 405-2, 406/103, 406-1

Wir begreifen die Vielfalt unserer Belegschaft als eigenen Wert. Menschen unterschiedlichen Geschlechts und mit diversen kulturellen Hintergründen sowie verschiedenen Einstellungen und Lebensweisen bereichern das Unternehmen und tragen gemeinsam zum Erfolg der Nordex Group bei.

Um die Vielfalt innerhalb der Nordex Group auszuweiten, wollen wir die Zahl junger Menschen, die in das Unternehmen eintreten, erhöhen. Wir schätzen besonders den Ehrgeiz und die frischen Perspektiven, die junge Talente mitbringen. In Spanien bieten wir das „Young-Talent“-Programm an. Hier treten Hochschulabsolventinnen und -absolventen für ein spezialisiertes zweijähriges Programm in das Unternehmen ein und durchlaufen die verschiedenen Bereiche in der Engineering-Global-Lead-Funktion. Das Feedback beider Seiten ist sehr anregend und produktiv. Die Studierenden haben die Möglichkeit, gemeinsam mit Profis zu lernen und ihre Karriere zu entwickeln, während Nordex dabei seinen Zugang zu vielversprechenden Nachwuchskräften erweitert. Wie im Vorjahr nahmen auch im Berichtszeitraum 71 Studierende an dem Förderprogramm teil, von denen 20 heute Angestellte der Nordex Group sind. Der Frauenanteil liegt hier bei 60 %.

Unsere Ziele im Hinblick auf die Gleichstellung von Frauen und Männern haben wir noch nicht erreicht. Der Anteil von Frauen an der gesamten Belegschaft in Deutschland beträgt aktuell 17 %. Der spürbare Fachkräftemangel in technischen Berufen wirkt sich hierbei negativ auf die Entwicklung des Frauenanteiles aus. Im Berichtsjahr betrug der Frauenanteil in den beiden ersten Führungsebenen 11 % (2019: 16 %). Um in diesem Bereich Verbesserungen zu erzielen, werden Frauen in Förderprogrammen besonders berücksichtigt. Zudem sind externe Personaldienstleister dazu verpflichtet, für vakante Managementpositionen geeignete Kandidatinnen vorzustellen. Wir werden unsere Anstrengungen künftig weiter intensivieren, um diese stärker auf die Gewinnung qualifizierter weiblicher Führungskräfte zu richten.

# 86

Verschiedene Nationalitäten sind 2020 bei Nordex vertreten (2019: 73)

**Vielfalt im Management**

	2020	2019	2018
<b>Vorstand gesamt</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>3</b>
davon weiblich	0	0	0
davon unter 30 Jahre	0	0	0
davon zwischen 30 - 50 Jahre	1	2	2
davon über 50 Jahre	2	1	1
<b>Aufsichtsrat gesamt</b>	<b>6</b>	<b>6</b>	<b>6</b>
davon weiblich	1	1	1
davon unter 30 Jahre	0	0	0
davon zwischen 30 - 50 Jahre	0	0	0
davon über 50 Jahre	6	6	6

↗ GRI 102-8

Um die Vielfalt innerhalb der Nordex Group weiter zu fördern, haben wir ein neues Projekt gestartet. In dem Projekt werden die aktuelle Situation und die bestehenden Prozesse analysiert und eine Best-in-Class-Benchmark ermittelt. Anhand einer Defizitanalyse werden zudem konkrete Maßnahmen zur Förderung der Vielfalt mit hoher Priorität entwickelt. Dieses Projekt wird im nächsten Jahr weiterentwickelt und mit Unterstützung des obersten Managements einer der Schwerpunkte von Upwind sein.



Weitere Informationen zum Diversitätskonzept der Gremien Vorstand und Aufsichtsrat finden Sie im Corporate-Governance-Bericht, im Geschäftsbericht 2020  
**SEITE 73**

Um dies weiter voranzutreiben, haben wir zudem einige erfolgreiche Projekte zur Förderung der Vielfalt im Unternehmen durchgeführt. Mit dem Ziel, die Beteiligung von Frauen im operativen Bereich und in technischen Positionen innerhalb von Nordex zu erhöhen, haben wir unsere Partnerschaft mit dem Turkish Women in Renewable and Energy Network (TWRE) weiter gepflegt und gemeinsam mit dem TWRE, ähnlich wie im letzten Jahr, eine dreitägige Einführungsschulung für junge Frauen organisiert. Junge Studentinnen aus technischen Studiengängen und Absolventinnen aus verschiedenen Ausbildungseinrichtungen und

Städten kamen im Technical Training Center der Nordex Academy in Izmir zusammen. Die Teilnehmerinnen erhielten Informationen zur Geschichte der Nordex Group, unserem Turbinenportfolio und unseren Entwicklungsaktivitäten im Bereich der Windenergie.

Das Grundgehalt von Frauen und Männern befand sich über alle betrachteten Entgeltgruppen hinweg auf einem relativ gleichen Niveau. In einigen Entgeltgruppen lag das Grundgehalt der Frauen dabei über dem der Männer, in anderen war es umgekehrt. Diese Differenzen sind aber unsystematisch, d. h. es gibt keinen geschlechterspezifischen Zusammenhang zwischen Positionsniveau und Gehaltsdifferenz. Im Berichtszeitraum wurden keine Diskriminierungsvorfälle durch die zuständigen Gremien bestätigt.

Förderung von Vielfalt im Unternehmen – gemeinsam mit dem Turkish Women in Renewable and Energy Network! Teilnehmerinnen der dreitägigen Einführungsschulung



**Inklusion**

Im Berichtszeitraum beschäftigte die Nordex Group in Deutschland 54 schwerbehinderte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (2019: 51), die ihre Schwerbehinderteneigenschaft dem Arbeitgeber gegenüber angezeigt haben.

**Mitarbeitende mit Behinderung in Deutschland**

	2020	2019	2018
<b>Mitarbeitende mit Behinderung</b>	<b>54</b>	<b>51</b>	<b>46</b>
Administration	5	7	5
Engineering	4	4	3
Produktion und Einkauf Blatt	22	20	19
Produktion und Einkauf Maschinenhaus und Turm	14	13	14
Projektmanagement	1	1	1
Service	8	6	4

[↗ GRI 102-8](#)

**Familie und Beruf**

Der Nordex Group ist die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben ein sehr wichtiges Anliegen. Neben klassischen Elternzeitmodellen bieten wir unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern flexible Arbeitszeitmodelle und die Möglichkeit des mobilen Arbeitens an. Im Berichtszeitraum haben insgesamt 152 (2019: 151) Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Deutschland Elternzeit in Anspruch genommen. Aufgrund der internationalen

rechtlichen Unterschiede bezüglich Elternzeit halten wir es nicht für sinnvoll, diese Zahlen auf Gruppenebene zu konsolidieren. 2020 wurde bedingt durch Covid-19 die Möglichkeit der mobilen Arbeit für die Belegschaft weiter verstärkt. Während der ersten Phase der Pandemie, als Schulen und Kindergärten geschlossen waren, gewährte Nordex Eltern bis zu sechs Tage Sonderurlaub, damit sie sich um ihre Kinder kümmern konnten.

**Mitarbeitende in Elternzeit in Deutschland**

	2020	2019	2018
<b>Mitarbeitende gesamt</b>	<b>152</b>	<b>151</b>	<b>147</b>
davon männlich	117	112	105
davon weiblich	35	39	42

[↗ GRI 401-3](#)

**Mitarbeitende nach Bereichen und Altersstruktur**

	2020	2019	2018
<b>Mitarbeitende gesamt</b>	<b>8.527</b>	<b>6.880</b>	<b>5.676</b>
davon weiblich	16 %	16 %	16 %
unter 30 Jahre	22 %	22 %	20 %
30 - 50 Jahre	67 %	67 %	69 %
über 50 Jahre	10 %	10 %	11 %
Administration	856	793	648
davon weiblich	48 %	43 %	45 %
unter 30 Jahre	19 %	19 %	15 %
30 - 50 Jahre	67 %	69 %	73 %
über 50 Jahre	14 %	11 %	11 %
Engineering	613	588	599
davon weiblich	21 %	19 %	18 %
unter 30 Jahre	11 %	11 %	11 %
30 - 50 Jahre	71 %	74 %	76 %
über 50 Jahre	19 %	15 %	13 %
Produktion und Einkauf Blatt	1.412	807	910
davon weiblich	17 %	13 %	12 %
unter 30 Jahre	17 %	13 %	16 %
30 - 50 Jahre	64 %	65 %	64 %
über 50 Jahre	19 %	21 %	20 %
Produktion und Einkauf Maschinenhaus und Turm	1.991	1.902	1.309
davon weiblich	11 %	13 %	12 %
unter 30 Jahre	24 %	25 %	21 %
30 - 50 Jahre	64 %	66 %	68 %
über 50 Jahre	12 %	9 %	11 %
Projektmanagement	953	515	280
davon weiblich	16 %	20 %	12 %
unter 30 Jahre	20 %	22 %	12 %
30 - 50 Jahre	70 %	66 %	72 %
über 50 Jahre	10 %	12 %	16 %
Service	2.534	2.052	1.693
davon weiblich	8 %	7 %	7 %
unter 30 Jahre	28 %	28 %	28 %
30 - 50 Jahre	66 %	67 %	67 %
über 50 Jahre	6 %	5 %	5 %
Vertrieb	168	223	178
davon weiblich	23 %	30 %	20 %
unter 30 Jahre	16 %	22 %	21 %
30 - 50 Jahre	75 %	72 %	72 %
über 50 Jahre	9 %	6 %	7 %

[↗ GRI 102-8](#)

Abweichungen der Gesamtsummen lassen sich auf Rundungsdifferenzen zurückführen.

## MITBESTIMMUNG

↗ GRI 102-41, 402/103, 402-1, 407/103, 407-1

Die Wahrung der Interessen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und die vertrauensvolle Zusammenarbeit mit den Interessenvertretungen hat in der Nordex Group einen hohen Stellenwert. Wir begegnen daher den Arbeitnehmervertretungen in allen Ländern konstruktiv und treten für eine vertrauensvolle Zusammenarbeit ein. Während es weltweit nicht in allen Ländern Betriebsräte gibt, werden beispielsweise in Deutschland die Interessen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter durch Kollektivvereinbarungen geschützt; dabei handelt es sich in der Regel um Konzern- oder lokale Betriebsvereinbarungen. In Deutschland fallen ca. 98 % der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter unter die Mitbestimmung. Führungskräfte auf Konzernebene sind hiervon ausgenommen. Im übrigen Europa werden alle Kolleginnen und Kollegen vom europäischen Betriebsrat vertreten (sogenanntes „SE-Forum“). In einzelnen Ländern wie Frankreich, Schweden oder Finnland bestehen darüber hinaus lokale Betriebsratsgremien mit entsprechenden Betriebsvereinbarungen, die mit den Arbeitnehmervertretungen vor Ort vereinbart werden.

Die Steuerung der Mitbestimmungsthemen erfolgt über den Unternehmensbereich People & Culture zusammen mit den verantwortlichen Führungskräften. Die Einhaltung der Mitbestimmung ist integraler Bestandteil von vielen Prozessen innerhalb des Bereichs.

**Deutschland:** Der Betriebsrat hat in Deutschland Informations-, Beratungs- und Mitbestimmungsrechte in sozialen, personellen und wirtschaftlichen Angelegenheiten und vertritt ansonsten allgemein die Interessen der Belegschaft. Sowohl die Betriebsräte als auch die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden bei signifikanten betrieblichen Veränderungen umfassend von der Geschäftsleitung bzw. vom lokalen Management informiert.

Die Kommunikation findet insbesondere über Betriebsversammlungen, über das Intranet sowie über Telefonkonferenzen statt.

Bei Beschwerden zur Eingruppierung der Vergütung können sich die Kolleginnen und Kollegen in Deutschland jederzeit an eine Schiedsstelle wenden, die den Einspruch bzw. die Eingabe prüft. Die Schiedsstelle besteht aus zwei Vertretern der Arbeitgeberseite und zwei Mitgliedern des lokalen Betriebsrats. 2020 wurden acht Beschwerden über das formale Verfahren gegen die Eingruppierung eingereicht (2019: 19 Beschwerden).

Für weitergehende Konfliktthemen stehen sowohl seitens des Betriebsrats als auch seitens des Unternehmensbereichs People & Culture in Deutschland Konfliktbeauftragte als Ansprechpartner und Mediatoren innerhalb der Organisation zur Verfügung. Im Berichtszeitraum gab es fünf Fälle von Diskriminierung, die allesamt 2020 gelöst werden konnten.

**Weltweit:** Wir unterstützen explizit die Rechte unserer Beschäftigten an allen Standorten weltweit und geben den Vertretungen der einzelnen Standorte in Europa durch den europäischen Betriebsrat die Gelegenheit, mindestens zweimal pro Jahr in den Austausch und Kontakt mit der Geschäftsleitung zu treten. Der Nordex Group sind keine Geschäftsstandorte des Konzerns bekannt, in denen das Recht der Beschäftigten auf Vereinigungs- oder Tariffreiheit im Berichtszeitraum verletzt oder gefährdet war.

## AUSBLICK 2021

Um unsere People & Culture-Arbeit weiter zu professionalisieren und den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern über ihre gesamte Zeit in der Nordex Group einen standardisierten Service zu bieten, möchten wir in den kommenden Jahren unsere Personalprozesse von der Einstellung bis zur Mitarbeiterweiterentwicklung optimieren und weiter verankern. Der Bereich People & Culture Global Standards ist für die Verbesserung bestehender Standards, deren Definition sowie Implementierung neuer globaler Standards für unsere strategischen People & Culture-Themen (Training & Lernen, Vergütung & Benefits, Analytik & Controlling, Recruiting & Marketing sowie Projekte) verantwortlich. Dies hilft uns bei der Erreichung unserer gemeinsamen Ziele – ein attraktiver Arbeitgeber zu sein, die operative Exzellenz zu verbessern und als People & Culture-Gemeinschaft zusammenzuwachsen.

In den kommenden Jahren wird die Digitalisierung eines der zentralen Themen für den Bereich People & Culture sein. 2021 werden wir die Implementierung der aktuellen Module in unserer neuen P&C Suite abschließen und letzte Aufgaben erledigen, um alle verfügbaren Funktionalitäten voll nutzen zu können. Darüber hinaus wollen wir weitere Module umsetzen und die Richtlinien und Prozesse im Personalbereich weltweit harmonisieren und standardisieren.

Nordex wird sich zudem um eine noch engere Zusammenarbeit zwischen People & Culture und anderen Abteilungen bemühen. Damit will P&C herausfinden, wie das Geschäft optimal unterstützt werden kann, und welche Dienstleistungen angeboten werden, um das Ziel der Nordex Group, „One Global Company“ zu werden, weiter voranzutreiben.



Weitere Informationen finden Sie unter:  
[www.nordex-online.com/de/unternehmen/mitgliedschaften-initiativen](http://www.nordex-online.com/de/unternehmen/mitgliedschaften-initiativen)

## Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz

### MANAGEMENTANSATZ

7 GRI 403/103, 403-1 – 403-7, 403-9

Die Gesundheit unserer Belegschaft und ihre Sicherheit am Arbeitsplatz sind für uns von größter Bedeutung. Dies ist ein wichtiges Element in unserer Nachhaltigkeitsstrategie. Wir arbeiten kontinuierlich und systematisch daran, unsere gelebte Sicherheitskultur weiterzuentwickeln und das Gefahrenpotenzial im Arbeitsumfeld so weit wie möglich zu reduzieren. Dabei beziehen wir sowohl unsere eigenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter als auch unsere Geschäftspartner, Auftragnehmer und Lieferanten mit ein. Wir beteiligen alle Mitarbeitenden und den Betriebsrat an diesem Prozess und beraten uns mit ihnen, damit ein möglichst breites Spektrum an Wissen in unsere tägliche Arbeit einfließt. Darüber hinaus kommunizieren wir unsere Leistungen im Hinblick auf Qualität, Gesundheit, Sicherheit und Umweltschutz innerhalb der Nordex Group regelmäßig über das Intranet sowie in Mitarbeiterinformationsveranstaltungen und Management-Meetings.

Im Jahr 2020 wurde das Arbeitsschutzmanagementsystem der Nordex Division Europe nach ISO 45001:2018 zertifiziert. Dies war ein wichtiger Meilenstein in den Anstrengungen des Unternehmens im Bereich Gesundheit und Sicherheit. Die ISO 45001 ist Nachfolgerin von BS OHSAS 18001. Die Division International wurde 2020 noch nach OHSAS 18001 zertifiziert; der Übergang zur Zertifizierung nach ISO 45001 ist für 2021 geplant. Die Mehrheit der Nordex-Standorte ist nach diesen Standards zertifiziert. Mit dem Wachstum der Organisation werden weitere Standorte in den Geltungsbereich aufgenommen.

Wir bieten weltweit Programme und Trainings an, die das Sicherheitsbewusstsein und die Qualifikation der Teilnehmer stärken. Unsere Arbeitsschutzorganisation unterstützt das Management über eine professionelle Beratung bei den strategischen Themen in unseren Geschäftsbereichen. Zudem hilft sie bei der operativen Umsetzung an unseren Standorten und in den konkreten Projekten. Wir

wollen eine Sicherheitskultur in der gesamten Windindustrie etablieren und beteiligen uns daher auch außerhalb unseres Unternehmens an branchenspezifischen Initiativen wie der internationalen Arbeitsgruppe „Sicherheitskultur in der Windindustrie“. Seit April 2019 sind wir Mitglied der Global Wind Organisation (GWO), um die höchsten Standards zu erfüllen und aktiv an fortlaufenden Verbesserungen mitzuwirken. Darüber hinaus tragen wir als Mitglied des Vorstands von WindEurope und der Organisation SafetyOn kontinuierlich zur Verbesserung des Arbeits-, Gesundheits- und Umweltschutzes in der globalen Windbranche bei.

Jede Landesorganisation etabliert Sicherheitsausschüsse nach dem jeweils geltenden Recht. In Deutschland gibt es beispielsweise Arbeitssicherheitsausschüsse an den Hauptstandorten in Hamburg und den beiden Produktionsstandorten in Rostock. In Großbritannien und Frankreich beteiligt sich der lokale Bereich HSE der Nordex Group an den staatlichen Umweltprogrammen und passt diese aktiv an die aktuellen Bedürfnisse an. In Spanien lag der Schwerpunkt im Jahr 2020 auf der Teilnahme an der Asociación Empresarial Eólica (AEE), um Unfallraten und die Gefährdung durch Chemikalien und enge Räume zu reduzieren und die Ergonomie sowie Vorschriften und Gesetze zu verbessern.

Geleitet werden diese Ausschüsse von den jeweiligen Standortleitern. Zu den festen Teilnehmern gehören jeweils der Betriebsarzt, die Fachkraft für Arbeitssicherheit, Sicherheitsbeauftragte sowie nach Bedarf Vertreter des Betriebsrats, der Führungskräfte und der Belegschaft.

Betriebsärzte stehen in allen Ländern zur Verfügung, in denen Nordex tätig ist. Sie bieten arbeitsmedizinische und allgemeinmedizinische Leistungen an. In Spanien und Deutschland beispielsweise helfen Betriebsärzte den Beschäftigten bei der Bewältigung des psychischen Stresses, der durch die Covid-19-Pandemie verursacht wird.

## **HERAUSFORDERUNGEN, RISIKEN UND CHANCEN**

Obwohl das Unternehmen Verbesserungen erzielt und im Arbeits- und Gesundheitsschutz inzwischen einen hohen Standard erreicht hat, sind wir weiterhin bestrebt, die Anzahl der Vorfälle zu reduzieren. Parallel dazu wollen wir die Arbeitsschutzorganisationen von Nordex und Acciona Windpower harmonisieren. Im Jahr 2020 haben wir unser globales Projekt in der Nordex Group gestartet, das auf eine Harmonisierung und Standardisierung sämtlicher HSE-Prozesse abzielt. Das Projekt wird in drei Phasen durchgeführt, in denen wir 1) Prozesse mit Abstimmungs- und Harmonisierungsbedarf untersuchen, 2) Prioritäten zusammenfassen und 3) Prozesse operativ aufeinander abstimmen und harmonisieren.

Das Thema Arbeitssicherheit wird nicht nur für unsere Belegschaft und unsere Kunden, sondern auch für die Öffentlichkeit immer wichtiger. Schäden an Windenergieanlagen und deren mögliche Folgen werden zunehmend kritisch gesehen und können dem Ruf der Nordex Group schaden. Die Sicherheit unserer Mitarbeitenden, unserer Geschäftspartner und der Öffentlichkeit – die letztlich von der Sicherheit unserer Prozesse, Produkte und Dienstleistungen bestimmt wird – hat daher für die Nordex Group weiterhin höchste Priorität.

## **NACHHALTIGKEITSSTRATEGIE 2019 BIS 2021**

Die Nordex Group verfolgt das langfristige Ziel „Null Arbeitsunfälle“. Wir messen unsere Leistung daher regelmäßig anhand unterschiedlicher Parameter, um die Wirksamkeit unserer Maßnahmen zur Verbesserung der Sicherheitskultur zu dokumentieren und kontinuierlich zu überprüfen. Indikatoren, die unsicheres Verhalten, „Beinahe-Unfälle“ und Erste-Hilfe-Vorfälle registrieren, lassen klare Aussagen zur Unfallverhütung zu. Einer der wichtigsten Parameter ist dabei die Zahl der Arbeitsunfälle pro einer Million Arbeitsstunden (Lost Time Injury Frequency, LTIF). In diese Kennzahl werden alle Arbeitsunfälle einbezogen, die einen oder mehrere Ausfalltage zur Folge haben.

Der Nenner dieses Indikators basiert auf einer Schätzung der Arbeitszeit von internen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sowie Subunternehmen. Die Schätzung berücksichtigt beispielsweise standort- und länderspezifische Vorschriften in Bezug auf die wöchentlichen Arbeitsstunden und die Einbeziehung von Feiertagen und Urlaubsansprüchen.

Mit unserer Nachhaltigkeitsstrategie 2019 bis 2021 haben wir ein Zwischenziel formuliert, das wir 2020 nochmals angepasst haben. Im Vorjahr hatten wir das Ziel für 2021 mit einer LTIF von weniger als 4 pro eine Million Arbeitsstunden neu definiert. Wir streben nun jedoch für 2021 eine weitere Reduzierung der Arbeitsunfälle auf eine LTIF unter 3,5 an. Hierfür wird die Nordex Group Prozesse weltweit weiter standardisieren, Programme etablieren und das Sicherheitsbewusstsein unserer Belegschaft stärken.

Diese Bemühungen spiegeln sich in einer LTIF von 3,9 für 2020 wider. Dies unterstreicht, dass Nordex hier auf dem richtigen Weg ist. Dank unserer Prozesse und Anforderungen sowie der Anstrengungen unserer Mitarbeitenden und Geschäftspartner konnten wir unsere LTIF für den Gesamtkonzern ausgehend von 5,6 im Jahr 2018 über 4,6 im Jahr 2019 auf 3,9 im Berichtszeitraum erfolgreich senken.

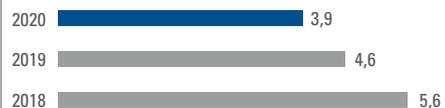
## PROJEKTE 2020

In einer speziellen Datenbank, die wir 2020 weiterentwickelt haben, werden alle an unseren Standorten gemeldeten Vorfälle, Beinahe-Unfälle und unsicheren Situationen erfasst. Sie ermöglicht uns zudem eine präzise und transparente Analyse der Vorfälle, so dass wir präventive Maßnahmen entwickeln und in den betroffenen Bereichen anwenden können. Diese Kennzahlen ermöglichen es uns, unsere Leistung zu messen und zusätzliche Maßnahmen zur Verbesserung und Unfallverhütung abzuleiten. Wir entwickeln unsere Datenbank für die Meldung von Vorfällen kontinuierlich in Übereinstimmung mit den globalen Anforderungen weiter. Wir haben Schnittstellen zu anderen Tools wie SAP, ServiceNow, Upvise und Datenbanken in der Nordex Group eingeführt, was die Akzeptanz aller Tools durch die Anwender erhöht hat.

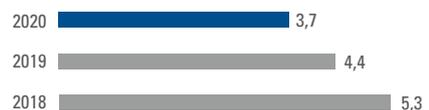
Wir passen unsere Instrumente und Datenbanken auch auf regionaler Ebene stets an die Datenschutzbestimmungen an. So haben wir im Jahr 2020 ein neues Projekt gestartet. Ziel ist es, wesentliche Änderungen an unserer globalen Datenbank für persönliche Schutzausrüstung (PSA) zur Überwachung von HSE-bezogenen und gesetzlich vorgeschriebenen Schulungen, Zertifikaten, PSA und Jobprofilen vorzunehmen.

## Unfallhäufigkeitsrate (LTIF)

### Nordex Group (inkl. Dienstleister)



### Intern



### Extern



**Signifikante Arbeitsunfälle \***

Region	Mitarbeitende			Dienstleister		
	2020	2019	2018	2020	2019	2018
<b>Gesamtergebnis</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>0</b>	<b>16</b>	<b>12</b>	<b>3</b>
Afrika	0	0	0	2	0	0
Asien	0	0	0	2	0	0
Deutschland	0	2	0	2	1	0
Europa (ohne Deutschland)	1	1	0	3	6	3
Nordamerika	1	0	0	1	3	0
Südamerika	1	1	0	6	2	0

**↑ GRI 403-9**

\* „Signifikante Unfälle“ beinhaltet alle Unfälle mit dem Schweregrad 3 und 4.

Alle erfassten Unfälle werden mithilfe eines Klassifizierungssystems eingestuft.

Es gibt vier unterschiedliche Schweregrade (SG):

- SG 1: Keine oder leichte Verletzung oder Auswirkung auf die Gesundheit
- SG 2: Verletzung mittleren Grades oder mittlere Auswirkung auf die Gesundheit
- SG 3: Schwere Verletzung oder schwere Auswirkung auf die Gesundheit
- SG 4: Tödliche Verletzung oder schwerste Auswirkung auf die Gesundheit

Bei den meisten der im Jahr 2020 gemeldeten Arbeitsunfälle handelte es sich um Schnitt- oder Stichverletzungen, Stöße durch Gegenstände, Verstauchungen, Zerrungen oder Überdehnungen. Allerdings haben wir für das Jahr 2020 bedauerlicherweise drei Todesfälle zu verzeichnen – einen in Brasilien und zwei in Spanien. Diese ereigneten sich bei zwei unserer Subunternehmen, haben uns tief betroffen gemacht und gezeigt, wie wichtig die tägliche Sicherheit ist. Wir haben die Vorfälle intensiv untersucht und arbeiten hoch konzentriert daran, allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern eine bestmögliche Arbeitssicherheit gewährleisten zu können.

Safety Walk & Talks sind von Anfang an ein wichtiger Bestandteil der Gesundheits- und Sicherheitskultur der Nordex Group. Ein konstruktiver Dialog zwischen Führungskräften und Mitarbeitenden über die möglichst sicherheitsgerechte Durchführung ihrer Tätigkeit unterstützt die Sicherheitskultur in der gesamten Nordex Group. Um zielgerichtete Gespräche zu gewährleisten, haben wir alle Führungskräfte dazu verpflichtet, das „SafetyFirst-Leadership“-Training abzuschließen. Aufgrund der Covid-19-Pandemie konnte dieses Training nicht in

weiteren Ländern eingeführt werden. In Deutschland fanden jedoch einige Schulungen statt und neue Seminare wurden in Spanien durchgeführt. Im Jahr 2020 nahmen weltweit 51 % (2019: 54 %) aller Führungskräfte an dieser Schulung teil. Trotz der Pandemie wurden alle Manager aufgefordert, virtuelle Safety Walk & Talks während ihrer Meetings online durchzuführen. Themen, die zur Diskussion vorgeschlagen wurden, waren u. a. Ergonomie, insbesondere für Mitarbeitende im Mobile Office, sowie die psychologischen Auswirkungen der Pandemie auf einzelne Mitglieder der Belegschaft.

Zur Verbesserung unserer Serviceleistungen im Bereich der Anlagenbetreuung haben wir im Jahr 2018 ein Projekt mit dem Schwerpunkt Arbeitssicherheit gestartet. Im Rahmen dieses Projekts wurden diverse Prozesse unternehmensweit standardisiert. Ein dreistufiges Programm bestehend aus der „Health, Safety and Environment“- (HSE)-Poster-Kampagne, den HSE-Stickern und dem HSE-Film „Human Factor“ hat das Sicherheitsbewusstsein unserer Belegschaft positiv beeinflusst. 2019 haben wir dieses Projekt von der Division Europe auf die gesamte Nordex Group

ausgeweitet. Im Jahr 2020 haben wir begonnen, unsere Sicherheitskultur durch den Austausch von Erfahrungen und die Entwicklung von Lösungen im Team, das Üben von Selbstreflexion und die Fokussierung auf Beinahe-Unfälle und unsichere Handlungen zu stärken. Damit werden die vor Ort durchgeführten Risikobewertungen optimal ergänzt. Nachdem unsere Teams definiert haben, was sicheres Arbeiten heißt, erkunden sie nun gemeinsam Möglichkeiten der Umsetzung. Bereichsleiter agieren dabei als HSE-Coaches für ihre Teams und nicht nur als „Kontrolleure“. Hierbei werden alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter einbezogen und in den Teamdiskussionen werden Menschen, die ansonsten eher zurückhaltend sind, ermuntert, sich einzubringen. Im Interesse der Weiterentwicklung üben sich die Teams in kritischer Selbstreflexion. Wir wollen über das bisher Erreichte hinausgehen.

Der Bereich HSE ist zudem für die Durchführung von HSE-Prüfungen bei unseren Lieferanten und Subunternehmern verantwortlich. Wir arbeiten mit unseren bestehenden und potenziellen Subunternehmern in HSE-Fragen zusammen, um unsere HSE-Philosophie durchzusetzen und ihrer Bedeutung Nachdruck zu verleihen. Wir konzentrieren uns auf LTIs und Beinahe-Unfälle, die wir transparent untersuchen, damit Korrekturmaßnahmen ergriffen werden können. Unsere Subunternehmer

sind zur Einhaltung unserer HSE-Standards verpflichtet. Darüber hinaus sorgen wir mit unseren Projekten Lessons Learnt/Knowledge Exchange konzernweit für ein gesteigertes HSE-Bewusstsein, insbesondere in der Installationsphase, in der die schwersten Vorfälle auftreten. Dies verhindert, dass sich typische Problemstellungen wiederholen, reduziert die Anzahl der gefährlichen Situationen für unsere Mitarbeitenden und Partner und zeigt Bereiche zur Optimierung unserer Sicherheitstrainings auf.

Nach Umsetzung unseres Prozesses „Safety Stand Down“ im Jahr 2019 haben wir 2020 den Prozess der Sicherheitsmeldungen auf globaler Ebene harmonisiert. Basierend auf der Schwere und Art eines Vorfalls umfasst der Prozess fünf verschiedene Arten der Kommunikation (Safety Information Letter, Safety Notice, Safety Alert, Safety Stand Down, Lessons Learnt). So können wir nach einem Vorfall alle Mitarbeitenden, die ähnliche Aufgaben wahrnehmen, zeitnah informieren und mit geeigneten Gegenmaßnahmen unterstützen. Um zukünftigen Vorfällen vorzubeugen, haben HSE und die Nordex Academy gemeinsam einen neuen E-Learning-Kurs zur jährlichen Sicherheitsunterweisung erarbeitet, der auf unserer internen Trainingsplattform Campus gestartet wurde. Der neue Kurs behandelt HSE-Grundlagen wie das richtige Verhalten im Notfall, die korrekte

Ein Jahr ohne Unfälle – Aktionswochen zur Unfallvermeidung wie hier am brasilianischen Standort Simões Filho tragen zur Sicherheit bei



Nutzung von Schutzausrüstung, den Umgang mit Gefahrstoffen und die sichere Durchführung von Aufgaben. Wir haben unsere globalen HSE- und E-Learning-Experten zusammengebracht, um sicherzustellen, dass der Kurs fachlich sinnvolle Materialien und interaktive Übungen enthält und so ein effektives Lernerlebnis bietet. Der E-Learning-Kurs ASSI ist verpflichtend für alle Mitarbeitenden und Subunternehmer, die Turbinen oder Baustellen besuchen und dort arbeiten.

Darüber hinaus haben wir 2020 unsere Erste-Hilfe-Ausbildung und das Feuerlöschtraining vereinheitlicht und konzernweit eine Schulung zum Arbeiten mit Maschinen und Werkzeugen nach GWO-Standard eingeführt, um unsere Sicherheitsstandards zu stärken und zu harmonisieren.

#### HSE-Aktionstage und -Kampagnen

Wir hatten ursprünglich geplant, 2020 wie schon 2019 einen Nachhaltigkeits- und Gesundheitstag am Standort Hamburg durchzuführen. Die Veranstaltung musste jedoch aufgrund der Covid-19-Pandemie abgesagt werden. Stattdessen wollen wir 2021 nun das für 2020 vorbereitete Programm durchführen.

Trotz der Umstände fanden an anderen Standorten eine Reihe von Aktionen und Kampagnen statt. So haben wir an unserem Standort in Simões Filho, Brasilien, eine interne Aktionswoche zur Unfallvermeidung veranstaltet, um Mitarbeitende und Subunternehmer über Sicherheit im Umgang mit Fracht, bei Elektroarbeiten und in der Nutzung von Hebeteknik sowie zum Thema Arbeitsschutzkultur zu informieren. Darüber hinaus haben wir am Produktionsstandort für Türme in Lagoa do Barro, Brasilien, eine Verkehrserziehungskampagne durchgeführt. Am Gondelproduktionsstandort Rostock haben wir 2020 einen jährlichen Gesundheitsaktionsplan umgesetzt, der sich unter anderem mit der Prävention und Erkennung von Muskel- und Skeletterkrankungen befasste und Fuß- und Ganganalysen sowie statische und dynamische Haltungsanalysen beinhaltete.



#### AUSBLICK 2021

Auch im Jahr 2021 steht die weitere Verbesserung der Sicherheit und Gesundheit unserer Mitarbeitenden im Zentrum unseres Handelns. Wir planen mehrere Kampagnen, um das tägliche Engagement und das Bewusstsein unserer Belegschaft für Sicherheit und Gesundheit zu stärken und ihre eigene Herangehensweise an diese Themen zu verbessern. Wir wollen jeden Monat ein spezielles HSE-Thema etablieren, das auf den Daten unseres transparenten HSE-Case-Management-Tools basiert. So werden wir im Januar 2021 eine Kampagne zum Thema Fingerverletzungen starten, die mit Inhalten aus der 2019 durchgeführten Kampagne „Human Factor“ kombiniert wird. Darüber hinaus planen wir für das Jahr 2021 die Einführung einer neuen, weltweit einsetzbaren Compliance-Management-Software, die unsere derzeitige Compliance-Manager-Software GEORG ablösen soll, damit wir dann ein weltweit standardisiertes Tool einsetzen, das auch regionalen Anforderungen entspricht.

Höchste Sicherheitsstandards durch regelmäßige Trainings - Mit den Nordex HSE-Aktionstagen und -Kampagnen werden weltweit Mitarbeitende geschult

Die Nordex Group wird auch zukünftig weltweit die Prozesse weiter standardisieren und Programme etablieren, die Arbeitsunfälle thematisieren und Mitarbeitende sensibilisieren und so dabei helfen, Risiken zu vermeiden und Best Practices zu fördern. Im Bereich Gesundheitsschutz werden wir das erfolgreiche Konzept verschiedener Gesundheitsaktionen wie unsere Nachhaltigkeits- und Gesundheitstage fortsetzen und auf zusätzliche Standorte ausweiten. Die divisionsübergreifende Zusammenarbeit wird auch den Bereich Health, Safety und Environment prägen. Die Etablierung von Standardprozessen für Schulungsmaßnahmen ist ein klarer Schwerpunkt für 2021. Unser Ziel ist es, die Nordex Academy nach den GWO-Anforderungen und -Standards zu zertifizieren. Daher werden wir unsere Strategie und Prozesse an länderspezifische Vorgaben anpassen.

#### **COVID-19**

In der gesamten Nordex Group, insbesondere in den Bereichen P&C und HSE, lag der Fokus darauf, das Geschäft in der schwierigen pandemiebedingten Situation zu unterstützen. Unser oberster Grundsatz lautet „Safety First“ und die Gesundheit unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter hat für uns höchste Priorität. Daher haben wir eine Business Continuity Task Force (BCT) ins Leben gerufen. Deren Aufgabe ist es, schnell und umfassend auf aktuelle Entwicklungen zu reagieren, die Gesundheit unserer Kolleginnen und Kollegen weltweit bestmöglich zu schützen und dabei gleichzeitig die Kontinuität unserer Geschäftsaktivitäten optimal zu gewährleisten. Die Task Force besteht aus Kolleginnen und Kollegen verschiedener Fachbereiche, Global Functions, Divisionen und Länder. Gemeinsam koordinieren sie Maßnahmen innerhalb des Unternehmens zur Sicherstellung der Gesundheit und des Wohlbefindens unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Die Task Force sammelt Informationen, bewertet mögliche Auswirkungen auf die Belegschaft und Aktivitäten und sorgt dafür, bei Bedarf abgestimmte Maßnahmen zu entwickeln.

Bereits zu Beginn der Pandemie agierte Nordex umgehend und erlaubte allen Büroangestellten das Arbeiten außerhalb des Büros. Dabei war es hilfreich, dass mobiles Arbeiten bei Nordex bereits etabliert war und die technischen Voraussetzungen und Regelungen dafür schon vorhanden waren. Für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in den Produktionsstätten wurden strenge Sicherheitsmaßnahmen getroffen, um die Belegschaft vor Ort bestmöglich zu schützen. Produktionsmitarbeiterinnen und -mitarbeiter, die zu einer Risikogruppe gehören, wurden vorübergehend und unbürokratisch sowie unter Fortzahlung ihres Lohns von der Arbeit freigestellt. Während der ersten Phase der Pandemie, als Schulen und Kindergärten geschlossen waren, gewährte Nordex Eltern bis zu sechs Tage Sonderurlaub, damit sie sich um ihre Kinder kümmern konnten. Wir sorgten für gute Verbindungen und gaben den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern alles an die Hand, was für optimale Arbeitsbedingungen im Mobile Office erforderlich war. Es war wichtig, sie dabei zu unterstützen und zu beraten, wie sie sich in dieser Situation verhalten sollten. Dabei haben wir auch Manager in der Führung virtueller Teams beraten und angeleitet.

Wir haben die Task Force innerhalb des Unternehmens ausgebaut und globaler aufgestellt, da die Situation komplexe Auswirkungen auf alle unsere Geschäftsaktivitäten hatte. Unsere Kollegen haben wir kontinuierlich informiert und gleichzeitig Änderungen entsprechend der sich entwickelnden Situation analysiert und umgesetzt. Zwar ändern sich die Grundlagen, wie man Menschen führt und die Dynamik in Teams managt, in einer virtuellen oder hybriden Situation nicht vollständig. Es ist jedoch keine leichte Aufgabe, Spitzenleistungen zu erbringen und das Engagement der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auf einem hohen Niveau zu halten, wenn sie durch große Entfernungen, zum Teil über Zeitzonen hinweg, bzw. durch unterschiedliche Kulturen getrennt sind. Daher bestand die Aufgabe von P&C darin, Unterstützung, Anleitungen, Tipps und Tricks in Bezug auf die Herausforderungen des vergangenen Jahres und die vor uns liegenden Chancen anzubieten.

## Corporate Security

### MANAGEMENTANSATZ

Unsere Mitarbeitenden, unsere Standorte, die Errichtung und den Service von Windparks, das Fachwissen und die Reputation des Unternehmens zu schützen ist uns ein zentrales Anliegen. Mithilfe einer weltweiten Sicherheits- und Krisenorganisation koordiniert die Abteilung Corporate Security alle Aktivitäten zum Schutz vor Kriminalität, Terrorismus sowie vor Auswirkungen von politischen Unruhen und Naturkatastrophen. Hierzu zählen die Erkennung und Vermeidung von Sicherheitsrisiken im Zuge der Auftragsabwicklung und der Schutz von Menschen und Eigentum an unseren Standorten weltweit sowie während Auslandsreisen. Im Rahmen unserer risikobasierten und fachübergreifenden Sicherheitskonzepte stehen Bewusstsein und Prävention im Vordergrund; dies beinhaltet auch vorbereitende Maßnahmen und Ansprechpersonen zur Notfallunterstützung und für das Krisenmanagement.

### HERAUSFORDERUNGEN, CHANCEN UND RISIKEN

Die Dynamik der geopolitischen und lokalen Sicherheitsentwicklungen erfordert eine kontinuierliche Neueinschätzung möglicher Risiken und die Anpassung der Sicherheitsmaßnahmen für unsere Standorte, die Projektabwicklung sowie die weltweite Reisetätigkeit unserer Mitarbeitenden. Mit Maßnahmen des Basisschutzes sowie lokalen und zentralen Sicherheitsverantwortlichen überprüfen und passen wir unsere Sicherheitsmaßnahmen stets an das veränderte Sicherheitsumfeld unserer unterschiedlichen Aktivitäten an. Angesichts der Covid-19-Pandemie wurden vor dem Hintergrund einer möglichen erhöhten Risikolage die Sicherheitsmaßnahmen für die Projektabwicklung sowie Auslandsreisen überprüft und wo erforderlich angepasst.

### PROJEKTE 2020

Im zurückliegenden Jahr wurden bestehende und neue Geschäftstätigkeiten insbesondere in Regionen mit erhöhten Risiken durch Risikoanalysen und Sicherheitsmaßnahmen begleitet. Wo erforderlich, wurden Sicherheitsmaßnahmen an die veränderten lokalen Risikolagen angepasst. Für Mexiko wurde ein Sicherheitsprogramm mit einem spezifischen Maßnahmenplan etabliert, welches für 2021 aktualisiert fortgesetzt werden soll.

### AUSBLICK 2021

Für 2021 sind die Anpassung und der Ausbau der internen Sicherheitsorganisation im Einklang mit den wachsenden Geschäftstätigkeiten vorgesehen. Hierzu zählt auch die weitere Standardisierung und Formalisierung von Sicherheitsvorgaben und -maßnahmen. Zudem sollen weitere Sicherheitsprogramme für Länder mit erhöhten Sicherheitsrisiken etabliert werden.

---

# VERANTWORTUNG ENTLANG DER LIEFERKETTE

Die Nordex-Lieferkette  
Globaler Einkauf

71  
74



Um unserer Verantwortung entlang der Lieferkette gerecht zu werden, haben wir Standards festgelegt, die auch die Zusammenarbeit mit Lieferanten abdecken. Die Überprüfung der Zusammenarbeit optimieren wir kontinuierlich.



## Die Nordex-Lieferkette

↗ GRI 102-9, 204/103

### MANAGEMENTANSATZ

Als Hersteller von Windenergieanlagen beziehen wir Produkte und Leistungen von zahlreichen Lieferanten aus verschiedenen Ländern und erwirtschaften einen bedeutenden Teil der Wertschöpfung in vorgelagerten Produktionsstufen. Unsere Abteilung Globaler Einkauf stellt sicher, dass die benötigten Produkte und Dienstleistungen in der richtigen Qualität zur richtigen Zeit und zu den richtigen Kosten beschafft werden. Da wir uns dem Prinzip der Nachhaltigkeit verpflichtet fühlen, ist es uns sehr wichtig sicherzustellen, dass Umwelt- und Sozialstandards auch in der Lieferkette eingehalten werden. Die Grundlage hierfür bildet der Verhaltenskodex für Lieferanten und Subunternehmer (Lieferanten-Verhaltenskodex) der Nordex Group, dessen Einhaltung wir von allen Subunternehmern und Lieferanten erwarten und einfordern. Darüber hinaus sind auch die Prinzipien des UN Global Compact zu Menschenrechten, Arbeitsbedingungen, Umweltschutz und Antikorruption in geschäftlichen Beziehungen weltweit handlungsleitend für uns. In Anbetracht des großen Lieferantenstamms stellt die konsequente Einhaltung unserer Umwelt- und Sozialstandards

im Beschaffungsprozess sowie im Lieferantenmanagement für die Nordex Group eine der zentralen Zielsetzungen dar. Die wichtigsten Materialien, Produkte und Dienstleistungen, die von der Nordex Group eingekauft werden, sind:

- › Direkte Materialien: Gondelbauteile, Stahlurmsets, Rohstoffe für Betontürme, Rotorblattsets und Rohstoffe für Rotorblätter
- › Indirekte Materialien: Werkzeuge, Maschinen, Anlagen, Zubehörteile
- › Dienstleistungen: Transport, Kräne und Montage

### HERAUSFORDERUNGEN, RISIKEN UND CHANCEN

Die größte Herausforderung für den Globalen Einkauf besteht darin, die Materialbeschaffung für die fristgerechte Produktion und den Bau von Windanlagen durch Nordex zu den erwarteten Kosten und an allen erforderlichen Standorten sicherzustellen. Eine besondere Herausforderung ist in diesem Zusammenhang die Produktions- und Lieferzuverlässigkeit unserer Lieferanten. Weitere Risiken und Herausforderungen:

- › Die Covid-19-Pandemie war 2020 eine große Herausforderung und wird uns auch 2021 noch begleiten. Sie birgt Risiken für alle Abschnitte der Lieferkette und wird im gesamten Unternehmen intensiv gemanagt, um Risiken zu minimieren.
- › Schwankende Rohstoffpreise stellen ein Risiko für unsere Lieferanten und die Nordex Group dar, dem wir durch Sicherungsgeschäfte begegnen.
- › Schwankende Wechselkurse sind in ausgewählten Märkten ein Risiko, das wir durch Sicherungsgeschäfte und durch einen gezielten Aufbau der lokalen Versorgung in der jeweiligen Währung mindern.
- › Eine weitere anhaltend große Herausforderung ist die Entwicklung neuer Produktionskapazitäten in Brasilien, China, Indien und Mexiko.

Da vor allem die Blätter und Türme von Windenergieanlagen immer größer werden, sind die gestiegenen Transportanforderungen an die Baustellen ein Thema, mit dem wir uns immer wieder befassen.

Alle Risiken werden gruppenweit von unserer Risikomanagementabteilung kontrolliert. Global Sourcing überwacht ständig Risiken bezüglich der Lieferkette, Due Diligence und Audits sowie die Planung von Ausweichlösungen. Das Management der Stromgestehungskosten ist ein entscheidender Aspekt bei der Bewältigung dieser Herausforderungen und bietet gleichzeitig die Chance, im anspruchsvollen Windenergiemarkt wettbewerbsfähig zu bleiben.

### **NACHHALTIGKEITSSTRATEGIE 2019 BIS 2021**

In Anbetracht unseres großen Lieferantenstamms überprüfen wir regelmäßig unsere Due-Diligence-Prozesse für Lieferanten auf Optimierungspotenziale. Daher wurde als zentraler Bestandteil unserer Nachhaltigkeitsstrategie 2019 bis 2021 die Festlegung von Standards für die Zusammenarbeit mit unseren Lieferanten identifiziert. Wir arbeiten an der Verbesserung des Prozesses zur Lieferantenüberprüfung, um sicherzustellen, dass unsere

Lieferanten in Sachen Wettbewerbsfähigkeit, Nachhaltigkeit und Zuverlässigkeit führend sind. Unser Ziel ist es, den aktualisierten Prozess für die Lieferantenüberprüfung Anfang 2021 vollständig zu implementieren.

### **PROJEKTE 2020**

Das Unternehmen hat 2020 feste Aufträge über insgesamt 1.331 Windenergieanlagen mit einer Leistung von 6.020 MW erhalten und damit trotz einzelner Verzögerungen durch die Covid-19-Pandemie nahezu den hohen Auftragseingang des Vorjahres (2019: 6,2 GW) erreicht. Eine termingerechte und effiziente Auftragserfüllung erfordert sorgfältig kontrollierte Lieferkettenpraktiken. Diese Vorgehensweise beinhaltet die folgenden Teilstrategien:

- › Die Covid-19-Pandemie war eine unerwartete Herausforderung, die wir von Anfang an sehr umsichtig mit allen unseren Lieferanten bewältigt haben. Unser Ziel dabei war es, die Kontinuität unserer Lieferanten und Anlagen weltweit zu gewährleisten und die Risiken und Auswirkungen auf unsere Geschäftsentwicklung zu minimieren.
- › Gegenüber 2019 gab es keine größeren Änderungen im Lieferantenstamm für Hauptbauteile, d.h. Lieferanten profitierten von Skaleneffekten für eine effiziente Produktion.
- › Wir haben mit umfassenden Maßnahmen zum Aufbau einer Lieferkette für unsere lokale Produktion in Indien für bis zu 4 GW begonnen. Unser Ziel ist es, große Mengen für die internationalen Märkte liefern zu können. Das führt zu erheblichen Kosteneinsparungen, unterstützt mittelfristig unsere Wettbewerbsfähigkeit und ermöglicht uns, die Stromgestehungskosten kontinuierlich zu senken und den Marktanteil „grüner Energie“ zu erhöhen. Diese Initiative soll die Transportwege von unseren Werken zu den Turbinenstandorten verkürzen und zu einer weiteren Reduzierung der Umweltauswirkungen führen.

- › Darüber hinaus haben wir im Rahmen unseres Smart-Logistics-Ansatzes die Produktionskapazitäten für unsere bestehenden Lieferanten in Indien und China weiter ausgebaut, um durch eine kompaktere Verpackung die Kosten für Ausgangslogistik und Emissionen zu reduzieren.
- › Im Globalen Einkauf haben wir erfolgreich weltweit harmonisierte Prozesse implementiert, die den kompletten Lebenszyklus unserer Produkte abdecken und uns ein effizientes Wachstumsmanagement ermöglichen. Dazu gehört ein neuer Ansatz zur Due-Diligence für Lieferanten, der alle rechtlichen und wirtschaftlichen Anforderungen an unsere Lieferanten in Bezug auf Finanzen, Qualität, Compliance und Nachhaltigkeit abdeckt. Unterstützt wird dies durch die Umsetzung eines überarbeiteten Qualifizierungsprozesses für neue Lieferanten, der seit Ende 2020 in allen Bereichen gilt.

Wir haben unsere Bemühungen bei der Wiederverwendung von bzw. beim Verzicht auf Transportausrüstung für Getriebe und Generatoren fortgesetzt, was den Verbrauch von Rohmaterialien – vor allem Holz und Stahl – reduziert.

## DIE LIEFERANTEN VON NORDEX

➤ GRI 204-1

Im Berichtsjahr 2020 arbeitete die Nordex Group mit rund 8.000 (2019: 6.500) Lieferanten zusammen. Das Beschaffungsvolumen stieg erneut um 5 % auf ca. EUR 3.485 Mio. (2019: EUR 3.312 Mio.). Der Anteil des Beschaffungsvolumens bei Lieferanten mit Sitz oder Produktionsstandorten in Europa blieb mit ca. 54 % in etwa auf Vorjahresniveau (2019: 56 %). In dieser Region entfielen 30 % (2019: 27 %) des gesamten Beschaffungsbudgets auf Produkte und Dienstleistungen von deutschen Lieferanten, während 8 % (2019: 15 %) an spanische Lieferanten gingen. Daneben gibt es eine Vielzahl weiterer Liefermärkte, was sich in den Ausgaben in der Türkei, in China, Amerika, Asien und Afrika widerspiegelt (siehe Tabelle unten).

### Lieferanten nach Herkunftsregionen in %

	2020	2019	2018
Deutschland	29,5	26,7	26,1
Europa (ohne Deutschland und Spanien)	16,4	14,7	15,8
Afrika	8,9	2,9	0,0
Türkei	8,7	6,8	6,5
China	8,6	11,4	7,4
Spanien	7,9	14,7	18,9
Nord- und Südamerika (ohne Brasilien)	7,7	8,8	12,3
Brasilien	7,3	7,6	4,7
Asien (ohne China)	5,1	6,3	8,2
Australien	0,0	0,1	0,0

Abweichungen der Gesamtsummen lassen sich auf Rundungsdifferenzen zurückführen.

Hinsichtlich der von Lieferanten bezogenen Produkte und Leistungen verteilen sich die Beschaffungsaktivitäten der Nordex Group auf folgende Bereiche:

#### Einkaufsaktivitäten in %

	2020	2019	2018
Gondel	31	39	43
Dienstleistungen*	23	17	12
Turm	14	13	16
Rotorblätter	13	18	12
Baustellen-Dienstleistungen	11	10	9
Sonstiges	8	3	8

\* Dienstleistungen beinhalten indirekte Ausgaben.

## Globaler Einkauf

↗ GRI 308/103, 308-1, 308-2, 407-1, 408-1, 409-1, 412-3  
414/103, 414-1, 414-2

Der Organisation des Nordex-Einkaufs liegen drei Hauptkriterien zugrunde:

#### Bauteile und Dienstleistungen

Nordex verfügt über spezialisierte Teams für unterschiedliche Bauteile und Leistungen.

#### Zentrale und dezentrale Beschaffung

Nordex bezieht Bauteile und Leistungen von global tätigen Lieferanten, wobei die Zusammenarbeit teilweise durch Rahmenverträge geregelt ist. Das Unternehmen konzentriert den Großteil seiner jährlichen Beschaffungsaktivitäten auf zwei globale Einkaufszentralen in Deutschland und Spanien sowie auf regionale Einkaufszentralen in China, den USA, Brasilien sowie in Indien, wo wir unsere Aktivitäten zur Stärkung lokaler Strukturen intensiviert haben.

#### Strategische und operative Verantwortung

Die Strategische Einkaufsabteilung zeichnet verantwortlich für das Lieferanten- und Materialgruppenmanagement sowie für den Abschluss von Rahmenverträgen. Die Operative Einkaufsabteilung ist für das Tagesgeschäft und für die Erteilung von Aufträgen zuständig.

Die Einkaufsabteilung ist darüber hinaus im unternehmens- und funktionsübergreifenden Programm zur Reduzierung der Stromgestehungskosten (COE) involviert und arbeitet dazu eng mit den Lieferanten zusammen. Alle COE-Initiativen werden vor der Implementierung im Hinblick auf die Übereinstimmung mit Arbeitssicherheits- und Arbeitsschutzaspekten sowie mit geltenden Umweltvorschriften analysiert.

#### Einhaltung von Werten und Standards

Uns ist sehr wichtig, dass unsere Lieferanten für die gesamte Dauer der Geschäftsbeziehung die im Verhaltenskodex der Gruppe festgelegten Werte und Standards einhalten.

Die Einhaltung der Menschenrechte erfährt dabei einen besonderen Stellenwert. Wir verbieten ausdrücklich jegliche Form von Kinder- und Zwangsarbeit sowie Diskriminierung, Schikane und Vergeltungsmaßnahmen. Wir fördern zudem aktiv die Chancengleichheit und Gleichbehandlung von Mitarbeitenden sowie die volle Einhaltung von Gesetzen und Verordnungen in Bezug auf Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen. Diese Haltung setzen wir auch für eine Zusammenarbeit mit Geschäftspartnern und Lieferanten voraus. Um dies zu gewährleisten, unterziehen wir relevante Lieferanten regelmäßig einer Begutachtung in Form von Besuchen und Audits, wobei die Relevanz der Lieferanten durch festgelegte Kriterien bestimmt

wird. Als Ergänzung zu den regelmäßig stattfindenden Audits führen wir außerordentliche ereignisgesteuerte Prüfungen durch. Bei diesen Ereignissen kann es sich z. B. um qualitative Auffälligkeiten, Standortverlagerungen oder Prozessänderungen handeln. Zu den Kernaspekten, die im Zuge jedes Audits überprüft werden, zählen die Themen Einhaltung von Menschenrechten und Arbeitssicherheit sowie die Produkt- und Prozessqualität. Unsere Finanzabteilung überwacht zudem bei den nach Volumen und Kritikalität wichtigsten Lieferanten deren Kreditrisiko. Gegebenenfalls werden zwischen Finanz- und Einkaufsabteilung Maßnahmen eingeleitet, um potenziell negative Auswirkungen auf das Geschäft der Nordex Group zu verhindern.

Vor der erstmaligen Zusammenarbeit unterziehen wir neue Lieferanten ebenfalls einem Audit. Auf Basis der Ergebnisse erfolgt anhand klar definierter Indikatoren eine Einstufung, aus der sich u. a. die Frequenz der regelmäßig stattfindenden Prüfungen ergibt. Im Falle der Nichterfüllung besonders kritischer Anforderungen – vor allem bei Menschenrechtsverstößen wie Kinderarbeit, Zwangs- und Pflichtarbeit sowie bei gravierenden Verfehlungen bezüglich der Arbeitssicherheit – sehen wir gänzlich von einer Zusammenarbeit mit den betroffenen Lieferanten ab.

Im Jahr 2020 haben wir insgesamt 142 Audits bei Nordex-spezifischen Komponentenlieferanten sowie baustellen- und servicerelevanten Dienstleistern durchgeführt (2019: 188). Diese Zahl war aufgrund der Coronapandemie und der damit verbundenen Reisebeschränkungen etwas niedriger als in den Vorjahren. Wir haben in dieser Situation auf einen Mix aus lokalen Nordex-Auditoren und Remote-Audits zurückgegriffen. Unsere Prozesse erfordern, dass wir neue Lieferanten hinsichtlich ihrer Arbeitspraktiken, der Einhaltung der Menschenrechte, der Auswirkungen auf die Gesellschaft und der Umweltaspekte qualifizieren. Wie im Vorjahr registrierten wir dabei keine meldepflichtigen Vorfälle. Uns erreichten weder formelle Beschwerden im Hinblick auf die Nordex-Lieferkette, noch kam es zur Beendigung von Geschäftsbeziehungen aufgrund von Menschenrechtsverletzungen, Korruption, inakzeptablen Arbeitspraktiken oder negativen Auswirkungen auf die Gesellschaft oder

die Umwelt. Die Aspekte Compliance, Umweltschutz und Verantwortung für die Lieferkette sind integraler Bestandteil der durchgeführten Audits.

Unsere Hauptlieferanten verfügen oftmals über spezifisches Wissen und langjährige Erfahrung, weshalb wir mit ihnen z. B. bei der Produktentwicklung und Prozessgestaltung kooperieren. Außerdem tauschen wir uns mit unseren Lieferanten regelmäßig auf internationalen Tagungen aus.

### AUSBLICK 2021

Die Nordex Group hat es sich zum Ziel gesetzt, die Stromgestehungskosten auch 2021 weiter zu senken. Zur Stärkung unserer Rentabilität und unserer Nachhaltigkeit als Unternehmen haben wir ein umfassendes Programm aufgelegt, das ab Mitte 2021 erste Verbesserungen bringen wird. Ein wesentlicher Beitrag dazu wird vom Globalen Einkauf erwartet. Eine zentrale Rolle bei der Erreichung dieses Ziels spielen die Optimierung der bestehenden Lieferketten und der Aufbau eines wettbewerbsfähigen Lieferantennetzwerks in den für die Nordex Group relevanten Regionen. Ein kritischer Aspekt ist der Aufbau einer lokalen Lieferkette von bis zu 4 GW in Indien. Dies wollen wir durch die Nutzung bestehender Kapazitäten erreichen und dadurch, dass wir derzeitige EU-Partner davon überzeugen, ihre lokalen Kapazitäten aufzustocken. Darüber hinaus arbeitet unser Globaler Einkauf an der Implementierung zusätzlicher IT-Systeme, um den Anforderungen unserer wichtigsten Stakeholder gerecht zu werden. Insbesondere aufgrund der Coronapandemie war 2020 ein schwieriges Jahr im Hinblick auf Lieferkettenrisiken und die Steigerung von Produktionskapazitäten. Dennoch konnte Nordex Projekte im Volumen von insgesamt 6 GW gewinnen. 2021 wird es deshalb darum gehen, die durch die Coronapandemie verursachten Lieferrisiken zu managen sowie die Produktionskapazitäten für Gondeln (Brasilien und Indien), Rotorblätter (Indien und Mexiko) und Stahltürme sowie andere wichtige Teilkomponenten beizubehalten, auszubauen und geographisch zu diversifizieren. Gleichzeitig mit diesen Aktivitäten werden wir die Einführung unsere aktualisierten Due-Diligence-Prozesse für Lieferanten – wie in der Nachhaltigkeitsstrategie 2019 bis 2021 beschrieben – fortsetzen.

---

# UMWELTMANAGEMENT

<b>Das Nordex-Umweltmanagement</b>	<b>77</b>
<b>Energie</b>	<b>79</b>
<b>Emission</b>	<b>81</b>
<b>Abfall</b>	<b>83</b>
<b>Abbau und Recycling von Windenergieanlagen</b>	<b>84</b>
<b>Gefahrstoffmanagement</b>	<b>85</b>
<b>Wasser</b>	<b>86</b>
<b>Umweltvorfälle</b>	<b>87</b>

Nur wenn unsere Prozesse umweltschonend und ressourcen-effizient sind, können wir unseren Kunden nachhaltige Windenergieanlagen bieten. Wir arbeiten ständig daran, Abfall zu vermeiden, Gefahrstoffe zu reduzieren und unseren Strom aus zu 100 % erneuerbaren Energiequellen zu beziehen.



## Das Nordex-Umweltmanagement

7 GRI 301/103, 302/103, 303/103, 304/103, 305/103, 306/103, 307/103

### MANAGEMENTANSATZ

Als Hersteller von Windenergieanlagen zielt die Nordex Group darauf ab, eine effiziente und umweltverträgliche Gewinnung elektrischer Energie aus Wind zu ermöglichen. Wir leisten einen wichtigen Beitrag zur klimafreundlichen Energieerzeugung und achten dabei auf einen umfassenden Umweltschutz über den gesamten Lebenszyklus unserer Anlagen hinweg – von der Entwicklung über die Beschaffung, die Produktion und den Betrieb einschließlich Wartung bis hin zum Rückbau und Recycling. Unser übergreifendes Ziel für die nächsten Jahre ist es, die Umweltbilanz unserer Windenergieanlagen und des gesamten Unternehmens weiter zu verbessern.

Die Abteilung Quality, Health, Safety and Environment (QHSE) ist für den betrieblichen Umweltschutz verantwortlich. Nordex hat ein konzernweites, integriertes Qualitäts-, Arbeitssicherheits-, Gesundheitsschutz- und Umweltmanagementsystem implementiert und es nach dem ISO-Standard 14001 zertifizieren lassen. Dieses System bezieht

sämtliche weltweiten Produktionsstandorte, im Bau befindlichen und von Nordex gewarteten Windparks sowie alle Bürostandorte ein. Unsere Rotorblattproduktion in Mexiko, welche im Laufe des Jahres 2019 eröffnet wurde, befindet sich derzeit in der Implementierungsphase des integrierten Managementsystems und wird den Zertifizierungsprozess voraussichtlich Mitte 2021 abschließen. Es trägt dazu bei, die Leistung der Nordex Group im Bereich Umweltschutz zu steigern, Compliance-Pflichten zu erfüllen und ökologische Zielsetzungen zu erreichen. Wir führen regelmäßig interne Audits durch, um unsere Prozesse mit dem Ziel einer kontinuierlichen Verbesserung zu überprüfen und zu optimieren. Die wichtigsten Umweltkennzahlen, wie der Energieverbrauch und das Abfallaufkommen werden quartalsweise an den Vorstand sowie das obere Management berichtet. Wir analysieren zudem vergleichbare Produktionsstandorte, um Verbesserungspotenzial zu erkennen, Best Practices auszutauschen, bewährte Prozesse hervorzuheben und effiziente Maßnahmen an anderen Werken umzusetzen.

### HERAUSFORDERUNGEN, RISIKEN UND CHANCEN

Die Nordex Group erfasst und bewertet regelmäßig Umweltinformationen. Diese Analyse erstreckt sich über unsere Produktionsstandorte, die im Bau befindlichen und von Nordex gewarteten

Windparks sowie unsere Bürostandorte. Sämtliche globalen Aktivitäten, Produkte und Dienstleistungen des Unternehmens werden dahingehend bewertet, ob sie unter normalen oder außergewöhnlichen Bedingungen oder bei potenziellen Notfällen negative Auswirkungen auf die Umwelt haben könnten.

Umweltauswirkungen werden nach ihrem Umweltisiko bewertet, das anhand der folgenden Kriterien und ihrer Eintrittswahrscheinlichkeit ermittelt wird:

- › Luftverschmutzung
- › Giftig/wassergefährdend
- › Bodenverunreinigung
- › Lärm
- › Ressourcenerschöpfung
- › Auswirkungen auf Lebensräume oder Arten
- › Gesetzliche oder regulatorische Anforderungen
- › Druck durch Interessengruppen

Die Ergebnisse der Analyse nutzen wir als Grundlage für die Verbesserung unserer Umweltschutzmaßnahmen. Im Berichtszeitraum nahmen 19 Länder eine Überprüfung vor (2019: 15). Wie von der DIN ISO 14001:2015 gefordert, erfolgt die Ermittlung der Umweltaspekte und -auswirkungen unserer Tätigkeiten bei Nordex im Rahmen eines fortlaufenden Prozesses. Zu den wichtigsten Umweltaspekten gehören der Transport, die Lagerung und die Entsorgung von Gefahrstoffen in unseren Produktionsstätten unter außergewöhnlichen Betriebsbedingungen oder bei Notfällen. Risiken reduzieren wir hier kontinuierlich durch

wirksame Präventionsmaßnahmen, gut ausgebildete und geschulte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie eine Vielzahl von Schutzsystemen.

## NACHHALTIGKEITSSTRATEGIE 2019 BIS 2021

Als wesentliche Umweltaspekte unserer Nachhaltigkeitsstrategie 2019 bis 2021 haben wir Abfall, Gefahrstoffe, Energie und Treibhausgasemissionen sowie die Ökobilanzierung unserer Windenergieanlagen festgelegt. Bis 2021 wollen wir im Vergleich zum Berichtsjahr 2018 den Abfall pro installierter Leistung um 10 % reduzieren. Dabei wollen wir insbesondere Gefahrstoffe vermeiden und deren Gefährdungspotenzial minimieren. Darüber hinaus verfolgen wir das Ziel, den eingekauften Strom zu 100 % aus erneuerbaren Energiequellen zu beziehen sowie insgesamt die Umweltbilanz unserer Windenergieanlagen weiter zu verbessern.

## BERICHTSZEITRAUM UND -UMFANG

➤ GRI 102-45, 102-46, 102-49

Im Vergleich zum Bericht 2019 haben sich 2020 keine Änderungen im Berichtsumfang der Umweltkennzahlen ergeben. Die Kennzahlen zum Verbrauch beziehen sich auf die aktiven Produktionsstätten der Nordex Group in Brasilien, Dänemark, Deutschland, Indien, Mexiko und Spanien sowie auf alle Bürostandorte mit 80 oder mehr Mitarbeitenden. Nach dem Grundsatz der Wesentlichkeit haben wir alle Standorte einbezogen, die aufgrund ihrer Größe und Geschäftsaktivitäten einen wesentlichen Einfluss auf die Berichtsdaten haben. Sollten sich Angaben und Daten im Bericht auf andere Konzernstandorte als die oben genannten beziehen, ist dies entsprechend kenntlich gemacht.

## › Definition: Umweltaspekt

**Als UMWELTASPEKT verstehen wir jeden Bestandteil unserer Unternehmensaktivitäten, der die Umwelt betrifft, z. B. die Nutzung von natürlichen Ressourcen und Rohstoffen oder den Ausstoß von Treibhausgasen. Wir setzen uns stets dafür ein, jeden Aspekt im Detail zu identifizieren, transparent zu dokumentieren, und entwickeln zur Vorbeugung negativer Umweltauswirkungen fallspezifische und adäquate Lösungen.**

**Berichtsumfang 2020 in Bezug auf Verbrauchsdaten**

	Produktionsstandorte			
	Gondel	Rotorblatt	Turm	Büros
Brasilien	●		● ●	●
Dänemark		● *		
Deutschland	●	●		● ●
Frankreich				●
Indien	●			
Mexiko		●		
Spanien	● ●	●		● ● ●
USA				●

[↗ GRI 102-46](#)

\* Rotorblatt-Technologiezentrum

Neben den unternehmenseigenen Produktionsstandorten gibt es Fertigungsstandorte von Lieferanten, an denen festangestellte Mitarbeitende der Nordex Group in der Überwachung der Qualität und Produktion tätig sind. Hierbei handelte es sich 2020 um eine Blattproduktion in Indien, einen Produktionsstandort für Rotornaben und Antriebsstränge in China und eine Gondelproduktion in Argentinien. Nach diesem Modell erfolgt die Betonturmproduktion mehrerer Zulieferer weiterhin in verschiedenen Produktionsstätten in Argentinien, Indien, Mexiko und Südafrika. Diese Standorte werden von diesem Bericht nicht erfasst.

**ENERGIE**[↗ GRI 302-1, 302-3, 302-4, 302-5](#)

Die effiziente und sinnvolle Nutzung von Energie ist sowohl im Hinblick auf ökologische als auch auf ökonomische Aspekte ein wichtiges Ziel der Nordex Group. Wir sind bestrebt, unsere Energieeffizienz kontinuierlich zu verbessern und haben deshalb unsere deutschen Produktionsstätten und Bürogebäude bereits 2014 nach ISO 50001 zertifizieren lassen. Mit unserem Energiemanagementsystem dokumentieren wir zudem unseren Einsatz für Umwelt- und Klimaschutz.

Der Gesamtenergieverbrauch der Nordex Group erhöhte sich 2020 im Vergleich zum Vorjahr um 30 % auf etwa 112.689 MWh (2019: 86.808 MWh). Dies lag in erster Linie an der signifikanten Steigerung der Anzahl hergestellter Gondeln, Rotorblätter und Türme an nahezu allen Produktionsstandorten. Relativ gesehen ist der Energieverbrauch jedoch gesunken. Beim Verhältnis von Energiebedarf und installierter Leistung ist ein Rückgang um etwa 27 % auf 20.634 kWh/MW (2019: 28.096 kWh/MW) zu verzeichnen.

Bezogen auf die Umsatzerlöse sank der Verbrauch um rund 8 % auf 24.231 kWh/Mio. EUR (2019: 26.429 kWh/Mio. EUR).

2020 wurden die Beleuchtungssysteme an weiteren Standorten modernisiert, was zu einer deutlichen Reduzierung des Energieverbrauchs führte. So wurden am Produktionsstandort für Betontürme in Areia Branca, Brasilien, Natriumdampflampen und am Gondelproduktionsstandort in Chennai, Indien, herkömmliche Glühlampen jeweils durch energieeffiziente LED-Lampen ersetzt. Darüber hinaus wurde die Fassade unserer Gondelproduktionshalle in Rostock saniert. Durch eine bessere Dämmung wurde so der Energiebedarf für die Heizung reduziert.

Nordex betreibt am Standort Rostock zwei Blockheizkraftwerke (BHKW) mit einer elektrischen Leistung von 387 kW und 70 kW. Dadurch kann die für die Rotorblattproduktion erforderliche Prozesswärme effizient und umweltschonend bereitgestellt werden. Das mit Erdgas betriebene BHKW liefert Wärme und Strom für die eigene Produktion und nutzt die Abwärme des Kraftwerks zum Beheizen der Produktionshallen.

**Energieverbrauch in MWh**

	2020	2019	2018
<b>Energieverbrauch gesamt (direkter und indirekter Energieverbrauch)</b>	<b>112.689,3</b>	<b>86.807,9</b>	<b>69.399,1</b>
Direkter Energieverbrauch gesamt	65.870,8	50.230,0	44.904,8
Gas	29.735,4	23.859,9	23.342,6
Heizöl	1.411,7	1.831,0	1.788,6
Diesel u. Benzin	34.723,7	24.539,1	19.773,6
Indirekter Energieverbrauch gesamt	46.818,5	36.577,9	24.494,3
Strom	42.531,3	32.603,1	22.302,4
Fernwärme	4.287,2	3.974,8	2.191,9
Verkaufte Energie gesamt	0,0	0,0	0,0
Verkaufter Strom	0,0	0,0	0,0

↗ GRI 302-1

**Energieverbrauch pro installierter Leistung**

	kWh/MW
<b>2020</b>	<b>20.634</b>
2019	28.096
2018	27.519

↗ GRI 302-3, 302-5

**Umsatzbezogener Energieverbrauch**

	kWh/Mio. EUR
<b>2020</b>	<b>24.231</b>
2019	26.429
2018	28.221

↗ GRI 302-3, 302-5

**Fremdbezogener Strom**

In unserer Nachhaltigkeitsstrategie 2019 bis 2021 haben wir uns zum Ziel gesetzt, den gesamten fremdbezogenen Strom aus erneuerbaren Energien zu beziehen. Im Berichtsjahr haben wir die Verträge an einem weiteren Standort in Simões Filho, Brasilien, umgestellt und hier den Anteil der erneuerbaren Energien auf 100 % erhöht. Bedingt durch die intensive Produktionsaktivität am Produktionsstandort für Rotorblätter in Mexiko, an dem wir aktuell noch Strom aus dem lokalen Strommix beziehen, ist der Anteil insgesamt bis Ende 2020 jedoch auf 65,1 % (2019: 73,5 %) gesunken. Für

die Berechnung wurde in der Regel der spezifische Strommix der Energieversorger zugrunde gelegt. Für die Standorte, an denen diese Informationen nicht vorlagen, wurde auf den Anteil der erneuerbaren Energien am länderspezifischen Strommix zurückgegriffen. An einigen Standorten mit Mietverträgen, bei denen der Stromverbrauch inkludiert ist (Warmmiete), oder an Standorten, an denen die örtlichen Gegebenheiten den Bezug erneuerbarer Energien einschränken, prüfen wir derzeit alternative Möglichkeiten der Strombeschaffung, um unser Ziel von 100 % Ökostrom bis Ende 2021 zu erreichen.

**EMISSIONEN**

➤ GRI 305-1, 305-2, 305-3, 305-4, 305-5

Strom aus Windenergie hat gegenüber der Erzeugung von Elektrizität in konventionellen Kraftwerken den wesentlichen Vorteil, dass er einen sehr geringen Ausstoß von klimaschädlichem CO<sub>2</sub> zur Folge hat. Mit unseren Anlagen tragen wir so Jahr für Jahr dazu bei, den Ausstoß mehrerer Millionen Tonnen Treibhausgas zu vermeiden. Unsere neuste Turbine, die Delta4000, emittiert beispielsweise nur 6,5g CO<sub>2</sub>e pro generierter Kilowattstunde Strom, während dieser Wert für den Strommix der G20-Länder bei 449g CO<sub>2</sub>e/kWh liegt.\* Diese 2019 durchgeführte Berechnung basiert auf einer Lebenszyklusanalyse und umfasst alle Treibhausgasemissionen, die während des gesamten Produktlebenszyklus – von der Produktion über die Betriebsphase bis zur Verwertung – freigesetzt werden.

Im Rahmen der Nordex-Nachhaltigkeitsstrategie verfolgen wir einen ganzheitlichen Ansatz beim Umweltschutz und streben daher eine stetige Verringerung des Ausstoßes klimaschädlicher Stoffe durch die Umsetzung regelmäßiger organisatorischer und technischer Verbesserungen an. Die Treibhausgasemissionen der Nordex Group verteilen sich auf die folgenden drei Bereiche:

› **SCOPE 1** betrifft die von Nordex direkt verursachten Emissionen. Diese wurden auf Basis des Kraftstoffverbrauchs von Transport und Nutzfahrzeugen sowie des direkten Verbrauchs von Öl, Gas und Dieselmotorkraftstoff zur Energieerzeugung berechnet. Dabei haben wir die vom UK Department for Environment, Food & Rural Affairs (DEFRA) veröffentlichten Standardfaktoren berücksichtigt. In die Berechnung unserer Scope-1-Emissionen beziehen wir sowohl CO<sub>2</sub> als auch andere Treibhausgase als CO<sub>2</sub>-Äquivalente (CO<sub>2</sub>e) ein.

› **SCOPE 2** umfasst Emissionen, die sich aus dem Verbrauch fremdbezogenen Stroms ergeben. Diese indirekten Emissionen wurden auf der Grundlage der Verbrauchswerte für Strom und Fernwärme ermittelt. Für die Berechnung der aus dem Strombezug resultierenden Emissionen haben wir die spezifischen Emissionsfaktoren der Energieversorger berücksichtigt. In einigen wenigen Fällen, bei denen diese Informationen nicht vorlagen, wurde auf länderspezifische Angaben zurückgegriffen. Fernwärme bezieht Nordex nur an einem Produktionsstandort und dem dazugehörigen Lager in Rostock. Hier liegt uns der spezifische Emissionsfaktor unseres Fernwärmelieferanten, den Stadtwerken Rostock, vor.

› **SCOPE 3** deckt die durch Dritte im Rahmen erbrachter Leistungen verursachten Emissionen ab. Die Angaben zu Scope 3 in diesem Bericht über das Jahr 2020 beziehen sich ausschließlich auf Dienstreisen (Mietwagen, Bahnfahrten und Flugreisen) und basieren auf den Angaben unserer Dienstleister. Sollten diese keine direkten CO<sub>2</sub>-Angaben machen, erfolgt die Berechnung auf Basis der zurückgelegten Distanzen unter Berücksichtigung der von DEFRA veröffentlichten Standardfaktoren.

Die hier berichteten Scope-3-Emissionen beziehen sich ausschließlich auf Geschäftsreisen. Informationen zu unserer umfassenden Analyse des CO<sub>2</sub>-Fußabdrucks von Nordex, einschließlich aller relevanten Scope-3-Emissionen der Nordex Group für das Berichtsjahr 2019, finden sich im Kapitel Nachhaltigkeitsmanagement auf S. 16f. dieses Berichts. Die Analyse der gesamten Wertschöpfungskette für 2020 ist noch nicht abgeschlossen.



Weitere Informationen zur Lebenszyklusanalyse finden Sie im Kapitel Produktverantwortung **SEITE 33 ff.**

\* Die Lebenszyklusanalyse wurde von der DEKRA extern geprüft; nicht Teil der Prüfung durch PwC.

**Treibhausgasemissionen in t**

	2020	2019	2018
Scope 1 (CO <sub>2</sub> e)	14.074	10.666	9.672
Scope 2 (CO <sub>2</sub> )	8.508	5.345	1.908
Scope 3* (CO <sub>2</sub> )	3.007	5.753	4.465

**↗ GRI 305-1, 305-2, 305-3**

\* Die hier berichteten Scope-3-Emissionen beziehen sich ausschließlich auf Geschäftsreisen. Nähere Informationen zu dem gesamten Konzernfußabdruck sind auf S. 16f. aufgeführt.

**Treibhausgasemissionen pro installierter Leistung**

Emissionen (Scope 1+2)/ installierte Leistung	Kg CO <sub>2</sub> /MW
2020	4.135
2019	5.182
2018	4.591

**↗ GRI 305-4**

Aufgrund der im Abschnitt Energie beschriebenen erheblichen Zunahme der Produktionsleistung stiegen die konzernweiten Scope-1-Emissionen gegenüber dem Vorjahr um ca. 32 % auf 14.074 t CO<sub>2</sub>e im Jahr 2020 (2019: 10.666 t CO<sub>2</sub>e) an.

Damit einhergehend ist im Berichtsjahr auch eine Erhöhung der indirekten Scope-2-Emissionen um 59 % auf 8.508 t CO<sub>2</sub> im Vergleich zu 2019 (5.345 t CO<sub>2</sub>) zu verzeichnen, die insbesondere aus dem hohen Strombezug aus dem mexikanischen Strommix resultiert. Bezogen auf die installierte Leistung sind die Scope-1- und -2-Emissionen um ca. 20 % auf 4.135 kg CO<sub>2</sub>/MW zurückgegangen (2019: 5.182 kg CO<sub>2</sub>/MW).

Relativ zu den Umsatzerlösen wurden 2020 rund 4.856 kg CO<sub>2</sub>/Mio. EUR emittiert, was einem leichten Rückgang von etwa 0,4 % im Vergleich zum Vorjahr (4.874 kg CO<sub>2</sub>/Mio. EUR) entspricht.

**Umsatzbezogene Treibhausgasemissionen**

Emissionen (Scope 1+2)/ Umsatz	Kg CO <sub>2</sub> /Mio. EUR
2020	4.856
2019	4.874
2018	4.709

**↗ GRI 305-4**

Des Weiteren reduzierten sich die Scope-3-Emissionen durch Dienstreisen im Berichtszeitraum drastisch um insgesamt 48 % gegenüber dem Vorjahr auf 3.007 t CO<sub>2</sub> (2019: 5.753 t CO<sub>2</sub>). Dieser Rückgang wurde vor allem durch die weltweiten Reisebeschränkungen aufgrund der Covid-19-Pandemie und die entsprechenden internen Richtlinien und Reiseempfehlungen und -beschränkungen verursacht.

**ABFALL****↗ GRI 306-1, 306-2**

Die Relevanz des Abfallaufkommens für die Umweltbilanz hängt maßgeblich vom Abfallvolumen, der Abfallart sowie dem Verfahren zur Entsorgung ab. Wir unterscheiden dabei grundsätzlich gefährliche von nicht gefährlichen Abfällen und verfolgen das Ziel, den Abfall in Relation zur installierten Leistung bis 2021 um 10 % gegenüber 2018 zu reduzieren.

Insgesamt ist die Produktion jedoch an fast allen unseren Produktionsstandorten gestiegen, wodurch das Abfallaufkommen im Jahr 2020 gegenüber dem Vorjahr um 41 % auf etwa 27.599t (2019: 19.603t) gestiegen ist. Betonrückstände aus unseren Produktionsstandorten für Betontürme sind weiterhin eine erhebliche Abfallquelle. Ein großer Teil dieses Betonabfalls wird von einem anderen Unternehmen zerkleinert und als Zuschlagstoff im Baugewerbe wiederverwendet, beispielsweise für die Herstellung von Randsteinen im Straßenbau. Ohne Einbeziehung des wiederverwertbaren Betonabfalls an den Turmproduktionsstandorten haben wir eine Zunahme des Abfallaufkommens um 32 % (14.515t) im Vergleich zu 2019 (10.959t) zu verzeichnen.

Trotz des Anstiegs im absoluten Abfallaufkommen ist das relative Abfallaufkommen im Vergleich zu 2019 zurückgegangen. Dementsprechend reduzierte sich das Abfallaufkommen je installierter Leistung (pro MW) um etwa 20 % auf 5.053kg/MW (2019: 6.345kg/MW).

Auch im Verhältnis zum Umsatz hat sich unser Abfallaufkommen gegenüber dem Vorjahr um 0,6 % auf 5.934kg/Mio. EUR leicht verringert (2019: 5.968kg/Mio. EUR).

Diese rückläufige Entwicklung der relativen Zahlen unterstreichen, dass unsere Bemühungen zur Abfallreduzierung Wirkung zeigen. Das ist für uns ein zusätzlicher Anreiz, weitere Reduktionsmaßnahmen einzuleiten. Im Berichtsjahr haben wir eine Vielzahl von standortspezifischen Maßnahmen zur Reduzierung des Abfallaufkommens durchgeführt. Viele an die Fertigungsstätten für Gondeln gelieferte Großteile werden auf Holzpaletten

transportiert, was zu erheblichen Holzabfällen führt, insbesondere wenn es sich bei den Paletten nicht um Standardgrößen handelt. Wir versuchen daher, diese Paletten wiederzuverwenden oder zu recyceln. So entwickelt die Gondelproduktion in Rostock ein Konzept für die Wiederverwendung großer Paletten und das Recycling kleinerer Paletten beispielsweise für die Herstellung von Pellets. Am indischen Produktionsstandort Chennai kommen jetzt Europaletten zum Einsatz, die an den Lieferanten zur weiteren Nutzung im Transport zurückgegeben werden.

An unseren Produktionsstandorten für Rotorblätter lag der Schwerpunkt im Berichtsjahr auf der Reduzierung gefährlicher Abfälle. So haben unsere Werke in Lumbier, Spanien, und Matamoros, Mexiko, auf größere Behälter und Kanister sowie auf reinigungsfähige, wiederverwendbare Lappen umgestellt. Darüber hinaus hat unsere Rotorblattproduktion in Rostock gemeinsam mit Partnern nach Verwendungsmöglichkeiten für Kohlenstoff- und Glasfaserabfälle gesucht, damit dieser ungefährliche Abfall für den Einsatz im Automobilsektor recycelt werden kann.

Uns ist bewusst, dass effektive Abfallentsorgung nicht nur messbare Aktivitäten zur Abfallreduzierung erfordert, sondern auch klare Richtlinien und Kommunikation. Unsere Mitarbeitenden an den verschiedenen Standorten nehmen daher regelmäßig an Schulungen zur Abfalleinteilung teil, um sicherzustellen, dass sie Abfälle korrekt sortieren können. Die Gondelproduktion in Rostock plant zudem die Erstellung von HSE-Videos und anderen Informationen zum Thema Abfall.

**Abfallaufkommen in t**

	2020	2019	2018
<b>Abfall gesamt</b>	<b>27.599</b>	<b>19.603</b>	<b>10.504</b>
Gefährlicher Abfall	1.741	1.190	751
Ungefährlicher Abfall	25.858	18.413	9.753

[↗ GRI 306-2](#)

**Abfallaufkommen pro installierter Leistung**

	kg / MW
<b>2020</b>	<b>5.053</b>
2019	6.345
2018	4.165

[↗ GRI 306-4](#)

**Umsatzbezogenes Abfallaufkommen**

	kg / Mio. EUR
<b>2020</b>	<b>5.934</b>
2019	5.968
2018	4.271

[↗ GRI 306-4](#)

**ABBAU UND RECYCLING  
VON WINDENERGIEANLAGEN**

Während Fortschritte in der Windenergieanlagen-technik eine immer effizientere und ergiebigere Stromerzeugung ermöglichen, gewinnt in den nächsten Jahren auch der Abbau von Anlagen der sogenannten „ersten Generation“ an Bedeutung. Vor diesem Hintergrund ist eine umweltverträgliche und ökonomische Entsorgung und nach Möglichkeit Wiederverwertung notwendig. Daher hat die Nordex Group im Berichtsjahr Maßnahmen zum Rückbau und Recycling alter Windenergieanlagen fortgeführt. Die Herausforderung besteht dabei vorrangig in der Zerlegung und Trennung der einzelnen Bauteile und Materialien. Verantwortlich ist hierfür in der Regel der Eigentümer der Anlage. Dennoch sieht sich Nordex als Hersteller in der Verantwortung, dieses Thema aktiv mitzugestalten. Daher hat sich Nordex in einer Arbeitsgruppe von WindEurope engagiert, die das Ziel hatte, einen Industriestandard für den Rückbau von Windenergieanlagen zu erarbeiten. Die Arbeiten wurden 2020 abgeschlossen und die Richtlinien veröffentlicht. Zudem wurde das Dokument in die International Electrotechnical Commission (IEC) eingebracht mit dem Ziel, einen internationalen Standard zu erreichen.



Mehr Information zu WindEurope finden Sie hier [www.windeurope.org/data-and-analysis/product/decommissioning-of-onshore-wind-turbines](http://www.windeurope.org/data-and-analysis/product/decommissioning-of-onshore-wind-turbines).

Interne Analysen sowie Branchenberechnungen zeigen, dass aktuell ca. 85 % bis 95 % einer Windenergieanlage recycelfähig sind. Um die Recyclingfähigkeit weiter zu erhöhen, arbeiten wir mit besonderem Fokus auf die Verbundstoffe in den Rotorblättern. Neben bereits existierenden Methoden zum Recycling wie der stofflichen und thermischen Wiederverwertung in der Zementindustrie, untersucht die Windindustrie in Zusammenarbeit der Verbände WindEurope, European Chemical Industry Council (CEFIC) und Electronic Components Industry Association (ECIA) alternative Methoden.

Die Ergebnisse der im Berichtsjahr durchgeführten Lebenszyklusanalyse zeigen, dass sich durch die stoffliche und thermische Wiederverwertung der Materialien eine positive Klimabilanz bei der Endphase „Abbau und Recycling“ ergibt. Die Gutschriften aus rückgebauten und recycelten Materialien sind größer als Aufwendungen der Summe durch Rückbau-Aktivitäten (Maschineneinsatz und Transporte) und Aufwendungen bei Recycling-Technologien. Weitere Details sind der Beschreibung der Lebenszyklusanalyse im Bericht 2019 auf Seite 13 ff. zu entnehmen.

## GEFAHRSTOFFMANAGEMENT

Vor allem im operativen Bereich kann es auf vielfältige Weise zum Einsatz von Gefahrstoffen kommen. Dieser Einsatz dient der Gewährleistung einer hohen Qualität und soll den Bedarf an potenziell umfangreichen Wartungsarbeiten reduzieren. Um jedoch negative Auswirkungen auf Mensch, Umwelt und gemeinsam genutzte natürliche Ressourcen zu vermeiden, müssen wir garantieren, dass die Verwendung und der Transport dieser Stoffe stets gesetzeskonform erfolgen. Bereits im Entwicklungsprozess unserer Anlagen sowie bei der damit verbundenen Materialspezifikation prüfen wir über einen Bewertungsprozess, ob die geplanten Gefahrstoffe mit den Unternehmensleitlinien vereinbar sind. Mit Hilfe dieser Analyse und der in der Division Europe und der Division International definierten standardisierten Genehmigungsprozesse können wir potenziell kritisches Material ausschließen und mögliche Probleme bereits in einem frühen Prozessstadium vermeiden. Gleichzeitig wird damit auch der Grundstein für den sicheren Umgang mit Gefahrstoffen gelegt. Im Einklang mit unserer Nachhaltigkeitsstrategie suchen wir kontinuierlich nach Möglichkeiten zum Ausschluss von Gefahrstoffen und setzen uns aktiv dafür ein, die Anzahl der eingesetzten Materialien und deren Gefährdungsgrad zu reduzieren. Ein besonderer Fokus liegt dabei auf den Stoffen der Wassergefährdungsklasse 3 wie z. B. vereinzelt Decklacke in der Rotorblattproduktion. Die Wassergefährdungsklassen im Sinne des deutschen Wasserhaushaltsgesetzes beschreiben das Gefährdungspotenzial der Materialien für das Grundwasser. Die Materialien werden in drei Klassen von 1 (schwach wassergefährdend) bis 3 (stark wassergefährdend) eingeteilt. Durch die weitere Erfassung von Gefahrstoffen stieg die Anzahl der aktiven im Register der Division Europe geführten Gefahrstoffe bis Ende 2020 auf 799 (2019: 752), wovon 33 unter die Wassergefährdungsklasse 3 (2019: 23) fielen.

Entsprechend den gesetzlichen Vorgaben prüfen wir regelmäßig, ob Gefahrstoffe durch andere Materialien ersetzt werden können, um die Anzahl der Gefahrstoffe sowie deren Wassergefährdungsklasse zu senken und damit das Ausmaß möglicher

Umweltschäden zu reduzieren. Solche Substitutionen können die Entwicklung von Maßnahmen im Bereich Arbeits-, Umwelt- und Gesundheitsschutz erleichtern und gleichzeitig die logistischen Abläufe vereinfachen sowie die Betriebskosten und den Verwaltungsaufwand reduzieren.

Den Schutz seiner Belegschaft, Partner und der Umwelt vor Gefahrstoffen fördert Nordex durch verschiedene Maßnahmen an den Produktionsstandorten. So reduzieren wir durch spezielle Bodenversiegelungen und Auffangwannen aktiv das Risiko, dass gefährliche Substanzen mit der Umwelt in Kontakt kommen. An allen von der Division Europe verwalteten Produktions- und Servicestandorten haben wir zudem ein Notfallsystem und sogenannte Spillkits (Notfallsätze für Leckagen) für den sicheren Umgang mit Gefahrstoffen etabliert.

Wir achten sehr genau auf die umweltgerechte Verwendung von Gefahrstoffen und den sicheren Transport dieser Materialien zu den Projektstandorten und regionalen Servicestandorten. Dadurch gewinnen Schulungen zur Verwendung, Entsorgung, Lagerung und zum Transport von Gefahrstoffen zunehmend an Bedeutung.

## PROJEKTE 2020

Im Berichtsjahr haben wir die Liste der im Service eingesetzten Reinigungsmittel umfassend überarbeitet und dabei mehr als 20 Substanzen gestrichen und durch zwei neue Reinigungsmittel ersetzt. Diese sind genauso leistungsstark, haben jedoch ein deutlich niedrigeres Gefährdungsniveau. Wir prüfen die Möglichkeit, diese Reinigungsmittel auch in anderen Bereichen des Unternehmens einzusetzen, etwa in der Produktion oder im Projektmanagement. Parallel dazu initiieren wir mit dem Lieferanten der neuen Reinigungsmittel weitere Projekte, um zusätzliche mögliche Gefahrstoffsubstitutionen zu prüfen.

Wir haben die Anwendung der Blacklist und der Greylist nochmals intensiviert. Auch wenn es Unterschiede zwischen den beiden Divisionen gibt, werden beide Listen nun global in allen Blattproduktionsstätten der Nordex Group angewendet.

So konnten insbesondere im Servicebereich der Division Europe zwölf Gefahrstoffe anhand der Blacklist und Greylist ausgeschlossen und substituiert werden. Darüber hinaus wurden in der Blattproduktion in Rostock mehrere Substitutionen eingeleitet, weitere werden 2021 folgen.

### AUSBLICK 2021

Im Interesse eines nachhaltigeren Umgangs mit Gefahrstoffen in der Nordex Group werden wir 2021 unsere Gefahrstoffprozesse für den gesamten Konzern standardisieren, indem wir die Blacklist und die Greylist weltweit anwenden. Nach dem Erfolg im Servicebereich prüft die Blattproduktion in Rostock, inwieweit sie ihre eigene Auswahl an Reinigungsmitteln verkleinern und optimieren kann. Substitutionstests für Korrosionsschutzmittel werden ebenfalls eingeleitet. Um Sicherheitsrisiken zu minimieren und Umweltbelastungen zu reduzieren, werden wir unsere Zusammenarbeit mit Lieferanten weiter intensivieren, bei denen die Optimierung der Gefahrstoffverwendung hohe Priorität hat.

### WASSER

↗ GRI 303-1, 303-3, 303-4

Wasser wird in den Gondel- und Rotorblattproduktionsstätten sowie in der Verwaltung u. a. für Reinigungs- und Kühlprozesse verwendet. Der größte Teil des Kühlwasserbedarfs wird über unsere zentrale Kühlwasserversorgung im Kreislauf geführt. Bezogen auf den gesamten Umfang dieses Berichts wurde im Berichtsjahr etwa 1 % (2019: 3 %) des Wasserbedarfs durch Regenwasser gedeckt. Da die meisten unserer Produktionsaktivitäten kein Wasser für Fertigungszwecke benötigen, ist unser Wasserverbrauch relativ gering. Wir betrachten den Wasserverbrauch daher als nicht wesentlich. Wir sind uns jedoch bewusst, wie sich übermäßiger Wasserverbrauch in Gebieten mit hohem Wasserstress auf die Situation in Standortgemeinden auswirken kann. Im Berichtsjahr ergab eine erste Analyse, dass 31 % unseres gesamten Wasserverbrauchs auf Gebiete mit hohem oder extrem hohem Wasserstress entfiel. Wir werden uns daher bei der Umsetzung von Wassersparmaßnahmen auf diese Gebiete konzentrieren.

Insgesamt ist unser Wasserverbrauch in absoluten Zahlen im Berichtsjahr gegenüber dem Vorjahr um etwa 4 % auf 86.993m<sup>3</sup> (2019: 83.547m<sup>3</sup>) gestiegen. Dies ist in erster Linie auf Veränderungen an zwei Produktionsstätten für Rotorblätter zurückzuführen: In Mexiko verzeichneten wir ein signifikantes Produktionswachstum sowie Personalzugänge, während in Rostock die vollständige Inbetriebnahme des Ende 2019 installierten adiabatischen Kühlsystems zu einer erhöhten Wasserverdampfung führte. Zudem benötigt die Herstellung von Betonsegmenten an den beiden brasilianischen Standorten der Nordex Group viel Wasser. Da die meisten Mitarbeitenden aufgrund der Covid-19-Pandemie im Home Office arbeiteten, sorgte dies jedoch an den Bürostandorten für einen geringeren Wasserverbrauch. Darüber hinaus haben wir unseren Wasserverbrauch für Bewässerungszwecke gesenkt. Daher haben wir trotz eines höheren absoluten Wasserverbrauchs einen Rückgang des relativen Wasserverbrauchs erreicht. Der Wasserverbrauch pro installierter Leistung reduzierte sich im Vergleich zum Vorjahr um etwa 41 % auf 15,9m<sup>3</sup>/MW (2019: 27,0 MW). Relativ zum Umsatz erhöhte sich der Wasserbedarf um 26 % auf 18,7m<sup>3</sup>/Mio. EUR (2019: 25,4m<sup>3</sup>/Mio. EUR).

Im Berichtsjahr haben wir die Umsetzung von Wassereffizienzmaßnahmen an unseren Standorten vorangetrieben, um den Wasserverbrauch weiter zu senken. Wie bereits erwähnt, haben wir Maßnahmen zur Reduzierung des Wasserverbrauchs für die Bewässerung der Grünflächen an unseren Produktionsstandorten für Rotorblätter in Lumbier, Spanien, und Gondeln in Chennai, Indien, eingeführt. Während in Lumbier Regensensoren installiert wurden, kommen in Chennai nun Sprinkleranlagen statt herkömmlicher Gartenschläuche zum Einsatz.

Aktuell nutzen wir Regenwasser an unserem Hauptsitz in Hamburg nur für sanitäre Zwecke. Seit 2020 prüfen wir jedoch auch den Einsatz ähnlicher Systeme am Gondelproduktionsstandort in Rostock.

**Wasserverbrauch nach Quelle und Abwasser in m<sup>3</sup>**

	2020	2019	2018
<b>Wasserentnahme gesamt</b>	<b>86.993</b>	<b>83.547</b>	<b>56.318</b>
Kommunale Wasserversorgung	65.622	54.120	39.713
Oberflächenwasser	777	2.192	2.205
Grundwasser	20.594	27.235	14.400
<b>Abwasser gesamt</b>	<b>56.289</b>	<b>50.258</b>	<b>39.467</b>
Ungefährliches Abwasser	56.289	50.258	39.467
Gefährliches Abwasser	0	0	0

↗ GRI 303-1, 303-3, 303-4

**Wasserverbrauch pro installierter Leistung**

	m <sup>3</sup> /MW
<b>2020</b>	<b>15,9</b>
2019	27,0
2018	22,3

**Umsatzbezogener Wasserverbrauch**

	m <sup>3</sup> /Mio. EUR
<b>2020</b>	<b>18,7</b>
2019	25,4
2018	22,9

**UMWELTVORFÄLLE**

Um ihrer ökologischen Verantwortung gerecht zu werden, dokumentiert die Nordex Group alle tatsächlichen oder potenziellen Umweltvorfälle. Sogenannte „Beinahe-Vorfälle“ werden ebenfalls gemeldet und im Detail analysiert, damit präventive Maßnahmen eingeleitet und Umweltrisiken minimiert werden können. Die erfassten Vorfälle werden nach ihren Umweltauswirkungen eingestuft. Folgende vier unterschiedliche Schweregrade (SG) haben wir festgelegt:

- › SG 1: Keine oder leichte Umweltauswirkungen
- › SG 2: Mittlere Umweltauswirkungen
- › SG 3: Starke Umweltauswirkungen
- › SG 4: Massive Umweltauswirkungen

Signifikante Umweltvorfälle umfassen alle Vorfälle der Schweregrade 3 und 4. Im Berichtsjahr verzeichnete die Nordex Group 3 (2019: 0) signifikante Umweltvorfälle, die alle zum Schweregrad 3 gehörten. Zwei Vorfälle wurden von der mexikanischen Organisation gemeldet, ein Vorfall ereignete sich in Brasilien. Es wurden umgehend alle erforderlichen Maßnahmen eingeleitet. Zur Vermeidung ähnlicher Vorfälle an unseren Standorten weltweit wurden die Vorfälle detailliert analysiert.

---

# VERANTWORTUNG FÜR DIE GESELLSCHAFT

Gesellschaftliches Engagement

89



**Wir engagieren uns an all unseren Standorten für Bildung vor Ort, da sie für die Weiterentwicklung der Gesellschaft von zentraler Bedeutung ist. So tragen wir zu den Sustainable Development Goals bei.**



## Gesellschaftliches Engagement

7 GRI 413/103, 413-1, 415/103

Nordex ist ein dynamisches Unternehmen, das weltweit in über 40 Ländern tätig ist. Vor Ort gesellschaftliche Verantwortung zu übernehmen gehört dabei zu unserem Selbstverständnis. Wir verstehen es als einen festen Teil unserer Nachhaltigkeitsstrategie, einen Beitrag zur regionalen Entwicklung zu leisten und uns an unseren Standorten als Mitglied unserer Gesellschaft zu engagieren.

Neben unseren wirtschaftlichen Unternehmenszielen bekennen wir uns zu den Grundsätzen einer verantwortungsvollen Nutzung globaler Ressourcen, zum Klimaschutz und der Schaffung von Wohlstand im Sinne der Agenda 2030 für nachhaltige Entwicklung der Vereinten Nationen. Um die Zielsetzungen in diesen Bereichen zu verwirklichen, sind der Austausch und die Vermittlung von Wissen von zentraler Bedeutung. Daher konzentriert die Nordex Group ihr gesellschaftliches Engagement auf die Förderung staatlicher und privater Aus- und Weiterbildungsinstitutionen, die auf den Gebieten der erneuerbaren Energien und des Klimaschutzes tätig sind, sowie auf soziale und humanitäre Hilfsprojekte und Einrichtungen. Zur gezielten Steuerung der Aktivitäten hat Nordex eine konzernweite Spendenrichtlinie.

Im Rahmen unserer Projekte und an den Unternehmensstandorten engagieren wir uns mit verschiedenen lokalen Initiativen für die Gesellschaft, über die wir im Folgenden beispielhaft berichten.

### WISSENSCHAFTSFÖRDERUNG

Nordex arbeitet im Rahmen einer Kooperation mit der Hochschule für Angewandte Wissenschaften (HAW) Hamburg zusammen. Am Energie-Campus Hamburg, betrieben vom Competence Center für Erneuerbare Energien und Energieeffizienz der HAW, werden Zukunftsthemen erforscht, die z. B. bei der Optimierung von Turbinen Anwendung finden können. Um die Praxisnähe während der Ausbildung zu gewährleisten und die Forschung unter realen Bedingungen zu ermöglichen, wurde 2017 ein Windpark mit fünf Nordex-Turbinen in unmittelbarer Nähe zum Energie-Campus in Betrieb genommen. In diesem Windpark wurde im Herbst 2018 ein Lithium-Ionen-Batteriespeicher im Zuge der Zusammenarbeit von Nordex, der HAW und Vattenfall Innovation Europe im Rahmen des NEW 4.0 (Norddeutsche EnergieWende 4.0)-Forschungsprojektes errichtet.

Der Energie-Campus ist in das Projekt NEW 4.0 eingebunden. Diese einzigartige Initiative aus Wirtschaft, Wissenschaft und Politik hat zum Ziel, eine nachhaltige Energieversorgung in Hamburg und Schleswig-Holstein zu realisieren und die Zukunftsfähigkeit der gesamten Region zu stärken. Rund 60 regionale und überregionale Partner, darunter auch die Nordex Group, bilden eine gut vernetzte Innovationsallianz. Diese bündelt ihr technologisches Fachwissen für die Umsetzung der Energiewende und wird dabei von den Landesregierungen beider Bundesländer unterstützt. Den Kernherausforderungen dieses Projekts soll dabei zum einen durch die Steigerung des Stromexports in andere Regionen mithilfe einer effizienten Energieinfrastruktur sowie innovativer Netztechnologien und zum anderen durch die Erhöhung der energetischen Selbstverwertungsquote begegnet werden. Auf diese Weise schafft NEW 4.0 systematisch die Voraussetzungen, Hamburg und Schleswig-Holstein bereits ab 2025 zu 70 % sicher und zuverlässig mit regenerativem Strom zu versorgen. Gleichzeitig soll der erzeugte Strom für die Wärmeversorgung und für ehemals mit fossilen Energien betriebene industrielle Prozesse verwendet werden.

Das Projekt New 4.0 wurde Ende 2020 erfolgreich abgeschlossen. Die Zielsetzung dieser Beteiligung an NEW 4.0 war für Nordex über den gesamten Projektzeitraum die Entwicklung und Demonstration von Systemdienstleistungen, welche die Stabilität der Energieversorgungsnetze durch dezentrale, erneuerbare Energieerzeuger erhöhen. Hierzu richtete sich das Augenmerk auch auf die zukunftssichere Einbindung von Windparks in Energiemärkte der Zukunft, die dem steigenden Bedarf an Informations- und Datenaustausch gerecht werden und so zu Smart Markets werden können. Wir konnten erfolgreich nachweisen, wie die neueste Nordex-Betriebsführungsgeneration auf Basis des Internets der Dinge (Internet of Things, IoT) Windparkregler zusammen mit externen Speichern und Nordex-Windenergieanlagen zu einem Hybridkraftwerk verbinden. Auf diese Weise können zukunftsweisende Marktmechanismen und Systemdienstleistungen unterstützt werden. Im Bereich Systemdienstleistungen konnte auch

die kurzzeitige Bereitstellung von Momentanreserve auf Windparkebene optimiert werden, die als wichtiger Baustein für eine weitere Erhöhung des weltweiten Anteils dezentraler Erzeugungseinheiten gesehen wird und als aktuelles Fokusthema vieler Netzbetreiber gewertet werden kann. Diese Forschungsergebnisse werden wir zukünftig nutzen, um die Betriebsführung unserer Windturbinen weiter zu optimieren.

### SÜDAFRIKA-PROJEKT

In Südafrika hat Nordex seinen Markteintritt durch den sogenannten Nordex Education Trust flankiert. Diese Stiftung ist mit 20 % an Nordex Energy South Africa (NESA) beteiligt und fördert benachteiligte Bevölkerungsgruppen sowie Projekte aus den Bereichen Schulbildung, Sport, Kultur und Sozialarbeit durch die Vergabe von Stipendien und Auszeichnungen für Studium, Forschung und Ausbildung. Auf diese Weise konnten wir in den letzten Jahren zahlreiche Nichtregierungsorganisationen, Schulen und Universitäten sowie Sport- und Kulturvereine unterstützen und überall dort, wo Nordex agiert, tragfähige Partnerschaften vor Ort schließen. Fünf Studierende schlossen Anfang 2020 ihr Studium ab, die meisten im Bereich Ingenieurwissenschaften, einer davon mit Auszeichnung. Einer der Geförderten hat einen Praktikumsplatz bei NESA im Windpark Dorper erhalten und ist jetzt stolzes Mitglied des Nordex-Teams. Auch im Jahr 2020 hat die Stiftung fünf Studierende aus Molteno in der Nähe des Windparks Dorper gefördert.

2017 rief die NESA zudem das Socio-Economic Development Project (SED) ins Leben. In vier zentralen Bereichen – Jugendentwicklung, Förderung von Frauen, frühkindliche Bildung und Unterstützung von Menschen mit Behinderungen – möchte das SED junge Unternehmer und Unternehmerinnen dabei unterstützen, sich in allen Themenbereichen weiterzuentwickeln, und hilft den Projektbegünstigten, wirtschaftlich autonom zu werden. Durch regelmäßigen Kontakt mit den Gemeinden macht sich Nordex ein Bild von den dringlichsten Bedürfnissen und richtet das SED-Programm entsprechend aus. So tragen wir ergänzend zu unserer „Broad Based Black Economic

Empowerment“-Strategie durch die Mitwirkung an verschiedenen Entwicklungsinitiativen, die vom Nordex Education Trust und dem SED gefördert werden, zur sozioökonomischen Entwicklung sowie zum Ausbau unternehmerischer Fähigkeiten und Kompetenzen bei.

2020 engagierte sich Nordex bereits im achten Jahr in Südafrika. Im Mittelpunkt unserer Aktivitäten steht weiterhin die gezielte Weiterbildung der Menschen zur Verbesserung ihrer Chancen und somit ihrer Lebensperspektiven. Der Nordex Education Trust, dessen Schwerpunkt auf der Ausbildung von Studierenden der Ingenieurwissenschaften liegt, und das SED Project, das allen Studienrichtungen offensteht, fördern hierbei gezielt Personen aus den Gemeinden, in denen Nordex Windenergieanlagen betreibt.

NESA engagiert sich weiterhin in der Unterstützung notleidender Bevölkerungsgruppen. Im Berichtszeitraum finanzierte das SED zwei weitere Projekte in Roggeveld:

- (i) die Sanierung und Umwandlung eines Tennisplatzes in ein Büro für Sozialentwicklung und
- (ii) die Einrichtung einer Quarantänestation, die später als Zentrum für misshandelte Frauen und Kinder genutzt werden soll.

In einem weiteren Programm vergab NESA 24 Zuschüsse für Enterprise and Supplier Development (ESD), wobei jeweils zwölf Kleinst- und Kleinunternehmen (EMEs und QSEs) eine Förderung erhielten.

Nordex wird in den nächsten Jahren weiter an die Erfolge der Förderprogramme und Kooperationen in Südafrika anknüpfen. Wir wollen uns u. a. für bestehende und neue Bildungsprojekte im naturwissenschaftlichen Bereich einsetzen und Menschen mit Behinderungen durch die Förderung von Einrichtungen sowie durch spezielle Ausbildungsprogramme noch stärker unterstützen. Zusammen mit den Gemeinden planen wir die Bewertung, Evaluierung und Anpassung unserer Aktivitäten im Rahmen des SED-Projekts für 2021.

#### **BRANCHEN-INITIATIVE RenewAfrica**

Afrika ist der Kontinent mit dem weltweit größten Wachstum. Im selben Maß wie Bevölkerungszahlen und Wirtschaft steigt auch der Bedarf an Energie. Zwar verfügt der Kontinent über ein großes Potential für erneuerbare Energien, jedoch scheitert die Umsetzung von Projekten häufig an finanziellen Risiken oder mangelnder Unterstützung in der Projektvorbereitung. Afrika braucht Energie für sein Wachstum und erneuerbare Energien sind der nachhaltigste, schnellste und kostengünstigste Weg, den Zugang zu Energie zu gewährleisten.

RenewAfrica ist eine Initiative der RES4Africa Foundation, die von 26 Akteuren aus dem Finanz-, Industrie- und Entwicklungssektor unterstützt wird – darunter auch der Nordex Group. Die Initiative verfolgt das Ziel, den Ausbau erneuerbarer Energien in großem Maßstab in Afrika zu unterstützen und so auch eine nachhaltige Entwicklung des Kontinents zu fördern. Zur Umsetzung plädiert RenewAfrica für ein konzertiertes Vorgehen der EU und ihrer Mitgliedstaaten.

Wertvolle berufliche Erfahrungen sammeln direkt vor Ort – Teilnehmende des SED-Förderprogramms in Roggeveld, Südafrika



Eine saubere Energieversorgung wirkt außerdem über den Energiesektor hinaus: Industrielle Aktivitäten und die Weiterentwicklung von Dienstleistungen in den urbanen Teilen Afrikas soll gestärkt werden. In ländlichen Gebieten unterstützt der Zugang zu sauberer Energie die Landwirtschaft und ländliche Entwicklung.

### **PAKISTAN-PROJEKT**

Bereits seit dem Jahr 2011 arbeitet die Nordex Group im Rahmen der Errichtung eines Windparks in Pakistan mit dem Windparkbetreiber Fauji Fertilizer Company Energy Limited (FFCEL) zusammen. Im Zuge dessen startete FFCEL ein umfangreiches Corporate-Citizenship-Programm mit dem Ziel, die örtliche Bevölkerung zu unterstützen und die dortige Entwicklung nachhaltig zu fördern. Das Programm umfasst Projekte zugunsten von Bildung, Gesundheitswesen, Umweltschutz und dem Aufbau der lokalen Infrastruktur.

Nordex unterstützte FFCEL bei der Einrichtung des FFCEL Technical Training Center (TTC), einem sich selbst tragenden Leuchtturmprojekt. Das TTC ist bei lokalen Behörden registriert und akkreditiert. Im Jahr 2019 erhielt das TTC die Akkreditierung für die Programme Basic Technical Training und Basic Safety Training der Global Wind Organisation (GWO).

Dort werden seit 2017 Jugendliche aus der unmittelbaren Umgebung des FFCEL-Standorts in Jhampir im Rahmen des Basic Technical Training der GWO geschult. Das zweijährige Trainingsprogramm vermittelt ihnen Fachkenntnisse zu Routinewartungen sowie zu planmäßigen und außerplanmäßigen Instandhaltungsmaßnahmen. Nordex bietet hier technische Unterstützung und organisiert Vor-Ort-Schulungen durch qualifiziertes Personal. Zwölf Teilnehmende aus dem ersten Zyklus haben das Programm im November 2019 erfolgreich abgeschlossen. Durch Erhalt des Zertifikats haben sie sich auf lokaler und internationaler Ebene für die Arbeit an verschiedenen Windturbinenmodellen qualifiziert. Die meisten der Teilnehmenden haben daher eine Anstellung in der Windenergiebranche gefunden. Der zweite Zyklus begann im Januar 2020 mit zehn Teilnehmenden. Neben der kostenlosen Schulung erhalten die Teilnehmenden monatliche Zuschüsse und eine kostenlose Unterkunft. Die theoretische Ausbildung ist inzwischen abgeschlossen. Aktuell durchlaufen die Jugendlichen noch die praktische Schulung für diverse planmäßige und außerplanmäßige Wartungsarbeiten.

Das GWO-Programm Best Safety Training wurde im März 2020 gestartet. Seitdem wurde eine Reihe von Mitarbeitenden in der GWO-Einrichtung von FFCEL geschult. Im Jahr 2020 nahmen 37 Personen am GWO-unabhängigen WTG-Kletter- und Rettungstraining und 35 am Basic Safety Training der GWO teil. Darüber hinaus haben die FFCEL-Mitarbeitenden erfolgreich die Train-the-Trainer-Zertifizierung von MIRA Rope Access Turkey erworben, einem Unternehmen, das Kurse und Zertifizierungen für Arbeiten in der Höhe anbietet. Die FFCEL-Mitarbeitenden sind nun qualifiziert, eigene Kletter- und Rettungstrainings für Windkraftanlagen durchzuführen und somit in diesem Bereich nicht mehr auf ausländische Experten angewiesen.



Hohe Leistungen bei allen Wetter- und Standortbedingungen: Unsere Nordex Windenergieanlage im windigen São Miguel do Gostoso, Brasilien

# GRI-INDEX

7 GRI 102-55

GRI-Standard	Angabe	Seite	Auslassungen/Anmerkungen
<b>GRI 101: Berichterstattungsgrundsätze 2016</b>			
<b>GRI 102: Allgemeine Standardangaben 2016</b>			
<b>Organisationsprofil</b>			
GRI 102-1	Name der Organisation	Impressum	Nordex SE
GRI 102-2	Aktivitäten, Marken, Produkte und Dienstleistungen	2, 10 ff.	
GRI 102-3	Hauptsitz der Organisation	Impressum	Hamburg
GRI 102-4	Betriebsstätten	10 f.	
GRI 102-5	Eigentumsverhältnisse und Rechtsform	11	Für nähere Informationen siehe Nordex-Geschäftsbericht 2020, S. 24
GRI 102-6	Belieferte Märkte	11	
GRI 102-7	Größe der Organisation	12	
GRI 102-8	Informationen zu Angestellten und sonstigen Mitarbeitern	10, 51 ff.	
GRI 102-9	Lieferkette	71 ff.	
GRI 102-10	Signifikante Änderungen in der Organisation und ihrer Lieferkette	-	Im Berichtszeitraum haben sich weder wesentliche Änderungen in Bezug auf die Größe, Struktur und Eigentumsverhältnisse der Nordex Group noch bzgl. der Lieferkette ergeben.
GRI 102-11	Vorsorgeansatz oder Vorsorgeprinzip	31	Siehe auch Geschäftsbericht 2020, S. 51, „Grundlagen des Risikomanagementsystems“
GRI 102-12	Externe Initiativen	24	
GRI 102-13	Mitgliedschaft in Verbänden und Interessengruppen	29	
<b>Strategie</b>			
GRI 102-14	Erklärung des höchsten Entscheidungsträgers	5 f.	
<b>Ethik und Integrität</b>			
GRI 102-16	Werte, Grundsätze, Standards und Verhaltensnormen	24, 46 f.	
GRI 102-17	Verfahren zu Beratung und Bedenken in Bezug auf die Ethik	24 ff.	
GRI 102-18	Führungsstruktur	13, 46 f.	

**Einbindung von Stakeholdern**

GRI 102-40	Liste der Stakeholder-Gruppen	18 f.	
GRI 102-41	Tarifverträge	61	
GRI 102-42	Ermittlung und Auswahl der Stakeholder	18 f.	
GRI 102-43	Ansatz für die Einbindung von Stakeholdern	18 f.	
GRI 102-44	Wichtige Themen und hervorgebrachte Anliegen	18 f.	

**Berichterstattungsgrundsätze**

GRI 102-45	Im Konzernabschluss enthaltene Entitäten	8, 78 f.	Für nähere Informationen siehe Geschäftsbericht 2020, S. 98f
GRI 102-46	Vorgehen zur Bestimmung des Berichtsinhalts und der Abgrenzung der Themen	8, 78 f.	
GRI 102-47	Liste der wesentlichen Themen	18 f.	
GRI 102-48	Neudarstellung von Informationen	-	Keine Veränderungen ggü. dem Vorjahr
GRI 102-49	Änderungen bei der Berichterstattung	8, 78	
GRI 102-50	Berichtszeitraum	8	
GRI 102-51	Datum des letzten Berichts	-	Der letzte Nachhaltigkeitsbericht wurde im März 2020 veröffentlicht und deckte das Geschäftsjahr 2019 ab.
GRI 102-52	Berichtszyklus	8	Der Nordex-Nachhaltigkeitsbericht erscheint jährlich.
GRI 102-53	Ansprechpartner bei Fragen zum Bericht	Impressum, 105	
GRI 102-54	Erklärung zur Berichterstattung in Übereinstimmung mit den GRI-Standards	8, 94	Der vorliegende Nachhaltigkeitsbericht wurde mit der option „Kern“ erstellt.
GRI 102-55	GRI-Inhaltsindex	94 ff.	
GRI 102-56	Externe Prüfung	101 f.	

**Wesentliche Themen****Wirtschaftliche Leistung****GRI 201: Wirtschaftliche Leistung 2016**

GRI 103: Managementansatz		10	
GRI 201-1	Unmittelbar erzeugter und ausgeschütteter wirtschaftlicher Wert	12	Der Indikator wird nicht nach Märkten unterteilt berichtet.
GRI 201-2	Finanzielle Folgen des Klimawandels für die Organisation und andere mit dem Klimawandel verbundene Risiken und Chancen	31	
GRI 201-4	Finanzielle Unterstützung durch die öffentliche Hand	30	

## Beschaffungspraktiken

### GRI 204: Beschaffung 2016

GRI 103: Managementansatz		71 f.	
GRI 204-1	Anteil an Ausgaben für lokale Lieferanten	73 ff.	

## Korruptionsbekämpfung

### GRI 205: Korruptionsbekämpfung 2016

GRI 103: Managementansatz		25 f.	
GRI 205-1	Betriebsstätten, die auf Korruptionsrisiken geprüft wurden	25 ff.	
GRI 205-2	Kommunikation und Schulungen zu Richtlinien und Verfahren zur Korruptionsbekämpfung	25 ff.	
GRI 205-3	Bestätigte Korruptionsvorfälle und ergriffene Maßnahmen	25 ff.	

## Wettbewerbswidriges Verhalten

### GRI 206: Wettbewerbswidriges Verhalten 2016

GRI 103: Managementansatz		28	
GRI 206-1	Rechtsverfahren aufgrund von wettbewerbswidrigem Verhalten, Kartell- und Monopolbildung	28	

## Materialien

### GRI 301: Materialien 2016

GRI 103: Managementansatz		77 f.	
GRI 301-1	Eingesetzte Materialien nach Gewicht oder Volumen	-	Informationen finden Sie in der Lebenszyklusanalyse unter <a href="http://www.nordex-online.com/de/nachhaltigkeit">www.nordex-online.com/de/nachhaltigkeit</a>

## Energie

### GRI 302: Energie 2016

GRI 103: Managementansatz		77 f.	
GRI 302-1	Energieverbrauch innerhalb der Organisation	79 ff.	
GRI 302-3	Energieintensität	80	
GRI 302-4	Verringerung des Energieverbrauchs	79 ff.	
GRI 302-5	Senkung des Energiebedarfs für Produkte und Dienstleistungen	79 ff.	

## Wasser

### GRI 303: Wasser 2018

GRI 103: Managementansatz		77 f.	
GRI 303-1	Wasser als gemeinsam genutzte Ressource	86 f.	Der Wasserverbrauch stellt für die Nordex Group kein wesentliches Thema dar.
GRI 303-3	Wasserentnahme	86 f.	
GRI 303-4	Wasserrückführung	86 f.	

**Biodiversität****GRI 304: Biodiversität 2016**

GRI 103: Managementansatz		77 f.	
GRI 304-2	Erhebliche Auswirkungen von Aktivitäten, Produkten und Dienstleistungen auf die Biodiversität	36 ff.	

**Emissionen****GRI 305: Emissionen 2016**

GRI 103: Managementansatz		77 f.	
GRI 305-1	Direkte THG-Emissionen (Scope 1)	16 f., 81 f.	
GRI 305-2	Indirekte energiebedingte THG-Emissionen (Scope 2)	16 f., 81 f.	
GRI 305-3	Sonstige indirekte THG-Emissionen (Scope 3)	16 f., 81 f.	
GRI 305-4	Intensität der THG-Emissionen	81 f.	
GRI 305-5	Senkung der THG-Emissionen	81 f.	

**Abwasser und Abfall****GRI 306: Abwasser und Abfall 2016**

GRI 103: Managementansatz		77 f.	
GRI 306-1	Anfallender Abfall und erhebliche abfallbezogene Auswirkungen	82 f.	
GRI 306-2	Management erheblicher abfallbezogener Auswirkungen	82 f.	

**Umwelt-Compliance****GRI 307: Umwelt-Compliance 2016**

GRI 103: Managementansatz		77	
GRI 307-1	Nichteinhaltung von Umweltschutzgesetzen und-verordnungen	-	Nordex sind im Berichtszeitraum keine signifikanten Bußgelder bekannt

**Umweltbewertung der Lieferanten****GRI 308: Bewertung der Lieferanten hinsichtlich ökologischer Aspekte 2016**

GRI 103: Managementansatz		74 f.	
GRI 308-1	Neue Lieferanten, die anhand von Umweltkriterien überprüft wurden*	74 f.	
GRI 308-2	Negative Umweltauswirkungen in der Lieferkette und ergriffene Maßnahmen	75	

## Beschäftigung

### GRI 401: Beschäftigung 2016

GRI 103: Managementansatz		45
GRI 401-1	Neu eingestellte Angestellte und Angestelltenfluktuation	53
GRI 401-3	Elternzeit	59

## Arbeitnehmer-Arbeitgeber-Verhältnis

### GRI 402: Arbeitnehmer-Arbeitgeber-Verhältnis 2016

GRI 103: Managementansatz		61
GRI 402-1	Mindestmitteilungsfrist für betriebliche Veränderungen	61

## Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz

### GRI 403: Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz 2018

GRI 103: Managementansatz		62 f.
403-1	Managementsystem für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	62 ff.
403-2	Gefahrenidentifizierung, Risikobewertung und Untersuchung von Vorfällen	62 ff.
GRI 403-3	Arbeitsmedizinische Dienste	62 f.
GRI 403-4	Mitarbeiterbeteiligung, Konsultation und Kommunikation zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	62 ff.
GRI 403-5	Mitarbeiterschulungen zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	55, 62 ff.
GRI 403-6	Förderung der Gesundheit der Mitarbeiter	62 ff.
GRI 403-7	Vermeidung und Abmilderung von direkt mit Geschäftsbeziehungen verbundenen Auswirkungen auf die Arbeitssicherheit und den Gesundheitsschutz	62 ff.
GRI 403-9	Arbeitsbedingte Verletzungen	65

## Aus- und Weiterbildung

### GRI 404: Aus- und Weiterbildung 2016

GRI 103: Managementansatz		54
GRI 404-1	Durchschnittliche Stundenzahl für Aus- und Weiterbildung pro Jahr und Angestellten	55
GRI 404-2	Programme zur Verbesserung der Kompetenzen der Angestellten und zur Übergangshilfe	55 f.
GRI 404-3	Prozentsatz der Angestellten, die eine regelmäßige Beurteilung ihrer Leistung und ihrer beruflichen Entwicklung erhalten	54 f.

**Diversität und Chancengleichheit****GRI 405: Vielfalt und Chancengleichheit 2016**

GRI 103: Managementansatz		57 f.	
GRI 405-1	Diversität in Kontrollorganen und unter Angestellten	57 ff.	Für nähere Informationen zu den Kontrollorganen siehe auch Nordex Geschäftsbericht 2020, S.142 f. „Organe der Nordex SE“
GRI 405-2	Verhältnis des Grundgehalts und der Vergütung von Frauen zum Grundgehalt und zur Vergütung von Männern	58	

**Nichtdiskriminierung****GRI 406: Nichtdiskriminierung 2016**

GRI 103: Managementansatz		57 ff.	
GRI 406-1	Diskriminierungsvorfälle und ergriffene Abhilfemaßnahmen	61	

**Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen****GRI 407: Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen 2016**

GRI 103: Managementansatz		61	
GRI 407-1	Betriebsstätten und Lieferanten, bei denen das Recht auf Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen bedroht sein könnte	61, 74	

**Kinderarbeit****GRI 408: Kinderarbeit**

GRI 103: Managementansatz		27 f., 74 f.	
GRI 408-1	Betriebsstätten und Lieferanten mit einem erheblichen Risiko für Vorfälle von Kinderarbeit	27 f., 74 f.	Nordex sind im Berichtszeitraum keine Risiken bzgl. Kinderarbeit bekannt.

**Zwangs- oder Pflichtarbeit****GRI 409: Zwangs- oder Pflichtarbeit**

GRI 103: Managementansatz		27 f., 74 f.	
GRI 409-1	Betriebsstätten und Lieferanten mit einem erheblichen Risiko für Vorfälle von Zwangs- oder Pflichtarbeit	27 f., 74 f.	Nordex sind im Berichtszeitraum keine Risiken bzgl. Zwangs- oder Pflichtarbeit bekannt.

**Menschenrechte****GRI 412: Prüfung auf Einhaltung der Menschenrechte 2016**

GRI 103: Managementansatz		27 f., 74 f.	
GRI 412-2	Schulungen für Angestellte zu Menschenrechtspolitik und-verfahren	27 f.	
GRI 412-3	Erhebliche Investitionsvereinbarungen und-verträge, die Menschenrechtsklauseln enthalten oder auf Menschenrechtsaspekte geprüft wurden	27 f., 74 f.	

### Lokale Gemeinschaften

#### GRI 413: Lokale Gemeinschaften 2016

GRI 103: Managementansatz		33, 89	
GRI 413-1	Betriebsstätten mit Einbindung der lokalen Gemeinschaften, Folgenabschätzungen und Förderprogrammen	33 ff., 89 ff.	

### Soziale Bewertung der Lieferanten

#### GRI 414: Soziale Bewertung der Lieferanten 2016

GRI 103: Managementansatz		74	
GRI 414-1	Neue Lieferanten, die anhand von sozialen Kriterien überprüft wurden	74	
GRI 414-2	Negative soziale Auswirkungen in der Lieferkette und ergriffene Maßnahmen	74	

### Politische Einflussnahme

#### GRI 415: Politik 2016

GRI 103: Managementansatz		89	
GRI 415-1	Parteispenden	-	Nordex konzernweit geltende Spendenrichtlinie schließt die Möglichkeit von Spenden an politische Parteien aus.

### Kundengesundheit und -sicherheit

#### GRI 416: Kundengesundheit und -sicherheit 2016

GRI 103: Managementansatz		33, 37 f.	
GRI 416-1	Beurteilung der Auswirkungen verschiedener Produkt- und Dienstleistungskategorien auf die Gesundheit und Sicherheit	39 ff.	

### Sozioökonomische Compliance

#### GRI 419: Sozioökonomische Compliance 2016

GRI 103: Managementansatz		24 f.	
GRI 419-1	Nichteinhaltung von Gesetzen und Vorschriften im sozialen und wirtschaftlichen Bereich	24	Nordex sind im Berichtszeitraum keine signifikanten Bußgelder bekannt.

# PRÜFUNGSVERMERK

[GRI 102-56](#)

Vermerk des unabhängigen Wirtschaftsprüfers über eine betriebswirtschaftliche Prüfung zur Erlangung begrenzter Sicherheit der nichtfinanziellen Berichterstattung

An die Nordex SE, Hamburg

Wir haben den gesonderten nichtfinanziellen Konzernbericht nach §315b Abs. 3 HGB der Nordex SE, Hamburg, (im Folgenden die „Gesellschaft“) für den Zeitraum vom 1. Januar bis

31. Dezember 2020 (im Folgenden der „nichtfinanzielle Bericht“) einer betriebswirtschaftlichen Prüfung zur Erlangung begrenzter Sicherheit unterzogen.

## VERANTWORTUNG DER GESETZLICHEN VERTRETER

Die gesetzlichen Vertreter der Gesellschaft sind verantwortlich für die Aufstellung des nichtfinanziellen Berichts in Übereinstimmung mit den §§315c i. V. m. 289c bis 289e HGB.

Diese Verantwortung der gesetzlichen Vertreter der Gesellschaft umfasst die Auswahl und Anwendung angemessener Methoden zur nichtfinanziellen Berichterstattung sowie das Treffen von Annahmen und die Vornahme von Schätzungen zu einzelnen nichtfinanziellen Angaben, die unter den gegebenen Umständen angemessen sind. Ferner sind die gesetzlichen Vertreter verantwortlich für die internen Kontrollen, die sie als notwendig bestimmt haben, um die Aufstellung eines nichtfinanziellen Berichts zu ermöglichen, der frei von wesentlichen – beabsichtigten oder unbeabsichtigten – falschen Angaben ist.

## UNABHÄNGIGKEIT UND QUALITÄTSSICHERUNG DER WIRTSCHAFTSPRÜFUNGSGESELLSCHAFT

Wir haben die deutschen berufsrechtlichen Vorschriften zur Unabhängigkeit sowie weitere berufliche Verhaltensanforderungen eingehalten.

Unsere Wirtschaftsprüfungsgesellschaft wendet die nationalen gesetzlichen Regelungen und berufsständischen Verlautbarungen – insbesondere der Berufssatzung für Wirtschaftsprüfer und vereidigte Buchprüfer (BS WP/vBP) sowie des vom Institut der Wirtschaftsprüfer (IDW) herausgegebenen IDW Qualitätssicherungsstandards 1 „Anforderungen an die Qualitätssicherung in der Wirtschaftsprüferpraxis“ (IDW QS 1) – an und unterhält dementsprechend ein umfangreiches Qualitätssicherungssystem, das dokumentierte Regelungen und Maßnahmen in Bezug auf die Einhaltung beruflicher Verhaltensanforderungen, beruflicher Standards sowie maßgebender gesetzlicher und anderer rechtlicher Anforderungen umfasst.

## VERANTWORTUNG DES WIRTSCHAFTSPRÜFERS

Unsere Aufgabe ist es, auf Grundlage der von uns durchgeführten Prüfung ein Prüfungsurteil mit begrenzter Sicherheit über die Angaben in dem nichtfinanziellen Bericht abzugeben.

Nicht Gegenstand unseres Auftrags ist die Beurteilung von externen Dokumentationsquellen oder Expertenmeinungen, auf die im nichtfinanziellen Bericht verwiesen wird.

Wir haben unsere betriebswirtschaftliche Prüfung unter Beachtung des International Standard on Assurance Engagements (ISAE) 3000 (Revised): „Assurance Engagements other than Audits or Reviews of Historical Financial Information“, herausgegeben vom IAASB, durchgeführt. Danach haben wir die Prüfung so zu planen und durchzuführen, dass wir mit begrenzter Sicherheit beurteilen können, ob uns Sachverhalte bekannt geworden sind, die uns zu der Auffassung gelangen lassen, dass der nichtfinanzielle Bericht der Gesellschaft für den Zeitraum vom 1. Januar bis 31. Dezember 2020 in allen wesentlichen Belangen nicht in Übereinstimmung mit den §§ 315c i. V. m. 289c bis 289e HGB aufgestellt worden ist.

Bei einer betriebswirtschaftlichen Prüfung zur Erlangung einer begrenzten Sicherheit sind die durchgeführten Prüfungshandlungen im Vergleich zu einer betriebswirtschaftlichen Prüfung zur Erlangung einer hinreichenden Sicherheit weniger umfangreich, sodass dementsprechend eine erheblich geringere Prüfungssicherheit erlangt wird. Die Auswahl der Prüfungshandlungen liegt im pflichtgemäßen Ermessen des Wirtschaftsprüfers.

Im Rahmen unserer Prüfung haben wir unter anderem folgende Prüfungshandlungen und sonstige Tätigkeiten durchgeführt:

- › Identifikation wahrscheinlicher Risiken wesentlicher falscher Angaben in dem nichtfinanziellen Bericht
- › Analytische Beurteilung von ausgewählten Angaben im nichtfinanziellen Bericht
- › Abgleich von ausgewählten Angaben mit den entsprechenden Daten im Konzernabschluss und in dem zusammengefassten Konzernlagebericht des Nordex-Konzerns und Lagebericht der Nordex SE
- › Beurteilung der Darstellung der Angaben

### PRÜFUNGSURTEIL

Auf der Grundlage der durchgeführten Prüfungshandlungen und der erlangten Prüfungsnachweise sind uns keine Sachverhalte bekannt geworden, die uns zu der Auffassung gelangen lassen, dass der nichtfinanzielle Bericht der Gesellschaft für den Zeitraum vom 1. Januar bis 31. Dezember 2020 in allen wesentlichen Belangen nicht in Übereinstimmung mit den §§ 315c i. V. m. 289c bis 289e HGB aufgestellt worden ist.

### VERWENDUNGSZWECK DES VERMERKS

Wir erteilen diesen Vermerk auf Grundlage des mit der Gesellschaft geschlossenen Auftrags. Die Prüfung wurde für Zwecke der Gesellschaft durchgeführt und der Vermerk ist nur zur Information der Gesellschaft über das Ergebnis der Prüfung bestimmt. Der Vermerk ist nicht dazu bestimmt, dass Dritte hierauf gestützt (Vermögens-)Entscheidungen treffen. Unsere Verantwortung besteht allein der Gesellschaft gegenüber. Dritten gegenüber übernehmen wir dagegen keine Verantwortung.

Frankfurt am Main, den 19. März 2021

PricewaterhouseCoopers GmbH  
Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

Nicolette Behncke                      ppa. Meike Beenken  
**Wirtschaftsprüfer**

# GLOSSAR

**BLACKLIST UND GREYLIST** Unternehmensrichtlinien, die Kriterien für Betriebs- und Gefahrstoffe definieren, die innerhalb der Nordex Group nicht verwendet werden dürfen oder vermieden werden sollen, um den Arbeits- und Umweltschutz zu verbessern.

**COE (COST OF ENERGY)** COE ist die englische Abkürzung für Stromgestehungskosten, siehe dort.

**CORPORATE-CARBON-FOOTPRINT** Ist der ökologische Fußabdruck eines Unternehmens. Er beinhaltet alle Treibhausgasemissionen, die direkt und indirekt durch Nordex entlang der gesamten Wertschöpfungskette verursacht werden (Scope 1, Scope 2 und Scope 3).

**E-LEARNING** E-Learning bezeichnet online-gestützte Lernformate.

**ENGINEERING** bezeichnet den Unternehmensbereich Forschung und Entwicklung.

**GENERATOR** Der Generator einer Windenergieanlage wandelt mechanische in elektrische Energie um.

**GETRIEBE** Das Getriebe liegt zwischen der langsamen Rotorwelle und der schnellen Generatorwelle. Es bewirkt, dass die Generatorwelle bis zu einhundert Mal schneller läuft als die Rotorwelle.

**HYBRIDTURM** Besonders hohe Turmkonstruktionen, die aus Stahl- und Betonsegmenten zusammengefügt sind.

**INSTALLIERTE LEISTUNG** Die installierte Leistung beschreibt die maximale Gesamtleistung aller in einem Gebiet installierten Kraftwerke (hier Windenergieanlagen).

**ISO 14001** International anerkannte Norm für Umweltmanagement.

**ISO 14040:** International anerkannter Standard, welcher die Prinzipien und Rahmenbedingungen der Ökobilanzierung beschreibt.

**ISO 14044:** International anerkannter Standard, welcher Anforderungen und Richtlinien zur Ökobilanzierung beschreibt

**ISO 45001** International anerkannter Standard für Arbeitsschutz und Arbeitssicherheit. Dieser Standard ist der Nachfolger von OHSAS 18001.

**ISO 50001** International anerkannte Norm für Energiemanagement.

**KILOWATT** Leistung ist definiert als Energie pro Zeiteinheit und wird in Watt gemessen. Ein Kilowatt (kW) entspricht 1.000 Watt.

**KILOWATTSTUNDE** Eine Kilowattstunde (kWh) ist die Energiemenge, die bei einer Leistung von einem Kilowatt (1 kW) innerhalb von einer Stunde generiert oder verbraucht wird.

**KOHLNSTOFFDIOXID-ÄQUIVALENTE (CO<sub>2</sub>E)** Maßeinheit, die den Beitrag aller Treibhausgasemissionen zum Treibhauseffekt beschreibt. Zur besseren Vergleichbarkeit werden die Emissionen anderer Treibhausgase wie Methan oder Distickstoffmonoxid anhand ihres globalen Erwärmungspotentials im Verhältnis zur Klimaauswirkung von Kohlenstoffdioxid (CO<sub>2</sub>) angegeben.

**LEBENSZYKLUSANALYSE (LCA)** Eine Methode zur Bewertung der Umweltauswirkungen eines Produkts über seinen gesamten Lebenszyklus.

**LOST TIME INCIDENT FREQUENCY** Die Lost Time Incident Frequency (LTIF) gibt die Zahl der Arbeitsunfälle, die einen oder mehrere Ausfalltage zur Folge haben, pro einer Million Arbeitsstunden an.

**MASCHINENHAUS** Im Maschinenhaus, auch als Gondel bezeichnet, sind die wesentlichen Komponenten zur Umwandlung der Windenergie in elektrische Energie verbaut (Antriebstrang, Generator, Teil der elektrischen Ausrüstung, Hilfssysteme etc.). Das Maschinenhaus wird auf den Turm montiert. Der Rotor inklusive der Rotorblätter wird an der Rotorwelle im Maschinenhaus befestigt.

**MEGAWATT** Ein Megawatt (MW) entspricht 1.000 Kilowatt.

**MEGAWATTSTUNDE** Eine Megawattstunde (MWh) entspricht 1.000 Kilowattstunden.

**MITARBEITENDE** Mitarbeitende nach unserer Definition sind direkt bei Nordex beschäftigte Personen, ohne Praktikanten, Studierende und Auszubildende.

**NENNLEISTUNG** Die Nennleistung ist die vom Hersteller angegebene maximale elektrische Leistung einer Anlage, die diese erzeugen kann.

**OHSAS 18001** International anerkannter Arbeitsschutzstandard.

**ONSHORE-WINDENERGIEANLAGEN** Auf dem Festland errichtete Windenergieanlagen.

**PROJEKTMANAGEMENT** Nach der Übergabe vom Vertrieb übernimmt die Abteilung Projektmanagement die Verantwortung für ein Projekt bis zur Übergabe an den Kunden sowie intern an den Bereich Service.

**REPOWERING** Bezeichnet das Ersetzen von Windturbinen, die entweder bald oder bereits am Ende ihrer planmäßigen Design-Lebensdauer angekommen sind, durch effizientere Turbinen.

**SERVICE** Der Nordex-Service umfasst eine Vielzahl von Aktivitäten – von Fernüberwachung, präventiven Wartungsarbeiten, Reparaturen vor Ort bis hin zur Nachrüstung von Erweiterungen und vollständigen Modernisierungen von Windenergieanlagen.

**STAKEHOLDER** Stakeholder sind sowohl interne (z. B. Mitarbeitende) als auch externe (z. B. Kunden, Wettbewerber und die Gemeinschaft) Interessens- und Anspruchsgruppen, die mit dem Unternehmen in einer Beziehung stehen.

**STROMGESTEHUNGSKOSTEN** Bezeichnet die Kosten der Umwandlung einer Energieform (z. B. Wind) in elektrischen Strom, auch COE (Cost of Energy) genannt.

**UMRICHTER** Windenergieanlagen werden meist mit variabler Rotordrehzahl betrieben. Ein Umrichter passt den vom Generator gelieferten Strom mit seinen variablen Frequenzen und Spannungen an die vom Stromnetz geforderte Netzfrequenz, Phasenlage und Spannung an, sodass konstant und anforderungsgerecht elektrische Energie eingespeist werden kann.

**WINDPARK** Windparks bestehen aus mehreren Windenergieanlagen, die gemeinsam betrieben werden.

# ABKÜRZUNGSVERZEICHNIS

<b>AktG</b>	Aktiengesetz	<b>HGB</b>	Handelsgesetzbuch
<b>AWP</b>	Acciona Windpower (Corporación Acciona Windpower S.L.)	<b>HSE</b>	Gesundheit, Sicherheit und Umwelt (Health, Safety, and Environment)
<b>CO<sub>2</sub></b>	Kohlenstoffdioxid	<b>IPP</b>	Unabhängige Stromproduzenten (Independent Power Producer)
<b>CO<sub>2</sub>e</b>	Kohlenstoffdioxid-Äquivalent	<b>IT</b>	Informationstechnik
<b>COE</b>	Stromgestehungskosten (Cost of Energy)	<b>kg</b>	Kilogramm
<b>CPI</b>	Korruptionswahrnehmungsindex (Corruption Perceptions Index)	<b>kt</b>	Kilotonne
<b>CSR</b>	Unternehmerische Gesellschaftsverantwortung (Corporate Social Responsibility)	<b>kW</b>	Kilowatt
<b>CSR-RUG</b>	CSR-Richtlinie-Umsetzungsgesetz	<b>kWh</b>	Kilowattstunde
<b>DEFRA</b>	UK's Department for Environment, Food & Rural Affairs	<b>LTIF</b>	Lost Time Incident Frequency
<b>EBIT</b>	Ergebnis vor Zinsen und Steuern (Earnings before Interest and Taxes)	<b>MW</b>	Megawatt
<b>ECA</b>	Exportkreditagentur (Export Credit Agency)	<b>NESA</b>	Nordex Energy South Africa
<b>EIB</b>	Europäische Investitionsbank	<b>NEW 4.0</b>	Norddeutsche EnergieWende 4.0
<b>FFCEL</b>	Fauji Fertilizer Company Energy Limited	<b>OECD</b>	Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (Organisation for Economic Cooperation and Development)
<b>F&amp;E</b>	Forschung & Entwicklung	<b>SDGs</b>	Ziele für eine nachhaltige Entwicklung (Sustainable Development Goals)
<b>GRI</b>	Global Reporting Initiative	<b>SED</b>	Socio-Economic Development
<b>GW</b>	Gigawatt	<b>t</b>	Tonne
<b>GWO</b>	Global Wind Organisation	<b>TTC</b>	Technical Training Center
<b>HAW</b>	Hochschule für Angewandte Wissenschaften Hamburg	<b>UN</b>	Vereinte Nationen (United Nations)

# KONTAKT

7 GRI 102-53

Melanie Welzel  
Global Sustainability Management

[sustainability@nordex-online.com](mailto:sustainability@nordex-online.com)

# IMPRESSUM

## **HERAUSGEBER**

7 GRI 102-1, 102-3

Nordex SE  
Sustainability Management  
Langenhorner Chaussee 600  
22419 Hamburg

Telefon +49 40 30030-1000  
Telefax +49 40 30030-1101

[www.nordex-online.com](http://www.nordex-online.com)

## **BERATUNG, KONZEPT UND DESIGN**

Silvester Group, Hamburg  
[www.silvestergroup.de](http://www.silvestergroup.de)

## **REDAKTION UND TEXT**

Nordex SE, Hamburg  
Silvester Group, Hamburg

## **FOTOS**

Nordex SE, Hamburg

