

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 2024. Die Vergütungen der einzelnen Mitglieder des Vorstands und des Aufsichtsrats werden individualisiert offengelegt. Der Vergütungsbericht für das vorausgegangene Geschäftsjahr 2023 wurde von der Hauptversammlung am 15. Mai 2024 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

Auf der Hauptversammlung 2024 wurde das Vergütungssystem, das erstmals für das Geschäftsjahr 2024 unter Berücksichtigung von Übergangsregelungen zur Anwendung kommt, gebilligt. Dieses Vergütungssystem führt das bisherige System, welches von der Hauptversammlung 2020 gebilligt worden war, mit geringfügigen Anpassungen fort. Das Vergütungssystem des Vorstands der AIXTRON SE entspricht den Vorgaben des Aktiengesetzes (in der Fassung vom 15. Januar 2024) und 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.

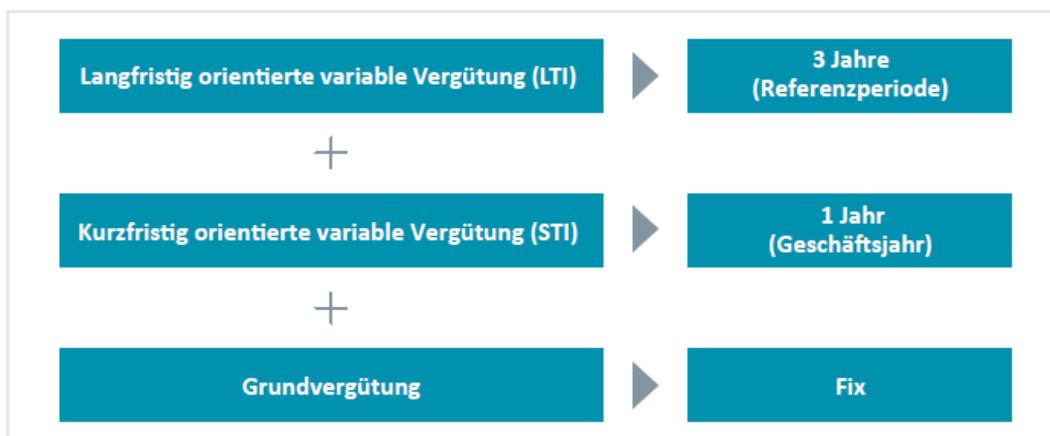
Eine ausführliche Darstellung des von der Hauptversammlung am 15. Mai 2024 gebilligten Vergütungssystems für den Vorstand findet sich auf der Website der AIXTRON SE unter [Vorstandsvergütungssystem](#). Das neu gebilligte Vergütungssystem findet im Geschäftsjahr 2024 für die Verträge der Vorstände Dr. Felix Grawert und Dr. Christian Danninger für den Zeitraum vom 01. Januar 2024 bis zum 31. Dezember 2024 unter Berücksichtigung von Übergangsregelungen Anwendung. Das vorherige Vergütungssystem wurde im Geschäftsjahr 2023 für die Verträge der Vorstände Dr. Felix Grawert und Dr. Christian Danninger für den Zeitraum vom 01. Januar 2023 bis zum 31. Dezember 2023 und für Dr. Jochen Linck für den Zeitraum vom 01. Januar 2023 bis zum 30. September 2023 angewendet. Die Struktur der Vorstandsvergütung der AIXTRON SE ist darauf ausgerichtet, Anreize sowohl für eine ökonomisch und ökologisch 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 (13-mal pro Jahr) als Gehalt ausgezahlt wird. Weitere Bestandteile der Festvergütung sind Nebenleistungen wie Dienstwagen, Zuschüsse für die private Altersvorsorge und Kostenübernahme für sonstige 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

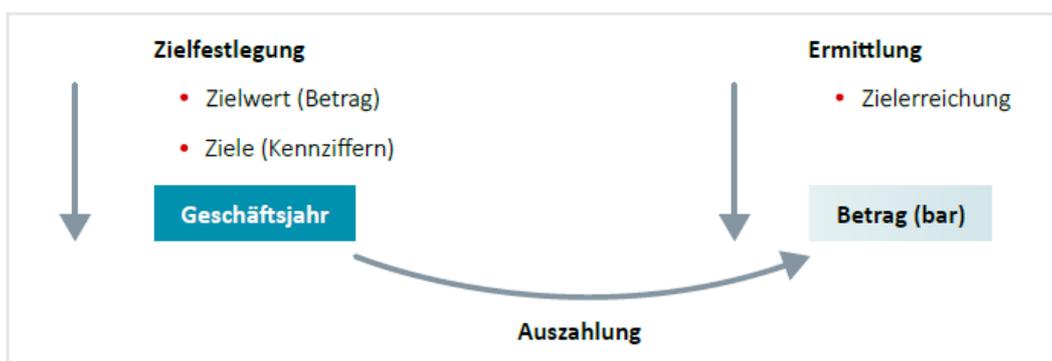
Die auch **Short Term Incentive (STI)** genannte kurzfristig orientierte, erfolgsabhängige Vergütung richtet sich nach den erzielten Erfolgen des AIXTRON-Konzerns im Geschäftsjahr und wird vollständig in bar gewährt.

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. Zu den finanziellen Zielen, aus denen der Aufsichtsrat vor Beginn eines Geschäftsjahres auswählen kann, gehören unter

anderem: Profitabilität, Kapitaleffizienz, Wachstum und Liquidität. Zu den operativen Zielen, aus denen der Aufsichtsrat vor Beginn eines Geschäftsjahres auswählen kann, gehören unter anderem: Innovation, Erschließung von Geschäftsfeldern und Märkten, Geschäftsentwicklung, Umsetzung von Portfolio-Maßnahmen, Umsetzung von operativen Maßnahmen wie etwa Effizienzsteigerungen oder Kostensenkungen sowie die Umsetzung der Unternehmensstrategie. Dem Aufsichtsrat steht es offen, weitere finanziell und operativ bedeutsame Zielgrößen zu definieren und in den konkreten Kriterienkatalog für ein Geschäftsjahr aufzunehmen.

Entsprechende Ziele finden auch bei den Angestellten des oberen Führungskreises Anwendung, um die Durchgängigkeit des Zielsystems im Unternehmen zu erreichen.

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 im neu gebilligten Vergütungssystem zwischen 0,88% und 1,40% und im bisherigen Vergütungssystem zwischen 1,10% und 1,75% des Konzernjahresüberschusses gemäß des vom Aufsichtsrat verabschiedeten Budgets für das Geschäftsjahr. Die Übergangsregelung zur Anwendung der Spannbreite aus dem neuen Vergütungssystem wurde für jedes Vorstandsmitglied individuell am Vertragsverlängerungsdatum bestimmt und bei einer unterjährigen Änderung zeitanteilig berücksichtigt.

Nach Ablauf des Geschäftsjahres wird die **Zielerreichung** des STI ermittelt. Sie ist auf maximal 250% Zielerreichung begrenzt (Cap). Beträgt in einem Geschäftsjahr der tatsächlich erzielte Anteil des Konzernjahresüberschusses, null oder negativ, entfällt der STI. Der STI wird in bar ausgezahlt, nachdem der Aufsichtsrat die Zielerreichung festgestellt und den Konzernabschluss für das jeweilige Geschäftsjahr gebilligt hat.

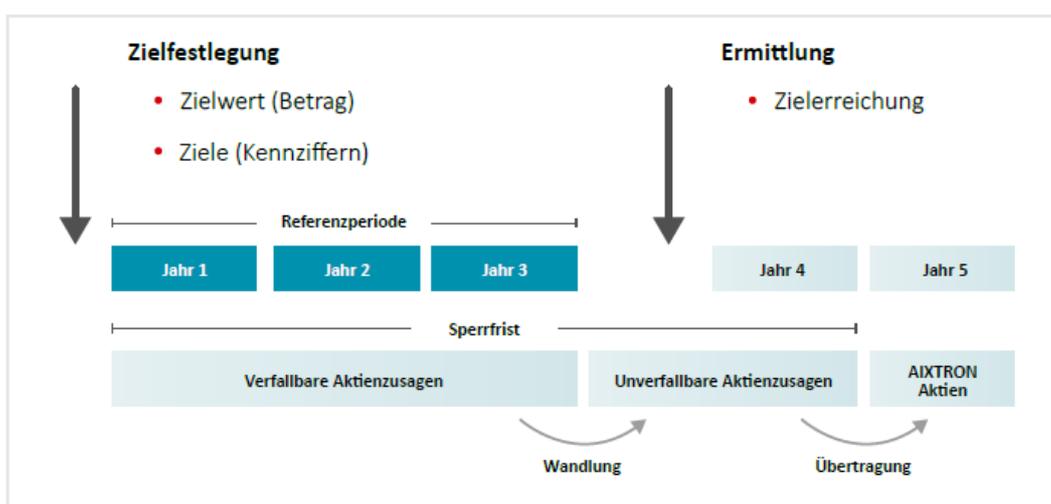
Langfristig orientierte, erfolgsabhängige variable Vergütung

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 im neu gebilligten Vergütungssystem zwischen 1,12% bis 1,80% des Konzernjahresüberschusses und im bisherigen Vergütungssystem zwischen 1,40% und 2,25% gemäß des vom Aufsichtsrat verabschiedeten Budgets für das Geschäftsjahr bewegt. Die Übergangsregelung zur Anwendung der Spannbreite aus dem neuen Vergütungssystem wurde für jedes Vorstandsmitglied individuell am Vertragsverlängerungsdatum bestimmt und bei einer unterjährigen Änderung zeitanteilig berücksichtigt. 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. Ab dem Geschäftsjahr 2025 beträgt die relative Gewichtung 35% für den Konzernjahresüberschuss, 50% für den TSR und 15% 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. Für die LTI-Tranchen im Geschäftsjahr 2024, 2023 und früher wird der TSR der AIXTRON-Aktie 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. Im neu gebilligten Vergütungssystem wurde für die LTI-Tranchen ab dem Geschäftsjahr 2025 eine erweiterte Zusammensetzung der Vergleichsgruppe auf zwölf Halbleiteranlagenhersteller und deren Gleichgewichtung beschlossen. Die Vergleichsgruppe umfasst ab 2025 folgende Halbleiteranlagenhersteller: Applied Materials, ASMI, ASML, Axcelis, BE Semiconductor, KLA, Lam Research, Lasertec, PVA TePla, SUESS MicroTec, Tokyo Electron und Veeco Instruments.

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 über die Referenzperiode entspricht dem Verhältnis aus der TSR-Entwicklung der AIXTRON-Aktie zur TSR-Entwicklung der Vergleichsgruppe. Dabei ist die Zielerreichung auf maximal 250% begrenzt und beträgt 0% bei einem Verhältnis von weniger als 50%. 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.

Die Sperrfrist für die Übertragung der Aktien unter dem LTI kann durch das Vorstandmitglied für die LTI-Tranchen, die mit der vierjährigen Sperrfrist ab dem 31. Dezember 2024 enden, jeweils einmalig und unwiderruflich um bis zu 36 Monate verlängert werden.

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 im neu gebilligten Vergütungssystem EUR 8.500 Tsd. bei zwei Vorständen bzw. EUR 12.500 Tsd. für drei oder mehr Vorstände nicht überschreiten. Die Maximalvergütung aus dem neuen System gilt zeitanteilig mit Wirkung ab dem 1. Mai 2024. Im vorherigen Vergütungssystem lag die maximale Gesamtvergütung bei EUR 6.500 Tsd. für zwei Vorstände bzw. EUR 10.000 Tsd. für drei oder mehr Vorstände. Das Aufwands-Cap wird bei unterjährigen Änderungen im Vorstand pro rata temporis angewandt. So ergibt sich 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 wurden bis zum Geschäftsjahr 2024 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.

Gemäß dem neu gebilligten Vergütungssystem werden ab dem Geschäftsjahr 2025 für den externen Vergleich die Vergütungsdaten von drei Gruppen von Unternehmen herangezogen:

- die Halbleiteranlagenhersteller Applied Materials, ASMI, ASML, Axcelis, BE Semiconductor, KLA, Lam Research, Lasertec, PVA TePla, SUESS MicroTec, Tokyo Electron und Veeco Instruments,
- die zehn Unternehmen des PHLX Semiconductor Index (SOX), deren Marktkapitalisierung der der AIXTRON SE am nächsten kommt,
- die zehn Unternehmen des TecDAX, deren Marktkapitalisierung der der AIXTRON SE am nächsten kommt.

Für den internen Vergleich wurden bis zum Geschäftsjahr 2024 die zehn außertariflich vergüteten Führungskräfte mit größter Führungsverantwortung und Entscheidungsbefugnis als oberer Führungskreis definiert. Gemäß dem neu gebilligten Vergütungssystem werden ab dem Geschäftsjahr 2025 als oberer Führungskreis die Mitglieder des Executive Committee und Führungskräfte mit vergleichbarer Seniorität, Führungsverantwortung und Entscheidungsbefugnis herangezogen.

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 Vorstandsdiensvertrag 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 2024

Im Geschäftsjahr 2024 findet das neu gebilligte Vergütungssystem für die Verträge der Vorstände Dr. Felix Grawert und Dr. Christian Danninger für den Zeitraum vom 01. Januar bis zum 31. Dezember unter Berücksichtigung der zuvor beschriebenen Übergangsregelungen Anwendung. Das vorherige Vergütungssystem wurde im Geschäftsjahr 2023 für die Verträge der Vorstände Dr. Felix Grawert und Dr. Christian Danninger für den Zeitraum vom 01. Januar 2023 bis zum 31. Dezember 2023. und für Dr. Jochen Linck für den Zeitraum vom 01. Januar bis zum 30. September 2023 angewendet. Die Struktur der Vorstandsvergütung der AIXTRON SE ist darauf ausgerichtet, Anreize sowohl für eine ökonomisch und ökologisch nachhaltige Entwicklung der Gesellschaft als auch für ein langfristiges Engagement der Vorstandsmitglieder zu leisten.

Die nachfolgenden Abschnitte benennen die konkreten Vorstandsbezüge für das Berichtsjahr und enthalten detaillierte Informationen und Hintergründe zur Gesamtvergütung des Vorstands, zur Zielsetzung und Zielerreichung der variablen Vergütung sowie individualisierte Angaben zur Vergütung der einzelnen Vorstandsmitglieder. Bei den angegebenen Werten zur Zielvergütung wird das unterjährige Ausscheiden von Vorstandsmitgliedern berücksichtigt.

Gesamtvergütung

Die Maximalvergütung (Aufwands-Cap) ist die für ein Geschäftsjahr geschuldete Gesamtvergütung des Vorstands. Sie darf im neu gebilligten Vergütungssystem EUR 8.500 Tsd. bei zwei Vorständen bzw. EUR 12.500 Tsd. für drei oder mehr Vorstände nicht überschreiten. Die Maximalvergütung aus dem neuen System gilt zeitanteilig mit Wirkung ab dem 1. Mai 2024. Im vorherigen Vergütungssystem lag die maximale Gesamtvergütung bei EUR 6.500 Tsd. für zwei Vorstände bzw. EUR 10.000 Tsd. für drei oder mehr Vorstände. Für das Geschäftsjahr 2024 darf die Maximalvergütung (Aufwands-Cap) bei zwei Vorständen aufgrund der zeitanteiligen Berücksichtigung der neuen Maximalvergütungsgrenzen EUR 7.838 Tsd. nicht überschreiten. Für das Geschäftsjahr 2023 lag die Maximalvergütung (Aufwands-Cap) aufgrund des unterjährigen Ausscheidens eines Vorstandsmitglieds bei EUR 9.125 Tsd.

Die Gesamtvorstandsbezüge für das Geschäftsjahr 2024 beliefen sich auf EUR 7.838 Tsd. (2023: EUR 9.125 Tsd.). Im Geschäftsjahr 2024 und 2023 kam das Aufwands-Cap zur Anwendung, welches die Gesamtvergütung des Vorstands auf die oben genannten Werte begrenzt.

Die erfolgsunabhängige Festvergütung des Vorstands für das Geschäftsjahr 2024, bestehend aus einer Grundvergütung, Zuschüssen zur Altersvorsorge und Sachbezügen, belief sich auf insgesamt EUR 820 Tsd. (2023: EUR 1.032 Tsd.).

Grundvergütung

Die Grundvergütung betrug im Geschäftsjahr 2024

- für Dr. Felix Grawert EUR 400 Tsd.,
- für Dr. Christian Danninger EUR 342 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 2024

- für Dr. Felix Grawert EUR 30 Tsd.,
- für Dr. Christian Danninger EUR 34 Tsd.

Kurzfristige variable Vergütung (STI)

Ziel-Dimension „Konzernjahresüberschuss“

Für den Konzernjahresüberschuss 2024 (70% Anteil) hat der Aufsichtsrat in seiner Sitzung am 11. Dezember 2023 einen Ziel-Wert von EUR 156.675 Tsd. festgelegt. Aus dem tatsächlich erreichten Wert von EUR 106.283 Tsd. ergibt sich eine Zielerreichung von 68% (2023: 102%), welche die schwächer als erwartete Geschäftsentwicklung im Jahresverlauf reflektiert.

Ziel-Dimension „Marktposition“

Für die Ziel-Dimension „Marktposition“ (15% Anteil) hat der Aufsichtsrat für das Geschäftsjahr 2024 Ziele für einzelne Marktsegmente festgelegt, welche zu 33% für Bestandsmärkte, zu 33% für neue Wachstumsmärkte und zu 33% für Zukunftsmärkte gewichtet werden (2023: jeweils 50% für Bestandsmärkte und neue Wachstumsmärkte). Eine gute Vertriebsleistung sowohl in den bestehenden als auch den Wachstumsmärkten führten zu einer Zielerreichung von 156% (2023: 112%) für die bestehenden Märkte und 150% (2023: 107%) für die neuen Märkte. Die Zielerreichung für die Zukunftsmärkte lag im Geschäftsjahr 2024 bei 175%.

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 136% und 0% (2023: 175% für operative Verbesserungen und 91% für die produktbezogenen Verbesserungen). Die Verfehlung des Ziels für produktbezogene Verbesserungen ist auf eine Verfehlung des Absatzziels für ein Innovationsthema aufgrund der schwachen Nachfrage im Bereich der Elektromobilität zurückzuführen.

Im Geschäftsjahr 2024 findet das Aufwands-Cap Anwendung sowohl für die kurzfristige und für die langfristige Vergütung Anwendung, welches die Gesamtvergütung für den Vorstand begrenzt.

In Summe ergibt sich die kurzfristige variable Vergütung (STI)

- für Dr. Felix Grawert in Höhe von EUR 1.692 Tsd. in bar (reduziert um 26,4% aufgrund des Aufwands-Cap),
- für Dr. Christian Danninger in Höhe von EUR 921 Tsd. in bar (reduziert um 26,4% aufgrund des Aufwands-Cap).

Langfristige variable Vergütung (LTI)

Die Zielerreichung der LTI-Tranche 2024 wird an den erreichten Ergebnissen in der Periode vom 01. Januar 2024 bis zum 31. Dezember 2026 berechnet. Für sie gelten die Leistungskriterien

- Konzernjahresüberschüsse der Geschäftsjahre 2024, 2025 und 2026 (50% Anteil)
- Entwicklung des Total Shareholder Return (TSR) vom Q4/2023 bis zum Q4/2026 (40% Anteil)
- Nachhaltigkeitsziele (10% Anteil):
 - Dekarbonisierungsziele gemäß den Kriterien der Science Based Target Initiative (SBTi) und Erreichen des Status „Target Approved“ bis Ende 2026.
 - Diversität und Vielfalt sowie Mitarbeiterbindung jeweils gemessen Ende 2026 bezogen auf definierte Mitarbeitergruppen.

Der für die LTI-Zielvergütung für das Jahr 2024 maßgebliche Aktienkurs der AIXTRON SE beträgt EUR 32,102. Er entspricht dem Durchschnitt der XETRA-Schlusskurse an allen Börsen-Handelstagen in Q4/2023. Der Erfüllungsgrad der Leistungskriterien wird vom Aufsichtsrat nach Ablauf des Geschäftsjahres 2026 bestimmt. Dann werden die verfallbaren Aktienzusagen je nach Zielerreichung in unverfallbare Aktienzusagen gewandelt. Nach Ablauf einer 4-jährigen Sperrfrist, die am 31. Dezember 2027 für das Geschäftsjahr 2024 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. Die Sperrfrist für die Übertragung der Aktien unter dem LTI kann durch das Vorstandmitglied für die LTI-Tranchen, die mit der vierjährigen Sperrfrist ab dem 31. Dezember 2024 enden, jeweils einmalig und unwiderruflich um bis zu 36 Monate verlängert werden.

Für die langfristige variable Vergütung (LTI) 2024 hat der Aufsichtsrat am Tag der Gewährung 168.992 verfallbare Aktienzusagen gewährt, welche gemäß IFRS 2 zwingend mit dem beizulegenden Zeitwert am Tag der Gewährung (LTI 2024: 11.12.2023) bewertet werden. Die Tranche 2024 wurde somit mit einem gewichteten Durchschnitt der beizulegenden Zeitwerte von EUR 39,76 pro Aktienzusage bewertet, woraus sich ein Ziel-LTI von EUR 6.719 Tsd. ergibt (ohne Berücksichtigung der Vergütungsgrenzen gemäß Vergütungssystem).

Unter Berücksichtigung der vorläufig geschätzten Zielerreichung und des Aufwands-Caps, welches die Gesamtvergütung des Vorstands begrenzt, ergibt sich ein Aufwand für die langfristige variable Vergütung (LTI-Aufwand) von gesamt EUR 4.406 Tsd.

Damit ergeben sich die folgenden Aufwände für die langfristige variable Vergütung (LTI-Aufwand):

- für Dr. Felix Grawert von EUR 2.863 Tsd. (reduziert um 26,4% aufgrund des Aufwands-Cap)
- für Dr. Christian Danninger von EUR 1.543 Tsd. (reduziert um 26,4% aufgrund des Aufwands-Cap).

Der im Geschäftsjahr bilanziell erfasste LTI-Aufwand ergibt sich aus dem beizulegenden Zeitwert nach IFRS 2 zum Tag der Gewährung. Dieser LTI-Aufwand entspricht nicht dem Wert der vorläufigen Aktienzusagen auf Basis des Aktienkurses am Bilanzstichtag.

Im Rahmen der Vergütungsberichterstattung soll transparent dargestellt werden, wie die Vergütung für den Vorstand ermittelt und ausgewiesen wird. Aufgrund von Marktschwankungen kann der Wert der vorläufigen Aktienzusagen zum Bilanzstichtag von dem nach IFRS 2 bilanzierten Aufwand (LTI-Aufwand) erheblich abweichen. Für den STI, der in vollständig in bar gewährt wird, stellt sich diese Problematik nicht.

Zu diesem Zweck wird der Unterschied zwischen dem nach IFRS 2 bilanzierten Aufwand für anteilsbasierte Vergütung (LTI-Aufwand) und dem Wert der vorläufigen Aktienzusagen zum Bilanzstichtag dargestellt.

Name, Position	Planbezeichnung	Sperrfrist	Langfristige variable Vergütung (LTI)				
			Vorläufige Aktienzusagen (1)	Gewichteter Durchschnitt des beizulegenden Zeitwerts nach IFRS 2 am Tag der Gewährung (2)	Aktienkurs am Bilanzstichtag 31.12. (3)	Aufwand nach IFRS 2 (1) x (2)	Wert der vorläufigen Aktienzusagen zum Bilanzstichtagskurs (1) x (3)
Dr. Felix Grawert Vorstandsvorsitzender	LTI Tranche 2023-2025*	2023-2026	65.705	34,47	38,66	2.266	2.540
	LTI Tranche 2024-2026*	2024-2027	71.999	39,76	15,22	2.863	1.096
Dr. Christian Danninger Vorstandsmitglied	LTI Tranche 2023-2025*	2023-2026	40.883	34,47	38,66	1.410	1.581
	LTI Tranche 2024-2026*	2024-2027	38.802	39,76	15,22	1.543	591

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

Für die LTI Tranche 2024-2026 ergeben sich große Abweichungen zwischen dem Wert der vorläufigen Aktienzusagen zum Bilanzstichtagskurs und dem Aufwand nach IFRS 2. Grund dafür ist der starke Rückgang des Aktienkurses im Geschäftsjahr 2024.

Damit ergeben sich die folgenden Werte der vorläufigen Aktienzusagen zum Bilanzstichtagskurs:

- für Dr. Felix Grawert von EUR 1.096 Tsd. (Aufwand nach IFRS 2: EUR 2.863 Tsd.)
- für Dr. Christian Danninger von EUR 591 Tsd. (Aufwand nach IFRS 2: EUR 1.543 Tsd.)

**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 2024	Konzernjahres- überschuss 2024	70%	% EUR Tsd.	a) 0 b) 0	a) 100 b) 2.964	a) 68 b) 2.016
	Marktposition	15%	% EUR Tsd.	a) 0 b) 0	a) 100 b) 635	a) 160 b) 1.018
	Bestehende Märkte	33%	% EUR Tsd.	a) 0 b) 0	a) 100 b) 212	a) 156 b) 330
	Neue Märkte	33%	% EUR Tsd.	a) 0 b) 0	a) 100 b) 212	a) 150 b) 318
	Zukunftsmärkte	33%	% EUR Tsd.	a) 0 b) 0	a) 100 b) 212	a) 175 b) 371
	Finanzielle und operative Ziele	15%	% EUR Tsd.	a) 0 b) 0	a) 100 b) 635	a) 81 b) 517
	Operative Verbesserungen	60%	% EUR Tsd.	a) 0 b) 0	a) 100 b) 381	a) 136 b) 517
	Produktbezogene Verbesserungen	40%	% EUR Tsd.	a) 0 b) 0	a) 100 b) 254	a) 0 b) 0
LTI 2024	Konzernjahres- überschüsse 2024-2026	50%	% EUR Tsd.	a) 0 b) 0	a) 100 b) 2.897	a) wird Ende 2026 gemessen b)
	Total Shareholder Return 2024-2026	40%	% EUR Tsd.	a) 0 b) 0	a) 100 b) 3.242	a) wird Ende 2026 gemessen b)
	Nachhaltigkeitsziele für 2024-2026	10%	% EUR Tsd.	a) 0 b) 0	a) 100 b) 579	a) wird Ende 2026 gemessen b)
	Dekarbonisierungsziele gemäß den Kriterien der Science Based Target Initiative (SBTi) und Erreichen des Status "Target Approved" bis Ende 2026	50%	% EUR Tsd.	a) 0 b) 0	a) 100 b) 290	a) wird Ende 2026 gemessen b)
	Diversität und Vielfalt sowie Mitarbeiterbindung jeweils gemessen Ende 2026 bezogen auf definierte Mitarbeitergruppen	50%	% EUR Tsd.	a) 0 b) 0	a) 100 b) 290	a) wird Ende 2026 gemessen b)

Feststellung der Zielerreichung Tranche 2022:

Die Referenzperiode für die LTI-Tranche 2022 ist zum 31. Dezember 2024 abgelaufen. Die ursprünglich vereinbarten Ziele wurden größtenteils erreicht bzw. übererfüllt. Die Zielerreichung für den gesamten Vorstand 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 2022	Konzernjahresüberschüsse 2022-2024	50%	% EUR Tsd.	a) 0 b) 0	a) 100 b) 1.792	a) 122 b) 2.191
	Total Shareholder Return 2022-2024	40%	% EUR Tsd.	a) 0 b) 0	a) 100 b) 1.752	a) 67 b) 1.173
	Nachhaltigkeitsziele für 2022-2024	10%	% EUR Tsd.	a) 0 b) 0	a) 100 b) 358	a) 172 b) 616
	EU-Taxonomie konforme Umsatzerlöse, OpEx u. CapEx	50%	% EUR Tsd.	a) 0 b) 0	a) 100 b) 179	a) 250 b) 448
	Führungskräfte- u. Personalentwicklung	50%	% EUR Tsd.	a) 0 b) 0	a) 100 b) 179	a) 94 b) 168

* bewertet mit dem beizulegende Zeitwert nach IFRS 2 zum Tag der Gewährung; weicht vom Wert zum Bilanzstichtagskurs ab

Für den **Konzernjahresüberschuss** in den Jahren 2022-2024 wurde im Jahr 2021 ein Ziel von EUR 288 Mio. festgelegt. Dieses finanzielle Ziel wurde mit einem Konzernjahresüberschuss in Höhe von insgesamt EUR 352 Mio. zu 122% erfüllt. Zum Ende dieses Geschäftsjahres betrug der **'Total Shareholder Return'** TSR der AIXTRON Aktie -23% und der TSR der Vergleichsgruppe 15% was einem Zielerreichungsgrad von 67% entspricht. Bei den nicht-finanziellen Zielen wurden die **taxonomiekonformen Umsatz-, Investitions- (CapEx) und Betriebsausgaben- (OpEx) Anteile** an den taxonomiefähigen Umsatzlösen, CapEx und OpEx gemessen. Der Anteil beträgt 100% beim Umsatz, 98% bei CapEx und 95% bei OpEx. Dies entspricht einer Zielerreichung von insgesamt 250%. Im Rahmen des Nachhaltigkeitsziels zur **Entwicklung von Führungskräften und Personal** wurden die Nachfolgeplanung und die Anforderungsprofile anhand festgelegter Zielquoten bewertet. Die Zielerreichung wurde mit 94% durch die Personalabteilung ermittelt.

Abweichungen vom Vergütungssystem

Das in der Hauptversammlung im Mai 2024 neu gebilligte Vergütungssystem findet ab dem Geschäftsjahr 2024 unter Berücksichtigung von Übergangsregelungen Anwendung. Dieses Vergütungssystem führt das bisherige System, welches von der Hauptversammlung 2020 gebilligt worden war, mit geringfügigen Anpassungen fort. Im Jahr 2024 gab es, abgesehen von den Übergangsregelungen zum neu genehmigten Vergütungssystem, keine Abweichungen vom Vergütungssystem.

Gewährte und geschuldete Vergütung im Geschäftsjahr 2024

Die nachfolgenden Tabellen zeigen die den aktiven Mitgliedern des Vorstands in den Geschäftsjahren 2024 und 2023 und 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 2024.

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 beträgt der Aufwand für die Vorstandvergütung („gewährte und geschuldete Vergütung“) für das Geschäftsjahr 2024 EUR 7.838 Tsd. (Geschäftsjahr 2023: EUR 9.125 Tsd.). Im Geschäftsjahr 2024 und 2023 kommt das Aufwands-Cap zur Anwendung, welches den Aufwand für die Gesamtvergütung des Vorstands auf die oben genannten Werte begrenzt.

Im Rahmen der Vergütungsberichterstattung soll transparent dargestellt werden, wie die Vergütung für den Vorstand ermittelt und ausgewiesen wird. Aufgrund von Marktschwankungen kann der Wert der vorläufigen Aktienzusagen zum Bilanzstichtag von dem nach IFRS 2 bilanzierten Aufwand (LTI-Aufwand) erheblich abweichen.

Zu diesem Zweck wird der Unterschied zwischen dem nach IFRS 2 bilanzierten Aufwand für anteilsbasierte Vergütung (LTI-Aufwand) und dem Wert der vorläufigen Aktienzusagen zum Bilanzstichtag dargestellt.

Für die LTI Tranche 2024-2026 ergeben sich große Abweichungen zwischen dem Wert der vorläufigen Aktienzusagen zum Bilanzstichtagskurs und dem Aufwand nach IFRS 2. Grund dafür ist der starke Rückgang des Aktienkurses im Geschäftsjahr 2024.

Damit ergeben sich die folgenden Werte der vorläufigen Aktienzusagen zum Bilanzstichtagskurs:

- für Dr. Felix Grawert von EUR 1.096 Tsd. (Aufwand nach IFRS 2: EUR 2.863 Tsd.)
- für Dr. Christian Danninger von EUR 591 Tsd. (Aufwand nach IFRS 2: EUR 1.543 Tsd.)

Gewährte und geschuldete Vergütung nach § 162 Abs. 1 Satz 1 AktG sowie geleistete Zahlungen je Vorstandsmitglied im Geschäftsjahr 2024

Dr. Felix Grawert Vorstandsvorsitzender Vorstand seit 14. August 2017		Gewährte und geschuldete Vergütung						Zufluss	
		Wert der gewährten Aktien zum Bilanzstichtagskurs		Aufwand nach IFRS (Beizulegender Zeitwert zum Tag der Gewährung)					
		2023	2024	2023	2024	2024* (Zielvergütung)	2024** (Maximalvergütung)		
in EUR Tsd.		2023	2024	2023	2024	2024*	2024**	2023	2024
Erfolgsunabhängige Vergütung	Festvergütung	430	430	430	430	430	430	430	430
	Nebenleistungen	6	6	6	9	9	9	6	9
	Summe	436	436	436	439	439	439	436	439
Erfolgsabhängige Vergütung	Kurzfristige variable Vergütung	1.576	1.692	1.576	1.692	2.742		1.576	1.692
	STI 2023	1.576	0	1.576	0	0		1.576	0
	STI 2024	0	1.692	0	1.692	2.742		0	1.692
	Langfristige variable Vergütung	2.540	1.096	2.266	2.863	4.366		1.350	1.321
	Aktienbasierter Anteil aus einjähriger variabler Vergütung 2019 nach Altvertrag (Sperrfrist 2019-2022)	0	0	0	0	0		1.350	0
	Aktienbasierter Anteil aus einjähriger variabler Vergütung 2020 nach Altvertrag (Sperrfrist 2020-2023)	0	0	0	0	0		0	404
	LTI-Tranche 2020-2022 (Sperrfrist 2020-2023)	0	0	0	0	0		0	917
	LTI-Tranche 2021-2023 (Sperrfrist 2021-2027) ***	0	0	0	0	0		0	0
	LTI-Tranche 2022-2024 (Sperrfrist 2022-2025)	0	0	0	0	0		0	0
	LTI-Tranche 2023-2025 (Sperrfrist 2023-2026)	2.540	0	2.266	0	0		0	0
	LTI-Tranche 2024-2026 (Sperrfrist 2024-2027)	0	1.096	0	2.863	4.366		0	0
	Summe	4.116	2.788	3.842	4.555	7.108	4.555	2.926	3.013
	Summe erfolgsunabhängige / erfolgsabhängige Vergütung		4.552	3.224	4.278	4.994	7.547	4.994	3.362
Versorgungsaufwand		0	0	0	0	0	0	0	0
Gesamtvergütung		4.552	3.224	4.278	4.994	7.547	4.994	3.362	3.452
Davon in Prozent	Anteil der festen Vergütung	10%	14%	10%	9%	6%	9%	13%	13%
	Anteil der variablen Vergütung	90%	86%	90%	91%	94%	91%	87%	87%

* Theoretische Zielvergütung ohne Berücksichtigung der Vergütungsgrenzen gem. Vergütungssystem

** Maximalvergütung unter Berücksichtigung der Vergütungsgrenzen gem. Vergütungssystem

*** Sperrfrist wurde vom Vorstandsmitglied von 2025 auf 2027 verlängert

Dr. Christian Danninger Vorstandsmitglied Vorstand seit 1. Mai 2021		Gewährte und geschuldete Vergütung						Zufluss	
		Wert der gewährten Aktien zum Bilanzstichtagskurs		Aufwand nach IFRS (Beizulegender Zeitwert zum Tag der Gewährung)					
		2023	2024	2023	2024	2024* (Zielvergütung)	2024** (Maximalvergütung)		
in EUR Tsd.		2023	2024	2023	2024	2024*	2024**	2023	2024
Erfolgsunabhängige Vergütung	Festvergütung	330	376	330	376	376	376	330	376
	Nebenleistungen	14	5	14	5	5	5	14	5
	Summe	344	381	344	381	381	381	344	381
Erfolgsabhängige Vergütung	Kurzfristige variable Vergütung	991	921	991	921	1.493		991	921
	STI 2023	991	0	991	0	0		991	0
	STI 2024	0	921	0	921	1.493		0	921
	Langfristige variable Vergütung	1.581	591	1.410	1.543	2.353		0	0
	LTI-Tranche 2021-2023 (Sperrfrist 2021-2027) ***	0	0	0	0	0		0	0
	LTI-Tranche 2022-2024 (Sperrfrist 2022-2025)	0	0	0	0	0		0	0
	LTI-Tranche 2023-2025 (Sperrfrist 2023-2026)	1.581	0	1.410	0	0		0	0
	LTI-Tranche 2024-2026 (Sperrfrist 2024-2027)	0	591	0	1.543	2.353		0	0
	Summe	2.571	1.512	2.400	2.464	3.846	2.464	991	921
Summe erfolgsunabhängige / erfolgsabhängige Vergütung		2.915	1.892	2.744	2.845	4.226	2.845	1.335	1.302
Versorgungsaufwand		0	0	0	0	0	0	0	0
Gesamtvergütung		2.915	1.892	2.744	2.845	4.226	2.845	1.335	1.302
Davon in Prozent	Anteil der festen Vergütung	12%	20%	13%	13%	9%	13%	26%	29%
	Anteil der variablen Vergütung	88%	80%	87%	87%	91%	87%	74%	71%

* Theoretische Zielvergütung ohne Berücksichtigung der Vergütungsgrenzen gem. Vergütungssystem

** Maximalvergütung unter Berücksichtigung der Vergütungsgrenzen gem. Vergütungssystem

*** Sperrfrist wurde vom Vorstandsmitglied von 2025 auf 2027 verlängert

Dr. Jochen Linck Vorstandsmitglied Vorstand bis 30. September 2023		Gewährte und geschuldete Vergütung						Zufluss	
		Wert der gewährten Aktien zum Bilanzstichtagskurs		Aufwand nach IFRS (Beizulegender Zeitwert zum Tag der Gewährung)					
		2023	2024	2023	2024	2024* (Zielvergütung)	2024* (Maximalvergütung)		
in EUR Tsd.		2023	2024	2023	2024	2024* (Zielvergütung)	2024* (Maximalvergütung)	2023	2024
Erfolgsunabhängige Vergütung	Festvergütung	248	0	248	0	0	0	248	0
	Nebenleistungen	4	0	4	0	0	0	4	0
	Summe	252	0	252	0	0	0	252	0
Erfolgsabhängige Vergütung	Kurzfristige variable Vergütung	764	0	764	0	0	0	764	0
	STI 2023	764	0	764	0	0	0	764	0
	STI 2024			0	0	0	0	0	0
	Langfristige variable Vergütung	1.218	0	1.087	0	0	0	0	378
	LTI-Tranche 2020-2022 (Sperrfrist 2020-2023)	0	0	0	0	0	0	0	378
	LTI-Tranche 2021-2023 (Sperrfrist 2021-2024)	0	0	0	0	0	0	0	0
	LTI-Tranche 2022-2024 (Sperrfrist 2022-2025)	0	0	0	0	0	0	0	0
	LTI-Tranche 2023-2025 (Sperrfrist 2023-2026)**	1.218	0	1.087	0	0	0	0	0
	Summe	1.982	0	1.851	0	0	0	764	378
	Summe erfolgsunabhängige / erfolgsabhängige Vergütung	2.234	0	2.103	0	0	0	1.016	378
Versorgungsaufwand	0	0	0	0	0	0	0	0	
Gesamtvergütung	2.234	0	2.103	0	0	0	1.016	378	
Davon in Prozent	Anteil der festen Vergütung	11%	0%	12%	0%	0%	0%	25%	0%
	Anteil der variablen Vergütung	89%	0%	88%	0%	0%	0%	75%	100%

* Theoretische Ziel- bzw. Maximalvergütung gem. dem für Dr. Jochen Linck gültigen Vergütungssystem

** LTI-Tranche für den Zeitraum vom 01. Januar bis 30. September 2023

Dr. Bernd Schulte Vorstandsmitglied Vorstand bis 31. März 2021		Gewährte und geschuldete Vergütung						Zufluss	
		Wert der gewährten Aktien zum Bilanzstichtagskurs		Aufwand nach IFRS (Beizulegender Zeitwert zum Tag der Gewährung)				2023	2024
		2023	2024	2023	2024	2024* (Minimum)	2024* (Maximum)		
in EUR Tsd.		2023	2024	2023	2024	2024* (Minimum)	2024* (Maximum)	2023	2024
Erfolgsunabhängige Vergütung	Festvergütung	0	0	0	0	0	0	0	0
	Nebenleistungen	0	0	0	0	0	0	0	0
	Summe	0	0	0	0	0	0	0	0
Erfolgsabhängige Vergütung	Kurzfristige variable Vergütung	0	0	0	0	0	0	0	0
	Langfristige variable Vergütung	0	0	0	0	0	0	1.202	585
	Aktienbasierter Anteil aus einjähriger variabler Vergütung (Sperrfrist 2019-2022)	0	0	0	0	0	0	1.202	0
	Aktienbasierter Anteil aus einjähriger variabler Vergütung (Sperrfrist 2020-2023)	0	0	0	0	0	0	0	585
	Summe	0	0	0	0	0	0	1.202	585
Summe erfolgsunabhängige / erfolgsabhängige Vergütung		0	0	0	0	0	0	1.202	585
Versorgungsaufwand		0	0	0	0	0	0	0	0
Gesamtvergütung		0	0	0	0	0	0	1.202	585
Davon in Prozent	Anteil der festen Vergütung	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
	Anteil der variablen Vergütung	0%	0%	0%	0%	0%	0%	100%	100%

* 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. verfallene (-) Aktien b) übertragene (-) Aktien	Zugesagte Aktien am 31.12.
Dr. Felix Grawert Vorstandsvorsitzender	Variable Vergütung 2020 Altsystem*	2020-2024	18.072	b) -18.072	0
	LTI Tranche 2020-2022**	2020-2023	33.941	b) -33.941	0
	LTI Tranche 2021-2023	2021-2027****	165.852		165.852
	LTI Tranche 2022-2024	2022-2025	114.070	a) -8.708	105.362
	LTI Tranche 2023-2025***	2023-2026	65.705		65.705
	LTI Tranche 2024-2026***	2024-2027	0	a) 71.999	71.999
					408.918

* 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

**** Sperrfrist wurde vom Vorstandsmitglied von 2024 auf 2027 verlängert

Name, Position	Planbezeichnung	Sperrfrist	Entwicklung der gewährten oder zugesagten Aktien		
			Zugesagte Aktien am 1.1.	a) Gewährte (+) bzw. verfallene (-) Aktien b) übertragene (-) Aktien	Zugesagte Aktien am 31.12.
Dr. Christian Danninger Vorstandsmitglied	LTI Tranche 2021-2023*	2021-2027**	69.269		69.269
	LTI Tranche 2022-2024	2022-2025	70.977	a) -5.418	65.559
	LTI Tranche 2023-2025***	2023-2026	40.883		40.883
	LTI Tranche 2024-2026***	2024-2027	0	a) 38.802	38.802
					214.512

* Anteilig vom 01. Mai bis 31. Dezember 2021

** Sperrfrist wurde vom Vorstandsmitglied von 2024 auf 2027 verlängert

*** 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. verfallene (-) Aktien b) übertragene (-) Aktien	Zugesagte Aktien am 31.12.
Dr. Jochen Linck (Vorstand bis 30. September 2023)	LTI Tranche 2020-2022*	2020-2023	13.977	b) -13.977	0
	LTI Tranche 2021-2023	2021-2024	103.197		103.197
	LTI Tranche 2022-2024	2022-2025	70.977	a) -5.418	65.559
	LTI Tranche 2023-2025**/**	2023-2026	31.518		31.518
					200.274

* Anteilig vom 01. Oktober bis 31. Dezember 2020

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

*** Anteilig für den Zeitraum vom 01. Januar bis 30. September 2023

Name, Position	Planbezeichnung	Sperrfrist	Entwicklung der gewährten oder zugesagten Aktien		
			Zugesagte Aktien am 1.1.	a) Gewährte (+) bzw. verfallene (-) Aktien b) übertragene (-) Aktien	Zugesagte Aktien am 31.12.
Dr. Bernd Schulte (Vorstand bis 31. März 2021)	Variable Vergütung 2020	2020-2024	26.153	b) -26.153	0
	Variable Vergütung 2021	2021-2025	10.800		10.800
					10.800

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 2024 und 2023 im Sinne des § 162 Abs. 1 Satz 1 AktG angegebenen Wert. Soweit Mitglieder des Vorstands in einzelnen Geschäftsjahren nur anteilig vergütet wurden, z.B. 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.

Im Rahmen der Vergütungsberichterstattung soll transparent dargestellt werden, wie die Vergütung für den Vorstand ermittelt und ausgewiesen wird. Aufgrund von Marktschwankungen kann der Wert der vorläufigen Aktienzusagen zum Bilanzstichtag von dem nach IFRS 2 bilanzierten Aufwand (LTI-Aufwand) erheblich abweichen.

Zu diesem Zweck wird der Unterschied zwischen dem nach IFRS 2 bilanzierten Aufwand für anteilsbasierte Vergütung (LTI-Aufwand) und dem Wert der vorläufigen Aktienzusagen zum Bilanzstichtag dargestellt.

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

Jährliche Veränderung (in %)	31.12.24 vs. 31.12.23	31.12.23 vs. 31.12.22	31.12.22 vs. 31.12.21	31.12.21 vs. 31.12.20
Vorstandsvergütung				
Wert zum jeweiligen Bilanzstichtagskurs (verfallbare Aktienzusagen)				
Dr. Felix Grawert	-29%	-11%	44%	152%
Dr. Christian Danninger*	-35%	-11%	42%	n.a.
Beizulegender Zeitwert zum Tag der Gewährung (verfallbare Aktienzusagen, Aufwand nach IFRS 2)				
Dr. Felix Grawert	17%	-2%	18%	166%
Dr. Christian Danninger*	4%	-2%	13%	n.a.
Ertragsentwicklung der AIXTRON SE und des Konzerns				
Konzern-Umsatz	1%	8%	8%	59%
Konzern-EBIT	-16%	6%	6%	184%
Konzern-Jahresergebnis	-27%	6%	6%	175%
Jahresergebnis der AIXTRON SE	-6%	6%	6%	275%
Durchschnittliche Vergütung der AIXTRON-Mitarbeiter**				
Mitarbeiter der AIXTRON SE	0%	7%	3%	9%

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

** auf Basis von Vollzeitäquivalenten; sukzessiver Aufbau auf einen Betrachtungszeitraum von fünf Geschäftsjahren

Für die LTI Tranche 2024-2026 ergeben sich große Abweichungen zwischen dem Wert der vorläufigen Aktienzusagen zum Bilanzstichtagskurs und dem Aufwand nach IFRS 2. Grund dafür ist der starke Rückgang des Aktienkurses im Geschäftsjahr 2024.

Unter Berücksichtigung des Werts der vorläufigen Aktienzusagen zum Bilanzstichtagskurs hat sich die Vergütung des Vorstands im Geschäftsjahr 2024 wie folgt entwickelt:

- für Dr. Felix Grawert -29% (Aufwand nach IFRS 2: 17%)
- für Dr. Christian Danninger -35% (Aufwand nach IFRS 2: 4%)

Aktienoptionsprogramme

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

Angaben zur Claw-Back-Regelung

Es gab keine Rückforderung von variablen Vergütungsbestandteilen der Vorstände (Claw-Back-Klausel) im Geschäftsjahr 2024.

Ausblick auf die Anwendung des Vergütungssystems für 2025

Kurzfristige variable Vergütung (STI)

Für das laufende Geschäftsjahr 2025 hat der Aufsichtsrat für die kurzfristige variable Vergütung (STI) im Dezember 2024 folgende Ziel-Dimensionen und Leistungskriterien festgelegt:

- Ziel-Dimension „Konzernjahresüberschuss“ (70% Anteil): Für den Konzernjahresüberschuss 2025 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 2025 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 2025 beginnende Referenzperiode der langfristigen variablen Vergütung (LTI) hat der Aufsichtsrat die folgenden Leistungskriterien festgelegt:

- Konzernjahresüberschüsse der Geschäftsjahre 2025, 2026 und 2027 (35% Anteil)
- Entwicklung des Total Shareholder Return (TSR) vom Q4/2024 bis zum Q4/2027 (50% Anteil)
- Nachhaltigkeitsziele (15% Anteil):
 - Reduktion des normierten Energieverbrauchs bei aktuellen AIXTRON-Systemen für die Leistungselektronik bis Ende 2027
 - Förderung von Diversität, Vielfalt sowie Weiterbildung und Kompetenzentwicklung der Mitarbeiter und Führungskräfte, gemessen Ende 2027
 - Kontinuierliche Verbesserung des Umweltmanagements sowie des Gesundheits- und Arbeitsschutzes bis Ende 2027

Die Zielerreichung der LTI-Vergütung 2025 wird anhand der erreichten Ergebnisse in der Periode vom 01. Januar 2025 bis zum 31. Dezember 2027 berechnet. Der für die LTI-Zuteilung maßgebliche Aktienkurs der AIXTRON SE beträgt EUR 14,523. Er entspricht dem Durchschnitt der XETRA-Schlusskurse an allen Börsen-Handelstagen im 4. Quartal 2024. Der Erfüllungsgrad der Leistungskriterien wird vom Aufsichtsrat nach Ablauf des Geschäftsjahres 2027 bestimmt. Dann werden die verfallbaren Aktienzusagen je nach Zielerreichung in unverfallbare Aktienzusagen gewandelt. Nach Ablauf einer 4-jährigen Sperrfrist, die für das Geschäftsjahr 2025 am 31. Dezember 2028 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. In der ordentlichen Hauptversammlung im Mai 2024 wurde die Änderung der Vergütung des Aufsichtsrats und die entsprechende Neufassung des § 17 der Satzung sowie die Billigung des insoweit angepassten Vergütungssystems für den Aufsichtsrat gebilligt. Die Änderungen gelten erstmals zeitanteilig für das Geschäftsjahr 2024 ab dem Tag der Hauptversammlung.

Die Tätigkeit in den Ausschüssen des Aufsichtsrats wurden im vorherigen Vergütungssystem bei der Bemessung der Vergütung nur hinsichtlich des Vorsitzes im Prüfungsausschuss berücksichtigt, darüber hinaus aber nicht. Das vorherige Vergütungssystem wurde dahingehend angepasst, um der gestiegenen Bedeutung der Ausschussarbeit und dem damit einhergehenden erhöhten Zeitaufwand in Übereinstimmung mit der Empfehlung G.17 des Deutschen Corporate Governance Kodex Rechnung zu tragen. Im Rahmen der Anpassung wurde insbesondere die Vergütung für Mitglieder des Prüfungsausschusses wegen der besonderen Bedeutung dieses Ausschusses angehoben. Darüber hinaus wurden keine Änderungen an der Aufsichtsratsvergütung vorgenommen.

Danach beträgt die jährliche feste Vergütung für das einzelne Mitglied des Aufsichtsrats unverändert EUR 60.000, für den Vorsitzenden das Dreifache dessen und für den stellvertretenden Vorsitzenden das Eineinhalbfache der Vergütung eines einfachen Aufsichtsratsmitglieds. Die Mitglieder des Prüfungsausschusses erhalten eine zusätzliche jährliche Vergütung in Höhe von EUR 20.000, wobei der Vorsitzende des Prüfungsausschusses das Doppelte erhält (2023: EUR 20.000 nur für Vorsitzende des Prüfungsausschusses). Die Mitglieder weiterer Ausschüsse des Aufsichtsrates erhalten für die Ausschussarbeit jeweils eine zusätzliche jährliche Vergütung in Höhe von EUR 10.000, wobei der Vorsitzende eines Ausschusses jeweils das Doppelte erhält und vorausgesetzt, der jeweilige Ausschuss hat im Geschäftsjahr mindestens einmal zur Erfüllung seiner Aufgaben getagt (2023: EUR 0).

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.

Die in den Geschäftsjahren 2024 und 2023 auf die einzelnen Mitglieder des Aufsichtsrats entfallende Vergütung wird in der nachfolgenden Tabelle individualisiert dargestellt. Wie in den Vorjahren erfolgte auch im Geschäftsjahr 2024 keine Vergütung für persönlich erbrachte Leistungen von Aufsichtsratsmitgliedern.

Aufsichtsratsvergütung

Aufsichtsratsmitglied	Jahr	Gesamtvergütung EUR Tsd.	Feste Vergütung EUR Tsd.	in %	Ausschussvergütung EUR Tsd.	in %
Kim Schindelhauer ¹⁾²⁾³⁾⁴⁾⁵⁾ (Aufsichtsratsvorsitzender, Vorsitzender des Kapitalmarktausschusses)	2024	207	180	87%	27	13%
	2023	180	180	100%	0	0%
Frits van Hout ⁴⁾ (Stellv. Aufsichtsratsvorsitzender, Vorsitzender des Vergütungsausschusses)	2024	103	90	87%	13	13%
	2023	90	90	100%	0	0%
Dr. Stefan Traeger ²⁾³⁾⁶⁾⁷⁾	2024	67	60	90%	7	10%
	2023	60	60	100%	0	0%
Prof. Dr. Anna Weber ¹⁾ (Vorsitzende des Prüfungsausschusses, unabhängige Finanzexpertin)	2024	93	60	64%	33	36%
	2023	80	60	75%	20	25%
Alexander Everke ⁸⁾⁹⁾¹⁰⁾¹¹⁾ (Vorsitzender des Nominierungsausschusses)	2024	74	40	54%	34	46%
	2023	0	0	0%	0	0%
Karen Florschütz ¹¹⁾	2024	47	40	86%	7	14%
	2023	0	0	0%	0	0%
Prof. Dr. Andreas Biagosch ¹²⁾¹³⁾ (bis 15. Mai 2024)	2024	25	25	100%	0	0%
	2023	60	60	100%	0	0%
Prof. Dr. Petra Denk ⁷⁾ (bis 15. Mai 2024)	2024	25	25	100%	0	0%
	2023	60	60	100%	0	0%
Gesamt	2024	641	520	81%	121	19%
	2023	530	510	96%	20	4%

1) Mitglied des Prüfungsausschusses

2) Mitglied des Kapitalmarktausschusses

3) Mitglied des Nominierungsausschusses

4) Mitglied des Vergütungsausschusses

5) Ehemaliges AIXTRON-Vorstandsmitglied

6) Mitglied des Prüfungsausschusses bis 15. Mai 2024

7) Mitglied des Vergütungsausschusses bis 15. Mai 2024

8) Mitglied des Prüfungsausschusses ab 15. Mai 2024

9) Mitglied des Kapitalmarktausschusses ab 15. Mai 2024

10) Mitglied des Nominierungsausschusses ab 15. Mai 2024

11) Mitglied des Vergütungsausschusses ab 15. Mai 2024

12) Mitglied des Kapitalmarktausschusses bis 15. Mai 2024

13) Mitglied des Nominierungsausschusses bis 15. Mai 2024

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.