

Vergütungsbericht

Mit Billigung der Hauptversammlung vom 20. Mai 2020 wurde ein neues Vergütungssystem („neues Vergütungssystem“) für den Vorstand der AIXTRON SE eingeführt. Dieses findet seither Anwendung auf alle neuen Verträge des Vorstands der Gesellschaft. Für bestehende Altverträge des Vorstands wurde weiterhin das bisherige Vergütungssystem angewandt, das von der ordentlichen Hauptversammlung am 16. Mai 2018 gebilligt wurde („bisheriges Vergütungssystem“). Das bisherige Vergütungssystem kam im Berichtsjahr letztmalig für das Vorstandsmitglied Dr. Bernd Schulte bis zu seinem Ausscheiden zum 31. März 2021 zur Anwendung. Eine ausführliche Beschreibung des bisherigen Vergütungssystems findet sich im Geschäftsbericht 2020.

Der nachfolgende Vergütungsbericht beschreibt die Grundzüge des neuen Vergütungssystems und erläutert die Höhe und Struktur der Vergütung des Vorstands sowie die satzungsgemäße Vergütung des Aufsichtsrats der AIXTRON SE für das Geschäftsjahr 2021. Im Rahmen des Vergütungsberichts werden die Vergütungen der einzelnen Mitglieder des Vorstands und des Aufsichtsrats individualisiert offengelegt. Der Vergütungsbericht entspricht den Erfordernissen der aktienrechtlichen Angaben gem. § 162 AktG. Darüber hinaus orientiert sich der Vergütungsbericht insbesondere an den Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex (DCGK) sowie den Anforderungen des deutschen Aktiengesetzes (AktG).

Grundzüge des neuen Vergütungssystems (Anwendung auf Neuverträge des Vorstands ab 20. Mai 2020)

Das im Geschäftsjahr 2020 eingeführte neue Vergütungssystem des Vorstands der AIXTRON SE steht im Einklang mit den inhaltlichen Anforderungen des ARUG II und orientiert sich an den Empfehlungen des neuen am 20. März 2020 in Kraft getretenen Deutschen Corporate Governance Kodex (DCGK 2020).

Umfang der Anwendung im Geschäftsjahr 2021

Das neue Vergütungssystem kam im Geschäftsjahr 2021 für Verträge des Vorstands wie folgt zur Anwendung:

- Dr. Felix Grawert vom 01.01.2021 bis zum 31.12.2021
- Dr. Christian Danninger vom 01.05.2021 bis zum 31.12.2021
- Dr. Jochen Linck vom 01.01.2021 bis zum 31.12.2021

Grundzüge des neuen Vergütungssystems

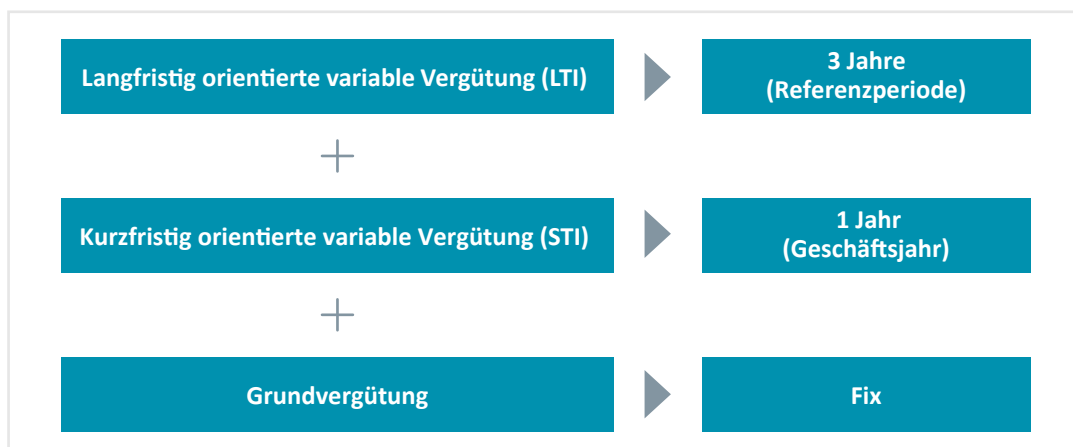
Die Struktur der Vorstandsvergütung der AIXTRON SE ist darauf ausgerichtet, Anreize sowohl für eine nachhaltige und langfristige Entwicklung der Gesellschaft als auch für ein langfristiges Engagement der Vorstandsmitglieder zu leisten.

Auf Basis des Vergütungssystems bestimmt der Aufsichtsrat die konkrete Vergütung der einzelnen Vorstandsmitglieder. Im Rahmen des rechtlich Zulässigen möchte der Aufsichtsrat den Vorstandsmitgliedern damit eine marktübliche und zugleich wettbewerbsfähige Vergütung anbieten, um herausragende Persönlichkeiten für die AIXTRON SE gewinnen und auf Dauer binden zu können.

Auf Basis des Vergütungssystems legt der Aufsichtsrat jeweils für das bevorstehende Geschäftsjahr für jedes Vorstandsmitglied eine Ziel-Gesamtvergütung fest, welche aus **drei Komponenten besteht**:

- der **Festvergütung**,
- der **kurzfristig orientierten, erfolgsabhängigen variablen Vergütung**, dem so genannten Short Term Incentive, oder kurz **STI** und
- der **langfristig orientierten, erfolgsabhängigen variablen Vergütung**, dem so genannten Long Term Incentive, oder kurz **LTI**.

Vergütungsstruktur



Die **Festvergütung** umfasst eine feste, erfolgsunabhängige Grundvergütung, die monatlich als Gehalt ausbezahlt wird. Weitere Bestandteile der Festvergütung sind Nebenleistungen wie Dienstwagen, Zuschüsse für die private Altersvorsorge und Kostenübernahme für Versicherungen.

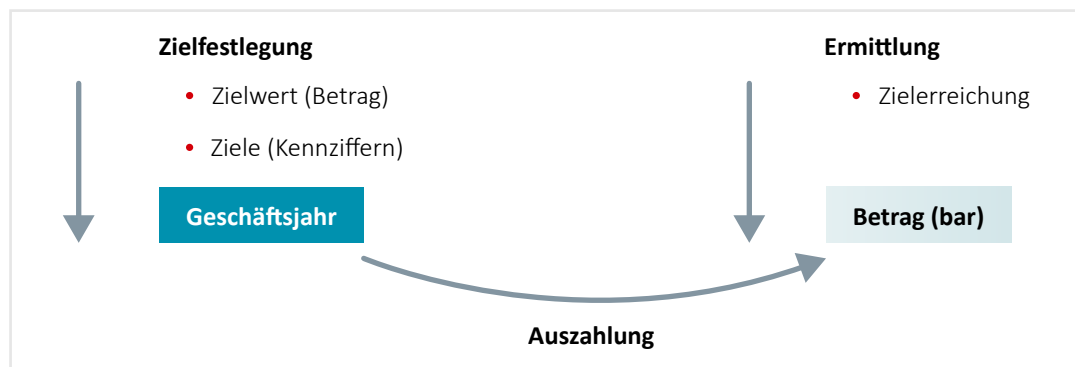
Die **variable Vergütung** ist an den Erfolg des AIXTRON-Konzerns gebunden und setzt sich aus dem kurzfristig orientierten STI sowie dem langfristig orientierten LTI zusammen. Die Höhe der beiden variablen Vergütungselemente hängt vom Erreichen finanzieller und nicht-finanzieller Leistungsmerkmale ab.

Kurzfristig orientierte, erfolgsabhängige variable Vergütung im neuen Vergütungssystem

Die auch **Short Termin Incentive (STI)** genannte kurzfristig orientierte, erfolgsabhängige Vergütung richtet sich nach den erzielten Erfolgen des AIXTRON-Konzerns im Geschäftsjahr und wird vollständig in bar gewährt.

Der STI wird nach den Kennziffern Konzernjahresüberschuss, Marktposition des AIXTRON-Konzerns sowie finanziellen und operativen Zielen bemessen. Dabei beträgt die relative Gewichtung 70% für den Konzernjahresüberschuss, sowie jeweils 15% für die Marktposition und 15% für finanzielle und operative Ziele.

Kurzfristig orientierte Vergütung (STI)



Vor Beginn eines Geschäftsjahres erfolgt die **Zielfestlegung**: der Aufsichtsrat legt den betragsmäßigen Zielwert des STI und die Ziele anhand von Kennziffern fest. Bei 100% Zielerreichung bewegt sich der Ziel-STI pro Vorstand zwischen 1,1% und 1,75% des Konzernjahresüberschusses gemäß des vom Aufsichtsrat verabschiedeten Budgets für das Geschäftsjahr.

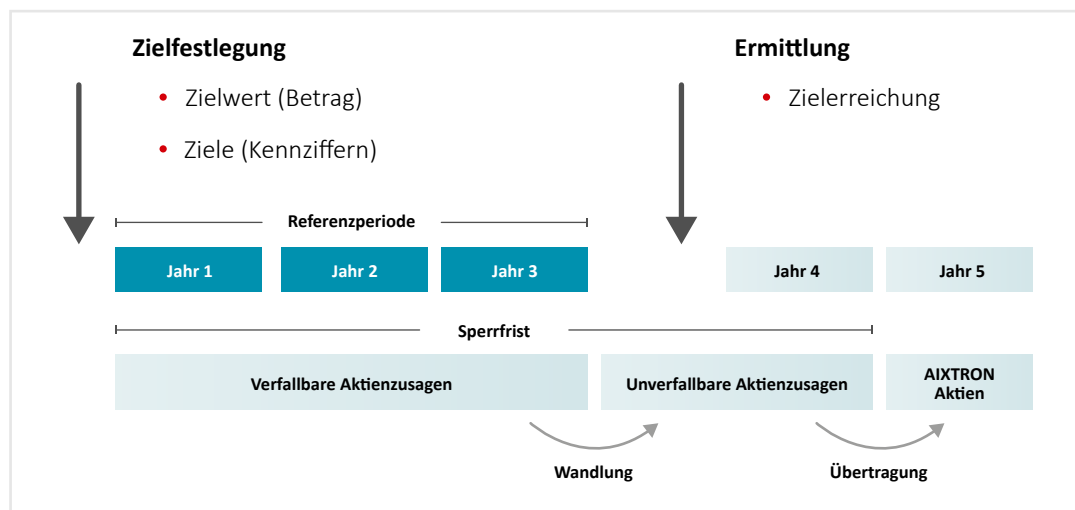
Nach Ablauf des Geschäftsjahres wird die **Zielerreichung** des STI ermittelt. Sie ist auf maximal 250% Zielerreichung begrenzt und der STI entfällt bei negativem Konzernjahresüberschuss, also in einem Jahr mit Verlusten. Der STI wird in bar ausgezahlt, nachdem der Aufsichtsrat den Konzernabschluss gebilligt hat.

Langfristig orientierte, erfolgsabhängige variable Vergütung im neuen Vergütungssystem

Die **Long Term Incentive (LTI)** genannte langfristig orientierte, erfolgsabhängige variable Vergütung bestimmt sich der Höhe nach durch die über eine **3-jährige Referenzperiode** erzielten Erfolge des AIXTRON-Konzerns und wird vollständig in AIXTRON-Aktien gewährt. Über diese Aktien können die Vorstandsmitglieder nach einer Halteperiode von vier Jahren, gerechnet ab Beginn der Referenzperiode, verfügen.

Vor Beginn eines Geschäftsjahres legt der Aufsichtsrat für jedes Vorstandsmitglied die **langfristigen Ziele** für die kommende Referenzperiode fest. Jedes Vorstandsmitglied erhält verfallbare Aktienzusagen im Wert des **Ziel-LTI**, der sich zwischen 1,4% bis 2,25% des Konzernjahresüberschusses gemäß des vom Aufsichtsrat verabschiedeten Budgets für das Geschäftsjahr bewegt. Die Anzahl der verfallbaren Aktienzusagen errechnet sich dabei aus dem Durchschnitt der Schlusskurse an allen Börsen-Handelstagen im letzten Quartal des Vorjahres. Beträgt laut Budget der Konzernjahresüberschuss null oder ist er negativ, kann der Aufsichtsrat bei erwarteter Rückkehr zur Profitabilität innerhalb der Referenzperiode in angemessenem Rahmen einen LTI-Wert für das Geschäftsjahr festlegen.

Langfristig orientierte Vergütung (LTI)



Die **Zielerreichung des LTI** wird an den Kennziffern Konzernjahresüberschuss und Total Shareholder Return, kurz TSR, sowie an Nachhaltigkeitszielen gemessen. Dabei beträgt die relative Gewichtung 50% für den Konzernjahresüberschuss, 40% für den TSR und 10% für Nachhaltigkeitsziele.

Für die **erste Kennziffer des LTI**, den **Konzernjahresüberschuss**, legt der Aufsichtsrat vor Beginn jeden Geschäftsjahres einen Zielwert fest, der in der Referenzperiode als Summe der Konzernjahresüberschüsse zu erreichen ist. Nach Ablauf der Periode werden erreichter Istwert und dieser Zielwert verglichen. Die Zielerreichung beträgt bei genauer Übereinstimmung 100%. Sie ist begrenzt auf maximal 250%. Sie beträgt 0%, wenn der Istwert null oder negativ ist. Zwischen 0% und 250% wird linear interpoliert.

Die **zweite Kennziffer des LTI**, der **TSR**, bezeichnet die Gesamaktionärsrendite über die Referenzperiode und berechnet sich aus dem Verhältnis der Kursentwicklung zuzüglich bezahlter Dividende am Ende der Referenzperiode zum Wert am Anfang der Referenzperiode. Der TSR der AIXTRON-Aktie wird am gewichteten TSR einer Vergleichsgruppe gemessen, die aus Aktien von den sechs Halbleiteranlagenherstellern Veeco Instruments, Applied Materials, Tokyo Electron, Lam Research, ASML und ASMI besteht und diese proportional zu ihrer Marktkapitalisierung gewichtet. Die Kursentwicklungen werden bestimmt als Differenz zwischen den Durchschnittswerten der Schlusskurse an allen Börsen-Handelstagen im letzten Quartal vor Beginn und im letzten Quartal der Referenzperiode. Nach Ablauf der Referenzperiode wird das Verhältnis aus der TSR-Entwicklung der AIXTRON-Aktie zur TSR-Entwicklung der Vergleichsgruppe ermittelt. Die Zielerreichung ist auf maximal 250% begrenzt. Sie beträgt 0% bei einem Verhältnis von weniger als 50%. Zwischen diesen Werten wird linear interpoliert. Sollte es bei den Unternehmen der Vergleichsgruppe während des Betrachtungszeitraums zu außergewöhnlichen Veränderungen kommen wie etwa zu Zusammenschlüssen, Änderungen des Geschäftsfeldes, etc., so kann der Aufsichtsrat dies bei der Zusammensetzung der Vergleichsgruppe berücksichtigen. In einem solchen Fall wird der Aufsichtsrat darüber im jährlichen Vergütungsbericht berichten.

Die **dritte Kennziffer des LTI** wird aus **Nachhaltigkeitszielen** errechnet, die der Aufsichtsrat zu Beginn jeder Referenzperiode festlegt. Sie umfassen die Bereiche Umwelt, Soziales und gute Unternehmensführung. Die Zielerreichung entspricht dem Verhältnis aus erreichten Ist-Werten und den Ziel-Werten. Sie ist bei 250% begrenzt. Vor Beginn jedes Geschäftsjahres legt der Aufsichtsrat zwei bis drei Nachhaltigkeitsziele fest, die bis zum Ende der Referenzperiode zu erreichen sind. Zu den Nachhaltigkeitszielen, aus denen der Aufsichtsrat für die Festlegung für das jeweilige Vorstandsmitglied vor Beginn des Geschäftsjahres auswählen kann, gehören unter anderem: effizienter Umgang mit Energie und Rohstoffen, Reduktion von Emissionen, Mitarbeiterzufriedenheit und -entwicklung, Kundenzufriedenheit, Innovationsleistung, Nachfolgeplanung sowie Compliance.

Nach Ablauf der 3-jährigen Referenzperiode wird die Zielerreichung des LTI durch den Aufsichtsrat festgestellt. Dann werden die verfallbaren Aktienzusagen – je nach Zielerreichung – in unverfallbare Aktienzusagen gewandelt oder verfallen teilweise. Die maximale Anzahl von unverfallbaren Aktienzusagen im Rahmen des LTI ist dabei auf 250% der zu Beginn der Referenzperiode verfallbar zugesagten Aktien begrenzt.

Nach Ablauf der vierjährigen Sperrfrist werden die Aktien an das Vorstandsmitglied übertragen. Dabei werden die unten genannten Vergütungshöchstgrenzen eingehalten. Während der Sperrfrist ist das Vorstandsmitglied nicht dividendenberechtigt.

Vergütungsgrenzen im neuen Vergütungssystem

Das Vergütungssystem zielt darauf ab, dass erfolgreiche Vorstandsarbeit angemessen honoriert wird, so dass der Vorstand ebenso wie die Aktionäre von einer positiven Unternehmensentwicklung profitieren. Um zugleich das Eingehen unangemessener Risiken zu vermeiden und ein angemessenes Verhältnis zur Lage des AIXTRON-Konzerns zu wahren, wird die Vorstandsvergütung durch die Festlegung einer **Maximalvergütung** und einer **Vergütungshöchstgrenze** begrenzt.

Die **Maximalvergütung (Aufwands-Cap)** ist die für ein Geschäftsjahr geschuldete Gesamtvergütung des Vorstands. Sie darf EUR 6,5 Mio. bei zwei Vorständen bzw. EUR 10 Mio. für drei oder mehr Vorstände nicht überschreiten. Dies ist zugleich die **Aufwands-Begrenzung**, also der maximale Aufwand für die Gesellschaft.

Zusätzlich gibt es eine **Vergütungshöchstgrenze (Zufluss-Cap)** für die Summe aus Festvergütung, STI und LTI. Der tatsächliche Zufluss jedes einzelnen Vorstands für ein Geschäftsjahr ist auf das 4-fache der Ziel-Gesamtvergütung begrenzt. Das ist die **Zufluss-Begrenzung**. Sollte die Vergütungshöchstgrenze überschritten werden, verfällt ein Teil der zuvor festgelegten Aktienzusagen, um die Einhaltung zu gewähren.

Die **Festvergütung** wird in der Regel bei 20% bis 40% der **Ziel-Gesamtvergütung** liegen, die **variable Vergütung** zwischen 60% und 80%. Dabei entfällt ein größerer Anteil auf die langfristige Vergütung, um Anreize für langfristig orientiertes und nachhaltiges Handeln zu setzen. Konzerninterne Mandate, etwa bei Tochtergesellschaften, werden nicht zusätzlich vergütet.

Weitere Bestimmungen zum neuen Vergütungssystem

Um sicherzustellen, dass die Interessen des Vorstands und die Interessen der Aktionäre gleichgerichtet sind, gibt es eine Richtlinie zum Aktienbesitz. Jeder Vorstand ist verpflichtet, nach einer vierjährigen Aufbauphase während seiner Zugehörigkeit zum Vorstand dauerhaft 100% der Grundvergütung in AIXTRON-Aktien zu halten. Der Wert von unverfallbaren Aktienzusagen wird auf die jeweilige Zielgröße des Aktienbesitzes angerechnet. Es dürfen nur Aktien verkauft werden, wenn diese über die jeweilige Zielgröße hinausgehen.

Hinzu kommt ein Sanktionsmechanismus bei Pflicht- oder Compliance-Verstößen, eine so genannte Claw-Back-Regelung. Nach dieser kann der Aufsichtsrat im Falle der genannten Verstöße die nicht ausgezahlten, variablen Vergütungsbestandteile reduzieren, Aktienzusagen verfallen lassen oder sogar zurückfordern. Von diesen Möglichkeiten kann auch dann Gebrauch gemacht werden, wenn das Amt oder das Anstellungsverhältnis mit dem Vorstandsmitglied bereits beendet ist.

Der Aufsichtsrat kann in wohlbegründeten Ausnahmefällen wie etwa schweren Wirtschaftskrisen, deren Effekte die ursprünglichen Unternehmensziele hinfällig werden lassen, beschließen, vorübergehend von dem Vergütungssystem abzuweichen, wenn dies im Interesse der AIXTRON SE ist. Die Ziele und die Zielwerte ändern sich während der jeweiligen für die Zielerreichung maßgeblichen Zeiträume grundsätzlich nicht, auch nicht im Fall von allgemein ungünstigen Marktentwicklungen.

Eine ausführliche Darstellung des von der Hauptversammlung am 20. Mai 2020 gebilligten neuen Vergütungssystems für den Vorstand findet sich auf der Website der AIXTRON SE unter [Vorstandsvergütungssystem](#).

Vergütungsvergleich im neuen Vergütungssystem

Die Angemessenheit der Vergütungsbestandteile wird jährlich durch den Aufsichtsrat überprüft. Im Falle wesentlicher Änderungen des Vergütungssystems, mindestens jedoch alle vier Jahre, wird das Vergütungssystem der Hauptversammlung zur Billigung vorgelegt.

Für den externen Vergleich werden die Vergütungsdaten der Halbleiter-Anlagenhersteller Veeco Instruments, Applied Materials, Lam Research, ASML, ASMI sowie der TecDAX-Unternehmen herangezogen, deren Marktkapitalisierung zwischen 50% und 200% der Marktkapitalisierung der AIXTRON SE beträgt.

Für den internen Vergleich wurden die zehn außertariflich vergüteten Führungskräfte mit größter Führungsverantwortung und Entscheidungsbefugnis als oberer Führungskreis definiert.

Berichterstattung im neuen Vergütungssystem

Vorstand und Aufsichtsrat erstellen jährlich einen Vergütungsbericht nach den gesetzlichen Bestimmungen. Für das Geschäftsjahr 2021 wird erstmalig ein aktienrechtlicher Vergütungsbericht gem. § 162 AktG in der Fassung des ARUG II vorgelegt. Darin wird erläutert, welche Leistungskriterien angewendet wurden und wie sich die jeweilige Höhe der variablen Vergütungsbestandteile errechnet.

Der Vergütungsbericht zum abgelaufenen Geschäftsjahr enthält jeweils einen Ausblick auf die Anwendung des Vergütungssystems im laufenden Geschäftsjahr. In diesem Ausblick wird vorab über die Auswahl der finanziellen und nicht-finanziellen Leistungskriterien berichtet. Im Einzelnen werden die nicht-finanziellen Leistungskriterien, wie auch die konkrete Zielsetzung für die finanziellen Kennzahlen, hingegen erst nach Ablauf der jeweils für STI und/oder LTI maßgeblichen Zeiträume erläutert, um wettbewerbsrelevante strategische Vorhaben nicht vorab preiszugeben.

Regelungen bei Beendigung der Tätigkeit

Im Falle der Beendigung eines Vorstandsvertrags werden noch offene variable Vergütungsbestandteile, die auf die Zeit bis zur Vertragsbeendigung entfallen, nach den ursprünglich vereinbarten Zielen und Vergleichsparametern und nach den im Vertrag festgelegten Fälligkeitszeitpunkten oder Haltedauern gewährt. Endet ein Vorstandsvertrag unterjährig in einem Geschäftsjahr, so werden der STI und der LTI pro rata anteilig der geleisteten Dienstzeit in diesem Geschäftsjahr gewährt.

Dies gilt nicht für die Fälle, in denen der Dienstvertrag aus einem in der Person des Vorstandsmitglieds liegenden und von ihm zu vertretenden wichtigen Grund fristlos gekündigt wird; in einem solchen Fall wird eine variable Vergütung für das Jahr des Wirksamwerdens der Kündigung nicht gewährt.

Das Vorstandsmitglied erhält im Falle einer **vorzeitigen Beendigung des Vorstandsmandats** aufgrund des Widerrufs der Bestellung eine Abfindung in Höhe der für die Restlaufzeit des Anstellungsvertrags von der Gesellschaft voraussichtlich geschuldeten Vergütung, maximal jedoch in Höhe von zwei Jahresvergütungen (Abfindungs-Cap).

Der Aufsichtsrat kann im Vorstandsdienstvertrag vorsehen, dass nach Kündigung des Vorstandsmitglieds wegen Vorliegens eines sogenannten **„Change of Control“-Tatbestandes** eine Abfindung in der vorstehend genannten Maximalhöhe gewährt wird. Ein „Change of Control“-Tatbestand im vorgenannten Sinne liegt vor, wenn ein Dritter oder eine Gruppe von Dritten, die ihre Anteile vertraglich zusammenlegen, um dann als ein Dritter aufzutreten, mehr als 50% des Grundkapitals der Gesellschaft direkt oder indirekt hält bzw. halten.

Über diese Abfindung hinausgehende Leistungen sind ausgeschlossen.

Im Falle einer vorzeitigen Beendigung des Vorstandsmandats aufgrund einer einvernehmlichen Aufhebung des Anstellungsvertrags soll der Gesamtwert der von der Gesellschaft im Rahmen einer solchen Vereinbarung gegenüber dem Vorstandsmitglied zugesagten Leistungen die Höhe der für die ursprüngliche Restlaufzeit des Anstellungsvertrags von der Gesellschaft voraussichtlich geschuldeten Vergütung, maximal jedoch den Wert zwei Jahresvergütungen, nicht überschreiten.

Vergütung der Mitglieder des Vorstands für das Geschäftsjahr 2021

Vorstandsvergütung

Im Geschäftsjahr 2021 kam für die Mitglieder des Vorstands der AIXTRON SE mit Ausnahme von Dr. Bernd Schulte, dessen Altvertrag am 31. März 2021 auslief, ausschließlich das oben beschriebene neue Vergütungssystem zur Anwendung. Der nachfolgende Teil benennt die konkreten Vorstandsbezüge für das Berichtsjahr und enthält detaillierte Informationen und Hintergründe zur Gesamtvergütung des Vorstands, zur Zielsetzung und Zielerreichung der variablen Vergütung sowie individualisierte Angaben zur Vergütung der einzelnen Vorstandsmitglieder für das Geschäftsjahr 2021.

Gesamtvergütung für das Geschäftsjahr 2021

Die Gesamtvorstandsbezüge für das Geschäftsjahr 2021 beliefen sich auf TEUR 8.437 (2020: TEUR 2.956). Die erfolgsunabhängige Festvergütung des Vorstands für das Geschäftsjahr 2021, bestehend aus einer Grundvergütung, Zuschüssen zur Altersvorsorge und Sachbezügen, belief sich auf insgesamt TEUR 1.106 (2020: TEUR 912).

Grundvergütung für das Geschäftsjahr 2021

Die Grundvergütung betrug im Geschäftsjahr 2021:

- für Dr. Felix Grawert TEUR 400
- für Dr. Christian Danninger TEUR 200 (01.05.2021 – 31.12.2021)
- für Dr. Jochen Linck TEUR 300
- für Dr. Bernd Schulte TEUR 90 (01.01.2021 – 31.03.2021)

Versorgungszusage für das Geschäftsjahr 2021

Die im Berichtsjahr amtierenden Mitglieder des Vorstands verfügen nicht über individuelle Pensionszusagen, so dass keine Pensionsrückstellungen gebildet werden. Stattdessen werden Zuschüsse zur Altersvorsorge für die Vorstandsmitglieder mit dem Gehalt ausgezahlt oder in einen Versicherungsvertrag mit Unterstützungskassenzusage eingezahlt.

Die Zuschüsse zur Altersvorsorge sind Teil der erfolgsunabhängigen Festvergütung des Vorstands. Sie betragen im Jahr 2021:

- für Dr. Felix Grawert TEUR 30
- für Dr. Christian Danninger TEUR 20 (01.05.2021 – 31.12.2021)
- für Dr. Jochen Linck TEUR 30
- für Dr. Bernd Schulte TEUR 10 (01.01.2021 – 31.03.2021)

Variable Vergütung für das Geschäftsjahr 2021 nach dem bisherigen Vergütungssystem

Das bisherige Vergütungssystem fand im Jahr 2021 Anwendung zur Bestimmung der variablen Vergütung für Dr. Bernd Schulte vom 01.01.2021 bis zum 31.03.2021. Die variable Vergütung nach dem bisherigen Vergütungssystem beläuft sich pro Vorstand pro rata temporis auf 2,5% des Konzernjahresüberschusses und wird zur Hälfte in bar und zur Hälfte in Aktien geleistet. Damit ergibt sich im Jahr 2021 nach dem bisherigen Vergütungssystem für 2021 eine variable Vergütung:

- für Dr. Bernd Schulte von TEUR 296 in bar und TEUR 296 zu gewähren in Aktien.

Kurzfristige variable Vergütung (STI) für das Geschäftsjahr 2021 nach dem neuen Vergütungssystem

Das neue Vergütungssystem fand im Jahr 2021 Anwendung zur Bestimmung der kurzfristigen variablen Vergütung für Dr. Felix Grawert, Dr. Christian Danninger und Dr. Jochen Linck.

Ziel-Dimension „Konzernjahresüberschuss“

Für den Konzernjahresüberschuss 2021 (70% Anteil) hat der Aufsichtsrat in seiner Sitzung am 09. Dezember 2020 einen Ziel-Wert von TEUR 44.900 festgelegt. Aus dem tatsächlich erreichten Wert von TEUR 94.839 ergibt sich eine Zielerfüllung von 211%.

Ziel-Dimension „Marktposition“

Für die Ziel-Dimension „Marktposition“ (15% Anteil) hat der Aufsichtsrat für 2021 Ziele für einzelne Marktsegmente festgelegt. Gute Vertriebsleistung in den Bestandsmärkten und Erfolg in den Wachstumsmärkten führten zu einer Zielerreichung von 205%.

Ziel-Dimension „Finanzielle und operative Ziele“

Für die Ziel-Dimension „Finanzielle und operative Ziele“ (15% Anteil) wurden Leistungskriterien im Bereich der operativen Performance, der Markteinführung neuer Produkte sowie für den OLED-Geschäftsbereich festgelegt. Hier betrug die Zielerreichung im abgelaufenen Geschäftsjahr 127%.

Aus der Zielerreichung in diesen drei Zieldimensionen errechnet sich für das Geschäftsjahr 2021 nach dem neuen Vergütungssystem eine kurzfristige variable Vergütung (STI)

- für Dr. Felix Grawert in Höhe von TEUR 1.552 in bar,
- für Dr. Christian Danninger in Höhe von TEUR 655 in bar (01.05.2021 – 31.12.2021),
- für Dr. Jochen Linck in Höhe von TEUR 976 in bar.

Langfristige variable Vergütung (LTI) für das Geschäftsjahr 2021 nach dem neuen Vergütungssystem

Das neue Vergütungssystem fand im Jahr 2021 Anwendung bei den Verträgen von Dr. Felix Grawert, Dr. Christian Danninger (ab 01.05.2021) und Dr. Jochen Linck. Die Zielerreichung der LTI-Tranche 2021 wird an den erreichten Ergebnissen in der Periode vom 01.01.2021 bis zum 31.12.2023 berechnet. Für sie gelten die Leistungskriterien

- Konzernjahresüberschüsse der Geschäftsjahre 2021, 2022 und 2023 (50% Anteil)
- Entwicklung des Total Shareholder Return (TSR) vom Q4 / 2020 bis zum Q4 / 2023 (40% Anteil)
- Nachhaltigkeit (10% Anteil), bemessen am Energieverbrauch in kWh normiert auf die wichtigsten Verbrauchstreiber sowie die Weiterbildung der Mitarbeiter gemessen in Lernstunden

Der für die TSR-Zielvergütung 2021 maßgebliche Aktienkurs der AIXTRON SE beträgt EUR 11,582. Er entspricht dem Durchschnitt der XETRA-Schlusskurse an allen Börsen-Handelstagen im 4. Quartal 2020. Der Erfüllungsgrad der Leistungskriterien wird vom Aufsichtsrat nach Ablauf des Geschäftsjahres 2023 bestimmt. Dann werden die verfallbaren Aktienzusagen je nach Zielerreichung in unverfallbare Aktienzusagen gewandelt. Nach Ablauf einer 4-jährigen Sperrfrist, die am 31.12.2024 für das Geschäftsjahr 2021 endet, wird für je eine unverfallbare Aktienzusage eine Aktie der Gesellschaft übertragen. Dies soll in der Woche geschehen, die auf die Veröffentlichung des Jahresberichts folgt.

Für die langfristig variable Vergütung (LTI) 2021 hat der Aufsichtsrat den Wert des Ziel-LTI wie folgt festgesetzt:

- für Dr. Felix Grawert von TEUR 1.010 in verfallbaren Aktienzusagen,
- Für Dr. Christian Danninger von TEUR 422 in verfallbaren Aktienzusagen (01.05.2021 – 31.12.2021),
- für Dr. Jochen Linck von TEUR 629 in verfallbaren Aktienzusagen.

Tabellarische Übersicht der bei der Vorstandsvergütung angewandten Leistungskriterien gem. § 162 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 AktG

Bestandteil	Beschreibung der Leistungskriterien	Gewichtung der Leistungskriterien	Informationen über die Leistungsziele		
			a) Minimalziel b) Entsprechende Vergütung	a) Zielwert/Soll-Leistung b) Entsprechende Vergütung	a) Gemessene Leistung b) Entsprechende Vergütung
STI 2021	Konzernjahresüberschuss 2021	70%	TEUR a) 0 TEUR b) 0	a) 44.900 b) 1.128	a) 211% b) 2.382
	Marktposition	15%	% a) 0 TEUR b) 0	a) 100 b) 242	a) 205% b) 495
	Finanzielle und operative Ziele	15%	% a) 0 TEUR b) 0	a) 100 b) 242	a) 127 b) 306
LTI Tranche 2020-2022	Konzernjahresüberschüsse 2020-2022	50%	% a) 0 TEUR b) 0	a) 100 b) 115	a) wird Ende 2022 b) gemessen
	Total Shareholder Return 2020-2022	40%	% a) 0 TEUR b) 0	a) 100 b) 92	a) wird Ende 2022 b) gemessen
	Nachhaltigkeitsziele für 2020-2022	10%	% a) 0 TEUR b) 0	a) 100 b) 23	a) wird Ende 2022 b) gemessen
LTI Tranche 2021-2023	Konzernjahresüberschüsse 2021-2023	50%	% a) 0 TEUR b) 0	a) 100 b) 1.030	a) wird Ende 2023 b) gemessen
	Total Shareholder Return 2021-2023	40%	% a) 0 TEUR b) 0	a) 100 b) 824	a) wird Ende 2023 b) gemessen
	Nachhaltigkeitsziele für 2021-2023	10%	% a) 0 TEUR b) 0	a) 100 b) 206	a) wird Ende 2023 b) gemessen

Abweichungen vom neuen Vergütungssystem

Im Jahr 2021 gab es keine Abweichungen vom und keine Anpassungen am Vergütungssystem, im Vergleich zum HV-Beschluss über das Vergütungssystem im Mai 2020.

Gewährte und geschuldete Vergütung im Geschäftsjahr 2021

Die nachfolgenden Tabellen zeigen die den aktiven Mitgliedern des Vorstands im Geschäftsjahr 2020 und 2021 jeweils gewährte und geschuldete Vergütung gemäß § 162 Abs. 1 Satz 1 AktG. Der Abschnitt „Gewährte und geschuldete Vergütung“ der Tabellen enthält somit alle Beträge, die den einzelnen Vorstandsmitgliedern im Berichtszeitraum tatsächlich zugeflossen sind („gewährte Vergütung“) sowie alle rechtlich fälligen, aber noch nicht im Berichtszeitraum zugeflossenen Vergütungen („geschuldete Vergütung“). Daneben erfolgt hier der Ausweis der individuell möglichen Minimal- und Maximalwerte der Vergütung für das Geschäftsjahr 2021.

Des Weiteren wird in den Tabellen in Anlehnung an den DCGK 2020 die Festvergütung sowie die einjährige variable Vergütung als Zufluss für das jeweilige Geschäftsjahr angegeben. Für Bezugsrechte und sonstige aktienbasierte Vergütungen gilt als Zeitpunkt und Wert des Zuflusses der nach deutschem Steuerrecht maßgebliche Zeitpunkt und Wert.

Neben den Vergütungshöhen ist nach § 162 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 AktG ferner der relative Anteil aller festen und variablen Vergütungsbestandteile an der Gesamtvergütung anzugeben. Die hier am Ende jeder Tabelle angegebenen relativen Anteile beziehen sich auf die im jeweiligen Geschäftsjahr gewährten und geschuldeten Vergütungsbestandteile gemäß § 162 Abs. 1 Satz 1 AktG.

Insgesamt betrug die Vorstandvergütung („gewährte und geschuldete Vergütung“) für das Geschäftsjahr 2021 TEUR 8.437 (Geschäftsjahr 2020: TEUR 2.956) und lag damit unter der Maximalvergütung (Aufwands-Cap) für drei Vorstände in Höhe von TEUR 10.000.

Gewährte und geschuldete Vergütung nach § 162 Abs. 1 Satz 1 AktG sowie geleistete Zahlungen je Vorstandsmitglied im Geschäftsjahr 2021

Dr. Felix Grawert Vorstandsvorsitzender Vorstand seit 14. August 2017		Gewährte und geschuldete Vergütung				Zufluss	
		2020	2021	2021 (Zielerreichung 100%)	2021 (Zielerreichung 250%)	2020	2021
in T€							
Erfolgsunabhängige Vergütung	Festvergütung	373	430	430	430	373	430
	Nebenleistungen	11	6	6	6	11	6
	Summe	384	436	436	436	384	436
Erfolgsabhängige Vergütung	Kurzfristige variable Vergütung	460	1.552	786	1.964	460	1.552
	Nach Altvertrag (01.01.-13.08.2020)	267	0	0	0	267	0
	STI 2020 nach Neuvertrag (14.08.-31.12.2020)	193	0	0	0	193	0
	STI 2021	0	1.552	786	1.964	0	1.552
	Langfristige variable Vergütung	546	1.715	1.334	3.335	42	0
	Aktienbasierter Anteil aus einjähriger variabler Vergütung (Sperrfrist 2017-2020)	0	0	0	0	42	0
	Aktienbasierter Anteil aus einjähriger variabler Vergütung (Sperrfrist 2020-2024) nach Altvertrag (01.01.-13.08.2020)	298	0	0	0	0	0
	LTI-Tranche 2020-2022 (Sperrfrist 2020-2023)* nach Neuvertrag (14.08.-31.12.2020)	248	0	0	0	0	0
	LTI-Tranche 2021-2023 (Sperrfrist 2021-2024)*	0	1.715	1.334	3.335	0	0
Summe erfolgsunabhängige / erfolgsabhängige Vergütung	1.390	3.703	2.556	5.736	886	1.989	
Versorgungsaufwand	0	0	0	0	0	0	
Gesamtvergütung	1.390	3.703	2.556	5.736	886	1.989	
Davon in Prozent	Anteil der festen Vergütung	28%	12%	17%	8%	43%	22%
	Anteil der variablen Vergütung	72%	88%	83%	92%	57%	78%

* Fair Value Bewertung der LTI Tranche

Dr. Christian Danninger Vorstandsmitglied Vorstand seit 01. Mai 2021		Gewährte und geschuldete Vergütung				Zufluss	
		2020	2021	2021 (Zielerreichung 100%)	2021 (Zielerreichung 250%)	2020	2021
in T€							
Erfolgsunabhängige Vergütung	Festvergütung	0	220	220	220	0	220
	Nebenleistungen	0	11	11	11	0	11
	Summe	0	231	231	231	0	231
Erfolgsabhängige Vergütung	Kurzfristige variable Vergütung	0	655	332	829	0	655
	STI 2021	0	655	332	829	0	655
	Langfristige variable Vergütung	0	773	602	1.504	0	0
	LTI-Tranche 2021-2023 (Sperrfrist 2021-2024)*	0	773	602	1.504	0	0
Summe erfolgsunabhängige / erfolgsabhängige Vergütung		0	1.660	1.164	2.564	0	886
Versorgungsaufwand		0	0	0	0	0	0
Gesamtvergütung		0	1.660	1.164	2.564	0	886
Davon in Prozent	Anteil der festen Vergütung	0%	14%	20%	9%	0%	26%
	Anteil der variablen Vergütung	0%	86%	80%	91%	0%	74%

* Fair Value Bewertung der LTI Tranche

Dr. Jochen Linck Vorstandsmitglied Vorstand seit 01. Oktober 2020		Gewährte und geschuldete Vergütung				Zufluss	
		2020	2021	2021 (Zielerreichung 100%)	2021 (Zielerreichung 250%)	2020	2021
in T€							
Erfolgsunabhängige Vergütung	Festvergütung	83	330	330	330	83	330
	Nebenleistungen	2	5	5	5	2	5
	Summe	85	335	335	335	85	335
Erfolgsabhängige Vergütung	Kurzfristige variable Vergütung - STI	81	976	494	1.235	81	976
	STI 2020	81	0	0	0	81	0
	STI 2021	0	976	494	1.235	0	976
	Langfristige variable Vergütung	96	1.067	830	2.075	0	0
	LTI-Tranche 2020-2022 (Sperrfrist 2020-2023)*	96	0	0	0	0	0
	LTI-Tranche 2021-2023 (Sperrfrist 2021-2024)*	0	1.067	830	2.075	0	0
Summe erfolgsunabhängige / erfolgsabhängige Vergütung		262	2.378	1.659	3.645	166	1.311
Versorgungsaufwand		0	0	0	0	0	0
Gesamtvergütung		262	2.378	1.659	3.645	166	1.311
Davon in Prozent	Anteil der festen Vergütung	32%	14%	20%	9%	51%	26%
	Anteil der variablen Vergütung	68%	86%	80%	91%	49%	74%

* Fair Value Bewertung der LTI Tranche

Dr. Bernd Schulte Vorstandsmitglied Vorstand bis 31. März 2021		Gewährte und geschuldete Vergütung				Zufluss	
		2020	2021	2021 (Minimum)*	2021 (Maximum)*	2020	2021
in T€							
Erfolgsunabhängige Vergütung	Festvergütung	430	100	100	100	430	100
	Nebenleistungen	13	3	3	3	13	3
	Summe	443	103	103	103	443	103
Erfolgsabhängige Vergütung	Kurzfristige variable Vergütung	431	296	0	813	431	296
	Langfristige variable Vergütung	431	296	0	813	0	0
	Aktienbasierter Anteil aus einjähriger variabler Vergütung (Sperrfrist 2020-2024)	431	0	0	0	0	0
	Aktienbasierter Anteil aus einjähriger variabler Vergütung (Sperrfrist 2021-2025)		296	0	813	0	0
Summe erfolgsunabhängige / erfolgsabhängige Vergütung		1.305	696	103	1.728	874	400
Versorgungsaufwand		0	0	0	0	0	0
Gesamtvergütung		1.305	696	103	1.728	874	400
Davon in Prozent	Anteil der festen Vergütung	34%	15%	100%	6%	51%	26%
	Anteil der variablen Vergütung	66%	85%	0%	94%	49%	74%

* Theoretische Minimal- bzw. Maximalvergütung gem. dem für Dr. Bernd Schulte gültigen bisherigen Vergütungssystem.

Dem Vorstand im Rahmen des LTI gewährte und zugesagte Aktien nach § 162 Abs. 1 Satz 2 Nr. 3 AktG

Name, Position	Planbezeichnung	Sperrfrist	Entwicklung der gewährten oder zugesagten Aktien		
			Zugesagte Aktien am 1.1.	a) gewährte oder zugesagte Aktien	Zugesagte Aktien am 31.12.
Dr. Felix Grawert Vorstandsvorsitzender	Variable Vergütung 2018	(Sperrfrist 2018-2022)	61.924		61.924
	Variable Vergütung 2019	(Sperrfrist 2019-2023)	46.987		46.987
	Variable Vergütung 2020 Altssystem*	(Sperrfrist 2020-2024)	18.072		18.072
	LTI Tranche 2020-2022**/**	(Sperrfrist 2020-2023)	21.096		21.096
	LTI Tranche 2021-2023***	(Sperrfrist 2021-2024)	0	a) 112.119 b) 1.715 TEUR	112.119
					260.198

* anteilig vom 01. Januar bis 13. August 2020

** anteilig vom 14. August bis 31. Dezember 2020

*** Die Aktienanzahl kann sich aufgrund der tatsächlichen Zielerreichung am Ende der Referenzperiode noch ändern.

Name, Position	Planbezeichnung	Sperrfrist	Entwicklung der gewährten oder zugesagten Aktien		
			Zugesagte Aktien am 1.1.	a) gewährte oder zugesagte Aktien b) Wert der gewährten oder zugesagten Aktien	Zugesagte Aktien am 31.12.
Dr. Christian Danninger Vostandsmitglied	LTI Tranche 2021-2023*/**	(Sperrfrist 2021-2024)	0	a) 46.827 b) 773 TEUR	46.827

* anteilig vom 01. Mai bis 31. Dezember 2021

** Die Aktienanzahl kann sich aufgrund der tatsächlichen Zielerreichung am Ende der Referenzperiode noch ändern.

Name, Position	Planbezeichnung	Sperrfrist	Entwicklung der gewährten oder zugesagten Aktien		
			Zugesagte Aktien am 1.1.	a) gewährte oder zugesagte Aktien b) Wert der gewährten oder zugesagten Aktien	Zugesagte Aktien am 31.12.
Dr. Jochen Linck Vorstandsmitglied	LTI Tranche 2020-2022*/**	(Sperrfrist 2020-2023)	8.687		8.687
	LTI Tranche 2021-2023**	(Sperrfrist 2021-2024)	0	a) 69.763 b) 1.067 TEUR	69.763
					78.450

* anteilig vom 01. Oktober bis 31. Dezember 2020

** Die Aktienanzahl kann sich aufgrund der tatsächlichen Zielerreichung am Ende der Referenzperiode noch ändern.

Name, Position	Planbezeichnung	Sperrfrist	Entwicklung der gewährten oder zugesagten Aktien		
			Zugesagte Aktien am 1.1.	a) gewährte oder zugesagte Aktien b) Wert der gewährten oder zugesagten Aktien	Zugesagte Aktien am 31.12.
Dr. Bernd Schulte Vorstand bis 31. März 2021	Variable Vergütung 2018	(Sperrfrist 2018-2022)	56.957		56.957
	Variable Vergütung 2019	(Sperrfrist 2019-2023)	41.835		41.835
	Variable Vergütung 2020	(Sperrfrist 2020-2024)	26.153		26.153
	Variable Vergütung 2021*	(Sperrfrist 2021-2025)		a) 33.170 b) 593 TEUR	33.170
					158.115

* Berechnet mit dem Schlusskurs am 31.12.2021. Die Aktienanzahl kann sich aufgrund des tatsächlich zugrunde zu legenden Kurses nach der Hauptversammlung 2022 noch ändern.

Leistungen in Zusammenhang mit der Beendigung der Tätigkeit im Vorstand

Über die zuvor erläuterten Regelungen bei Beendigung der Tätigkeit (Seite 50) hinaus gibt es keine weiteren vertraglich zugesagten Leistungen, die bei Ausscheiden eines Vorstandsmitglieds zum Tragen kämen, wie z.B. Ruhestandsbezüge, die Weiternutzung eines Dienstwagens oder Büros, oder die Weiterzahlung anderer Leistungen.

Vergleichende Darstellung der jährlichen Veränderung der Vergütung der Mitglieder des Vorstands mit der Ertragsentwicklung und der durchschnittlichen Vergütung der Mitarbeiter der AIXTRON SE

Die folgende Tabelle zeigt einen Vergleich der prozentualen Veränderung der Vergütung der Mitglieder des Vorstands mit der Ertragsentwicklung der AIXTRON SE und des AIXTRON-Konzerns sowie mit der durchschnittlichen Vergütung der Arbeitnehmer auf Vollzeitäquivalentbasis gegenüber dem Vorjahr. Die in der Tabelle enthaltene Vergütung der Mitglieder des Vorstands bildet die im Berichtsjahr gewährte und geschuldete Vergütung des jeweiligen Vorstands ab und entspricht damit dem in den vorangestellten Vergütungstabellen in der Spalte „Gewährte und geschuldete Vergütung“ für die Geschäftsjahre 2020 und 2021 im Sinne des § 162 Abs. 1 Satz 1 AktG (auf [Seite 56 – 58](#) des Geschäftsberichts) angegebenen Wert. Soweit Mitglieder des Vorstands in einzelnen Geschäftsjahren nur anteilig vergütet wurden, zum Beispiel aufgrund eines unterjährigen Eintritts oder Ausscheidens, wurde die Vergütung für dieses Geschäftsjahr auf ein volles Jahr hochgerechnet, um die Vergleichbarkeit herzustellen.

Die Ertragsentwicklung wird grundsätzlich anhand der Entwicklung des Jahresergebnisses der AIXTRON SE gemäß § 275 Abs. 3 Nr. 16 HGB dargestellt. Da die Vergütung der Mitglieder des Vorstands auch maßgeblich vom Geschäftserfolg des AIXTRON-Konzerns abhängig ist, wird darüber hinaus auch die Entwicklung des Umsatzes, des EBIT und des Jahresergebnisses für den Konzern angegeben.

Für den Vergleich mit der Entwicklung der durchschnittlichen Vergütung der Arbeitnehmer wird auf die durchschnittliche Vergütung der Belegschaft der Konzernmutter AIXTRON SE in Deutschland abgestellt. Da die Arbeitnehmer- und Vergütungsstrukturen in den Tochtergesellschaften vielfältig sind, insbesondere bei Beschäftigten im Ausland, bietet es sich an, für den Vergleich der Entwicklung der durchschnittlichen Vergütung nur auf die Gesamtbelegschaft der AIXTRON SE abzustellen. Diese Vergleichsgruppe wurde auch bei der Prüfung der Angemessenheit der Vergütung der Mitglieder des Vorstands herangezogen. Dabei wurde die Vergütung aller Arbeitnehmer der AIXTRON SE, einschließlich der leitenden Angestellten und außer studentischen Hilfskräften, berücksichtigt. Um die Vergleichbarkeit sicherzustellen, wurde die Vergütung von Teilzeitarbeitskräften auf Vollzeitäquivalente hochgerechnet.

Vergleich jährliche Veränderung der Vorstandsvergütung gemäß § 162 Abs. 1 Nr. 2 AktG

Jährliche Veränderung (in %)	2021 ggü. 2020
Vorstandsvergütung	
Dr. Felix Grawert	166%
Dr. Christian Danninger*	n.a.
Dr. Jochen Linck**	128%
Dr. Bernd Schulte***	113%
Ertragsentwicklung der AIXTRON SE und des Konzerns	
Konzern-Umsatz	59%
Konzern-EBIT	184%
Konzern-Jahresergebnis	175%
Jahresergebnis der AIXTRON SE	275%
Durchschnittliche Vergütung der AIXTRON-Mitarbeiter****	
Mitarbeiter der AIXTRON SE	9%

* Vorstand ab 1. Mai 2021, daher keine Angabe möglich

**Vorstand ab 1. Oktober 2020, Betrag für 2020 annualisiert gerechnet

*** Vorstand bis 31. März 2021, Betrag für 2021 annualisiert gerechnet

**** auf Basis von Vollzeitäquivalenten

Aktienoptionsprogramme

Aktienoptionen sind weder Bestandteile des „bisherigen Vergütungssystems“ noch des oben beschriebenen „neuen Vergütungssystems“. Daher halten Dr. Felix Grawert, Dr. Christian Danninger und Dr. Jochen Linck keine Aktienoptionen. Aus Perioden vor der Gültigkeit der hier beschriebenen Vergütungssysteme hielt Dr. Bernd Schulte in Vorperioden Aktienoptionen, welche jedoch im Geschäftsjahr 2021 verfallen sind.

Vorstandsmitglied	Zuteilungsdatum	Ausstehend (Aktien)	Ausübbar (Aktien)	Optionswert bei Bewilligung (EUR)	Ausübungspreis (EUR)	Fälligkeit	Verfallene Aktien
Dr. Bernd Schulte	Okt 2014	0	0		13,14	Okt 2024	50.000

Im Geschäftsjahr 2021 sind 50.000 Optionsrechte zum Erwerb von AIXTRON-Aktien verfallen (2020: 52.000). Die im Berichtsjahr 2021 amtierenden Mitglieder des Vorstands haben im Jahr 2021 keine Optionsrechte ausgeübt (2020: 0).

Angaben zur Claw-Back-Regelung

Es gab keine Rückforderung von variablen Vergütungsbestandteilen der Vorstände (Claw-back-Klausel) im Geschäftsjahr 2021.

Ausblick auf die Anwendung des neuen Vergütungssystems für 2022

Kurzfristige variable Vergütung (STI)

Für das laufende Geschäftsjahr 2022 hat der Aufsichtsrat für die kurzfristige variable Vergütung (STI) folgende Ziel-Dimensionen und Leistungskriterien festgelegt:

- Ziel-Dimension „Konzernjahresüberschuss“ (70% Anteil): Für den Konzernjahresüberschuss 2022 hat der Aufsichtsrat im Dezember 2021 einen Ziel-Wert im Rahmen der Prognose festgelegt.
- Ziel-Dimension „Marktposition“ (15% Anteil): Für die Ziel-Dimension „Marktposition“ hat der Aufsichtsrat für 2022 Ziele für wichtige Märkte festgelegt.
- Ziel-Dimension „Finanzielle und operative Ziele“ (15% Anteil): Für die Ziel-Dimension „Finanzielle und operative Ziele“ wurden Leistungskriterien im Bereich der operativen Performance und der produktbezogenen Performance festgelegt.

Langfristige variable Vergütung (LTI)

Für die im Geschäftsjahr 2022 beginnende Referenzperiode der langfristigen variablen Vergütung (LTI) hat der Aufsichtsrat die folgenden Leistungskriterien festgelegt:

- Konzernjahresüberschüsse der Geschäftsjahre 2022, 2023 und 2024 (50% Anteil)
- Entwicklung des Total Shareholder Return (TSR) vom Q4 / 2021 bis zum Q4 / 2024 (40% Anteil)
- Nachhaltigkeit (10% Anteil), unter anderem bemessen am Anteil ökologisch nachhaltiger Umsatzerlöse, Investitionsausgaben (CapEx) und Betriebsausgaben (OpEx) im Sinne der EU-Taxonomie-Verordnung. Daneben bestehen weitere Nachhaltigkeitsziele, die jedoch einzeln betrachtet nicht wesentlich für die Umsetzung der Unternehmensstrategie sind.

Die Zielerreichung der LTI-Vergütung 2022 wird anhand der erreichten Ergebnisse in der Periode vom 01.01.2022 bis zum 31.12.2024 berechnet. Der für die LTI-Zuteilung maßgebliche Aktienkurs der AIXTRON SE beträgt EUR 19,64. Er entspricht dem Durchschnitt der XETRA-Schlusskurse an allen Börsen-Handelstagen im 4. Quartal 2021. Der Erfüllungsgrad der Leistungskriterien wird vom Aufsichtsrat nach Ablauf des Geschäftsjahres 2024 bestimmt. Dann werden die verfallbaren Aktienzusagen je nach Zielerreichung in unverfallbare Aktienzusagen gewandelt. Nach Ablauf einer 4-jährigen Sperrfrist, die am 31.12.2025 für das Geschäftsjahr 2022 endet, wird für je eine unverfallbare Aktienzusage eine Aktie der Gesellschaft übertragen. Dies soll in der Woche geschehen, die auf die Veröffentlichung des Jahresberichts folgt.

Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats

Die Vergütung des Aufsichtsrats ist in § 17 der Satzung der AIXTRON SE geregelt. Das aktuell gültige Vergütungssystem für den Aufsichtsrat wurde zuletzt von der ordentlichen Hauptversammlung am 16. Mai 2018 gebilligt. Danach beträgt die jährliche feste Vergütung für das einzelne Mitglied des Aufsichtsrats EUR 60.000, für den Vorsitzenden das Dreifache dessen und für den stellvertretenden Vorsitzenden das Eineinhalbfache der Vergütung eines einfachen Aufsichtsratsmitglieds.

Der Vorsitzende des Prüfungsausschusses erhält eine zusätzliche jährliche Vergütung in Höhe von EUR 20.000.

Es werden keine Sitzungsgelder oder sonstige variable Vergütungen gewährt.

Die Mitglieder des Aufsichtsrats, die nur während eines Teils des Geschäftsjahres dem Aufsichtsrat angehören oder den Vorsitz oder stellvertretenden Vorsitz im Aufsichtsrat oder Prüfungsausschuss führen, erhalten zeitanteilig ein Zwölftel der oben genannten Vergütung für jeden angefangenen Monat der entsprechenden Tätigkeit im Aufsichtsrat.

Die Gesellschaft übernimmt Versicherungsprämien, die für eine Haftpflicht- und Rechtsschutzversicherung zur Abdeckung von Haftungsrisiken aus der Aufsichtsratsstätigkeit für die Mitglieder des Aufsichtsrats geleistet werden, sowie die darauf zu zahlende Versicherungssteuer.

Die Mitglieder des Aufsichtsrats erhalten vom Unternehmen keine Kredite.

Die in den Geschäftsjahren 2020 und 2021 auf die einzelnen Mitglieder des Aufsichtsrats entfallende Vergütung wird in der nachfolgenden Tabelle individualisiert dargestellt. Wie in den Vorjahren erfolgte auch im Geschäftsjahr 2021 keine Vergütung für persönlich erbrachte Leistungen von Aufsichtsratsmitgliedern.

Aufsichtsratsvergütung

Aufsichtsratsmitglied	Jahr	Feste Vergütung (EUR)	Gesamtvergütung (EUR)
Kim Schindelhauer ¹⁾²⁾³⁾⁴⁾⁵⁾ (Aufsichtsratsvorsitzender)	2021	180.000	180.000
	2020	180.000	180.000
Prof. Dr. Anna Weber ¹⁾ (Vorsitzende des Prüfungsausschusses) (Unabhängige Finanzexpertin)	2021	80.000	80.000
	2020	80.000	80.000
Prof. Dr. Andreas Biagosch ¹⁾²⁾	2021	60.000	60.000
	2020	60.000	60.000
Prof. Dr. Petra Denk ³⁾⁴⁾	2021	60.000	60.000
	2020	60.000	60.000
Frits van Hout ³⁾⁴⁾ (Stellv. Aufsichtsratsvorsitzender)	2021	90.000	90.000
	2020	90.000	90.000
Gesamt	2021	470.000	470.000
	2020	470.000	470.000

¹⁾ Mitglied des Prüfungsausschusses

²⁾ Mitglied des Kapitalmarktausschusses

³⁾ Mitglied des Nominierungsausschusses

⁴⁾ Mitglied des Vergütungsausschusses

⁵⁾ Ehemaliges AIXTRON-Vorstandsmitglied

Directors- & Officers-Versicherung (D&O)

In Übereinstimmung mit den Vorgaben des § 93 Abs. 2 AktG hat die AIXTRON SE für alle Mitglieder des Vorstandes eine D&O-Versicherung gegen Risiken aus dessen beruflicher Tätigkeit für die Gesellschaft abgeschlossen, die jeweils einen Selbstbehalt von mindestens 10% des Schadens bis mindestens zur Höhe des Eineinhalbfachen der festen jährlichen Vergütung des Vorstandsmitglieds vorsieht. Für die Mitglieder des Aufsichtsrates der AIXTRON SE hat die Gesellschaft D&O-Versicherungen abgeschlossen, die ebenfalls einen entsprechenden Selbstbehalt vorsehen.

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

An die AIXTRON SE, Herzogenrath

Prüfungsurteile

Wir haben den Vergütungsbericht der AIXTRON SE, Herzogenrath, für das Geschäftsjahr vom 1. Januar bis zum 31. Dezember 2021 daraufhin formell geprüft, ob die Angaben nach § 162 Abs. 1 und 2 AktG im Vergütungsbericht gemacht wurden. In Einklang mit § 162 Abs. 3 AktG haben wir den Vergütungsbericht nicht inhaltlich geprüft.

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

Grundlage für die Prüfungsurteile

Wir haben unsere Prüfung des Vergütungsberichts in Übereinstimmung mit § 162 Abs. 3 AktG unter Beachtung des IDW Prüfungsstandards: Die Prüfung des Vergütungsberichts nach § 162 Abs. 3 AktG (IDW PS 870 (08.2021)) durchgeführt. Unsere Verantwortung nach dieser Vorschrift und diesem Standard ist im Abschnitt „Verantwortung des Wirtschaftsprüfers“ unseres Vermerks weitergehend beschrieben. Wir haben als Wirtschaftsprüferpraxis die Anforderungen des IDW Qualitätssicherungsstandards: Anforderungen an die Qualitätssicherung in der Wirtschaftsprüferpraxis (IDW QS 1) angewendet. Die Berufspflichten gemäß der Wirtschaftsprüferordnung und der Berufssatzung für Wirtschaftsprüfer/vereidigte Buchprüfer einschließlich der Anforderungen an die Unabhängigkeit haben wir eingehalten.

Verantwortung des Vorstands und des Aufsichtsrats

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

Verantwortung des Wirtschaftsprüfers

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

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

Umgang mit etwaigen irreführenden Darstellungen

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

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

Düsseldorf, den 23. Februar 2022

Deloitte GmbH

Wirtschaftsprüfungsgesellschaft



(André Bedenbecker)
Wirtschaftsprüfer



(Dr. Peter Dittmar)
Wirtschaftsprüfer