

## Vergütungsbericht

Mit Billigung der Hauptversammlung am 20. Mai 2020 hat die AIXTRON SE ein neues Vorstandsvergütungssystem („neues Vergütungssystem“) eingeführt. Dieses findet Anwendung auf alle Verträge des Vorstands der Gesellschaft, die nach dem 20. Mai 2020 abgeschlossen werden. Daneben gilt für bestehende Altverträge des Vorstands weiterhin das bisherige Vergütungssystem, das von der ordentlichen Hauptversammlung am 16. Mai 2018 gebilligt wurde („bisheriges Vergütungssystem“). Somit kommen für das Berichtsjahr 2020 zwei Vergütungssysteme zur Anwendung. Der nachfolgende Vergütungsbericht beschreibt die Grundzüge dieser im Berichtsjahr 2020 geltenden Vergütungssysteme für den Vorstand und Aufsichtsrat der AIXTRON SE und erläutert die Struktur sowie die Höhe der Vergütung. Dabei wurde die Beschreibung des bisherigen Vergütungssystems auf die Elemente reduziert, die im Geschäftsjahr 2020 zur Anwendung gekommen sind. Zudem werden im Rahmen des Vergütungsberichtes die Vergütungen der einzelnen Mitglieder des Vorstands und des Aufsichtsrats individualisiert offengelegt. Der Vergütungsbericht enthält darüber hinaus Angaben nach den Erfordernissen des deutschen Handelsgesetzbuchs (HGB), der International Financial Reporting Standards (IFRS) sowie auf freiwilliger Basis bereits ausgewählte Angaben im Einklang mit den inhaltlichen Anforderungen des Gesetzes zur Umsetzung der zweiten Aktionärsrechterichtlinie (ARUGII).

### **Grundzüge des bisherigen Vergütungssystems (Anwendung auf Altverträge des Vorstands)**

Das bisherige Vergütungssystem der Vorstandsmitglieder der AIXTRON SE orientiert sich sowohl an der wirtschaftlichen und finanziellen Lage sowie den Zukunftsaussichten des Unternehmens als auch an der üblichen Höhe und Struktur der Vorstandsvergütung bei vergleichbaren Unternehmen sowie an der Vergütungsstruktur, die ansonsten im Unternehmen gilt. Zusätzlich werden bei der Bemessung der Vergütung auch die Aufgaben des jeweiligen Vorstandsmitglieds, dessen Erfahrung und persönliche Leistung sowie die langfristige Bindung an das Unternehmen berücksichtigt.

Die Vorstandsvergütung besteht aus drei Komponenten: einer festen Vergütung (einschließlich Sachbezügen und Zuschüssen für eine individuelle private Altersvorsorge), einer variablen Vergütung und einer aktienbasierten Vergütung.

## Umfang der Anwendung in 2020

Das bisherige Vergütungssystem wurde im Geschäftsjahr 2020 wie folgt für Altverträge des Vorstands angewendet:

- Dr. Bernd Schulte vom 1.1.2020 bis zum 31.12.2020
- Dr. Felix Grawert vom 1.1.2020 bis zum 13.08.2020.

### Feste Vergütung im bisherigen Vergütungssystem

Für die feste Vergütung ist im Vorstandsdienstvertrag ein Jahreseinkommen festgelegt. Das Fixum als erfolgsunabhängige Grundvergütung wird monatlich als Gehalt ausgezahlt. Hinzu kommen Sachbezüge, im Wesentlichen aus der Dienstwagennutzung, sowie Zuschüsse für eine individuelle private Altersversorgung.

### Variable Vergütung im bisherigen Vergütungssystem

Die nach oben begrenzte variable Vergütung (Tantieme) für den gesamten Vorstand orientiert sich am Konzernjahresüberschuss. Er wird aus einem „Gesamtantiemetopf“ gezahlt, der insgesamt bis zu 10% des Konzernjahresüberschusses, jedoch maximal EUR 6,5 Mio., ausmachen kann. Der Konzernjahresüberschuss ergibt sich aus dem vom Abschlussprüfer testierten Konzernabschluss (IFRS) der Gesellschaft.

Die variable Vergütung, die aus dem dargestellten „Gesamtantiemetopf“ gezahlt wird, beläuft sich pro Vorstand auf 2,5% des Konzernjahresüberschusses und wird zur Hälfte in bar und zur Hälfte in Aktien geleistet. Der auf den Aktienanteil entfallende Betrag der Tantieme wird in eine ganze Zahl von Aktien der Gesellschaft umgerechnet und am dritten Bankarbeitstag nach der ordentlichen Hauptversammlung, im dritten Geschäftsjahr nach Gewährung, an das Vorstandsmitglied übertragen. Die Zahl der als Aktienanteil zu gewährenden Aktien wird dabei festgelegt nach dem Schlusskurs der Aktie am dritten Bankarbeitstag nach der ordentlichen Hauptversammlung, welcher der Jahres- und Konzernabschluss für das Geschäftsjahr vorgelegt wird, für das die Tantieme gewährt wird. Der Aktienanteil wird aus eigenen Aktien der Gesellschaft bedient. Durch diese Vergütungsregelung nehmen die Vorstandsmitglieder während der mehrjährigen Wartefrist nicht nur an positiven, sondern auch an negativen Entwicklungen des Aktienkurses teil, so dass eine deutliche Ausrichtung der variablen Vergütungsbestandteile auf die nachhaltige Unternehmensentwicklung gegeben ist.

### Aktienbasierte Vergütung im bisherigen Vergütungssystem

Zusätzlich können die Mitglieder des Vorstands als variable Komponente mit langfristiger Anreizwirkung und Risikocharakter eine aktienbasierte Vergütung in Form von Aktien oder Optionsrechten aus den Aktienoptionsprogrammen oder von AIXTRON-Aktien beziehen. So erhält Dr. Grawert gemäß seinem Altvertrag Aktien des Unternehmens im Gegenwert von EUR 50.000 pro Geschäftsjahr. Die Anzahl der Aktien wird nach dem Schlusskurs der Aktie der Gesellschaft am

dritten Bankarbeitstag nach der ordentlichen Hauptversammlung, welcher der Jahresabschluss und Konzernabschluss für das entsprechende Geschäftsjahr vorgelegt wird, festgelegt. Im Geschäftsjahr 2020 wurden keine Aktienoptionen ausgegeben. Eine genaue Auflistung der ausstehenden Vorstandsoptionen sowie eine Zuordnung zu den einzelnen Aktienoptionsprogrammen und Tranchen finden sich weiter unten im Abschnitt „Vergütung der Mitglieder des Vorstands im Geschäftsjahr 2020“.

### **Regelungen bei Beendigung der Tätigkeit**

Im Falle einer vorzeitigen Beendigung des Vorstandsmandats aufgrund Widerrufs der Bestellung erhält das Vorstandsmitglied eine Abfindung in Höhe der für die Restlaufzeit des Anstellungsvertrages von der Gesellschaft voraussichtlich geschuldeten festen und variablen Bezüge, maximal jedoch in Höhe von zwei Jahresbezügen (Abfindungs-Cap). Über diese Abfindung hinausgehende Leistungen sind ausgeschlossen.

Im Falle einer vorzeitigen Beendigung des Vorstandsmandats aufgrund einer einvernehmlichen Aufhebung des Anstellungsvertrags darf der Gesamtwert der von der Gesellschaft im Rahmen einer solchen Vereinbarung gegenüber dem Vorstandsmitglied zugesagten Leistungen den Wert der Abfindung, den das Vorstandsmitglied bei Widerruf der Bestellung erhalten würde, unter Berücksichtigung des Abfindungs-Caps nicht überschreiten.

Bei Beendigung der Tätigkeit nach Kündigung des Vorstandsmitglieds wegen Vorliegens eines sogenannten „Change of Control“-Tatbestandes erhält das Vorstandsmitglied eine Abfindung in Höhe der für die Restlaufzeit des Anstellungsvertrages von der Gesellschaft voraussichtlich geschuldeten festen und variablen Bezüge, maximal aber in Höhe des Abfindungs-Caps von zwei Jahresbezügen. Über diese Abfindung hinausgehende Leistungen sind ausgeschlossen. 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.

### **Sonstiges zum bisherigen Vergütungssystem**

Die derzeitigen Vorstandsmitglieder verfügen im bisherigen Vergütungssystem über keine individuellen Pensionszusagen, daher werden für sie keine Pensionsrückstellungen gebildet. Auch erhalten sie keine Kredite von der Gesellschaft.

## **Grundzüge des neuen Vergütungssystems (Anwendung auf Neuverträge des Vorstands)**

Das neue Vergütungssystem wurde mit Billigung der Hauptversammlung am 20. Mai 2020 für die AIXTRON SE eingeführt. Es berücksichtigt ausgewählte Anforderungen des Gesetzes zur Umsetzung der zweiten Aktionärsreichtelichtlinie (ARUG II) und orientiert sich an den Empfehlungen des neuen am 20. März 2020 in Kraft getretenen Deutschen Corporate Governance Kodex (DCGK 2020).

## Umfang der Anwendung in 2020

Das neue Vergütungssystem wurde im Geschäftsjahr 2020 wie folgt für Neuverträge des Vorstands angewendet:

- Dr. Felix Grawert vom 14.08.2020 bis zum 31.12.2020
- Dr. Jochen Linck vom 1.10.2020 bis zum 31.12.2020.

## Grundzüge des neuen Vergütungssystems

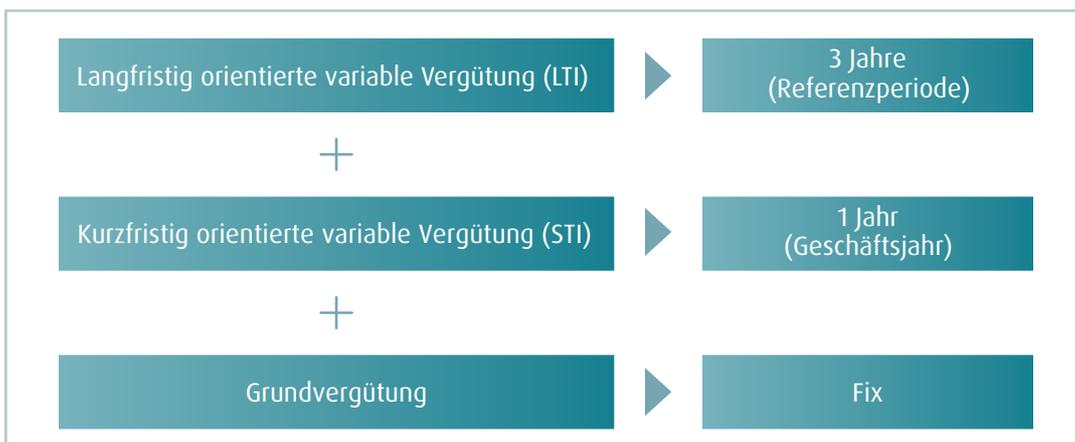
Die Struktur der Vorstandsvergütung der AIXTRON SE ist darauf ausgerichtet, Anreize sowohl für eine nachhaltige und langfristige Entwicklung der Gesellschaft als auch für ein langfristiges Engagement der Vorstandsmitglieder zu leisten.

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

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

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

## Vergütungsstruktur



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

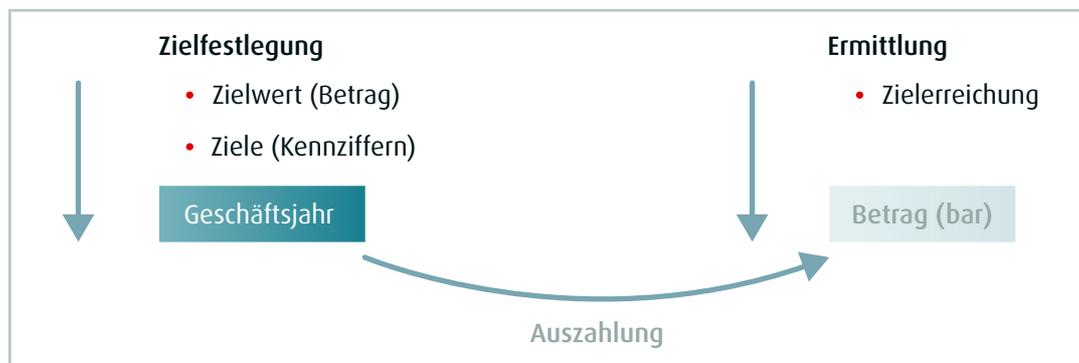
Die **variable Vergütung** ist an den Erfolg des AIXTRON-Konzerns gebunden und setzt sich aus dem kurzfristig orientierten STI sowie dem langfristig orientierten LTI zusammen. Die Höhe der beiden variablen Vergütungselemente hängt vom Erreichen finanzieller und nicht-finanzieller Leistungsmerkmale ab.

#### Kurzfristig orientierte, erfolgsabhängige variable Vergütung im neuen Vergütungssystem

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

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

#### Kurzfristig orientierte Vergütung (STI)



Vor Beginn eines Geschäftsjahres erfolgt die **Zielfestlegung**: der Aufsichtsrat legt den betragsmäßigen Zielwert des STI und die Ziele anhand von Kennziffern fest. Bei 100 % Zielerreichung bewegt sich der Ziel-STI 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 festgestellt hat.

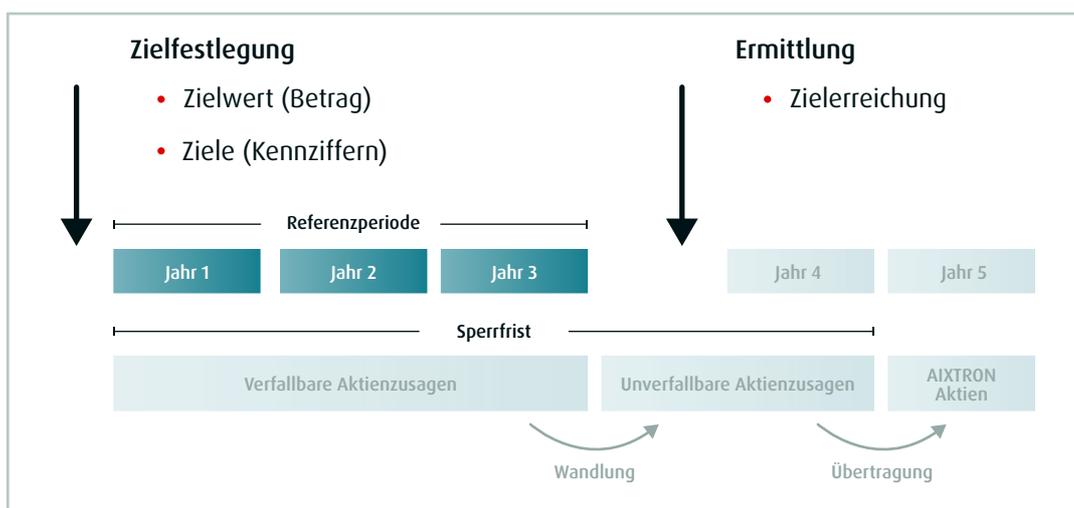
#### Langfristig orientierte, erfolgsabhängige variable Vergütung im neuen Vergütungssystem

Die **Long Term Incentive (LTI)** genannte langfristig orientierte, erfolgsabhängige variable Vergü-

tung 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 diesen Werten wird linear interpoliert. Sollte es bei den Unternehmen der Vergleichsgruppe während des Betrachtungszeitraums zu außergewöhnlichen Veränderungen kommen wie etwa zu Zusammenschlüssen, Änderungen des Geschäftsfeldes, etc., so kann der Aufsichtsrat dies bei der Zusammensetzung der Vergleichsgruppe berücksichtigen. In einem solchen Fall wird der Aufsichtsrat darüber im jährlichen Vergütungsbericht berichten.

Die **dritte Kennziffer des LTI** wird aus **Nachhaltigkeitszielen** errechnet, die der Aufsichtsrat zu Beginn jeder Referenzperiode festlegt. Sie umfassen die Bereiche Umwelt, Soziales und gute Unternehmensführung. Die Zielerreichung entspricht dem Verhältnis aus erreichten Ist-Werten und den Ziel-Werten. Sie ist bei 250% begrenzt. Vor Beginn jedes Geschäftsjahres legt der Aufsichtsrat zwei bis drei Nachhaltigkeits-Ziele fest, die bis zum Ende der Referenzperiode zu erreichen sind. Zu den Nachhaltigkeits-Zielen, 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 festgesetzt. 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 Vergütungs-Höchstgrenzen eingehalten. Während der Sperrfrist ist das Vorstandsmitglied nicht dividendenberechtigt.

### Vergütungsgrenzen im neuen Vergütungssystem

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

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

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

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

#### Weitere Bestimmungen zum neuen Vergütungssystem

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

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

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

Eine ausführliche Darstellung des von der Hauptversammlung am 20. Mai 2020 gebilligten neuen Vergütungssystems für den Vorstand findet sich auf der Website der AIXTRON SE unter [www.aixtron.com/de/investoren/corporate-governance/vorstandsvergutungssystem](http://www.aixtron.com/de/investoren/corporate-governance/vorstandsvergutungssystem).

#### Vergütungsvergleich im neuen Vergütungssystem

Die Angemessenheit der Vergütungsbestandteile wird jährlich durch den Aufsichtsrat überprüft.

Im Falle wesentlicher Änderungen des Vergütungssystems, mindestens jedoch alle vier Jahre, wird das Vergütungssystem der Hauptversammlung zur Billigung vorgelegt.

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

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

### **Berichterstattung im neuen Vergütungssystem**

Vorstand und Aufsichtsrat erstellen jährlich einen Vergütungsbericht nach den gesetzlichen Bestimmungen. Der Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2020 enthält auf freiwilliger Basis bereits ausgewählte Angaben im Einklang mit den inhaltlichen Anforderungen des Gesetzes zur Umsetzung der zweiten Aktionärsrechterichtlinie (ARUGII). Ein aktienrechtlicher Vergütungsbericht gem. § 162 AktG in der Fassung des ARUG II wird erstmalig für das Geschäftsjahr 2021 vorgelegt werden. Darin wird der Aufsichtsrat erläutern, welche Leistungskriterien angewendet wurden und wie sich die jeweilige Höhe der variablen Vergütungsbestandteile errechnet.

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

### **Regelungen bei Beendigung der Tätigkeit**

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

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

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

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

Über diese Abfindung hinausgehende Leistungen sind ausgeschlossen.

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

## Vergütung der Mitglieder des Vorstands für das Geschäftsjahr 2020

### Vorstandsvergütung

Der nachfolgende Teil beschreibt die konkrete Anwendung des Vergütungssystems für die Mitglieder des Vorstands der AIXTRON SE im Geschäftsjahr 2020. Er enthält detaillierte Informationen und Hintergründe zur Gesamtvergütung des Vorstands, zur Zielsetzung und Zielerreichung der variablen Vergütung sowie individualisierte Angaben zur Vergütung der einzelnen Vorstandsmitglieder für das Geschäftsjahr 2020.

### Gesamtvergütung für das Geschäftsjahr 2020

Die Gesamtvorstandsbezüge für das Geschäftsjahr 2020 beliefen sich auf EUR 2.956.429 (2019: EUR 2.459.339; 2018: EUR 3.133.032). Die erfolgsunabhängige Festvergütung des Vorstands für das Geschäftsjahr 2020, bestehend aus einer Grundvergütung, Zuschüssen zur Altersvorsorge und Sachbezügen, belief sich auf insgesamt EUR 911.530 (2019: EUR 785.469; 2018: EUR 789.932).

### Grundvergütung für das Geschäftsjahr 2020

Die Grundvergütung betrug im Geschäftsjahr 2020:

- für Dr. Felix Grawert 343.000 EUR
- für Dr. Bernd Schulte 390.000 EUR
- für Dr. Jochen Linck 75.000 EUR (1.10.2020 - 31.12.2020)

## Versorgungszusage für das Geschäftsjahr 2020

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

Die Zuschüsse zur Altersvorsorge sind Teil der erfolgsunabhängigen Festvergütung des Vorstands. Sie betragen im Jahr 2020:

- für Dr. Felix Grawert 30.000 EUR
- für Dr. Bernd Schulte 40.000 EUR
- für Dr. Jochen Linck 7.500 EUR (1.10.2020 – 31.12.2020)

## Variable Vergütung für das Geschäftsjahr 2020 nach dem bisherigen Vergütungssystem

Das bisherige Vergütungssystem fand im Jahr 2020 Anwendung zur Bestimmung der variablen Vergütung für Dr. Felix Grawert vom 1.1.2020 bis zum 13.08.2020 und für Dr. Bernd Schulte vom 1.1.2020 bis zum 31.12.2020. Die variable Vergütung nach dem bisherigen Vergütungssystem beläuft sich pro Vorstand pro rata temporis auf 2,5% des Konzernjahresüberschusses und wird zur Hälfte in bar und zur Hälfte in Aktien geleistet. Damit ergibt sich im Jahr 2020 nach dem bisherigen Vergütungssystem für 2020 eine variable Vergütung:

- für Dr. Felix Grawert von 267.000 EUR in bar und 267.000 EUR zu gewähren in Aktien
- für Dr. Bernd Schulte von 431.000 EUR in bar und 431.000 EUR zu gewähren in Aktien

Zusätzlich erhielt Dr. Felix Grawert gemäß seinem Altvertrag AIXTRON-Aktien im Gegenwert von EUR 50.000 pro vollem Geschäftsjahr. Anteilig für den Zeitraum vom 1.1.2020 bis 13.08.2020 ergibt sich damit ein Anspruch für

- Dr. Felix Grawert von 31.000 EUR zu gewähren in Aktien.

## Kurzfristig variable Vergütung (STI) für das Geschäftsjahr 2020 nach dem neuen Vergütungssystem

Das neue Vergütungssystem fand im Jahr 2020 Anwendung zur Bestimmung der kurzfristigen variablen Vergütung für Dr. Felix Grawert vom 14.08.2020 bis zum 31.12.2020 und Dr. Jochen Linck vom 1.10.2020 bis zum 31.12.2020.

**Ziel-Dimension „Konzernjahresüberschuss“**

Für den Konzernjahresüberschuss 2020 hat der Aufsichtsrat im Dezember 2019 einen Ziel-Wert von 19.000 TEUR festgelegt. Aus dem tatsächlich erreichten Wert von 34.470 TEUR ergibt sich eine Zielerfüllung von 181%.

**Ziel-Dimension „Marktposition“**

Für die Ziel-Dimension „Marktposition“ hat der Aufsichtsrat für 2020 Ziele in den Bereichen der Bestandsmärkte als auch der neu zu durchdringenden Wachstumsmärkte festgelegt. Gute Vertriebsleistung in den Bestandsmärkten und Erfolge in den Wachstumsmärkten führten zu einer Zielerreichung von 162%.

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

Die Ziel-Dimension „Finanzielle und operative Ziele“ wurde durch Leistungskriterien im Bereich des OLED-Geschäfts und weiterer strategischer Zielsetzungen bestimmt. Hier betrug die Zielerreichung im abgelaufenen Geschäftsjahr 11%.

Aus der Zielerreichung in diesen drei Zieldimensionen errechnet sich für das Geschäftsjahr 2020 nach dem neuen Vergütungssystem eine kurzfristige variable Vergütung (STI)

- für Dr. Felix Grawert in Höhe von 193 TEUR in bar,
- für Dr. Jochen Linck in Höhe von 81 TEUR in bar.

**Langfristig variable Vergütung (LTI) für das Geschäftsjahr 2020 nach dem neuen Vergütungssystem**

Das neue Vergütungssystem fand im Jahr 2020 Anwendung bei den Neuverträgen von Dr. Felix Grawert und Dr. Jochen Linck.

Die Zielerreichung der LTI-Tranche 2020 wird an den erreichten Ergebnissen in der Periode vom 1.1.2020 bis zum 31.12.2022 berechnet. Für sie gelten die Leistungskriterien

- Konzernjahresüberschüsse der Geschäftsjahre 2020, 2021 und 2022 (50% Anteil),
- Entwicklung des Total Shareholder Return (TSR) von Q4 / 2019 bis Q4 / 2022 (40% Anteil),
- Nachhaltigkeit (10% Anteil), bemessen am Energieverbrauch in kWh normiert auf die wichtigsten Verbrauchstreiber sowie die Weiterbildung der Mitarbeiter gemessen in Lernstunden.

Der für die TSR-Zielvergütung 2020 maßgebliche Aktienkurs der AIXTRON SE beträgt EUR 8,682. Er entspricht dem Durchschnitt der XETRA-Schlusskurse an allen Börsen-Handelstagen im 4. Quartal 2019. Der Erfüllungsgrad der Leistungskriterien wird vom Aufsichtsrat nach Ablauf des Geschäfts-

jahres 2022 bestimmt. Dann werden die verfallbaren Aktienzusagen je nach Zielerreichung in unverfallbare Aktienzusagen gewandelt. Die Übertragung von Aktienzusagen an den Vorstand findet nach einer mindestens 4-jährigen Sperrfrist statt, die frühestens am 31.12.2024 für das Geschäftsjahr 2020 endet.

Für die langfristig variable Vergütung (LTI) 2020 hat der Aufsichtsrat den Wert des Ziel-LTI wie folgt festgesetzt:

- für Dr. Felix Grawert von 163 TEUR für die Periode 14.08.2020 - 31.12.2020 in verfallbaren Aktienzusagen
- für Dr. Jochen Linck von 66 TEUR für die Periode 1.10.2020 - 31.12.2020 in verfallbaren Aktienzusagen

### **Abweichungen vom neuen Vergütungssystem**

Im Jahr 2020 gab es keine Abweichungen und keine Anpassungen an die Vergleichsgruppe von Unternehmen, verglichen mit dem HV-Beschluss zum Vergütungssystem im Mai 2020.

### **Gewährte Zuwendungen und geleistete Zahlungen im Geschäftsjahr 2020**

In den nachfolgenden Tabellen sind die Werte der dem jeweiligen amtierenden Mitglied des Vorstands im Geschäftsjahr 2020 nach DCGK gewährten Zuwendungen neben den tatsächlich im Geschäftsjahr 2020 an das jeweilige Mitglied des Vorstands geleisteten Zahlungen (Spalte „Zufluss“) im Einzelnen aufgeführt. Im Abschnitt „Gewährte Zuwendungen“ erfolgt auch der Ausweis der individuell möglichen Minimal- und Maximalwerte der Vergütung gemäß DCGK für das Geschäftsjahr 2020.

Den Anforderungen des DCGK entsprechend ist für die einjährige variable Vergütung als gewährte Zuwendung der Zielwert, der bei einer Zielerreichung von 100% gewährt wird, für das Berichtsjahr angegeben. Zudem sind die Festvergütung sowie die einjährige variable Vergütung entsprechend den Empfehlungen des DCGK als Zufluss für das jeweilige Geschäftsjahr anzugeben. Für Bezugsrechte und sonstige aktienbasierte Vergütungen gilt als Zeitpunkt des Zuflusses und Zufluss-Betrag der nach deutschem Steuerrecht maßgebliche Zeitpunkt und Wert.

## Gewährte Zuwendungen und geleistete Zahlungen je Vorstandmitglied

Dr. Felix Grawert Vorstandsmitglied Vorstand seit 14. August 2017		Gewährte Zuwendung				Zufluss	
		2019	2020	2020 (Zielerreichung 100%)*	2020 (Maximum)	2019	2020
in T€							
Erfolgsunabhängige Vergütung	Festvergütung	330	373	373	373	330	373
	Nebenleistungen	12	11	11	11	12	11
	<b>Summe</b>	<b>342</b>	<b>384</b>	<b>384</b>	<b>384</b>	<b>342</b>	<b>384</b>
Erfolgsabhängige Vergütung	<b>Kurzfristige variable Vergütung</b>	<b>406</b>	<b>460</b>	<b>127</b>	<b>1.323</b>	<b>406</b>	<b>460</b>
	Nach Altvertrag (01.01.-13.08.2020)	406	267	0	1.006	406	267
	Nach Neuvertrag (14.08.-31.12.2020) STI-Tranche 2020		193	127	317		193
	<b>Langfristige variable Vergütung</b>	<b>456</b>	<b>546</b>	<b>163</b>	<b>1.413</b>	<b>0</b>	<b>42</b>
	Aktienbasierter Anteil aus einjähriger variabler Vergütung (Sperrfrist 2017-2020)	0	0	0	0	0	42
	Aktienbasierter Anteil aus einjähriger variabler Vergütung (Sperrfrist 2019-2023)	456	0	0	0	0	0
	Aktienbasierter Anteil aus einjähriger variabler Vergütung (Sperrfrist 2020-2024) anteilig 01.01.-13.08.2020	0	298	0	1.006	0	0
Nach Neuvertrag (14.08.-31.12.2020) LTI-Tranche 2020 (Sperrfrist 2020-2025)	0	248**	163	407	0	0	
<b>Summe erfolgsunabhängige / erfolgsabhängige Vergütung</b>	<b>1.204</b>	<b>1.390</b>	<b>674</b>	<b>3.120</b>	<b>748</b>	<b>886</b>	
Versorgungsaufwand	0	0	0	0	0	0	
<b>Gesamtvergütung</b>	<b>1.204</b>	<b>1.390</b>	<b>674</b>	<b>3.120</b>	<b>748</b>	<b>886</b>	

\*: Angabe zur LTI-Tranche des neues Vergütungssystems

\*\* : Fair Value-Bewertung der LTI-Tranche 2020

Die theoretische Minimal- bzw. Maximalvergütung gem. dem bisherigem Vergütungssystem betrug für Dr. Felix Grawert 0 T€ bzw. 2.012 T€ (Altvertrag 1.1.-13.8.2020).

## Gewährte Zuwendungen und geleistete Zahlungen je Vorstandsmitglied

Dr. Bernd Schulte Vorstandsmitglied Vorstand seit 7. März 2002		Gewährte Zuwendung				Zufluss	
		2019	2020	2020 (Zielerreichung 100%)*	2020 (Maximum)*	2019	2020
in T€							
Erfolgsunabhängige Vergütung	Festvergütung	430	430	430	430	430	430
	Nebenleistungen	13	13	13	13	13	13
	<b>Summe</b>	<b>443</b>	<b>443</b>	<b>443</b>	<b>443</b>	<b>443</b>	<b>443</b>
Erfolgsabhängige Vergütung	<b>Kurzfristige variable Vergütung</b>	<b>406</b>	<b>431</b>	<b>0</b>	<b>1.625</b>	<b>406</b>	<b>431</b>
	<b>Langfristige variable Vergütung</b>	<b>406</b>	<b>431</b>	<b>0</b>	<b>1.625</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
	Aktienbasierter Anteil aus einjähriger variabler Vergütung (Sperrfrist 2019-2023)	406		0	0	0	0
	Aktienbasierter Anteil aus einjähriger variabler Vergütung (Sperrfrist 2020-2024)		431	0	1.625	0	0
<b>Summe erfolgsunabhängige / erfolgsabhängige Vergütung</b>		<b>1.255</b>	<b>1.305</b>	<b>443</b>	<b>3.693</b>	<b>849</b>	<b>874</b>
Versorgungsaufwand		0	0	0	0	0	0
<b>Gesamtvergütung</b>		<b>1.255</b>	<b>1.305</b>	<b>443</b>	<b>3.693</b>	<b>849</b>	<b>874</b>

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

Dr. Jochen Linck Vorstandsmitglied Vorstand seit 1. Oktober 2020		Gewährte Zuwendung				Zufluss	
		2019	2020	2020 (Zielerreichung 100%)*	2020 (Zielerreichung 250%)*	2019	2020
in T€							
Erfolgsunabhängige Vergütung	Festvergütung	0	83	83	83	0	83
	Nebenleistungen	0	2	2	2	0	2
	<b>Summe</b>	<b>0</b>	<b>85</b>	<b>85</b>	<b>85</b>	<b>0</b>	<b>85</b>
Erfolgsabhängige Vergütung	<b>Kurzfristige variable Vergütung</b>	<b>0</b>	<b>81</b>	<b>52</b>	<b>130</b>	<b>0</b>	<b>81</b>
	<b>Langfristige variable Vergütung</b>	<b>0</b>	<b>96</b>	<b>66</b>	<b>165</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
	LTI-Tranche 2020 (Sperrfrist 2020-2024)	0	96**	66	165	0	0
<b>Summe erfolgsunabhängige / erfolgsabhängige Vergütung</b>		<b>0</b>	<b>262</b>	<b>203</b>	<b>380</b>	<b>0</b>	<b>166</b>
Versorgungsaufwand		0	0	0	0	0	0
<b>Gesamtvergütung</b>		<b>0</b>	<b>262</b>	<b>203</b>	<b>380</b>	<b>0</b>	<b>166</b>

\*: Angabe zur LTI-Tranche des neuen Vergütungssystems

\*\* : Fair Value-Bewertung der LTI-Tranche 2020

## Aktioptionsprogramme

Aktioptions sind weder Bestandteile des „bisherigen Vergütungssystems“ noch des oben beschriebenen „neuen Vergütungssystems“. Daher halten Dr. Felix Grawert und Dr. Jochen Linck keine Aktioptions. Lediglich aus Perioden vor der Gültigkeit der hier beschriebenen Vergütungssysteme hält Dr. Bernd Schulte zum 31.12.2020 eine Bestandsposition von 50.000 Aktioptions.

Der Bestand der den Optionen unterliegenden Aktien setzt sich wie folgt zusammen:

### Aktioptionsprogramme

Vorstandsmitglied	Zuteilungsdatum	Ausstehend (Aktien)	Ausübbar (Aktien)	Optionswert bei Bewilligung (EUR)	Ausübungspreis (EUR)	Fälligkeit	Verfallene Aktien
Dr. Bernd Schulte	Okt 2014	50.000	50.000	189.000	13,14	Okt 2024	0
	Nov 2010	0	0		26,60	Nov 2020	52.000
	Nov 2009	0	0		24,60	Nov 2019	52.000
<b>Gesamt</b>		<b>50.000</b>	<b>50.000</b>				<b>104.000</b>

Von den Aufwendungen für aktioptionsbasierte Vergütung entfielen auf Dr. Bernd Schulte folgende Beträge:

in Tausend Euro	2020	2019	2018
Dr. Bernd Schulte	0	0	34

Im Geschäftsjahr 2020 sind 52.000 Optionsrechte zum Erwerb von AIXTRON-Aktien verfallen (2019: 52.000; 2018: 0).

Die im Berichtsjahr 2020 amtierenden Mitglieder des Vorstands haben im Jahr 2020 keine Optionsrechte ausgeübt (2019: 0; 2018: 0).

## Ausblick auf die Anwendung des neuen Vergütungssystems für 2021

### Kurzfristige variable Vergütung (STI)

Für das laufende Geschäftsjahr 2021 hat der Aufsichtsrat für die kurzfristige variable Vergütung (STI) folgenden Ziel-Dimensionen und Leistungskriterien festgelegt:

- Ziel-Dimension „Konzernjahresüberschuss“: Für den Konzernjahresüberschuss 2021 hat der Aufsichtsrat im Dezember 2020 einen Ziel-Wert im Rahmen der Prognose festgelegt.
- Ziel-Dimension „Marktposition“: Für die Ziel-Dimension „Marktposition“ hat der Aufsichtsrat für 2021 Ziele für einzelne Marktsegmente festgelegt.

- Ziel-Dimension „Finanzielle und operative Ziele“: Für die Ziel-Dimension „Finanzielle und operative Ziele“ wurde durch Leistungskriterien im Bereich der operativen Performance, der Markteinführung neuer Produkte sowie für den OLED-Geschäftsbereich festgelegt.

### **Langfristige variable Vergütung (LTI)**

Für die langfristige variable Vergütung (LTI) hat der Aufsichtsrat die Leistungskriterien

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

Die Zielerreichung der LTI-Vergütung 2021 wird anhand der erreichten Ergebnisse in der Periode vom 1.1.2021 bis zum 31.12.2023 berechnet werden. Der für die LTI-Zielerreichung maßgebliche Aktienkurs der AIXTRON SE beträgt EUR 11,582. Er entspricht dem Durchschnitt der XETRA-Schlusskurse an allen Börsen-Handelstagen im 4. Quartal 2020. Die Erreichung der Leistungskriterien wird vom Aufsichtsrat nach Ablauf des Geschäftsjahres 2023 bestimmt. Dann werden die verfallbaren Aktienzusagen je nach Zielerreichung in unverfallbare Aktienzusagen gewandelt. Die Übertragung von Aktienzusagen an den Vorstand findet nach einer 4-jährigen Sperrfrist statt, die für das Geschäftsjahr 2021 am 31.12.2024 endet.

## Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats

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

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

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 2019 und 2020 auf die einzelnen Mitglieder des Aufsichtsrats entfallende Vergütung wird in der nachfolgenden Tabelle individualisiert dargestellt. Wie in den Vorjahren erfolgte auch im Geschäftsjahr 2020 keine Vergütung für persönlich erbrachte Leistungen von Aufsichtsratsmitgliedern.

## Aufsichtsratsvergütung

Aufsichtsratsmitglied	Jahr	Fest (EUR)	Variabel (EUR)	Sitzungsgeld (EUR)	Gesamt (EUR)
Kim Schindelhauer <sup>1)2)3)4)5)6)7)</sup> (Aufsichtsratsvorsitzender)	2020	180.000	0	0	180.000
	2019	180.000	0	0	180.000
	2018	180.000	0	0	180.000
Prof. Dr. Anna Gersbacher <sup>1)</sup> (seit 15. Mai 2019) (Vorsitzende des Prüfungsausschusses) (Unabhängige Finanzexpertin)	2020	80.000	0	0	80.000
	2019	53.333	0	0	53.333
	2018	0	0	0	0
Dr. Andreas Biagosch <sup>1)4)7)</sup>	2020	60.000	0	0	60.000
	2019	60.000	0	0	60.000
	2018	60.000	0	0	60.000
Prof. Dr. Petra Denk <sup>2)3)6)</sup>	2020	60.000	0	0	60.000
	2019	60.000	0	0	60.000
	2018	60.000	0	0	60.000
Frits van Hout <sup>2)3)</sup> (seit 15. Mai 2019) (Stellv. Aufsichtsratsvorsitzender)	2020	90.000	0	0	90.000
	2019	60.000	0	0	60.000
	2018	0	0	0	0
Prof. Dr. Wolfgang Blättchen <sup>1)4)</sup> (Stellv. Aufsichtsratsvorsitzender) (Vorsitzender des Prüfungsausschusses) (Unabhängiger Finanzexperte)	2020	0	0	0	0
	2019	45.833	0	0	45.833
	2018	110.000	0	0	110.000
Dr. Martin Komischke (bis 15. Mai 2019)	2020	0	0	0	0
	2019	25.000	0	0	25.000
	2018	60.000	0	0	60.000
Prof. Dr. Rüdiger von Rosen <sup>8)</sup> (bis 16. Mai 2018)	2020	0	0	0	0
	2019	0	0	0	0
	2018	25.000	0	0	25.000
<b>Gesamt</b>	<b>2020</b>	<b>470.000</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>470.000</b>
	<b>2019</b>	<b>484.166</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>484.166</b>
	<b>2018</b>	<b>495.000</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>495.000</b>

1) Mitglied des Prüfungsausschusses

2) Mitglied des Vergütungsausschusses

3) Mitglied des Nominierungsausschusses

4) Mitglied des Kapitalmarktausschusses

5) Ehemaliges AIXTRON-Vorstandsmitglied

6) Vorsitzende des Technologieausschusses bis Februar 2018

7) Mitglied des Technologieausschusses bis Februar 2018

8) Vorsitzender des Nominierungsausschusses bis 16. Mai 2018

Wie in den Vorjahren gab es auch im vergangenen Geschäftsjahr 2020 keine Vergütungen für persönlich erbrachte Leistungen von Aufsichtsratsmitgliedern.

## Directors- & Officers-Versicherung (D&O)

Die Gesellschaft hat für alle Vorstands- und Aufsichtsratsmitglieder eine D&O-Versicherung abgeschlossen. In Übereinstimmung mit den Vorgaben des § 93 Abs. 2 AktG sowie der entsprechend angepassten Empfehlung in Nummer 3.8 des Deutschen Corporate Governance Kodex 2017 gilt für alle Mitglieder des Vorstands und des Aufsichtsrats ein Selbstbehalt in Höhe von mindestens 10% des jeweils eingetretenen Schadens, jedoch maximal bis zur Höhe des Eineinhalbfachen der jeweiligen festen jährlichen Vergütung.