

## VERGÜTUNGSBERICHT DER VOXELJET AG FÜR DAS GESCHÄFTSJAHR 2021

Dieser Vergütungsbericht beschreibt die individuell gewährte und geschuldete Vergütung der amtierenden Mitglieder des Vorstands und der amtierenden und ehemaligen Mitglieder des Aufsichtsrats der voxeljet AG im Geschäftsjahr 2021. Hierbei erläutert der Bericht detailliert und individualisiert die Struktur und Höhe der einzelnen Bestandteile der Vorstands- und Aufsichtsratsvergütung. Der Vergütungsbericht wurde gemeinsam durch den Vorstand und Aufsichtsrat erstellt und entspricht den Anforderungen des § 162 AktG und den Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex. Der vorliegende Vergütungsbericht wird der ordentlichen Hauptversammlung der Gesellschaft am 2. Juni 2022 zur Billigung vorgelegt.

### 1. **VERGÜTUNG DER VORSTANDSMITGLIEDER IM GESCHÄFTSJAHR 2021**

Der Vorstand der voxeljet AG bestand im gesamten Geschäftsjahr 2021 aus Herrn Dr. Ingo Ederer und Herrn Rudolf Franz. Beide Mitglieder des Vorstands erhalten ihre Vergütung ausschließlich von der voxeljet AG auf der Basis von Anstellungsverträgen mit der Gesellschaft. Anderen als den eben genannten Vorstandsmitgliedern wurde im Geschäftsjahr 2021 (im Folgenden auch der „Berichtszeitraum“) eine Vergütung weder gewährt noch geschuldet.

#### 1.1 **Grundzüge des Vergütungssystems**

Der Aufsichtsrat der voxeljet AG hat auf Basis von Vorarbeiten des Vergütungs- und Nominierungsausschusses am 27. März 2021 ein neues Vorstandsvergütungssystem beschlossen, das den Vorgaben des § 87a AktG und mit wenigen Ausnahmen auch den Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex entspricht. Dieses Vergütungssystem wurde der Hauptversammlung der voxeljet AG am 26. Mai 2021 unter Tagesordnungspunkt 5 vorgelegt und von dieser mit 97,55 % der abgegebenen gültigen Stimmen gebilligt. Die Anstellungsverträge der im Geschäftsjahr 2021 amtierenden Vorstandsmitglieder wurden allerdings vor der Beschlussfassung des Aufsichtsrats und der Hauptversammlung über das neue Vergütungssystem abgeschlossen. Nach der Übergangsregelung des § 26j Abs. 1 Satz 3 Halbsatz 2 EGAktG bleiben die Anstellungsverträge von dem neuen Vorstandsvergütungssystem unberührt. Demzufolge weicht die im Geschäftsjahr 2021 gewährte Vergütung zum Teil noch von dem im Geschäftsjahr 2021 beschlossenen neuen Vergütungssystem ab.

Im Folgenden werden deshalb zunächst die Grundzüge des im Geschäftsjahr 2021 angewandten Vergütungssystems dargestellt, das sich in weiten Teilen mit dem neuen Vergütungssystem deckt. Im Anschluss werden wesentliche Änderungen durch das neue Vergütungssystem skizziert. Für weitere Einzelheiten wird auf die ausführliche Darstellung des neuen Vorstandsvergütungssystems verwiesen, die als Anhang zur Einberufung der Hauptversammlung vom 26. Mai 2021 im Bundesanzeiger und auf der Webseite der voxeljet AG veröffentlicht ist.

##### (a) **Grundzüge des Vorstandsvergütungssystems im Geschäftsjahr 2021**

Die Struktur des Vergütungssystems für den Vorstand, einschließlich der wesentlichen Vertragselemente, wird im Gesamtplenum des Aufsichtsrats beraten, regelmäßig überprüft und beschlossen. Die Festlegung der Vergütung des Vorstands orientiert sich an der Größe des Unternehmens, seiner wirtschaftlichen und finanziellen Lage sowie an Höhe und Struktur der Vorstandsvergütung bei vergleichbaren Unternehmen im Inland. Die Vergütung ist so bemessen, dass sie am Markt für hochqualifizierte Führungskräfte wettbewerbsfähig ist und Anreize für erfolgreiche Arbeit auf hohem Niveau gibt.

Die Vergütung für die Vorstandsmitglieder setzt sich aus erfolgsunabhängigen und erfolgsbezogenen Komponenten zusammen. Die erfolgsunabhängige Vergütung sichert für die Vorstandsmitglieder ein angemessenes Basiseinkommen und vermeidet damit das Eingehen von unangemessenen Risiken. Zur erfolgsunabhängigen Grundvergütung gehören ein monatlich ausgezahltes Festgehalt sowie Sachbezüge und Nebenleistungen, die im Wesentlichen aus einem Firmenwagen mit privater Nutzungsmöglichkeit, sonstigen Arbeitsmitteln und Zuschüssen zu Versicherungen bestehen.

Neben einem festen Vergütungsbestandteil enthält das Vergütungssystem zwei variable Komponenten, die sich auf den aktuellen Unternehmenserfolg (Short Term Incentive) sowie auf eine nachhaltige Unternehmensentwicklung (Long Term Incentive) stützen.

Die **kurzfristig variable Vergütung** (im Folgenden auch der „Bonus“) honoriert den im jeweiligen Geschäftsjahr geleisteten Beitrag zur operativen Umsetzung der Geschäftsstrategie. Sie trägt auf diesem Wege zur langfristigen Entwicklung des Unternehmens bei. Dabei werden der Unternehmenserfolg im jeweiligen Geschäftsjahr und die spezifischen individuellen Herausforderungen des einzelnen Vorstandsmitglieds berücksichtigt. Die Höhe des Bonus hängt von dem Grad der Erreichung bestimmter Ziele ab. In jedem Falle ist er der Höhe nach auf maximal 30 % des jährlichen Festgehalts begrenzt. Für das Geschäftsjahr 2021 waren als Ziele vorgesehen das Erreichen eines bestimmten Umsatzziels und eines EBITDA-Ziels (Gewichtung von 30 % des Bonus), eines bestimmten Liquiditätsziels (50 % des Bonus), sowie das Erreichen bestimmter individueller Funktionsziele in Abhängigkeit von Funktion und Tätigkeitsbereich des jeweiligen Mitglieds (20 % des Bonus).

Für das Geschäftsjahr 2020 waren als Ziele vorgesehen das Erreichen eines bestimmten EBITDA-Ziels, (Gewichtung von 25 % des Bonus), Umsatzziels (Gewichtung von 25 % des Bonus) sowie das Erreichen bestimmter individueller Funktionsziele in Abhängigkeit von Funktion und Tätigkeitsbereich des jeweiligen Mitglieds (Gewichtung von 50 % des Bonus).

Für das Geschäftsjahr 2020 hat der Aufsichtsrat die folgenden Zielsetzungen und Zielerreichungen auf Basis des Ergebnisses des Konzernabschlusses der voxeljet AG beschlossen:

Zielerreichung im GJ 2020	100 %-Ziel	Max.-Betrag in TEUR	Zielerreichung
25 % EBITDA (IFRS)	EUR -3,3 Mio	54	0 %
25 % Umsatzziel (IFRS)	EUR 29,6 Mio	54 <sup>1</sup>	0 %
50 % Individuelle Ziele	Dr. Ederer <sup>2</sup>	54	48 %
	Franz <sup>3</sup>	54	66,7 %

Die Vorstandsmitglieder haben dem Aufsichtsrat gegenüber erklärt, auf die Auszahlung des im Geschäftsjahr 2020 erreichten Bonus zu verzichten.

Die **langfristig variable Vergütung** erfolgt auf Grundlage eines dreijährigen Bemessungszeitraums. Sie honoriert den während dieses Zeitraums geleisteten Beitrag zur operativen Umsetzung der Geschäftsstrategie und damit zur langfristigen Entwicklung des Unternehmens. Die Höhe der langfristig variablen Vergütung hängt von dem Grad der Erreichung bestimmter Ziele ab. In jedem Falle ist sie für einen dreijährigen Bemessungszeitraum auf 100 % eines jährlichen Festgehalmes begrenzt. Für den Dreijahreszeitraum 2019–2021 wurden im Februar 2019 als Ziele vorgesehen das Erreichen eines bestimmten Marktwerts der Gesellschaft (Gewichtung von 35 % der langfristig variablen Vergütung), einer bestimmten Bruttomarge auf Konzernebene (25 %) sowie das Erreichen eines bestimmten operativen Cash Flow auf Konzernebene (40 %).

Ziele 2019-2021	
35 %	Marktwert <sup>4</sup> EUR 100 Mio.
25 %	Bruttomarge <sup>5</sup> auf Konzernebene > 40 %
40 %	Operativer Cashflow auf Konzernebene > 0

Die Anstellungsverträge sehen vor, dass der Vorstand eine vom Aufsichtsrat zu bestimmende Anzahl von Optionsrechten auf Aktien der Gesellschaft erhalten kann. Aktienoptionen schaffen einen Anreiz zur langfristigen Entwicklung des Unternehmenswerts.

#### (b) Änderungen durch das neue Vorstandsvergütungssystem

Für alle neu abzuschließenden Vorstandsdiensverträge gilt das neue Vergütungssystem, das der Aufsichtsrat am 27. März 2021 beschlossen und die

<sup>1</sup> Der Wert von TEUR 54 ist für eine 100 prozentige Erreichung des Umsatzziels vorgesehen. Wird dieses Ziel überschritten, gilt Folgendes: Die variable Vergütung erhöht sich für jede Überschreitung in Höhe von einem Prozentpunkt um jeweils drei weitere Prozentpunkte. Die Erhöhung darf aber nicht dazu führen, dass die maximale Höhe der kurzfristig variablen Vergütung von TEUR 108 überschritten wird. Theoretisch konnte, abhängig vom Grad der Erreichung des anderen Ziels, für das Umsatzziel ein Betrag von TEUR 0–108 erreicht werden. Dies entspricht einem Zielkorridor, der von 100 % (EUR 29,6 Mio.) bis hin zu 133 % (EUR 39,4 Mio.) reicht.

<sup>2</sup> Für Herrn Dr. Ederer sind fünf gleichgewichtete individuelle Ziele vorgesehen. Sie bestehen in bestimmten Vertragsabschlüssen mit einzelnen Kunden, Vorgaben zu Verträgen über bestimmte Produkte, die Umsetzung bestimmter Kostenanpassungen in bestimmten Abteilungen und die Verlagerung der Fertigung für ein bestimmtes Produkt. Eine Überschreitung der individuellen Ziele führt nicht zu einer Erhöhung der für sie vorgesehenen variablen Vergütung. Entsprechend reicht der erzielbare Betrag für jedes der fünf individuellen Ziele von TEUR 0–10,8.

<sup>3</sup> Für Herrn Franz ist als individuelles Ziel die erfolgreiche Durchführung der Finanzierungsrunde 2020 mit bestimmten Parametern vorgesehen. Eine Überschreitung der individuellen Ziele führt nicht zu einer Erhöhung der für sie vorgesehenen variablen Vergütung. Entsprechend reicht erzielbare Betrag für das individuelle Ziel von TEUR 0–54.

<sup>4</sup> Berechnet auf Grundlage des Durchschnitts der 30 letzten Bankarbeitstage im Q4–2021.

<sup>5</sup> Die Bruttomarge entspricht der Kennzahl Gross Profit Margin nach IFRS auf Konzernebene.

Hauptversammlung am 26. Mai 2021 gebilligt hat. Dieses System hat das bisher geltende Vergütungssystem im Wesentlichen fortgeschrieben und punktuell angepasst, wo die neuen Regelungen des Gesetzes zur Umsetzung der zweiten Aktionärsrechterichtlinie (ARUG II) dies erforderten oder die Empfehlungen des überarbeiteten DCGK dies zweckmäßig erscheinen ließen. Die wesentlichen Änderungen dieses Systems sollen im Folgenden kurz skizziert werden. Für eine ausführliche Darstellung wird auf die Darstellung im Anhang der Einberufung zur Hauptversammlung vom 26. Mai 2021 verwiesen, die im Bundesanzeiger und auf der Webseite der voxeljet AG veröffentlicht ist.

Das neue Vergütungssystem enthält eine ausdrückliche Festlegung der Maximalvergütung. Alle festen und variablen Vergütungsbestandteile sind im neuen Vergütungssystem auch mit ihrem jeweiligen relativen Anteil an der Gesamtvergütung angegeben.

Die langfristig variable Vergütung wird unter Geltung des neuen Systems von der Erreichung von zwei unternehmensbezogenen und zusätzlichen individuellen Zielen abhängig gemacht. Zur Messung der Unternehmensziele werden zwei finanzielle Leistungskriterien herangezogen, bei denen der Aufsichtsrat auf die Kriterien Wachstum und Wertsteigerung für die Aktionäre zurückgreift. Zur Messung der individuellen Performance der einzelnen Vorstandsmitglieder vereinbart der Aufsichtsrat mit den Vorstandsmitgliedern nicht-finanzielle Ziele, die vom Aufsichtsrat aus dem Bereich ESG ausgewählt werden.

Für die Rückforderung variabler Vergütungsbestandteile sind ausdrückliche „Malus-“ und „Clawback-Regelungen“ vorgesehen.

Die Zusagen im Zusammenhang mit der Beendigung der Vorstandstätigkeit sind präziser ausformuliert. Die unter Geltung des neuen Systems geschlossenen Vorstandsdienstverträge werden keine Leistungszusagen für eine vorzeitige Beendigung aufgrund eines Kontrollwechsels mehr enthalten.

## 1.2 **Gewährte und geschuldete Vergütung der Mitglieder des Vorstands im Geschäftsjahr 2021**

Über die den Vorstandsmitgliedern im Geschäftsjahr 2021 gewährte und geschuldete Vergütung ist Folgendes zu berichten:

### (a) **Feste und variable Vergütungsbestandteile**

Im Folgenden wird individualisiert dargestellt, welche Vergütung den Vorstandsmitgliedern im abgelaufenen Geschäftsjahr 2021 „gewährt“ und „geschuldet“ wurde. Eine Vergütung ist im Sinne des § 162 Abs. 1 Satz 1 AktG gewährt, wenn sie dem Vorstandsmitglied während des maßgeblichen Geschäftsjahres tatsächlich zugeflossen ist, d. h. in dessen Privatvermögen übergegangen ist. Geschuldet ist die Vergütung, wenn sie nach rechtlichen Kategorien innerhalb des maßgeblichen Geschäftsjahres fällig geworden ist, aber nicht erfüllt wurde.

Dieses Begriffsverständnis führt für das maßgebliche Vergütungssystem der voxeljet AG dazu, dass sich Verschiebungen zwischen dem Jahr der Leistungserbringung durch das Vorstandsmitglied und dem Jahr der Berichterstattung ergeben können.

Die kurzfristig variable Vergütung ist nicht in dem Geschäftsjahr der Zielerreichung, sondern im darauffolgenden Geschäftsjahr nach Vorlage des geprüften

konsolidierten IFRS Jahresabschlusses zu bezahlen. Sie ist deshalb im Jahr der Zielerreichung weder gewährt noch nach rechtlichen Kategorien fällig, sprich: geschuldet. Im Vergütungsbericht über das Geschäftsjahr 2021 wird deshalb nur über den gewährten oder geschuldeten Bonus berichtet, der durch Zielerreichung im Geschäftsjahr 2020 verdient worden ist. Ein Bericht über die Vergütung für den im Geschäftsjahr 2021 verdienten Bonus erfolgt dagegen erst im Geschäftsjahr 2022.

Parallel dazu verhält es sich mit der langfristig variablen Vergütung. Die Vergütung für die erreichten Zeile wird erst in dem Geschäftsjahr zahlbar, das auf das letzte Geschäftsjahr des dreijährigen Bemessungszeitraums folgt. Der aktuelle Bemessungszeitraum betrifft den Zeitraum 2019-2021. Für im Geschäftsjahr 2021 erbrachte Leistungen der Vorstandsmitglieder wird im Hinblick auf die langfristig variable Vergütung daher erst im Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2022 berichtet.

Die folgende Tabelle gibt individuell aufgeschlüsselt an, welche festen und variablen Vergütungsbestandteile den Vorstandsmitgliedern im Geschäftsjahr 2021 gewährt und geschuldet wurden sowie deren jeweiligen relativen Anteil.

Gewährte und geschuldete Vergütung im Geschäftsjahr 2021		Dr. Ingo Ederer		Rudolf Franz	
		TEUR	Anteil %	TEUR	Anteil %
Feste Vergütung	Grundvergütung	324	93	324	90
	Nebenleistungen <sup>6</sup>	24	7	38	10
	Summe	348	100	362	100
Variable Vergütung	Kurzfristig variable Vergütung (für im GJ 2020 erreichte Ziele)	0	0	0	0
	Langfristig variable Vergütung (Auszahlung erfolgt im GJ 2022)	0	0	0	0
<b>Gesamtvergütung</b>		<b>348</b>	<b>100</b>	<b>362</b>	<b>100</b>

Die Vorstandsmitglieder haben dem Aufsichtsrat gegenüber erklärt, auf die Auszahlung des im Geschäftsjahr 2020 erreichten Bonus zu verzichten.

(b) **Gewährte und zugesagte Aktien und Aktienoptionen**

Die im Geschäftsjahr 2021 geltenden Dienstverträge sehen vor, dass der Aufsichtsrat den Vorstandsmitgliedern eine vom Aufsichtsrat zu bestimmende Anzahl von Optionsrechten auf Aktien der Gesellschaft gewähren kann.

Die auf der Basis des Optionsplans 2017 gewährten Optionen berechtigen die Mitglieder des Vorstands gegen Zahlung des Bezugspreises zum Bezug von Stückaktien an der Gesellschaft, sobald eine Wartefrist von vier Jahren verstrichen ist und eine Wertsteigerung der Aktien (bzw. der die Aktien repräsentierenden ADRs) von mindestens 20 % über dem Ausübungspreis über einen Zeitraum von 90

<sup>6</sup> Die Nebenleistungen enthalten die Stellung eines Dienstwagens (auch zur privaten Nutzung) und Zuschüsse zu Versicherungen.

aufeinanderfolgenden Handelstagen erreicht worden ist. Die Laufzeit der Bezugsrechte beträgt zehn Jahre.

Der für jede Stückaktie bei Ausübung der Aktienoptionen zu bezahlende Preis entspricht dem Basispreis. Der Basispreis für eine Stückaktie entspricht dem Schlusskurs eines an der NYSE notierten ADR der Gesellschaft an dem letzten Börsentag vor Ausgabe der Aktienoptionen, multipliziert mit der Anzahl von ADRs, die eine Aktie repräsentieren.

Die Ausübung ist nach Ablauf der Wartefrist sechs Jahre lang innerhalb bestimmter Ausübungsfenster möglich. Ein Ausübungsfenster beginnt jeweils mit Ablauf des 2. Handelstags nach der Veröffentlichung eines Zwischenabschlusses für ein Geschäftsjahr-Quartal und endet mit Handelsschluss 15 Tage vor dem Ablauf des laufenden Geschäftsjahr-Quartals.

Im Geschäftsjahr 2021 wurden den Mitgliedern des Vorstands keine Aktienoptionen gewährt.

Die Mitglieder des Vorstands halten zum Abschlussstichtag die folgenden Aktienoptionen:

	<b>Ausgabedatum</b>	<b>Anzahl</b>	<b>Ablauf der Wartefrist</b>	<b>Ausübungspreis</b>
<b>Ingo Ederer</b>	7. April 2017	69.750	7. April 2021	USD 13,90
	12. April 2018	23.250	12. April 2022	USD 16,15
<b>Rudolf Franz</b>	7. April 2017	69.750	7. April 2021	USD 13,90
	12. April 2018	23.250	12. April 2022	USD 16,15

Der im Rahmen einer Monte Carlo Simulation ermittelte Marktwert der vorgenannten Aktienoptionen betrug zum Ausgabedatum USD 8,00 je Option für die am 7. April 2017 ausgegebenen Optionen und USD 9,74 je Option für die am 12. April 2018 ausgegebenen Optionen. Verteilt man den Wert der gewährten Aktienoptionen auf die vierjährige Mindestwartezeit, beträgt der dem Geschäftsjahr 2021 wirtschaftlich zuzurechnende Wert der Optionen für jedes Vorstandsmitglied insgesamt jeweils TEUR 80.

(c) **Rückforderung variabler Vergütungsbestandteile**

Im Geschäftsjahr 2021 sind keine variablen Vergütungsbestandteile zurückgefordert worden. Die im Geschäftsjahr 2021 geltenden Vorstandsverträge enthielten noch keine „Malus-“ oder „Clawback-Regelungen“. Der Aufsichtsrat hatte im Geschäftsjahr 2021 aber auch keinen Anlass, variable Vergütungsbestandteile zurückzufordern.

(d) **Abweichungen vom Vergütungssystem**

Der Aufsichtsrat hatte im Geschäftsjahr 2021 keinen Anlass, von dem anwendbaren Vergütungssystem abzuweichen. Insoweit wird nochmals darauf hingewiesen, dass das von der Hauptversammlung vom 26. Mai 2021 gebilligte Vorstandsvergütungssystem wegen der Übergangsvorschrift des § 26j Abs. 1 Satz 3 Halbsatz 2 EGAktG auf die im Geschäftsjahr 2021 geltenden Vorstandsdiensverträge keine Anwendung findet.

(e) **Einhaltung der Maximalvergütung**

Für das Geschäftsjahr 2021 ergibt sich nach den vorstehenden Angaben eine Gesamtvergütung von TEUR 348 für Herrn Dr. Ederer und in Höhe von TEUR 362 für Herrn Franz. Darüber hinaus ist von den in den Geschäftsjahren 2017 und 2018 an Mitglieder des Vorstands ausgegebenen Optionen für jedes Vorstandsmitglied dem Geschäftsjahr 2021 ein Wert von TEUR 80 je Vorstandsmitglied zuzurechnen.

Die vorgenannten Beträge überschreiten auch nicht die Maximalvergütung von jährlich TEUR 650 für Vorstandsvorsitzende und von jährlich TEUR 550 für ordentliche Vorstandsmitglieder, die in dem von der Hauptversammlung am 26. Mai 2021 gebilligten neuen Vergütungssystem vorgesehen ist, das aber im Geschäftsjahr 2021 noch keine Anwendung findet.

(f) **Zusagen im Zusammenhang mit der Beendigung der Tätigkeit im Vorstand**

Scheidet ein Vorstandsmitglied im Laufe eines Geschäftsjahres aus dem Vorstand aus, so wird die fixe und variable Vergütung für dieses Geschäftsjahr anteilig ausbezahlt. Dies gilt jedoch nicht für die variable Vergütung, wenn das Ausscheiden des Vorstandsmitglieds auf einer außerordentlichen Kündigung durch die Gesellschaft beruht. In diesem Fall hat das Vorstandsmitglied keinen Anspruch auf die variable Vergütung für das Geschäftsjahr des Ausscheidens.

Im Falle eines Kontrollwechsels (Change of Control) haben die Mitglieder des Vorstands ein einmaliges Sonderkündigungsrecht, bei dessen Ausübung sie Anspruch auf eine Abfindungszahlung haben. Diese Abfindungszahlung setzt sich zusammen aus der Hälfte der Summe der aufgrund der vorfristigen Beendigung des Dienstverhältnisses nicht mehr zur Entstehung und zur Auszahlung gelangten Vergütung des Vorstandsmitglieds (Festgehalt und variable Erfolgsvergütung auf Basis einer unterstellten 100%igen Zielerreichung) und einer zusätzlichen Zahlung in Höhe von zwei jährlichen Festgehältern. Die Abfindungszahlung ist der Höhe nach auf insgesamt maximal TEUR 1.425 begrenzt. Bis zum 30. Juni 2021 betrug der Maximalbetrag TEUR 2.000. Kündigt die Gesellschaft das Dienstverhältnis aus wichtigem Grund, steht dem Vorstandsmitglied kein Abfindungsanspruch zu.

Darüber hinaus ist mit den Mitgliedern des Vorstands ein Wettbewerbsverbot vereinbart. Dieses sieht für jedes Jahr des Wettbewerbsverbots eine Karenzentschädigung in Höhe von 100 % der zuletzt bezogenen fixen Vergütung vor. Sie darf jedoch in keinem Fall 50 % der zuletzt bezogenen jährlichen Gesamtvergütung (einschließlich der gezahlten variablen Vergütung) unterschreiten. Kündigt die Gesellschaft das Dienstverhältnis aus wichtigem Grund, so steht ihr das Recht zur Lossagung von dem Wettbewerbsverbot zu. Dieses wird dann unwirksam, wodurch auch der Anspruch auf Karenzentschädigung entfällt.

Im Falle des Ablebens eines Vorstandsmitglieds steht seinen Erben das Festgehalt für die Dauer von drei Monaten zu, die auf den Monat des Todes folgen.

2. **VERGÜTUNG DER MITGLIEDER DES AUFSICHTSRATS IM GESCHÄFTSJAHR 2021**

Der Aufsichtsrat der voxeljet AG besteht gegenwärtig aus Herrn Peter Nietzer, Herrn Volker Neuber und Frau Kerstin von Diemar. Als früheren Mitgliedern wurde im Berichtszeitraum Herrn Eberhard Weiblen und Herrn Dr. Stefan Sohn eine Vergütung gewährt oder geschuldet. Anderen als den eben genannten früheren Mitgliedern wurde im Berichtszeitraum eine Vergütung weder gewährt noch geschuldet.

Die Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrates wird nach § 14 der Satzung von der Hauptversammlung bewilligt. Die Hauptversammlung vom 26. Mai 2021 hat unter Tagesordnungspunkt 6 auch ein neues Vergütungssystem für die Mitglieder des Aufsichtsrats beschlossen. Auch dieses unterscheidet sich in nur wenigen Punkten von dem zuvor geltenden Vergütungssystem. In beiden Systemen wird die Vergütung für die in einem bestimmten Geschäftsjahr erbrachte Tätigkeit im Aufsichtsrat erst mit Ablauf der Hauptversammlung fällig und zahlbar, die den Jahresabschluss für dieses abgelaufene Geschäftsjahr entgegennimmt oder über dessen Billigung entscheidet.

Das führt zu einer zeitlichen Verschiebung zwischen Leistungserbringung und Berichterstattung: Im Berichtszeitraum des Geschäftsjahres 2021 wurde nur die Vergütung für die im Geschäftsjahr 2020 erbrachte Aufsichtsrats­tätigkeit gewährt, weil diese erst im Geschäftsjahr 2021 fällig geworden ist. Die Vergütung für die im Geschäftsjahr 2021 erbrachte Tätigkeit wird hingegen erst mit Ablauf der Hauptversammlung 2022 fällig. Sie wird deshalb im Geschäftsjahr 2022 gewährt und Gegenstand des nächsten Vergütungsberichts sein.

## **2.1 Vergütungssystem im Überblick**

Das im Geschäftsjahr 2020 gültige Vergütungssystem sieht für die Mitglieder des Aufsichtsrats eine reine Festvergütung vor. Es verzichtet auf variable und aktienbasierte Bestandteile. Die Gewährung einer reinen Festvergütung entspricht der gängigen Praxis anderer börsennotierter Gesellschaften und hat sich bewährt. Vorstand und Aufsichtsrat sind der Auffassung, dass eine reine Festvergütung am besten geeignet ist, die Unabhängigkeit des Aufsichtsrats zu stärken. Auch trägt sie am ehesten der Beratungs- und Überwachungsfunktion des Aufsichtsrats Rechnung, die unabhängig vom Unternehmenserfolg zu erfüllen ist. Eine reine Festvergütung ist schließlich in der Anregung G 18 Satz 1 des Deutschen Corporate Governance Kodex vorgesehen.

Die jeweilige Höhe der Vergütung hängt von den übernommenen Aufgaben im Aufsichtsrat ab. Die jährliche Vergütung beträgt für den Vorsitzenden TEUR 80, für den stellvertretenden Vorsitzenden TEUR 60 und für jedes andere Aufsichtsratsmitglied TEUR 40. Sofern und soweit ein Aufsichtsratsmitglied dem Aufsichtsrat nicht während eines vollen Geschäftsjahrs angehört, erhält es die Vergütung zeitanteilig.

Das von der Hauptversammlung vom 26. Mai 2021 unter Tagesordnungspunkt 6 mit 99,18 % der gültig abgegebenen Stimmen beschlossene Vergütungssystem für die Mitglieder des Aufsichtsrats entspricht weitgehend dem bisher geltenden Vergütungssystem. Ein wesentlicher Unterschied besteht darin, dass nunmehr auch der Vorsitzende eines Ausschusses für die Dauer seines Vorsitzes eine Vergütung von jährlich TEUR 60 erhält. Übt ein Mitglied des Aufsichtsrats mehrere Funktionen mit erhöhter Vergütung aus, so erhält es nur die Vergütung für diejenige Funktion, die am höchsten vergütet wird. Für weitere Einzelheiten wird auf die Darstellung des Vergütungssystems in der Einladung zur Hauptversammlung am 26. Mai 2021 verwiesen, die im Bundesanzeiger und auf der Webseite der voxeljet AG veröffentlicht wurde.

## **2.2 Die gewährte und geschuldete Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrates im Geschäftsjahr 2021**

Den gegenwärtigen und früheren Mitgliedern des Aufsichtsrats der voxeljet AG ist auf Grundlage des maßgeblichen Vergütungssystems im Geschäftsjahr 2021 die folgende Vergütung gewährt worden:



Name	Vergütung in TEUR <sup>7</sup>
<b>Nietzer, Peter G</b> (Vorsitzender im Geschäftsjahr 2020)	80
<b>Söhn, Stefan</b> (Stellvertretender Vorsitzender im Geschäftsjahr 2020)	60
<b>Weiblen, Eberhard</b> (Mitglied des Aufsichtsrats bis zum 30. Juni 2020)	20
<b>Neuber, Volker</b> (Mitglied des Aufsichtsrats seit dem 30. Juni 2020)	20
<b>von Diemar, Kerstin</b> (im Geschäftsjahr 2020 noch nicht tätig gewesen)	–

Über die in der Tabelle aufgeführte und gewährte Vergütung hinaus wurde den Mitgliedern des Aufsichtsrats keine Vergütung geschuldet. Die Vergütung für die im Geschäftsjahr 2021 erbrachte Tätigkeit im Aufsichtsrat wird erst mit Ablauf der Hauptversammlung 2022 fällig und ist im Sinne des § 162 AktG erst zu diesem Zeitpunkt geschuldet. Über sie wird im Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2022 berichtet.

### 3. SONSTIGES

Die voxeljet AG unterhält eine Vermögensschaden-Haftpflicht-Gruppenversicherung für Mitglieder des Aufsichtsrats, des Vorstands und bestimmte weitere Mitarbeiter. Die Mitglieder des Aufsichtsrats sind darüber hinaus in eine sog. Two-Tier-Trigger (TTT) Versicherung einbezogen. Die Versicherungen werden jährlich abgeschlossen beziehungsweise verlängert. Sie decken das persönliche Haftungsrisiko für den Fall ab, dass eine der einbezogenen Personen bei Ausübung ihrer Tätigkeit für das Unternehmen für Vermögensschäden in Anspruch genommen wird. Mit Wirkung ihrer Bestellung unterliegen die Mitglieder des Vorstands einem Selbstbehalt, der den Vorgaben des Aktiengesetzes entspricht.

### 4. VERGLEICHENDE DARSTELLUNG

Nach § 162 Abs. 1 Satz 2 Nr. 2 AktG hat der Vergütungsbericht eine vergleichende Darstellung der jährlichen Veränderungen der Vergütung, der Ertragsentwicklung der Gesellschaft sowie der über die letzten fünf Geschäftsjahre betrachteten durchschnittlichen Vergütung der Arbeitnehmer auf Vollzeitäquivalenzbasis zu enthalten. Für den Übergangszeitraum der fünf Geschäftsjahre ab erstmaliger Erstellung des Vergütungsberichts genügt es nach der insoweit maßgeblichen Übergangsvorschrift des § 26j Abs. 2 Satz 2 EGAktG, für die durchschnittliche Vergütung der Belegschaft den Zeitraum seit dem Geschäftsjahr 2021 in den Vergleich einzubeziehen. Die voxeljet AG hat sich entschlossen, in diesem Vergütungsbericht hierüber hinaus mit Ausnahme der Angaben zur Belegschaft die Entwicklung im Vergleich zum Geschäftsjahr 2017, 2018, 2019 sowie 2020 einzubeziehen.<sup>8</sup>

<sup>7</sup> Den Mitgliedern des Aufsichtsrats wird ausschließlich Festvergütung gewährt. Der relative Anteil dieser Festvergütung beträgt daher jeweils 100 %.

<sup>8</sup> Die Vergleichswerte zum Geschäftsjahr 2017 und 2018 enthalten keine Werte zu den gewährten Aktienoptionen.

Für die Ertragsentwicklung der Gesellschaft wurden die Kennzahlen Umsatzerlöse und der absolute Rohertrag herangezogen, die Vorstand und Aufsichtsrat insoweit für besonders aufschlussreich halten.<sup>9</sup>

Darstellung der jährlichen Veränderung		2017	2018	2019	2020	2021					
		TEUR	TEUR	Δ %	TEUR	Δ %					
Entwicklung der Vergütung	Vorstand	Dr. Ingo Ederer	387	387	0	388	+ 0	384	- 1	348	- 9
		Rudolf Franz	391	394	+ 1	394	+ 0	377	- 4	362	- 4
		Durchschnitt	389	390,5	0	391	+ 0	380,5	- 3	355	- 7
	Aufsichtsrat	Peter Nietzer	80	80	0	80	0	80	0	80	0
		Dr. Stefan Söhn	60	60	0	60	0	60	0	60	0
		Eberhard Weiblen <sup>10</sup>	-	23	-	40	74	40	0	20	- 50
		Volker Neuber	-	-	-	-	-	-	-	20	-
		Belegschaft <sup>11</sup>	-	-	-	-	-	51	-	57	+ 11
	Entwicklung der Gesellschaft	Umsatzerlöse	22.904	23.088	+ 1	18.240	- 21	17.004	- 7	19.736	+ 16
		Rohertrag abs.	9.383	8.702	- 7	5.811	- 33	5.105	- 12	5.853	+ 15

Augsburg, den 31. März 2022

Für den Aufsichtsrat

Peter Nietzer

Aufsichtsratsvorsitzender

Für den Vorstand

Dr. Ingo Ederer

Vorstand

Rudolf Franz

Vorstand

<sup>9</sup> Die Zahlen sind jeweils nach IFRS bilanziert und auf die voxeljet AG bezogen.

<sup>10</sup> Wegen des unterjährigen Ein- bzw. Austritts von Herrn Weiblen sind die prozentualen Angaben für die Veränderungen in den Jahren 2019 und 2021 wenig aussagekräftig.

<sup>11</sup> Die dargestellte Belegschaft umfasst alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (vollzeitäquivalent zum 31. Dezember 2021) der voxeljet AG (im Geschäftsjahr 2021: 148). Ausgenommen sind Auszubildende, Werkstudenten, Minijobber und Praktikanten. Die Gehaltsdaten basieren auf den Lohnlisten jeweils von Januar bis Dezember. Um die Vergleichbarkeit mit der Organvergütung zu gewährleisten, beinhalten die Angaben zum Durchschnittsgehalt jeweils das Grundgehalt, Boni, laufende Zulagen und Einmalzahlungen, betriebliche Altersvorsorge, vermögenswirksame Leistungen, den geldwerten Vorteil eines PKW sowie das Kurzarbeitergeld in 2020.