

VERGÜTUNGSBERICHT DER VOXELJET AG FÜR DAS GESCHÄFTSJAHR 2022

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 2022. 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 25. Mai 2023 zur Billigung vorgelegt.

Der Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2021 ist der Hauptversammlung im vergangenen Jahr am 2. Juni 2022 vorgelegt worden. Diese hat ihn mit 95,12 % der gültig abgegebenen Stimmen gebilligt. Auf Grund dieser Billigung bestand keine Veranlassung, das Vergütungssystem als solches, seine Umsetzung oder die Art und Weise der Berichterstattung zu hinterfragen.

1. VERGÜTUNG DER VORSTANDSMITGLIEDER IM GESCHÄFTSJAHR 2022

Der Vorstand der voxeljet AG bestand im gesamten Geschäftsjahr 2022 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 2022 (im Folgenden auch der „Berichtszeitraum“) eine Vergütung weder gewährt noch geschuldet.

1.1 Grundzüge des Vergütungssystems

Der Aufsichtsrat der voxeljet AG hat 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 2022 amtierenden Vorstandsmitglieder wurden allerdings im Dezember 2020 und damit 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 deshalb unberührt. Demzufolge weicht die im Berichtszeitraum gewährte Vergütung zum Teil noch von dem im Geschäftsjahr 2021 beschlossenen neuen Vergütungssystem ab.

Im Folgenden werden deshalb zunächst die Grundzüge des im Berichtszeitraum 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 2022

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 2022 waren als Ziele 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) vorgesehen. Auch im Geschäftsjahr 2021 waren als Ziele ein Umsatz- und ein EBITDA-Ziel, (30 % des Bonus), ein bestimmtes Liquiditätsziel (50 % des Bonus) und individuelle Funktionsziele in Abhängigkeit von Funktion und Tätigkeitsbereich des jeweiligen Mitglieds (20 % des Bonus) vorgesehen.

Für das Geschäftsjahr 2021 hat der Aufsichtsrat die folgenden Zielsetzungen und -erreichungen auf Basis des Ergebnisses des Konzernabschlusses der voxeljet AG beschlossen:

Zielerreichung im GJ 2021	100 %-Ziel	Max.-Betrag in TEUR ¹	Erreichung	
30 %	EBITDA (IFRS)	EUR – 5,7 Mio.	58 ²	–
	Umsatzziel (IFRS) ³	EUR 27,4 Mio.		
50 %	Liquiditätsziel ⁴	EUR 7,3 Mio.	97	Dr. Ederer –
				Franz 100 %
20 %	Individuelle Ziele		39	Dr. Ederer ⁵ 75 %
				Franz ⁶ 100 %

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 Festgehaltes begrenzt. Für den aktuellen Bemessungszeitraum 2022–2024 wurden im Februar 2022 als Ziele vorgesehen das Erreichen eines bestimmten Umsatzwachstums (Gewichtung von 60 % der langfristig variablen Vergütung) und eines bestimmten Marktwerts⁷ (40 %). Die in diesem Bemessungszeitraum verdiente langfristig variable Vergütung wird erst im Geschäftsjahr 2025 zur Auszahlung fällig. Über sie ist deshalb erst im Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2025 zu berichten. Im Geschäftsjahr 2022 wäre die langfristig variable Vergütung auszubezahlen gewesen, die im Bemessungszeitraum 2019–2021 verdient worden ist. Für diesen Zeitraum 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

¹ Angegeben ist jeweils der Gesamtbetrag für beide Vorstandsmitglieder, von dem je die Hälfte für das einzelne Vorstandsmitglied vorgesehen war.

² Der Wert von TEUR 58 (TEUR 29 je Vorstandsmitglied) ist für eine 100 prozentige Erreichung des Umsatzziels vorgesehen. Zusätzliche Voraussetzung ist das Erreichen des EBITDA-Ziels. Bei Nichterreichung eines der Ziele wird kein Bonus ausbezahlt. Wird das EBITDA-Ziel erreicht und das Umsatzziel überschritten, gilt Folgendes: Die variable Vergütung erhöht sich für jede Überschreitung des Umsatzziels 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 97 (je Vorstandsmitglied) überschritten wird. Theoretisch konnte, abhängig vom Grad der Erreichung der anderen Ziele, für das Umsatzziel ein Betrag von TEUR 0–97 (je Vorstandsmitglied) erreicht werden. Der Höchstbetrag würde nach der dargestellten Formel erreicht, wenn die anderen Ziele nicht erfüllt, das EBITDA-Ziel erreicht und das Umsatzziel zu 178 % erfüllt würde. Dies entspricht einem Zielkorridor für das Umsatzziel, der von 100 % (EUR 27,4 Mio.) bis hin zu 178 % (Umsatz: EUR 48,8 Mio.) reicht.

³ Für Herrn Dr. Ederer war das Umsatzziel zugleich an die Bedingung geknüpft, dass der Umsatz aus dem Verkauf von mindestens drei ICP Druckern enthalten sein musste.

⁴ Das Liquiditätsziel war für die beiden Vorstandsmitglieder insofern unterschiedlich vorgegeben, als erfolgreiche Kapitalmaßnahmen bei der Ermittlung der Zielerreichung nur für Herrn Franz mit berücksichtigt wurden.

⁵ Für Herrn Dr. Ederer waren vier gleichgewichtete individuelle Ziele vorgesehen. Sie bestehen (a) im Verkauf einer bestimmten Anzahl von ICP Druckern, (b) der Fertigstellung einer HSS Maschine für die Installation beim Kunden im ersten Quartal des Jahres 2022, (c) bestimmten monatlichen Berichterstattungspflichten sowie (d) Verbesserungen der Prozesse in den Bereichen Systems, Service, Purchase und R&D. 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 0–5.

⁶ Für Herrn Franz waren zwei unterschiedlich gewichtete individuelle Ziele vorgesehen. Sie bestanden zu zwei Dritteln aus der Verbesserung von Prozessen in der Finanzberichterstattung und den Bereichen FCA, M&S, BD/IR und Management Back Office und zu einem Drittel aus der Verbesserung von Prozessen in der Finanzberichterstattung durch Implementierung eines bestimmten SAP Tools. Eine Überschreitung der individuellen Ziele führt nicht zu einer Erhöhung der für sie vorgesehenen variablen Vergütung. Entsprechend reicht der für das eine individuelle Ziel erzielbare Betrag von TEUR 0–6 und der für das andere individuelle Ziel erzielbare Betrag von TEUR 0–13.

⁷ Berechnet auf Grundlage des Durchschnitts der 30 letzten Bankarbeitstage im Q4–2021.

das Erreichen eines bestimmten operativen Cash Flow auf Konzernebene (40 %). Diese Ziele sind jedoch nicht erreicht worden.

Zielerreichung 2019–2021		100 %-Ziel	Max.-Betrag in TEUR ⁸
35 %	Marktwert ⁹	EUR 100 Mio.	252 ¹⁰
25 %	Bruttomarge ¹¹ auf Konzernebene	> 40 %	180
40 %	Operativer Cashflow auf Konzernebene	> 0	288

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. Die Mitglieder des Vorstands hielten im Geschäftsjahr Aktienoptionen, die auf Basis des Optionsplans 2017 und des Optionsplans 2022 ausgegeben worden sind.

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 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 zweiten Handelstags nach der Veröffentlichung eines Zwischenabschlusses für ein Geschäftsjahres-Quartal und endet mit Handelsschluss 15 Tage vor dem Ablauf des laufenden Geschäftsjahres-Quartals.

Der Optionsplan 2022 ist dem Optionsplan 2017 nachgebildet. Er unterscheidet sich von diesem allein im Hinblick auf die Ausübungsfenster. Diese beginnen jeweils im Anschluss an eine ordentliche Hauptversammlung oder im Anschluss an die Veröffentlichung der Ergebnisse für das zweite und dritte Quartal. Auch sie haben eine Laufzeit von jeweils vier Wochen.

⁸ Angegeben ist jeweils der Gesamtbetrag für beide Vorstandsmitglieder, von dem je die Hälfte für das einzelne Vorstandsmitglied vorgesehen war.

⁹ Berechnet auf Grundlage des Durchschnitts der 30 letzten Bankarbeitstage im Q4–2021.

¹⁰ Der Wert von TEUR 252 (TEUR 126 je Vorstandsmitglied) ist für eine 100 prozentige Erreichung des Marktwertziels 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 langfristig variablen Vergütung von TEUR 360 (je Vorstandsmitglied) überschritten wird – dies entspricht 100 % eines Jahresfestgehalts, das bei Auslobung dieser Ziele TEUR 360 betrug. Theoretisch konnte, abhängig vom Grad der Erreichung der anderen Ziele, für das Marktwertziel ein Betrag von TEUR 0–360 (je Vorstandsmitglied) erreicht werden. Dies entspricht einem Zielkorridor, der von 100 % (Marktwert von EUR 100 Mio.) bis hin zu 152 % (Marktwert von EUR 152 Mio.) reicht.

¹¹ Die Bruttomarge entspricht der Kennzahl Gross Profit Margin nach IFRS auf Konzernebene.

Die Mitglieder des Vorstands halten zum Abschlussstichtag die folgenden Aktienoptionen:

Ausgabedatum	Ablauf der Wartefrist	Ausübungspreis	Marktwert bei Ausgabe ¹²	Anzahl	
				Dr. Ederer	Franz
07.04.2017	07.04.2021	USD 13,90	USD 8,00	69.750	69.750
12.04.2018	12.04.2022	USD 16,15	USD 9,74	23.250	23.250
23.11.2022	23.11.2026	USD 3,04	USD 1,90	49.601	49.600

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

Für alle neu abzuschließenden Vorstandsdienstverträge gilt das neue Vergütungssystem, das der Aufsichtsrat am 27. März 2021 beschlossen und die 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 Aktionärsrechte-richtlinie (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 2022**

Über die den Vorstandsmitgliedern im Geschäftsjahr 2022 gewährte und geschuldete Vergütung ist Folgendes zu berichten:

¹² Der Marktwert bei Ausgabe ist im Wege einer Monte Carlo Simulation ermittelt worden.

(a) **Feste und variable Vergütungsbestandteile**

Im Folgenden wird individualisiert dargestellt, welche Vergütung den Vorstandsmitgliedern im abgelaufenen Geschäftsjahr 2022 „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, 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 2022 wird deshalb nur über den gewährten oder geschuldeten Bonus berichtet, der durch Erreichung der für das Geschäftsjahr 2021 festgelegten Ziele verdient worden ist. Ein Bericht über die Vergütung für den Bonus, der im Geschäftsjahr 2022 durch Erreichung der für dieses Jahr festgelegten Ziele verdient worden ist, erfolgt dagegen erst im Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2023.

Parallel dazu verhält es sich mit der langfristig variablen Vergütung. Die Vergütung für die erreichten Ziele wird erst in dem Geschäftsjahr zahlbar, das auf das letzte Geschäftsjahr des dreijährigen Bemessungszeitraums folgt. Der aktuelle Bemessungszeitraum betrifft den Zeitraum 2022–2024. Die langfristig variable Vergütung für die in diesem Bemessungszeitraum erreichten Ziele wird erst im Geschäftsjahr 2025 ausgezahlt werden. Über sie wird deshalb erst im Vergütungsbericht über das Geschäftsjahr 2025 berichtet. Im Geschäftsjahr 2022 wäre hingegen die langfristig variable Vergütung für die Erreichung der Ziele im vorherigen Bemessungszeitraum 2019–2021 auszubezahlen gewesen, über die deshalb in diesem Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2022 zu berichten ist.

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

Gewährte und geschuldete Vergütung im Geschäftsjahr 2022		Dr. Ingo Ederer		Rudolf Franz	
		TEUR	Anteil %	TEUR	Anteil %
Feste Vergütung	Grundvergütung	288	89	288	74
	Nebenleistungen ¹³	19	6	32	8
	Summe	307	95	320	82
Variable Vergütung	Kurzfristig variable Vergütung (für im GJ 2021 erreichte Ziele)	15	5	68	18
	Langfristig variable Vergütung (für die im Zeitraum 2019–2021 erreichten Ziele)	–	–	–	–
Gesamtvergütung		322	100	388	100

(b) **Rückforderung variabler Vergütungsbestandteile**

Im Berichtszeitraum sind keine variablen Vergütungsbestandteile zurückgefordert worden. Die im Geschäftsjahr 2022 geltenden Vorstandsverträge enthielten noch keine „Malus-“ oder „Clawback-Regelungen“. Der Aufsichtsrat hatte im Geschäftsjahr 2022 aber auch keinen Anlass, variable Vergütungsbestandteile zurückzufordern.

(c) **Abweichungen vom Vergütungssystem**

Der Aufsichtsrat hatte im Berichtszeitraum 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 Dezember 2020 abgeschlossenen und im Geschäftsjahr 2022 geltenden Vorstandsdiensverträge keine Anwendung findet.

(d) **Einhaltung der Maximalvergütung**

Für das Geschäftsjahr 2022 ergibt sich nach den vorstehenden Angaben eine Gesamtvergütung von TEUR 322 für Herrn Dr. Ederer und in Höhe von TEUR 388 für Herrn Franz.

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 2022 noch keine Anwendung findet.

(e) **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

¹³

Die Nebenleistungen enthalten die Stellung eines Dienstwagens (auch zur privaten Nutzung) und Zuschüsse zu Versicherungen.

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. 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 2022

Der Aufsichtsrat der voxeljet AG besteht gegenwärtig aus Herrn Peter Nietzer, Herrn Volker Neuber und Frau Kerstin von Diemar. Darüber hinaus wurde als früherem Mitglied des Aufsichtsrats Herrn Dr. Stefan Söhn Vergütung gewährt. Anderen als den eben Genannten wurde im Berichtszeitraum eine Vergütung für die Tätigkeit im Aufsichtsrat 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. Danach 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 2022 wurde nur die Vergütung für die im Geschäftsjahr 2021 erbrachte Aufsichtsratsratsaktivität gewährt, weil diese erst im Geschäftsjahr 2022 fällig geworden ist. Die Vergütung für die im Geschäftsjahr 2022 erbrachte Tätigkeit wird hingegen erst mit Ablauf der Hauptversammlung 2023 fällig. Sie wird deshalb im Geschäftsjahr 2023 gewährt und Gegenstand des nächsten Vergütungsberichts sein.

2.1 Vergütungssystem im Überblick

Im Geschäftsjahr 2021 galt erstmals das Vergütungssystem für Aufsichtsratsmitglieder, das von der Hauptversammlung am 26. Mai 2021 unter Tagesordnungspunkt 6 mit 99,18 % der gültig abgegebenen Stimmen beschlossen worden war. Dieses 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. Der Vorsitzende eines Ausschusses erhält für die Dauer seines Vorsitzes ebenfalls eine Vergütung von jährlich TEUR 60. 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. Sofern und soweit ein Aufsichtsratsmitglied dem Aufsichtsrat nicht während eines vollen Geschäftsjahrs angehört, erhält es die Vergütung zeitanteilig unter Aufrundung auf volle Monate. 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 2022

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

Name (Position im GJ 2021)	Vergütung in TEUR ¹⁴
Nietzer, Peter G (Vorsitzender des Plenums und beider Ausschüsse)	80
Neuber, Volker (Mitglied des Aufsichtsrats und stellvertretender Vorsitzender seit dem 26. Mai 2021)	52
von Diemar, Kerstin (Mitglied des Aufsichtsrats seit dem 26. Mai 2021)	24
Dr. Söhn, Stefan (Stellvertretender Vorsitzender im Geschäftsjahr 2021 bis zum 26. Mai 2021)	24

Über die in der Tabelle aufgeführte und gewährte Vergütung hinaus wurde den Mitgliedern des Aufsichtsrats keine Vergütung geschuldet. Die Vergütung für die im Geschäftsjahr 2022 erbrachte Tätigkeit im Aufsichtsrat wird erst mit Ablauf der Hauptversammlung 2023 fällig und ist im Sinne des § 162 AktG erst zu diesem Zeitpunkt geschuldet. Über sie wird im Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2023 berichtet.

3. SONSTIGES

Die voxeljet AG unterhält eine Vermögensschaden-Haftpflicht-Gruppenversicherung für Mitglieder des Aufsichtsrats, des Vorstands und bestimmte weitere Mitarbeiter. Die

¹⁴ Den Mitgliedern des Aufsichtsrats wird ausschließlich Festvergütung gewährt. Der relative Anteil dieser Festvergütung beträgt daher jeweils 100 %.

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 auch zu den Geschäftsjahren 2018, 2019 sowie 2020 einzubeziehen.

Für die Ertragsentwicklung der Gesellschaft wurden die Kennzahlen Umsatzerlöse und der absolute Rohertrag herangezogen, die Vorstand und Aufsichtsrat insoweit für besonders aufschlussreich halten.¹⁵

Darstellung der jährlichen Veränderung		2018	2019	2020	2021	2022					
		TEUR	TEUR	Δ %	TEUR	Δ %	TEUR	Δ %			
Entwicklung der Vergütung	Vorstand	Dr. Ingo Ederer	387	388	+ 0	384	- 1	348	- 9	322	- 8
		Rudolf Franz	394	394	+ 0	377	- 4	362	- 4	388	+ 7
		Durchschnitt	390,5	391	+ 0	380,5	- 3	355	- 7	355	+ 0
	Aufsichtsrat	Peter Nietzer	80	80	+ 0	80	+ 0	80	+ 0	80	+ 0
		Dr. Stefan Söhn ¹⁶	60	60	+ 0	60	+ 0	60	+ 0	24	- 60
		Eberhard Weiblen ¹⁷	23	40	+ 74	40	+ 0	20	- 50	0	- 100
		Volker Neuber ¹⁸	-	-	-	-	-	20	-	52	+ 160
		Kerstin von Diemar	-	-	-	-	-	-	-	24	n/a
	Belegschaft ¹⁹	-	-	-	-	-	51	-	51	+ 0	
	Entwicklung der Gesellschaft	Umsatzerlöse	23.088	18.240	- 21	17.004	- 7	19.776	+ 16	20.887	+ 6
Rohertrag abs.		8.702	5.811	- 33	5.105	- 12	5.870	+ 15	6.192	+ 5	

¹⁵ Die Zahlen sind jeweils nach IFRS bilanziert und auf die voxeljet AG bezogen.

¹⁶ Wegen des unterjährigen Austritts Herrn Dr. Söhns ist die prozentuale Angabe für die Veränderung im Jahr 2022 wenig aussagekräftig.

¹⁷ Wegen des unterjährigen Ein- bzw. Austritts von Herrn Weiblen sind die prozentualen Angaben für die Veränderungen in den Jahren 2019 und 2021 wenig aussagekräftig.

¹⁸ Wegen des unterjährigen Eintritts von Herrn Neuber und des während des Geschäftsjahrs übernommenen Mandats als Stellvertretender Vorsitzender ist die prozentuale Veränderung wenig aussagekräftig.

¹⁹ Die dargestellte Belegschaft umfasst alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (vollzeitäquivalent zum 31. Dezember 2022) der voxeljet AG (im Geschäftsjahr 2022: 171; die Abweichung zum Anhang im Jahresabschluss der voxeljet AG rührt daher, dass die Mitarbeiter dort nicht auf Basis von Vollzeitäquivalenten angegeben sind). Ausgenommen sind Auszubildende, Werkstudenten, Minijobber und Praktikanten. Die Gehaltsdaten basieren auf den Lohnlisten jeweils von

Augsburg, den 30. März 2023

Für den Aufsichtsrat



Peter Nietzer
Aufsichtsratsvorsitzender

Für den Vorstand



Dr. Ingo Ederer
Vorstand



Rudolf Franz
Vorstand

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 2020/2021.