

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 2025. Die Vergütungen der einzelnen Mitglieder des Vorstands und des Aufsichtsrats werden individualisiert offengelegt. Der Vergütungsbericht für das vorausgegangene Geschäftsjahr 2024 wurde von der Hauptversammlung am 15. Mai 2025 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.

Der Vermerk des unabhängigen Wirtschaftsprüfers über die Prüfung des Vergütungsberichts nach § 162 Abs. 3 AktG ist in diesem Geschäftsbericht unter der Rubrik [Prüfvermerk](#) enthalten.

Grundzüge des Vergütungssystems

Das auf der Hauptversammlung am 15. Mai 2024 neu gebilligte Vergütungssystem wurde unter Berücksichtigung von Übergangsregelungen erstmals ab dem Geschäftsjahr 2024 angewendet. 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 neu gebilligten Vergütungssystems für den Vorstand findet sich auf der Website der AIXTRON SE unter [Vorstandsvergütungssystem](#). Das neu gebilligte Vergütungssystem findet im Geschäftsjahr 2025 und 2024 für die Verträge der Vorstände Dr. Felix Grawert und Dr. Christian Danninger für den Zeitraum vom 01. Januar bis zum 31. Dezember unter Berücksichtigung von Übergangsregelungen Anwendung.

Im Zuge der Verlängerung der Vorstandsverträge um weitere fünf Jahre wurde der Übergang zum neu gebilligten Vergütungssystem individuell ausgestaltet. Die Übergangsregelungen variieren je Vorstandsmitglied und Geschäftsjahr und wurden im Rahmen der jeweiligen Vertragsverlängerung festgelegt. Sie treten zu unterschiedlichen Zeitpunkten in Kraft. Die Einzelheiten des Übergangs vom bisherigen zum neu gebilligten Vergütungssystem werden an den entsprechenden Stellen erläutert.

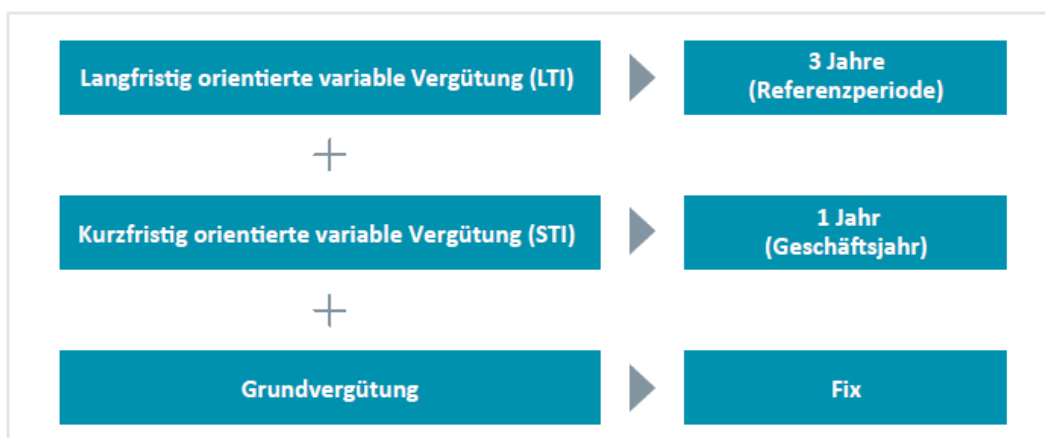
Die Struktur der Vorstandsvergütung der AIXTRON SE ist darauf ausgerichtet, Anreize sowohl für eine ökonomisch und ökologisch nachhaltige Entwicklung der Gesellschaft als auch für ein langfristiges Engagement der Vorstandsmitglieder zu leisten.

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.

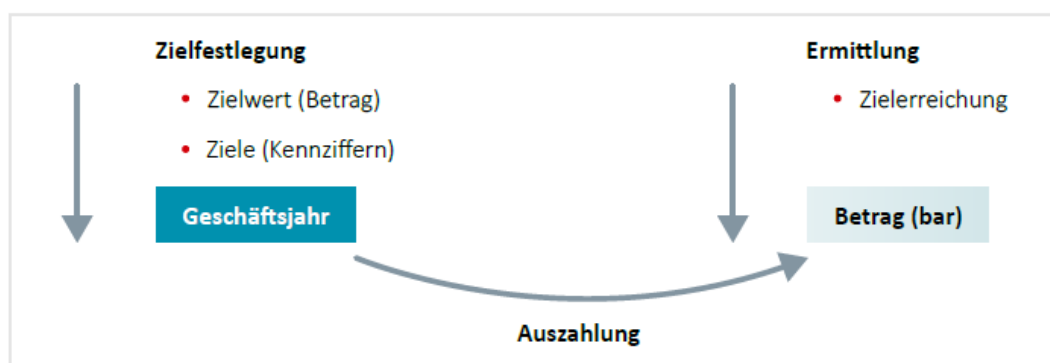
Kurzfristig orientierte, erfolgsabhängige variable Vergütung

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 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 Anwendung der Spannbreite aus dem neuen Vergütungssystem unterlag einer Übergangsregelung, die für jedes Vorstandsmitglied individuell zum Vertragsverlängerungsdatum festgelegt und bei unterjährigen Anpassungen zeitanteilig berücksichtigt wurde. Mit Ablauf des Geschäftsjahres 2025 sind beide Vorstandsmitglieder auf die neue Spannbreite übergegangen.

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.

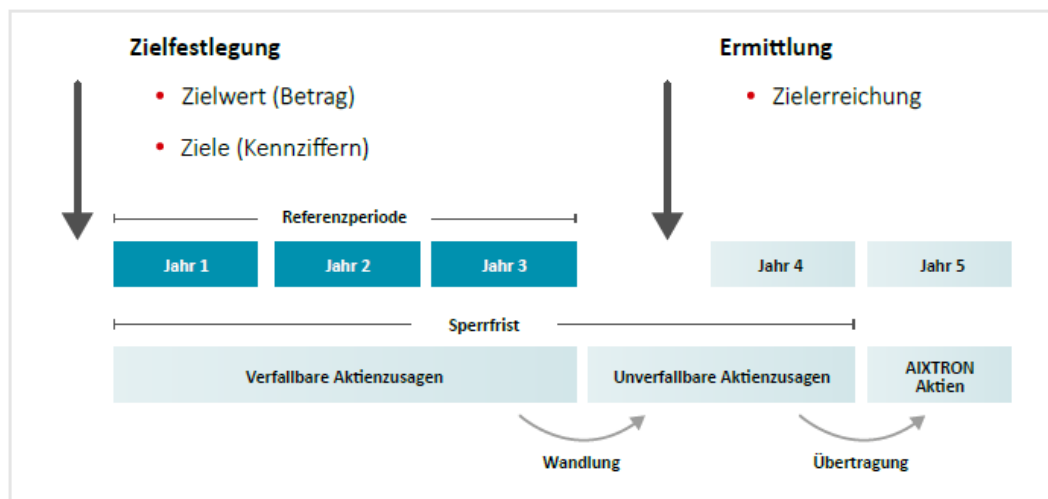
Langfristig orientierte, erfolgsabhängige variable Vergütung

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 Spannweite aus dem neuen Vergütungssystem wurde für jedes Vorstandsmitglied individuell am Vertragsverlängerungsdatum bestimmt und bei einer unterjährigen Änderung zeitanteilig berücksichtigt. Mit Ablauf des Geschäftsjahres 2025 sind beide Vorstandsmitglieder auf die neue Spannweite übergegangen.

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.

Die **Gewichtung der LTI-Ziele wurde in 2025 geändert**. Seit dem Geschäftsjahr 2025 gilt im Rahmen des neu gebilligten Vergütungssystems eine angepasste relative Gewichtung der Leistungskriterien: 35% entfallen auf den Konzernjahresüberschuss, 50% auf den TSR und 15% auf Nachhaltigkeitsziele. Im Geschäftsjahr 2024 fand noch die Gewichtung des bisherigen Vergütungssystems Anwendung (50% Konzernjahresüberschuss, 40% TSR, 10% 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.

Ab dem Geschäftsjahr 2025 umfasst die im neu gebilligten Vergütungssystem festgelegte Vergleichsgruppe für die LTI-Tranchen zwölf Halbleiteranlagenhersteller, die jeweils gleich gewichtet werden. 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. Für die LTI-Tranchen im Geschäftsjahr 2024 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.

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 Mitarbeiterentwicklung, 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 – auch im Vergleich zu den unten angegebenen Unternehmensgruppen – wird jährlich durch den Aufsichtsrat überprüft und bestätigt. Im Falle wesentlicher Änderungen des Vergütungssystems, mindestens jedoch alle vier Jahre, wird das Vergütungssystem der Hauptversammlung zur Billigung vorgelegt.

Gemäß dem neu gebilligten Vergütungssystem basiert der **externe Vergleich** auf den Vergütungsdaten von drei definierten Unternehmensgruppen (Peer Group):

- 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.

Bis zum Geschäftsjahr 2024 wurden für den externen Vergleich die Vergütungsdaten der Halbleiter-Anlagenhersteller Veeco Instruments, Applied Materials, Tokyo Electron, Lam Research, ASML, ASMI sowie der TecDAX-Unternehmen herangezogen, deren Marktkapitalisierung zwischen 50% und 200% der Marktkapitalisierung der AIXTRON SE beträgt.

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

Regelungen bei Beendigung der Tätigkeit

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

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

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

Der Aufsichtsrat kann im 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 2025

Im Geschäftsjahr 2025 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. Die Struktur der Vorstandsvergütung der AIXTRON SE ist darauf ausgerichtet, Anreize für eine 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 (EUR 12.500 Tsd. für drei oder mehr Vorstände) nicht überschreiten. Die Maximalvergütung für das Geschäftsjahr 2025 liegt somit bei EUR 8.500 Tsd. bei zwei Vorständen.

Die Gesamtvorstandsbezüge für das Geschäftsjahr 2025 beliefen sich auf EUR 6.492 Tsd. (2024: EUR 7.839 Tsd.). Im Geschäftsjahr 2025 kam das Aufwands-Cap nicht zur Anwendung (2024: das Aufwands-Cap reduzierte die Vergütung auf die oben genannten Werte).

Die erfolgsunabhängige Festvergütung des Vorstands für das Geschäftsjahr 2025, bestehend aus einer Grundvergütung, Zuschüssen zur Altersvorsorge und Sachbezügen, belief sich auf insgesamt EUR 954 Tsd. (2024: EUR 820 Tsd.).

Grundvergütung

Die Grundvergütung betrug im Geschäftsjahr 2025

- für Dr. Felix Grawert EUR 507 Tsd. (2024: EUR 400 Tsd.),
- für Dr. Christian Danninger EUR 360 Tsd. (2024: EUR 342 Tsd.).

Im Rahmen der Verlängerung der Vorstandsverträge um weitere fünf Jahre wurde das Grundgehalt der Vorstände angepasst. Die feste Grundvergütung von Dr. Felix Grawert wurde im August 2025 von EUR 400 Tsd. auf EUR 650 Tsd. und die von Dr. Christian Danninger im Mai 2024 von EUR 300 Tsd. auf EUR 360 Tsd. angepasst. Die Anpassungen des Grundgehalts berücksichtigten sowohl die signifikante Inflation während der vorherigen Vertragslaufzeit, gemessen am Verbraucherpreisindex, als auch die Wettbewerbsfähigkeit des Gehalts im Marktumfeld. Da die Vertragsverlängerungen zu unterschiedlichen Zeitpunkten wirksam wurden, werden die Gehaltsanpassungen in den jeweiligen Geschäftsjahren zeitanteilig berücksichtigt.

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 betrugen im Geschäftsjahr 2025

- für Dr. Felix Grawert EUR 32 Tsd. (2024: EUR 30 Tsd.),
- für Dr. Christian Danninge EUR 36 Tsd. (2024: EUR 34 Tsd.).

Im Rahmen der Verlängerung der Vorstandsverträge um weitere fünf Jahre wurden die Versorgungszuschläge an die aktuellen Marktgegebenheiten angepasst. Bei beiden Vorstandsmitgliedern stiegen die Zuschläge von EUR 30 Tsd. auf EUR 36 Tsd. Aufgrund des unterschiedlichen Inkrafttretens der Vertragsverlängerungen erfolgt die Berücksichtigung dieser Änderungen in den jeweiligen Geschäftsjahren zeitanteilig.

Kurzfristige variable Vergütung (STI)

Die Zielerreichung im Geschäftsjahr 2025 umfasst die drei Ziel-Dimensionen sowie die daraus resultierende Gesamtzielerreichung.

STI-Ziel „Konzernjahresüberschuss“

Die Ziel-Dimension „Konzernjahresüberschuss“ fließt mit 70% in das Gesamtziel der variablen kurzfristigen Vergütung ein. Für das Jahr 2025 hat der Aufsichtsrat in seiner Sitzung am 09. Dezember 2024 einen Ziel-Wert von EUR 89.300 Tsd. festgelegt. Aus dem tatsächlich erreichten Wert von EUR 85.253 Tsd. ergibt sich eine Zielerreichung von 95% (2024: 68%), welche die schwächer als erwartete Geschäftsentwicklung im Jahresverlauf reflektiert.

STI-Ziel „Marktposition“

Die Ziel-Dimension „Marktposition“ fließt mit 15% in das Gesamtziel der variablen kurzfristigen Vergütung ein. Für das Geschäftsjahr 2025 hat der Aufsichtsrat spezifische Unterziele für einzelne Marktsegmente festgelegt. Diese verteilen sich zu 27% auf Bestandsmärkte, zu 27% auf neue Wachstumsmärkte und zu 47% auf Zukunftsmärkte.

Insgesamt wurde für das Geschäftsjahr 2025 eine **Zielerreichung von 141%** für die Ziel-Dimension „Marktposition“ festgestellt (2024: 160%). Bezogen auf die einzelnen Unterziele stellt sich die Zielerreichung wie folgt dar:

- 133% (2024: 156%) für die bestehenden Märkte
- 130% (2024: 150%) für die neuen Märkte
- 153% (2024: 175%) für Zukunftsmärkte

Von einer weiteren Aufgliederung der Unterziele und deren Zielerreichung wird abgesehen, da deren Offenlegung schutzwürdige Unternehmensinteressen beeinträchtigen und Rückschlüsse auf die strategische Planung ermöglichen könnte

(§ 162 Abs. 6 AktG). Insbesondere soll verhindert werden, dass durch eine Offenlegung der Ziele Rückschlüsse auf die Strategie des Unternehmens zur Durchdringung der neuen und künftigen Märkte gezogen werden können.

STI-Ziel „Finanzielle und operative Ziele“

Die Ziel-Dimension „Finanzielle und operative Ziele“ geht mit 15% in das Gesamtziel der variablen kurzfristigen Vergütung ein. Die Zielerreichung für die Ziel-Dimension „Finanzielle und operative Ziele“ liegt im Geschäftsjahr 2025 bei 104% (2024: 81%). Für das Geschäftsjahr 2025 hat der Aufsichtsrat spezifische Unterziele im Bereich der operativen Verbesserungen und der produktbezogenen Verbesserungen festgelegt. Die Zielerreichung im abgelaufenen Geschäftsjahr stellt sich wie folgt dar:

- 126% bei den operativen Verbesserungen (2024: 136%)
- 41% bei den produktbezogenen Verbesserungen (2024: 0%)

Die operativen Verbesserungen zielten auf eine umfassende Optimierung der Abläufe in der Fertigung am Standort Herzogenrath ab. Die Zielerreichung berücksichtigt zum einen die Erreichung gesetzter Meilensteine als auch Ergebnis-KPIs, die sich auf das finanzielle Ergebnis sowie auf die Lieferperformance gegenüber Kunden auswirken.

Die produktbezogenen Verbesserungen wurden zu einem signifikanten Teil an der Markteinführung eines neuen Produktes gemessen. Die technischen Ziele beim neuen Produkt wurden vollständig erreicht. Die Markteinführung hingegen wurde jedoch bewusst verschoben, um Lagerbestände des Vorgängerproduktes abzuverkaufen und somit dem Risiko von Abwertungen der Bestände vorzubeugen. Dies wirkte sich negativ auf die Zielerreichung aus.

Von einer weiteren Aufgliederung der Unterziele und deren Zielerreichung wird abgesehen, da deren Offenlegung schutzwürdige Unternehmensinteressen beeinträchtigen und Rückschlüsse auf die strategische Planung ermöglichen könnte (§ 162 Abs. 6 AktG).

Gesamtzielerreichung für die kurzfristige variable Vergütung (STI)

Insgesamt wurde für die kurzfristige variable Vergütung ein Zielerreichungsgrad von 103% (2024: 84%) festgestellt. In Summe ergibt sich für das Geschäftsjahr 2025 die kurzfristige variable Vergütung (STI)

- für Dr. Felix Grawert in Höhe von EUR 1.492 Tsd. in bar (2024: EUR 1.692 Tsd.; reduziert um 26,4% aufgrund des Aufwands-Cap),
- für Dr. Christian Danninger in Höhe von EUR 813 Tsd. in bar (2024: EUR 921 Tsd.; reduziert um 26,4% aufgrund des Aufwands-Cap).

Im Geschäftsjahr 2025 findet das Aufwands-Cap keine Anwendung (2024: das Aufwands-Cap reduzierte die Vergütung auf die oben genannten Werte).

Langfristige variable Vergütung (LTI)

Die **Zielerreichung des LTI** im Geschäftsjahr 2025 umfasst drei Ziel-Dimensionen Konzernjahresüberschuss und Total Shareholder Return, kurz TSR, sowie Nachhaltigkeitsziele sowie die daraus resultierende Gesamtzielerreichung.

Die Zielerreichung der LTI-Tranche 2025 wird an den erreichten Ergebnissen in der Periode vom 01. Januar 2025 bis zum 31. Dezember 2027 berechnet.

Die **Gewichtung der LTI-Ziele** wurde im neu gebilligten Vergütungssystem mit Wirkung **ab dem Jahr 2025 verändert**. Seit dem Geschäftsjahr 2025 gilt eine angepasste relative Gewichtung der Leistungskriterien: 35% entfallen auf den Konzernjahresüberschuss (2024: 50%), 50% auf den TSR (2024: 40%) und 15% auf Nachhaltigkeitsziele (2024: 10%).

LTI-Ziel „Konzernjahresüberschüsse der Geschäftsjahre 2025, 2026 und 2027“

Für den kumulierten Konzernjahresüberschuss der Geschäftsjahre 2025, 2026 und 2027 hat der Aufsichtsrat in seiner Sitzung am 09. Dezember 2024 Zielwerte definiert, die mit den tatsächlich erzielten Konzernjahresüberschüssen für die Ermittlung der Zielerreichung verglichen werden. Die relative Zielerreichung für den Dreijahreszeitraum fließt mit 35% in das Gesamtziel der langfristigen Vergütung ein (2024: 50%).

Im Geschäftsjahr 2025 wurde eine vorläufige Zielerreichung von 89% ermittelt. Die tatsächliche Zielerreichung der Geschäftsjahre 2026 und 2027 kann erst nach deren Ablauf ermittelt werden. Von einer weiteren Aufgliederung der Zielwerte für diese Geschäftsjahre wird abgesehen, da deren Offenlegung schutzwürdige Unternehmensinteressen beeinträchtigen könnte (§ 162 Abs. 6 AktG).

LTI-Ziel „Total Shareholder Return“

Der Total Shareholder Return, kurz TSR, fließt mit 50% in das Gesamtziel der langfristigen Vergütung ein (2024: 40%). Der TSR bezeichnet die Gesamttaktionärsrendite über die Referenzperiode (Q4/2024 bis zum Q4/2027) und berechnet sich aus dem Verhältnis der Kursentwicklung zuzüglich bezahlter Dividende am Ende der Referenzperiode zum Wert am Anfang der Referenzperiode.

Die Kennziffer TSR stellt eine Marktbedingung im Sinne des IFRS 2 dar. Sie wird zum Tag der Gewährung mit Unterstützung eines externen Gutachters zum beizulegenden Zeitwert bewertet und nach Ablauf des Dreijahreszeitraums zur Bestimmung der tatsächlichen Zielerreichung berechnet. Der beizulegende Zeitwert der TSR-Tranche 2025 wurde am Tag der Gewährung mit EUR 19,41 pro Aktienzusage bewertet (2024: 36,07). Die Marktbewertung geht mit 50% in die Aufwandsermittlung der langfristigen Vergütung in das Geschäftsjahr 2025 ein (2024: 40%). Das Bewertungsmodell des externen Gutachters basiert auf einer Monte-Carlo Simulation.

LTI-Ziel „Nachhaltigkeitsziele“

Die Nachhaltigkeitsziele für die LTI-Tranche 2025 setzen sich aus drei Unterzielen zusammen.

Sozialbereich:

Für das Geschäftsjahr 2025 wurden folgende Zielgrößen im Sozialbereich festgelegt:

- **Diversität (LTI 2025):** Ziel ist die Erhöhung des Frauenanteils in Schlüsselfunktionen (oberes Management) über die Referenzperiode 2025-2027. Die Zielerreichung wird jährlich durch HR ermittelt. Zum 31.12.2025 liegt die Quote bei 14% (vorläufige Zielerreichung 208%); die finale Feststellung erfolgt nach Ablauf 2027.
- **Weiterbildung und Kompetenzentwicklung (LTI 2025):** Ziel ist die Stärkung von Weiterbildung und Kompetenzentwicklung der Mitarbeitenden und Führungskräfte über 2025-2027, u. a. durch die Einführung des AIXTRON-Verhaltensmodells als globalen Orientierungsrahmen für Werte/Verhalten und die Leistungsbeurteilung. Die Zielerreichung wird jährlich durch HR ermittelt. Zum 31.12.2025 liegt die Quote bei 83% (vorläufige Zielerreichung 84%); die finale Feststellung erfolgt nach Ablauf 2027.
- **Arbeits- und Gesundheitsschutz (LTI 2025):** Ziel ist die kontinuierliche Verbesserung von Gesundheit, Sicherheit und Wohlbefinden der Arbeitskräfte durch die ISO-45001-Zertifizierung aller Produktionsstandorte in der Referenzperiode 2025-2027. Die Zielerreichung wird jährlich durch das Controlling nachverfolgt und bemisst sich an Fortschritt und Umsetzungsgeschwindigkeit (nicht nur am finalen Zertifizierungsabschluss). Zum 31.12.2025 wird der Abschluss in Q3 2026 erwartet (vorläufige Zielerreichung 125%); die finale Feststellung erfolgt nach Ablauf 2027.

Umwelt:

Für das Geschäftsjahr 2025 wurden folgende Umweltziele festgelegt:

- **Reduktion des normierten Energieverbrauchs (LTI 2025):** Ziel ist die Senkung des normierten Energieverbrauchs aktueller AIXTRON-Systeme für die Leistungselektronik bis Ende 2027 (Referenzperiode 2025-2027). Das Energieeffizienzziel adressiert aus AIXTRON-Sicht GHG Scope 3, aus Kundensicht GHG Scope 2; die finale Zielerreichung wird nach Ablauf 2027 festgestellt. Zum 31.12.2025 wurde der Fortschritt vom Fachbereich mit 100% vorläufiger Zielerreichung bewertet. Von einer detaillierten Darstellung der Zielwerte und deren Berechnung wird abgesehen, da deren Offenlegung schutzwürdige Unternehmensinteressen beeinträchtigen und Rückschlüsse auf die strategische Planung ermöglichen könnte (§ 162 Abs. 6 AktG).
- **Kontinuierliche Verbesserung des Umweltmanagements (LTI 2025):** Ziel ist die ISO-14001-Zertifizierung aller Produktionsstandorte der AIXTRON-Gruppe bis Ende 2027 (Referenzperiode 2025-2027), um das Umweltmanagement standortübergreifend zu stärken. Die Zielerreichung wird anhand von Fortschritt und Umsetzungsgeschwindigkeit entlang definierter Zwischenziele (2025-2027) bewertet. Zum 31.12.2025 wird der Abschluss der Zertifizierung in Q3 2026 erwartet (vorläufige Zielerreichung 125%); die finale Feststellung erfolgt nach Ablauf 2027.

Gesamtzielerreichung für die langfristige variable Vergütung (LTI)

Der für die LTI-Zielvergütung für das Jahr 2025 maßgebliche Aktienkurs der AIXTRON SE beträgt EUR 14,523. Er entspricht dem Durchschnitt der XETRA-Schlusskurse an allen Börsen-Handelstagen in Q4/2024. 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 am 31. Dezember 2028 für das Geschäftsjahr 2025 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 Vorstandsmitglied 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) 2025 hat der Aufsichtsrat am Tag der Gewährung 196.772 verfallbare Aktienzusagen für die Zielvergütung gewährt, welche gemäß IFRS 2 zwingend mit dem beizulegenden Zeitwert am Tag der Gewährung (LTI 2025: 09.12.2024) bewertet werden. Der beizulegende Zeitwert wurde anhand eines Bewertungsmodells von einem externen Gutachter berechnet. In der folgenden Tabelle werden die wesentlichen Parameter des Bewertungsmodells (Monte-Carlo Simulation) zur langfristigen variablen Vergütung für die LTI-Tranche 2025 und 2024 dargestellt:

	LTI-Tranche 2025	LTI-Tranche 2024
	I	I
Tag der Gewährung	09.12.2024	11.12.2023
Aktienkurs am Tag der Gewährung	15,21€	36,07€
Indexstand Vergleichsunternehmen	98,30	106,76
Risikoloser Zinssatz	1,89%	2,20%
Volatilität AIXTRON	46,66%	46,57%
Volatilität Vergleichsindex	32,35%	34,20%
Korrelation AIXTRON / Index	0,53	0,58
Beizulegender Zeitwert TSR-Tranche	19,41€	47,96€
Beizulegender Zeitwert der Plain-Tranche	13,54€	34,29€

Die Tranche 2025 wurde mit einem gewichteten Durchschnitt der beizulegenden Zeitwerte von EUR 16,48 pro Aktienzusage bewertet (Tranche 2024: 39,76) woraus sich ein Ziel-LTI von EUR 3.242 Tsd. ergibt (ohne Berücksichtigung der Vergütungsgrenzen gemäß Vergütungssystem).

Unter Berücksichtigung der vorläufig geschätzten Zielerreichung, ergibt sich ein Aufwand für die langfristige variable Vergütung (LTI-Aufwand) von gesamt EUR 3.234 Tsd. (2024: EUR 4.406 Tsd.) Im Geschäftsjahr 2025 kam das Aufwands-Cap nicht zur Anwendung. Im Geschäftsjahr 2024 wurde die Gesamtvergütung des Vorstands durch das Aufwands-Cap auf die oben genannten Werte begrenzt.

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

- für Dr. Felix Grawert von EUR 2.100 Tsd. (2024: EUR 2.863 Tsd.)
- für Dr. Christian Danninger von EUR 1.133 Tsd. (2024: EUR 1.543 Tsd.).

Im Geschäftsjahr 2025 findet das Aufwands-Cap keine Anwendung. Im Geschäftsjahr 2024 reduziert das Aufwands-Cap die langfristige Vergütung beider Vorstände um 26,4%.

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.

			Langfristigen variablen Vergütung (LTI)				
			Gewährte Aktien zum 31.12.	Aktienkurs am Bilanzstichtag 31.12.	Wert der gewährte Aktien zum Bilanzstichtagskurs	Gewichteter Durchschnitt des beizulegenden Zeitwerts nach IFRS 2 am Tag der Gewährung	Aufwand nach IFRS 2
			(1)	(2)	(1) x (2)	(3)	(1) x (3)
Dr. Felix Grawert Vorstandsvorsitzender	LTI Tranche 2024-2026*	2024-2027	71.999	15,22	1.096	39,76	2.863
	LTI Tranche 2025-2027*	2025-2028	127.496	17,31	2.206	16,48	2.100
Dr. Christian Danninger Vorstandsmitglied	LTI Tranche 2024-2026*	2024-2027	38.802	15,22	591	39,76	1.543
	LTI Tranche 2025-2027*	2025-2028	68.778	17,31	1.190	16,48	1.133

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

Für die LTI-Tranche 2025–2027 fallen die Abweichungen zwischen dem Wert der vorläufigen Aktienzusagen (ermittelt auf Basis des Bilanzstichtagskurses) und dem nach IFRS 2 berechneten Aufwand geringer aus als bei der LTI-Tranche 2024–2026.

Daraus ergeben sich folgende Werte für die vorläufigen Aktienzusagen zum Bilanzstichtagskurs:

- für Dr. Felix Grawert von EUR 2.206 Tsd. (Aufwand nach IFRS 2: EUR 2.100 Tsd.)
- für Dr. Christian Danninger von EUR 1.190 Tsd. (Aufwand nach IFRS 2: EUR 1.133 Tsd.)

Im Gegensatz dazu zeigen sich bei der LTI-Tranche 2024–2026 deutliche Abweichungen zwischen dem Wert der vorläufigen Aktienzusagen und dem Aufwand nach IFRS 2. Grund dafür war der starke Rückgang des Aktienkurses im Geschäftsjahr 2024.

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 2025	Konzernjahresüberschuss 2025	70%	% EUR Tsd.	a) 0 b) 0	a) 100 b) 1.559	a) 95 b) 1.486
	Marktposition	15%	% EUR Tsd.	a) 0 b) 0	a) 100 b) 334	a) 141 b) 472
	Bestehende Märkte	27%	% EUR Tsd.	a) 0 b) 0	a) 100 b) 89	a) 133 b) 119
	Neue Märkte	27%	% EUR Tsd.	a) 0 b) 0	a) 100 b) 89	a) 130 b) 116
	Zukunftsmärkte	47%	% EUR Tsd.	a) 0 b) 0	a) 100 b) 156	a) 153 b) 238
	Finanzielle und operative Ziele	15%	% EUR Tsd.	a) 0 b) 0	a) 100 b) 334	a) 104 b) 346
	Operative Verbesserungen	73%	% EUR Tsd.	a) 0 b) 0	a) 100 b) 245	a) 126 b) 310
	Produktbezogene Verbesserungen	27%	% EUR Tsd.	a) 0 b) 0	a) 100 b) 89	a) 41 b) 36
LTI 2025	Konzernjahresüberschüsse 2025-2027	35%	% EUR Tsd.	a) 0 b) 0	a) 100 b) 933	a) wird Ende 2027 gemessen b) wird Ende 2027 gemessen
	Total Shareholder Return 2025-2027	50%	% EUR Tsd.	a) 0 b) 0	a) 100 b) 1.910	a) wird Ende 2027 gemessen b) wird Ende 2027 gemessen
	Nachhaltigkeitsziele für 2025-2027	15%	% EUR Tsd.	a) 0 b) 0	a) 100 b) 400	a) wird Ende 2027 gemessen b) wird Ende 2027 gemessen
	Sozialbereich:					
	Diversität	20%	% EUR Tsd.	a) 0 b) 0	a) 100 b) 80	a) wird Ende 2027 gemessen b) wird Ende 2027 gemessen
	Weiterbildung und Kompetenzentwicklung	20%	% EUR Tsd.	a) 0 b) 0	a) 100 b) 80	a) wird Ende 2027 gemessen b) wird Ende 2027 gemessen
	Arbeits- und Gesundheitsschutz	10%	% EUR Tsd.	a) 0 b) 0	a) 100 b) 40	a) wird Ende 2027 gemessen b) wird Ende 2027 gemessen
	Umwelt:					
	Reduktion des normierten Energieverbrauchs	40%	% EUR Tsd.	a) 0 b) 0	a) 100 b) 160	a) wird Ende 2027 gemessen b) wird Ende 2027 gemessen
	Kontinuierliche Verbesserung des Umweltmanagements	10%	% EUR Tsd.	a) 0 b) 0	a) 100 b) 40	a) wird Ende 2027 gemessen b) wird Ende 2027 gemessen

Feststellung der Zielerreichung LTI-Tranche 2023:

Die Referenzperiode für die LTI-Tranche 2023 ist zum 31. Dezember 2025 abgelaufen. 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 2023	Konzernjahresüberschüsse 2023-2025	50%	% EUR Tsd.	a) 0 b) 0	a) 100 b) 3.800	a) 74 b) 2.820
	Total Shareholder Return 2023-2025	40%	% EUR Tsd.	a) 0 b) 0	a) 100 b) 4.185	a) 0 b) 0
	Nachhaltigkeitsziele für 2023-2025	10%	% EUR Tsd.	a) 0 b) 0	a) 100 b) 760	a) 143 b) 1.090
	EU-Taxonomie konforme Umsatzerlöse	20%	% EUR Tsd.	a) 0 b) 0	a) 100 b) 152	a) 147 b) 223
	EU-Taxonomie konforme OpEx	15%	% EUR Tsd.	0 0	a) 100 b) 114	a) 215 b) 245
	EU-Taxonomie konforme CapEx	15%	% EUR Tsd.	0 0	a) 100 b) 114	a) 142 b) 162
	Führungskräfteentwicklung	25%	% EUR Tsd.	0 0	a) 100 b) 190	a) 130 b) 247
	Personalentwicklung	25%	% EUR Tsd.	0 0	a) 100 b) 190	a) 113 b) 214

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

Die Zielerreichung der LTI-Tranche 2023-2025 beträgt insgesamt 51%. Dies setzt sich wie folgt zusammen.

LTI-Ziel “Konzernjahresüberschüsse der Geschäftsjahre 2023, 2024 und 2025”

In der Zieldimension “Konzernjahresüberschuss” ist eine Zielerreichung von 74% in den Jahren 2023-2025 zu verzeichnen. Für diese Periode wurde im Dezember 2022 vom Aufsichtsrat ein Ziel von EUR 449 Mio. festgelegt, dem in den Jahren 2023, 2024 und 2025 ein tatsächlich erreichter kumulierter Konzernjahresüberschuss von insgesamt EUR 337 Mio. gegenübersteht. Die niedrige Zielerreichung ist auf den Einbruch des Geschäfts im Bereich der Anlagen für SiC Leistungshalbleiter und dem Ausbleiben von Volumenaufträgen für Micro LEDs zurückzuführen.

LTI-Ziel “Total Shareholder Return”

In der Zieldimension “Total Shareholder Return (TSR)” ist eine Zielerreichung von 0% für die Jahre 2023-2025 zu verzeichnen: über diesen Zeitraum verzeichnete der TSR der AIXTRON Aktie einen Rückgang von -41%. Die Vergleichsgruppe verzeichnete hingegen ein TSR-Wachstum von 131%. Im Vergütungssystem ist festgelegt, dass die Zielerreichung 0% beträgt, wenn das Verhältnis von TSR-Entwicklung bei AIXTRON gegenüber der Vergleichsgruppe 50% oder weniger ist. Dies ist für diese Periode der Fall. Dies ist auf die negative Aktienkursentwicklung und auf die im Vergleich zur Vergleichsgruppe geringen ausgeschütteten Gewinne zurückzuführen. Auch hier waren für AIXTRON die negativen Marktentwicklungen bei SiC Leistungshalbleitern und Micro LEDs prägend, während die Vergleichsgruppe eine stark positive Entwicklung aufgrund des Booms mit Chips für KI-Anwendungen realisieren konnte.

LTI-Ziel “Nachhaltigkeitsziele”

Bei den nicht-finanziellen Zielen wurde eine Zielerreichung von 143% realisiert. Dieser Wert ergibt sich aus den Zielerreichungen für taxonomiekonformen Umsatz (147% Zielerreichung), taxonomiekonforme Investitionen (CapEx) (142% Zielerreichung) und taxonomiekonforme Betriebsausgaben (OpEx) (215% Zielerreichung) sowie einer Zielerreichung von 130% beim Führungskräfteentwicklungsziel und 113% beim Personalentwicklungsziel.

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 2025 gab es, abgesehen von den Übergangsregelungen zum neu genehmigten Vergütungssystem, keine Abweichungen vom Vergütungssystem.

Gewährte und geschuldete Vergütung im Geschäftsjahr 2025

Die nachfolgenden Tabellen zeigen die den aktiven Mitgliedern des Vorstands in den Geschäftsjahren 2025 und 2024 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 2025.

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 2025 EUR 6.492 Tsd. (Geschäftsjahr 2024: EUR 7.839 Tsd.). Im Geschäftsjahr 2025 kam das Aufwands-Cap nicht zur Anwendung. Im Geschäftsjahr 2024 wurde die Gesamtvergütung des Vorstands durch das Aufwands-Cap auf die oben genannten Werte begrenzt.

Gewährte und geschuldete Vergütung nach § 162 Abs. 1 Satz 1 AktG sowie geleistete Zahlungen je Vorstandsmitglied im Geschäftsjahr 2025

Dr. Felix Grawert		Gewährte und geschuldete Vergütung						Zufluss	
Vorstandsvorsitzender									
Vorstand seit 14. August 2017									
		Wert der gewährten Aktien zum Bilanzstichtagskurs		Aufwand nach IFRS (Beizulegender Zeitwert zum Tag der Gewährung)					
						2025* (Zielvergütung)	2025** (Maximalvergütung)		
in EUR Tsd.		2024	2025	2024	2025			2024	2025
Erfolgsunabhängige Vergütung	Festvergütung	430	539	430	539	539	539	430	539
	Nebenleistungen	9	13	9	13	13	13	9	13
	Summe	439	552	439	552	552	552	439	552
Erfolgsabhängige Vergütung	Kurzfristige variable Vergütung	1.692	1.492	1.692	1.492	1.442		1.692	1.492
	STI 2024	1.692	0	1.692	0	0		1.692	0
	STI 2025	0	1.492	0	1.492	1.442		0	1.492
	Langfristige variable Vergütung	1.096	2.206	2.863	2.100	2.106		1.321	0
	Aktienbasierter Anteil aus einjähriger variabler Vergütung 2020 nach Altvertrag (Sperrfrist 2020-2023)	0	0	0	0	0		404	0
	LTI-Tranche 2020-2022 (Sperrfrist 2020-2023)	0	0	0	0	0		917	0
	LTI-Tranche 2021-2023 (Sperrfrist 2021-2027) ***	0	0	0	0	0		0	0
	LTI-Tranche 2022-2024 (Sperrfrist 2022-2028) ****	0	0	0	0	0		0	0
	LTI-Tranche 2023-2025 (Sperrfrist 2023-2026)	0	0	0	0	0		0	0
	LTI-Tranche 2024-2026 (Sperrfrist 2024-2027) *****	1.096	0	2.863	0	0		0	0
	LTI-Tranche 2025-2027 (Sperrfrist 2025-2028) *****	0	2.206	0	2.100	2.106		0	0
	Summe	2.788	3.698	4.555	3.592	3.548	4.874	3.013	1.492
Summe erfolgsunabhängige / erfolgsabhängige Vergütung		3.227	4.250	4.994	4.144	4.100	5.426	3.452	2.044
Versorgungsaufwand		0	0	0	0	0	0	0	0
Gesamtvergütung		3.227	4.250	4.994	4.144	4.100	5.426	3.452	2.044
Davon in Prozent	Anteil der festen Vergütung	14%	13%	9%	13%	13%	10%	13%	27%
	Anteil der variablen Vergütung	86%	87%	91%	87%	87%	90%	87%	73%

* Theoretische Zielvergütung ohne Berücksichtigung der Vergütungsgrenzen gem. Vergütungssystem

** Maximalvergütung unter Berücksichtigung der Vergütungsgrenzen gem. Vergütungssystem

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

**** Sperrfrist wurde vom Vorstandsmitglied von 2025 auf 2028 verlängert

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

Dr. Christian Danninger

Vorstandsmitglied

Vorstand seit 1. Mai 2021

in EUR Tsd.		Gewährte und geschuldete Vergütung						Zufluss	
		Wert der gewährten Aktien zum Bilanzstichtagskurs		Aufwand nach IFRS (Beizulegender Zeitwert zum Tag der Gewährung)					
		2024	2025	2024	2025	2025* (Zielvergütung)	2025** (Maximalvergütung)	2024	2025
Erfolgsunabhängige Vergütung	Festvergütung	376	396	376	396	396	396	376	396
	Nebenleistungen	5	5	5	5	5	5	5	5
	Summe	381	401	381	401	401	401	381	401
Erfolgsabhängige Vergütung	Kurzfristige variable Vergütung	921	813	921	813	786		921	813
	STI 2024	921	0	921	0	0		921	0
	STI 2025	0	813	0	813	786		0	813
	Langfristige variable Vergütung	591	1.190	1.543	1.133	1.136		0	0
	LTI-Tranche 2021-2023 (Sperrfrist 2021-2027) ***	0	0	0	0	0		0	0
	LTI-Tranche 2022-2024 (Sperrfrist 2022-2026) ****	0	0	0	0	0		0	0
	LTI-Tranche 2023-2025 (Sperrfrist 2023-2026)	0	0	0	0	0		0	0
	LTI-Tranche 2024-2026 (Sperrfrist 2024-2027) *****	591	0	1.543	0	0		0	0
	LTI-Tranche 2025-2027 (Sperrfrist 2025-2028) *****	0	1.190	0	1.133	1.136		0	0
	Summe	1.512	2.003	2.464	1.946	1.922	2.672	921	813
Summe erfolgsunabhängige / erfolgsabhängige Vergütung		1.892	2.405	2.845	2.347	2.323	3.074	1.302	1.214
Versorgungsaufwand		0	0	0	0	0	0	0	0
Gesamtvergütung		1.892	2.405	2.845	2.347	2.323	3.074	1.302	1.214
Davon in Prozent	Anteil der festen Vergütung	20%	17%	13%	17%	17%	13%	29%	33%
	Anteil der variablen Vergütung	80%	83%	87%	83%	83%	87%	71%	67%

* Theoretische Zielvergütung ohne Berücksichtigung der Vergütungsgrenzen gem. Vergütungssystem

** Maximalvergütung unter Berücksichtigung der Vergütungsgrenzen gem. Vergütungssystem

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

**** Sperrfrist wurde vom Vorstandsmitglied von 2025 auf 2026 verlängert

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

Dr. Jochen Linck

Vorstandsmitglied

Vorstand bis 30. September 2023

in EUR Tsd.		Gewährte und geschuldete Vergütung						Zufluss	
		Wert der gewährten Aktien zum Bilanzstichtagskurs		Aufwand nach IFRS (Beizulegender Zeitwert zum Tag der Gewährung)					
		2024	2025	2024	2025	2025* (Zielvergütung)	2025* (Maximalvergütung)	2024	2025
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
	Langfristige variable Vergütung	0	0	0	0	0	0	378	1.195
	LTI-Tranche 2020-2022 (Sperrfrist 2020-2023)	0	0	0	0	0		378	0
	LTI-Tranche 2021-2023 (Sperrfrist 2021-2024)	0	0	0	0	0		0	1.195
	LTI-Tranche 2022-2024 (Sperrfrist 2022-2025)	0	0	0	0	0		0	0
	LTI-Tranche 2023-2025 (Sperrfrist 2023-2026) **	0	0	0	0	0		0	0
	Summe	0	0	0	0	0	0	378	1.195
	Summe erfolgsunabhängige / erfolgsabhängige Vergütung	0	0	0	0	0	0	378	1.195
Versorgungsaufwand		0	0	0	0	0	0	0	0
Gesamtvergütung		0	0	0	0	0	0	378	1.195
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 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		Gewährte und geschuldete Vergütung						Zufluss	
Vorstandsmitglied									
Vorstand bis 31. März 2021									
		Wert der gewährten Aktien zum Bilanzstichtagskurs		Aufwand nach IFRS (Beizulegender Zeitwert zum Tag der Gewährung)					
in EUR Tsd.		2024	2025	2024	2025	2025* (Minimum)	2025* (Maximum)	2024	2025
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	585	134
	Aktienbasierter Anteil aus einjähriger variabler Vergütung (Sperrfrist 2020-2023)	0	0	0	0	0	0	585	0
	Aktienbasierter Anteil aus einjähriger variabler Vergütung (Sperrfrist 2021-2024)	0	0	0	0	0	0	0	134
	Summe	0	0	0	0	0	0	585	134
Summe erfolgsunabhängige / erfolgsabhängige Vergütung		0	0	0	0	0	0	585	134
Versorgungsaufwand		0	0	0	0	0	0	0	0
Gesamtvergütung		0	0	0	0	0	0	585	134
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	LTI Tranche 2021-2023	2021-2027*	165.852		165.852
	LTI Tranche 2022-2024	2022-2028**	105.362		105.362
	LTI Tranche 2023-2025	2023-2026	65.705	a) -7.550	58.155
	LTI Tranche 2024-2026***	2024-2027	71.999		71.999
	LTI Tranche 2025-2027***	2025-2028	0	a) 127.496	127.496
					528.864

* Sperrfrist wurde vom Vorstandsmitglied von 2024 auf 2027 verlängert

** Sperrfrist wurde vom Vorstandsmitglied von 2025 auf 2028 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. Christian Danninger Vorstandsmitglied	LTI Tranche 2021-2023*	2021-2027**	69.269		69.269
	LTI Tranche 2022-2024	2022-2026***	65.559		65.559
	LTI Tranche 2023-2025	2023-2026	40.883	a) -4.698	36.185
	LTI Tranche 2024-2026****	2024-2027	38.802		38.802
	LTI Tranche 2025-2027****	2025-2028	0	a) 68.778	68.778
					278.593

* Anteilig vom 01. Mai bis 31. Dezember 2021

** Sperrfrist wurde vom Vorstandsmitglied von 2024 auf 2027 verlängert

*** Sperrfrist wurde vom Vorstandsmitglied von 2025 auf 2026 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 2021-2023	2021-2024	103.197	b) -103.197	0
	LTI Tranche 2022-2024	2022-2025	65.559		65.559
	LTI Tranche 2023-2025*	2023-2026	31.518	a) -4.379	27.139
					92.698

* 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 2021	2021-2025	10.800	b) -10.800	0
					0

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 2025 und 2024 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

	31.12.25 vs. 31.12.24	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
Jährliche Veränderung (in %)					
Vorstandsvergütung					
(1) Wert zum jeweiligen Bilanzstichtagskurs (verfallbare Aktienzusagen)					
Dr. Felix Grawert	32%	-29%	-11%	44%	152%
Dr. Christian Danninger*	27%	-35%	-11%	42%	n.a.
(2) Aufwand nach IFRS 2 (verfallbare Aktienzusagen; beizulegender Zeitwert zum Tag der Gewährung)					
Dr. Felix Grawert	-17%	17%	-2%	18%	166%
Dr. Christian Danninger*	-17%	4%	-2%	13%	n.a.
Ertragsentwicklung der AIXTRON SE und des Konzerns					
Konzern-Umsatz	-12%	1%	36%	8%	59%
Konzern-EBIT	-24%	-16%	50%	6%	184%
Konzern-Jahresergebnis	-20%	-27%	45%	6%	175%
Jahresergebnis der AIXTRON SE	-50%	-6%	56%	6%	275%
Durchschnittliche Vergütung der AIXTRON-Mitarbeiter**					
Mitarbeiter der AIXTRON SE	2%	0%	7%	3%	9%

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

** auf Basis von Vollzeitäquivalenten

Die Veränderung der Vorstandsvergütung kann - je nach Bewertungsansatz - unterschiedlich ausfallen. Das ist kein Widerspruch: Es werden zwei Zeitpunkte betrachtet, die unterschiedliche Aussagen liefern.

- (1) Wert der verfallbaren Aktienzusagen zum Bilanzstichtag: Dieser Wert zeigt den "aktuellen" Marktwert der verfallbaren Aktienzusagen am Jahresende. Wenn sich bis zur finalen Übertragung weder die Zielerreichung noch der Aktienkurs wesentlich verändern, ist dieser Wert ein guter Indikator für den späteren Vergütungswert.
- (2) Aufwand nach IFRS 2: Der nach IFRS 2 ausgewiesene Aufwand basiert auf dem beizulegenden Zeitwert der verfallbaren Aktienzusagen am Tag der Gewährung, der anhand eines Bewertungsmodells durch einen externen Gutachter ermittelt wird (Monte-Carlo Simulation). Diese Bewertung ist nach IFRS zwingend vorgegeben.

Da sich der Aktienkurs zwischen Gewährungszeitpunkt und Bilanzstichtag verändern kann, können beide Entwicklungen deutlich voneinander abweichen:

- Zum 31.12.2025 lag der Aktienkurs um +14% über dem Vorjahresstichtag, wodurch der zum Bilanzstichtag angesetzte Wert der verfallbaren Aktienzusagen steigt. Im Wesentlichen daraus ergibt sich für 2025 ein Anstieg der Vorstandsvergütung um +32% (Dr. Felix Grawert) bzw. +27% (Dr. Christian Danninger).
- Der IFRS-2-Aufwand zeigt dagegen eine gegenläufige Entwicklung, weil der gewichtete beizulegende Zeitwert der Tranche 2025–2027 am Tag der Gewährung deutlich niedriger war als im Vorjahr (16,48 EUR statt 39,76 EUR; -59%). Daraus ergibt sich für 2025 für Dr. Felix Grawert und Dr. Christian Danninger jeweils ein Rückgang der ausgewiesenen Vorstandsvergütung um -17%.

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 2025.

Ausblick auf die Anwendung des Vergütungssystems für 2026

Kurzfristige variable Vergütung (STI)

Für das laufende Geschäftsjahr 2026 hat der Aufsichtsrat für die kurzfristige variable Vergütung (STI) im Dezember 2025 folgende Ziel-Dimensionen und Leistungskriterien festgelegt:

- **STI-Ziel „Konzernjahresüberschuss“** (70% Anteil): Für den Konzernjahresüberschuss 2026 hat der Aufsichtsrat einen Ziel-Wert im Rahmen der internen Planung festgelegt.
- **STI-Ziel „Marktposition“** (15% Anteil): Für die Ziel-Dimension „Marktposition“ hat der Aufsichtsrat für 2026 Ziele für wichtige Märkte festgelegt.
- **STI-Ziel „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 2026 beginnende Referenzperiode der langfristigen variablen Vergütung (LTI) hat der Aufsichtsrat die folgenden Leistungskriterien festgelegt:

- **LTI-Ziel „Konzernjahresüberschüsse der Geschäftsjahre 2026, 2027 und 2028“** (35% Anteil)
- **LTI-Ziel „Total Shareholder Return“** (TSR) vom Q4/2025 bis zum Q4/2028 (50% Anteil)
- **LTI-Ziel „Nachhaltigkeitsziele“** (15% Anteil):
 - Sozialbereich (5% Anteil): Nachhaltige Förderung der Mitarbeiterweiterentwicklung, gemessen an der jährlich erreichten durchschnittlichen Anzahl an Schulungsstunden pro AIXTRON-Mitarbeitendem bis Ende 2028 erreichen.
 - Umwelt (5% Anteil): Reduktion des normierten Energieverbrauchs bei aktuellen AIXTRON-Systemen für die Leistungselektronik bis Ende 2028
 - Management von Informationssicherheit (5% Anteil): Kontinuierliche Weiterentwicklung der Informationssicherheit gemäß den

Anforderungen der ISO 27001 und der korrespondierenden gesetzlichen Anforderungen aus der NIS-2 Richtlinie bis Ende 2028

Die Zielerreichung der LTI-Vergütung 2026 wird anhand der Ergebnisse der Periode vom 01. Januar 2026 bis 31. Dezember 2028 ermittelt. Der für die Zuteilung maßgebliche Aktienkurs beträgt EUR 15,935 (Durchschnitt der XETRA-Schlusskurse im 4. Quartal 2025); Der Aufsichtsrat stellt den Erfüllungsgrad nach Ablauf 2028 fest und wandelt die verfallbaren je nach Zielerreichung in unverfallbare Aktienzusagen. Nach Ablauf der 4-jährigen Sperrfrist (Ende: 31. Dezember 2029) wird je unverfallbarer Aktienzusage eine Aktie übertragen, grundsätzlich in der Woche nach Veröffentlichung des Jahresberichts.

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, die entsprechende Neufassung des § 17 der Satzung sowie die Billigung des angepassten Vergütungssystems für den Aufsichtsrat gebilligt. Die neuen Regelungen fanden zeitanteilig für das Geschäftsjahr 2024 ab dem Tag der Hauptversammlung Anwendung.

Im bis zur Hauptversammlung im Geschäftsjahr 2024 geltenden Vergütungssystem wurden Ausschusstätigkeiten im Aufsichtsrat – mit Ausnahme des Vorsitzes im Prüfungsausschuss – nicht vergütet. Mit den vorgenommenen Anpassungen soll der gestiegenen Bedeutung der Ausschussarbeit und dem damit einhergehenden erhöhten Zeitaufwand in Übereinstimmung mit der Empfehlung G.17 des Deutschen Corporate Governance Kodex Rechnung getragen werden. Insbesondere wurde die Vergütung für Mitglieder des Prüfungsausschusses erhöht, um der besonderen Rolle dieses Ausschusses Rechnung zu tragen. Weitere Änderungen an der festen Aufsichtsratsvergütung wurden nicht vorgenommen. Die jährliche feste Vergütung für das einzelne Mitglied des Aufsichtsrats beträgt EUR 60.000, für den Vorsitzenden das Dreifache 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 (vorheriges System: 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, vorausgesetzt, der jeweilige Ausschuss hat im Geschäftsjahr mindestens einmal zur Erfüllung seiner Aufgaben getagt (vorheriges System: 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 2025 und 2024 auf die einzelnen Mitglieder des Aufsichtsrats entfallende Vergütung wird in der nachfolgenden Tabelle individualisiert dargestellt. Wie in den Vorjahren erfolgte auch im Geschäftsjahr 2025 keine Vergütung für persönlich erbrachte Leistungen von Aufsichtsratsmitgliedern.

Aufsichtsratsvergütung

Aufsichtsratsmitglied	Jahr	Gesamt- vergütung EUR Tsd.	Feste Vergütung EUR Tsd.	in %	Ausschuss- vergütung EUR Tsd.	in %
Alexander Everke ¹⁾²⁾³⁾⁴⁾ (Aufsichtsratsvorsitzender, Vorsitzender des Kapitalmarktausschusses, Vorsitzender des Nominierungsausschusses)	2025	210	140	67%	70	33%
	2024	74	40	54%	34	46%
Frits van Hout ⁴⁾⁷⁾ (Stellv. Aufsichtsratsvorsitzender, Vorsitzender des Vergütungsausschusses)	2025	120	90	75%	30	25%
	2024	103	90	87%	13	13%
Ingo Bank ⁵⁾⁶⁾	2025	63	40	63%	23	37%
	2024	0	0	0%	0	0%
Karen Florschütz ⁴⁾⁷⁾	2025	80	60	75%	20	25%
	2024	47	40	0%	7	0%
Dr. Stefan Traeger ²⁾³⁾	2025	80	60	75%	20	25%
	2024	67	60	90%	7	10%
Prof. Dr. Anna Weber ¹⁾ (Vorsitzende des Prüfungsausschusses, unabhängige Finanzexpertin)	2025	100	60	60%	40	40%
	2024	93	60	64%	33	36%
Kim Schindelbauer ⁸⁾⁹⁾¹⁰⁾¹¹⁾¹²⁾¹³⁾ (bis 15. Mai 2025)	2025	83	75	90%	8	10%
	2024	207	180	87%	27	13%
Prof. Dr. Andreas Biagosch (bis 15. Mai 2024)	2025	0	0	0%	0	0%
	2024	25	25	100%	0	0%
Prof. Dr. Petra Denk (bis 15. Mai 2024)	2025	0	0	0%	0	0%
	2024	25	25	100%	0	0%
Gesamt	2025	737	525	71%	212	29%
	2024	641	520	81%	121	19%

1) Mitglied des Prüfungsausschusses

2) Mitglied des Kapitalmarktausschusses

3) Mitglied des Nominierungsausschusses

4) Mitglied des Vergütungsausschusses

5) Mitglied des Prüfungsausschusses ab 15. Mai 2025

6) Mitglied des Kapitalmarktausschusses ab 15. Mai 2025

7) Mitglied des Nominierungsausschusses ab 15. Mai 2025

8) Aufsichtsratsvorsitzender bis 15. Mai 2025

9) Ehemaliges AIXTRON-Vorstandsmitglied

10) Mitglied des Prüfungsausschusses bis 15. Mai 2025

11) Vorsitzender des Kapitalmarktausschusses bis 15. Mai 2025

12) Mitglied des Nominierungsausschusses bis 15. Mai 2025

13) Mitglied des Vergütungsausschusses bis 15. Mai 2025

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.

Vermerk des unabhängigen Wirtschaftsprüfers über die Prüfung des Vergütungsberichts nach § 162 Abs. 3 AktG

An die AIXTRON SE, Herzogenrath

Prüfungsurteil

Wir haben den Vergütungsbericht der AIXTRON SE, Herzogenrath, für das Geschäftsjahr vom 1. Januar bis zum 31. Dezember 2025 daraufhin formell geprüft, ob die Angaben nach § 162 Abs. 1 und 2 AktG im Vergütungsbericht gemacht wurden. In Einklang mit § 162 Abs. 3 AktG haben wir den Vergütungsbericht nicht inhaltlich geprüft.

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

Grundlage für das Prüfungsurteil

Wir haben unsere Prüfung des Vergütungsberichts in Übereinstimmung mit § 162 Abs. 3 AktG unter Beachtung des IDW-Prüfungsstandards: Die Prüfung des Vergütungsberichts nach § 162 Abs. 3 AktG (IDW PS 870 (09.2023)) durchgeführt. Unsere Verantwortung nach dieser Vorschrift und diesem Standard ist im Abschnitt „Verantwortung des Wirtschaftsprüfers“ unseres Vermerks weitergehend beschrieben. Wir haben als Wirtschaftsprüferpraxis die Anforderungen des IDW-Qualitätsmanagementstandards: Anforderungen an das Qualitätsmanagement in der Wirtschaftsprüferpraxis (IDW QMS 1 (09.2022)) angewendet. Die Berufspflichten gemäß der Wirtschaftsprüferordnung und der Berufssatzung für Wirtschaftsprüfer / vereidigte Buchprüfer einschließlich der Anforderungen an die Unabhängigkeit haben wir eingehalten.

Verantwortung des Vorstands und des Aufsichtsrats

Der Vorstand und der Aufsichtsrat sind verantwortlich für die Aufstellung des Vergütungsberichts, einschließlich der dazugehörigen Angaben, der den Anforderungen des § 162 AktG entspricht. Ferner sind sie verantwortlich für die internen Kontrollen, die sie als notwendig erachten, um die Aufstellung eines Vergütungsberichts, einschließlich der dazugehörigen Angaben, zu ermöglichen, der frei von wesentlichen falschen Darstellungen aufgrund von dolosen Handlungen (d. h. Manipulationen der Rechnungslegung und Vermögensschädigungen) oder Irrtümern ist.

Verantwortung des Wirtschaftsprüfers

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

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

Umgang mit etwaigen irreführenden Darstellungen

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

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

Essen, den 25. Februar 2026

KPMG AG

Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

Dr. Ohmen
Wirtschaftsprüfer

Bersching
Wirtschaftsprüfer