

# Vergütungsbericht

Der Vergütungsbericht beschreibt die Grundzüge des Vergütungssystems der AIXTRON SE und erläutert die Höhe und Struktur der Vergütung des Vorstands sowie die satzungsgemäße Vergütung des Aufsichtsrats für das Geschäftsjahr 2022. Die Vergütungen der einzelnen Mitglieder des Vorstands und des Aufsichtsrats werden individualisiert offengelegt. Der Vergütungsbericht für das vorausgegangene Geschäftsjahr 2021 wurde von der Hauptversammlung am 25. Mai 2022 gebilligt.

Dieser Bericht entspricht den Anforderungen des Gesetzes zur Umsetzung der zweiten Aktionärsrichtlinie (ARUG II) gemäß § 162 des deutschen Aktiengesetzes (AktG). Aus Gründen der leichten Lesbarkeit verwenden wir hier ausschließlich die grammatisch männliche Form. Sie steht stellvertretend für Personen jeglichen Geschlechts: männlich, weiblich, divers.

## Grundzüge des Vergütungssystems

Das im Geschäftsjahr 2020 eingeführte Vergütungssystem des Vorstands der AIXTRON SE steht im Einklang mit den inhaltlichen Anforderungen des ARUG II und orientiert sich an den Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex (DCGK) in der Fassung vom 28. April 2022. Eine ausführliche Darstellung des von der Hauptversammlung am 20. Mai 2020 gebilligten Vergütungssystems für den Vorstand findet sich auf der Website der AIXTRON SE unter [Vorstandsvergütungssystem](#).

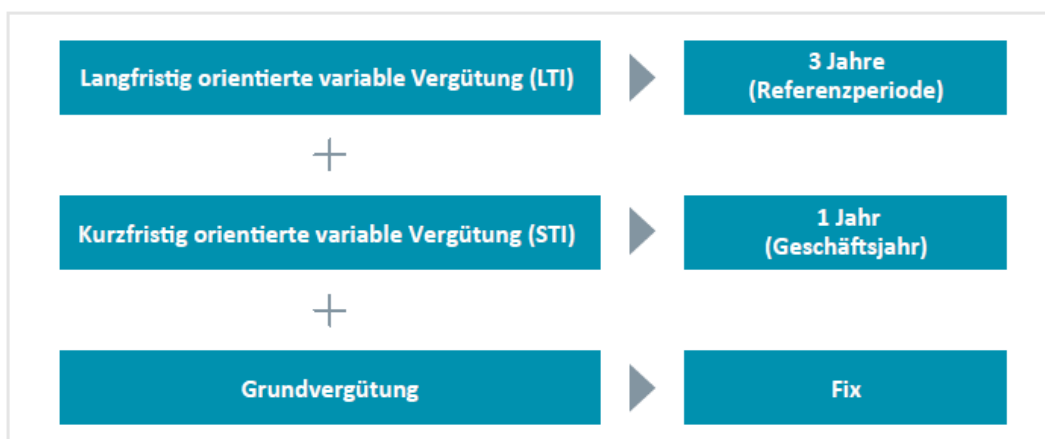
Das Vergütungssystem findet im Geschäftsjahr 2022 für die Verträge aller Vorstandsmitglieder für den Zeitraum vom 1. Januar 2022 bis zum 31. Dezember 2022 Anwendung. Die Struktur der Vorstandsvergütung der AIXTRON SE ist darauf ausgerichtet, Anreize sowohl für eine ökologisch und ökonomisch nachhaltige 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.

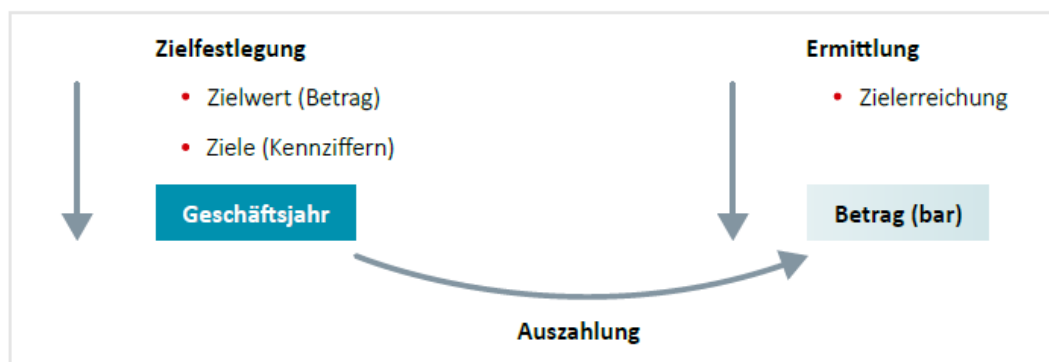
Die **variable Vergütung** ist direkt mit der Strategie und dem Erfolg des AIXTRON-Konzerns verknüpft und setzt sich aus dem kurzfristig orientierten STI sowie dem langfristig orientierten LTI zusammen. Die Höhe der beiden variablen Vergütungselemente hängt vom Erreichen finanzieller und nicht-finanzieller Leistungsmerkmale ab. Zu einzelnen marktbezogenen KPIs, die Wettbewerbern Rückschlüsse auf die strategischen Intentionen der Gesellschaft ermöglichen könnten, veröffentlicht die Gesellschaft auch im Interesse der Aktionäre die Details nicht auf jährlicher Basis. Die Gewichtung und der KPI-Wert jedes Ziels werden vor Beginn eines jeden Geschäftsjahres vom Aufsichtsrat festgelegt und das Ergebnis wird ausschließlich durch die tatsächliche KPI-Erreichung ohne diskretionäre Anpassungen bestimmt.

### ***Kurzfristig orientierte, erfolgsabhängige variable Vergütung***

Die auch **Short Term 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.

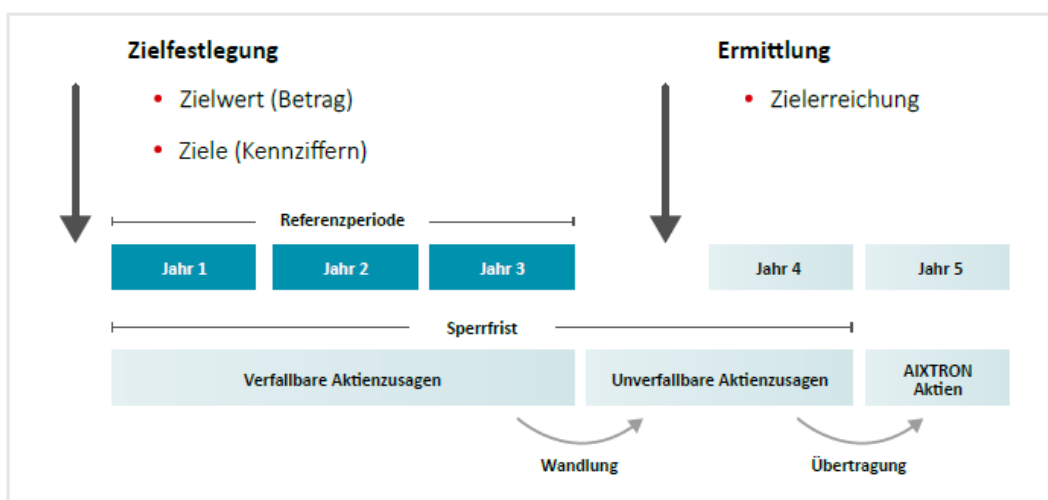
Nach Ablauf des Geschäftsjahres wird die **Zielerreichung** des STI ermittelt. Sie ist auf maximal 250% Zielerreichung begrenzt und der STI entfällt bei negativem Konzernjahresüberschuss, also in einem Jahr mit Verlusten. Der STI wird in bar ausgezahlt, nachdem der Aufsichtsrat den Konzernabschluss gebilligt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

## Langfristig orientierte, erfolgsabhängige variable Vergütung

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 **Gesamtaktionärsrendite** 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 50% und 250% 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**

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**

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.

## **Vergütungsvergleich**

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, Tokyo Electron, 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.

## **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 von zwei Jahresvergütungen, nicht überschreiten.

## ***Vergütung der Mitglieder des Vorstands im Geschäftsjahr 2022***

Im Geschäftsjahr 2022 kam für die Mitglieder des Vorstands der AIXTRON SE das beschriebene 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.

### ***Gesamtvergütung***

Die Gesamtvorstandsbezüge für das Geschäftsjahr 2022 beliefen sich auf EUR 9.984 Tsd. (2021: EUR 8.437 Tsd.). Die erfolgsunabhängige Festvergütung des Vorstands für das Geschäftsjahr 2022, bestehend aus einer Grundvergütung, Zuschüssen zur Altersvorsorge und Sachbezügen, belief sich auf insgesamt EUR 1.113 Tsd. (2021: EUR 1.106 Tsd.).

### ***Grundvergütung***

Die Grundvergütung betrug im Geschäftsjahr 2022

- für Dr. Felix Grawert EUR 400 Tsd.,
- für Dr. Christian Danninger EUR 300 Tsd.,
- für Dr. Jochen Linck EUR 300 Tsd.

### ***Versorgungszusage***

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 Geschäftsjahr 2022

- für Dr. Felix Grawert EUR 30 Tsd.,
- für Dr. Christian Danninger EUR 30 Tsd.,
- für Dr. Jochen Linck EUR 30 Tsd.



**Kurzfristige variable Vergütung (STI)****Ziel-Dimension „Konzernjahresüberschuss“**

Für den Konzernjahresüberschuss 2022 (70% Anteil) hat der Aufsichtsrat in seiner Sitzung am 15. Dezember 2021 einen Ziel-Wert von EUR 87.500 Tsd. festgelegt. Aus dem tatsächlich erreichten Wert von EUR 100.472 Tsd. ergibt sich eine Zielerreichung von 115% (2021: 211%).

**Ziel-Dimension „Marktposition“**

Für die Ziel-Dimension „Marktposition“ (15% Anteil) hat der Aufsichtsrat für das Geschäftsjahr 2022 Ziele für einzelne Marktsegmente festgelegt, welche zu 50% für Bestandsmärkte und zu 50% für neue Wachstumsmärkte gewichtet werden. Eine sehr gute Vertriebsleistung sowohl in den bestehenden als auch den Wachstumsmärkten führten zu einer Zielerreichung von 175% (2021: 183%) für die bestehenden und 234% (2021: 228%) für die neuen Märkte.

**Ziel-Dimension „Finanzielle und operative Ziele“**

Für die Ziel-Dimension „Finanzielle und operative Ziele“ (15% Anteil) wurden Leistungskriterien im Bereich der operativen Verbesserungen und der produktbezogenen Verbesserungen festgelegt. Hier lag die Zielerreichung im abgelaufenen Geschäftsjahr bei jeweils 142% und 50% (2021: 143% für operative Verbesserungen, 129% für die Markteinführung eines neuen Produkts und 65% für die Neuausrichtung der OLED-Aktivitäten).

Aus der Zielerreichung in diesen drei Zieldimensionen errechnet sich für das Geschäftsjahr 2022 gemäß des geltenden Vergütungssystems eine kurzfristige variable Vergütung (STI)

- für Dr. Felix Grawert in Höhe von EUR 1.963 Tsd. in bar,
- für Dr. Christian Danninger in Höhe von EUR 1.234 Tsd. in bar,
- für Dr. Jochen Linck in Höhe von EUR 1.234 Tsd. in bar.

**Langfristige variable Vergütung (LTI)**

Die Zielerreichung der LTI-Tranche 2022 wird an den erreichten Ergebnissen in der Periode vom 1. Januar 2022 bis zum 31. Dezember 2024 berechnet. Für sie gelten die Leistungskriterien

- Konzernjahresüberschüsse der Geschäftsjahre 2022, 2023 und 2024 (50% Anteil)
- Entwicklung des Total Shareholder Return (TSR) vom Q4/2021 bis zum Q4/2024 (40% Anteil)
- Nachhaltigkeitsziele (10% Anteil):
  - Anteil der im Sinne der EU-Taxonomie-Verordnung konformen Umsatzerlöse, Betriebsausgaben (OpEx) und Investitionen (CapEx) im Jahr 2024
  - Strategische Führungskräfte- und Personalentwicklung, gemessen gegen definierte Zielquoten für das Jahr 2024

Der für die LTI-Zielvergütung für das Jahr 2022 maßgebliche Aktienkurs der AIXTRON SE beträgt EUR 19,644. Er entspricht dem Durchschnitt der XETRA-Schlusskurse an allen Börsen-Handelstagen in Q4/2021. 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. Dezember 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.

Für die langfristig variable Vergütung (LTI) 2022 hat der Aufsichtsrat den Wert des Ziel-LTI wie folgt festgesetzt:

- für Dr. Felix Grawert von EUR 1.969 Tsd. in verfallbaren Aktienzusagen
- für Dr. Christian Danninger von EUR 1.225 Tsd. in verfallbaren Aktienzusagen
- für Dr. Jochen Linck von EUR 1.225 Tsd. 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	Informationen über die Leistungsziele			
				a) Minimalziel b) Entsprechende Vergütung	a) Zielwert/Soll-Leistung b) Entsprechende Zielvergütung	a) Gemessene Leistung b) Entsprechende Vergütung
STI 2022	Konzernjahresüberschuss 2022	70%	% EUR Tsd.	a) 0 b) 0	a) 100 b) 2.419	a) 115 b) 2.778
	Marktposition	15%	% EUR Tsd.	a) 0 b) 0	a) 100 b) 518	a) 204 b) 1.060
	Bestehende Märkte	50%	% EUR Tsd.	a) 0 b) 0	a) 100 b) 259	a) 175 b) 454
	Neue Märkte	50%	% EUR Tsd.	a) 0 b) 0	a) 100 b) 259	a) 234 b) 606
	Finanzielle und operative Ziele	15%	% EUR Tsd.	a) 0 b) 0	a) 100 b) 518	a) 114 b) 592
	Operative Verbesserungen	70%	% EUR Tsd.	a) 0 b) 0	a) 100 b) 363	a) 142 b) 514
	Produktbezogene Verbesserungen	30%	% EUR Tsd.	a) 0 b) 0	a) 100 b) 156	a) 50 b) 78
LTI 2022	Konzernjahresüberschüsse 2022-2024	50%	% EUR Tsd.	a) 0 b) 0	a) 100 b) 1.792	a) wird Ende 2024 gemessen b) wird Ende 2024 gemessen
	Total Shareholder Return 2022-2024	40%	% EUR Tsd.	a) 0 b) 0	a) 100 b) 1.752	a) wird Ende 2024 gemessen b) wird Ende 2024 gemessen
	Nachhaltigkeitsziele für 2022-2024	10%	% EUR Tsd.	a) 0 b) 0	a) 100 b) 358	a) wird Ende 2024 gemessen b) wird Ende 2024 gemessen
	EU-Taxonomie konforme Umsatzerlöse, OpEx u. CapEx	50%	% EUR Tsd.	a) 0 b) 0	a) 100 b) 179	a) wird Ende 2024 gemessen b) wird Ende 2024 gemessen
	Führungskräfte- u. Personalentwicklung	50%	% EUR Tsd.	a) 0 b) 0	a) 100 b) 179	a) wird Ende 2024 gemessen b) wird Ende 2024 gemessen

**Feststellung der Zielerreichung Tranche 2020:**

Die Referenzperiode für die LTI-Tranche 2020 ist zum 31. Dezember 2022 abgelaufen. Die ursprünglich vereinbarten Ziele wurden größtenteils erreicht bzw. übererfüllt. Die Zielerreichung ist in der nachfolgenden Tabelle ausführlich dargestellt:

Bestandteil	Beschreibung der Leistungskriterien	Gewichtung	Informationen über die Leistungsziele			
			a) Minimalziel b) Entsprechende Vergütung	a) Zielwert/Soll-Leistung b) Entsprechende Zielvergütung	a) Gemessene Leistung b) Entsprechende Vergütung	
LTI 2020	Konzernjahresüberschüsse 2020-2022	50%	% EUR Tsd.	a) 0 b) 0	a) 100 b) 115	a) 212 b) 244
	Total Shareholder Return 2020-2022	40%	% EUR Tsd.	a) 0 b) 0	a) 100 b) 92	a) 166 b) 153
	Nachhaltigkeitsziele für 2020-2022	10%	% EUR Tsd.	a) 0 b) 0	a) 100 b) 23	a) 82 b) 19
	Senkung des Energieverbrauchs	50%	% EUR Tsd.	a) 0 b) 0	a) 100 b) 11	a) 83 b) 10
	Mitarbeiter-schulungen	50%	% EUR Tsd.	a) 0 b) 0	a) 100 b) 12	a) 81 b) 9

Für den **Konzernjahresüberschuss** in den Jahren 2020-2022 wurde im Jahr 2020 ein Ziel von EUR 115 Mio. festgelegt. Dieses finanzielle Ziel wurde mit einem Konzernjahresüberschuss in Höhe von insgesamt EUR 244 Mio. zu 212% erfüllt. Zum Ende dieses Geschäftsjahres betrug der 'Total Shareholder Return' TSR 199% entsprechend eines Zielerreichungsgrades von 166%. Bei den nicht-finanziellen Zielen wurde der auf Anzahl der Anlagen, Mitarbeiter und Laborläufen normierte **Energieverbrauch** des AIXTRON-Konzerns im Jahr 2022 im Vergleich zum Geschäftsjahr 2019 um 5% reduziert. Dies entsprach einer Zielerreichung von 83%. Bei den **Mitarberschulungen** erreichte AIXTRON eine Steigerung auf 33 Stunden pro Mitarbeiter, was einer Zielerreichung von 81% entsprach.

**Abweichungen vom Vergütungssystem**

Im Jahr 2022 gab es weder Abweichungen vom, noch Anpassungen am Vergütungssystem, welches in der Hauptversammlung im Mai 2020 beschlossen wurde.

**Gewährte und geschuldete Vergütung im Geschäftsjahr 2022**

Die nachfolgenden Tabellen zeigen die den aktiven Mitgliedern des Vorstands in den Geschäftsjahren 2021 und 2022 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 2022.

Des Weiteren wird in den Tabellen 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 2022 EUR 9.984 Tsd. (Geschäftsjahr 2021: EUR 8.437 Tsd.).

### **Gewährte und geschuldete Vergütung nach § 162 Abs. 1 Satz 1 AktG sowie geleistete Zahlungen je Vorstandsmitglied im Geschäftsjahr 2022**

Dr. Felix Grawert Vorstandsvorsitzender Vorstand seit 14. August 2017		Gewährte und geschuldete Vergütung				Zufluss	
		2021	2022	2022 (Zielerreichung 100%)	2022 (Zielerreichung 250%)	2021	2022
in EUR Tsd.							
Erfolgsunabhängige Vergütung	Festvergütung	430	430	430	430	430	430
	Nebenleistungen	6	6	6	6	6	6
	<b>Summe</b>	<b>436</b>	<b>436</b>	<b>436</b>	<b>436</b>	<b>436</b>	<b>436</b>
Erfolgsabhängige Vergütung	<b>Kurzfristige variable Vergütung</b>	<b>1.552</b>	<b>1.963</b>	<b>1.531</b>	<b>3.828</b>	<b>1.552</b>	<b>1.963</b>
	STI 2021	1.552	0	0	0	1.552	0
	STI 2022	0	1.963	1.531	3.828	0	1.963
	<b>Langfristige variable Vergütung</b>	<b>1.715</b>	<b>1.979</b>	<b>1.738</b>	<b>4.346</b>	<b>0</b>	<b>1.670</b>
	Aktienbasierter Anteil aus einjähriger variabler Vergütung (Sperrfrist 2018-2021)	0	0	0	0	0	1.670
	LTI-Tranche 2021-2023 (Sperrfrist 2021-2024) *	1.715	0	0	0	0	0
	LTI-Tranche 2022-2024 (Sperrfrist 2022-2025) *	0	1.979	1.738	4.346	0	0
<b>Summe erfolgsunabhängige /erfolgsabhängige Vergütung</b>	<b>3.703</b>	<b>4.377</b>	<b>3.706</b>	<b>8.610</b>	<b>1.988</b>	<b>4.069</b>	
Versorgungsaufwand	0	0	0	0	0	0	
<b>Gesamtvergütung</b>	<b>3.703</b>	<b>4.377</b>	<b>3.706</b>	<b>8.610</b>	<b>1.988</b>	<b>4.069</b>	
Davon in Prozent	Anteil der festen Vergütung	12%	10%	12%	5%	22%	11%
	Anteil der variablen Vergütung	88%	90%	88%	95%	78%	89%

\* Fair Value Bewertung der LTI Tranche

**Dr. Christian Danninger**

Vorstandsmitglied

Vorstand seit 1. Mai 2021

in EUR Tsd.		Gewährte und geschuldete Vergütung				Zufluss	
		2021	2022	2022 (Zielerreichung 100%)	2022 (Zielerreichung 250%)	2021	2022
Erfolgsunabhängige Vergütung	Festvergütung	220	330	330	330	220	330
	Nebenleistungen	11	11	11	11	11	11
	<b>Summe</b>	<b>231</b>	<b>341</b>	<b>341</b>	<b>341</b>	<b>231</b>	<b>341</b>
Erfolgsabhängige Vergütung	<b>Kurzfristige variable Vergütung</b>	<b>655</b>	<b>1.234</b>	<b>963</b>	<b>2.406</b>	<b>655</b>	<b>1.234</b>
	STI 2021	655	0	0	0	655	0
	STI 2022	0	1.234	963	2.406	0	1.234
	<b>Langfristige variable Vergütung</b>	<b>773</b>	<b>1.231</b>	<b>1.082</b>	<b>2.704</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
	LTI-Tranche 2021-2023 (Sperrfrist 2021-2024) *	773	0	0	0	0	0
	LTI-Tranche 2022-2024 (Sperrfrist 2022-2025) *	0	1.231	1.082	2.704	0	0
<b>Summe erfolgsunabhängige /erfolgsabhängige Vergütung</b>		<b>1.660</b>	<b>2.806</b>	<b>2.385</b>	<b>5.452</b>	<b>886</b>	<b>1.575</b>
Versorgungsaufwand		0	0	0	0	0	0
<b>Gesamtvergütung</b>		<b>1.660</b>	<b>2.806</b>	<b>2.385</b>	<b>5.452</b>	<b>886</b>	<b>1.575</b>
<b>Davon in Prozent</b>	<b>Anteil der festen Vergütung</b>	<b>14%</b>	<b>12%</b>	<b>14%</b>	<b>6%</b>	<b>26%</b>	<b>22%</b>
	<b>Anteil der variablen Vergütung</b>	<b>86%</b>	<b>88%</b>	<b>86%</b>	<b>94%</b>	<b>74%</b>	<b>78%</b>

\* Fair Value Bewertung der LTI Tranche

Dr. Jochen Linck

Vorstandsmitglied

Vorstand seit 1. Oktober 2020

in EUR Tsd.		Gewährte und geschuldete Vergütung				Zufluss	
		2021	2022	2022 (Zielerreichung 100%)	2022 (Zielerreichung 250%)	2021	2022
Erfolgsunabhängige Vergütung	Festvergütung	330	330	330	330	330	330
	Nebenleistungen	5	5	5	5	5	5
	<b>Summe</b>	<b>335</b>	<b>335</b>	<b>335</b>	<b>335</b>	<b>335</b>	<b>335</b>
Erfolgsabhängige Vergütung	<b>Kurzfristige variable Vergütung</b>	<b>976</b>	<b>1.234</b>	<b>963</b>	<b>2.406</b>	<b>976</b>	<b>1.234</b>
	STI 2021	976	0	0	0	976	0
	STI 2022	0	1.234	963	2.406	0	1.234
	<b>Langfristige variable Vergütung</b>	<b>1.067</b>	<b>1.231</b>	<b>1.082</b>	<b>2.704</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
	LTI-Tranche 2021-2023 (Sperrfrist 2021-2024) *	1.067	0	0	0	0	0
	LTI-Tranche 2022-2024 (Sperrfrist 2022-2025) *	0	1.231	1.082	2.704	0	0
<b>Summe erfolgsunabhängige /erfolgsabhängige Vergütung</b>		<b>2.378</b>	<b>2.800</b>	<b>2.380</b>	<b>5.446</b>	<b>1.311</b>	<b>1.569</b>
Versorgungsaufwand		0	0	0	0	0	0
<b>Gesamtvergütung</b>		<b>2.378</b>	<b>2.800</b>	<b>2.380</b>	<b>5.446</b>	<b>1.311</b>	<b>1.569</b>
<b>Davon in Prozent</b>	<b>Anteil der festen Vergütung</b>	<b>14%</b>	<b>12%</b>	<b>14%</b>	<b>6%</b>	<b>26%</b>	<b>21%</b>
	<b>Anteil der variablen Vergütung</b>	<b>86%</b>	<b>88%</b>	<b>86%</b>	<b>94%</b>	<b>74%</b>	<b>79%</b>

\* Fair Value Bewertung der LTI Tranche

**Dr. Bernd Schulte**

Vorstandsmitglied

Vorstand bis 31. März 2021

in EUR Tsd.		Gewährte und geschuldete Vergütung				Zufluss	
		2021	2022	2022 (Minimum)*	2022 (Maximum)*	2021	2022
Erfolgsunabhängige Vergütung	Festvergütung	100	0	0	0	100	0
	Nebenleistungen	3	0	0	0	3	0
	<b>Summe</b>	<b>103</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>103</b>	<b>0</b>
Erfolgsabhängige Vergütung	<b>Kurzfristige variable Vergütung</b>	<b>296</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>296</b>	<b>0</b>
	<b>Langfristige variable Vergütung</b>	<b>296</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>296</b>	<b>1.544</b>
	Aktienbasierter Anteil aus einjähriger variabler Vergütung (Sperrfrist 2020-2024)	296	0	0	0	296	0
	Aktienbasierter Anteil aus einjähriger variabler Vergütung (Sperrfrist 2018-2021)	0	0	0	0	0	1.544
<b>Summe erfolgsunabhängige /erfolgsabhängige Vergütung</b>		<b>696</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>696</b>	<b>1.544</b>
Versorgungsaufwand		0	0	0	0	0	0
<b>Gesamtvergütung</b>		<b>696</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>696</b>	<b>1.544</b>
<b>Davon in Prozent</b>	<b>Anteil der festen Vergütung</b>	<b>15%</b>	<b>0%</b>	<b>0%</b>	<b>0%</b>	<b>15%</b>	<b>0%</b>
	<b>Anteil der variablen Vergütung</b>	<b>85%</b>	<b>0%</b>	<b>0%</b>	<b>0%</b>	<b>85%</b>	<b>100%</b>

\* Theoretische Minimal- bzw. Maximalvergütung gem. dem für Dr. Bernd Schulte gültigen 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 (+) bzw. übertragene (-) Aktien b) Wert der gewährten Aktien in EUR Tsd.	Zugesagte Aktien am 31.12.
Dr. Felix Grawert Vorstandsvorsitzender	Variable Vergütung 2018	2018-2022	61.924	a) -61.924	0
	Variable Vergütung 2019	2019-2023	46.987		46.987
	Variable Vergütung 2020 Altsystem*	2020-2024	18.072		18.072
	LTI Tranche 2020-2022**	2020-2023	21.096	a) 12.845	33.941
	LTI Tranche 2021-2023***	2021-2024	112.119		112.119
	LTI Tranche 2022-2024***	2022-2025	0	a) 114.070 b) 1.979	114.070
					<b>325.189</b>

\* 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 (+) bzw. übertragene (-) Aktien b) Wert der gewährten Aktien in EUR Tsd.	Zugesagte Aktien am 31.12.
Dr. Christian Danninger Vorstandsmitglied	LTI Tranche 2021-2023*/**	2021-2024	46.827		46.827
	LTI Tranche 2022-2024**	2022-2025	0	a) 70.977 b) 1.231	70.977
					<b>117.804</b>

\* 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 (+) bzw. übertragene (-) Aktien b) Wert der gewährten Aktien in EUR Tsd.	Zugesagte Aktien am 31.12.
Dr. Jochen Linck Vorstandsmitglied	LTI Tranche 2020-2022*	2020-2023	8.687	a) 5.290	13.977
	LTI Tranche 2021-2023**	2021-2024	69.763		69.763
	LTI Tranche 2022-2024**	2022-2025	0	a) 70.977 b) 1.231	70.977
					<b>154.717</b>

\* 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 (+) bzw. übertragene (-) Aktien b) Wert der gewährten Aktien in EUR Tsd.	Zugesagte Aktien am 31.12.
Dr. Bernd Schulte (Vorstand bis 31. März 2021)	Variable Vergütung 2018	2018-2022	56.957	a) -56.957	0
	Variable Vergütung 2019	2019-2023	41.835		41.835
	Variable Vergütung 2020	2020-2024	26.153		26.153
	Variable Vergütung 2021*	2021-2025	16.585	a) -5.785	10.800
					<b>78.788</b>

\* Im Vorjahr vorläufig berechnet mit dem Schlusskurs am 31.12.2021. In 2022 erfolgte eine Anpassung der Aktienanzahl aufgrund des tatsächlich zugrunde zu legenden Kurses am 31.05.2022.

### **Leistungen in Zusammenhang mit der Beendigung der Tätigkeit im Vorstand**

Über die zuvor erläuterten Regelungen bei Beendigung der Tätigkeit 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 2021 und 2022 im Sinne des § 162 Abs. 1 Satz 1 AktG 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 %)	31.12.22 vs. 31.12.21	31.12.21 vs. 31.12.20
<b>Vorstandsvergütung</b>		
Dr. Felix Grawert	18%	166%
Dr. Christian Danninger*	13%	n.a.
Dr. Jochen Linck	18%	128%
Dr. Bernd Schulte**	n.a.	113%
<b>Ertragsentwicklung der AIXTRON SE und des Konzerns</b>		
Konzern-Umsatz	8%	59%
Konzern-EBIT	6%	184%
Konzern-Jahresergebnis	6%	175%
Jahresergebnis der AIXTRON SE	6%	275%
<b>Durchschnittliche Vergütung der AIXTRON-Mitarbeiter***</b>		
Mitarbeiter der AIXTRON SE	3%	9%

\* Vorstand ab 01. Mai 2021, Betrag für 2021 annualisiert gerechnet

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

\*\*\* auf Basis von Vollzeitäquivalenten

### Aktienoptionsprogramme

Das beschriebene Vergütungssystem beinhaltet keine Aktienoptionen. Daher halten Dr. Felix Grawert, Dr. Christian Danninger und Dr. Jochen Linck keine Aktienoptionen.

### Angaben zur Claw-Back-Regelung

Es gab keine Rückforderung von variablen Vergütungsbestandteilen der Vorstände (Claw-back-Klausel) im Geschäftsjahr 2022.

### Ausblick auf die Anwendung des Vergütungssystems für 2023

#### Kurzfristige variable Vergütung (STI)

Für das laufende Geschäftsjahr 2023 hat der Aufsichtsrat für die kurzfristige variable Vergütung (STI) im Dezember 2022 folgende Ziel-Dimensionen und Leistungskriterien festgelegt:

- Ziel-Dimension „Konzernjahresüberschuss“ (70% Anteil): Für den Konzernjahresüberschuss 2023 hat der Aufsichtsrat einen Ziel-Wert im Rahmen der internen Planung festgelegt.
- Ziel-Dimension „Marktposition“ (15% Anteil): Für die Ziel-Dimension „Marktposition“ hat der Aufsichtsrat für 2023 Ziele für wichtige Märkte festgelegt.
- Ziel-Dimension „Finanzielle und operative Ziele“ (15% Anteil): Für die Ziel-Dimension „Finanzielle und operative Ziele“ wurden Ziele in Bezug auf operative Verbesserungen und sowie produktbezogene Verbesserungen festgelegt.

### Langfristige variable Vergütung (LTI)

Für die im Geschäftsjahr 2023 beginnende Referenzperiode der langfristigen variablen Vergütung (LTI) hat der Aufsichtsrat die folgenden Leistungskriterien festgelegt:

- Konzernjahresüberschüsse der Geschäftsjahre 2023, 2024 und 2025 (50% Anteil)
- Entwicklung des Total Shareholder Return (TSR) vom Q4/2022 bis zum Q4/2025 (40% Anteil)
- Nachhaltigkeitsziele (10% Anteil):
  - Anteil der im Sinne der EU-Taxonomie-Verordnung konformen Umsatzerlöse, Betriebsausgaben (OpEx) und Investitionen (CapEx) im Jahr 2025.
  - Strategische Führungskräfte- und Personalentwicklung, gemessen gegen definierte Zielquoten für das Jahr 2025.

Die Zielerreichung der LTI-Vergütung 2023 wird anhand der erreichten Ergebnisse in der Periode vom 01. Januar 2023 bis zum 31. Dezember 2025 berechnet. Der für die LTI-Zuteilung maßgebliche Aktienkurs der AIXTRON SE beträgt EUR 28,206. Er entspricht dem Durchschnitt der XETRA-Schlusskurse an allen Börsen-Handelstagen im 4. Quartal 2022. Der Erfüllungsgrad der Leistungskriterien wird vom Aufsichtsrat nach Ablauf des Geschäftsjahres 2025 bestimmt. Dann werden die verfallbaren Aktienzusagen je nach Zielerreichung in unverfallbare Aktienzusagen gewandelt. Nach Ablauf einer 4-jährigen Sperrfrist, die für das Geschäftsjahr 2023 am 31. Dezember 2026 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 2018 gebilligt und die Vergütung des Aufsichtsrats von der ordentlichen Hauptversammlung 2021 bestätigt. 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 Aufsichtsrats Tätigkeit für die Mitglieder des Aufsichtsrats geleistet werden, sowie die darauf zu zahlende Versicherungssteuer.

Die Mitglieder des Aufsichtsrats erhalten vom Unternehmen keine Kredite.

Auf der Hauptversammlung am 25. Mai 2022 wurde beschlossen, den Aufsichtsrat von fünf auf sechs Mitglieder zu erweitern. Herr Dr. Stefan Traeger, Vorstandsvorsitzender der JENOPTIK AG, wurde als neues Aufsichtsratsmitglied gewählt und Herr Kim Schindelbauer, bisheriger Aufsichtsratsvorsitzender, wurde in seiner Funktion wiedergewählt.

Die in den Geschäftsjahren 2021 und 2022 auf die einzelnen Mitglieder des Aufsichtsrats entfallende Vergütung wird in der nachfolgenden Tabelle individualisiert dargestellt. Wie in den Vorjahren erfolgte auch im Geschäftsjahr 2022 keine Vergütung für persönlich erbrachte Leistungen von Aufsichtsratsmitgliedern.

**Aufsichtsratsvergütung**

Aufsichtsratsmitglied	Jahr	Feste Gesamtvergütung EUR Tsd.
Kim Schindelhauer <sup>1)2)3)4)5)</sup> (Aufsichtsratsvorsitzender)	2022	180
	2021	180
Frits van Hout <sup>3)4)</sup> (Stellv. Aufsichtsratsvorsitzender)	2022	90
	2021	90
Prof. Dr. Andreas Biagosch <sup>2)</sup>	2022	60
	2021	60
Prof. Dr. Petra Denk <sup>3)4)</sup>	2022	60
	2021	60
Stefan Traeger <sup>1)2)3)4)</sup>	2022	40
	2021	-
Prof. Dr. Anna Weber <sup>1)</sup> (Vorsitzende des Prüfungsausschusses, unabhängige Finanzexpertin)	2022	80
	2021	80
<b>Gesamt</b>	<b>2022</b>	<b>510</b>
	<b>2021</b>	<b>470</b>

zum 31. Dezember 2022:

- 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 Vorstands 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 Aufsichtsrats der AIXTRON SE hat die Gesellschaft D&O-Versicherungen abgeschlossen.