

## Konzernnachhaltigkeits- erklärung

SUSS erstellt eine nichtfinanzielle Konzernklärung gemäß §§ 315b bis 315c und nutzt als Rahmenwerk für die Berichterstellung die europäischen Standards für die Nachhaltigkeitsberichterstattung (ESRS), wie sie im Anhang I der Delegierten Verordnung (EU) 2023/2772 der Kommission vom 31. Juli 2023 veröffentlicht wurden. Darüber hinaus veröffentlicht SUSS gemäß Artikel 8 der EU-Taxonomie-Verordnung 2020/852 sowie den ergänzenden delegierten Rechtsakten die entsprechenden Angaben im Kapitel EU-Taxonomie in dieser Konzernnachhaltigkeitserklärung.

Eine Überleitung der wesentlichen Aspekte nach § 289c Absatz 2 HGB und der für SUSS wesentlichen ESRS-Themen ist in der nachfolgenden Tabelle zu finden.

Aspekte gem. § 289c HGB	Dargestellt in Kapitel
Umweltbelange	E1 – Klimawandel
Arbeitnehmerbelange	S1 – Arbeitskräfte des Unternehmens
Sozialbelange	S1 – Arbeitskräfte des Unternehmens S2 – Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette
Achtung der Menschenrechte	S1 – Arbeitskräfte des Unternehmens S2 – Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette
Bekämpfung von Korruption und Bestechung	G1 – Unternehmensführung (adressiert durch das Unterthema Korruption und Bestechung)
Unternehmensspezifische Aspekte	Kundenzufriedenheit und Produktqualität

Wesentliche Risiken aus unserer eigenen Geschäftstätigkeit sowie aus Geschäftsbeziehungen, Produkten und Dienstleistungen, die sehr wahrscheinlich schwerwiegende negative Auswirkungen auf die nichtfinanziellen Aspekte nach § 289c HGB haben, liegen nicht vor. Eine Übersicht zu den nichtfinanziellen Kennzahlen im Steuerungssystem findet sich in diesem zusammengefassten Lagebericht im Abschnitt Grundlagen des Konzerns unter der Überschrift Erläuterung des konzerninternen Steuerungssystems.

Im Geschäftsjahr 2025 berücksichtigt SUSS ausgewählte wesentliche nichtfinanzielle Kennzahlen im Steuerungssystem des Konzerns. Es handelt sich hierbei nicht um bedeutsamste nichtfinanzielle Leistungsindikatoren im Sinne des § 315 Absatz 3 i.V.m. Absatz 1 HGB.

Nichtfinanzielle Kennzahlen	Ziel 2025	Ergebnis 2025	Erwartete Entwicklung 2026
CO <sub>2</sub> e-Emissionen Scope 1 und Scope 2 (marktbezogen) (in Tonnen CO <sub>2</sub> e)	1.880-1.900	1.820	2.100-2.300
Employee Engagement Score (in %)	50,0	34,5	44,0
Abgeschlossene Compliance-Schulungen (in %)	100	90,0	100

Das Volumen der CO<sub>2</sub>e-Emissionen belief sich auf 1.820 Tonnen im Scope 1 und Scope 2 (marktbezogen). Damit ergab sich für SUSS im Jahr 2025 ein CO<sub>2</sub>e-Intensitätsquotient, berechnet als Tonnen CO<sub>2</sub>e-Emissionen pro Mio. € Umsatz, von 3,6 Tonnen CO<sub>2</sub>e/Mio. € (Vorjahr: 3,3 Tonnen CO<sub>2</sub>e/Mio. €). Im Jahr 2026 erwarten wir einen Anstieg der Emissionen auf 2.100 bis 2.300 Tonnen CO<sub>2</sub>e, der vor allem wachstumsbedingt durch unseren Standort in Taiwan verursacht wird. Der Employee Engagement Score (EES), der die Bindung der Mitarbeitenden an den Konzern misst, wurde ebenfalls als Kennzahl genutzt und belief sich in der letzten Erhebung des Jahres auf 34,5 % (Vorjahr: 38,0 %). Wir wollen den Wert für das Jahr 2026 auf 44,0 % steigern. Auch die Anzahl der abgeschlossenen Compliance-Schulungen, die das unternehmensinterne Schulungsprogramm zum Code of Conduct und zur IT-Sicherheit umfassen, wurde als wesentliche Kenngröße genutzt. Zum Ende des Jahres hatten 90,0 % aller Mitarbeitenden in einem aktiven Beschäftigungsverhältnis die Schulungen abgeschlossen. Es ist im Jahr 2026 erneut unser Ziel, diese

Mitarbeitenden zu schulen und entsprechend einen Wert von 100 % zu erreichen.

Weitere Angaben zu den nichtfinanziellen Kennzahlen sind im Falle der Emissionen den Angaben zu ESRS E1-6 zu entnehmen. Über die Entwicklung des Employee Engagement Scores (EES) wird in ESRS S1-5 berichtet. Die Compliance-Schulungen werden im Abschnitt ESRS G1-1 behandelt.

Die Konzernnachhaltigkeitserklärung wurde einer freiwilligen Prüfung mit begrenzter Sicherheit durch die PricewaterhouseCoopers GmbH Wirtschaftsprüfungsgesellschaft unter Anwendung der für die Nachhaltigkeitsberichterstattung einschlägigen Prüfungsstandards (ISAE 3000 Revised) unterzogen.

## ESRS-Bericht der SUSS MicroTec SE

Für den Zeitraum 1. Januar 2025 bis 31. Dezember 2025

### ESRS 2 Allgemeine Angaben

#### Grundlagen für die Erstellung

#### Angabe ESRS 2 BP-1: Allgemeine Grundlagen für die Erstellung der Nachhaltigkeitserklärung

##### Konsolidierungskreis

**(ESRS 2 BP-1 § 5 a, b)** Die Nachhaltigkeitserklärung 2025 des SUSS-Konzerns wurde auf konsolidierter Basis erstellt und entspricht dem Konsolidierungskreis des Konzernabschlusses zum 31. Dezember 2025. Im Berichtsjahr hat SUSS keine in die Konsolidierung einbezogenen Tochterunternehmen von der konsolidierten Nachhaltigkeitsberichterstattung ausgenommen.

##### Wertschöpfungskette

**(ESRS 2 BP-1 § 5 c)** Die vorliegende Nachhaltigkeitserklärung deckt die vor- und nachgelagerte Wertschöpfungskette des SUSS-Konzerns ab. Eine genaue Beschreibung der Wertschöpfungskette findet sich in Abschnitt SBM-1 § 42 a-c.

##### Transparenz

**(ESRS 2 BP-1 § 5 d)** SUSS hat im Berichtsjahr von der Möglichkeit, bestimmte Informationen, die sich auf geistiges Eigentum,

Know-how oder die Ergebnisse von Innovationen beziehen, die im Sinne des Berichtsstandards wesentlich sind, auszuschließen, keinen Gebrauch gemacht. Von der Möglichkeit, Verschluss-sachen oder vertrauliche Informationen wegzulassen, auch wenn diese im Sinne des Berichtsstandards wesentlich sind, hat SUSS ebenfalls keinen Gebrauch gemacht.

**(ESRS 2 BP-1 § 5 e)** Weiterhin nimmt SUSS die Möglichkeit zu Ausnahmen von der Angabepflicht von Entwicklungen oder sich in Verhandlungsphasen befindender Angelegenheiten gemäß Artikel 19a Absatz 3 und Artikel 29a Absatz 3 der Richtlinie 2013/34/EU in der Berichtsperiode nicht in Anspruch, um die Interessen von SUSS zu schützen.

#### Angabe ESRS 2 BP-2: Angaben im Zusammenhang mit spezifischen Umständen

**(ESRS 2 BP-2 § 6)** In Teilen des SUSS-Konzerns sind Managementsysteme eingerichtet, die vom europäischen Normungssystem angenommen wurden. An den deutschen Standorten Garching und Sternenfels ist das Qualitätsmanagementsystem nach ISO 9001:2015 zertifiziert. Das Umweltmanagementsystem ist an beiden Standorten nach ISO 14001:2015 zertifiziert. Im Jahr 2025 wurden an den deutschen Produktionsstandorten Garching und Sternenfels das Energiemanagementsystem (EnMS) nach ISO 50001 erfolgreich eingeführt und auditiert. Die durch das Umweltmanagementsystem erhobenen Daten fließen in die

Berichterstattung des SUSS-Konzerns in den Abschnitt ESRS E1 Klimawandel ein.

#### Zeithorizonte

**(ESRS 2 BP-2 § 9)** SUSS entspricht bei den zugrundeliegenden Zeithorizonten der Nachhaltigkeitserklärung den Vorgaben des European Sustainability Reporting Standard ESRS 1.

Folgende Zeithorizonte gelten entsprechend:

- Für den kurzfristigen Zeithorizont: Berichtszeitraum, 1 Jahr
- Für den mittelfristigen Zeithorizont: 1 Jahr bis zu 5 Jahre
- Für den langfristigen Zeithorizont: mehr als 5 Jahre

Für die Analyse der klimabezogenen Chancen und Risiken hat SUSS im Geschäftsjahr 2025 unter anderem die Empfehlungen der Task Force on Climate-Related Disclosure (TCFD) angewendet. Die Task Force on Climate-related Financial Disclosures (TCFD) definiert in ihren Rahmenwerken Zeiträume, die von den hier angegebenen Zeiträumen abweichen. SUSS weist im Bericht darauf hin, wenn die beschriebenen Zeiträume in Übereinstimmung mit den folgenden TCFD-Zeiträumen zu verstehen sind:

- Kurzfristig: bis 2030
- Mittelfristig: bis 2040
- Langfristig: bis 2050

### Schätzungen zur Wertschöpfungskette

**(ESRS 2 BP-2 § 10 a-d)** Die vorliegenden Datenpunkte basieren überwiegend auf Primärdaten. Wo erforderlich, wurden diese durch Schätzungen, Annahmen oder Sekundärdaten ergänzt. Wesentliche Messunsicherheiten sind nicht bekannt.

Parameter und Referenzkapitel (ESRS 2 BP-2 § 10 a)	Grundlage der Erstellung (ESRS 2 BP-2 § 10 b)	Resultierender Genauigkeitsgrad (ESRS 2 BP-2 § 10 c)	Maßnahmen zur künftigen Verbesserung (ESRS 2 BP-2 § 10 d)
Scope 3-Emissionen (ESRS E1-6) für folgende Kategorien: Scope 3.4, Scope 3.11	Die Scope 3.4-Emissionen beruhen zum Teil auf Annahmen und Schätzungen hinsichtlich des Gewichts der Lieferungen. Die Scope 3.11-Emissionen beruhen auf Annahmen und Schätzungen zur erwarteten Lebensdauer, dem Stromverbrauch sowie der Auslastung.	Der Genauigkeitsgrad wird durch die Methodik der Berechnung bestimmt und kann nicht quantifiziert werden. SUSS versucht, durch eine konsistente Anwendung akzeptierter Verfahren eine im Jahresvergleich stetige und vergleichbare Datengrundlage zu schaffen.	SUSS hat keine Maßnahmen geplant.

### Quellen für Schätzungen und Ergebnisunsicherheit

**(ESRS 2 BP-2 § 11 a)** Im Berichtsjahr gab es keine quantitativen Parameter und Geldbeträge, die einem hohen Maß an Messunsicherheit unterlagen.

Abweichungen gegenüber der Vorperiode dargestellt; die zugrunde liegenden Gründe sowie die angepassten Vergleichszahlen sind in den entsprechenden Angaben ausgewiesen.

### Änderungen bei der Erstellung oder Darstellung von Nachhaltigkeitsinformationen

**(ESRS 2 BP-2 § 13)** Sofern sich im Vergleich zu den Kennzahlen der Vorperiode erhebliche Veränderungen ergeben, wird dies bei der entsprechenden Angabe dargestellt. Wesentliche Änderungen betreffen das Kapitel ESRS E1, ESRS S1 sowie das Kapitel EU-Taxonomie. Diese sind in den jeweiligen Abschnitten als

### Fehler bei der Berichterstattung in früheren Berichtszeiträumen

**(ESRS 2 BP-2 § 14)** In der Nachhaltigkeitsberichterstattung der Vorperiode wurden wesentliche Fehler identifiziert. Diese betreffen die Kapitel ESRS E1, ESRS S1 und ESRS G1. Die entsprechenden Fehler sind in den jeweiligen Abschnitten ausgewiesen und die betroffenen Kennzahlen wurden an den entsprechenden Stellen im Bericht korrigiert.

### Angaben aufgrund anderer Rechtsvorschriften oder allgemein anerkannter Verlautbarungen zur Nachhaltigkeitsberichterstattung

**(ESRS 2 BP-2 § 15)** Es wurden keine Informationen auf der Grundlage anderer Rechtsvorschriften oder allgemein anerkannter Standards und Rahmen in die vorliegende Nachhaltigkeitserklärung aufgenommen.

**(ESRS 2 BP-2 § 17)** SUSS nutzt für das Geschäftsjahr 2025 eine in der Verordnung (EU) 2025/1416 vorgesehene Übergangsregelung und wendet den Standard ESRS S2 nur in dem dort zulässigen reduzierten Umfang an.

### Governance

#### Angabe ESRS 2 GOV-1: Die Rolle der Verwaltungs-, Leitungs- und Aufsichtsorgane

#### Informationen über die Zusammensetzung und Diversität der Mitglieder der Verwaltungs-, Leitungs- und Aufsichtsorgane

**(ESRS 2 GOV-1 § 21 a)** Der SUSS-Konzern wird von der SUSS MicroTec SE als Muttergesellschaft kontrolliert. Die SUSS MicroTec SE ist eine europäische Aktiengesellschaft (Societas Europaea) und unterliegt neben dem deutschen Aktienrecht den vorrangig anzuwendenden europäischen SE-Regelungen und dem deutschen SE-Ausführungsgesetz. Der Konzern verfügt über eine zweigeteilte Führungs- und Kontrollstruktur, bestehend aus

Vorstand und Aufsichtsrat. Beide Organe arbeiten im Interesse des Konzerns eng zusammen und verfolgen das gemeinsame Ziel, den Unternehmenswert nachhaltig zu steigern.

Der Vorstand der SUSS MicroTec SE besteht satzungsgemäß aus mindestens zwei Mitgliedern, der Aufsichtsrat aus fünf Mitgliedern.

	Vorstand	Aufsichtsrat
Anzahl der geschäftsführenden Mitglieder	3	
Anzahl der nicht geschäftsführenden Mitglieder		5

**(ESRS 2 GOV-1 § 21 b)** In der Berichtsperiode waren keine Vertreter von Beschäftigten oder anderer Arbeitskräfte im Kontrollgremium vertreten.

**(ESRS 2 GOV-1 § 21 c)** Beide Gremien, der Aufsichtsrat und der Vorstand, verfügen über umfassende Erfahrung in den Branchen und Sektoren, mit den Produkten und mit den geografischen Standorten, an denen SUSS aktiv ist. In der Berichtsperiode verteilte sich die Expertise des Vorstands und Aufsichtsrats wie folgt.

	Branchen und Sektoren	Produkte	Geografische Standorte
<b>Vorstand</b>			
Burkhardt Frick (Vorstandsvorsitzender)	✓✓✓	✓✓✓	✓✓✓
Dr. Cornelia Ballwießer (Finanzvorständin)	✓	✓	✓✓
Dr. Thomas Rohe (Operations Vorstand)	✓✓✓	✓✓✓	✓✓
<b>Aufsichtsrat</b>			
Dr. David Dean (Aufsichtsratsvorsitzender)	✓✓✓	✓	✓✓✓
Dr. Myriam Jahn (Stellvertretende Vorsitzende)	✓✓	✓✓	✓✓
Dr. Bernd Schulte (Aufsichtsratsmitglied)	✓✓✓	✓✓✓	✓✓✓
Jan Smits (Aufsichtsratsmitglied)	✓✓✓	✓✓✓	✓✓✓
Prof. Dr. Mirja Steinkamp (Aufsichtsratsmitglied)	✓✓	✓	✓
✓✓✓	verfügt über Expertenwissen und ist aufgrund der durch vorhandene Qualifikation, Fortbildungen sowie gegebenenfalls langjähriger Tätigkeit als Aufsichtsrat erworbenen Erfahrung in der Lage, einschlägige Sachverhalte nachzuvollziehen, einzuordnen und informierte Entscheidung zu treffen.		
✓✓	verfügt über erweiterte Expertise und ist aufgrund der durch vorhandene Qualifikation, Fortbildungen sowie gegebenenfalls langjährige Tätigkeit als Aufsichtsrat erworbenen Erfahrung in der Lage, einschlägige Sachverhalte nachzuvollziehen, einzuordnen und informierte Entscheidung zu treffen.		
✓	verfügt über Grundkenntnisse in dem jeweiligen Bereich, die es ermöglichen, einschlägige Sachverhalte nachzuvollziehen und informierte Entscheidungen treffen zu können.		

Die in der Tabelle dargestellten Einschätzungen basieren auf einer Selbsteinschätzung auf der Grundlage des Lebenslaufs, der Erfahrungen und Fortbildungen des Vorstands und des Aufsichtsrats.

**(ESRS 2 GOV-1 § 21 d)** Bei der Besetzung der Gremien würdigen Aufsichtsrat und Vorstand das Kriterium der Diversität. Der Vorstand bestand zum Stichtag 31. Dezember 2025 aus einem weiblichen Mitglied und zwei männlichen Mitgliedern. Dem Aufsichtsrat gehörten zwei weibliche und drei männliche Mitglieder an.

Diversität	2025	
	Vorstand	Aufsichtsrat
Anteil Männer	66,7 %	60,0 %
Anteil Frauen	33,3 %	40,0 %

**(ESRS 2 GOV-1 § 21 e)** Sämtliche Mitglieder des Aufsichtsrats sind unabhängig von der Gesellschaft und dem Vorstand im Sinne des Deutschen Corporate Governance Kodex (DCGK) und haben gegenüber der Gesellschaft eine Unabhängigkeitserklärung abgegeben. Alle Mitglieder des Aufsichtsrats sind der Anteilseignerseite zugeordnet. Der Anteil der unabhängigen Mitglieder des Aufsichtsrats gemäß DCGK und eigener Erklärung beträgt zum 31. Dezember 2025 100 %.

### Informationen über die Aufgaben und Zuständigkeiten der Mitglieder der Verwaltungs-, Leitungs- und Aufsichtsorgane

**(ESRS 2 GOV-1 § 22 a)** Für die Identifizierung und die Beurteilung der Auswirkungen, Risiken und Chancen war im Berichtsjahr der Vorstand zuständig. Der ESG-Ausschuss hat ihn dabei beraten und mit dem Vorstand die Sachverhalte diskutiert. Der Prüfungsausschuss und der Aufsichtsrat haben sich mit der Überwachung der Auswirkungen, Risiken und Chancen beschäftigt.

**(ESRS 2 GOV-1 § 22 b)** Die Gesamtverantwortung für das Thema Nachhaltigkeit liegt beim Vorstand. Das Thema ESG war im Berichtsjahr dem Geschäftsbereich der Finanzvorständin Dr. Cornelia Ballwießer zugeordnet. Das Management der Risiken ist als Bestandteil des Konzernrisikomanagements dem Ressort der Finanzvorständin zugeordnet. Das Management der Chancen und Auswirkungen wird vom Vorstand insgesamt verantwortet.

Der Aufsichtsrat hat aus seiner Mitte einen ESG-Ausschuss gebildet. Die Mitglieder des Ausschusses verfügen über eine umfangreiche Expertise in den Bereichen Umwelt, Soziales und Governance. Der Ausschuss bündelt die Expertise und unterstützt durch seine Vorbereitung die Befassung des gesamten Aufsichtsrats mit den Themen mit Nachhaltigkeitsbezug. Der ESG-Ausschuss berät den Vorstand zu Umwelt- und Nachhaltigkeitsprogrammen sowie zu den Leitlinien des Konzerns in den Bereichen Soziales und Governance. In dieser Funktion trägt er zum

Management der Auswirkungen, Risiken und Chancen bei. Der Prüfungsausschuss überwacht die vom Vorstand etablierten Umwelt- und Nachhaltigkeitsprogramme sowie Leitlinien des Konzerns in den Bereichen Soziales und Governance und trägt somit zur Überwachung der Auswirkungen, Risiken und Chancen bei.

Ein fachabteilungsübergreifendes Team, in dem Mitglieder des Vorstands und unterschiedlicher Unternehmensfunktionen regelmäßig zusammenkommen (ESG-Kernteam), bündelt unter der Leitung einer ESG-Managerin alle Informationsflüsse, die sich mit den Auswirkungen, Risiken und Chancen mit Nachhaltigkeitsbezug beschäftigen. Im ESG-Kernteam werden durch die Besetzung alle Fachabteilungen und Funktionen mit Nachhaltigkeitsbezug einbezogen, darunter Vertreterinnen und Vertreter der Bereiche Personal, Recht, Facility-Management, Qualitätsmanagement, Forschung und Entwicklung, Einkauf, Vertrieb, Operations, Investor Relations und IT. Das ESG-Kernteam unterstützt bei der Umsetzung der abgeleiteten Maßnahmen und der Überwachung der Zielerreichung. Ebenso erarbeitet das ESG-Kernteam neue Maßnahmen und Initiativen. Das ESG-Kernteam trifft sich mindestens fünfmal im Jahr und wird von der ESG-Managerin koordiniert.

Um die Risiken und Chancen der Geschäftstätigkeit des SUSS-Konzerns zu überwachen, wurde ein Risikomanagementsystem unter dem Vorstand etabliert. Das Konzernrisikomanagement wird

von einem Risikomanager geleitet, der quartalsweise und auch anlassbezogen an den Vorstand berichtet.

Da die Einhaltung gesetzlicher Vorschriften und interner Leit- und Richtlinien einen Beitrag zum Management der Auswirkungen, Risiken und Chancen leisten kann, erfüllt das Compliance-Management-System (CMS) eine wichtige Funktion. Umgesetzt wird das CMS durch die zentrale Compliance-Organisation, die von der zentral eingerichteten Funktion der Compliance-Beauftragten geführt wird. Die Compliance-Beauftragte berichtet direkt an den Vorstand. Beraten und in der Umsetzung erforderlicher Compliance-Aktivitäten unterstützt wird die Compliance-Beauftragte bei Bedarf durch ein Compliance-Komitee.

**(ESRS 2 GOV-1 § 22 c i)** Der Bereich der Governance ist als einer der Teilbereiche des Themas ESG in der Berichtsperiode ebenfalls bei der Finanzvorständin des SUSS-Konzerns verankert. Teilaufgaben im Bereich der Governance, wie beispielsweise die Erfüllung gesetzlicher Vorschriften und Berichtspflichten, sind auf unterschiedliche Fachabteilungen und Verantwortliche übertragen. Dazu gehören mit Blick auf die Auswirkungen, Risiken und Chancen der Risikomanagement- und IKS-Beauftragte und das Risiko-Komitee sowie die Compliance-Beauftragte. Die Gesamtverantwortung liegt weiterhin beim Vorstand.

**(ESRS 2 GOV-1 § 22 c ii)** Die Geschäftsordnung für den Vorstand regelt den Informationsaustausch der Mitglieder des Vorstands,

die sich über wesentliche Aspekte ihrer Arbeit fortlaufend informieren. Der Vorstandsvorsitzende wird von allen Vorstandsmitgliedern über die Entwicklungen in deren Ressorts informiert. Für die Fachabteilungen, den Risikomanagement- und IKS-Beauftragten, die Compliance-Beauftragte und das abteilungsübergreifende ESG-Kernteam bestehen regelmäßige Berichts- und Informationspflichten gegenüber dem Gesamtvorstand und einzelnen Vorstandsmitgliedern. Der Austausch erfolgt im Falle des Konzernrisikomanagements einmal im Quartal zusammen mit dem Bericht über das Interne Kontrollsystem (IKS). Mindestens einmal jährlich werden die Ergebnisse dem Prüfungsausschuss des Aufsichtsrats vorgestellt. Die Compliance-Beauftragte berichtet mindestens jährlich sowie anlassbezogen an den Vorstand.

Gegenüber dem Aufsichtsrat erfüllt der Vorstand unter Einbindung der Fachabteilungen und Verantwortlichen des ESG-Kernteam umfangreiche Berichtspflichten, die ebenfalls in der Geschäftsordnung des Vorstands festgehalten sind.

**(ESRS 2 GOV-1 § 22 c iii)** Die Berichterstattung und die Überwachung der Auswirkungen und Risiken sind zentral im Risikomanagement zusammengefasst. Der Risikomanager wird in seiner Aufgabe von den jeweiligen Risikoverantwortlichen des Konzerns unterstützt. Sie wenden die Kontrollsysteme und Verfahren an, mit denen Auswirkungen und Risiken überwacht werden. Die Prüfung des IKS erfolgt im Rahmen der einzelnen Audits

durch die Interne Revision. Chancen werden durch den Vorstand und das operative Management-Team fortlaufend betrachtet.

**(ESRS 2 GOV-1 § 22 d)** Die Ziele in Bezug auf die wesentlichen Auswirkungen werden entweder durch gesetzliche oder regulatorische Vorgaben festgelegt oder im Falle freiwilliger Verpflichtungen vom Vorstand definiert. Der Vorstand legt die Ziele in Rücksprache und nach Vorbereitung durch die ESG-Managerin und das ESG-Kernteam fest.

Um die Erreichung der Ziele nachzuvollziehen, informieren die verantwortlichen Fachabteilungen im Rahmen des konzernweiten Berichtswesens über das ESG-Kernteam den Vorstand regelmäßig über die Fortschritte bei der Erreichung der Ziele und die Entwicklung wesentlicher Parameter.

### Verfügbarkeit geeigneter Fähigkeiten und Fachkenntnisse zur Überwachung von Nachhaltigkeitsaspekten der Verwaltungs-, Leitungs- und Aufsichtsorgane

**(ESRS 2 GOV-1 § 23 a)** Das fundierte Fachwissen der Vorstände der SUSS MicroTec SE zu Nachhaltigkeitsthemen basiert auf laufenden Informationen zu aktuellen Entwicklungen durch die Fachabteilungen von SUSS und der Vernetzung des Vorstands mit Branchenexperten und Beratern. Die vielfältigen Kontakte des Vorstands und die Erfahrung des Gremiums bilden die Basis für

Einschätzungen zu den Auswirkungen, Risiken und Chancen des Konzerns.

Die Mitglieder des Aufsichtsrats bilden sich eigenverantwortlich weiter und halten ihr Fachwissen, gerade auch im Bereich der Nachhaltigkeit, auf einem aktuellen Stand. Im Aufsichtsrat verfügen insbesondere die Mitglieder des Prüfungsausschusses wie auch des ESG-Ausschusses über einschlägiges Fachwissen zu Nachhaltigkeitsaspekten. Ein Mitglied des Prüfungsausschusses verfügt darüber hinaus über einschlägiges Fachwissen zur Prüfung von Nachhaltigkeitsaspekten bzw. deren Berichterstattung. Das relevante Fachwissen der Mitglieder des Aufsichtsrats beruht auf ihrer langjährigen beruflichen Erfahrung, ihrer Erfahrung aus anderen Aufsichtsratsmandaten sowie auf individuellen Fort- und Weiterbildungen. Weitere Informationen zu den Qualifikationen der Mitglieder des Aufsichtsrats sind in der Erklärung zur Unternehmensführung der SUSS MicroTec SE und den Lebensläufen der Mitglieder des Aufsichtsrats offengelegt.

**(ESRS 2 GOV-1 § 23 b)** Die Kenntnisse und Fähigkeiten des Vorstands und des Aufsichtsrats sind entsprechend durch ein Umfeld geprägt, in dem die wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen mit denen von SUSS vergleichbar sind. Um zu beurteilen, ob die Fähigkeiten und das Wissen im Aufsichtsrat ausreichend sind, überprüft der Aufsichtsrat jährlich das Anforderungsprofil des Aufsichtsrats, um möglicherweise entstandene Bedarfe zu identifizieren.

Bei der Suche nach geeigneten Kandidatinnen und Kandidaten für den Vorstand achtet der Aufsichtsrat darauf, dass die Kandidatinnen und Kandidaten mit ihrer Expertise das Vorstandsgremium passend ergänzen. Auch bei den Wahlvorschlägen für den Aufsichtsrat an die Hauptversammlung schlägt der Aufsichtsrat Kandidaten vor, die mit den wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen der Geschäftstätigkeit eines Halbleitersausrüsters vertraut sind.

### Angabe ESRS 2 GOV-2: Informationen und Nachhaltigkeitsaspekte, mit denen sich die Verwaltungs-, Leitungs- und Aufsichtsorgane des Unternehmens befassen

**(ESRS 2 GOV-2 § 26 a)** Der Vorstand würdigt bei der Führung der Gesellschaft das Thema Nachhaltigkeit als ein wichtiges Entscheidungskriterium. Der Vorstand greift für seine Meinungsbildung auf eigenes Wissen und Erfahrungen sowie auf die Fachabteilungen des SUSS-Konzerns zurück. Die Fachabteilungen berichten dem Vorstand in unterschiedlichen Formaten über wesentliche Ereignisse und Entwicklungen mit Bezug zu Nachhaltigkeitsaspekten und stehen dem Vorstand für Rückfragen zur Verfügung. Als zentrale Schnittstelle ist die Position einer ESG-Managerin geschaffen worden. Der Vorstand erhält von der ESG-Managerin Informationen zu den wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen, den Fortschritten bei der Umsetzung der Maßnahmen zum Umgang mit den wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen, den nichtfinanziellen Steuerungsgrößen sowie zu laufenden

aktuellen Themen aus den Bereichen Umwelt, Soziales und Governance. Dabei wird auch der Stand der Umsetzung der Sorgfaltspflicht im Bereich Nachhaltigkeit thematisiert.

Der Aufsichtsrat der SUSS MicroTec SE wird regelmäßig durch den Vorstand über die Entwicklung des SUSS-Konzerns informiert. Die Berichte an den Aufsichtsrat erfolgen mindestens einmal im Quartal in den ordentlichen Sitzungen des Aufsichtsrats. Die Informationen an den Aufsichtsrat umfassen dabei auch Themenkomplexe aus dem Bereich Nachhaltigkeit. Der ESG-Ausschuss des Aufsichtsrats wird in drei Sitzungen pro Jahr durch den Vorstand, die ESG-Managerin sowie Vertreterinnen und Vertreter der Fachabteilungen von SUSS über wesentliche Entwicklungen informiert. Darüber hinaus steht der Aufsichtsrat mit seinen Ausschüssen im Austausch mit dem Vorstand außerhalb der Sitzungen.

Das ESG-Kernteam tritt mindestens fünfmal im Jahr zusammen und informiert das für ESG verantwortliche Vorstandsmitglied sowie den Vorstand Operations über die wesentlichen Entwicklungen. Über die wesentlichen Risiken und Chancen wird der Vorstand viermal im Jahr in den quartalsweise stattfindenden Risiko-Meetings informiert. Darüber hinaus bestehen Regelungen, bei welchen Anlässen der Vorstand anlassbezogen zu informieren ist.

Der Aufsichtsrat und der Prüfungsausschuss des Aufsichtsrats befassen sich mindestens einmal im Jahr mit dem vom Vorstand eingerichteten Risiko- und Chancenmanagementsystem.

Der Aufsichtsrat wird regelmäßig durch den Vorstand über aktuelle Nachhaltigkeitsthemen informiert. Darüber hinaus befasst sich der Aufsichtsrat in zwei Ausschüssen mit dem Thema Nachhaltigkeit:

- **Prüfungsausschuss:** Der Prüfungsausschuss beschäftigt sich regelmäßig mit regulatorischen Neuerungen und Anforderungen im Bereich der Prüfung der finanziellen und nichtfinanziellen Berichterstattung. Die Nachhaltigkeitsberichterstattung wird vom Prüfungsausschuss und Aufsichtsrat im Rahmen seiner Prüfung des Jahresabschlusses und des Konzernabschlusses als Bestandteil des zusammengefassten Lageberichts geprüft. Der Prüfungsausschuss befasst sich darüber hinaus in seinen Sitzungen regelmäßig mit der Aufbau- und Funktionsprüfung der Corporate Governance Systeme und somit auch mit der Überwachung des Risiko- und Chancenmanagementsystems, welches die wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen der Nachhaltigkeitsthemen erfasst. Die Arbeit des Prüfungsausschusses ist im Bericht des Aufsichtsrats und der Erklärung zur Unternehmensführung dargestellt.

- **ESG-Ausschuss:** Der ESG-Ausschuss berät den Vorstand bei der Identifizierung und Beurteilung der wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen. Er berät zudem bei der Nachhaltigkeitsberichterstattung und schlägt die nichtfinanziellen Ziele für die Zielfestlegungen im Rahmen der Vorstandsvergütung vor. Der ESG-Ausschuss tagt grundsätzlich dreimal im Jahr.

**(ESRS 2 GOV-2 § 26 b)** Der Grundsatz der Geschäftsführung ist es, das Unternehmen mit Blick auf die Auswirkungen nachhaltig zu entwickeln und die Chancen von SUSS bei einem angemessenen Risikoprofil zu nutzen. Der Vorstand würdigt bei seinen Entscheidungen alle wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen und bringt diese im Interesse der Gesellschaft, ihrer Aktionäre und anderer Interessenträger in einen angemessenen Ausgleich. Dieser Ansatz liegt auch dem Risikomanagement-Prozess zugrunde und wird in Geschäftsentscheidungen und bei wichtigen Transaktionen ebenfalls berücksichtigt.

**(ESRS 2 GOV-2 § 26 c)** Im Geschäftsjahr 2025 haben sich Vorstand und Aufsichtsrat insbesondere mit den folgenden Auswirkungen, Risiken und Chancen befasst:

#### IRO-Cluster

Energie und Anpassung an den Klimawandel

Arbeitsbedingungen: Zufriedenheit der Mitarbeitenden

Verantwortungsvolle Lieferkette: Nachhaltige Lieferkette für Produktionsmaterial

Kundenzufriedenheit, Produktqualität: Qualität, Zuverlässigkeit, Performance unserer Anlagen

Unternehmenskultur: Gelebte Unternehmenskultur im Rahmen von Veränderungsprozessen

## Angabe ESRS 2 GOV-3: Einbeziehung der nachhaltigkeitsbezogenen Leistung in Anreizsysteme

### Informationen über die Strategien zu nachhaltigkeitsbezogenen Anreiz- und Vergütungssystemen für Mitglieder der Verwaltungs-, Leitungs- und Aufsichtsorgane

**(ESRS 2 GOV-3 § 29 a)** Der Aufsichtsrat stellt das Vergütungssystem für den Vorstand auf. Die Grundzüge des jeweils gültigen Vergütungssystems für den Vorstand und Aufsichtsrat sind in dem jährlich zu erstellenden Vergütungsbericht beschrieben.

Nachhaltigkeitsziele sind sowohl in der kurzfristigen variablen Vergütung (Short-Term Incentive = STI) als auch in der langfristigen variablen Vergütung (Long-Term Incentive = LTI) integriert. Damit werden Anreize geschaffen, soziale und ökologische Aspekte zu berücksichtigen und die Unternehmensführung nachhaltig auszurichten. Nachhaltiges Handeln ist integraler Bestandteil der Unternehmensstrategie von SUSS und sichert die gesellschaftliche und wirtschaftliche Zukunftsfähigkeit des Unternehmens. Dies steht im Einklang mit dem klaren Fokus auf Zukunftstechnologien und der Strategie, in den relevanten Märkten durch organisches Wachstum eine führende Position einzunehmen. Durch die Integration von Nachhaltigkeitszielen aus den Bereichen Umwelt, Soziales und Unternehmensführung (ESG) als Bestandteile der variablen Vergütung wird nachhaltiges und

zukunftsorientiertes Handeln gefördert und zugleich eine Wertschaffung für die Kunden, Mitarbeitende und Aktionäre von SUSS sowie für die Umwelt im Ganzen angestrebt. Entsprechend werden konkrete und messbare ESG-Ziele, die aus der Unternehmensstrategie abgeleitet wurden, sowohl in der kurzfristigen als auch in der langfristigen variablen Vergütung einbezogen. Die Ziele basieren dabei unter anderem auf der Operationalisierung der Nachhaltigkeitsstrategie von SUSS. Bei den vom Aufsichtsrat zu bestimmenden ESG-Zielen ist zwischen quantitativen und qualitativen Zielen zu unterscheiden. Qualitative Kriterien, die nicht exakt messbar sind, sollen nur ausnahmsweise herangezogen werden. In einem solchen Fall achtet der Aufsichtsrat entsprechend der Begründung des Deutschen Corporate Governance Kodex darauf, dass die qualitativen Kriterien in jedem Fall nachvollziehbar und verifizierbar sind.

Die Leistung des Vorstands wird anhand von Zielen gemäß der ESRS bewertet. Der Folgeabschnitt erläutert die Parameter dieser Ziele.

Die für die aktuellen und ehemaligen Vorstandsmitglieder anzuwendenden Vergütungssysteme der SUSS MicroTec SE sind auf der Internetseite [www.suss.com](http://www.suss.com) im Bereich „Investor Relations“ im Abschnitt „Corporate Governance“ veröffentlicht.

**(ESRS 2 GOV-3 § 29 b)** Die Leistung des Vorstands in Bezug auf die nachhaltigkeitsbezogenen Ziele wird anhand spezifischer Ziele festgelegt. Für das STI und LTI werden im Vergütungssystem 2022 folgende Kategorien für nachhaltigkeitsbezogene Ziele genannt.

Bereich	Mögliche Ziele für STI und LTI <sup>1</sup>
Umwelt	Reduktion von CO <sub>2</sub> e -Emissionen
Umwelt	Optimierung des Ressourceneinsatzes
Umwelt	Reduktion von Abfällen
Umwelt	Kreislaufwirtschaft (Circular Economy)
Soziales	Mitarbeiterzufriedenheit und -entwicklung
Soziales	Diversity
Soziales	Inklusion
Soziales	Arbeitssicherheit und Gesundheit
Unternehmensführung (Governance)	Compliance, insbesondere Vorbeugung gegen Korruption und Bestechung
Unternehmensführung (Governance)	Risikomanagement
Unternehmensführung (Governance)	Nachhaltige Lieferketten (Responsible Supply Chain)
Unternehmensführung (Governance)	Weiterentwicklung der Nachhaltigkeitsstrategie
Unternehmensführung (Governance)	Berichterstattung und Kommunikation

<sup>1</sup> Vergleiche Vergütungssystem 2022 der SUSS MicroTec SE

Die nachhaltigkeitsbezogenen Ziele für das STI werden jährlich durch den Aufsichtsrat für das jeweilige Zieljahr aufgestellt und nach Ablauf des Jahres überprüft. Im Berichtsjahr waren die folgenden STI für die Vergütung des Vorstands gültig:

### Umwelt

Im Bereich der Lieferkette soll der Nachhaltigkeitsstatus der Bestandslieferanten anhand einer standardisierten Checkliste systematisch erhoben werden. Auf dieser Grundlage werden die Lieferanten nach ihrem Reifegrad eingeordnet, potenziell kritische Lieferanten identifiziert und risikoorientiert kategorisiert.

Aufbauend darauf wird ein Konzept zur gezielten Befähigung und Qualifizierung der Lieferanten entwickelt, um sie abhängig von ihrer Kategorie an definierte Nachhaltigkeitsanforderungen heranzuführen und deren langfristige Einhaltung zu unterstützen.

### Soziales

Um die Arbeitgeberattraktivität weiter zu steigern, sollen Maßnahmen umgesetzt werden, die den weltweit und quartalsweise erhobenen Employee Engagement Score (EES) erhöhen. Für die Zielerreichung der Vorstandsvergütung gelten Schwellenwerte von 45 % bis 60 %.

Die nachhaltigkeitsbezogenen Ziele für das LTI werden jährlich durch den Aufsichtsrat für eine Leistungsperiode von drei Jahren festgelegt. Die folgenden LTI waren im Berichtsjahr 2025 aktiv.

Für die LTI-Tranche 2023–2025 soll das Nachhaltigkeitsrating von SUSS MicroTec verbessert werden. Grundanforderung ist, dass sich die Ratings bei den ESG-Rating-Agenturen ISS und Sustainalytics nicht verschlechtern (Basis 2022/Anfang 2023) und zugleich ein Rating im Mittelfeld bei EcoVadis oder einer vergleichbaren Agentur erreicht wird.

Ziel der LTI-Tranche 2024–2026 ist die vollständige Ermittlung des Product Carbon Footprint (PCF) für SUSS-Anlagen. Dazu müssen zunächst alle Voraussetzungen für die PCF-Berechnung für Scope 1–3 geschaffen werden (Software, Lieferantenauswahl, CO<sub>2</sub>e-Abschätzungen in der Stückliste, Annahmen zu Nutzungsszenarien). Anschließend wird der PCF für ein Pilotprojekt berechnet. Im letzten Schritt wird der PCF schließlich für alle aktuellen und bis mindestens Ende 2029 bestellbaren Anlagen bestimmt.

Die langfristige variable Vergütung für die LTI-Tranche 2025–2027 zielt darauf ab, einen Beitrag zum Emissionsreduktionsziel Netto-Null für Scope 1 und 2 bis 2030 zu leisten. Konkret sollen konzernweite Maßnahmen zur Reduktion der CO<sub>2</sub>e-Emissionen in Scope 1 und 2 umgesetzt werden. Die Zielerreichung basiert auf dem CO<sub>2</sub>e-Ausstoß im Jahr 2027: Die Ziele aus den Angabepflichten E1-4 fließen somit in die Ziele für die Vorstandsvergütung mit ein.

Weitere Informationen zur Vergütung des Vorstandes werden im Vergütungsbericht 2025 für die SUSS MicroTec SE offengelegt.

**(ESRS 2 GOV-3 § 29 c)** Der Aufsichtsrat legt die auf ESG-Aspekte bezogenen Zielwerte jährlich fest. Entsprechend sind die nachhaltigkeitsbezogenen Leistungsparameter als Leistungsrichtwerte zu betrachten und in die Vergütungspolitik einbezogen.

**(ESRS 2 GOV-3 § 29 d)** Die Leistung des Vorstands wird unter anderem anhand spezifischer, nachhaltigkeitsbezogener Ziele bewertet. Der Anteil der Ziele mit Nachhaltigkeitsbezug innerhalb der kurzfristigen variablen Vergütung (STI) beträgt 15 %, der umweltbezogene Anteil an der kurzfristigen variablen Vergütung liegt bei 7,5 %. Das STI soll insgesamt 25 bis 35 % der Gesamtvergütung ausmachen.

Das nachhaltigkeitsbezogene Ziel des LTI soll 25 % der langfristigen variablen Vergütung ausmachen. Das LTI soll insgesamt 30 bis 40 % der Gesamtvergütung ausmachen.

**(ESRS 2 GOV-3 § 29 e)** Das Vergütungssystem wird gemäß § 87a (1) Aktiengesetz durch den Aufsichtsrat beschlossen und spätestens alle vier Jahre der Hauptversammlung zur Billigung vorgelegt. Die in der Berichtsperiode anzuwendenden Vergütungssysteme (Vergütungssystem 2022 für alle amtierenden Vorstände sowie das Vergütungssystem 2021 für zwei ehemalige Vorstände) zur Vergütung des Vorstandes wurde vom Aufsichtsrat der SUSS MicroTec SE beschlossen und jeweils von der ordentlichen Hauptversammlung der SUSS MicroTec SE gebilligt. Sie sind auf der Internetseite der Gesellschaft [www.suss.com](http://www.suss.com) im

Abschnitt „Investor Relations“ im Bereich „Corporate Governance“ veröffentlicht.

## Angabe ESRS 2 GOV-4: Erklärung zur Sorgfaltspflicht

### Übersicht über die in seiner Nachhaltigkeitserklärung bereitgestellten Informationen über das Verfahren zur Erfüllung der Sorgfaltspflicht

**(ESRS 2 GOV-4 § 30-33)** SUSS hat mit Hilfe eines mehrstufigen Verfahrens die Auswirkungen, Risiken und Chancen seiner Geschäftstätigkeit anhand der OECD-Leitsätze zur Erfüllung der Sorgfaltspflicht ermittelt. Die Grundsätze einer verantwortungsvollen Geschäftsführung (Responsible Business Conduct, RBC) sind im Konzern fest etabliert und werden in Managementsystemen wie dem Compliance-Management-System, dem Chancen- und Risikomanagement und dem Internen Kontrollsystem (IKS) umgesetzt. Die Erfüllung der Sorgfaltspflicht im Konzern ist daher eng mit den beschriebenen Systemen verbunden. Die entsprechenden Ziele sowie die Beseitigung, Vermeidung oder Minderung der Auswirkungen werden dabei von den Unternehmensbereichen übernommen, in denen die wesentlichen Auswirkungen auftreten. Teilweise sind die Bereiche, in denen negative Auswirkungen auftreten, mit Zielen hinterlegt. Diese beschreiben, wie SUSS die Entwicklung nachverfolgt und wie die Minderungsstrategien aussehen. SUSS berichtet in unterschiedlichen Formaten,

insbesondere aber in seinen Nachhaltigkeitsberichten, über die Ergebnisse der Prozesse.

Die folgende Tabelle gibt einen Überblick darüber, wie SUSS die Kernelemente der Due Diligence für Mensch und Umwelt anwendet und wo sie in dieser Nachhaltigkeitsklärung dargestellt sind.

Kernelemente der Due Diligence	Absätze in der Nachhaltigkeitsklärung
Einbindung der Sorgfaltspflicht in Governance, Strategie und Geschäftsmodell	ESRS 2 GOV-2 ESRS 2 GOV-3 ESRS 2 SBM-3
Einbindung betroffener Interessenträger in alle wichtigen Schritte der Sorgfaltspflicht	ESRS 2 GOV-2 ESRS 2 SBM-3 ESRS 2 IRO-1
Ermittlung und Bewertung negativer Auswirkungen	ESRS 2 SBM-3 ESRS 2 IRO-1
Maßnahmen gegen diese negativen Auswirkungen	ESRS 2 MDR-A
Nachverfolgung der Wirksamkeit dieser Bemühungen und Kommunikation	ESRS 2 MDR-M ESRS 2 MDR-T

## Angabe ESRS 2 GOV-5: Risikomanagement und interne Kontrollen der Nachhaltigkeitsberichterstattung

**(ESRS 2 GOV-5 § 36 a)** SUSS hat ein konzernweites Risikomanagementsystem sowie ein internes Kontrollsystem (IKS) etabliert. Für die korrekte Umsetzung der Offenlegungsanforderungen der ESRS hat SUSS eine darauf abgestimmte Prozesslandschaft entwickelt. Bestehende Managementprozesse, Richtlinien und Arbeitsanweisungen wurden entsprechend angepasst, dokumentiert und in das konzernweite Berichtswesen integriert. Dabei folgt das Berichtswesen im Nachhaltigkeitsbereich den gleichen Leitlinien wie das Berichtswesen innerhalb des gesamten SUSS-Konzerns. Die Prozesse, in denen ESG-Daten erhoben werden, werden auf Grundlage der bestehenden Normen und Prozesse der Managementsysteme überprüft, wie beispielsweise durch Audits der betreffenden ISO-Normen. Unsere Prozesse werden fortlaufend überprüft, überarbeitet und aktualisiert.

**(ESRS 2 GOV-5 § 36 b)** Die Prozesse der Nachhaltigkeitsberichterstattung werden mit demselben Ansatz für die Risikobewertung behandelt wie alle anderen Risiken des Berichtswesens (im Sinne der ESRS-Angabe).

**(ESRS 2 GOV-5 § 36 c)** Die Risiken der Nachhaltigkeitsberichterstattung im Sinne der ESRS-Angabe bestehen vor allem in der Form von allgemeinen Risiken des Berichtswesens. Folgendes

allgemeines Risiko (im Sinne der ESRS-Angabe) besteht für die Berichterstattung:

- **Risiko fehlerhafter Daten:** Es könnten fehlerhafte Daten in die Berichterstattung von SUSS einfließen. SUSS hat, wie bereits beschrieben, unterschiedliche Maßnahmen umgesetzt, die Fehler in der Erhebung, Verarbeitung und Darstellung von Daten verhindern und aufdecken sollen. Die Kontrolle erfolgt kontinuierlich durch alle Beteiligten (Vier-Augen-Prinzip). Aufgedeckte Mängel werden durch regelmäßige Anpassungen der Richtlinien und Kontrollen durch die Prozessbeteiligten korrigiert.

Aus der Anwendung der ESRS entstehen spezifische Risiken (im Sinne der ESRS-Angabe) für die Nachhaltigkeitsberichterstattung.

- **Risiko der fehlerhaften Anwendung der ESRS:** Durch eine fehlerhafte Anwendung der geforderten Angabepflichten oder Ausführungsbestimmungen der ESRS könnte es zu einer fehlerhaften Darstellung kommen. Beispielsweise besteht das Risiko (im Sinne der ESRS-Angabe), dass bei der Berichterstattung wesentliche Themen für SUSS übersehen werden und die Konzernnachhaltigkeitserklärung unvollständig ist. Dieses Risiko wird durch die Kontrolle gedeckt, dass vor Erstellung der Nachhaltigkeitserklärung eine Wesentlichkeitsanalyse durchgeführt wird (siehe Kapitel **ESRS 2 SBM-3 Wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen**).

Weiterhin könnte es durch eine Veränderung an den Offenlegungsanforderungen, durch weitergehende Erläuterungen des Standardsetzers (zum Beispiel der EFRAG FAQ) oder eine veränderte Praxis der Berichterstattung zu einer inkonsistenten Anwendung des Berichtsstandards kommen. SUSS verfolgt die Diskussionen um die Auslegung und Anwendung des Standards intensiv und dokumentiert interne Entscheidungen zu Auslegungsfragen.

Die Kontrolle der ergriffenen Maßnahmen zur Sicherstellung einer korrekten Berichterstattung erfolgt durch die Definition von Prozessen sowie durch eine regelmäßige, mindestens jährliche Überprüfung der Angemessenheit der definierten Kontroll- und Prozessschritte.

**(ESRS 2 GOV-5 § 36 d)** Da die Risiken (im Sinne der ESRS-Angabe) der Berichterstattung allgemeiner Natur sind oder sich spezifisch auf die korrekte Anwendung des Standards beziehen, besteht die Reaktion auf diese Risiken darin, die Prozesslandschaft laufend zu überprüfen und entsprechend anzupassen. Bei festgestellten Fehlern sowie neuen oder veränderten Anforderungen reagieren die Fachabteilungen und die ESG-Abteilung durch eine Überprüfung der Prozesse und der bestehenden Arbeitsanweisungen und Richtlinien. Schlüsselprozesse der Datenerfassung werden durch das Interne Kontrollsystem überwacht, welches wiederum regelmäßig überprüft und weiterentwickelt wird.

**(ESRS 2 GOV-5 § 36 e)** Das ESG-Kernteam hat sich in regelmäßigen Meetings mit dem Vorstand über die Herausforderungen der Nachhaltigkeitsberichterstattung abgestimmt und dabei auch die Risiken bei der Berichterstellung erörtert. Insbesondere durch die Anpassung der existierenden Richtlinien und Prozesse an die Anforderungen der ESRS sowie das Aufsetzen neuer Prozesse und Richtlinien in Abstimmung mit dem Vorstand war das Leitungsorgan eingebunden. Der Vorstand hat, unter Rückgriff auf die Fachabteilungen und die ESG-Abteilung, den ESG-Ausschuss des Aufsichtsrats über wesentliche Herausforderungen und Anpassungen der Prozesse und Richtlinien informiert.

### Angabe ESRS 2 SBM-1: Strategie, Geschäftsmodell und Wertschöpfungskette

**(ESRS 2 SBM-1 § 40 a i)** SUSS adressiert zwei unterschiedliche Bereiche der Halbleiterfertigung mit seinen Produktlinien – das Frontend und das Advanced Backend der Halbleiterindustrie. Im Frontend werden die Anlagen von SUSS bei der Produktion von Photomasken (Bake&Develop) sowie der Reinigung der Photomasken in der Halbleiterproduktion eingesetzt. Im Geschäftssegment Advanced Backend adressieren die Produktgruppen Imaging (Belichtung von Substraten), Bonder und De-Bonder (Verbindung von Wafern/Dies auf Substraten und im Bereich temporären Bondings auch die Trennung von Wafern und Substraten) und Coater (Belackern und Entwickeln von Substraten) unterschiedliche Prozessschritte der Halbleiterindustrie. Zusätzlich erbringt SUSS in beiden Segmenten innerhalb von

Service-Verträgen Reparatur-, Wartungs- und Upgrade-Leistungen durch seine eigene Service-Organisation.

In der Berichtsperiode hat die SUSS MicroTec ReMan GmbH, in der das Geschäft mit Gebrauchsmaschinen gebündelt war, den operativen Geschäftsbetrieb eingestellt.

**(ESRS 2 SBM-1 § 40 a ii)** SUSS vertreibt seine Produkte weltweit an den Standorten seiner Kunden aus der Halbleiterbranche und von Forschungseinrichtungen. APAC, EMEA und Nordamerika sind die für das Geschäft von SUSS wichtigen Regionen. Der größte regionale Markt im Jahr 2025 war, wie im Vorjahr, die Region APAC, auf die 82,3% des Konzernumsatzes entfiel.

Die Kunden des SUSS-Konzerns sind Hersteller von Halbleitern, die Anlagen von SUSS in unterschiedlichen Prozessschritten einsetzen, und andere Zulieferer der Halbleiterindustrie wie beispielsweise Hersteller von Photomasken. Die Kunden sind internationale Konzerne sowie Forschungseinrichtungen. An der Struktur der wesentlichen Märkte und Kunden des SUSS-Konzerns haben sich in der Berichtsperiode keine wesentlichen Veränderungen ergeben.

**(ESRS 2 SBM-1 § 40 a iii)** Die Zahl der Beschäftigten nach geografischen Gebieten findet sich in der nachfolgenden Tabelle:

Beschäftigte nach geografischen Gebieten	31.12.2025
EMEA	953
Nordamerika	74
Asien und Pazifik	564

**(ESRS 2 SBM-1 § 40 a iv)** Für Produkte oder Dienstleistungen der SUSS gelten keine Verbote für bestimmte Märkte. Die Produkte von SUSS können von Handelsbeschränkungen betroffen sein.

**(ESRS 2 SBM-1 § 40 d)** In der Berichtsperiode erzielte SUSS keine Einnahmen aus Aktivitäten, die dem Sektor fossile Brennstoffe, Herstellung von Chemikalien, dem Bereich der umstrittenen Waffen und dem Anbau und der Produktion von Tabak zuzuordnen waren.

**(ESRS 2 SBM-1 § 40 e)** Im Berichtsjahr gab es spezifische Nachhaltigkeitsziele auf der Konzernebene in Bezug auf Interessenträger:

Interessenträger	Nachhaltigkeitsziel
Mitarbeitende	Employee Engagement Score $\geq 50\%$
Mitarbeitende	Arbeitsunfälle = 0
Mitarbeitende	Frauenanteil in Führungspositionen $> 35\%$
Mitarbeitende	Fluktuationsquote $\leq 10\%$
Mitarbeitende	Schulungsstunden pro Mitarbeiter $> 15$ Stunden
Kunden	Zufriedenheit im globalen Kundenservice $85\%$
Lieferanten	Verhaltenskodex durch Lieferanten akzeptiert $> 65\%$
Lieferanten	Abstrakte Risikoanalyse $100\%$

Im Berichtsjahr gab es keine spezifischen Nachhaltigkeitsziele auf der Konzernebene in Bezug auf Produktgruppen, Kundengruppen sowie geografische Gebiete.

**(ESRS 2 SBM-1 § 40 f)** SUSS hat keine Bewertung der wichtigsten Produkte sowie bedeutender Märkte und Kundengruppen im Hinblick auf seine Nachhaltigkeitsziele vorgenommen. Die Verbesserung der nachhaltigkeitsbezogenen Leistung der Anlagen ist für alle Kunden relevant.

**(ESRS 2 SBM-1 § 40 g)** Das wesentlichste Element der Unternehmensstrategie in Bezug auf die Nachhaltigkeit ist das Ziel des SUSS-Konzerns, bis 2030 Netto-Null Emissionen, bezogen auf Scope 1 und 2, zu erreichen. Das Ziel soll durch unterschiedliche Maßnahmen erreicht werden, die jeweils einzelne Bereiche adressieren. Für weitere Details verweisen wir auf das Kapitel ESRS E1-3.

**(ESRS 2-SBM-1 § 42 a-c)** Der SUSS-Konzern entwickelt, fertigt, vertreibt und wartet Anlagen für die Herstellung von Mikroelektronik, Mikrosystemtechnik und verwandte Anwendungen.

Die vorgelagerte Wertschöpfungskette besteht aus Lieferanten, vor allem Herstellern von Ausgangsprodukten und Komponenten für den Anlagenbau, Dienstleistern und Logistikpartnern, den Lieferanten der Lieferanten und darunter auch Unternehmen, die primäre Rohstoffe gewinnen. Zu den wesentlichen Ausgangsmaterialien für den Anlagenbau zählen Kabel, Leitungen, Bleche, Profile und Grundkomponenten, die von SUSS über den Handel bezogen werden. Die direkten Lieferanten von SUSS sind weltweit angesiedelt, konzentrieren sich aber auf Europa, Asien und Nordamerika. In den von SUSS bezogenen Produkten werden zudem einzelne kritische bzw. strategische Rohstoffe, darunter Seltene Erden, verwendet. SUSS verfolgt eine Lieferantenstrategie, die

eine unangemessene Konzentration auf Schlüssellieferanten so weit wie möglich vermeidet und für wichtige Komponenten mehrere Bezugswege vorhält. So möchte SUSS eine zuverlässige Versorgung mit hochwertigen Materialien und Komponenten sicherstellen. Langfristig ausgerichtete Lieferantenbeziehungen sichern die Qualität und Verfügbarkeit der Ausgangsmaterialien. Es bestehen langjährige Lieferantenbeziehungen. Es bestehen keine erhöhten Risiken, den Ausfall von Lieferanten absichern zu müssen.

Der Anlagenbau erfolgt in Deutschland und Taiwan. Für das Geschäftsmodell spielen weiterhin Forschung und Entwicklung eine wichtige Rolle. SUSS verfolgt einen kundenzentrierten Forschungsansatz, bei dem die Entwicklung der Anlagen auf die Anforderungen der Halbleiterindustrie erfolgt. Die Forschungstätigkeit von SUSS wird durch externe Forschungspartner unterstützt. Der Hauptteil der Forschungs- und Entwicklungsarbeit wird in Deutschland an den Standorten Garching und Sternenfels geleistet. Installierte Anlagen werden von einer eigenen Service-Organisation gewartet und mit Upgrades auf einem aktuellen technischen Stand gehalten. SUSS verfolgt einen Vertriebsansatz, in dem langfristige Service- und Wartungs- und Upgrade-Angebote zunehmend den Verkauf der Anlagen ergänzen.

Der Vertrieb der Anlagen erfolgt durch einen eigenen Fachvertrieb und mit externen Vertriebspartnern und Händlern, um Kunden weltweit zu erreichen. Die Logistik umfasst die globale Planung von Lagerung, Verpackung und Transport zu den Kunden. Zur nachgelagerten Wertschöpfungskette zählt die Produktnutzung der Anlagen von SUSS durch globale Halbleiterhersteller, Hersteller von Photomasken, Foundries, Forschungs- und Entwicklungseinrichtungen sowie die Entsorgung nach der Nutzungsphase der Anlagen.

Mit unseren Produkten und Services bedienen wir unterschiedliche Kunden in der Halbleiterindustrie. Darunter vor allem die Hersteller von Halbleitern und deren Lieferanten sowie Forschungs- und Entwicklungseinrichtungen. Die Anlagen werden dabei bei unseren Kunden in unterschiedlichen Prozessschritten im Frontend und Advanced Backend der Halbleiterindustrie eingesetzt.

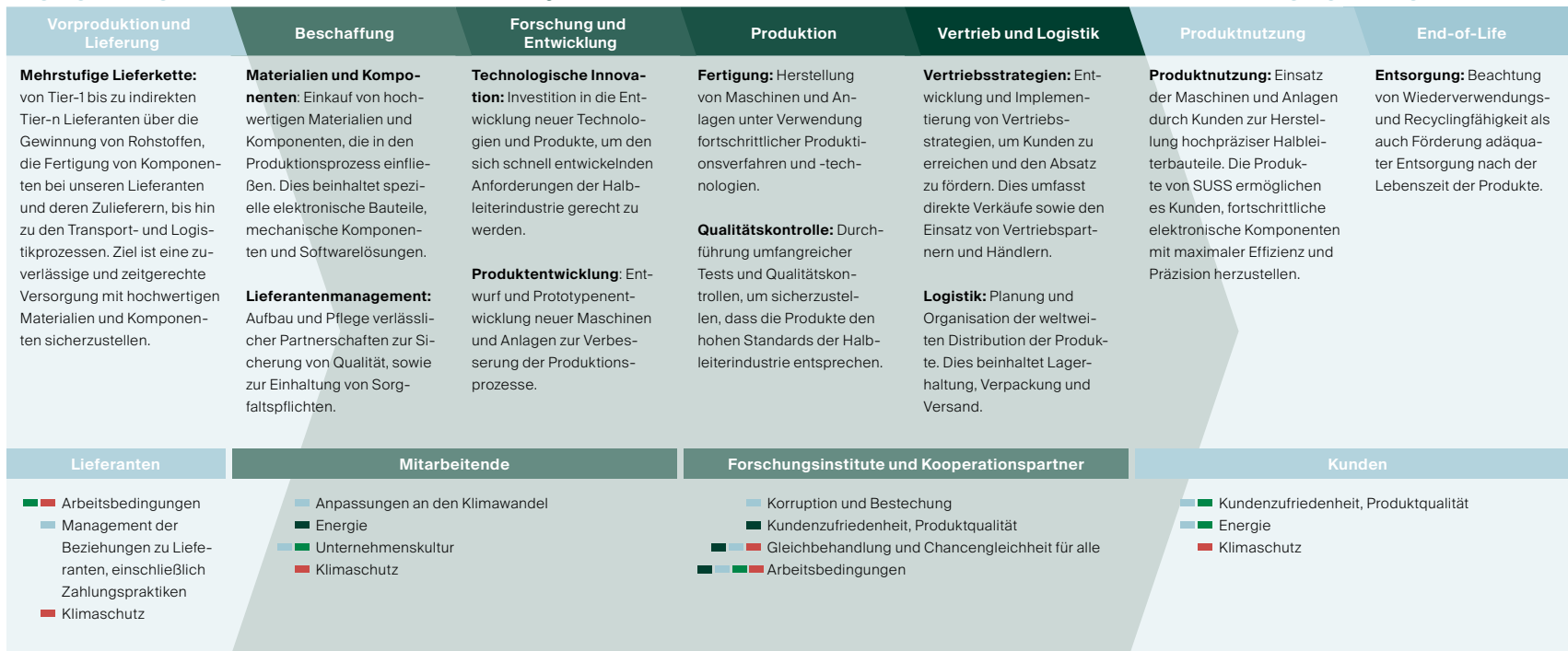
Das folgende Schaubild visualisiert die Wertschöpfungskette mit den wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen sowie den wesentlichen Interessenträgern im eigenen Geschäftsbetrieb sowie der vor- und nachgelagerten Wertschöpfungskette.

Darstellung der Wertschöpfungskette von SUSS

Vorgelagerte Tätigkeiten

Eigener Geschäftsbetrieb

Nachgelagerte Tätigkeiten



■ Neg. Auswirkungen   ■ Pos. Auswirkungen   ■ Risiken   ■ Chancen

Produktionsfaktoren (Inputs) lassen sich in die folgenden, wesentlichen Kategorien aufteilen.

- Ausgangsmaterialien für den Anlagenbau
- Komponenten für den Anlagenbau
- Module für den Anlagenbau
- Wissen und Erfahrung der Beschäftigten
- F&E

SUSS bezieht unterschiedliche Komponenten für den Anlagenbau. Die Komponenten können standardisiert oder auch hochgradig angepasst sein. SUSS arbeitet gerade im Bereich der Spezialkomponenten mit langjährigen Lieferanten zusammen und entwickelt die Lieferantenbeziehung weiter. SUSS versucht allerdings auch, immer mehrere Lieferanten für Komponenten als Bezugsquellen zu erschließen.

In seiner Produktpalette verfolgt SUSS den Ansatz, komplexe Bauteile, die zumeist eine eigene Funktion innerhalb der Anlagen (Module) haben, von Lieferanten fertigen zu lassen oder aus der eigenen Fertigung an Lieferanten auszulagern und anschließend in den eigenen Anlagen zu integrieren (Modulare Fertigung). SUSS kooperiert mit Herstellern solcher Anlagen und baut eine langfristige Beziehung zu den Zulieferern auf.

Wichtiger Produktionsfaktor für SUSS ist das Wissen und die Erfahrung der eigenen Beschäftigten. Umfangreiche Programme

zur Wissenssicherung, Programme zur Mitarbeiterbindung und umfangreiche Schulungen und Qualifikation der Mitarbeitenden sollen sicherstellen, dass unsere Beschäftigten immer über den hohen Wissens- und Qualifikationsstand verfügen, den wir für unsere Produktion sowie die Forschung und Entwicklung brauchen.

Der Bau der Anlagen erfordert umfangreiche Entwicklungsarbeiten. Diese werden von externen Partnern und Beschäftigten von SUSS geleistet (F&E). Die Beziehungen zu den Forschungseinrichtungen und Partnern, die gemeinsam mit SUSS die Anlagen entwickeln und qualifizieren, sind ebenfalls auf Dauer ausgelegt.

Unsere Kunden setzen die Anlagen in unterschiedlichen Prozessschritten und Anwendungsbereichen der Halbleiterindustrie ein. Im Bereich Advanced Backend sind die Anlagen für SUSS in unterschiedlichen Prozessschritten im Einsatz, bei denen die Kunden die Chips in komplexere Strukturen verbinden. Die Anlagen werden auch in etablierten Verfahren und Anwendungen eingesetzt, wie zum Beispiel bei der MEMS-Herstellung. Im Frontend der Halbleiterindustrie werden die Anlagen zur Reinigung von fotolithografischen Masken bei deren Herstellungsprozess und bei der Reinigung der Masken in der Massenfertigung von Halbleitern eingesetzt.

SUSS rüstet auch Forschungs- und Entwicklungseinrichtungen mit Anlagen aus. Hier ermöglichen die Anlagen von SUSS die

Entwicklung von neuen Halbleiterprodukten und Verfahren für die Halbleiterproduktion.

Investoren partizipieren an der Entwicklung von SUSS durch die Dividende und einer positiven Entwicklung der Bewertung der SUSS-Aktie am Kapitalmarkt.

Anderen Interessenträgern entsteht kein direkter Nutzen durch die Anlagen von SUSS, da diese nur an Industriekunden verkauft werden.

### Angabe ESRs 2 SBM-2: Interessen und Standpunkte der Interessenträger

#### (ESRS 2 SBM-2 § 45 a, ESRs S1 i.V.m. ESRs 2 SBM-2 § 12)

SUSS berücksichtigt neben eigenen Zielsetzungen auch die Erwartungen externer Interessenträger. Eine enge Zusammenarbeit und ein regelmäßiger Dialog sind grundlegende Voraussetzungen für individuelle und auf die jeweiligen Bedürfnisse ausgerichtete Lösungen. Darauf basieren der Geschäftserfolg und die Zukunftsfähigkeit von SUSS.

Alle Interessenträger haben unterschiedliche Informationsbedürfnisse und Erwartungen an SUSS. Deswegen nutzt SUSS unterschiedliche Kommunikationsformate und Foren, um mit Interessenträgern in Kontakt zu treten. Mit folgenden Interessenträgern steht SUSS in einem regelmäßigen Austausch.

- **Kunden:** Mit den Kunden aus der Halbleiterindustrie kommt SUSS regelmäßig in der Form von Audits, auf Messen und im persönlichen Austausch in Kontakt. Unsere Kunden sind wirtschaftliche Interessenträger. Die Anregungen der Kunden werden vor allem im Bereich der Produktqualität und der Entwicklung berücksichtigt.
- **Lieferanten:** Für die Herstellung hochpräziser Anlagen für die Halbleiter- und Mikrostrukturtechnik ist SUSS auf zuverlässige, qualitativ hochwertige und innovative Komponenten angewiesen. Daher bindet SUSS seine Lieferanten eng in die Wertschöpfung ein. Etwa durch langfristige Partnerschaften, klare Qualifikations- und Nachhaltigkeitsanforderungen, mit dem Austausch im Rahmen der gewöhnlichen Einkaufstätigkeit über Audits, Progress- und Reviewmeetings und Besuche bis hin zu Messen und anderen Fachforen. Zudem arbeitet der Konzern gemeinsam mit ausgewählten Lieferanten an Entwicklungs- und Innovationsprojekten, um frühzeitig neue Technologien, Materialien und Prozesse zu integrieren.
- **Beschäftigte:** Die Mitarbeitenden sind entscheidend für den Erfolg von SUSS. Für die Mitarbeitenden sind vielfältige Kanäle der Interessenartikulation eingerichtet. Dazu zählen beispielsweise All-Hands-Meetings, Mitarbeiterbefragungen (u. a. Pulse-Checks) und Mitarbeiterjahresgespräche. Im Rahmen der All-Hands-Meetings kann jeder Mitarbeitende Feedback zur strategischen und operativen Entwicklung des Konzerns geben, Vorschläge anbringen und mit dem Vorstand aktuelle oder auch grundsätzliche Themen

diskutieren, die für die Mitarbeitenden von Bedeutung sind. Der Vorstand erhält somit wichtige Einblicke in die Interessen und Standpunkte der Mitarbeitenden. Die Meetings finden virtuell statt, so haben auch Mitarbeitende, die gerade zu Dienstreisen unterwegs sind oder mobil arbeiten, die Chance an diesem Format teilzunehmen.

- **Forschungsinstitute und Kooperationspartner:** Forschungsinstitute und Entwicklungspartner leisten in enger Abstimmung mit SUSS Grundlagenarbeit in der Produktentwicklung. Mit Kooperationspartnern arbeitet SUSS in ausgewählten Bereichen zusammen, um die Entwicklung von Produkten und Lösungen voranzubringen. Es handelt sich um wirtschaftliche Interessenträger. Sie leisten Entwicklungsarbeit für SUSS und stellen wichtige Expertise zur Verfügung. Die Ergebnisse fließen in die Produkte von SUSS ein.
- **Aktuelle und potenzielle Kapitalgeber sowie andere Finanzakteure:** Als börsennotiertes Unternehmen sind aktuelle und potenzielle Eigen- und Fremdkapitalgeber wichtige Interessenträger. Die potenziellen Kapitalgeber des Unternehmens haben ein umfassendes Informationsbedürfnis, um ihre Anlage- und Finanzierungsentscheidungen treffen zu können. Die Kapitalgeberseite weist eine sehr große Spanne bei der Organisation auf. Privataktionäre sind in der Regel nicht oder durch Aktionärschutzvereinigungen organisiert. Große Investmentfirmen können aufgrund eines besseren Zugangs zu Markt- und Brancheninformationen gut abgestimmt und organisiert auftreten. Fremdkapitalgeber

treten in der Regel direkt an SUSS heran, SUSS nimmt Anregungen und Hinweise aus den Gesprächen mit den Kapitalgebern auf und bindet diese Bewertung bei Entscheidungen mit ein.

- **Umwelt:** Die Herstellung und der Betrieb der Anlagen für die Halbleiter- und Mikrostrukturtechnik sind mit Energieverbrauch, dem Einsatz von Materialien und regulatorischen Umweltauflagen verbunden. Umweltaspekte beeinflussen damit direkt die Produktionsprozesse, die Kostenstruktur und die Marktanforderungen des Konzerns. Die Auswirkungen der Geschäftstätigkeit kann SUSS durch Studien über Auswirkungen der Halbleiterbranche auf die Natur sowie Veröffentlichungen des Branchenverbands ableiten. Die Umwelt wird durch Interessenverbände repräsentiert, die ein hohes Maß an Organisation aufweisen können, im Berichtsjahr aber nicht mit SUSS in Kontakt standen. Um die Umweltperspektive systematisch einzubeziehen, setzt SUSS MicroTec auf strukturierte Umweltmanagementprozesse und berücksichtigt ökologische Anforderungen bereits in der Produktentwicklung, etwa durch energieeffizientere Anlagen und einen sparsamen Umgang mit Chemikalien. Die Interessengruppen verfügen jeweils über eigene, abgegrenzte Foren, in denen die Interessenartikulation stattfindet. Die Erhebung und Sammlung der Interessen erfolgten dabei ebenfalls in unterschiedlichen Formaten. Wir verfolgen keinen zentralisierten Ansatz für die Einbindung der Interessenträger. Die Ergebnisse des Austauschs mit Interessenträgern werden

anlassbezogen in Unternehmensentscheidungen berücksichtigt.

**(ESRS 2 SBM-2 § 45 b)** SUSS kann die Interessen und Standpunkte der wichtigsten Interessenträger im Zusammenhang mit der Strategie und dem Geschäftsmodell durch den direkten Kontakt mit den Interessenträgern und Vertretern im Konzern, die mit diesen Interessenträgern in Kontakt stehen, nachvollziehen.

**(ESRS 2 SBM-2 § 45 c)** Im Berichtsjahr 2025 hat der Vorstand die eingeschlagene Strategie des SUSS-Konzerns unverändert verfolgt und keine Änderungen am Geschäftsmodell vorgenommen.

**(ESRS 2 SBM-2 § 45 d)** Die Vertreter von Vorstand und Aufsichtsrat der SUSS MicroTec SE werden regelmäßig, mindestens einmal jährlich, im Rahmen der Vorstellung der Wesentlichkeitsanalyse über die Einbeziehung und die Standpunkte der Interessenträger informiert. Vorstand und Aufsichtsrat stehen mit einer Vielzahl von Interessenträgern in einem engen Austausch, der nicht formalisiert ist und auch Themen mit Bezug zur Nachhaltigkeit abdeckt.

### Angabe ESRS 2 SBM-3: Wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen und ihr Zusammenspiel mit Strategie und Geschäftsmodell

**(ESRS 2 SBM-3 § 48 a, b, h)** Bei seiner Wesentlichkeitsanalyse hat SUSS Themen als wesentlich aus materieller und/oder finanzieller Sicht identifiziert. Die Erläuterung der wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen findet sich in den themenbezogenen ESRS-Kapiteln sowie in den zusätzlichen unternehmensspezifischen Angaben.

**(ESRS 2 SBM-3 § 48 c iv)** SUSS hat mit seiner Geschäftstätigkeit und seinen Geschäftsbeziehungen Einfluss auf einen Anteil aller wesentlichen Auswirkungen in allen Stufen der Wertschöpfungskette und gegenüber betroffenen Interessenträgern. Im Rahmen von ESRS S2 (Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette) entstehen negative Auswirkungen unmittelbar bei Lieferanten und damit in der Geschäftsbeziehung von SUSS. Diese Auswirkungen auf Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen sind SUSS über seine Beschaffungsaktivitäten zuzurechnen; der Konzern wirkt im Rahmen seiner Sorgfaltspflichten auf deren Vermeidung und Minderung hin. Die Beschreibung der Tätigkeiten und der Geschäftsbeziehungen, in denen Auswirkungen auftreten, sind den themenbezogenen ESRS-Kapiteln zu entnehmen.

**(ESRS 2 SBM-3 § 48 d)** Im Geschäftsjahr 2025 wurden aus den wesentlichen Risiken und Chancen keine wesentlichen aktuellen finanziellen Effekte auf die Ertrags-, Finanz- und Vermögenslage

des SUSS-Konzerns identifiziert. Es wurden keine wesentlichen Risiken oder Chancen identifiziert, bei denen für das Geschäftsjahr 2026 ein erhebliches Risiko einer wesentlichen Anpassung der Buchwerte der im zugehörigen Konzernabschluss ausgewiesenen Vermögenswerte und Verbindlichkeiten besteht.

**(ESRS 2 SBM-3 § 48 f)** Die Konzernstrategie und das Geschäftsmodell von SUSS sind darauf ausgerichtet, unternehmerische Chancen bei einem angemessenen Risikoprofil zu nutzen. SUSS analysiert daher, in welchen Bereichen Risiken auftreten können, wie diese Risiken reduziert werden können und welche Chancen für den Konzern entstehen.

Die im Jahr 2024 durchgeführte, an die Empfehlungen der Task Force on Climate-related Financial Disclosures angelehnte Klimaszenarioanalyse zeigt, dass das Geschäftsmodell von SUSS grundsätzlich resilient aufgestellt ist. Derzeit ergeben sich aus den identifizierten Risiken und Chancen keine finanziellen Auswirkungen auf Finanz-, Ertrags- oder Zahlungsströme. Diese Resilienz wird durch ein Maßnahmenpaket über verschiedene Zeithorizonte gestärkt, kurzfristig durch infrastrukturelle Robustheit und Notfallpläne. Mittelfristig soll dies durch technologische Anpassungen sowie langfristig durch den Aufbau umfassender Klimaresilienz erreicht werden. Damit will SUSS sicherstellen, dass das Geschäftsmodell an zukünftige klimatische Veränderungen angepasst und langfristig widerstandsfähig bleibt. SUSS hat sich 2025 mit den Informationen zu seiner Resilienz auf

Umweltthemen fokussiert und wird prüfen, inwieweit diese Themen auf Soziale und Governance Aspekte sowie das unternehmensspezifische Thema Kundenzufriedenheit und Produktqualität auszuweiten sind.

**(ESRS 2 SBM-3 § 48 g)** Im Vergleich zum vorangegangenen Berichtszeitraum haben sich folgende Änderungen bei den

wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen ergeben. Sämtliche IROs des im Jahr 2024 noch als wesentlich bewerteten Themas Ressourcennutzung und Kreislaufwirtschaft sind entfallen. Darüber hinaus sind die in der Tabelle aufgeführten Auswirkungen, Risiken und Chancen als zusätzlich hinzugekommene bzw. entfallene IROs zu berücksichtigen.

	IRO-Typ	IRO-Beschreibung	Änderung
ESRS E1	Risiko	Steigende Energiekosten	Nicht mehr wesentlich
ESRS E1	Chance	Autarkie durch Ausbau erneuerbarer Energien an eigenen Standorten	Neu wesentlich
ESRS E1	Risiko	Physische Klimarisiken beeinträchtigen Betriebsabläufe	Neu wesentlich
ESRS E1	Auswirkung, Risiko, Chance	Forschung und Entwicklung im Zusammenhang mit Energieeffizienz	Neu wesentlich
ESRS S1	Negative Auswirkung	Fehlende Ressourcen im Trainingscenter	Nicht mehr wesentlich
ESRS S1	Positive Auswirkung	Sicherheitsstandards beim Umgang mit Chemikalien, Strom und technischen Anlagen	Neu wesentlich
ESRS S1	Risiko	Mangelnde Inklusion	Neu wesentlich
ESRS S1	Risiko	Ressourcenintensive Gewinnung neuer Mitarbeiter	Neu wesentlich
ESRS G1	Risiko	Verstöße gegen beispielsweise Export-, Wettbewerbs-, Korruptions- oder Arbeitsschutzgesetze	Neu wesentlich
ESRS G1	Risiko	Fehlende Lieferantenpartnerschaften bergen Sozial- und Reputationsrisiken	Neu wesentlich
ESRS G1	Positive Auswirkung	Gelebte Unternehmenskultur stärkt Engagement der Mitarbeitenden	Neu wesentlich

**(ESRS 2 SBM-3 § 49)** Wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen

	Auswirkung	Risiko	Chance
<b>E1 Klimawandel</b>			
Klimaschutz	x		
Anpassung an den Klimawandel		x	
Energie	x	x	x
<b>S1 Arbeitskräfte des Unternehmens</b>			
Arbeitsbedingungen	x	x	x
Gleichbehandlung und Chancengleichheit für alle	x	x	x
<b>S2 Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette</b>			
Sonstige arbeitsbezogene Rechte	x		
Arbeitsbedingungen	x		
<b>G1 Unternehmensführung</b>			
Korruption und Bestechung		x	
Unternehmenskultur	x	x	
Management der Beziehungen zu Lieferanten, einschließlich Zahlungspraktiken		x	
<b>Unternehmensspezifischer Standard: Kundenzufriedenheit und Produktqualität</b>			
Kundenzufriedenheit und Produktqualität	x	x	x

## Angabe ESRS 2 IRO-1: Beschreibung der Verfahren zur Ermittlung und Bewertung der wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen

**(ESRS E1 IRO-1 § 20 b, § 21, AR 15)** SUSS hat im Rahmen der klimabezogenen Szenarioanalyse kurz-, mittel- und langfristige physische Risiken auf regionaler Ebene ermittelt, die im Abschnitt ESRS E1 SBM-3 näher beschrieben sind. Die Szenarioanalyse berücksichtigt das High Emission Scenario SSP5-8.5. SUSS hat bisher noch nicht ermittelt, ob und in welchem Umfang seine Vermögenswerte oder Geschäftstätigkeiten innerhalb seiner Lieferkette physischen Risiken ausgesetzt sein könnten.

Die an die TCFD angelehnte klimabezogene Szenarioanalyse wurde im Geschäftsjahr 2024 erstmalig durchgeführt. 2025 hat SUSS die Ergebnisse der klimabezogenen Szenarioanalyse in die Validierung der Wesentlichkeitsanalyse mit einfließen lassen und bei der Identifikation von wesentlichen Risiken und Chancen berücksichtigt.

**(ESRS E1 IRO-1 § 20 c)** SUSS hat im Rahmen der klimabezogenen Szenarioanalyse kurz-, mittel- und langfristige Übergangereignisse ermittelt, die im Abschnitt ESRS E1 SBM-3 näher beschrieben sind. Diese beziehen sich sowohl auf den eigenen Geschäftsbetrieb als auch auf die vor- und nachgelagerte Wertschöpfungskette.

Die Szenarioanalyse steht mit der Berücksichtigung des Low Emission Scenario SSP1-1.9 in Einklang mit dem Pariser Klimaabkommen, welches die Begrenzung der globalen Erwärmung auf 1,5 Grad Celsius fordert.

Es wurden keine Vermögenswerte und Geschäftstätigkeiten ermittelt, die nicht mit dem Übergang zu einer klimaneutralen Wirtschaft vereinbar sind oder nur mit erheblichem Aufwand kompatibel gemacht werden können. SUSS hat bisher noch nicht ermittelt, ob und in welchem Umfang seine Vermögenswerte und Geschäftstätigkeiten innerhalb der vor- und nachgelagerten Wertschöpfungskette den Übergangereignissen ausgesetzt sein könnten.

Die verwendeten Szenarien basieren auf allgemeineren nationalen und internationalen Daten u. a. vom Umweltbundesamt, der International Energy Agency (IEA) oder dem Intergovernmental Panel on Climate Change (IPCC). Die Szenarien beinhalten zudem Annahmen über Bevölkerungswachstum, Energiepreise, technologischen Fortschritt oder CO<sub>2</sub>-Politiken.

**(ESRS E4 IRO-1 § 17, § 19)** SUSS hat eine detaillierte Biodiversitätsanalyse durchgeführt, um die Auswirkungen des eigenen Geschäftsmodells auf ökologisch sensible Gebiete zu bewerten. Dabei wurde insbesondere untersucht, inwieweit sich Unternehmensstandorte innerhalb oder in unmittelbarer Nähe (Umkreis von

2 Kilometern) zu Gebieten befinden, die eine hohe Bedeutung für die biologische Vielfalt und die Funktionsfähigkeit von Ökosystemen haben. Beispiele hierfür sind Vogelschutz- und Naturschutzgebiete. Die vor- und nachgelagerte Wertschöpfungskette wurde bei der Analyse nicht berücksichtigt. Es wurden keine Konsultationen mit betroffenen Gemeinschaften zu Nachhaltigkeitsbewertungen gemeinsam genutzter biologischer Ressourcen und Ökosysteme durchgeführt.

Die Standortanalysen zeigen, dass sich im angrenzenden Umfeld einzelner Produktionsstandorte schützenswerte Ökosysteme befinden. Aufgrund der Art der Geschäftstätigkeit sind die direkten Auswirkungen jedoch als gering einzustufen, da im Rahmen der Produktion keine signifikanten Luft- oder Lärmemissionen sowie keine sonstigen erheblichen Beeinträchtigungen der umliegenden Ökosysteme entstehen.

Insgesamt kommt die Analyse zu dem Ergebnis, dass derzeit keine wesentlichen Auswirkungen oder Abhängigkeiten in Bezug auf die biologische Vielfalt erkennbar sind.

SUSS hat in der Analyse keine Übergangsrisiken und physische Risiken ermittelt, sowie keine systemischen Risiken berücksichtigt.

**(ESRS E2-, E3-, E5-IRO-1)** Die Ermittlung der wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen in Bezug auf die Umweltthemen

Umweltverschmutzung, Wasser- und Meeresressourcen und Ressourcennutzung und Kreislaufwirtschaft erfolgte nach dem beschriebenen Prozess der Wesentlichkeitsanalyse in diesem Kapitel.

**(ESRS G1 IRO-1)** Zur Ermittlung wesentlicher Auswirkungen, Risiken und Chancen im Bereich der Unternehmensführung wurden strukturierte Interviews mit Experten aus den Funktionen Legal/Compliance, Einkauf und IT geführt. Die entsprechenden Ergebnisse sind im Kapitel ESRS G1 Unternehmensführung erläutert.

**(ESRS 2 IRO-1 § 53 a, b, 53 b ii, 53 b iii, 53 b iv, c)** Die Bewertung der Wesentlichkeit erfolgte im Berichtsjahr vor allem durch die Auswertung von Äußerungen der Interessenträger in Interviews und Workshops. Im Berichtsjahr hat SUSS die Interessenträger aktiv entweder direkt über Interviews oder indirekt durch interne relevante Fachbereiche, die als Proxy für bestimmte Stakeholdergruppen fungieren, in die Validierung der doppelten Wesentlichkeit einbezogen. Der SUSS-Konzern hat die wesentlichen Nachhaltigkeitsthemen in einem umfassenden, mehrstufigen Verfahren ermittelt. Das Ergebnis dieses mehrstufigen Prozesses ist eine vollständige Erfassung aller wesentlichen Themen. Im ersten Schritt wurde zur Ermittlung potenziell wesentlicher Nachhaltigkeitsthemen die Nachhaltigkeitsberichterstattung von Unternehmen aus dem Branchenumfeld von SUSS analysiert. Zugleich wurden die ESRS herangezogen. Auf der Grundlage dieser Analysen wurde eine Liste potenziell wesentlicher Nachhaltigkeitsthemen erstellt.

SUSS hat Auswirkungen, Risiken und Chancen in Bezug auf die identifizierten Nachhaltigkeitsbelange definiert. Zu den Auswirkungen gehören positive und negative, tatsächliche und potenzielle sowie kurz- mittel- und langfristige Auswirkungen der Geschäftstätigkeit auf Mensch und Umwelt. Risiken und Chancen können sich aufgrund eines Umwelt-, Sozial- oder Menschenrechtsaspekts, der sich auf das finanzielle Ergebnis auswirkt, ergeben. Die Wesentlichkeit der Auswirkung wurde nach den Bewertungsmaßstäben Ausmaß, Umfang, der Möglichkeit zur Behebung von negativen Auswirkungen und der Wahrscheinlichkeit des Eintritts bestimmt. Die Wesentlichkeit der Risiken und Chancen wurde nach den beiden Bewertungsmaßstäben Ausmaß und Wahrscheinlichkeit bestimmt. Die finanzielle Wesentlichkeit wurde in einer monetären Skala definiert. Nachhaltigkeitsaspekte können aus der Perspektive der Auswirkungen, aus der finanziellen Perspektive oder aus beiden Perspektiven wesentlich sein.

Um die wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen zu identifizieren und zu bewerten, wurde in Abstimmung mit den Leitern der Fachabteilungen eine Validierung vorgenommen. Hierzu fand ein durch einen Leitfaden gestützter Austausch mit allen Bereichsleiterinnen und Bereichsleitern statt, in deren Aufgabengebiet die wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen auftreten und die entsprechende Managementsysteme zur Überwachung betreiben und in das Reporting der Kennzahlen eingebunden sind. Dabei wurde die bisherige Bewertung der finanziellen und materiellen Wesentlichkeit konstruktiv diskutiert.

Ebenso wurden die Anforderungen und Erwartungen von externen und internen Interessenträgern bewertet. Sofern nötig, wurden Anpassungen vorgenommen und entsprechend dokumentiert. In internen Workshops wurden in den Abteilungen ebenfalls die wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen beurteilt und die Ergebnisse in dem beschriebenen Prozess gesammelt.

Die Ergebnisse wurden vom Vorstand der SUSS MicroTec SE geprüft und freigegeben und dem Aufsichtsrat vorgestellt.

Die finanziellen Risiken und Auswirkungen werden nach der Durchführung der Wesentlichkeitsanalyse im quartalsweise stattfindenden Risikomanagementkomitee diskutiert. Bekannte Risiken werden entsprechend gewürdigt und neue Themen werden aufgenommen. Die Wesentlichkeit der Auswirkungen sowie die finanzielle Wesentlichkeit wurden auf einer Skala mit Punkten bewertet.

Die Offenlegung der Schwellenwerte für die Wesentlichkeit findet sich bei der Offenlegung von ESRS 2 IRO-1 § 53 c ii.

**(ESRS 2 IRO-1 § 53 b i)** Im Geschäftsjahr 2025 hat sich SUSS nicht auf spezifische Tätigkeiten, Geschäftsbeziehungen, geografische Gegebenheiten oder andere Faktoren konzentriert, sondern einen breiten Analyseansatz gewählt. Es wurden bei einer Analyse keine Aktivitäten, Geschäftsbeziehungen, Regionen

oder andere Faktoren identifiziert, die ein erhöhtes Risiko negativer Auswirkungen haben.

Innerhalb des Prozesses hat SUSS immer wieder durch die direkte und indirekte Einbindung der Interessenträger überprüft, ob die Interessen korrekt und adäquat abgebildet wurden.

**(ESRS 2 IRO-1 § 53 c i)** SUSS hat im Berichtsjahr im Rahmen der Bewertung von Risiken und Chancen auch natürliche, personelle und soziale Abhängigkeiten systematisch erfasst. Ziel war es, potenzielle Auswirkungen zu identifizieren, die sich aus Veränderungen in der Verfügbarkeit, Qualität oder Stabilität dieser externen Ressourcen ergeben könnten. Daneben bestehen klare Wechselwirkungen zwischen den identifizierten tatsächlichen und potenziellen Auswirkungen sowie den daraus abgeleiteten Risiken und Chancen.

**(ESRS 2 IRO-1 § 53 b iv, c ii)** Das Ergebnis dieser Analyse war eine Wesentlichkeitsbewertung für jede Auswirkung, jedes Risiko und jede Chance. Um in ihren Auswirkungen, Risiken und Chancen wesentliche von unwesentlichen Themen zu trennen, wurden Schwellenwerte angewendet.

Die Wesentlichkeit der Auswirkung wurde anhand von vier Skalen ermittelt.

1. **Ausmaß:** Wie gravierend sind die Auswirkungen aktuell?  
Skala: minimal bis absolut
2. **Umfang:** Wie verbreitet können die Auswirkungen auftreten?  
Skala: limitiert bis absolut/global
3. **Umkehrbarkeit:** Kann der Ausgangszustand vor Eintritt der Auswirkungen wieder hergestellt werden (Anwendung nur bei negativen Auswirkungen)? Skala: verhältnismäßig einfach bis irreversibel
4. **Wahrscheinlichkeit:** Wie wahrscheinlich ist der Eintritt der Auswirkungen? Skala: sehr gering ( $0 \leq 5\%$ ) bis sehr hoch ( $50 \leq 100\%$ )

In der Dimension der finanziellen Wesentlichkeit werden zwei Unter Aspekte herangezogen:

1. **Bewertung:** Wie ist die Auswirkung auf das Ergebnis von SUSS monetär zu bewerten? Skala: vernachlässigbar ( $0 \leq 0,5$  Mio. €) bis kritisch ( $>20$  Mio. €)
2. **Eintrittswahrscheinlichkeit:** Wie wahrscheinlich ist der Eintritt dieses Ereignisses? Skala: sehr unwahrscheinlich ( $0 \leq 5\%$ ) bis sehr wahrscheinlich ( $50 \leq 100\%$ )

Für die Wesentlichkeit der Auswirkung wurde ein Schwellenwert von 2,67 (Skala 1 bis 5) festgesetzt. Dieser liegt leicht oberhalb

des arithmetischen Mittelwerts der Skala und stellt sicher, dass ausschließlich Themen mit mittlerer bis hoher Ausprägung der tatsächlichen oder potenziellen Auswirkungen auf Umwelt und Gesellschaft als wesentlich klassifiziert werden. Damit folgt SUSS dem Grundsatz, eine objektive und nachvollziehbare Differenzierung zwischen relevanten und nicht-relevanten Themen sicherzustellen. Für die finanzielle Wesentlichkeit wurde ein Schwellenwert von 2,00 gewählt (Skala 1 bis 5).

**(ESRS 2 IRO-1 § 53 c iii, e)** Die Nachhaltigkeitsrisiken wurden in finanzieller Sicht mit der gleichen Methodik bewertet, wie alle anderen Risiken, die im Konzernrisikomanagement betrachtet werden. Die Wesentlichkeit der Auswirkung ist eine ESRS-spezifische Anforderung, die entsprechend hinzugenommen wurde. Für alle Risiken, die durch das Konzernrisikomanagement überprüft werden, wurde ein Abgleich vorgenommen, ob die identifizierten Risiken bereits durch die in der doppelten Wesentlichkeitsanalyse identifizierten Themen abgedeckt waren. SUSS hat die neu identifizierten Nachhaltigkeitsrisiken vollständig in das Konzernrisikomanagement überführt und in die Beurteilung des allgemeinen Risikoprofils und Risikomanagementprozesses aufgenommen.

**(ESRS 2 IRO-1 § 53 d)** Für die interne Kontrolle wurden die Experten des ESG- und des Risikomanagement-Teams in den Entscheidungsprozess eingebunden. Darüber hinaus wird die Wesentlichkeitsanalyse vom Vorstand geprüft und freigegeben. Die

Entscheidungen, welche Themen wesentlich sind, und die Verfahren, mit denen kontrolliert wird, dass die Ermittlung, Bewertung, Priorisierung und Überwachung der Risiken und Chancen sowie der finanziellen Auswertung korrekt erfasst sind, ergeben sich aus dem Prozess der Anwendung der doppelten Wesentlichkeit.

**(ESRS 2 IRO-1 § 53 f)** Der Prozess der Ermittlung der Chancen wird derzeit nicht systematisch in das allgemeine Managementverfahren des Konzerns einbezogen.

**(ESRS 2 IRO-1 § 53 g)** SUSS nutzt bei der Ermittlung der Chancen, Risiken und Auswirkungen unterschiedliche Quellen. Ein zentrales Element bildeten Peer-Analysen, bei denen relevante Wettbewerber und Vergleichsunternehmen systematisch ausgewertet wurden. Hierzu wurden unterschiedliche interne und externe Quellen herangezogen, darunter veröffentlichte Nachhaltigkeitsberichte, ESRS-/CSR-D-Berichte, sowie öffentlich verfügbare regulatorische und marktbezogene Informationen. Ziel war es, branchentypische sowie unternehmensspezifische Auswirkungen, Risiken und Chancen zu identifizieren und einzuordnen. Ergänzend dazu wurden mehrere interdisziplinäre Workshops mit relevanten Fachbereichen (u. a. Einkauf, Qualitätsmanagement, Risikomanagement, Compliance) durchgeführt. Der Detailgrad der Analyse war so ausgestaltet, dass eine differenzierte Bewertung auf Themen- und Unterthemenebene möglich war. Auswirkungen, Risiken und Chancen wurden nicht nur auf aggregierter Ebene betrachtet, sondern – soweit sachgerecht – nach Wertschöpfungsstufen,

betroffenen Stakeholdergruppen sowie kurz-, mittel- und langfristigen Zeithorizonten unterschieden.

**(ESRS 2 IRO-1 § 53 h)** Im Geschäftsjahr 2025 hat SUSS eine Überprüfung der aus dem Vorjahr bestehenden Wesentlichkeitsanalyse vorgenommen. Externe Stakeholder wurden erstmals systematisch in den Bewertungsprozess eingebunden. Hierzu wurden ausgewählte Vertreter relevanter Stakeholdergruppen (Investoren und Lieferanten) strukturiert befragt und ihre Einschätzungen in die Bewertung integriert. Die grundlegende methodische Struktur der Wesentlichkeitsanalyse sowie die Nutzung einer Bewertungsmatrix mit festgelegten Schwellenwerten – blieb unverändert. Die nächste Durchführung der Wesentlichkeitsanalyse findet 2026 statt.

### **Angabe ESRS 2 IRO-2: In ESRS enthaltene von der Nachhaltigkeitserklärung des Unternehmens abgedeckte Angabepflichten**

**(ESRS 2 IRO-2 § 56, § 59)** Für als wesentlich identifizierte Themen wurden die in den ESRS vorgesehenen Datenpunkte grundsätzlich berücksichtigt. Die Angaben zu den von SUSS abgedeckten Angabepflichten sind Anhang I und II zu entnehmen.

## ESRS E 1 Klimawandel

### Strategie

#### Angabe im Zusammenhang mit ESRS 2 SBM-3

#### Wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen und ihr Zusammenspiel mit Strategie und Geschäftsmodell

(ESRS E1 i.V.m. ESRS 2 SBM-3 § 48a, b, c)

Die folgende Tabelle stellt die als wesentlich identifizierten Auswirkungen, Risiken und Chancen für das Thema Klimawandel dar. Eine genauere Erläuterung darüber, wie SUSS seine Wesentlichkeitsanalyse durchgeführt hat, befindet sich in ESRS 2 IRO-1.

Beschreibung	IRO	Wertschöpfungskette	Zeithorizont
<b>Klimaschutz</b>			
Emissionen und Energieverbrauch aus dem eigenen Betrieb (Scope 1&2), insbesondere durch Heizungs-, Kühlungs- und Produktionsprozesse, tragen zur Erderwärmung bei.	Tatsächliche negative Auswirkung aus Geschäftsmodell	Eigener Geschäftsbereich	langfristig
Energieverbrauch und Emissionen durch eingekaufte Waren und Dienstleistungen (Scope 3).	Tatsächliche negative Auswirkung aus Geschäftsmodell	Vorgelagerte Wertschöpfungskette	kurzfristig
Energieverbrauch und Emissionen durch Nutzung der Produkte bei Kunden (Scope 3).	Tatsächliche negative Auswirkung aus Geschäftsmodell	Nachgelagerte Wertschöpfungskette	kurzfristig
<b>Anpassung an den Klimawandel</b>			
Zunehmende physische Klimarisiken (z. B. Hitze, Starkregen, Unterbrechung der Kühlversorgung) beeinträchtigen Betriebsabläufe.	Risiko aus Geschäftsmodell	Eigener Geschäftsbereich	langfristig
<b>Energie</b>			
Unsere Forschung und Entwicklung ermöglicht Kunden den Einsatz energieeffizienter Lösungen, wodurch sie ihre eigenen Umwelt- und Effizienzziele besser erreichen können.	Tatsächliche positive Auswirkung aus Strategie	Nachgelagerte Wertschöpfungskette	langfristig
Ein Rückstand bei Forschung und Entwicklung im Bereich der Energieeffizienz unserer Maschinen erhöht das Risiko, bei zukünftigen Technologie- bzw. Generationenwechseln bei unseren Kunden nicht mehr berücksichtigt zu werden, was einen Verlust von Marktanteilen zur Folge haben kann.	Risiko aus Strategie	Eigener Geschäftsbereich	langfristig
Autarkie durch Ausbau erneuerbarer Energien an eigenen Standorten (z. B. durch PV-Anlagen).	Chance aus Strategie	Eigener Geschäftsbereich	kurzfristig
Durch kundenzentrierte Forschungs- und Entwicklungsaktivitäten im Bereich der Energieeffizienz unserer Maschinen verbessern wir unsere Marktchancen bei Technologie- und Generationenwechseln und verbessern die wirtschaftliche Situation des Unternehmens	Chance aus Strategie	Eigener Geschäftsbereich	langfristig
Die strategische Diversifikation des Geschäfts durch die Entwicklung energieeffizienter und somit emissionsarmer Technologien ermöglicht es SUSS, neue Märkte zu erschließen und stärkt die Resilienz gegenüber regulatorischen Anforderungen (z. B. CO <sub>2</sub> e-Bepreisung).	Chance aus Strategie	Eigener Geschäftsbereich	langfristig
Durch unsere Forschungs- und Entwicklungsleistung können wir unseren Kunden energieeffizientere Lösungen anbieten, durch die sie ihre eigenen Umwelt- und Effizienzziele besser erreichen können.	Chance aus Strategie	Eigener Geschäftsbereich	langfristig

## Angabe ESRS E1-1: Übergangsplan für den Klimaschutz

**(ESRS E1-1 § 14)** Unsere Maßnahmen zum Umwelt- und Klimaschutz erfolgen in zwei Dimensionen. Zum einen geht es um eine Verbesserung der Energieeffizienz unserer Produkte und damit letztendlich eine Verringerung des CO<sub>2</sub>e-Fußabdrucks unserer Kunden, die ihrerseits zur Entwicklung immer energieeffizienterer Endgeräte wie beispielsweise Mobiltelefone beitragen. Andererseits sind wir bestrebt, die Energieeffizienz unserer eigenen Produktion und in der Verwaltung ständig zu verbessern und als Konzern möglichst ressourcenschonend zu arbeiten. Als Rahmenwerk dient dabei unser Umweltmanagementsystem nach ISO 14001, sowie unser Energiemanagementsystem nach ISO 50001.

Der Transitionsplan des SUSS-Konzerns zielt darauf ab, die Erderwärmung zu begrenzen und Netto-Null-Emissionen bis zum Jahr 2030 (Scope 1 und 2) zu erreichen. Mehr als 95 % der Emissionen von SUSS sind indirekte, sogenannte Scope-3-Emissionen, die indirekt in unserer vor- und nachgelagerten Wertschöpfungskette emittiert werden. Aufbauend auf dem übergeordneten Dekarbonisierungshebel des SUSS-Konzerns soll zukünftig die iterative Entwicklung von portfoliospezifischen Dekarbonisierungsansätzen erfolgen. Voraussetzung hierfür ist die Ermittlung des CO<sub>2</sub>e -Fußabdrucks für das SUSS-Produktportfolio. Ein entsprechendes Konzept hierfür wurde im Berichtsjahr 2024 erarbeitet und im Berichtsjahr 2025 weiter ausgerollt.

Der Transitionsplan (Scope 1 und 2) wurde in die Geschäftsstrategie und Finanzplanung von SUSS eingebettet und wurde mit dem Vorstand abgestimmt und von diesem genehmigt.

### **(ESRS E1-1 § 16 b)**

#### **Dekarbonisierungshebel in Scope 1 und 2:**

Um die Scope-1-Emissionen bis 2030 zu mindern, werden aktuell Möglichkeiten evaluiert, die bisher genutzten Energieträger auf eine emissionsärmere Alternative umzustellen. Für den Standort Sternenfels wurde im Jahr 2025 ein Konzept erarbeitet. Bis spätestens 2030 soll die Umstellung auf emissionsarme Energieträger an allen Standorten abgeschlossen sein.

Ein weiterer Hebel zur Reduzierung der Scope-1-Emissionen besteht in der Umstellung der Fahrzeugflotte auf E-Mobilität. Die vollständige Umstellung wird bis 2028 angestrebt. Diese Vorhaben stellen die wichtigsten Maßnahmen zur Reduktion bezogen auf Scope-1-Emissionen dar.

In Bezug auf die Scope 2-Emissionen haben die bereits erfolgte Umstellung auf Grünstrombezug in Deutschland und den Niederlanden große Wirkung gezeigt. Im Oktober 2025 bezog SUSS einen neuen Produktionsstandort in Zhubei (Taiwan). SUSS ist auch am neuen Standort bestrebt, den Grünstromanteil auf 100 % zu erhöhen. Eine detaillierte Auskunft hierzu findet sich unter Datenpunkt E1-3 § 28. Unsere weiteren Aktivitäten in Zusammenhang

mit Scope-2-Emissionen beziehen sich derzeit schwerpunktmäßig auf die Effizienzsteigerung des Energieeinsatzes.

#### **Dekarbonisierungshebel Scope 3 und Produktportfolio:**

Die Verbesserung der ökologischen Eigenschaften und der Umweltverträglichkeit unserer Produkte ist ein wichtiger Bestandteil unserer Forschungs- und Entwicklungsarbeit. So legen wir verstärkt Wert auf einen möglichst geringen Einsatz von Energieträgern, von Chemikalien und sonstigen Prozessmaterialien im Fertigungsprozess und während des Betriebs unserer Anlagen.

Die größten Hebel zur Dekarbonisierung im Scope 3 sieht SUSS in den Kategorien 3.1 „Erworbene Waren und Dienstleistungen“ und 3.11 „Verwendung verkaufter Produkte“. SUSS ist bestrebt, die Energieeffizienz seiner Produkte weiter zu erhöhen, um die Emissionen in der Nutzungsphase zu reduzieren.

Im Jahr 2025 wurde in zwei Pilotprojekten für zwei Lösungen zusätzlich die Berechnung des Product Carbon Footprint (PCF) durchgeführt. Diese Projekte sollen im Geschäftsjahr 2026 auf weitere Anlagen ausgeweitet werden. Dadurch soll ein besseres Verständnis für die bestehenden Dekarbonisierungshebel entstehen und weitere Hebel in Scope 3 identifiziert werden.

Weitere Details zu den Dekarbonisierungshebeln von SUSS und zu den Maßnahmen zur Eindämmung des Klimawandels sind in Abschnitt ESRS E1-3 enthalten.

**(ESRS E1-1 § 16 c; E1-3 § 29 c i)** Für die Umsetzung der oben beschriebenen Maßnahmen zur Erreichung von Netto-Null-Emissionen bis 2030 werden Investitionsausgaben (CapEx) erforderlich. Die nachfolgende Übersicht zeigt die bisher festgelegten Maßnahmen und ist in Bezug auf die Zielerreichung von Netto-Null-Emissionen bis 2030 noch nicht vollständig.

Mittelzuweisung	(Ist) 2025	(Plan) 2026-2030
<b>Investitionsausgaben</b>		
Photovoltaikanlage	69,2 TEUR	n/a
Infrastruktur für E-Ladesäulen	88,0 TEUR	n/a
Energetische Maßnahmen Gebäude und Technik	1.695,9 TEUR	1.000 TEUR

Die Investitionsausgaben sind den Anhangangaben zum IFRS-Konzernabschluss 2025 Ziffer (14) Sachanlagen zuzuordnen. Mit den Investitionsausgaben strebt SUSS eine Reduzierung der

Scope 1-Emissionen an. Dies ist ein wesentlicher Beitrag zur Einhaltung des geplanten Emissionspfads bis zum Jahr 2030.

**(ESRS E1-1 § 16 d)** Die gebundenen Treibhausgasemissionen von SUSS im Zusammenhang mit seinen wichtigsten Vermögenswerten sind die Gebäude an den Produktionsstandorten und deren Einbauten für die Produktion. Die damit und mit den Produkten von SUSS verbundenen Emissionen gefährden die Erreichung der Emissionsminderungsziele nicht.

**(ESRS E1-1 § 16 e)** SUSS verfolgt mit getätigten und geplanten Investitionen und Aufwendungen das Ziel, CO<sub>2</sub>e-Emissionen zu reduzieren und zu vermeiden. SUSS verfügt derzeit nicht über einen CapEx-Plan gemäß der EU-Taxonomieverordnung.

**(ESRS E1-1 § 16 g)** SUSS ist nicht von den Paris-abgestimmten EU-Referenzwerten ausgenommen.

**(ESRS E1-1 § 16 h)** Der Übergangsplan von SUSS hin zu Netto-Null-Emissionen in Scope 1 und 2 ist Teil der Unternehmensstrategie und als Teil der Investitionsplanung auch Bestandteil der Strategie bis 2030. Die Fortschritte beim Erreichen der Nachhaltigkeitskennzahlen aus dem Übergangsplan werden regelmäßig mit dem Vorstand und dem Aufsichtsrat diskutiert. Die CO<sub>2</sub>e-Reduktion ist zudem in die Vergütungsmechanismen für

das Management eingebunden. Damit wird der Beitrag zu den Klimazielen direkt durch die Vergütung an operative und strategische Entscheidungen gekoppelt.

**(ESRS E1-1 § 16 i)** Der Transitionsplan wurde durch den Vorstand von SUSS genehmigt.

**(ESRS E1-1 § 16 j)** Folgende Fortschritte hat SUSS beim Übergangsplan bisher erzielt:

- Dokumentation, Festlegung sowie teilweise Umsetzung von Dekarbonisierungshebeln in Scope 1, 2 und 3
- Umstellung auf Grünstrombezug an den deutschen Produktionsstandorten, sowie in den Niederlanden
- Errichtung von E-Ladesäulen an den deutschen Standorten
- Einführung von E-Fahrzeugen in der konzernweiten Fahrzeugflotte (Dienstwagenrichtlinie)
- Installation einer Photovoltaik-Anlage am Standort Sternenfels
- Erstellung eines Konzepts für emissionsarme Energieträger am Standort Sternenfels
- Übergang zu emissionsarmen Energieträgern am Standort Eindhoven (Niederlande)

## Angabe im Zusammenhang mit ESRs 2 SBM-3: Wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen und ihr Zusammenspiel mit Strategie und Geschäftsmodell

**(ESRS E1 SBM-3 § 19 a)** In Bezug auf klimabezogene Chancen und Risiken wurde im Jahr 2024 eine klimabezogene Szenarioanalyse (Resilienzanalyse) durchgeführt, die im Folgeabschnitt dargestellt wird.

Die Resilienzanalyse hatte folgenden Umfang:

- Der gesamte SUSS-Konzern war Bestandteil der Resilienzanalyse;
- es wurden die eigenen Aktivitäten sowie die vor- und nachgelagerte Wertschöpfungskette berücksichtigt;
- es wurden transitorische und physische Klimarisiken berücksichtigt.

**(ESRS E1 SBM-3 § 19 b)** Die Resilienzanalyse wurde unter Verwendung der Richtlinien der Task Force on Climate-related Disclosures (TCFD) 2024 durchgeführt. Mit der Umsetzung wurde ein externer Dienstleister beauftragt.

SUSS hat die Analyse durch interne Workshops unterstützt, in denen transitorische und physische Risiken und Chancen evaluiert und hinsichtlich ihrer Eintrittswahrscheinlichkeit und ihrer finanziellen Auswirkung bewertet wurden.

Für die drei am höchsten bewerteten transitorischen und physischen Risiken und Chancen wurden zwei Szenarien entwickelt, die die möglichen Auswirkungen des Klimawandels auf SUSS abbilden. Hierzu wurden Szenarien des Intergovernmental Panel on Climate Change (IPCC) sowie der Internationalen Energieagentur (IEA) herangezogen, um verschiedene Szenarien des Klimawandels und ihre möglichen Auswirkungen auf SUSS abzubilden (Quellen: IEA2023, IPCC2022):

- SSP 1-1.9 (Einhalten des 2 °C-Ziels)
- SSP 5-8.5 („weiter wie bisher“)

Bei den potenziellen transitorischen Risiken sowie den Chancen wurde lediglich das Low-Emission-Szenario (SSP 1-1.9) berücksichtigt, bei den potenziellen physischen Risiken hingegen nur das High-Emission-Szenario (SSP 5-8.5).

Anschließend wurden die potenziellen Auswirkungen jeder Variante auf die Geschäftsaktivitäten, die finanzielle Performance und die Nachhaltigkeit von SUSS untersucht.

Die mit den verschiedenen Szenarien verbundenen Chancen und Risiken wurden zudem im Hinblick auf ihre Auswirkungen auf den Konzern bewertet. Darüber hinaus flossen makroökonomische Trends ein, die mit der Transformation hin zu einer klimaneutralen Wirtschaft bis 2050 verbunden sind und sich unter anderem auf das Konsumverhalten auswirken können.

**(ESRS E1 SBM-3 AR 7 b)** Folgende Zeithorizonte wurden angewendet:

- Kurzfristiger Zeithorizont (bis 2030)
- Mittelfristiger Zeithorizont (2030 bis 2040)
- Langfristiger Zeithorizont (2040 bis 2050)

**(ESRS E1 SBM-3 § 19 c; AR 8b)** Bei transitorischen Risiken wurde nur das Low-Emission-Szenario und bei physischen Risiken nur das High-Emission-Szenario betrachtet. Dies ist darauf zurückzuführen, dass im Low-Emission-Szenario die Umsetzung strenger Emissionsminderungsmaßnahmen am wahrscheinlichsten sind. Im High-Emission Szenario hingegen sind die physischen Risiken am größten. Eine detailliertere Erläuterung der beiden Szenarien findet sich im Abschnitt ESRs E1 SBM-3 § 19b.

Die folgenden wesentlichen klimabezogenen Risiken wurden ermittelt:

**Transitorische Risiken** (betrachtet im Low-Emission-Szenario SSP 1-1.9):

- **Politische und rechtliche Risiken:** Die zunehmende Regulierung bestehender Produkte und Dienstleistungen weltweit könnte zu neuen Anforderungen und Restriktionen führen. Um diese zu bewältigen, sind Anpassungsfähigkeit und Innovationsbereitschaft erforderlich.

- **Technologische Risiken:** Der Übergang zu emissionsärmeren Technologien bringt zusätzliche Kosten mit sich, was Unternehmen weltweit vor Herausforderungen stellt.

**Physische Risiken** (betrachtet im High-Emission-Szenario SSP 5-8.5):

- **Akute Risiken:** Mit der Zunahme extremer Wetterereignisse wie Wirbelstürmen und Überschwemmungen steigt das Risiko für Schäden und Unterbrechungen im Geschäftsbetrieb weltweit.

Die folgenden wesentlichen klimabezogenen Chancen wurden ermittelt:

#### **Produkte und Dienstleistungen:**

- Entwicklung und Ausweitung emissionsarmer Waren und Dienstleistungen bieten Potenzial für Wachstum und Marktführerschaft.
- Forschung und Innovation eröffnen Möglichkeiten zur Entwicklung neuer, zukunftsfähiger Produkte.
- Die Diversifizierung des Geschäftsmodells ermöglicht es, auf veränderte Bedingungen flexibel zu reagieren.

#### **Resilienz:**

Investitionen in Klimaresilienz stärken die Fähigkeit, klimabedingte Risiken zu bewältigen und die langfristige Nachhaltigkeit zu sichern. Die Analyse zeigt, dass neben erheblichen Risiken auch bedeutende Chancen bestehen, um durch Innovation und Anpassung einen Wettbewerbsvorteil zu erzielen. .

SUSS wird die ermittelten Maßnahmen mit den bereits bestehenden Maßnahmen (siehe ESRS E1-3) zur Anpassung an den Klimawandel und zur Reduktion von Risiken sowie zur Erschließung von Chancen abgleichen und im Bedarfsfall Anpassungen vornehmen. Hiermit wird das Ziel verfolgt, die strategische Widerstandsfähigkeit von SUSS zu verbessern.

#### **Angabe ESRS E1-2: Konzepte im Zusammenhang mit dem Klimaschutz und der Anpassung an den Klimawandel**

**(ESRS E1-2 § 24; § 25 i.V.m. ESRS 2 MDR-P)** Mit der Richtlinie zum Thema Klimaschutz, bekräftigt SUSS sein Engagement, zur globalen Klimaneutralität beizutragen, seine Klimaziele zu erreichen und gleichzeitig die Einhaltung aller für SUSS relevanten Umweltthemen sicherzustellen.

Konzepte	Policy/Beschreibung
1. Policy	Richtlinie zum Thema Klimaschutz
2. Zielsetzung und Inhalt	<p>Die Reduzierung von Treibhausgasemissionen und der Übergang zu Netto-Null-Emissionen (Scope 1 und 2) sind zentraler Bestandteil der Unternehmensstrategie von SUSS. Emissionen (Scope 1-3) werden gemäß GHG-Protokoll regelmäßig erfasst und extern verifiziert. SUSS ist nach ISO 14001 und ISO 50001 zertifiziert und verpflichtet sich zu kontinuierlicher Verbesserung. Scope-3-Emissionen werden entlang der Wertschöpfungskette analysiert.</p> <p>Zielsetzung: Netto-Null-Emissionen bis 2030 für Scope 1 und Scope 2. Derzeit werden gezielte Reduktionsmaßnahmen im Bereich Scope 3 entwickelt, ein konkretes Ziel besteht noch nicht.</p>
3. Bezüge zu wesentlichen Auswirkungen, Risiken oder Chancen	Durch die Umsetzung dieser Richtlinie adressiert SUSS die in ESRS E1 i.V.m ESRS 2 SBM-3 48a, b, c beschriebenen wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen.
4. Überwachungsprozess	Die Überwachung der Einhaltung und des Fortschritts erfolgt in enger Zusammenarbeit mit dem ESG-Team sowie dem Qualitätsmanagement. Die operative Steuerung liegt federführend bei den relevanten Fachabteilungen der Scope 1-3-Kategorien. Diese Stellen sind dafür verantwortlich, sicherzustellen, dass die festgelegten Maßnahmen ordnungsgemäß umgesetzt werden und alle relevanten ESG- und Nachhaltigkeitsanforderungen erfüllt werden. Der Vorstand überprüft regelmäßig die Fortschritte und trifft strategische Entscheidungen, um die Klimaziele zu erreichen.
5. Anwendungsbereich der Richtlinie	<p>Diese Richtlinie gilt für alle Geschäftsbereiche und globalen Standorte von SUSS. Sie umfasst:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Scope 1-Emissionen: Direkte Emissionen aus Quellen, die von SUSS kontrolliert werden, wie die Verbrennung von Brennstoffen in eigenen Anlagen und Fahrzeugen.</li> <li>- Scope 2-Emissionen: Indirekte Emissionen durch den Verbrauch von eingekaufter Elektrizität, Wärme und Kälte.</li> <li>- Scope 3-Emissionen: Wesentliche indirekte Emissionen entlang der gesamten Wertschöpfungskette</li> </ul>
6. Verantwortliche Ebene der Policy	Die Verantwortung für die Umsetzung dieser Richtlinie liegt beim Vorstand von SUSS.
7. Verweis auf Standards	ISO 14001, ISO 50001
8. Einbindung der Interessenträger	<p>SUSS ist im aktiven Austausch mit wichtigen Interessenträgern, um eine umfassende Teilnahme an den Emissionsminderungsmaßnahmen sicherzustellen. Zu den relevanten Interessenträgern gehören:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Mitarbeitende: Sie werden geschult und ermutigt, nachhaltige Praktiken anzuwenden und die Emissionsminderungsbemühungen zu unterstützen.</li> <li>- Lieferanten: Sie werden in die Wesentlichkeitsanalyse von Scope 3 einbezogen, um gemeinsam Strategien zur Emissionsminderung zu entwickeln.</li> <li>- Investoren und Kunden: Sie werden transparent über die Fortschritte von SUSS bei der Reduzierung von THG-Emissionen informiert.</li> </ul>
9. Verfügbarkeit der Richtlinie für Interessenträger	Die Richtlinie wird allen Mitarbeitenden zur Verfügung gestellt, um sicherzustellen, dass die Vorgaben und Ziele in allen Bereichen von SUSS umgesetzt werden.

### Angabe ESRS E1-3: Maßnahmen und Mittel im Zusammenhang mit den Klimakonzepten

(ESRS E1-3 § 28; § 29 a,b i.V.m. MDR-A § 68) SUSS setzt die folgenden Maßnahmen im Zusammenhang mit Klimakonzepten um:

Direkte Treibhausgasemissionen (Scope 1-Emissionen) entstehen an den Standorten überwiegend durch die stationäre Verbrennung von Erdgas und Heizöl sowie durch die Verwendung von Kühlmitteln. SUSS arbeitet kontinuierlich an einer effektiveren Nutzung und prüft derzeit Möglichkeiten für emissionsärmere Energieträger. Hierzu wurde im vergangenen Geschäftsjahr ein entsprechendes Konzept für den Standort Sternenfels erarbeitet. Bereits im Oktober 2025 erfolgte am Standort in den Niederlanden die Umstellung auf emissionsarme Energieträger. Bis 2030 sollen alle Standorte über eine solche Versorgung verfügen. SUSS sieht darin einen maßgeblichen Hebel zur Dekarbonisierung auf dem Weg zu Netto-Null-Emissionen bis 2030 in Scope 1 und 2. Darüber hinaus soll die Ladeinfrastruktur für E-Fahrzeuge weiter ausgebaut werden und die Fahrzeugflotte sukzessive auf Elektromobilität umgestellt werden. Hierbei wurden 2025 am Standort Sternenfels weitere fünf Ladesäulen installiert, sodass insgesamt zehn Ladesäulen zur Verfügung stehen. Zusätzlich wurde die Elektrifizierung der Fahrzeuge in der Konzernflotte weiter vorangetrieben. Durch diese Maßnahme erwartet SUSS eine Reduzierung der Scope 1-Emissionen.

Die Aktivitäten zur Minderung der Scope 2-Emissionen beziehen sich derzeit schwerpunktmäßig auf die Effizienzsteigerung des Energieeinsatzes sowie auf den Einkauf von Strom aus erneuerbaren Energiequellen. An allen drei Produktionsstandorten werden stetig Lösungen gesucht, um die Energieeffizienz zu steigern. Insbesondere im Bereich der Produktion wird der Einsatz von nutzungsabhängigen intelligenten LED-Beleuchtungssteuerungen fortlaufend geprüft und – wenn sinnvoll – umgesetzt. Für die Gebäude und vorwiegend für die Reinräume und Produktionsbereiche an den Produktionsstandorten werden regelmäßig Investitionen, beispielsweise in moderne Elektro- und Klimaanlage, getätigt, um die Energie- und Kosteneffizienz zu steigern. An den deutschen Produktionsstandorten, sowie am Standort Eindhoven (Niederlande) beziehen wir 100 % Grünstrom. Im Oktober 2025 hat SUSS einen neuen Produktionsstandort in Zhubei (Taiwan) bezogen. Seit April 2024 hatte SUSS am bisherigen Hauptstandort in Hsinchu (Taiwan) 100 % Grünstrom beziehen können. Am Produktionsstandort Zhubei ist die Zielerreichung derzeit aufgrund der begrenzten Verfügbarkeit erneuerbarer Energien, eingeschränkter Beschaffungsoptionen, sowie regulatorischer und infrastruktureller Rahmenbedingungen nur eingeschränkt möglich. Die Entwicklung der Rahmenbedingungen wird regelmäßig bewertet und im Rahmen der bestehenden Möglichkeiten werden Maßnahmen zur schrittweisen Erhöhung des Anteils erneuerbarer Energien umgesetzt. SUSS ist im Geschäftsjahr 2025 der Initiative TRE100, die Unternehmen mit

Standorten in Taiwan auf dem Weg zu einer vollständigen Stromversorgung aus erneuerbaren Energien begleitet, als ein Gründungsmitglied beigetreten. Mit diesem Schritt wird das klare Bekenntnis zu einer nachhaltigen Energieversorgung am taiwanesischen Standort unterstrichen. Ziel ist es, den Grünstromanteil am neuen Standort in Zhubei auf 100 % Grünstrom zu erhöhen.

An den deutschen Produktionsstandorten Garching und Sternenfels wurde im Jahr 2025 erfolgreich ein Energiemanagementsystem (EnMS) nach ISO 50001 eingeführt und auditiert. Es wurden Maßnahmen zur Senkung des Energieverbrauchs und zur Einsparung von CO<sub>2</sub>e-Emissionen festgelegt, von denen einige bereits teilweise umgesetzt oder in die Langfristplanung für Gebäudemaßnahmen an den Standorten übernommen wurden. Auch hier sehen wir einen Dekarbonisierungshebel für SUSS. Im Jahr 2025 stiegen die Scope 2-Emissionen in Folge des Umzugs an den neuen Standort in Zhubei und der eingeschränkten Verfügbarkeit von Grünstrom an diesem Standort. Durch die Umsetzung der geplanten Maßnahmen erwartet SUSS in den nächsten Jahren eine Reduzierung der Scope-2-Emissionen.

Am Standort Sternenfels wurde im Jahr 2025 eine Photovoltaikanlage installiert. Da am Standort Sternenfels bereits Grünstrom bezogen wird, hat diese Maßnahme keine Auswirkung auf die Treibhausgasbilanz. Die Maßnahme senkt allerdings den

externen Stromverbrauch am Standort. Darüber hinaus wurde eine Dachsanierung abgeschlossen. Durch die verbesserte Wärmedämmung wird künftig ein geringerer Energiebedarf für das Heizen erwartet.

In den kommenden Jahren werden Neuinvestitionen in die Gebäudetechnik anhand von Laufzeit, Alter und Verbrauch sowie Amortisationszeit auf die Ökonomie und Ökologie überprüft.

Angesichts der Herausforderungen der Dekarbonisierung ist die Zusammenarbeit mit Unternehmen der Halbleiterbranche von entscheidender Bedeutung, um Fortschritte zu erzielen. Seit dem Geschäftsjahr 2024 haben wir unsere Zusammenarbeit mit dem weltweiten Industrieverband für die Zulieferketten der Nano- und Mikroelektronikerhersteller SEMI (Semiconductor Equipment and Materials International) intensiviert und möchten uns zukünftig in verschiedenen Arbeitsgruppen engagieren mit dem Ziel, die Dekarbonisierung in der Halbleiterbranche voranzutreiben und Best Practices zu erarbeiten.

Alle Maßnahmen zur Reduzierung der Scope-1- und Scope-2-Emissionen sollen bis spätestens 2030 abgeschlossen worden sein.

Die aufgrund der bereits umgesetzten Klimaschutzmaßnahmen erzielten Reduktionen können nicht einzelnen Maßnahmen zugeordnet werden. Die insgesamt erreichten Reduktionen in den

Bereichen Scope 1 und 2 im Vergleich zum Basisjahr 2022, sowie die erwarteten Emissionsreduktionen können jedoch den Angaben in ESRS E1-4 § 34 f, entnommen werden.

**(ESRS E1-3 AR § 21)** Die Umsetzung der beschriebenen Maßnahmen hängt zu einem Teil auch von der Bereitstellung der erforderlichen finanziellen Ressourcen ab. Ein kontinuierlicher Zugang zu Finanzmitteln zu erschwinglichen Kapitalkosten kann für die Durchführung der Maßnahmen bei SUSS von entscheidender Bedeutung sein. Hierzu zählen die Finanzierung von Anpassungen an Angebots- und Nachfrageänderungen oder damit verbundene Zukäufe sowie erhebliche Investitionen in Forschung und Entwicklung (F&E).

## Parameter und Ziel

### Angabe ESRS E1-4: Ziele im Zusammenhang mit dem Klimaschutz und der Anpassung an den Klimawandel

**(ESRS E1-4 § 33 i.V.m. MDR-M § 77; MDR-T § 80)**

Die folgende Tabelle gibt eine Übersicht über die von SUSS gesetzten Metriken und Ziele, die im Zusammenhang mit dem Klimaschutz und der Anpassung an den Klimawandel stehen.

Für die Festlegung jener Ziele wurden die Ergebnisse der Wesentlichkeitsanalyse berücksichtigt. Die Wesentlichkeitsanalyse

erfolgte auf der Grundlage des Dialogs mit Interessenträgern (siehe Abschnitt ESRS 2 SBM-2).

Die Ziele stützen sich nicht auf wissenschaftsbasierte Erkenntnisse. Seit ihrer Festlegung wurden sie nicht angepasst; entsprechend gab es auch keine Änderungen an den zugrunde liegenden Messmethoden.

Die Zielerreichungen werden durch die jeweilig zuständigen Fachabteilungen systematisch geprüft.

Mit Ausnahme des Ziels Netto-Null in Scope 1 und 2 handelt es sich bei den in der folgenden Tabelle dargestellten Zielwerten um Jahresziele. Aus diesem Grund wird für diese Kennzahlen kein Bezugswert aus früheren Perioden angegeben. Der Bezugswert entspricht jeweils dem Zielwert des Berichtsjahres.

Bisher wurden Trendanalysen oder Analysen signifikanter Veränderungen ausschließlich für das Ziel Netto-Null in Scope 1 und 2 durchgeführt.

Kennzahl in Bezug auf wesentlichen Nachhaltigkeitsaspekt	Methoden, signifikante Annahmen und Umfang der Kennzahl	Definitionen und Beschreibungen der Kennzahl	Zusammenhang Kennzahl (Zielwert) mit Ziel des Konzepts	Zielwert (Zieljahr)	Bezugswert (Bezugsjahr)	Erreichter Wert 2025	Erzielte Leistung im Vergleich zum Bezugsjahr
Scope 1 und 2 (marktbezogen)	Konzernweit; SUSS orientiert sich bei der Zielfestlegung am European Green Deal, welcher vorsieht, dass die EU bis 2050 klimaneutral wird	Reduzierung der Scope 1 und 2 (marktbezogen) Emissionen im Vergleich zum Basisjahr von mindestens 90%. Das Ambitionsniveau orientiert sich am Netto-Null-Standard der Science Based Targets Initiative (SBTi), erfüllt diesen jedoch nicht vollständig, da kein Scope-3-Ziel definiert wurde und keine offizielle SBTi-Validierung vorliegt	Verringerung der Scope 1 und 2 Emissionen zum Erreichen des Netto-Null-Ziels	Netto-Null (2030)	4.482 Tonnen CO <sub>2</sub> e (2022)	1.820 Tonnen CO <sub>2</sub> e	- 2.662 Tonnen CO <sub>2</sub> e zum Basisjahr
Gewichtsbasierte Angaben für Scope 3.1	Konzernweit; Die Erfassung der Gewichtsangaben erfolgt mit einem unternehmens-internen Software-Tool	Anteil aller Bestellungen, die über eine Gewichtsangabe zur Emissionsberechnung herangezogen werden (in %)	Erhöhung der Genauigkeit der Bemessung der Scope 3.1 Emissionen	>70% (2025)		74,4%	Ziel wurde um 4,4 Prozentpunkte übertroffen
Energieverbrauchsintensität	Alle deutschen Standorte; SUSS orientiert sich bei der Zielfestlegung am European Green Deal, welcher vorsieht, die Energieeffizienz innerhalb der EU zu steigern	Der Gesamtenergieverbrauch für das aktuelle Geschäftsjahr (in MWh) für Deutschland im Verhältnis zum Jahresumsatz des Geschäftsjahrs	Effizienzsteigerung und hieraus resultierende Energieverbrauchsreduktion	-5% zum Vorjahr		-1,8%	Ziel wurde um 3,2 Prozentpunkte verfehlt
Emissionsfreie Fahrzeuge in der Flotte	Konzernweit; SUSS orientiert sich bei der Zielfestlegung am European Green Deal, welcher vorsieht, dass die EU bis 2050 klimaneutral wird	Prozentualer Anteil emissionsfreier Fahrzeuge (BEV) an der gesamten Fahrzeugflotte	Erhöhung der emissionsfreien Fahrzeuge zur Reduzierung von Scope 1 Emissionen	≥26% (2025)		19,0%	Ziel wurde um 7 Prozentpunkte verfehlt

**(ESRS E1-4 § 34 a-d)** Das Ziel (siehe ESRS E1-4 § 33) im Zusammenhang mit Klimaschutz und Anpassung an den Klimawandel wurde im Jahr 2022 aktualisiert. Es zielt auf die Reduzierung des konzernweiten CO<sub>2</sub>e-Ausstoßes in den Kategorien Scope 1 und Scope 2 auf Netto-Null- Emissionen bis zum Jahr 2030 ab. Zusätzlich hat SUSS im Jahr 2025 damit begonnen, Reduktionspotenziale in seiner vor- und nachgelagerten Wertschöpfungskette zu identifizieren. Dieser Prozess soll im Jahr 2026 weiter vertieft werden.

Der Basiswert kann in Bezug auf die abgedeckten Aktivitäten als repräsentativ angesehen werden.

**(ESRS E1-4 § 34 e; E1-1 § 16 a)** Die Ziele für die Reduzierung der Treibhausgasemissionen sind aktuell nicht auf wissenschaftlichen Standards der Science Based Targets Initiative (SBTi) festgelegt und wurden auch nicht anhand eines sektoralen Dekarbonisierungspfad abgeleitet. Steigende Umsätze wirken sich potenziell negativ auf die Treibhausgasemissionen der Bereiche

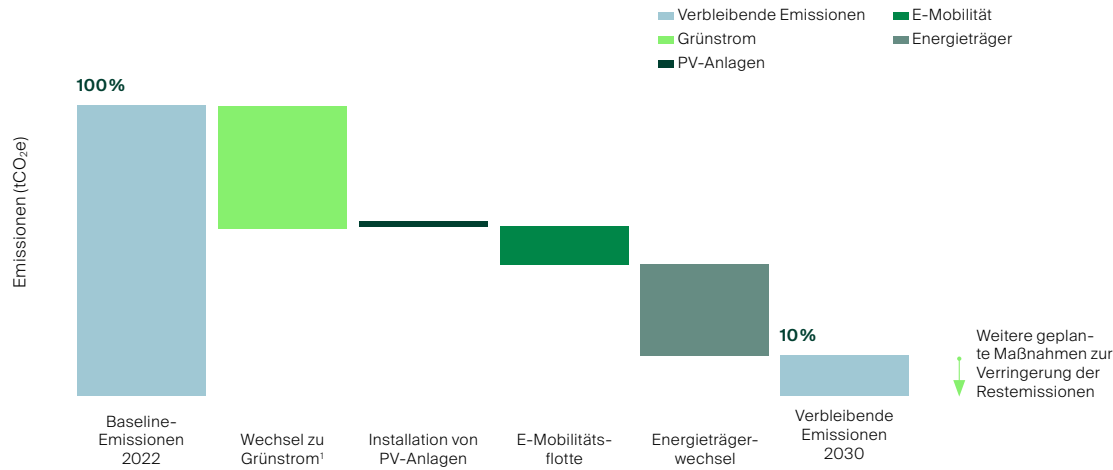
eingekaufte Waren und Dienstleistungen, Logistikleistungen sowie Nutzungsphase aus. Verschiebungen zu einer stärkeren Nachhaltigkeitsregulatorik werden sich auf Kundenanforderungen auswirken und potenziell eher zu einer Verringerung der Treibhausgasemissionen der einzelnen Produkte in der Nutzungsphase führen.

(ESRS E1-4 § 34 f, AR 30 a, c, AR31) Die Dekarbonisierungshebel, sowie die Maßnahmen zu deren Umsetzung befinden sich im Abschnitt ESRS E1-3.

### Emissionseinsparungen Scope 1 und 2:

Die untenstehende Grafik stellt die CO<sub>2</sub>e-Reduktionshebel mit dem Basisjahr 2022 dar. Ziel ist die Erreichung von Netto-Null-Emissionen in Scope 1 und 2 bis 2030

Roadmap zur CO<sub>2</sub>e-Reduzierung bis 2030



1 In der Roadmap wird ein Grünstrombezug von 100% am Produktionsstandort in Taiwan bis 2030 angenommen. Die tatsächliche Erreichung dieses Ziels hängt – wie in E1-3 § 28 beschrieben – maßgeblich von den regulatorischen sowie infrastrukturellen Rahmenbedingungen in Taiwan ab.

### Berücksichtigung von Klimaszenarien bei der Festlegung der Dekarbonisierungshebel

Zur Identifizierung der wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen hat SUSS bei der Validierung seiner Wesentlichkeitsanalyse 2025 die Erkenntnisse aus der Klimaszenarioanalyse berücksichtigt (Siehe ESRS E1SBM-3).

Die ermittelten Dekarbonisierungshebel wurden mit der Klimaszenarioanalyse abgeglichen, wobei ein Klimaszenario im Einklang mit der Begrenzung der Erderwärmung auf 1,5 °C steht.

### Angabe ESRS E1-5: Energieverbrauch und Energiemix

(ESRS E1-5 § 37, AR 34) Unseren Energiebedarf decken wir hauptsächlich über Strom, Gas und Heizöl ab. Seit Oktober 2025 haben wir zusätzlich am Standort Sternenfels eine PV-Anlage installiert, mit der wir selbst erneuerbaren Strom erzeugen. Im Jahr 2025 betrug unser Energieverbrauch 15.214 MWh. Dieser ergibt sich aus der Verwendung von Strom, Gas und Heizöl im eigenen Betrieb. Im Berichtsjahr ist der Energieverbrauch in MWh um 29,7% gestiegen. Hauptgrund hierfür ist vor allem der Umzug und die Neueröffnung des neuen Produktionsstandortes in Taiwan und die gestiegene Auslastung der Produktion in Sternenfels.

SUSS ist im Sinne der Verordnung (EG) Nr. 1893/2006 des Europäischen Parlaments und des Rates sowie gemäß der Delegierten Verordnung (EU) 2022/1288 der Kommission nicht in einem

klimaintensiven Sektor tätig. Entsprechend entfallen die Punkte 1-5 in der nachfolgenden Tabelle.

in MWh	2025	2024
Gesamtenergieverbrauch aus fossilen Quellen	5.883	4.895
Anteil fossiler Quellen am Gesamtenergieverbrauch (in %)	38,7 %	41,7 %
Verbrauch aus Kernkraftquellen	13	73
Anteil des Verbrauchs aus nuklearen Quellen am Gesamtenergieverbrauch (in %)	0,1 %	0,6 %
Gesamtenergieverbrauch aus erneuerbaren Quellen	9.318	6.766
Anteil erneuerbarer Energiequellen am Gesamtenergieverbrauch (in %)	61,2 %	57,7 %
Brennstoffverbrauch für erneuerbare Quellen, einschließlich Biomasse (auch Industrie- und Siedlungsabfällen biologischen Ursprungs, Biogas, Wasserstoff aus erneuerbaren Quellen usw.)	0	0
Verbrauch aus erworbener oder erhaltener Elektrizität, Wärme, Dampf und Kühlung und aus erneuerbaren Quellen	9.311	6.766 <sup>1</sup>
Verbrauch selbst erzeugter erneuerbarer Energie, bei der es sich nicht um Brennstoffe handelt	7	0
<b>Gesamtenergieverbrauch</b>	<b>15.214</b>	<b>11.734</b>

<sup>1</sup> Der Wert der Vorjahresperiode wurde aufgrund eines festgestellten Darstellungsfehlers angepasst.

In den Ländern, in denen der spezifische Strommix des jeweiligen Energieversorgers verfügbar war, wurde dieser für die Berechnungen zugrunde gelegt. Sofern keine spezifischen vertraglichen Vereinbarungen über die Herkunft der Energie vorlagen, wurde der Strombezug gemäß dem konservativen Ansatz vollständig nicht-erneuerbaren Quellen zugeordnet. Dies betrifft die Länder Südkorea, Japan, Singapur sowie China. Im Vergleich zum Vorjahr war im Geschäftsjahr 2025 der gesamte spezifische Strommix für den Standort Taiwan verfügbar.

### Angabe ESRS E1-6: THG-Bruttoemissionen der Kategorien Scope 1, 2 und 3 sowie THG-Gesamtemissionen

(ESRS E1-6 § 44 a-d; § 46; § 47; § 48; § 49; § 50; § 51; § 52; § 53) Im Berichtsjahr wurde eine umfassende Analyse der wesentlichen Scope 3-Kategorien durchgeführt. Hierbei gab es keine Änderungen der wesentlichen Kategorien im Vergleich zum Geschäftsjahr 2024.

	Rückblickend				Etappenziele und Zieljahre	
	Basisjahr 2022	2024	2025	% 2025/2024	2030	Jährlich % des Ziels/Basisjahr
<b>Scope 1-Treibhausgasemissionen</b>						
Scope 1-THG-Bruttoemissionen (t CO <sub>2</sub> e)	1.450	1.083	1.289	19,0%	n/a	n/a
Prozentsatz der Scope-1-Treibhausgasemissionen aus regulierten Emissionshandelssystemen (in %)	n/a	0%	0%	0%	n/a	n/a
<b>Scope-2-Treibhausgasemissionen</b>						
Standortbezogene Scope-2-THG-Bruttoemissionen (t CO <sub>2</sub> e)	n/a	3.524	5.513	56,4%	n/a	n/a
Marktbezogene Scope-2- THG-Bruttoemissionen (t CO <sub>2</sub> e)	3.032	408	531	30,1%	n/a	n/a
<b>Signifikante Scope-3-Treibhausgasemissionen</b>						
Gesamte indirekte (Scope-3-) THG-Bruttoemissionen (t CO <sub>2</sub> e)	n/a	372.970	521.735	39,9%	n/a	n/a
3.1 Erworbene Waren und Dienstleistungen	n/a	87.373	42.327 <sup>1</sup>	-51,6%	n/a	n/a

<sup>1</sup> Im Laufe des Geschäftsjahres 2025 wurden Stammdaten überarbeitet. Hierbei wurden Werkstoffe, Warengruppen und Gewichte einzelner Materialien spezifiziert. Für Scope 3.1 ergab sich im Berichtsjahr eine Änderung bei der Erstellung aufgrund einer verbesserten Datengrundlage. Eine rückwirkende Neuberechnung der Treibhausgasemissionen in Scope 3.1 für das Vorjahr 2024 war nicht durchführbar.

Fortsetzung ↓

	Rückblickend				Etappenziele und Zieljahre	
	Basisjahr 2022	2024	2025	% 2025/2024	2030	Jährlich % des Ziels/Basisjahr
3.2 Investitionsgüter	n/a	2.562	7.484	192,1%	n/a	n/a
3.3 Tätigkeiten im Zusammenhang mit Brennstoffen und Energie (nicht in Scope 1 oder Scope 2 enthalten)	n/a	422	1.431	239,1%	n/a	n/a
3.4 Vorgelagerter Transport und Vertrieb	n/a	7.482 <sup>2</sup>	10.512	40,5%	n/a	n/a
3.5 Abfallaufkommen in Betrieben	n/a	396	n/a	n/a	n/a	n/a
3.6 Geschäftsreisen	n/a	2.613	2.374	-9,1%	n/a	n/a
3.7 Pendelnde Arbeitnehmer	n/a	2.841	3.051	7,4%	n/a	n/a
3.8 Vorgelagerte geleaste Wirtschaftsgüter	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a
3.9 Nachgelagerter Transport	n/a	38	43	13,2%	n/a	n/a
3.10 Verarbeitung verkaufter Produkte	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a
3.11 Verwendung verkaufter Produkte <sup>3</sup>	n/a	268.976	454.150	68,8%	n/a	n/a
3.12 Behandlung von Produkten am Ende der Lebensdauer	n/a	266	363	36,5%	n/a	n/a
3.13 Nachgelagerte geleaste Wirtschaftsgüter	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a
3.14 Franchise	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a
3.15 Investitionen	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a
<b>THG-Emissionen insgesamt</b>						
THG-Emissionen insgesamt (standortbezogen) (t CO <sub>2</sub> e)	n/a	377.577	528.537	40,0%	n/a	n/a
THG-Emissionen insgesamt (marktbezogen) (t CO <sub>2</sub> e)	n/a	374.460	523.555	39,8%	n/a	n/a

2 Der Wert des Vorjahres wurde nachträglich korrigiert, indem bisher nicht berücksichtigte Transporte geschätzt wurden. Die Differenz zwischen der in 2024 angegebenen Zahl und der korrigierten Vergleichszahl liegt bei +2.892 Tonnen CO<sub>2</sub>e.

3 Im Vergleich zum Vorjahr wurde der Emissionsfaktor an die aktuell gängige Marktpraxis angepasst. Im Geschäftsjahr 2025 wurde ein lebenszyklusbasierter Emissionsfaktor angewendet, der anders als im Vorjahr die Emissionen aus der vorgelagerten Stromversorgungskette miteinbezieht. Zur besseren Vergleichbarkeit wurde der Vorjahreswert angepasst. Die Differenz zwischen der in 2024 angegebenen Zahl und der korrigierten Vergleichszahl liegt bei +54.335 Tonnen CO<sub>2</sub>e.

THG-Intensität pro Nettoerlös	2024	2025	% 2025/2024
THG-Gesamtemissionen (standortbezogen) pro Nettoerlös (t CO <sub>2</sub> e/Mio. €)	845	1.050	24,3%
THG-Gesamtemissionen (marktbezogen) pro Nettoerlös (t CO <sub>2</sub> e/Mio. €)	838	1.040	24,1%

Die verwendeten Methoden, wesentlichen Annahmen und Emissionsfaktoren, die zur Berechnung der Treibhausgasemissionen verwendet wurden, werden nachfolgend dargestellt:

Die Berechnung der globalen Klimabilanz nach dem GHG-Protokoll wird seit dem Jahr 2021 von der DEKRA Assurance Services GmbH verifiziert. Zur Berechnung der Treibhausgasemissionen werden Emissionsfaktoren aus anerkannten Datenbanken (z. B. DEFRA 2025, Ecoinvent V3.12) verwendet. Alle Treibhausgasemissionen wurden nach dem Ansatz der operativen Kontrolle ermittelt. Alle im Konsolidierungskreis aufgeführten Standorte sind daher vollständig in die Berechnung einbezogen.

- **Scope 1:** Die Aktivitätsdaten stammen größtenteils aus Zählerständen und Versorgungsrechnungen. Einige der Daten liegen bereits in aggregierter Form vor und stammen aus internen Systemen (z. B. Kraftstoffverbrauch aus der Finanzbuchhaltung, Informationen aus dem Facility

Management). Die Emissionsfaktoren stammen aus der Datenbank DEFRA 2025. Ein Teil des Verbrauchs wurde auf der Grundlage der Vorjahreswerte geschätzt, da die Verbrauchswerte für Dezember 2025 zum Zeitpunkt der Berechnung noch nicht vorlagen. Der Anstieg der Emissionen ist vor allem auf einen witterungsbedingt gestiegenen Wärmebedarf sowie Neuinstallation von Gebäudetechnik zurückzuführen.

- **Scope 2:** Die indirekten Emissionen aus zugekauftem Strom und Wärme wurden nach der marktbezogenen Methode berechnet, indem die geschätzten oder tatsächlichen Verbrauchsdaten mit lieferantenspezifischen Emissionsfaktoren multipliziert wurden. Die Verbrauchsdaten für den Strombezug stammen unter anderem aus Zählerablesungen, Abrechnungen der Energieversorger sowie Nebenkostenabrechnungen. Für einige kleinere Standorte lagen zum Zeitpunkt der Berechnung nicht alle Rechnungen vor. In diesen Fällen wurden die Daten geschätzt. Für die standortbasierte Methode wurden die indirekten Emissionen berechnet, indem die jeweiligen Verbrauchsdaten mit dem länderspezifischen Emissionsfaktor (Ecoinvent 3.12) des Strommixes multipliziert wurden. Emissionen aus vorgelagerten Prozessen werden gemäß Scope 3 (Kategorie 3.3) bilanziert und sind nicht Bestandteil der Scope-2-Emissionen. Der Anstieg der Scope 2-Emissionen ist in erster Linie auf den gestiegenen Gesamtenergiebezug zurückzuführen (siehe hierzu auch ESRs E1-5).

- **Scope 3:** Diese Emissionen wurden für das Jahr 2025 für neun wesentliche Kategorien ermittelt.
  - **3.1. Erworbene Waren und Dienstleistungen:** Die Aktivitätsdaten liegen in aggregierter Form vor und stammen aus Softwaresystemen. Die Emissionen in Scope 3.1 basieren auf internen Unternehmensdaten. Die Berechnung erfolgte vorzugsweise auf Basis des Gewichts der Produkte. Falls kein Gewicht vorhanden war, erfolgte die Berechnung auf Basis der Ausgaben für die eingekauften Waren und Dienstleistungen. Die Zuordnung der Emissionsfaktoren erfolgte bevorzugt auf Ebene der eingesetzten Rohstoffe. War dies nicht möglich, wurde die jeweils passende Produktgruppe verwendet. Die Emissionsfaktoren stammen aus anerkannten Datenbanken (DEFRA 2025, Ecoinvent V3.12).
  - **3.2 Investitionsgüter:** Die Aktivitätsdaten liegen in aggregierter Form vor und stammen aus Softwaresystemen. Die Berechnung der indirekten Emissionen von Investitionsgütern erfolgt anhand einer ausgabenbasierten Methode. Die verwendeten Emissionsfaktoren aus der DEFRA 2025 Datenbank basieren auf umweltbezogenen Input-Output-Modellen, die Aussagen über die Emissionen in CO<sub>2</sub>e pro Geldeinheit auf Sektorebene ermöglichen. Nach der Zuordnung werden die Nettoausgaben mit den Emissionsfaktoren multipliziert, wobei davon ausgegangen wird, dass die Auszüge aus den Softwaresystemen 100 % der Investitionsgüter abdecken. Die Emissionsfaktoren wurden

zuvor um Steuern, Inflation und Währung bereinigt. Der Anstieg der Emissionen begründet sich in den getätigten Investitionsausgaben am neuen Standort Taiwan.

• **3.3 Tätigkeiten im Zusammenhang mit Brennstoffen und Energie (nicht in Scope 1 oder Scope 2 enthalten):**

Die Aktivitätsdaten entsprechen den Angaben von Scope 1 und 2. Die Berechnung der nicht in Scope 1 oder 2 enthaltenen Emissionen aus Brennstoffen und Energie (vorgelagerte Emissionen) erfolgt durch Multiplikation der geschätzten oder tatsächlichen Verbrauchsdaten pro Standort mit den Emissionsfaktoren der jeweiligen Brennstoffart oder des jeweiligen Stroms (länderspezifischer Strommix). Die verwendeten Emissionsfaktoren stammen aus den DEFRA 2025 und Ecoinvent V3.12 Datenbanken. Der Anstieg der Scope 3.3-Emissionen begründet sich vor allem im gestiegenen Gesamtenergiebezug, sowie der Herkunft und Zusammenstellung der Energiemengen.

- **3.4 Vorgelagerter Transport und Vertrieb:** Die Aktivitätsdaten stammen zum Teil aus Emissionsberichten der Logistikdienstleister. Für alle anderen Transporte wurden die Entfernungen von der DEKRA mittels EcoTransIT geschätzt. Das transportierte Gewicht ist in den Stammdaten hinterlegt; sofern kein Gewicht vorlag, wurde dieses mittels eines Durchschnittsgewichtes geschätzt. Die Transportemissionen werden berechnet, indem die Aktivitäten mit dem Emissionsfaktor (DEFRA 2025) multipliziert werden. Für

einzelne Transporte lagen bereits aggregierte Emissionswerte vor. Sofern Primärdaten der Dienstleister verfügbar waren, wurde der zugrunde liegende Berechnungsansatz auf Konformität mit dem GHG-Protokoll überprüft. Entsprechend dieser den Anforderungen, wurden die ausgewiesenen CO<sub>2</sub>e-Werte aus den jeweiligen Berichten übernommen.

- **3.6 Geschäftsreisen:** Die Aktivitätsdaten stammen aus internen Tools und Systemen der SUSS (z. B. SAP) sowie aus Abrechnungen von Reiseunternehmen. Die Emissionen aus Geschäftsreisen werden berechnet, indem die Verbrauchsdaten mit dem Emissionsfaktor (DEFRA 2025) des jeweiligen Verkehrsmittels multipliziert werden. Für Hotelübernachtungen werden, sofern verfügbar, länderspezifische Emissionsfaktoren verwendet. Für einzelne Posten liegen die Emissionen bereits als Gesamtemissionen vor. Wann immer Primärdaten der Dienstleister verfügbar waren, wurde der Berechnungsansatz auf Übereinstimmung mit dem GHG-Protokoll überprüft. War dies der Fall, wurden die CO<sub>2</sub>e-Ergebnisse aus diesen Berichten verwendet.
- **3.7 Pendelnde Arbeitnehmer:** Die Aktivitätsdaten stammen aus einer Umfrage zum Mobilitätsverhalten aus dem Jahr 2025. Hieraus werden Hochrechnungen auf alle Mitarbeitenden der SUSS durchgeführt. Die Emissionsfaktoren stammen aus der DEFRA-Datenbank 2025 und der Ecoinvent Datenbank in der Version V3.12. Die Emissionen aus dem Pendlerverhalten wurden berechnet, indem die

Aktivitäten pro Position mit dem Emissionsfaktor des jeweiligen Verkehrsmittels multipliziert wurden.

- **3.9 Nachgelagerter Transport:** Die Aktivitätsdaten stammen aus dem SAP System. Die Tonnenkilometer wurden für jede Lieferung separat nach den unterschiedlichen Transportarten berechnet. Die zugrunde liegenden Entfernungen wurden von DEKRA mit EcoTransIT geschätzt. Die Tonnenkilometerwerte für alle Transportwege wurden dann für jeden Standort summiert und mit dem entsprechenden Emissionsfaktor aus der DEFRA 2025 Datenbank multipliziert.
- **3.11 Verwendung verkaufter Produkte:** Die Aktivitätsdaten stammen aus einem von SUSS definiertem Nutzungsszenario. Unter der Annahme eines stündlichen Verbrauchs, Nutzungsprofilen und einer Produktlebensdauer, die sich aus repräsentativen Maschinen ableiten lassen, wurde der Gesamtstromverbrauch für die gesamte Lebensdauer jedes Produkts ermittelt. Anschließend wurde der Verbrauch mit dem globalen Stromemissionsfaktor aus der Ecoinvent V3.12 Datenbank multipliziert. Die Erhöhung der Emissionen im Scope 3.11 ist auf die Anzahl und Art der verkauften Anlagen und des jeweiligen Energieverbrauchs bezogen auf die gesamte Produktlebensdauer zurückzuführen.
- **3.12 Behandlung von Produkten am Ende der Lebensdauer:** Die Zusammensetzung der Maschinen basiert auf der detaillierten Analyse einer untersuchten Referenzanlage, die repräsentativ für alle weiteren betrachteten Anlagen ist.

Auf Grundlage dieser strukturellen Aufschlüsselung wurde das Gesamtgewicht pro Maschine auf die einzelnen Rohstoffe verteilt. Das jeweilige Gewicht wurde dann mit dem entsprechenden Emissionsfaktor (Ecoinvent V3.12) für jeden Rohstoff multipliziert.

Der Anteil der Emissionen, die anhand von Primärdaten von Lieferanten oder anderen Partnern in der Wertschöpfungskette berechnet wurden, lag 2025 bei 11,2%.

Im Berichtsjahr wurde eine umfassende Analyse der wesentlichen Scope 3-Kategorien durchgeführt. Die nachfolgende Übersicht gibt einen Überblick über alle Kategorien mit einer Begründung für ausgeschlossene Scope 3-Kategorien:

Scope 3-Kategorie	Wesentliche Kategorie	Begründung
3.1 Erworbene Waren und Dienstleistungen	Ja	
3.2 Investitionsgüter	Ja	
3.3 Tätigkeiten im Zusammenhang mit Brennstoffen und Energie (nicht in Scope 1 oder Scope 2 enthalten)	Ja	
3.4 Vorgelagerter Transport und Vertrieb	Ja	
3.5 Abfallaufkommen in Betrieben	Nein	Keine wesentlichen Mengen; diese Kategorie wird jährlich überprüft
3.6 Geschäftsreisen	Ja	
3.7 Pendelnde Arbeitnehmer	Ja	
3.8 Vorgelagerte geleaste Wirtschaftsgüter	Nein	Für das Berichtsjahr 2025 nicht wesentlich; diese Kategorie wird jährlich überprüft
3.9 Nachgelagerter Transport	Ja	
3.10 Verarbeitung verkaufter Produkte	Nein	Die verkauften Produkte werden nicht weiterverarbeitet.
3.11 Verwendung verkaufter Produkte	Ja	
3.12 Behandlung von Produkten am Ende der Lebensdauer	Ja	
3.13 Nachgelagerte geleaste Wirtschaftsgüter	Nein	Für das Berichtsjahr 2025 nicht relevant; diese Kategorie wird jährlich überprüft
3.14 Franchise	Nein	Für das Berichtsjahr 2025 nicht relevant; diese Kategorie wird jährlich überprüft
3.15 Investitionen	Nein	Für das Berichtsjahr 2025 nicht wesentlich; diese Kategorie wird jährlich überprüft

Die Treibhausgasbilanz von SUSS umfasst Treibhausgase, die Teil des Kyoto-Protokolls sind. Diese Gase werden in CO<sub>2</sub>-Äquivalent (CO<sub>2</sub>e) umgerechnet.

**(ESRS E1-6 § 55; AR 55)** Der Abgleich der zur Berechnung der Treibhausgasintensität verwendeten Nettoeinnahmen wird in der nachfolgenden Tabelle dargestellt:

Nettoumsatzerlöse, die zur Berechnung der Treibhausgasintensität verwendet werden (In Mio. €)	2025	2024
Nettoumsatzerlöse (sonstige)	0	0
Nettogesamterlöse (im Abschluss)	503,2	446,7

## EU-Taxonomie

Die Europäische Union hat sich das Ziel gesetzt, bis zum Jahr 2050 den Übergang zu einer klimaneutralen Wirtschaft zu vollziehen. Um den Übergang zu einem emissionsneutralen und ökologisch nachhaltigen Wirtschaftssystem zu unterstützen, haben das Europäische Parlament und der Europäische Rat den sogenannten Green Deal beschlossen, der eine Reihe von Maßnahmen bündelt. Eine dieser Maßnahmen ist die Einrichtung eines Rahmens zur Erleichterung nachhaltiger Investitionen und zur Änderung der Verordnung (EU) 2019/2088 (Verordnung (EU) 2020/852), die ein EU-weites Klassifizierungssystem für die Bewertung von Wirtschaftsaktivitäten und ihren Beitrag zur Umgestaltung des

Wirtschaftssystems beurteilt. Dabei wird auch der neue delegierte Rechtsakt der Europäischen Kommission (Verordnung (EU) 2026/73) herangezogen. Ziel der Taxonomie-Verordnung ist es, einen einheitlichen Berichtsrahmen zu schaffen, in dem Unternehmen darlegen, welche Tätigkeiten sie ausführen, wie diese Tätigkeiten zur Erreichung der Ziele des Green Deal beitragen und ob sich Unternehmen bemühen, einen zunehmenden Teil ihrer Wirtschaftsaktivitäten in Übereinstimmung mit den Zielen der Taxonomie-Verordnung zu bringen.

Dieses Rahmenwerk, definiert insgesamt sechs Umweltziele:

1. Klimaschutz (**CCM** – Climate Chance Mitigation)
2. Anpassung an den Klimawandel (**CCA** – Climate Change Adaptation);
3. Nachhaltige Nutzung und Schutz der Wasser- und Meeresressourcen (**WTR** – Water);
4. Übergang zu einer Kreislaufwirtschaft (**CE** – Circular Economy)
5. Vermeidung und Verminderung der Umweltverschmutzung (**PPC** – Pollution Prevention and Control);
6. Schutz und Wiederherstellung der Biodiversität und der Ökosysteme (**BIO** – Biodiversity and Ecosystems)

Wirtschaftstätigkeiten, die das Potenzial haben, eines der Umweltziele zu unterstützen, werden als taxonomiefähige Wirtschaftstätigkeiten bezeichnet. Der Anteil der taxonomiefähigen

Aktivitäten, der tatsächlich ökologisch nachhaltig ist, wird als taxonomiekonform bezeichnet. Für den Nachweis der Taxonomiekonformität erfordert die Berichterstattung drei wesentliche Schritte:

- Der erste Schritt ist die Identifikation der prinzipiell taxonomiefähigen Tätigkeiten. Diese werden in den Anhängen I und II der Delegierten Verordnung (EU) 2020/852 sowie in der sie ergänzenden Delegierten Verordnung (EU) 2023/3851 der EU-Kommission definiert.
- Im zweiten Schritt wird eine Überprüfung vorgenommen, ob die Tätigkeiten einen wesentlichen Beitrag zu einem der sechs Umweltziele leisten.
- Folgend wird in einem dritten Schritt überprüft, ob die Wirtschaftstätigkeit so ausgeführt wird, dass die Erreichung der anderen Ziele nicht beeinträchtigt wird („Do No Significant Harm“-Prinzip (DNSH)).
- Den Abschluss bildet die Überprüfung, ob die Wirtschaftsaktivitäten unter Einhaltung sozialer und Governance-Mindestanforderungen (Mindestschutz) ausgeführt werden.

Erst wenn eine Tätigkeit alle drei Anforderungen erfüllt, handelt es sich um eine sogenannte taxonomiekonforme Tätigkeit.

Die Wirtschaftstätigkeiten werden für Umsatz, Investitionsausgaben (CapEx) und Betriebsausgaben (OpEx) ermittelt. SUSS berichtet die entsprechenden KPI seit 2021 gemäß den

Anforderungen des Anhang I der Delegierten Verordnung (EU) 2021/2178. Zur Zuordnung bestehen Prozesse für Umsatz sowie für CapEx und OpEx in Bezug auf taxonomiefähige Wirtschaftstätigkeiten. Die hierfür erforderlichen Daten werden aus den relevanten Fachabteilungen erhoben und konsolidiert.

### Ermittlung taxonomiefähiger Wirtschaftstätigkeiten

SUSS überprüft jährlich, welche taxonomiefähigen Wirtschaftstätigkeiten im Konzern im Berichtsjahr vorlagen. Für den Umsatz zieht SUSS die im Vorjahr geleistete Analyse als Grundlage heran und validiert auf der Grundlage gegebenenfalls stattgefundenen Anpassungen des Geschäftsmodells, Veränderungen des Konsolidierungskreises oder Veränderungen der regulatorischen Anforderungen, welche wirtschaftlichen Tätigkeiten im SUSS-Konzern vorgekommen sind. Hauptverantwortliche Fachbereiche sind hierbei ESG und Controlling.

Folgende Tätigkeiten wurden als relevant für den **KPI Umsatz** identifiziert.

Übergang zur Kreislaufwirtschaft (Ziel 4):

- **CE 1.2 Herstellung von Elektro- und Elektronikgeräten**
- **CE 5.1 Reparatur, Wiederaufarbeitung und Wiederaufbereitung**
- **CE 5.2 Verkauf von Ersatzteilen**
- **CE 5.4 Verkauf von Gebrauchsgütern**

Weiterhin hat das Experten-Team folgende Tätigkeiten als relevant für den **KPI CapEx** identifiziert.

Beitrag zum Klimaschutz (Ziel 1)

- **CCM 6.5 Beförderung mit Motorrädern, Personenkraftwagen und leichten Nutzfahrzeugen**
- **CCM 7.3 Installation, Wartung und Reparatur von energieeffizienten Geräten**
- **CCM 7.4 Installation, Wartung und Reparatur von Ladestationen für Elektrofahrzeuge in Gebäuden**
- **CCM 7.5 Installation, Wartung und Reparatur von Geräten für die Messung, Regelung und Steuerung der Gesamteffizienz von Gebäuden**
- **CCM 7.6 Installation, Wartung und Reparatur von Technologien für erneuerbare Energien**
- **CCM 7.7 Erwerb von und Eigentum an Gebäuden**

Beitrag zur Kreislaufwirtschaft (Ziel 4)

- **CE 1.2 Herstellung von Elektro- und Elektronikgeräten**

Folgenden Tätigkeiten hat das Experten-Team im Rahmen der Geschäftsaktivitäten von SUSS als relevant für den **KPI OpEx** identifiziert:

Beitrag zum Klimaschutz (Ziel 1)

- **CCM 7.3 Installation, Wartung und Reparatur von energieeffizienten Geräten**
- **CCM 7.5 Installation, Wartung und Reparatur von Geräten für die Messung, Regelung und Steuerung der Gesamteffizienz von Gebäuden**

Beitrag zur Kreislaufwirtschaft (Ziel 4)

- **CE 1.2 Herstellung von Elektro- und Elektronikgeräten**

Für das Berichtsjahr 2025 werden die verpflichtenden Kennzahlen zu den ermittelten taxonomiefähigen Aktivitäten offengelegt.

Bei der Analyse in Bezug auf die Taxonomiefähigkeit der Wirtschaftstätigkeiten haben sich folgende Änderungen zur Einschätzung gegenüber dem Vorjahr ergeben: Im Geschäftsjahr 2025 wurde die Methodik zur Identifikation taxonomiefähiger Wirtschaftstätigkeiten erweitert. Erstmals wurden die Wirtschaftstätigkeiten CE 1.2 Herstellung von Elektro- und Elektronikgeräten bei Umsatz, Investitionsausgaben und Betriebsausgaben und CE 5.2 Verkauf von Ersatzteilen beim Umsatz in die Taxonomiebewertung einbezogen. Grundlage hierfür war eine vertiefte Analyse des Geschäftsmodells sowie eine präzisierte Abgrenzung der wirtschaftlichen Tätigkeiten im Einklang mit den Anforderungen der EU-Taxonomie. Darüber hinaus wurde im Berichtsjahr die Wirtschaftstätigkeit CCM 7.6 Installation, Wartung und Reparatur von Technologien für erneuerbare Energien erstmals bei

den Investitionsausgaben berücksichtigt. Im Berichtsjahr 2025 weist SUSS zudem die Wirtschaftstätigkeit CCM 7.7 Erwerb von und Eigentum an Gebäuden im Rahmen der Investitionsausgaben gesondert aus. Damit folgt SUSS der entsprechenden Klarstellung der Europäischen Union zur Zuordnung und Berichterstattung dieser Tätigkeit im Kontext der EU-Taxonomie.

Die Wirtschaftstätigkeit CCM 6.4 Betrieb von Vorrichtungen zur Persönlichen Mobilität, Radverkehrslogistik wurde nicht mehr untersucht. Im Rahmen einer erneuten fachlichen Prüfung der Taxonomiefähigkeit sowie einer Präzisierung der Abgrenzung der wirtschaftlichen Tätigkeiten wurde festgestellt, dass die von SUSS ausgeübten Tätigkeiten, die in der EU-Taxonomie für diese Wirtschaftstätigkeit definierten Kriterien nicht erfüllen. Die SUSS MicroTec ReMan GmbH hat im Berichtsjahr ihren operativen Geschäftsbetrieb eingestellt. Daher wurden für die Wirtschaftstätigkeit CE 5.4 Verkauf von Gebrauchtwagen weniger Umsätze ausgewiesen als im Vorjahr.

Aufgrund der Überprüfung des Tätigkeitsspektrums wurden die ausgewiesenen Umsatz-, CapEx- und OpEx-KPI aus dem Vorjahr entsprechend angepasst.

## Ermittlung taxonomiekonformer Wirtschaftstätigkeiten

### Wesentlicher Beitrag pro Wirtschaftsaktivität

Code	Wirtschaftsaktivität im Sinne der EU-Verordnung	Anwendung der Wirtschaftstätigkeit bei SUSS
CCM 6.5	Beförderung mit Motorrädern, Personenkraftwagen und leichten Nutzfahrzeugen	Die Kriterien für einen wesentlichen Beitrag werden bei einem Teil der Fahrzeuge erfüllt.
CCM 7.3	Installation, Wartung und Reparatur von energieeffizienten Geräten	Installation, Wartung und Reparatur energieeffizienter Ausrüstung in eigenen und/oder geleasten Gebäuden. Die Kriterien für einen wesentlichen Beitrag werden erfüllt.
CCM 7.4	Installation, Wartung und Reparatur von Ladestationen für Elektrofahrzeuge in Gebäuden	Installation von Ladestationen für Elektrofahrzeuge (inkl. Instandhaltung und Wartung). Die Kriterien für einen wesentlichen Beitrag werden erfüllt.
CCM 7.5	Installation, Wartung und Reparatur von Geräten für die Messung, Regelung und Steuerung der Gesamtenergieeffizienz von Gebäuden	Installation, Wartung und Reparatur von Geräten für die Messung, Regelung und Steuerung der Gesamtenergieeffizienz von eigenen und/oder geleasten Gebäuden. Die Kriterien für einen wesentlichen Beitrag werden erfüllt.
CCM 7.6	Installation, Wartung und Reparatur von Technologien für erneuerbare Energien	Installation, Wartung und Reparatur von Photovoltaikanlagen und der dazugehörigen technischen Ausstattung. Die Kriterien für einen wesentlichen Beitrag werden erfüllt.

Für die Wirtschaftstätigkeiten CE 1.2, CE 5.1, CE 5.2, CE 5.4 und CCM 7.7 wird der wesentliche Beitrag nicht erfüllt.

## Keine signifikante Beeinträchtigung anderer Umweltziele („DNSH“)

### Umweltziel 1

Eine vollständige Erfüllung der DNSH-Kriterien für das Umweltziel Klimaschutz liegt für die Wirtschaftstätigkeiten CE 1.2, CE 5.1, CE 5.2 und CE 5.4 im Berichtsjahr nicht vor. Entsprechend werden die genannten Wirtschaftstätigkeiten im Berichtsjahr ausschließlich als taxonomiefähig, nicht jedoch als taxonomiekonform ausgewiesen.

### Umweltziel 2

Zur Vermeidung einer wesentlichen Beeinträchtigung des Umweltziels „Anpassung an den Klimawandel“ sieht die EU-Taxonomie die Durchführung von Klimarisiko- und Vulnerabilitätsanalysen zur Identifizierung wesentlicher physischer Klimarisiken sowie die Umsetzung von Anpassungsmaßnahmen bei ermitteltem Risiko vor.

Eine solche Analyse wurde für alle Produktionsstandorte im Jahr 2025 auf Basis von Klimarisikodaten eines externen Datenanbieters durchgeführt. Die SUSS-Produktionsstandorte unterliegen keinen wesentlichen physischen Klimarisiken.

### Umweltziel 3-6

SUSS kann die Nachweise für die Einhaltung der DNSH-Kriterien teilweise nicht erbringen oder nicht zweifelsfrei individuellen

Geschäftsvorfällen zuordnen. Entsprechend kann SUSS keine taxonomiekonformen Tätigkeiten ausweisen.

### Einhaltung des Sozialen Mindestschutzes

Im Rahmen der Prüfung der Einhaltung der Mindeststandards zur Erfüllung der Taxonomie-Anforderungen gemäß Artikel 18 der Delegierten Verordnung (EU) 2020/852 wurde für folgende Themengebiete überprüft, dass keine Verstöße oder negative Beeinträchtigungen vorliegen:

- Menschenrechte, inklusive Arbeitnehmer- und Verbraucherrechte;
- Korruption/Bestechung;
- Besteuerung;
- Fairer Wettbewerb

Die Einhaltung der Vorgaben zum Sozialen Mindestschutz wird durch die bestehenden Strukturen des Compliance-Management-Systems vollständig abgedeckt.

Gegen SUSS wurden im Berichtsjahr keine Sanktionen wegen eines Verstoßes gegen die vier oben genannten Bereiche verhängt. Entsprechend hat SUSS im Jahr 2025 die Kriterien des sozialen Mindestschutzes erfüllt.

### Datenerhebung

Die im Rahmen der EU-Taxonomie veröffentlichten Zahlen wurden analog zum Finanzbericht auf der Grundlage der Internationalen Financial Reporting Standards (IFRS) erstellt und umfassen ausschließlich vollkonsolidierte Gesellschaften. Verbundene Unternehmen, die nicht in den Konsolidierungskreis einbezogen wurden, sowie at equity bilanzierte Unternehmen sind nicht Bestandteil der Berichterstattung.

Zur Vermeidung von Doppelzählungen bei der Ermittlung der Umsatz-, CapEx- und OpEx-KPI wird jede relevante wirtschaftliche Tätigkeit eindeutig abgegrenzt und einer einzelnen taxonomiefähigen Wirtschaftstätigkeit zugeordnet. Umsätze sowie Investitions- und Betriebsausgaben werden jeweils nur einmal und ausschließlich derjenigen Wirtschaftstätigkeit zugewiesen, der sie wirtschaftlich eindeutig zuzuordnen sind. Überschneidungen zwischen Wirtschaftstätigkeiten werden im Rahmen der Datenerhebung und -konsolidierung geprüft und ausgeschlossen.

### Umsatz

Die Umsatzerlöse des SUSS-Konzerns, wie sie in der Gewinn- und Verlustrechnung des SUSS-Konzerns ausgewiesen werden, stellen den Nenner der Kennzahlen dar. Die Bilanzierungs- und Bewertungsvorgaben sind im Konzernanhang zum Konzernabschluss unter Buchstabe E) erläutert. Für die Ermittlung des taxonomiefähigen Umsatzes wurde der Konzernumsatz analysiert und nach Produktgruppen differenziert.

Der Anteil des taxonomiefähigen Umsatzes am Konzernumsatz betrug 100 %. Für das Berichtsjahr 2025 weist SUSS keinen taxonomiekonformen Umsatz aus, da die oben genannten Anforderungen kumulativ erfüllt sein müssen.

### Hintergrundinformationen zum Umsatz KPI

Es wurden Wirtschaftsaktivitäten identifiziert, potenziell taxonomiefähig für das Umweltziel „Übergang zu einer Kreislaufwirtschaft“ sind. Hierzu gehören unter CE 1.2 die Herstellung von Lösungen für die Halbleiterindustrie und unter CE 5.1 sowie CE 5.2 die gesamten Leistungen des Kundenservice für Reparatur und Wartung der Maschinen. Die gesamten betroffenen Wirtschaftstätigkeiten sind CE 1.2, CE 5.1, CE 5.2 und CE 5.4. SUSS hat im Berichtsjahr einen Umsatz in Höhe von 503.180 TEUR taxonomiefähigen Tätigkeiten zuweisen können (Vorjahr: 446.654 TEUR). Die Veränderung im Zähler ergab sich im Wesentlichen aus der erstmaligen Berücksichtigung der Wirtschaftstätigkeiten CE 1.2 Herstellung von Elektro- und Elektronikgeräten von 453.401 TEUR (Vorjahr: 401.433 TEUR) und CE 5.2 Verkauf von Ersatzteilen in Höhe von 27.487 TEUR (Vorjahr: 22.844 TEUR). SUSS hat im Berichtsjahr keine ökologisch nachhaltige Anleihe oder Schuldverschreibung begeben, um taxonomiekonforme Wirtschaftstätigkeiten zu finanzieren.

### Investitionsausgaben (CapEx)

Die Investitionsausgaben des SUSS-Konzerns entsprechen der Summe der Zugänge zum Anlagevermögen im Berichtsjahr, wie sie der Entwicklung des Konzern-Anlagevermögen im Anlagepiegel 2025 des Konzernabschlusses entnommen werden können. Sie stellen den Nenner des KPI dar. Die Bilanzierungs- und Bewertungsvorgaben gelten wie im Konzernanhang dargestellt. In den Zähler des KPI wurden solche Zugänge zum Anlagevermögen aufgenommen, die bei der Bewertung der einzelnen Ausgaben einer taxonomiefähigen Tätigkeit zugeordnet werden konnten. Der Anteil der taxonomiefähigen Investitionsausgaben an den gesamten Investitionsausgaben betrug 75,1%. Für das Berichtsjahr 2025 weist SUSS taxonomiekonforme Investitionsausgaben in Höhe von 2,4% aus.

### Hintergrundinformationen zum CapEx KPI

Für die Identifikation des taxonomiefähigen Anteils an den gesamten Investitionsausgaben wurden die Zugänge im Sachanlagenvermögen und die Aktivierung von Nutzungsrechten für Gebäude und Fuhrpark sowie den immateriellen Vermögensgegenständen herangezogen. Aufgrund von veränderten Bilanzierungsgrundsätzen von Demo Tools ergibt sich für das Berichtsjahr unter CE 1.2 ein auszuweisender Zugang im Sachanlagevermögen. Zu dem wesentlichen CapEx zählt im Berichtsjahr entsprechend unter CCM 7.7 die Aktivierung eines Nutzungsrechts an einem neuen Gebäude am Standort in Taiwan und in diesem Zuge die getätigten Investitionen in technische Anlagen und Equipment.

Es wurden Wirtschaftstätigkeiten identifiziert, die einen wesentlichen Beitrag zu den Umweltzielen „Klimaschutz“ und „Übergang zu einer Kreislaufwirtschaft“ leisten. Die betroffenen Wirtschaftstätigkeiten sind CCM 6.5, CCM 7.3, CCM 7.4, CCM 7.5, CCM 7.6, CCM 7.7 und CE 1.2. SUSS hat im Berichtsjahr Investitionen in Höhe von 77.285 TEUR getätigt (Vorjahr: 9.800 TEUR). Die Veränderung im Zähler ergab sich im Wesentlichen aus der Berücksichtigung der Wirtschaftstätigkeiten CCM 7.7 Erwerb von und Eigentum an Gebäuden von 43.713 TEUR (Vorjahr: 2.141 TEUR) und CE 1.2 Herstellung von Elektro- und Elektronikgeräten im Zusammenhang mit der Bilanzierung von Demo Tools in Höhe von 11.835 TEUR (Vorjahr: 0,0 TEUR).

### Betriebsausgaben (OpEx)

Die im Folgenden dargestellten Anteile beziehen sich auf Aufwendungen nicht kapitalisierter Kosten in Form von Forschungs- und Entwicklungsleistungen und für den Erwerb von Produkten aus taxonomiefähigen Wirtschaftstätigkeiten.

Der Anteil der taxonomiefähigen Betriebsausgaben im Jahr 2025 liegt bei 97,7% der gesamten Betriebsausgaben. Für das Berichtsjahr 2025 weist SUSS taxonomiekonforme Betriebsausgaben aus in Höhe von 0,4%.

### Hintergrundinformationen zum OpEx-KPI

Es wurden Wirtschaftsaktivitäten identifiziert, welche im Wesentlichen der taxonomiefähigen Tätigkeit unter CE 1.2 direkten nicht kapitalisierten Kosten in Form von Forschungs- und Entwicklungsleistungen sowie CCM 7.3 und CCM 7.5 Gebäudesanierungsmaßnahmen, Wartung und Reparatur von Lüftungs- und Klimaanlage zuzuordnen sind. In der Analyse konnten Aufwendungen im Zusammenhang mit den Zielen „Klimaschutz“ und „Anpassung an den Klimawandel“ ermittelt werden. Es wurden Wirtschaftstätigkeiten identifiziert, die einen wesentlichen Beitrag zu den Umweltzielen „Klimaschutz“ und „Übergang zu einer Kreislaufwirtschaft“ leisten. Die betroffenen Wirtschaftstätigkeiten sind CCM 7.3, CCM 7.5 und CE 1.2.

Der Nenner für den OpEx-KPI beläuft sich auf 48.259 TEUR (Vorjahr: 41.324 TEUR). Die Veränderung im Zähler ergab sich im Wesentlichen aus der erstmaligen Berücksichtigung der Wirtschaftstätigkeiten CE 1.2 Herstellung von Elektro- und Elektronikgeräten im Zusammenhang mit Forschungs- und Entwicklungsleistungen von 46.954 TEUR (Vorjahr: 40.091 TEUR).

Für den Umsatz-KPI, den CapEx-KPI und den OpEx-KPI ergibt sich der Umfang der Taxonomiekonformität je Wirtschaftstätigkeit folgendermaßen:

	Umsatz-KPI	CapEx-KPI	OpEx-KPI
CE 1.2 Herstellung von Elektro- und Elektronikgeräten	0,0%	0,0%	0,0%
CE 5.1 Reparatur, Wiederaufarbeitung und Wiederaufbereitung	0,0%	n/a	n/a
CE 5.2 Verkauf von Ersatzteilen	0,0%	n/a	n/a
CE 5.4 Verkauf von Gebrauchtwaren	0,0%	n/a	n/a
CCM 6.5 Beförderung mit Motorrädern, Personenkraftwagen und leichten Nutzfahrzeugen	n/a	0,0%	n/a
CCM 7.3 Installation, Wartung und Reparatur von energieeffizienten Geräten	n/a	1,5%	0,3%
CCM 7.4 Installation, Wartung und Reparatur von Ladestationen für Elektrofahrzeuge in Gebäuden	n/a	0,1%	n/a
CCM 7.5 Installation, Wartung und Reparatur von Geräten für die Messung, Regelung und Steuerung der Gesamtenergieeffizienz von Gebäuden	n/a	0,7%	0,1%
CCM 7.6 Installation, Wartung und Reparatur von Technologien für erneuerbare Energien	n/a	0,1%	n/a
CCM 7.7 Erwerb von und Eigentum an Gebäuden	n/a	0,0%	n/a

Anteil des Umsatzes, der CapEx und OpEx aus Waren oder Dienstleistungen, die mit taxonomiefähigen oder taxonomiekonformen Wirtschaftstätigkeiten verbunden sind –  
Offenlegung für das Jahr (N) (zusammenfassende KPI)

KPI	2025				Aufschlüsselung der taxonomiekonformen Tätigkeiten nach Umweltzielen											
	Insgesamt	Anteil taxonomiefähiger Tätigkeiten	Taxonomie-konforme Tätigkeiten	Anteil taxonomie-konformer Tätigkeiten	Klimaschutz	Anpassung an den Klimawandel	Wasser	Kreislaufwirtschaft	Umwelt-verschmutzung	Biologische Vielfalt	Anteil der ermöglichenden Tätigkeiten	Anteil der Übergangstätigkeiten	Nicht bewertete nicht wesentliche Tätigkeiten	Taxonomiekonfor-me Tätigkeiten im vorangegangenen Geschäftsjahr (N-1)	Anteil taxonomie-konformer Tätigkeiten im vorangegangenen Geschäftsjahr (N-1)	
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15)	(16)	
Text	EUR k	%	EUR k	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	EUR k	%	
Umsatz	503.180	100,0%	0	0,0%				0,0%					0,0%	0	0,0%	
CapEx	77.285	75,1%	1.853	2,4%	2,4%	0,0%		0,0%			2,4%		0,0%	0	0,0%	
OpEx	48.259	97,7%	169	0,4%	0,4%	0,0%		0,0%			0,4%		0,0%	0	0,0%	

Anteil des Umsatzes aus Waren oder Dienstleistungen, die mit taxonomiefähigen oder taxonomiekonformen Wirtschaftstätigkeiten verbunden sind –  
Offenlegung für das Jahr (N) (Aufgliederung nach Tätigkeit)

Gemeldete KPI (Umsatz/CapEx/OpEx)		Umsatz												
Geschäftsjahr (N)		2025												
		Umweltziel der taxonomiekonformen Tätigkeiten												
Wirtschaftstätigkeiten	Code	Taxonomiefähiger KPI (Anteil des/r taxonomiefähigen Umsatzes, CapEx, OpEx)	Taxonomiekonformer KPI (Geldwert des Umsatzes/der CapEx/der OpEx)	Taxonomiekonformer KPI (Anteil des/r taxonomiekonformen Umsatzes, CapEx, OpEx)	Klimaschutz	Anpassung an den Klimawandel	Wasser	Kreislaufwirtschaft	Umweltverschmutzung	Biologische Vielfalt	Ermöglichte Tätigkeit	Übergangstätigkeit	Taxonomiekonformer Anteil der taxonomiefähigen Tätigkeiten	
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	
Text		%	EUR k	%	%	%	%	%	%	%	(Ggf. E)	(Ggf. T)	%	
Herstellung von Elektro- und Elektronikgeräten	CE 1.2	90,1%	0	0,0%				0,0%					0,0%	
Reparatur, Wiederaufarbeitung und Wiederaufbereitung	CE 5.1	4,3%	0	0,0%				0,0%					0,0%	
Verkauf von Ersatzteilen	CE 5.2	5,5%	0	0,0%				0,0%					0,0%	
Verkauf von Gebrauchsgütern	CE 5.4	0,2%	0	0,0%				0,0%					0,0%	
<b>Summe der Konformität nach Ziel</b>								<b>0,0%</b>						
<b>KPI-Gesamtwert (Umsatz/CapEx/OpEx)</b>		<b>100,0%</b>	<b>0</b>	<b>0,0%</b>				<b>0,0%</b>			<b>0,0%</b>	<b>0,0%</b>	<b>0,0%</b>	

Anteil der CapEx aus Waren oder Dienstleistungen, die mit taxonomiefähigen oder taxonomiekonformen Wirtschaftstätigkeiten verbunden sind –  
Offenlegung für das Jahr (N) (Aufgliederung nach Tätigkeit)

Gemeldete KPI (Umsatz/CapEx/OpEx)		CapEx												
Geschäftsjahr (N)		2025												
		Umweltziel der taxonomiekonformen Tätigkeiten												
Wirtschaftstätigkeiten	Code	Taxonomiefähiger KPI (Anteil des/r taxonomiefähigen Umsatzes, CapEx, OpEx)	Taxonomiekonformer KPI (Geldwert des Umsatzes/der CapEx/ der OpEx)	Taxonomiekonformer KPI (Anteil des/r taxonomiekonformen Umsatzes, CapEx, OpEx)	Klimaschutz	Anpassung an den Klimawandel	Wasser	Kreislaufwirtschaft	Umweltverschmutzung	Biologische Vielfalt	Ermöglichende Tätigkeit	Übergangstätigkeit	Taxonomiekonformer Anteil der taxonomiefähigen Tätigkeiten	
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	
Text		%	EUR k	%	%	%	%	%	%	%	(Ggf. E)	(Ggf. T)	%	
Herstellung von Elektro- und Elektronikgeräten	CE 1.2	15,3%	0	0,0%				0,0%					0,0%	
Beförderung mit Motorrädern, Personenkraftwagen und leichten Nutzfahrzeugen	CCM 6.5, CCA 6.5	0,7%	0	0,0%	0,0%	0,0%							0,0%	
Installation, Wartung und Reparatur von energieeffizienten Geräten	CCM 7.3, CCA 7.3	1,6%	1.191	1,5%	1,5%	0,0%					1,5%		93,9%	
Installation, Wartung und Reparatur von Ladestationen für Elektrofahrzeuge in Gebäuden (und auf zu Gebäuden gehörenden Parkplätzen)	CCM 7.4, CCA 7.4	0,1%	88	0,1%	0,1%	0,0%					0,1%		100,0%	
Installation, Wartung und Reparatur von Geräten für die Messung, Regelung und Steuerung der Gesamtenergieeffizienz von Gebäuden	CCM 7.5, CCA 7.5	0,7%	505	0,7%	0,7%	0,0%					0,7%		100,0%	
Installation, Wartung und Reparatur von Technologien für erneuerbare Energien	CCM 7.6, CCA 7.6	0,1%	69	0,1%	0,1%	0,0%					0,1%		100,0%	
Erwerb von und Eigentum an Gebäuden	CCM 7.7, CCA 7.7	56,6%	0	0,0%	0,0%	0,0%							0,0%	
<b>Summe der Konformität nach Ziel</b>					<b>2,4%</b>	<b>0,0%</b>		<b>0,0%</b>						
<b>KPI-Gesamtwert (Umsatz/CapEx/OpEx)</b>		<b>75,1%</b>	<b>1.853</b>	<b>2,4%</b>	<b>2,4%</b>	<b>0,0%</b>		<b>0,0%</b>			<b>2,4%</b>	<b>0,0%</b>	<b>3,2%</b>	

Anteil der OpEx aus Waren oder Dienstleistungen, die mit taxonomiefähigen oder taxonomiekonformen Wirtschaftstätigkeiten verbunden sind –  
Offenlegung für das Jahr (N) (Aufgliederung nach Tätigkeit)

Gemeldete KPI (Umsatz/CapEx/OpEx)		OpEx												
Geschäftsjahr (N)		2025												
		Umweltziel der taxonomiekonformen Tätigkeiten												
Wirtschaftstätigkeiten	Code	Taxonomiefähiger KPI (Anteil des/r taxonomiefähigen Umsatzes, CapEx, OpEx)	Taxonomiekonformer KPI (Geldwert des Umsatzes/der CapEx/der OpEx)	Taxonomiekonformer KPI (Anteil des/r taxonomiekonformen Umsatzes, CapEx, OpEx)	Klimaschutz	Anpassung an den Klimawandel	Wasser	Kreislaufwirtschaft	Umweltverschmutzung	Biologische Vielfalt	Ermöglichende Tätigkeit	Übergangstätigkeit	Taxonomiekonformer Anteil der taxonomiefähigen Tätigkeiten	
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	
Text		%	EUR k	%	%	%	%	%	%	%	(Ggf. E)	(Ggf. T)	%	
Herstellung von Elektro- und Elektronikgeräten	CE 1.2	97,3%	0	0,0%				0,0%					0,0%	
Installation, Wartung und Reparatur von energieeffizienten Geräten	CCM 7.3, CCA 7.3	0,3%	150	0,3%	0,3%	0,0%					0,3%		93,9%	
Installation, Wartung und Reparatur von Geräten für die Messung, Regelung und Steuerung der Gesamtenergieeffizienz von Gebäuden	CCM 7.5, CCA 7.5	0,1%	19	0,1%	0,1%	0,0%					0,1%		100,0%	
<b>Summe der Konformität nach Ziel</b>					<b>0,4%</b>	<b>0,0%</b>		<b>0,0%</b>						
<b>KPI-Gesamtwert (Umsatz/CapEx/OpEx)</b>		<b>97,7%</b>	<b>169</b>	<b>0,4%</b>	<b>0,4%</b>	<b>0,0%</b>		<b>0,0%</b>			<b>0,4%</b>	<b>0,0%</b>	<b>0,4%</b>	

## ESRS S 1 Arbeitskräfte des Unternehmens

### Angabe im Zusammenhang mit ESRS 2 SBM-3: Wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen und ihr Zusammenspiel mit Strategie und Geschäftsmodell

**(ESRS S1 § 13 a, b i.V.m. ESRS 2 SBM-3 § 48a, b, c)** SUSS ist ein Anbieter von Schlüsseltechnologien und ist in der globalen Halbleiterindustrie tätig. Als Lösungsanbieter unterstützen wir unsere Kunden bei der Produktion von Großserien, in der Fertigung kleiner Stückzahlen und bei Laboranwendungen. Unser größter Markt ist das Advanced Backend der Halbleiterindustrie. In diesem wettbewerbsintensiven, schnelllebigen und von Internationalität und Innovationen geprägten Umfeld, müssen unsere Arbeitskräfte ebenso innovativ wie flexibel agieren. Sie müssen mit Kolleginnen und Kollegen sowie Kunden aus verschiedensten Ländern und Kulturkreisen interagieren und sich in einem hochdynamischen Umfeld orientieren. Dies verlangt von unseren Arbeitskräften ein hohes Maß an Motivation und Einsatzbereitschaft, zumal der Konzern aktuell wächst.

Seit 2024 liegt ein besonderes Augenmerk auf der Organisationsentwicklung in Deutschland sowie den ausländischen Gesellschaften. Besonders wichtig ist der Produktionsstandort Taiwan, der heute bereits einen erheblichen Anteil zur Wertschöpfung im Konzern beiträgt. Unser Ziel ist es, eine Unternehmenskultur zu entwickeln, in der sich die Beschäftigten über Ländergrenzen hinweg als Teil einer diversen Organisation verstehen. Dieser Fokus zeigt sich unter anderem in den drei Säulen der im Jahr 2025 neu definierten HR-Strategie „Talent & People Management“, „Diversity“ und „Kultur & Change Management“.

Im Berichtsjahr 2024 wurde damit begonnen, die Strukturen in der gesamten Organisation an das bestehende und zukünftig erwartete Wachstum anzupassen. Es wurden differenzierte Rollen definiert. Die Zusammenarbeit zwischen den Teams wird diverser: hybride, multinationale und cross-funktionale Modelle werden für SUSS zunehmend wichtig. Uns ist bewusst, dass dieser Prozess nur gelingen kann, wenn alle SUSS-Beschäftigten gemeinsam einen Rahmen schaffen, in dem sie sich auf der Basis von fundiertem Know-how und langjährigen Erfahrungen, neue Fertigkeiten und Fähigkeiten aneignen. Zudem ist es wichtig, einen vertrauensvollen und sicheren Raum zu schaffen, um Innovationen zu treiben

und eine positive Fehlerkultur zu entwickeln, die zu neuen Erkenntnissen und weiterem persönlichem und organisationalem Wachstum führen. SUSS hat die wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen im Zusammenhang mit den Arbeitskräften ermittelt, die sich aus den oben genannten strategischen Rahmenbedingungen, wie hohem Wettbewerbsdruck, zunehmender Internationalisierung sowie anhaltendem Innovationsdruck, ergeben.

Zusammenfassung der wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen in den ESRS S1-Unterthemen:

Beschreibung	Unterunterthema	IRO	Wertschöpfungskette	Zeithorizont
<b>Unterthema Arbeitsbedingungen</b>				
Eine dauerhaft geringe Mitarbeiterzufriedenheit führt zu Demotivation sowie physischen und psychischen Belastungen.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Arbeitszeit</li> <li>- Angemessene Entlohnung</li> <li>- Sichere Beschäftigung</li> <li>- Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben</li> </ul>	Tatsächliche negative Auswirkung aus Strategie	Eigener Geschäftsbereich	Mittel- und langfristig
Ein Mangel an Weiterbildungs- oder Trainingsressourcen führt zu Know-how-Defiziten bei den Mitarbeitenden. Diese Defizite führen zu Demotivation und Überforderung.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Schulungen und Kompetenzentwicklung</li> </ul>	Tatsächliche negative Auswirkung aus Strategie	Eigener Geschäftsbereich	Mittel- und langfristig
Unzureichende Sicherheitsstandards beim Umgang mit Chemikalien, Strom und technischen Anlagen in der Produktion führen zu Verletzungen und Arbeitsunfällen und damit zu einem Anstieg der krankheitsbedingten Ausfalltage sowie einer sinkenden Mitarbeiterzufriedenheit	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Gesundheitsschutz und Sicherheit</li> </ul>	Tatsächliche negative Auswirkung aus Geschäftsmodell	Eigener Geschäftsbereich	Kurz-, mittel- und langfristig
Gute Arbeitsbedingungen (etwa flexible Arbeitszeitmodelle wie Homeoffice, Teilzeit oder Gleitzeit) stärken die Mitarbeiterbindung, steigern die Zufriedenheit und erhöhen die Attraktivität als Arbeitgeber im Wettbewerb um Fachkräfte.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Arbeitszeit</li> <li>- Sichere Beschäftigung</li> <li>- Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben</li> </ul>	Tatsächliche positive Auswirkung aus Strategie	Eigener Geschäftsbereich	Kurz-, mittel- und langfristig
Hohe Sicherheitsstandards beim Umgang mit Chemikalien, Strom und technischen Anlagen tragen zum physischen Wohlbefinden der Mitarbeitenden bei und senken die Wahrscheinlichkeit von Arbeitsunfällen.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Gesundheitsschutz und Sicherheit</li> </ul>	Tatsächliche positive Auswirkung aus Strategie	Eigener Geschäftsbereich	Kurz-, mittel- und langfristig
Standorte mit geringer regionaler Attraktivität oder hoher Wettbewerbslage (z.B. Sternenfels, Garching) erschweren die Personalgewinnung und können das Unternehmenswachstum hemmen.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Sichere Beschäftigung</li> </ul>	Risiko aus Strategie und Geschäftsmodell	Eigener Geschäftsbereich	Mittel- und langfristig
Ein struktureller Fachkräftemangel kann bei wachsender Auftragslage dazu führen, dass Umsatzpotenziale nicht realisiert werden und das Wachstum begrenzt bleibt.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Sichere Beschäftigung</li> </ul>	Risiko aus Strategie und Geschäftsmodell	Eigener Geschäftsbereich	Kurz-, mittel- und langfristig
Ressourcenintensive Gewinnung hochqualifizierter Mitarbeitender.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Sichere Beschäftigung</li> </ul>	Risiko aus Strategie und Geschäftsmodell	Eigener Geschäftsbereich	Kurz-, mittel- und langfristig
Hohe Mitarbeiterzufriedenheit steigert Effizienz, Innovationskraft und Produktqualität, reduziert Fehler und stärkt so die Wettbewerbsfähigkeit und das nachhaltige Wachstum von SUSS	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Arbeitszeit</li> <li>- Angemessene Entlohnung</li> <li>- Sichere Beschäftigung</li> <li>- Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben</li> </ul>	Chance aus Strategie	Eigener Geschäftsbereich	Kurz-, mittel- und langfristig

Fortsetzung ↓

Beschreibung	Unterunterthema	IRO	Wertschöpfungskette	Zeithorizont
<b>Unterthema Chancengleichheit und Gleichbehandlung für alle</b>				
Mangelnde Inklusion oder wahrgenommene Diskriminierung aufgrund individueller Merkmale (z.B. Herkunft, Geschlecht, Religion) kann als Verletzung grundlegender Menschenrechte empfunden werden.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Beschäftigung und Inklusion von Menschen mit Behinderungen</li> <li>- Gleichstellung der Geschlechter und gleicher Lohn für gleiche Arbeit</li> <li>- Vielfalt</li> </ul>	Tatsächliche negative Auswirkung aus Strategie	Eigener Geschäftsbereich	Kurz-, mittel- und langfristig
Mangelnde Inklusion und Spannungen in diversen Teams können zu erhöhter Fluktuation führen und die Bindung qualifizierter Fachkräfte gefährden.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Gleichstellung der Geschlechter und gleicher Lohn für gleiche Arbeit</li> <li>- Vielfalt</li> </ul>	Risiko aus Strategie	Eigener Geschäftsbereich	Kurz-, mittel- und langfristig
Das Ausbilden eigener Nachwuchskräfte senkt die Abhängigkeit von externem Fachkräfteangebot, fördert unternehmenseigene Kompetenzen.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Schulungen und Kompetenzentwicklung</li> </ul>	Chance aus Strategie	Eigener Geschäftsbereich	Mittel- und langfristig
Individuell gestaltete Lernpfade, Mentoring und digitale Weiterbildungsformate fördern die Qualifikation und Bindung von Mitarbeitenden, steigern die Effizienz, Innovationskraft und Prozessqualität und stärken langfristig das Unternehmenswachstum und die Wettbewerbsfähigkeit.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Schulungen und Kompetenzentwicklung</li> </ul>	Chance aus Strategie	Eigener Geschäftsbereich	Kurz-, mittel- und langfristig

**(ESRS S1 § 14 a i.V.m. ESRS 2 SBM-3)** Der SUSS-Konzern unterscheidet bei den Arbeitskräften des Unternehmens zwischen Arbeitnehmern – auch Mitarbeitende genannt – (Personen, die in einem direkten Arbeitsverhältnis zu SUSS stehen) und Fremd-arbeitskräften (dazu gehören Selbständige und Leiharbeitende), die dem Konzern ihre Arbeitskraft für einen begrenzten Zeitraum zur Verfügung stellen. Für die Abgrenzung der berichtspflichtigen Mitarbeitenden wird die Definition von Arbeitnehmern gemäß HGB herangezogen. Damit sind Auszubildende, Werkstudenten, Praktikanten, duale Studierende und Diplomanden in der

folgenden Berichterstattung nicht enthalten. Diese ausgeschlossenen Personengruppen sind jedoch durch die Angaben unter ESRS S1-4 (Maßnahmen) und ESRS S1-1 (Konzepte) abgedeckt und werden bei den relevanten Kennzahlen berücksichtigt.

**(ESRS S1 § 14 b i.V.m. ESRS 2 SBM-3)** Die negativen Auswirkungen sind weder weitverbreitet noch systemisch und stehen nicht mit individuellen Vorfällen im Zusammenhang.

**(ESRS S1 § 14 c i.V.m. ESRS 2 SBM-3)** Für die Arbeitskräfte des Unternehmens gelten die beiden oben genannten positiven Auswirkungen in unterschiedlichem Ausmaß. Gute Arbeitsbedingungen und eine hohe Mitarbeiterzufriedenheit sind für alle Arbeitskräfte von Bedeutung, wohingegen der sichere Umgang mit Chemikalien, Strom und technischen Anlagen nur für die Arbeitskräfte in den Produktionsreinhäusern und Applikationsreinhäusern an den beiden Standorten in Deutschland und dem Standort in Taiwan von Relevanz sind. Arbeitskräfte in Verwaltungsfunktionen sind hiervon nicht betroffen.

**(ESRS S1 § 14 d, § 16 i.V.m. ESRS 2 SBM-3)** Die wesentlichen Risiken und Chancen im Bereich Arbeitsbedingungen gelten hauptsächlich für SUSS-Mitarbeitende, können aber auch in Einzelfällen, beispielsweise bei einem angestrebten Übergang zur Festanstellung bei SUSS für Leiharbeitende gelten. So kann eine hohe Mitarbeiterzufriedenheit das Verlangen einzelner Leiharbeitender stärken, eine Festanstellung bei SUSS anzustreben. Damit würde SUSS-Fachkräfte gewinnen und halten, die vorher nicht fest im Konzern angestellt waren. Entsprechend gilt das Risiko eines Verlusts von Fachkräften bei einer geringen Mitarbeiterzufriedenheit. Die Chancen im Bereich Aus- und Weiterbildung betreffen vornehmlich die Mitarbeitenden von SUSS. Die Ausbildung eigener Nachwuchskräfte zielt vorwiegend auf junge Mitarbeitende, am Anfang ihres Berufswegs, ab. Weiterbildung und Qualifikation ist altersunabhängig und auch regional gibt es hier keine Personengruppe, die besonders betroffen wäre.

**(ESRS S1 § 14 e i.V.m. ESRS 2 SBM-3)** SUSS sieht derzeit keine wesentlichen Auswirkungen auf die Arbeitskräfte des Unternehmens, die sich aus Übergangsplänen zur Verringerung der negativen Auswirkungen auf die Umwelt und zur Verwirklichung umweltfreundlicherer und klimaneutraler Tätigkeiten ergeben.

**(ESRS S1 § 14 f, g i.V.m. ESRS 2 SBM-3)** Im Rahmen der Tätigkeiten von SUSS besteht insgesamt kein erhebliches Risiko für Zwangs- oder Kinderarbeit.

**(ESRS S1 § 15 i.V.m. ESRS 2 SBM-3)** Im Rahmen der Wesentlichkeitsanalyse wurde besprochen, welche Personengruppen im Konzern besonders von den jeweiligen negativen Auswirkungen betroffen sein könnten. Einen separaten Prozess zur Identifikation von möglicherweise besonders betroffenen Personengruppen im Konzern gibt es derzeit nicht. Die oben genannten wesentlichen negativen Auswirkungen gelten in unterschiedlichem Ausmaß für die Arbeitskräfte des Unternehmens. Negative Auswirkungen wie eine geringe Mitarbeiterzufriedenheit oder unzureichende Weiterbildung betreffen alle Arbeitskräfte des Unternehmens. Negative Auswirkungen durch Verletzungen von Sicherheitsstandards entstehen vor allem in der Produktion und produktionsnahen Arbeitsbereichen. Die stärkere Gefährdung ergibt sich aus dem Aufgabenbereich. Mangelnde Inklusion und wahrgenommene Diskriminierung treten als individuelle Erfahrungen unserer Arbeitskräfte auf.

## Management der Auswirkungen, Risiken und Chancen

### Angabe ESRS S1-1: Konzepte im Zusammenhang mit den Arbeitskräften des Unternehmens

**(ESRS S1-1 § 17, § 19)** SUSS will durch ein attraktives Arbeitsumfeld gute Arbeitskräfte gewinnen und im Konzern halten. Um wesentliche Auswirkungen zu steuern, sind konzernweit verschiedene Policies, interne Richtlinien sowie Compliance-Mechanismen zur Umsetzung von gesetzlichen Standards etabliert worden. Sie unterstützen die Zusammenarbeit an allen Standorten weltweit und steuern die Auswirkungen auf die Arbeitskräfte des Unternehmens sowie die damit verbundenen Chancen und Risiken. Diese Regeln gelten für alle Arbeitskräfte des Unternehmens. SUSS interne Richtlinien und Policies sind über das Intranet für alle Arbeitskräfte weltweit abrufbar bzw. werden über lokale Self Service Portale ab dem Eintritt in die Organisation zur Verfügung gestellt.

Der Konzern hat eine Inklusionsrichtlinie und eine Social Policy, welche sich auf die Bereiche Arbeitsbedingungen und Gleichbehandlung und Chancengleichheit für alle bezieht.

Konzepte	Policy/Beschreibung
1. Policy	Social Policy
2. Zielsetzung und Inhalt	SUSS verpflichtet sich, die Rechte aller Arbeitskräfte des Unternehmens zu achten und eine verantwortungsvolle Arbeitsumgebung zu fördern. Ziele: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Regelt die Zusammenarbeit und Entwicklungsmöglichkeiten der Mitarbeitenden</li> <li>- Orientierungsrahmen für Verhalten der Mitarbeitenden</li> <li>- Förderung der Diversität und Chancengleichheit</li> <li>- Festschreibung von Zielen und Maßnahmen in den wesentlichen Themen</li> </ul>
3. Bezüge zu wesentlichen Auswirkungen, Risiken oder Chancen	Die Social Policy bezieht sich auf die für SUSS wesentlichen Unterthemen Arbeitsbedingungen und Chancengleichheit und Gleichbehandlung für alle.
4. Überwachungsprozess	Die VP Global Human Resources stellt sicher, dass die strategischen Ziele dieser Social Policy in konkrete Maßnahmen und operative Pläne überführt werden und überwacht die Umsetzung.
5. Anwendungsbereich der Richtlinie	Die Policy ist bindend für die SUSS MicroTec SE und alle ihre Tochtergesellschaften weltweit.
6. Verantwortliche Ebene der Policy	Die operative Verantwortung für die Einhaltung und Umsetzung der Social Policy liegt bei der VP Global Human Resources.
7. Einbindung der Interessenträger	Die Interessenträger wurden im Rahmen der Wesentlichkeitsanalyse einbezogen, welche maßgeblich für die Inhalte Social Policy ist.
8. Verfügbarkeit der Richtlinie für Interessenträger	Die Richtlinie wird allen Mitarbeitenden Verfügung gestellt, um sicherzustellen, dass die Vorgaben und Ziele in allen Bereichen der SUSS umgesetzt werden.

Fortsetzung ↓

Konzepte	Policy/Beschreibung
1. Policy	Inklusionsrichtlinie
2. Zielsetzung und Inhalt	Inklusion in Gesellschaft und Arbeitswelt, Chancengleichheit und selbstbestimmte Teilhabe von Menschen mit Behinderungen am Arbeitsleben sowie respektvolle Zusammenarbeit sind bei SUSS eine besondere Verpflichtung. Menschen mit Behinderungen verdienen besondere Wertschätzung und Unterstützung. Deshalb ist die Inklusion von Menschen mit Behinderungen bei der Gestaltung von Arbeitsprozessen und Rahmenbedingungen innerhalb von SUSS besonders zu berücksichtigen. Ziel: Menschen mit Behinderungen erhalten die Unterstützung des Konzerns.
3. Bezüge zu wesentlichen Auswirkungen, Risiken oder Chancen	Die Inhalte der Inklusionsrichtlinie beziehen sich auf das Risiko, die Chancen und die negative Auswirkung im Bereich Gleichbehandlung und Chancengleichheit für alle.
4. Überwachungsprozess	Die VP Global Human Resources stellt sicher, dass die Inklusionsrichtlinie gelebt wird und überwacht die Umsetzung.
5. Anwendungsbereich der Richtlinie	Deutschlandweit
6. Verantwortliche Ebene der Policy	Die operative Verantwortung für die Einhaltung und Umsetzung der Inklusionsrichtlinie liegt bei der VP Global Human Resources.
7. Einbindung der Interessenträger	Die Interessenträger wurden im Rahmen der Wesentlichkeitsanalyse einbezogen, welche maßgeblich für die Inhalte der Inklusionsrichtlinie ist.
8. Verfügbarkeit der Richtlinie für Interessenträger	Die Richtlinie wird allen Mitarbeitenden Verfügung gestellt, um sicherzustellen, dass die Vorgaben und Ziele in allen Bereichen der SUSS umgesetzt werden.

Darüber hinaus gelten für die Mitarbeitenden der Verhaltenskodex und die Hinweisgeberrichtlinie. Zudem gibt es einen Verhaltenskodex für Geschäftspartner, in welchem von unseren Geschäftspartnern die Beachtung der nationalen Arbeitsrechte und die Kernarbeitsnormen der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) gefordert wird. Der Kodex adressiert darüber hinaus die Themen Menschenrechte, Kinderarbeit, Zwangsarbeit und modernen Sklavenhandel. Wir verweisen zudem auf das Kapitel ESRS G1, wo diese Kodizes näher beschrieben sind.

**(ESRS S1-1 § 20 a, b, c, § 21)** Wie in unserem Verhaltenskodex beschrieben, messen wir unser Handeln an der Menschenrechtscharta der Vereinten Nationen (UN) sowie an den Kernarbeitsnormen der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO). Wesentliche Rahmenwerke, an denen wir uns hierbei orientieren, sind die Allgemeinen Erklärungen der Menschenrechte der Vereinten Nationen (UN), die OECD-Leitsätze für multinationale Unternehmen und die „Dreigliedrige Grundsatzerklärung über multinationale Unternehmen und Sozialpolitik“ der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO). SUSS hat verschiedene Meldewege etabliert und weist die Mitarbeiter in Schulungen auf die Meldewege bei vermuteten Verstößen und Verletzungen von Menschen- und Arbeitnehmerrechten hin. Erster Ansprechpartner ist immer die Führungskraft, alternativ kann über lokale Betriebsräte oder gewählten Mitarbeitervertretungen sowie die HR Business Partner oder die Compliance Beauftragte eine Meldung abgegeben

werden. Zudem besteht der fest etablierte Prozess einer Meldung über die Whistleblowing Hotline.

Die unter ESRS S1-2 aufgelisteten Verfahren zur Einbeziehung der Arbeitskräfte des Unternehmens und Verfahren und Kanäle in Bezug auf Auswirkungen können zudem genutzt werden, um Missstände zu adressieren. Über die oben genannten Maßnahmen hinaus gibt es keinen allgemeinen Ansatz, um Maßnahmen festzusetzen, die Abhilfe bei Auswirkungen auf Menschenrechte schaffen sollen.

**(ESRS S1-1 § 22)** Wie im Verhaltenskodex veröffentlicht, akzeptiert SUSS die international anerkannten Menschenrechte und unterstützt deren Einhaltung. Zudem adressieren die Social Policy und der Verhaltenskodex explizit die Themen Menschenhandel, Zwangsarbeit und Kinderarbeit.

**(ESRS S1-1 § 23)** Es gibt im Konzern verschiedene Arbeitsschutzrichtlinien, je nach Art des Arbeitsplatzes, welche unter das Arbeitsschutz- und Gesundheitsmanagement fallen.

**(ESRS S1-1 § 24 a)** Zur Verhinderung und Beseitigung von Diskriminierung und der Förderung von Chancengleichheit, Vielfalt und Inklusion gibt es keine separate Richtlinie. Diese Ziele sind Teil der Social Policy. Im Verhaltenskodex ist zudem klar dargelegt, dass wir keine Diskriminierung dulden. Bei SUSS gilt der Grundsatz der Gleichbehandlung und so werden Einstellungen, die

Entlohnung, Beförderungen oder Weiterbildungsmaßnahmen nach persönlicher Leistungsfähigkeit und Eignung vorgenommen, unabhängig vom Alter, Geschlecht oder anderen sozialen Kategorien. Wir behandeln alle Arbeitskräfte, egal ob Teilzeit, Vollzeit oder Leiharbeitnehmende, fair und in Übereinstimmung mit den jeweils geltenden Gesetzen.

**(ESRS S1-1 § 24 b)** Die folgenden Gründe für nicht tolerierte Diskriminierungen werden im Verhaltenskodex explizit genannt: unterschiedliche ethnische Herkunft, Kultur, Religion, Alter, politische, soziale oder gewerkschaftliche Betätigung, Behinderung, Hautfarbe, sexuelle Orientierung, sexuelle Identität oder sexueller Ausdruck, Weltanschauung und Geschlecht.

**(ESRS S1-1 § 24 c)** Für den Konzern bestehen keine spezifischen politischen Verpflichtungen in Bezug auf Inklusion oder Fördermaßnahmen zugunsten von bestimmten Personengruppen. Grundsätzlich gelten die jeweiligen gesetzlichen Vorschriften in den Ländern, in denen SUSS Tochterunternehmen unterhält.

**(ESRS S1-1 § 24 d)** Ein im Konzern angewandtes Verfahren, um Diskriminierung zu verhindern sind verpflichtende Schulungen zum Verhaltenskodex, in welchem Themen wie Gleichbehandlung und Diskriminierung adressiert werden.

## Angabe ESRS S1-2: Verfahren zur Einbeziehung der Arbeitskräfte des Unternehmens und von Arbeitnehmervertretern in Bezug auf Auswirkungen

**(ESRS S1-2 § 27 a, b)** Eine offene und ehrliche Feedbackkultur wird bei SUSS vielfältig gelebt. Den Mitarbeitenden stehen verschiedene direkte und indirekte Formate zur Verfügung – sowohl zum persönlichen als auch zum anonymisierten Feedback. Zu den direkten Formaten gehören beispielsweise die jährlichen Gespräche mit den Vorgesetzten sowie die quartalsweisen All-Hands-Meetings mit dem Vorstand. Indirekt können Mitarbeitende Feedback über die Betriebsräte oder die Pulse-Checks abgeben. Über die Whistleblowing Hotline können sowohl die Arbeitskräfte des Unternehmens als auch jeder andere Interessensvertreter eine Meldung abgeben. Die Sichtweisen der Arbeitskräfte des Unternehmens fließen an verschiedenen Stellen in Entscheidungen oder Tätigkeiten ein, mit denen die potenziellen und tatsächlichen Auswirkungen bewältigt werden sollen. Alle Anliegen und Vorschläge der Mitarbeitenden werden in den passenden Foren diskutiert. Vorschläge werden beispielsweise von Mitarbeitenden bei den quartalsweisen Mitarbeiterbefragungen eingereicht und für alle Arbeitskräfte zur Abstimmung gestellt. Bei hohem Interesse wird der Vorschlag an die Fachabteilungen zur Prüfung und Umsetzung weitergeleitet.

**Zusammenarbeit mit den gewählten Betriebsräten:** Zwei Mal im Jahr beraten sich die Mitglieder des Vorstands und der Betriebsrat der SUSS MicroTec SE. Im Mittelpunkt dieser Gespräche stehen unter anderem Themen wie eine erfolgreiche Zusammenarbeit und Mitarbeiterzufriedenheit. Ziel der gemeinsamen Erörterungen ist es, den gewählten Arbeitnehmervertretern strategische Entscheidungen dazulegen und zu erklären sowie Rückmeldungen von den Arbeitskräften aufzunehmen. Der Austausch ist ein wichtiger Kanal für die Vermittlung der Strategie durch den Betriebsrat an die Mitarbeitenden und soll das Verständnis für die unternehmerischen Entscheidungen verbessern. Des Weiteren gibt es monatliche Treffen zwischen den Betriebsräten und den Geschäftsführern, der deutschen Tochtergesellschaften. In den Niederlanden finden diese Treffen quartalsweise statt.

Zwischen diesen turnusmäßigen Treffen finden turnusmäßige Abstimmungen zwischen dem Betriebsrat, der Geschäftsführung der einzelnen Gesellschaften und dem Bereich „HR Business Partner & Administration“ statt, die dazu dienen, Anregungen der Mitarbeitenden zu diskutieren und geplante Initiativen abzustimmen.

Alle Mitarbeitenden werden ermutigt, sich mit ihren Anliegen und Vorschlägen zur Verbesserung der Organisation an den Betriebsrat zu wenden. Sie können gemeinsam mit den von ihnen gewählten Interessenvertretern entscheiden, ob sie sich mit ihrem

Anliegen persönlich oder anonymisiert an das Management von SUSS wenden wollen.

Die Zusammenarbeit mit den Mitarbeitervertretungen in den Niederlanden und dem lokalen Management ist vergleichbar strukturiert.

Die folgenden regelmäßigen Formate bestehen:

**All-Hands-Meeting:** Einmal im Quartal lädt der Vorstand alle Arbeitskräfte weltweit zu sogenannten „All-Hands-Meetings“ ein, um über die aktuelle Unternehmenssituation und zukünftig geplante Entwicklungen zu informieren und Fragen der Mitarbeitenden zu beantworten. Die Meetings finden virtuell statt, so haben auch Mitarbeitende, die gerade zu Dienstreisen unterwegs sind oder mobil arbeiten, die Chance an diesem Format teilzunehmen.

**Mitarbeiter-Jahresgespräche:** Auch wenn im Rahmen der Mitarbeiter-Jahresgespräche die Mitarbeitenden und deren persönliche Leistungen im zurückliegenden Berichtszeitraum sowie zukünftige Entwicklungsimpulse im Mittelpunkt stehen, haben Mitarbeitende im Rahmen dieser Gespräche die Möglichkeit, sowohl ihrer Führungskraft als auch zur allgemeinen Entwicklung des Konzerns und zur Unternehmenskultur ein Feedback zu geben.

**Touch-Point:** Mit sogenannten Touch-Point-Gesprächen hat der Bereich HR Business Partner zunächst an den deutschen Standorten ein Feedback-Format während der Probezeit etabliert. Zusätzlich zu den zwei performance-bezogenen Probezeitgesprächen zwischen Führungskräften und Mitarbeitenden lädt ein verantwortlicher HR-Business Partner die neueingetretenen Mitarbeitenden zu einem Review auf die Onboarding Phase ein. In diesem Format bitten wir aktiv um das Feedback unserer neuen Kollegen und Kolleginnen und erhalten als Konzern so wertvolle Hinweise auf Entwicklungspotentiale. Das Format hat sich in den deutschen Gesellschaften bewährt und soll im Rahmen der Prozessharmonisierung auch auf alle internationalen Gesellschaften ausgerollt werden.

**Pulse-Check:** Zusätzlich zu drei stets wiederkehrenden Standardfragen werden in dieser Umfrage einzelne Aspekte herausgegriffen, die sich als akut wichtige Themen herauskristallisieren. Um eine Vergleichbarkeit zu ermöglichen, weichen die drei Standardfragen auch international nicht ab. Die Befragung wird in allen Gesellschaften der SUSS zeitgleich durchgeführt. Im Geschäftsjahr 2024 haben wir die Pulse Checks um eine Mitarbeiterbefragung ergänzt, mit der wir weltweit bei unseren Mitarbeitenden um Feedback zur aktuellen Stimmung zu den verschiedensten Themenbereichen gefragt haben. Im Jahr 2025 fand keine große Mitarbeiterbefragung statt. Aus den Pulse-Checks wird der Employee Engagement Score, eine im Jahr 2024 neu eingeführte Kennzahl, ermittelt.

**(ESRS S1-2 § 27 c)** Die operative Verantwortung liegt im Wesentlichen bei der Vice President Global Human Resources.

**(ESRS S1-2 § 27 d)** Neben dem für alle Mitarbeitenden gültigen Verhaltenskodex, gibt es aktuell keine darüberhinausgehende globale Vereinbarung im Konzern, welche mit den Arbeitnehmervertretern im Hinblick auf die Achtung der Menschenrechte der Arbeitskräfte des Unternehmens geschlossen wurde.

**(ESRS S1-2 § 27 e)** Die unter 27b aufgelisteten Maßnahmen und Formate sind nach unserer Ansicht ausreichend und wirksam, um die Sichtweisen und Meinungen der Arbeitskräfte des Unternehmens in die Entscheidungen des Managements einzubeziehen. Um die Wirksamkeit der Maßnahmen zu bewerten, wurde beispielsweise 2024 eine umfassende weltweite Mitarbeiterbefragung durchgeführt, zudem gibt es die vierteljährlichen Pulse-Checks für indirektes Feedback.

**(ESRS S1-2 § 28)** Die Teilhabe von Menschen mit Behinderungen ist dem Konzern wichtig. Wir haben die in Deutschland für Unternehmen unserer Größe gesetzlich vorgesehene Schwerbehindertenvertretung eingerichtet. Der Zugang zur Schwerbehindertenvertretung steht jedem Mitarbeitenden offen. Im Dialog mit der Schwerbehindertenvertretung können diese Mitarbeitenden ihre Sichtweisen in den Konzern einbringen. Bisher hat SUSS keine weiteren Schritte unternommen, um zusätzliche Einblicke in die Sichtweisen der Arbeitskräfte des Unternehmens zu gewinnen,

die besonders anfällig für negative Auswirkungen durch Diskriminierung und/oder marginalisiert sein könnten. Grundsätzlich stehen den Arbeitskräften des Unternehmens für diese Zwecke auch die unter ESRS S1-2 § 27 a, b genannten Kommunikationsmittel zur Verfügung.

### Angabe ESRS S1-3: Verfahren zur Behebung negativer Auswirkungen und Kanäle, über die die Arbeitskräfte des Unternehmens Bedenken äußern können

**(ESRS S1-3 § 32 a)** SUSS fordert seine Arbeitskräfte auf, die Kanäle für die Mitarbeiterkommunikation auch für Hinweise und Anregungen zu nutzen. Werden negative Auswirkungen auf die Arbeitskräfte des Unternehmens, beispielsweise in Folge einer Mitteilung festgestellt, so werden je nach Art des Einzelfalls, die entsprechende Person oder Abteilung im Konzern eingebunden (siehe hierzu auch ESRS S1-3 § 32c). Die Definition und Umsetzung von Abhilfemaßnahmen sowie die Beteiligung von Betroffenen erfolgt dabei auf Basis von individuellen Fallentscheidungen, die zwischen den Meldenden, den Adressaten der Meldung und der Abteilung HR abgestimmt werden. Abhilfemaßnahmen werden, je nach Schwere der negativen Auswirkung, auch mit dem Vorstand abgestimmt.

Aufgrund der individuellen Fallkonstellationen gibt es keine zentralisierte Nachverfolgung der Wirksamkeit der gegebenenfalls im Anschluss an eine Meldung eingeleiteten Abhilfemaßnahmen.

Die wirksame Abhilfe zu schaffen, liegt in der Zuständigkeit der jeweils betroffenen Führungskraft in Zusammenarbeit mit der HR-Abteilung.

**(ESRS S1-3 § 32 b)** Alle unter ESRS S1-3 § 27 a, b beschriebenen Verfahren ermöglichen es unseren Mitarbeitenden, Lob, Bedenken oder Kritik zu äußern. Darüber hinaus stehen den Mitarbeitenden folgende Kanäle zur Verfügung:

**Die lokalen Betriebsräte bzw. gewählten Mitarbeitervertretungen:** Die Mitarbeitenden haben die Möglichkeit sich vertraulich mit ihren Anliegen an die gewählten Vertreter zu wenden und gegebenenfalls um eine anonymisierte Bearbeitung zu bitten. Meldungen an den Betriebsrat sind so lange vertraulich zu behandeln, wie es die Umstände erlauben. Die Betriebsräte geben bei strenger Vertraulichkeit lediglich den Sachverhalt wieder, ohne die Person zu nennen, über welche eine entsprechende Meldung eingesteuert wurde.

**Die eigene Führungskraft:** Nicht nur im Rahmen von turnusmäßigen Mitarbeitergesprächen entspricht es dem Leadership Verständnis bei SUSS, dass sich die Mitarbeitenden mit kritischem Feedback und Bedenken an ihre jeweilige Führungskraft wenden können.

**HR Business Partner:** Die Rolle des HR Business Partners versteht sich als Sparring Partnerschaft und Unterstützungsfunktion

sowohl für die jeweiligen Führungskräfte als auch für alle Mitarbeitenden. Die Mitarbeitenden sind deshalb ausdrücklich eingeladen, sich im Fall von Bedenken, bei der Suche nach Unterstützung in individuellen Belangen oder auch Konfliktsituationen zwischen Führungskraft und Teammitglied oder zwischen Mitarbeitenden an ihre zuständigen HR Business Partner zu wenden.

**Compliance-Beauftragte:** Über den direkten Kontakt zur Compliance Beauftragten können Mitarbeitende und auch dritte Personen – auf Wunsch auch anonym – Meldungen abgeben und Bedenken äußern.

**Whistleblowing-Hotline:** Im Intranet steht leicht auffindbar ein Whistleblower-Portal zur Verfügung, über das sich alle Mitarbeitenden ohne Sanktionen befürchten zu müssen, an die zuständige Position des Compliance Management wenden können. In einer konzernweiten Richtlinie haben wir den Umgang mit Meldungen über die Whistleblowing-Hotline geregelt. Diese Richtlinie ist den Arbeitskräften des Unternehmens über das Intranet zugänglich. Um die Vertraulichkeit bzw. die Anonymität der einzelnen Person bei Meldungen über die Whistleblowing-Hotline zu gewährleisten, nutzt der Konzern ein Softwaresystem eines Drittanbieters, in dem auch die Daten gespeichert werden und nicht auf SUSS IT Systemen laufen. Weitere Details hierzu finden sich auch im Abschnitt ESRS G1-1.

**Überlastungsanzeige:** Mit dem Instrument gibt es für alle Angestellten in Deutschland die Möglichkeit, eventuelle Arbeitsüberlastung – sei es temporär oder auch strukturell – zu adressieren und gemeinsam mit den Führungskräften und HR nach Lösungen zu suchen und die konkrete Arbeitssituation zu verbessern.

**(ESRS S1-3 § 32 c)** Die beschriebenen Verfahren wenden Prozesse an, in denen die Rückmeldungen der Mitarbeitenden erfasst und entsprechend ausgewertet werden. In welcher Form und von welcher Abteilung die eingegangenen Meldungen weiterbearbeitet werden, hängt von der Art und der Schwere des gemeldeten Vorfalls ab. Je nach Art der Meldung wird beispielsweise die Compliance Beauftragte, der Betriebsrat, die Geschäftsführung der einzelnen Ländergesellschaften oder die direkte Führungskraft informiert. Diese leiten nach entsprechender Abstimmung weitere Schritte ein. Die präferierte Vorgehensweise aus der Sicht von SUSS ist immer der offene Dialog mit dem Unternehmen bzw. den entsprechenden Unternehmensvertretern.

**(ESRS S1-3 § 32 d)** SUSS ermutigt die Arbeitskräfte grundsätzlich zu einem offenen Dialog mit dem Konzern. Die Kultur einer offenen Kommunikation wird vom Vorstand vorgelebt und in den unterschiedlichen Formaten, welche von den Fachabteilungen umgesetzt werden, unterstützt. In den gängigen Formaten und Foren der internen Kommunikation werden die Mitarbeitenden u. a. über die Möglichkeiten einer Meldungsabgabe informiert. Grundsätzlich sind die Formate der internen Kommunikation so gewählt,

dass alle Arbeitskräfte von den Inhalten Kenntnis nehmen können. Sei es durch eine virtuelle Teilnahme oder Aufzeichnungen, die im Nachgang zu Verfügung stehen. Die meisten Mitarbeitenden in der Fertigung haben firmeneigene Laptops, über die sie sich außerhalb der Reinnräume Zugang z. B. zu diesen Informationen verschaffen können. Einige wenige Mitarbeitende ohne Dienstgeräte können während der Arbeitszeit, über firmeneigene Geräte auf die Informationsquellen zugreifen.

**(ESRS S1-3 § 32 e)** Die über die verschiedenen Kanäle im Konzern vorgebrachten Hinweise werden in den entsprechenden Fachabteilungen, gegebenenfalls in Zusammenarbeit mit dem Vorstand, verfolgt. Die Hinweise werden, wenn nötig, in Zusammenarbeit mit den entsprechenden Interessenträgern bearbeitet und es wird gemeinsam nach geeigneten Maßnahmen zur Problembeseitigung gesucht. Einen standardmäßig ablaufenden Überwachungsprozess oder eine speziell benannte Person zur Überwachung der Problemlösungen gibt es nicht. Die Verantwortung liegt bei der jeweiligen Führungsperson beziehungsweise der zuständigen Fachabteilung (z. B. Rechtsabteilung), die für die Einleitung der Problemlösung und auch die entsprechende Überwachung der Umsetzung verantwortlich ist. Die Problemlösung erfolgt soweit möglich im Dialog und in Abstimmung mit den entsprechenden Interessenträgern, beispielsweise durch Feedbackgespräche mit den betroffenen Mitarbeitenden. Der Konzern bewertet die Vorgehensweise bei Meldungen über die verschiedenen Kanäle als wirkungsvoll, da jedem Mitarbeitenden

unterschiedliche Meldewege zur Verfügung stehen. Es gibt aktuell keine standardisierte Vorgehensweise, um die Wirksamkeit der bereitgestellten Kanäle im Hinblick auf Interessenträger sicherzustellen.

**(ESRS S1-3 § 33)** Bereits beim Onboarding neuer Arbeitskräfte stellt SUSS diesen das gesamte Spektrum der Kanäle der internen Kommunikation vor und weist die Mitarbeitenden auf die Meldewege hin. Durch regelmäßige direkte elektronische Einladungen an die Mitarbeitenden zur Teilnahme an den oben beschriebenen Austauschformaten schafft SUSS immer wieder Aufmerksamkeit für die verschiedenen Formate. Da diese Kanäle von den Mitarbeitenden aktiv genutzt werden, geht SUSS davon aus, dass die Strukturen und Verfahren bekannt und auch geeignet sind, um die Anliegen und Bedürfnisse mitzuteilen.

Der Konzern schützt Einzelpersonen gegen Repressalien oder Vergeltungsmaßnahmen. Wir haben diese Verpflichtung in der Hinweisgeberrichtlinie und im Verhaltenskodex geregelt und bekennen uns dazu. In der allen Beschäftigten zugänglichen Hinweisgeberrichtlinie als auch im Verhaltenskodex wird beschrieben, wie die Vertraulichkeit bei entsprechenden Meldungen gewahrt und die meldende Person vor Repressalien geschützt wird. Der Eingang von Meldungen bei der Compliance Beauftragten oder über das Whistleblowing System zeigen, dass das System bei den Arbeitskräften des Unternehmens bekannt ist und entsprechendes Vertrauen genießt.

## Angabe ESRS S1-4: Ergreifung von Maßnahmen in Bezug auf wesentliche Auswirkungen und Ansätze zum Management wesentlicher Risiken und zur Nutzung wesentlicher Chancen im Zusammenhang mit den Arbeitskräften des Unternehmens sowie die Wirksamkeit dieser Maßnahmen

**(ESRS S1-4 § 38 a-c)** In Bezug auf die wesentlichen Auswirkungen im Zusammenhang mit den Arbeitskräften des Unternehmens wurden im Konzern verschiedene Maßnahmen ergriffen, um die negativen Auswirkungen zu mindern und die positiven Auswirkungen zu unterstützen. Von positiven Auswirkungen möchte der Konzern profitieren, die negativen Auswirkungen gilt es durch diese aufgelisteten Maßnahmen zu minimieren. Die aufgeführten Maßnahmen sind dauerhaft angelegt und werden mindestens jährlich im Rahmen der strategischen und operativen Planung überprüft und weiterentwickelt.

### Arbeitsbedingungen

Die Attraktivität des Arbeitgebers und besonders die Mitarbeiterzufriedenheit haben eine direkte Auswirkung auf das Wohlbefinden und damit indirekt auch auf das Arbeitsverhalten der Mitarbeitenden. Die Mitarbeitenden verbringen viele Stunden am Arbeitsplatz und engagieren sich für den Konzern, entsprechend wirkt sich eine hohe Mitarbeiterzufriedenheit positiv auf jeden einzelnen Mitarbeitenden aus.

### Launch einer gemeinsamen SUSS Unternehmens- und Wertekultur

SUSS möchte ein angenehmes Arbeitsumfeld für seine Mitarbeitenden schaffen, um die Zufriedenheit der Mitarbeitenden dauerhaft zu steigern. Wesentlich beitragen dazu soll die Einführung der konzernweiten „One SUSS Culture“. Die hierin festgelegten vier Core Values sind das Fundament der Strategie 2030: Sie prägen, wie wir lernen, entscheiden, zusammenarbeiten und wachsen.

Unser Ziel ist es, Eigenverantwortung, Offenheit und Teamgeist zu fördern und als „One SUSS“ über Rollen und Standorte hinweg gemeinsam zu wachsen – heute und in Zukunft. Die HR-Strategie ist Teil der „One SUSS Culture“ und stellt speziell auf die eigenen Mitarbeitenden und deren Zufriedenheit, Gesundheit und berufliche Entwicklung ab.

### Führungskräfte trainings

Eine positive Führungskultur trägt wesentlich zur Attraktivität von SUSS als Arbeitgeber bei. Um alle Mitarbeitenden mit Führungsverantwortung die notwendige Sicherheit zu geben, stets in Übereinstimmung mit den Werten des Konzerns zu agieren und auch um ein starkes Netzwerk zwischen den Führungskräften zum Gedankenaustausch und regelmäßigem Peer-Group Feedback zu schaffen, nimmt jede Führungskraft am eigens konzipierten Leadership-Training teil, sobald diese das erste Mal Führungsverantwortung übernimmt oder in dieser Rolle neu in den Konzern

eintritt – unabhängig von der Führungsebene. Das Training wird von Follow-up-Trainings ergänzt, um eine stetige Weiterentwicklung zu gewährleisten.

### Feedback-Systeme

Die bereits unter ESRS S1-2 § 27b beschriebenen Kanäle zur Kommunikation (All-Hands-Meetings, Mitarbeiter-Jahresgespräche, Touch-Point Gespräche und Pulse-Checks) wurden zur Verbesserung und Intensivierung der Kommunikation der Mitarbeitenden mit dem Konzern etabliert. Darüber hinaus sind unmittelbare Gesprächsformate zwischen Führungskräften und deren Teams bzw. dem einzelnen Mitarbeitenden und die 2025 neu eingeführten 360 Grad Feedbackgespräche, wichtige Möglichkeiten für Mitarbeitende Feedback zu geben und zu erhalten.

### Zusammenarbeit mit den gewählten Betriebsräten

Der Betriebsrat bietet allen Mitarbeitenden in Deutschland und den Niederlanden die Möglichkeit, sich mit ihren Anliegen und Vorschlägen zur Verbesserung der Organisation an das Gremium zu wenden. Die Mitarbeitenden können gemeinsam mit den von ihnen gewählten Interessenvertretern entscheiden, ob sie sich mit ihrem Anliegen persönlich oder anonymisiert an das Management von SUSS wenden wollen. Die Zusammenarbeit der Mitarbeitervertretung mit dem lokalen Management am Standort Taiwan folgt denselben Grundsätzen.

### Betriebliches Eingliederungsmanagement

Im Falle von Langzeiterkrankungen initiiert HR für die betroffenen Angestellten in Deutschland das vom Gesetzgeber vorgesehene betriebliche Eingliederungsmanagement.

### Exit Interviews

So wie der Onboarding-Prozess ist auch der Offboarding-Prozess strukturiert und standardisiert. Hierzu wurden die sogenannten Exit-Interviews eingeführt. Für alle Angestellten in Deutschland, die sich entschließen, den Konzern zu verlassen, spricht der für den Unternehmensbereich zuständige HR Business Partner die Einladung aus, in einem abschließenden Exit-Interview gemeinsam auf die Beschäftigungszeit zurückzublicken und ein dezidiertes Feedback zur Unternehmenskultur, Führung und Arbeitsweise zu geben. Durch die geplante konzernweite Einführung einer neuen Softwareplattform soll der gesamte On- und Offboardingprozess auch global umgesetzt werden.

### Vermeidung von Arbeitsunfällen durch gezielte Schulungen

Die Vermeidung von Arbeitsunfällen wird bei SUSS aktiv unterstützt durch organisatorische Maßnahmen, die teilweise über die hohen gesetzlichen Anforderungen hinausgehen. Mitarbeitende in den Bereichen Produktion, Logistik und Applikation sind dabei größeren Risiken ausgesetzt als andere Mitarbeitende. Mit einem arbeitsmedizinischen Dienst, klaren Prozessen und der kontinuierlichen Erfassung und Analyse von Arbeitsunfällen soll die Wahrscheinlichkeit von Unfällen reduziert werden.

In den regelmäßigen Führungskräftebildungen werden die Führungskräfte zudem sensibilisiert, auf die physische und psychische Gesunderhaltung ihrer Mitarbeitenden im Arbeitsprozess zu achten. Dazu gehören beispielsweise eine entsprechende Arbeitsplatzausstattung, die Ermutigung, die angebotenen Gesundheitschecks wahrzunehmen, eine Stärkung der Eigenverantwortung der Mitarbeitenden bei der Erhaltung ihrer Gesundheit, und die Schaffung einer Arbeitsatmosphäre, in der Mitarbeitende sinnefüllt ihr Potential entfalten können und in gegenseitigem Respekt gemeinsam an der Erreichung der Firmenziele arbeiten.

An allen SUSS Standorten durchlaufen die Arbeitskräfte während des Onboardings ein obligatorisches Training zu Arbeitsschutz und Arbeitssicherheit. Zur allgemeinen Gesundheitsvorsorge bietet SUSS darüber hinaus an verschiedenen Standorten weitere Maßnahmen.

### Hohe Sicherheitsstandards beim Umgang mit Chemikalien, Strom und technischen Anlagen

Grundlegende Regeln für das Verhalten in den Reinräumen und Applikationslaboren werden in speziellen Handbüchern und Arbeitsanweisungen geregelt, welche für Mitarbeitende, die in der Reinraumumgebung arbeiten, verpflichtend anzuwenden sind. Ein weiterer wichtiger Bestandteil z. B. zur Aufklärung der Mitarbeitenden und zur Vermeidung von Unfällen hierbei ist zudem das Interne Management System (IMS) Handbuch. Das Handbuch

beschreibt das IMS für Qualität, Arbeitssicherheit, Umwelt und Energie bei SUSS und wird im unternehmensspezifischen Kapitel Kundenzufriedenheit und Produktqualität näher beschrieben. Die Funktionalität des IMS wird durch einen akkreditierten Zertifizierer (ISO 9001, 14001) jährlich überwacht und in einem festgelegten Zyklus zertifiziert.

Seit Mai 2024 haben wir eine standortübergreifende, verantwortliche Elektrofachkraft, welche eine zentrale Rolle bei der Arbeitssicherheit im Umgang mit elektrischen Anlagen und Geräten einnimmt. In dieser Funktion soll sie eine sichere Arbeitsumgebung für die Mitarbeitenden im elektrotechnischen Bereich gewährleisten. Zu den Aufgaben gehören beispielsweise Gefährdungsbeurteilungen, Schulungen und Unterweisungen sowie die Sicherstellung und Überwachung der geltenden Vorschriften. Des Weiteren wurde eine weitere Fachkraft speziell für die Arbeitssicherheit eingestellt.

### Flexible und individuelle Arbeitszeitmodelle – Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben

Durch flexible und individuelle Arbeitszeitmodelle, wie beispielsweise Teilzeit, mobiles Arbeiten oder Gleitzeit, ermöglicht der Konzern den Arbeitskräften in Deutschland, einer Anstellung nachzugehen, die ihren aktuellen privaten Lebensumständen entgegenkommt. An den internationalen Standorten gibt es unter Berücksichtigung der lokalen Gegebenheiten und Arbeitskultur analoge Regelungen. In Taiwan gibt es eine Gleitzeitregelung mit

Kernzeiten aber keine Arbeitszeitkonten. Home-Office ist auch an den internationalen Standorten möglich. Es gibt keine standardisierte Regelung, sondern die Vorgaben richten sich nach Absprachen mit dem Vorgesetzten.

Die Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben zur Erhaltung der psychischen und physischen Gesundheit sowie der allgemeinen Leistungsfähigkeit ist ein wichtiges Thema.

Wir bieten unseren Mitarbeitenden Elternzeit sowie Unterstützung bei der Pflege naher Angehöriger im Rahmen der sozialen und gesetzlichen Vorgaben an. Dazu bieten wir vielfältige Arbeitszeitmodelle, um den Mitarbeitenden so viel Flexibilität wie möglich zu gewährleisten. SUSS gewährt allen Mitarbeitenden die Möglichkeit einer Teilzeitbeschäftigung, dies gilt auch für Führungskräfte. Deshalb ermöglichen wir als Arbeitgeber wo immer möglich, dass Beschäftigte in dem für sie passenden Teilzeitmodell in Bezug auf Umfang und Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit arbeiten. Auch in diesen Fällen gelten die allgemeinen Gleitzeitregelungen sowie der Rahmen zum mobilen Arbeiten.

### Sichere Beschäftigung und angemessene Entlohnung

Es ist SUSS an allen Standorten weltweit ein Anliegen, den Beschäftigten das Gefühl sicherer Arbeitsverhältnisse zu geben, um sie zu befähigen sich frei von Existenzangst mit ihrem Wissen und ihrem Engagement in die ständige Weiterentwicklung von SUSS als attraktivem Arbeitgeber einzubringen. Deshalb bieten wir in

den einzelnen Geschäftseinheiten vom ersten Tag an überwiegend unbefristete Arbeitsverträge an.

Ergänzend zur Stammbesellschaft beschäftigt SUSS an den einzelnen Standorten Mitarbeitende im Rahmen der Arbeitnehmerüberlassung, meist um auftragsbezogene Mehrarbeit leisten zu können aber auch als Teil der Rekrutierungsstrategie, um Vakanzen zeitnah zu besetzen. Insbesondere in diesen Fällen ist es uns ein Anliegen, den Beschäftigten in Absprache mit dem Personaldienstleister im Anschluss an den temporären Arbeitseinsatz ein unbefristetes Arbeitsverhältnis direkt mit der SUSS anzubieten.

Eine individuell als gerecht empfundene Vergütung für die erbrachte Arbeitsleistung trägt ebenfalls zur Mitarbeiterzufriedenheit bei. Ergänzend zur vertraglichen Vergütung bietet SUSS verschiedene Zusatzleistungen an, die sich zwar von Land zu Land unterscheiden, aber am jeweiligen Standort grundsätzlich allen Mitarbeitenden zugänglich sind. In Deutschland können Mitarbeitende beispielsweise den bereits unter ESRS S1 2 §27a, b beschriebenen eGym Wellpass erwerben oder am Jobrad Leasingprogramm teilnehmen.

### **Gleichbehandlung und Chancengleichheit für alle**

Ein Arbeitsumfeld, welches von einem respektvollen Umgang miteinander geprägt ist und welches allen Menschen die gleichen Chancen zur persönlichen Entfaltung und fachlichen Weiterbildung bietet, steigert die Motivation und die Zufriedenheit der

Arbeitskräfte und kann sich langfristig positiv auf die Effizienz und Produktivität der Mitarbeitenden auswirken. Um Diskriminierungen entgegenzuwirken, stellt der Konzern im Verhaltenskodex klare Regeln für den Umgang der Arbeitskräfte miteinander auf.

### **Vergütungssystem**

SUSS verfolgt eine Entlohnungspolitik, die unabhängig von persönlichen Eigenschaften, auf Basis der Qualifikation und gegebenenfalls der Berufserfahrung basiert. Die Einhaltung dieser Vergütungsgrundsätze wird in Deutschland durch die Betriebsräte jährlich überwacht.

### **Verhaltenskodex**

Bereits im Onboarding werden alle Arbeitskräfte mit dem Verhaltenskodex vertraut gemacht, welcher unser Selbstverständnis im Umgang miteinander regelt, und mittels weltweit gültiger Compliance Trainings (E-Learning) für ein Verhalten in Übereinstimmung mit diesen Grundsätzen sensibilisiert. Der Verhaltenskodex ist insgesamt in vier für SUSS wesentliche Sprachen übersetzt. Somit haben alle Mitarbeitenden einen sprachlich barrierefreien Zugang zu dem Text. Eine Prozessbeschreibung, was bei Verstößen gegen den Verhaltenskodex erfolgt inklusive der Benennung der prozessverantwortlichen Manager, ist im jeweiligen lokalen Employee Self Service (ESS) und im Intranet für jede Arbeitskraft sichtbar abgelegt bzw. wird den Mitarbeitenden im Rahmen des Onboardings ausgehändigt.

### **Inklusion und Bereitstellung von Hilfsmitteln**

Wir gewährleisten, dass alle Arbeitskräfte – egal ob mit körperlichen oder sonstigen Einschränkungen – Zugang zu notwendigen Hilfsmitteln und unterstützenden Technologien haben, die für die Ausführung der entsprechenden Tätigkeit notwendig sind. Diese Hilfen müssen laut Inklusionsvereinbarung dem individuellen Hilfsbedarf der schwerbehinderten Beschäftigten entsprechen. Unsere Prozesse sind darauf ausgelegt, Menschen mit Behinderung in unsere Teams zu integrieren. Wir arbeiten eng mit der Inklusionsbeauftragten und der Schwerbehindertenvertretung zusammen, die sich auf die Beschäftigung von Menschen mit Behinderung spezialisiert haben. Vor allem in Deutschland, wo diese Gremien standortübergreifend in Garching und Sternenfels seit einigen Jahren existieren, ist dies ein wertvoller Beitrag. Wir analysieren regelmäßig unsere Fortschritte in der Integration von Menschen mit Behinderung. Mitarbeiterfeedbacks helfen uns hier ebenso wie die Ausschüsse der Gremien.

### **Gewinnung und Förderung weiblicher Nachwuchskräfte**

Bei SUSS gibt es eine innerbetriebliche Förderung von Frauen für Führungspositionen.

Für das Berichtsjahr 2025 wurde erstmals die weltweite Quote von Frauen in Führungspositionen im SUSS-Konzern ermittelt und eine Zielquote festgelegt.

Bisher gibt es bei SUSS weder Bewerbungen von Kandidaten noch Mitarbeitende, die sich als „Divers“ identifizieren. Gleichwohl haben alle Instanzen im Konzern ein Augenmerk darauf, dass sich alle Arbeitskräfte bei SUSS wertgeschätzt und respektiert fühlt.

**(ESRS S1-4 § 38 d)** Die Wirksamkeit der Maßnahmen wird anhand von verschiedenen Kennzahlen und deren Zielerreichung gemessen. Die wichtigsten Kennzahlen hierzu sind der Employee Engagement Score zur Messung der Mitarbeiterzufriedenheit sowie die Anzahl der Arbeitsunfälle als Kennzahl im Bereich Arbeitssicherheit.

**(ESRS S1-4 § 39)** Im Nachgang der Wesentlichkeitsanalyse Ende 2023 sowie den Validierungen in den Jahren 2024 und 2025 wurden die aus Unternehmenssicht notwendigen und angemessenen Maßnahmen definiert, um die negativen Auswirkungen zu managen. Die Abstimmung hierzu fand mit den Spezialisten der verschiedenen Fachbereiche statt, die auch an der Wesentlichkeitsanalyse teilgenommen haben. Die Planung und Umsetzung der Maßnahmen werden im Anschluss daran mit dem Vorstand abgestimmt und anschließend mit der Umsetzung begonnen. Zudem fließen die Rückmeldungen der Mitarbeitenden aus den All-Hands-Meetings und den anderen Kanälen der Übermittlung von Beschwerden direkt oder indirekt in die Definition von Maßnahmen zur Abmilderung negativer Auswirkungen ein. Wobei nicht jede geäußerte Beschwerde unmittelbar zu einer

Maßnahme führen muss, die jeweilige Entscheidung hierzu liegt beim Vorstand und den entsprechenden Führungskräften.

**(ESRS S1-4 § 40)** In Bezug auf die Risiken und Chancen im Zusammenhang mit den Arbeitskräften des Unternehmens wurden im Konzern verschiedene Maßnahmen ergriffen, um die Risiken zu mindern und die Chancen zu nutzen. Die Summe der Maßnahmen zielt darauf ab, die Risiken und Chancen für die Arbeitskräfte des Unternehmens und das Unternehmen zu managen. Für die Wirksamkeit einiger Maßnahmen werden Zielvorgaben berücksichtigt, welche in diesem Bericht unter ESRS S1-5 beschrieben werden.

### Arbeitsbedingungen

Alle wesentlichen Risiken bei den Arbeitsbedingungen greifen ineinander und befassen sich mit den Themen Personalknappheit und den Möglichkeiten der weltweiten Gewinnung qualifizierter Fachkräfte. Um diesen Risiken zu begegnen wurden verschiedene Maßnahmen zur Gewinnung qualifizierter Mitarbeitender eingeleitet. Wenn es nicht gelingt, durch die angestoßenen und geplanten Maßnahmen die Arbeitgeberattraktivität und auch die Bekanntheit von SUSS bei Fachkräften im High-Tech-Bereich zu steigern, kann sich dies negativ auf das geplante Wachstum auswirken. Die Maßnahmen zur Minderung der Risiken überschneiden sich teilweise mit den unter ESRS S1-4 § 38 a-c genannten Maßnahmen zur Abmilderung der Auswirkungen und werden nicht wiederholt. Die aufgeführten Maßnahmen sind dauerhaft

angelegt und werden mindestens jährlich im Rahmen der strategischen und operativen Planung überprüft und weiterentwickelt.

### Aufbau einer systematischen Personalentwicklung und des Bereichs Aus- und Weiterbildung

In ihrer beruflichen Entwicklung werden die Mitarbeitenden bei SUSS im Rahmen von Mitarbeiter-Jahresgesprächen unterstützt, deren Inhalt es ist, den Fokus auf Karrierepfade und Karriereplanung zu legen und daraus abgeleitet zielgerichtete Qualifikationsbedarfe zu ermitteln. Dies wird aktuell konzernweit systematisiert und standardisiert, um den Mitarbeitenden aller Gesellschaften in den kommenden Jahren standortübergreifende Karrieren zu ermöglichen und die gemeinsame Wissensbasis weltweit zu erweitern. Für angehende Führungskräfte gibt es eine verpflichtende Teilnahme am bereits beschriebenen Führungskräftetraining.

Für viele, insbesondere technische, Tätigkeiten bei SUSS ist ein hohes Maß an speziellem Know-how notwendig. Sollte es dem Unternehmen nicht gelingen, die Mitarbeitenden entsprechend ihres Einsatzbereiches ausreichend zu schulen, kann dies negative Auswirkungen auf die Mitarbeitenden haben, was zu Überforderung oder Demotivation führen kann. Das angestrebte Wachstum kann möglicherweise nicht erreicht werden, weil nicht ausreichend viele Mitarbeitende umfassend geschult werden konnten. Aus diesem Grund hat der Konzern bereits 2024 begonnen, den Fokus auf die Aus- und Weiterbildung der Mitarbeitenden

zu legen. Die Personalabteilung wurde um Experten auf diesem Gebiet verstärkt und ein eigener Funktionsbereich in der HR-Abteilung etabliert. Zudem wurde das Schulungsangebot ausgeweitet und das Budget für Aus- und Weiterbildung sukzessive erhöht, was den klaren Fokus des Konzerns auf das Thema Aus- und Weiterbildung verdeutlicht. Neue Mitarbeitende bekommen ein unternehmensspezifisches-Training im Rahmen des Onboarding-Prozesses. Zur kontinuierlichen Qualifikation dieser Mitarbeitenden sind bei SUSS, je nach Ausbildungsziel und Kenntnisstand, verschiedene Lernmethoden und Tools im Einsatz.

#### **Gewinnung und Bindung qualifizierter Mitarbeitender**

SUSS verfolgt eine Vergütungsstrategie, mit der wir hochqualifizierte Spezialisten und Spezialistinnen für den Konzern gewinnen und halten können. Insbesondere an regional möglicherweise eher weniger attraktiven Standorten und Standorten mit hoher Wettbewerbsintensität der Arbeitgeber ist dies ein wichtiges Mittel. Das SUSS-interne Mitarbeiterempfehlungsprogramm soll bestehenden Mitarbeitenden einen finanziellen Anreiz bieten, bei offenen Stellen, Vorschläge für qualifizierte Kandidaten einzubringen. In einem technologisch anspruchsvollen Umfeld, in dem SUSS aktiv ist, kommt der Rekrutierung und Bindung hochqualifizierter Mitarbeitenden eine besondere Bedeutung zu. Wir bieten überwiegend unbefristete Arbeitsverhältnisse mit einer Gehaltsstruktur, die anhand von Benchmarks, z. B. im Rahmen von Neueinstellungen, bewertet wird. Dies ist notwendig, um im intensiven Wettbewerb um Fachkräfte, geeignete Mitarbeitende zu finden.

#### **Hochschulmarketing und Recruiting-Messen**

SUSS war auch im Jahr 2025 auf zahlreichen Job- und Hochschulmessen präsent, um frühzeitig das Interesse von Studierenden, Auszubildenden und weiteren potenziellen Kandidaten für einen Einstieg bei SUSS zu wecken und vielversprechende Talente für den Konzern zu gewinnen. Das Hochschul- und Nachwuchsmarketing wurde in den letzten Jahren gezielt weiter ausgebaut. Es besteht eine enge Zusammenarbeit mit verschiedenen Universitäten (z. B. TU München, Hochschule München, Hochschule Pforzheim, KIT – Karlsruher Institut für Technologie). Besonders von der Kooperation mit Universitäten und Instituten im Umfeld von Sternenfels versprechen wir uns die Gewinnung von Nachwuchskräften mit starker regionaler Bindung. Diese Maßnahmen beschränkten sich im Berichtsjahr auf Deutschland.

Neben den klassischen Studentenevents und Hochschulmessen nahmen wir 2025 auch verstärkt an Early-Talent-Veranstaltungen teil. Dazu gehörten mehrere Events in Zusammenarbeit mit der Agentur für Arbeit, die sich gezielt an Schülerinnen und Schüler im Bereich Ausbildung richteten. Um den weiblichen Nachwuchs gezielt in unserem technologiegeprägten Umfeld zu fördern, nehmen wir bereits seit mehreren Jahren am Girls Day in Deutschland teil. Zusätzlich haben wir mehrere interne Exkursionstage für Studierende an unseren Standorten in Sternenfels und Garching organisiert. Diese ermöglichten den Teilnehmenden einen direkten Einblick in unseren Konzern, unsere Technologien und

mögliche Karrierewege bei SUSS. Es ist geplant, das Hochschulmarketing in vergleichbarem Umfang fortzuführen.

#### **Gleichbehandlung und Chancengleichheit für alle**

Die im Folgenden aufgeführten Maßnahmen sind dauerhaft angelegt und werden mindestens jährlich im Rahmen der strategischen und operativen Planung überprüft und weiterentwickelt.

#### **Vielfalt und Unternehmenskultur – Fokusthemen in der HR-Strategie 2030**

Mangelnde Inklusion und Spannungen in diversen Teams können zu erhöhter Fluktuation führen und die Bindung qualifizierter Fachkräfte gefährden. Um diesem entgegenzuwirken und die voranschreitende Internationalisierung von SUSS zu unterstützen, wurden in der konzernweit gelaunchten „One SUSS-Strategie“ im HR-Bereich die Themen Vielfalt und Unternehmenskultur aufgenommen. Als international agierende Organisation ist es für eine erfolgreiche Organisationsentwicklung und Marktpositionierung notwendig, möglichst vielfältige Erfahrungen, Mentalitäten und Verhaltensmuster in die Gesamtorganisation zu integrieren.

#### **Vielfalt bei der Rekrutierung**

Bereits bei der Rekrutierung von Fach- und Führungskräften legen wir Wert auf ein ausgeglichenes Geschlechterverhältnis sowohl mit Blick auf die Gesamtorganisation als auch in den jeweiligen Berufsgruppen, soweit dies die Verfügbarkeit und Qualifikation der potenziellen Arbeitskräfte zulässt. Die Ausgrenzung einzelner

Personen oder Personengruppen kann sich negativ auf die eigene, aber auch die Motivation anderer Personen auswirken und die Bindung an den Konzern schwächen. Als globaler Konzern können und wollen wir es uns nicht leisten, bei der Auswahl unserer Mitarbeitenden beispielsweise zwischen Alter, Geschlecht oder Herkunft und Religion zu unterscheiden. Gleiches gilt für die Möglichkeit der Weiterentwicklung und der Entlohnung im Konzern, auch hier spielt an allen Standorten weltweit allein die persönliche Eignung und Qualifikation eine Rolle. Eine weitere wichtige Dimension ist die Altersstruktur. Einerseits sind wir auf junge, gut qualifizierte Mitarbeitende angewiesen, die die Zukunft des Konzerns gestalten, gleichzeitig sind die jahrelangen Berufserfahrungen älterer Mitarbeitender ein wichtiges Fundament. Deshalb achten wir insbesondere in Deutschland bereits bei der Rekrutierung von neuen Mitarbeitenden auf eine gemischte Altersstruktur. In Deutschland waren zudem zum 31.12.2025 Mitarbeitende aus 49 verschiedenen Nationen tätig (Vorjahr 46).

**(ESRS S1-4 § 41)** Um sicher zu stellen, dass die eigene Geschäftstätigkeit keine wesentlichen negativen Auswirkungen auf die Arbeitskräfte des Unternehmens hat, beziehungsweise der Konzern zeitnah Kenntnis von möglichen negativen Einflüssen erhält, wird der regelmäßige und offene Dialog mit den Mitarbeitenden und Mitarbeitervertretern gesucht.

**(ESRS S1-4 § 43)** Für das Management der wesentlichen Auswirkungen gibt es kein festgelegtes Budget. Je nach wesentlicher Auswirkung kann der finanzielle Bedarf sowie der aufzubringende Zeitaufwand zur Umsetzung der Maßnahmen sehr unterschiedlich ausfallen. Die Führungskräfte sind bei der Umsetzung der jeweiligen Maßnahmen in enger Abstimmung mit dem Vorstand.

Der Konzern hat keine speziellen Maßnahmen ergriffen, um die negativen Auswirkungen des Übergangs zu einer umweltfreundlicheren, klimaneutralen Wirtschaft auf die Arbeitskräfte des Unternehmens abzumildern, da es nach heutigem Erkenntnisstand und entsprechend der Unternehmensplanung keine direkten negativen Auswirkungen auf die Arbeitskräfte des Unternehmens geben wird.

### Angabe ESRS S1-5: Ziele im Zusammenhang mit der Bewältigung wesentlicher negativer Auswirkungen, der Förderung positiver Auswirkungen und dem Umgang mit wesentlichen Risiken und Chancen

**(ESRS S1-5 § 44 a-c i.V.m. MDR-T § 80; MDR-M § 77)** Um die möglichen Auswirkungen, Risiken und Chancen für unsere Arbeitskräfte des Unternehmens zu managen sowie die Wirkung der eingeleiteten Maßnahmen nachzuvollziehen, erheben wir verschiedene Kennzahlen, mit entsprechenden Zielvorgaben.

Für die Festlegung jener Ziele wurden die Ergebnisse der Wesentlichkeitsanalyse berücksichtigt. Die Wesentlichkeitsanalyse erfolgte auf der Grundlage des Dialogs mit Interessenträgern ([siehe Abschnitt ESRS 2 SBM-2](#)).

Die Ziele stützen sich nicht auf wissenschaftsbasierte Erkenntnisse. Es handelt sich um Jahresziele, die jeweils zu Beginn des Jahres festgelegt werden. Seit ihrer Festlegung wurden sie nicht angepasst; entsprechend gab es auch keine grundsätzlichen Änderungen an den zugrunde liegenden Messmethoden. Vorgenommene Änderungen der Methodik werden an entsprechender Stelle im Bericht erläutert.

Die Zielerreichungen werden durch die jeweilig zuständigen Fachabteilungen systematisch geprüft. Die Messung der Kennzahlen wurde nicht durch eine andere externe Stelle als die für die Qualitätssicherung zuständige externe Stelle validiert.

In der folgenden Tabelle handelt es sich jeweils um Jahresziele, aus diesem Grund ist für keine der Kennzahlen ein Bezugswert aus früheren Perioden angegeben. Der Bezugswert ist identisch mit dem jeweiligen Zielwert für das Berichtsjahr.

Bislang wurde keine Analyse von Trends oder signifikanten Veränderungen vorgenommen.

Kennzahl in Bezug auf wesentlichen Nachhaltigkeitsaspekt	Methoden, signifikante Annahmen und Umfang der Kennzahl	Definitionen und Beschreibungen der Kennzahl	Zusammenhang Kennzahl (Zielwert) mit Ziel des Konzepts	Zielwert 2025	Erreichter Wert 2025	Erzielte Leistung im Vergleich zum Bezugswert
Employee Engagement Score (EES)	Standardisierte Mitarbeiterbefragung, konzernweite Betrachtung	EES wird berechnet als: Prozentualer Anteil der Weiterempfehlung von SUSS als Arbeitsgeber im Verhältnis zu der Anzahl der Teilnehmenden der Umfrage	Die Zufriedenheit unserer Mitarbeitenden ist ein zentraler Aspekt im Personalmanagement und kann durch die Ermittlung des EES gemessen werden.	> 50 % (Q4)	34,5% (Q4)	Ziel wurde um 15,5 Prozentpunkte verfehlt
Quote der Arbeitsunfälle <sup>1</sup>	ESRS konforme Methode, konzernweite Betrachtung	Anzahl Arbeitsunfälle der angestellten Beschäftigten ohne Wegeunfälle	SUSS setzt hohe Standards im Hinblick auf Sicherheit am Arbeitsplatz und Gesundheitsschutz.	0	3,44	Ziel wurde um 3,44 verfehlt
Fluktuationsquote	ESRS konforme Methode, konzernweite Betrachtung	Die Fluktuationsquote berechnet sich aus dem Quotienten der Anzahl der angestellten Beschäftigten, die im Berichtszeitraum das Unternehmen verlassen haben (Kündigung, Entlassung, Ruhestand, Tod, Auslaufen eines befristeten Vertrages) und der Gesamtzahl der angestellten Beschäftigten.	Die Zufriedenheit unserer Mitarbeitenden ist ein zentraler Aspekt im Personalmanagement. Die Fluktuationsquote ist ein weiterer Indikator für die Zufriedenheit und Verweildauer der Mitarbeitenden im Unternehmen.	≤ 10%	14,1%	Ziel wurde um 4,1 Prozentpunkte verfehlt
Schulungsstunden	Fachliche Weiterbildungen werden berücksichtigt, ohne verpflichtende Compliance und IT Schulungen, konzernweite Betrachtung	Anzahl Schulungsstunden/ Anzahl Mitarbeitende	Als Unternehmen in einem technologisch hochspezialisierten Marktsegment benötigen wir stets passgenau qualifizierte Mitarbeitende. Aus diesem Grund ist eine Mindestanzahl an Schulungsstunden wichtig, für die fachliche Entwicklung unserer Mitarbeitenden.	> 15 h	17,6 h	Ziel wurde um 2,6 Schulungsstunden übertroffen
Frauenanteil in Führungspositionen	Konzernweite Betrachtung der ersten Führungsebene unterhalb des Vorstands	Prozentualer Anteil der weiblichen Führungskräfte weltweit in der ersten Führungsebene unterhalb des Vorstands	Für eine erfolgreiche Organisationsentwicklung sollen möglichst viele unterschiedliche Erfahrungen, Mentalitäten und Verhaltensmuster in der Gesamtorganisation vertreten sein. Deshalb legen wir Wert auf ein angemessenes Geschlechterverhältnis.	> 35%	30,0%	Ziel wurde um 5 Prozentpunkte verfehlt

<sup>1</sup> Die Datenbasis (Anzahl der meldepflichtigen Arbeitsunfälle bzw. arbeitsbedingter Verletzungen) wurde 2025 geändert. Es werden nun alle arbeitsbedingten Verletzungen, die eine anschließende Abwesenheit von mindestens einem vollen Tag (inklusive Wochenende und Feiertagen) zur Folge haben oder erheblich sind, in die Betrachtung miteinbezogen. Wegeunfälle werden nicht mitgezählt, die Vorjahreszahl wurde im Hinblick auf die Vergleichbarkeit entsprechend angepasst.

**(ESRS S1-5 § 47)** Es gibt kein gesondertes Verfahren, um die oben genannten Ziele festzulegen. Die oben aufgelisteten Ziele wurden im Rahmen beziehungsweise im Nachgang zur Wesentlichkeitsanalyse bzw. deren Validierung in enger Abstimmung mit dem Vorstand aus den wesentlichen Themen abgeleitet und erarbeitet. Eine direkte Beteiligung der Arbeitskräfte des Unternehmens bei der Festlegung der Ziele, Zielgrößen und Maßnahmen hat nicht stattgefunden, sondern indirekt im Rahmen der Wesentlichkeitsanalyse mit den Vertretern und Führungskräften der verschiedenen Fachabteilungen.

Die Erreichung der Ziele wird einmal im Jahr anhand der erreichten zugehörigen Zielgrößen nachverfolgt und analysiert. Der Employee Engagement Score wird quartalsweise erhoben und ausgewertet. Derzeit werden die Mitarbeitenden sowohl bei der Nachverfolgung als auch der Ermittlung von Erkenntnissen aus den Kennzahlen nicht eingebunden. Bei der Festlegung jährlicher Ziele, werden belastbare Erkenntnisse und Rückschlüsse, ob und wie sich die Maßnahmen positiv oder negativ auf die einzelnen Ziele und die entsprechenden Zielgrößen auswirken, nach unserer Ansicht erst nach einem gewissen Zeitraum, bei einem Monitoring über mehrere Jahre, möglich sein.

### Angabe ESRS S1-6: Merkmale der Arbeitnehmer des Unternehmens

**(ESRS S1-6 § 50 a, b i.V.m. ESRS 2 BP-2 § 13a, c)** Im Folgenden beschreiben wir die wesentlichen Merkmale der Arbeitnehmer.

In der nachstehenden Tabelle werden Informationen über die Anzahl der Arbeitnehmer nach Geschlecht gegeben. Die Gesamtzahl der Arbeitnehmer zum 31. Dezember 2025 betrug 1.591 Personen (2024 angepasst: 1.528 Personen), angegeben als Kopfzahl. Alle Vorjahreszahlen, die im Zusammenhang mit der Anzahl der Arbeitnehmer stehen sowie die daraus berechneten KPIs wurden rückwirkend angepasst, da im Jahr 2025 die Definition der Arbeitnehmer angepasst wurde, um sie an die im Jahresabschluss der SUSS MicroTec SE verwendeten Definition von Arbeitnehmern gemäß HGB anzugleichen. Im Zuge der Anpassung wurde die Anzahl der Arbeitnehmer um 49 Personen (Auszubildende, Werkstudenten, duale Studierende und Praktikanten) reduziert.

Angabe S1-6 Merkmale der Arbeitnehmer des Unternehmens	2025	2024 angepasst
<b>Nach Geschlecht</b>		
Männlich	1.286	1.245
Weiblich	305	283
Divers <sup>1</sup>	0	0
Keine Angabe	0	0
<b>Gesamtzahl der Arbeitnehmer</b>	<b>1.591</b>	<b>1.528</b>

<sup>1</sup> In einigen Ländern mit SUSS-Standorten besteht die Möglichkeit, dass Personen rechtmäßig einen Geschlechtseintrag vornehmen lassen können, der nicht „männlich“ oder „weiblich“ ist. Diese Personen werden in dieser und den folgenden Tabellen als „Divers“ erfasst.

Beschäftigte nach Ländern (mit mehr als 50 Beschäftigten, >10% der Beschäftigten)	2025	2024 angepasst
Deutschland	913	888
Taiwan	424	385

Beschäftigte nach Art des Vertrags	2024 angepasst				
	Weiblich	Männlich	Divers	Keine Angabe	Insgesamt
Zahl der Arbeitnehmer zum 31.12.	283	1.245	0	0	1.528
Zahl der dauerhaft beschäftigten Arbeitnehmer	266	1.189	0	0	1.455
Zahl der befristet beschäftigten Arbeitnehmer	17	56	0	0	73
Zahl der Arbeitnehmer ohne garantierte Arbeitsstunden	12	26	0	0	38
Zahl der Vollzeitbeschäftigten <sup>1</sup>	207	1.156	0	0	1.363
Zahl der Teilzeitbeschäftigten <sup>1</sup>	76	89	0	0	165

<sup>1</sup> freiwillige Angabe

Beschäftigte nach Art des Vertrags	2025				
	Weiblich	Männlich	Divers	Keine Angabe	Insgesamt
Zahl der Arbeitnehmer zum 31.12.	305	1.286	0	0	1.591
Zahl der dauerhaft beschäftigten Arbeitnehmer	290	1.258	0	0	1.548
Zahl der befristete beschäftigten Arbeitnehmer	15	28	0	0	43
Zahl der Arbeitnehmer ohne garantierte Arbeitsstunden	1	5	0	0	6
Zahl der Vollzeitbeschäftigten <sup>1</sup>	223	1.197	0	0	1.420
Zahl der Teilzeitbeschäftigten <sup>1</sup>	82	89	0	0	171

<sup>1</sup> freiwillige Angabe

**(ESRS S1-6 § 50 c)**

	2025		2024 angepasst <sup>1</sup>	
	Anzahl	Fluktuationsquote in %	Anzahl	Fluktuationsquote in %
Arbeitnehmer, die das Unternehmen verlassen haben	225	14,1 %	204	13,4 %

<sup>1</sup> Bei der Berechnung wurden 149 Mitarbeitende, die durch die Entkonsolidierung der SUSS MicroOptics S.A. im Januar 2024 aus dem Unternehmen ausgeschieden sind, nicht berücksichtigt.

**(ESRS S1-6 § 50 d i)** Die im Bericht angegebenen Personalzahlen werden als Kopfzahl (Headcount) ermittelt.

**(ESRS S1-6 § 50 d ii)** Bei den Angaben zu ESRS S1-6 handelt es sich um Stichtagsangaben zum 31. Dezember des jeweiligen Berichtsjahres.

**(ESRS S1-6 § 50 f)** Die Gesamtzahl der Angestellten zum Stichtag 31. Dezember 2025 findet sich in diesem zusammengefassten Lagebericht im Bereich Grundlagen des Konzerns im Unterkapitel Mitarbeitende.

### Angabe ESRS S1-9: Diversitätskennzahlen

Die nachfolgende Tabelle gibt Aufschluss über die Geschlechterverteilung auf der obersten Führungsebene im SUSS-Konzern.

#### (ESRS S1-9 § 66)

	2025		2024 angepasst	
	Absolut	in %	Absolut	in %
Arbeitnehmer der obersten Führungsebene	20	100%	17	100%
davon weiblich	6	30,0%	6	35,3%
davon männlich	14	70,0%	11	64,7%
davon divers	0	0%	0	0%
davon keine Angaben	0	0%	0	0%
Arbeitnehmer nach Altersklassen				
davon < 30 Jahre	228	14,3%	245	16,0%
davon 30-50 Jahre	963	60,6%	878	57,5%
davon > 50 Jahre	400	25,1%	405	26,5%

### Angabe ESRS S1-10: Angemessene Entlohnung

**(ESRS S1-10 § 69)** SUSS zahlt allen Arbeitskräften eine angemessene Entlohnung und hält sich an allen Standorten weltweit an die gesetzlichen Mindestlöhne beziehungsweise die lokalen Referenzwerte.

### Angabe ESRS S1-11: Soziale Absicherung

**(ESRS S1-11 § 74)** In allen Gesellschaften hält SUSS sich an die gesetzlichen Regelungen zum sozialen Mindestschutz seiner Arbeitskräfte in Bezug auf die Absicherung im Fall von Krankheit, bei Arbeitslosigkeit, bei Arbeitsunfällen und Erwerbsunfähigkeit, bei Elternurlaub sowie im Hinblick auf den Ruhestand. Der Umfang des jeweiligen gesetzlichen Schutzes gegen die Lebensereignisse kann von Land zu Land abweichen.

**(ESRS S1-11 § 75)** In Taiwan genießen nur Mitarbeitende mit der taiwanesischen Staatsangehörigkeit sowie deren Ehepartner Sozialschutz gegen Arbeitslosigkeit. In Singapur haben nur Mitarbeitende mit der singapurischen Staatsangehörigkeit sowie „permanent residents“ einen Sozialschutz im Ruhestand. Die SUSS-Mitarbeitenden in Singapur haben keinen Sozialschutz gegen Arbeitslosigkeit.

### Angabe ESRS S1-12: Menschen mit Behinderungen

Die nachfolgende Tabelle gibt Auskunft über den Anteil der Beschäftigten mit Behindertenstatus bei SUSS. Die Werte für die Vorperiode sind aufgrund von Nachmeldungen sowie der rückwirkenden Erfassung nunmehr aller Länder angepasst worden.

	2025		2024 angepasst	
	Anzahl	in %	Anzahl	in %
Arbeitnehmer mit Behinderungen (oder Gleichstellung)	33	2,1%	33	2,2%

### Angabe S1-13 Kennzahlen für Weiterbildung und Kompetenzentwicklung

Die nachfolgende Tabelle gibt Aufschluss über die Anzahl der jährlichen Leistungsbeurteilungen und der absolvierten Schulungsstunden bei SUSS. Die Vorjahreswerte der Leistungsbeurteilungen wurden aufgrund eines festgestellten Berechnungsfehlers

angepasst. Im Rahmen einer erneuten Prüfung der Datenauswertung wurde eine fehlerhafte Berechnungsgrundlage identifiziert und entsprechend korrigiert.

Es gibt im Konzern keine weltweit vordefinierte Anzahl von Leistungsüberprüfungen pro Mitarbeitendem. Es ist jedoch angestrebt, dass jeder Mitarbeitende, der die Probezeit erfolgreich abgeschlossen hat, einmal im Jahr im Rahmen eines Mitarbeitergesprächs mit der Führungskraft eine individuelle Leistungsbeurteilung erhält.

#### (ESRS S1-13 § 83)

	2025		2024 angepasst	
	Anzahl	in %	Anzahl	in %
Arbeitnehmer, die an regelmäßigen Leistungs- und Laufbahnbeurteilungen teilgenommen	1.282	80,6%	1.231	80,6%
davon weiblich	242	79,3%	225	79,5%
davon männlich	1.040	80,9%	1.006	80,8%
davon divers	0	0,0%	0	0%
davon keine Angabe	0	0,0%	0	0%
Leistungsüberprüfungen je Arbeitnehmer <sup>1</sup>	0,81		0,81	
Durchschnittliche Zahl der Schulungsstunden je Arbeitnehmer <sup>2</sup>	17,6h		22,2h	
für weibliche Arbeitnehmer <sup>3</sup>	16,4h		19,9h	
für männliche Arbeitnehmer <sup>3</sup>	17,9h		22,7h	
für diverse Arbeitnehmer	0h		0h	
für Arbeitnehmer ohne Geschlechtsangabe	0h		0h	

1 es gibt keine weltweite Zielvorgabe zu diesem Wert

2 nur fachliche Weiterbildungen, ohne verpflichtende IT und Compliance Schulungen

3 Die Geschlechteraufteilung interner Schulungsstunden, die in Deutschland (geschlechtsneutral) über eine bestimmte Software erfasst wurden, wurde über den Schlüssel „Geschlechterverteilung aller Mitarbeitenden in Deutschland“ teilweise geschätzt. Diese Schätzung der Geschlechterquote bezieht sich auf rund 43% der absolvierten Schulungsstunden in Deutschland.

### Angabe ESRS S1-14: Kennzahlen für Gesundheitsschutz und Sicherheit

Bei SUSS sind alle angestellten Beschäftigten durch das SUSS interne Managementsystem für Gesundheitsschutz und Sicherheit abgedeckt.

Die Anzahl der Ausfalltage der Vorperiode wurde aufgrund eines festgestellten Anwendungsfehlers im Hinblick auf die ESRS-Definition der Kennzahl angepasst. Rückwirkend wurden volle Ausfalltage, inklusive Wochenenden und Feiertagen sowie alle Arbeitsunfälle, ab mindestens einem vollen Ausfalltag gezählt (vorher ab drei vollen Ausfalltagen), Wegeunfälle werden nun nicht mehr berücksichtigt.

#### (ESRS S1-14 § 88)

	2025	2024 angepasst
Prozentsatz der Arbeitskräfte, die auf der Grundlage gesetzlicher Anforderungen und/oder anerkannter Normen oder Leitlinien vom Managementsystem für Gesundheit und Sicherheit des Unternehmens abgedeckt werden (Arbeitnehmer)	100%	100%
Zahl der Todesfälle aufgrund arbeitsbedingter Verletzungen (Arbeitnehmer)	0	0
Zahl der Todesfälle aufgrund arbeitsbedingter Verletzungen (sonstige Arbeitskräfte)	0	0
Zahl der Todesfälle aufgrund arbeitsbedingter Erkrankungen (Arbeitnehmer)	0	0
Zahl der Todesfälle aufgrund arbeitsbedingter Erkrankungen (sonstige Arbeitskräfte)	0	0
Zahl meldepflichtiger Arbeitsunfälle (Arbeitnehmer)	11	4
Quote Arbeitsunfälle	3,44	1,31
Zahl der Ausfalltage aufgrund arbeitsbedingter Verletzungen und Todesfälle infolge von Arbeitsunfällen, arbeitsbedingter Erkrankungen und von Todesfällen infolge von Erkrankungen (Arbeitnehmer)	59	38

### Angabe ESRS S1-15: Parameter für die Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben

(ESRS S1-15 § 93) In der folgenden Tabelle wird angegeben, inwieweit die Arbeitnehmer bei SUSS im Berichtszeitraum Anspruch auf Urlaub aus familiären Gründen hatten und davon Gebrauch gemacht haben. Seit dem Jahr 2025 haben nun auch Angestellte in China einen gesetzlichen Anspruch auf familienbedingten Urlaub, was zu einer Erhöhung der Quote gegenüber dem Vorjahr führt.

	2025	2024 angepasst
Anteil der Arbeitnehmer, die Anspruch auf Urlaub aus familiären Gründen haben (in %)	99,1%	94,3%
Arbeitnehmer, die Urlaub aus familiären Gründen in Anspruch genommen haben	84 (5,3%)	56 (3,9%)
Männlich (in %)	4,7%	3,8%
Weiblich (in %)	7,9%	4,4%
Divers (in %)	0%	0%
Keine Angabe (in %)	0%	0%

### Angabe ESRS S1-16: Vergütungsparameter (Verdienstunterschiede und Gesamtvergütung)

Im Nachfolgenden stellt SUSS das prozentuale Verdienstgefälle zwischen seinen weiblichen und männlichen angestellten Beschäftigten dar.

**(ESRS S1-16 § 97 a, b)** Die folgende Tabelle gibt die geschlechterspezifischen Verdienstgefälle und das Verhältnis der jährlichen Gesamtvergütung der am höchsten bezahlten Einzelperson in Relation zum Median der jährlichen Gesamtvergütung der Beschäftigten wieder. In den angepassten Zahlen des Jahres 2024 wurden rückwirkend auch die variablen Nebenleistungen für die Mitarbeitenden in Deutschland in die Betrachtung miteinbezogen.

	2025	2024 angepasst
Geschlechtsspezifisches Verdienstgefälle (in %)	7,4%	12,5%
Jährliche Gesamtvergütung der am höchsten bezahlten Einzelperson <sup>1</sup> zum Median der jährlichen Gesamtvergütung aller Arbeitnehmer	21,1 fache	19,0 fache

1 inklusive LTI und STI

Wir veröffentlichen jährlich weitere Informationen zur Vergütung, besonders der Leitungs- und Kontrollorgane im Vergütungsbericht nach §162 Aktiengesetz, der auf der Website [www.suss.com](http://www.suss.com) im Bereich „Investor Relations“, im Abschnitt „Corporate Governance“ veröffentlicht ist.

### Angabe ESRS S1-17: Vorfälle, Beschwerden und schwerwiegende Auswirkungen im Zusammenhang mit Menschenrechten

**(ESRS S1-17 § 103 a-c)** In der nachfolgenden Tabelle gibt SUSS die Zahl der arbeitsbezogenen Vorfälle und Beschwerden sowie schwerwiegende Auswirkungen in Bezug auf Menschenrechte innerhalb der Arbeitskräfte des Unternehmens sowie alle damit verbundenen wesentlichen Geldbußen, Sanktionen oder Entschädigungen für den Berichtszeitraum an.

	2025	2024 angepasst
Im Berichtszeitraum gemeldete Fälle von Diskriminierung <sup>1</sup>	4	0
davon Zahl der Beschwerden über interne Meldewege	4	0
davon Zahl der Beschwerden über nationale Kontaktstellen	0	0
Summe der wesentlichen Geldbußen, Sanktionen und Schadenersatzzahlungen	0 €	0 €

1 Einschließlich Belästigung

Es wurden im Berichtsjahr 2025 keine Geldbußen, Sanktionen und Schadenersatzzahlungen im Zusammenhang mit den beschriebenen Vorfällen gezahlt (Vorjahr 0 €).

**(ESRS S1-17 § 104)** Die folgende Tabelle gibt an, welche schwerwiegenden Vorfälle im Zusammenhang mit Menschenrechten, zum Beispiel in Form von Zwangsarbeit, Menschenhandel oder Kinderarbeit im Konzern festgestellt wurden und die Höhe der aufgrund solcher Verletzungen verhängten Sanktionen.

	2025	2024 angepasst
Zahl der schwerwiegenden Vorfälle in Bezug auf Menschenrechte im Zusammenhang mit den Arbeitskräften des Unternehmens des Unternehmens im Berichtszeitraum	0	0
davon verstießen gegen die Leitprinzipien der Vereinten Nationen für Unternehmen und Menschenrechte, die Erklärung der IAO über grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit oder die OECD-Leitsätze für multinationale Unternehmen	0	0
Summe der wesentlichen Geldbußen, Sanktionen und Schadenersatzzahlungen aufgrund von Vorfällen in Bezug auf Menschenrechte im Zusammenhang mit den Arbeitskräften des Unternehmens im Berichtszeitraum (in €)	0 €	0 €

Im SUSS-Konzern sind im Berichtsjahr keine Verletzungen von Menschenrechten bekannt geworden. Es wurden keinen Geldstrafen aufgrund von Vorfällen in Bezug auf Menschenrechte verhängt.

## ESRS S 2 Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette

### (ESRS S2 i.V.m. ESRS 2 §17a)

Die Wesentlichkeitsbeurteilung, die in der in ESRS 2 SBM-3 beschriebenen Wesentlichkeitsanalyse vorgenommen wurde, hat die folgenden negativen und positiven Auswirkungen ergeben:

Beschreibung	IRO	Wertschöpfungskette	Zeithorizont
<b>Arbeitsbedingungen</b>			
Arbeitende in der Lieferkette von SUSS können menschenunwürdigen Bedingungen, fehlendem Arbeitsschutz oder Ausbeutung ausgesetzt sein, was zu körperlichen oder psychischen Beeinträchtigungen führt und grundlegende Menschenrechte verletzt.	Tatsächliche negative Auswirkung	Vorgelagerte Wertschöpfungskette	Kurzfristig
Durch die Anwendung unseres Supplier Code of Conduct („Verhaltenskodex für Geschäftspartner“) sowie durch Befragungen und Audits bei Geschäftspartnern tragen wir zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen und zur Achtung der Menschenrechte in der vorgelagerten Lieferkette bei.	Tatsächliche positive Auswirkung	Vorgelagerte Wertschöpfungskette	Mittelfristig

SUSS hat einen Verhaltenskodex für Geschäftspartner entwickelt, der die Grundlage der gemeinsamen Zusammenarbeit mit Lieferanten bildet. Der Verhaltenskodex ist auf der Internetseite [www.suss.com](http://www.suss.com) im Bereich „Einkauf und Beschaffung“ veröffentlicht.

**(ESRS S2 i.V.m. ESRS 2 § 17b,e)** Im Geschäftsjahr 2025 hat sich SUSS Ziele im Zusammenhang mit den Arbeitskräften in der Wertschöpfungskette gesetzt. In der folgenden Tabelle handelt es sich um Jahresziele, aus diesem Grund ist für die Kennzahl kein Bezugswert aus früheren Perioden angegeben. Der

Bezugswert ist identisch mit dem jeweiligen Zielwert für das Berichtsjahr.

Bislang wurde keine Analyse von Trends oder signifikanten Veränderungen vorgenommen.

Kennzahl in Bezug auf wesentlichen Nachhaltigkeitsaspekt	Methoden, signifikante Annahmen und Umfang der Kennzahl	Definitionen und Beschreibungen der Kennzahl	Zielwert 2025	Erreichter Wert 2025	Erzielte Leistung im Vergleich zum Bezugsjahr
Verhaltenskodex für Geschäftspartner	Weltweit; Alle produktionsrelevanten Lieferanten werden durch ein Lieferantenmanagement-Tool dazu aufgefordert, den Verhaltenskodex für Geschäftspartner zu akzeptieren	Anteil der durch Lieferanten akzeptierten Verhaltenskodizes gemessen am Rechnungsvolumen 2025	≥ 65 %	67,0%	Ziel wurde um 2 Prozentpunkte übertroffen
Abstrakte Risikoanalyse	Weltweit; Abstrakte Risikoanalyse wurde mit Hilfe von einem Lieferantenmanagement-Tool durchgeführt	Durchgeführte abstrakte Risikoanalyse aller produktionsrelevanten Lieferanten mit Einkaufsvolumen > 10.000€ im Jahr 2024	100%	82,5%	Zielwert wurde um 17,5 Prozentpunkte verfehlt

**(ESRS S2 i.V.m. ESRS 2 § 17c)** Zur Erreichung seiner Ziele sowie zum Management der wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen im Zusammenhang mit den Arbeitskräften in der Lieferkette stützt sich SUSS auf seinen Verhaltenskodex für Geschäftspartner. In diesem Kodex dokumentiert SUSS unter anderem seine Erwartungen an Lieferanten hinsichtlich verantwortungsvoller Arbeitspraktiken innerhalb der Lieferkette.

hat SUSS im Geschäftsjahr 2025 eine Reihe von Maßnahmen umgesetzt.

So wurde die bereits im Vorjahr begonnene Kontaktaufnahme mit bestehenden Lieferanten zur Einholung der Bestätigung des Verhaltenskodexes konsequent fortgeführt.

Zudem hat SUSS seine abstrakte Risikoanalyse im Vergleich zum Vorjahr auf eine größere Anzahl von Lieferanten ausgeweitet, um potenzielle Risiken frühzeitig zu erkennen. Dabei wurde der überwiegende Anteil der produktionsrelevanten Lieferanten mit einem

jährlichen Einkaufsvolumen von mehr als 10.000 € im Jahr 2024 berücksichtigt. Als zentrale Risikomerkmale wurden die geografische Lage und die Branche des jeweiligen Lieferanten berücksichtigt.

Darüber hinaus führte SUSS im Geschäftsjahr 2025 Potenzialanalysen durch, welche auch die Themen Menschenrechte und Umweltschutz beinhalten. Diese tragen dazu bei, die Umsetzung entsprechender Anforderungen im Bereich Menschenrechte und Umweltschutz bei den Geschäftspartnern zu fördern.

**(ESRS S2 i.V.m. ESRS 2 § 17d)** Zur Erreichung seiner Ziele sowie zur Steuerung der wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen im Zusammenhang mit den Arbeitskräften in der Lieferkette

## ESRS G1 Unternehmensführung

### Angabe im Zusammenhang mit ESRS 2 SBM-3: Wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen und ihr Zusammenspiel mit Strategie und Geschäftsmodell

(ESRS G1 i.V.m. ESRS 2 SBM-48 a, b, c)

Beschreibung	IRO	Wertschöpfungskette	Zeithorizont
<b>Korruption und Bestechung</b>			
Verstöße gegen beispielsweise Export-, Wettbewerbs-, Korruptions- oder Arbeitsschutzgesetze können zu Strafzahlungen oder Ausschluss von Märkten führen.	Risiko aus Geschäftsmodell	Eigener Geschäftsbereich	Kurzfristig
<b>Unternehmenskultur</b>			
Eine gelebte Unternehmenskultur im Rahmen von Veränderungsprozessen stärkt das Zugehörigkeitsgefühl und das Engagement der Mitarbeitenden.	Potentielle positive Auswirkung aus Strategie	Eigener Geschäftsbereich	Mittelfristig
Ein unzureichendes Management der Informationssicherheit kann zum Verlust von Betriebsgeheimnissen, innovationsbezogenen Informationen oder geschäftsinternem Know-how führen. Dies kann wirtschaftliche Schäden verursachen, Wettbewerbsnachteile mit sich bringen und zu Rechtsverstößen im Umgang mit sensiblen Kundendaten führen.	Risiko aus Strategie	Eigener Geschäftsbereich	Kurzfristig
<b>Management der Beziehungen zu Lieferanten, einschließlich Zahlungspraktiken</b>			
Das Ausbleiben langfristiger Partnerschaften mit Lieferanten, die faire Arbeitsbedingungen gewährleisten, kann zu Verstößen gegen Sozialstandards in der Lieferkette führen. Dies birgt das Risiko von Reputationsschäden, Unterbrechungen in der Beschaffung sowie negativen Auswirkungen auf das Vertrauen von Stakeholdern und die unternehmerische Resilienz.	Risiko aus Strategie	Vorgelagerte Wertschöpfungskette	Langfristig

### Angabe ESRS G1-1 Unternehmenskultur gemäß ESRS 2 MDR-A

SUSS setzt die folgenden Maßnahmen im Zusammenhang mit den wesentlichen Auswirkungen und Risiken um. Die Maßnahmen sind dauerhaft angelegt und werden mindestens jährlich im Rahmen der strategischen und operativen Planung überprüft und weiterentwickelt. Regelmäßige Dialogformate wie Mitarbeitergespräche, Feedbackrunden und All-Hands-Meetings stärken die Transparenz und Beteiligung aller Mitarbeitenden konzernweit. Ergänzend fördern konzernweite Schulungen für Führungskräfte in Change-Management, Kommunikation und wertorientierter Führung eine aktive und unterstützende Gestaltung der Unternehmenskultur.

In Bezug auf Informationssicherheit gibt es konzernweit technische Schutzmaßnahmen wie Verschlüsselung, Multi-Faktor-Authentifizierung und restriktive Zugriffsrechte, die durch regelmäßige Awareness-Schulungen zum sicheren Umgang mit Daten ergänzt werden. Der Konzern verfügt über verbindliche Vorgaben zur mobilen Arbeit, zur Passwortsicherheit sowie zu Meldewegen für Sicherheitsvorfälle. Kontinuierliches Monitoring, regelmäßige Audits und Penetrationstests gewährleisten die frühzeitige Identifikation und Behandlung von Risiken. Die entsprechenden Vorgaben sind in einem konzernweiten Sicherheitshandbuch dokumentiert.

**Angabe ESRS G1-1 Unternehmenskultur gemäß ESRS 2 MDR-T § 80; MDR-M § 77**

Die nachfolgende Tabelle gibt eine Übersicht über Metrik und Ziel im Zusammenhang mit Unternehmenskultur. Für die Festlegung des Ziels wurden die Ergebnisse der Wesentlichkeitsanalyse berücksichtigt. Die Wesentlichkeitsanalyse erfolgte auf der Grundlage des Dialogs mit Interessenträgern (siehe Abschnitt ESRS 2 SBM-2).

SUSS hat im Berichtsjahr erneut die unternehmensspezifische Kennzahl „Compliance Trainings“ erhoben. Das Ziel stützt sich

nicht auf wissenschaftsbasierte Erkenntnisse. Seit seiner Festlegung wurde es nicht angepasst; entsprechend gab es auch keine grundsätzlichen Änderungen an der zugrunde liegenden Messmethode.

Die Zielerreichung wird durch die jeweilig zuständigen Fachabteilungen systematisch geprüft. Die Messung der Kennzahl wurde nicht durch eine andere Stelle als dem Prüfer der Nachhaltigkeitsberichterstattung validiert.

In der folgenden Tabelle handelt es sich um ein Jahresziel, aus diesem Grund ist für die Kennzahl kein Bezugswert aus früheren Perioden angegeben. Der Bezugswert ist identisch mit dem jeweiligen Zielwert für das Berichtsjahr.

Bislang wurde keine Analyse von Trends oder signifikanten Veränderungen vorgenommen.

Kennzahl in Bezug auf wesentlichen Nachhaltigkeitsaspekt	Methoden, signifikante Annahmen und Umfang der Kennzahl	Definitionen und Beschreibungen der Kennzahl	Zusammenhang Kennzahl (Zielwert) mit Ziel des Konzepts	Zielwert 2025	Erreichter Wert 2025	Erzielte Leistung im Vergleich zum Bezugswert
<b>Teilnahmequote Compliance und IT Security</b>	Konzernweite Betrachtung für die Compliance Schulungen; die Produktionsstandorte Deutschland und Taiwan sowie die USA für die IT Security Schulungen; Toolgestützte Erhebung	Teilnahmequote wird ermittelt als Durchschnitt der prozentualen Anteile der Compliance und IT Security Schulungen und beinhaltet alle aktiv Beschäftigten, ausgenommen sind Mitarbeitende in Elternzeit, Langzeitkranke, sowie für Compliance Schulungen Mitarbeitende, die im Dezember und für IT-Security Schulungen Mitarbeitende die nach dem 1. Oktober des Berichtsjahres eingestellt wurden. Das Trainingsangebot im Bereich IT-Security wurde im Berichtsjahr erweitert. Als abgeschlossen gilt die IT Security Schulung, wenn Mitarbeitende die Schulung mindestens im Umfang des Vorjahres absolviert haben.	Die Schulungsinhalte unterstützen SUSS dabei, relevante Compliance- und IT-Security Themen an die Mitarbeitenden zu vermitteln und zu trainieren.	100%	90,0%	Ziel wurde um 10,0 Prozentpunkte verfehlt

## Angabe ESRS G1-1: Unternehmenskultur und Konzepte für die Unternehmensführung gemäß ESRS 2 MDR-P

(ESRS G1-1 §7 i.V.m. ESRS 2 MDR-P)

### 1. Policies

SUSS hat ein konzernweites Governance- und Compliance-Rahmenwerk etabliert, das insbesondere aus der Compliance Management-Policy, dem Verhaltenskodex für Mitarbeitende, dem Verhaltenskodex für Geschäftspartner sowie der Hinweisgeberrichtlinie besteht. Diese Policies definieren jeweils spezifische, verbindliche Anforderungen an rechtmäßiges, ethisches und verantwortungsvolles Handeln innerhalb des Konzerns sowie entlang der Wertschöpfungskette und bilden gemeinsam die Grundlage der Unternehmenskultur und der Corporate Governance von SUSS.

### 2. Zielsetzung und Inhalte

#### Compliance Management Policy

Ziel ist die Prävention, frühzeitige Erkennung und angemessene Behandlung von Compliance-Verstößen sowie die systematische Reduktion von Compliance-Risiken.

#### Verhaltenskodex für Mitarbeitende

Ziel ist die Sicherstellung von Integrität, Transparenz und gesetzeskonformem Verhalten aller Mitarbeitenden sowie der Schutz der Unternehmensreputation.

#### Verhaltenskodex für Geschäftspartner

Ziel ist die Sicherstellung rechtmäßigen, ethischen und nachhaltigen Handelns entlang der Lieferkette, insbesondere in den Bereichen Menschenrechte, Arbeitsbedingungen, Umwelt- und Gesundheitsschutz sowie faires Geschäftsgebaren.

#### Hinweisgeberrichtlinie

Ziel ist die frühzeitige Aufdeckung von Fehlverhalten durch sichere, vertrauliche und anonyme Meldewege.

### 3. Bezüge zu wesentlichen Auswirkungen, Risiken oder Chancen

Durch die Umsetzung der Richtlinien adressiert SUSS die in ESRS G1 i.V.m. ESRS 2 SBM-§ 48 a, b, beschriebenen wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen.

### 4. Überwachungsprozess

Die Überwachung der Einhaltung der Governance- und Compliance-Policies erfolgt über das Compliance Management System von SUSS und basiert auf den Grundsätzen Prävention, Erkennung und Reaktion. Sie umfasst risikobasierte Analysen, Schulungen, interne Kontrollen, Audits, strukturierte Berichtswege sowie definierte Eskalations- und Sanktionsprozesse.

- In Bezug auf den Verhaltenskodex für Geschäftspartner werden zusätzlich Audits und Compliance-Due-Diligence-Prüfungen durchgeführt.

- In Bezug auf die Hinweisgeberrichtlinie stellt die Compliance-Beauftragte die Funktionsfähigkeit und den Schutz der Hinweisgebenden sicher.

### 5. Anwendungsbereich der Richtlinien

Die Compliance Management Policy und der Verhaltenskodex für Mitarbeitende gelten weltweit für SUSS und betreffen alle Mitarbeitenden unabhängig von Funktion oder Hierarchie sowie alle relevanten Geschäftsbeziehungen entlang der Wertschöpfungskette.

Der Verhaltenskodex für Geschäftspartner richtet sich explizit an Lieferanten, Dienstleister und Auftragnehmer und ist entlang der gesamten Lieferkette einzuhalten.

Die Hinweisgeberrichtlinie richtet sich neben Mitarbeitenden auch an externe Dritte und gilt weltweit.

### 6. Verantwortliche Ebene der Policies

Der Vorstand von SUSS trägt die Gesamtverantwortung für alle Governance- und Compliance-Policies. Der Aufsichtsrat überwacht deren Angemessenheit und Wirksamkeit.

Die operative Umsetzung erfolgt durch die zentrale Compliance-Organisation unter Leitung der Compliance-Beauftragten, die direkt an den Vorstand berichtet und bei Bedarf durch ein Compliance-Komitee unterstützt wird.

## 7. Verweise auf Standards

Die Governance- und Compliance-Policies von SUSS orientieren sich insbesondere an:

- der Charta der Menschenrechte der Vereinten Nationen,
- den Kernarbeitsnormen der International Labour Organization (ILO),
- den OECD-Leitlinien für verantwortungsvolle Lieferketten und
- einschlägigen nationalen und internationalen gesetzlichen Anforderungen.

Der Verhaltenskodex für Geschäftspartner orientiert sich außerdem an Umwelt- und Energiemanagementstandards wie DIN EN ISO 14001, ISO 50001.

## 8. Einbindung der Interessenträger

Die Interessen relevanter Interessenträger, insbesondere Mitarbeitende, Geschäftspartner, Kunden, Investoren und Behörden, werden im Rahmen der Wesentlichkeitsanalyse berücksichtigt. Die Einbindung erfolgt durch Kommunikation, Schulungen, vertragliche Verpflichtungen, Audits sowie über formalisierte Melde- und Beschwerdekanäle.

- Lieferanten werden zusätzlich durch Audits und vertragliche Verpflichtungen eingebunden.
- Externe Dritte können Hinweise über das Hinweisgebersystem einreichen.

## 9. Verfügbarkeit der Richtlinien für

### Interessenträger

Zentrale Grundsätze der Governance- und Compliance-Policies sind öffentlich über die Website von SUSS zugänglich. Ergänzende Richtlinien werden den jeweils relevanten Zielgruppen über geeignete interne oder externe Kanäle zur Verfügung gestellt.

- Der Verhaltenskodex für Mitarbeitende ist öffentlich im Bereich „Unternehmen“ und unter dem Abschnitt „Nachhaltigkeit“ auf der Website von SUSS verfügbar
- Der Verhaltenskodex für Geschäftspartner ist öffentlich im Bereich „Einkauf und Beschaffung“ der Website von SUSS zugänglich.
- Die Compliance Management Policy ist als internes Steuerungsdokument ausgestaltet; wesentliche Inhalte sind im Verhaltenskodex abgebildet.  
Die Hinweisgeberrichtlinie ist intern über das Intranet verfügbar; externe Meldekanäle sind öffentlich zugänglich.

**(ESRS G1-1 § 9)** Die Reputation von SUSS in der Geschäftswelt wird maßgeblich durch unser Verhalten im Geschäftsleben mitbestimmt. Wir sind überzeugt, dass ethische und ökonomische Werte voneinander abhängen. SUSS will sich als Konzern um einen fairen Umgang bemühen und im Rahmen der vorgegebenen Normen handeln.

- **Aufbau der Unternehmenskultur:** Der Aufbau der Unternehmenskultur erfolgt durch die klare Festlegung von Grundwerten und Verhaltensstandards, die unter anderem im Verhaltenskodex definiert sind. Führungskräfte spielen eine zentrale Rolle, indem sie als Vorbilder agieren und sicherstellen, dass Unternehmenswerte und Prinzipien in allen Arbeitsprozessen gelebt werden. Die Unternehmensrichtlinien von SUSS enthalten klare Vorgaben zur Bekämpfung von Korruption und Bestechung. Der Konzern setzt auf transparente Geschäftspraktiken und fordert von seinen Mitarbeitenden höchste ethische Standards. Der Verhaltenskodex basiert auf international anerkannten Standards zur Korruptionsbekämpfung, insbesondere den von den Vereinten Nationen geforderten Prinzipien der Transparenz, Integrität und des fairen Wettbewerbs.
- **Weiterentwicklung der Unternehmenskultur:** Die Unternehmenskultur wird kontinuierlich weiterentwickelt, indem Feedback von internen und externen Interessenträgern berücksichtigt wird. SUSS ist bestrebt, eine offene Unternehmenskultur zu fördern, in der Mitarbeitende ermutigt werden, Bedenken oder kritische Themen anzusprechen. Dies wird auch explizit im Verhaltenskodex adressiert.
- **Förderung der Unternehmenskultur:** Die Förderung der Unternehmenskultur erfolgt durch ein breites Spektrum an Maßnahmen, darunter Schulungen zu Compliance und ethischem Verhalten, Programme zur Förderung von Vielfalt

und Inklusion sowie die Unterstützung ehrenamtlichen Engagements der Mitarbeitenden.

- **Bewertung der Unternehmenskultur:** Die Bewertung der Unternehmenskultur erfolgt durch systematische Überwachung und Analysen, wie beispielsweise durch interne Überprüfungen, Mitarbeiterbefragungen und Berichte zu gemeldeten Verstößen.

**(ESRS G1-1 § 10 a, c)** Für Meldungen zu möglichen Compliance-Verstößen können unsere Mitarbeitenden und/oder Dritte (z. B. Lieferanten) weltweit folgende Kanäle nutzen:

- Vertrauliche Whistleblowing-Hotline (per Telefon oder E-Mail)
- Anonymes Whistleblowing-Tool:  
<https://suss.grc-cloud.de/Meldung>

Hinweise auf Compliance-Vorfälle werden in einem definierten und objektiven Prozess untersucht. Alle gemeldeten Regelverstöße werden im Rahmen des CMS systematisch aufgearbeitet und, sofern angemessen und notwendig, sanktioniert. Wir nehmen alle in gutem Glauben gemeldeten Hinweise ernst und untersuchen jedes tatsächliche Fehlverhalten eingehend.

Nach Eingang eines Hinweises wird dieser innerhalb der Konzernmeldestelle geprüft. Der Eingang des Hinweises wird dokumentiert und der Hinweisgeber erhält spätestens nach sieben Arbeitstagen

eine Eingangsbestätigung. Bei Nutzung des Hinweisgeber-Tools erfolgt die Eingangsbestätigung anonym innerhalb des Tools.

Betroffene erhalten so früh wie möglich die Gelegenheit zur Stellungnahme. Es gilt stets die Unschuldsvermutung bis zum Beweis des Gegenteils. Die Konzernmeldestelle hält Kontakt zum Hinweisgeber und bittet ihn gegebenenfalls um weiterführende Informationen.

Die Compliance-Beauftragte führt eine risikobasierte Erstbeurteilung durch und leitet angemessene Folgemaßnahmen ein. Im gesamten weiteren Verlauf des Verfahrens wird die gebotene Vertraulichkeit sichergestellt. Informationen zum gemeldeten Sachverhalt werden ausschließlich nach dem „Need-to-know-Prinzip“ weitergegeben. Das entsprechende Betriebsrats-Gremium wird umgehend informiert, sofern der Sachverhalt dies erfordert. Im Rahmen des Hinweisgeber-Tools erfolgt die Kommunikation mit den Hinweisgebern anonym innerhalb des Tools.

Zum Schutz der Hinweisgeber vor Vergeltungsmaßnahmen und Belästigungen am Arbeitsplatz werden die Hinweise für die Bearbeitung der Hinweise soweit möglich in anonymisierter und möglichst verallgemeinerter Form bearbeitet. Einem Hinweisgeber drohen keinerlei arbeitsrechtliche Konsequenzen aufgrund der Meldung, sofern er das Hinweisgebersystem nicht missbräuchlich nutzt. Darüber hinaus verfolgt SUSS das Ziel, dass Hinweisgeber bestmöglich vor negativen Einflüssen wie Mobbing,

öffentlicher Bloßstellung oder anderen Formen von Repressalien geschützt werden. In jedem Einzelfall prüfen wir, welche Mittel zur Aufklärung geeignet, erforderlich und angemessen sind.

In einer konzernweiten Richtlinie haben wir den Umgang mit Meldungen über die Whistleblowing-Hotline geregelt. Diese Richtlinie ist der eigenen Belegschaft über das Intranet zugänglich. Die Mitarbeitenden der Konzernmeldestelle werden aktuell nicht speziell geschult.

**(ESRS G1-1 § 10 e)** Alle Konsequenzen müssen verhältnismäßig sein, d. h. jede Folgemaßnahme muss geeignet, erforderlich und angemessen sein. Dazu kann die Einleitung einer internen Untersuchung, die Verweisung an eine andere zuständige Unternehmensfunktion, der Abschluss des Verfahrens mangels Beweise oder die erforderliche Abgabe an eine zuständige Behörde zur weiteren Untersuchung zählen. Der Hinweisgebende erhält grundsätzlich spätestens drei Monate nach der Eingangsbestätigung eine Rückmeldung mit einer Begründung. Eine solche Rückmeldung ist ausnahmsweise ausgeschlossen, wenn dadurch laufende interne Untersuchungen oder Rechte der von dem Hinweis betroffenen Personen beeinträchtigt sind.

**(ESRS G1-1 § 10 g)** Die Schulungspolitik von SUSS zum Thema Geschäftsethik umfasst jährliche Compliance-Schulungen, die unter anderem den Umgang mit Korruption und Bestechung behandeln. Diese Schulungen richten sich an alle Mitarbeitenden

des Unternehmens und werden als E-Learning-Module angeboten. Neben der Compliance Schulung, die an die gesamte Belegschaft weltweit adressiert ist, wurde auch ein Trainingssystem implementiert, um einzelne Mitarbeitergruppen zielgenauer und risikobasierter schulen zu können. Die Schulungsinhalte decken die relevanten Compliance-Themen umfassend ab und sind zum größten Teil in fünf verschiedenen Sprachen verfügbar, um eine maximale Reichweite und Abdeckung zu gewährleisten.

**(ESRS G1-1 § 10 h)** Zu den Funktionen, die besonders für Korruption oder Bestechung anfällig sind, gehören Funktionen, die in ihrer täglichen Arbeit in direktem Kontakt zu externen Geschäftspartnern, Lieferanten, Dienstleistern oder Behörden stehen und dadurch einem erhöhten Korruptions- und Integritätsrisiko ausgesetzt sind. Dies betrifft insbesondere Funktionen in Vertrieb, Einkauf, Projektmanagement sowie alle Rollen, die über die Auswahl, Vergabe oder Verhandlung von Aufträgen und Verträgen entscheiden oder daran maßgeblich beteiligt sind.

### Angabe ESRS G1-2 Management der Beziehungen zu Lieferanten gemäß ESRS 2 MDR-A

SUSS setzt die folgenden Maßnahmen im Zusammenhang mit den wesentlichen Auswirkungen und Risiken um. Die Maßnahmen sind dauerhaft angelegt und werden mindestens jährlich im Rahmen der strategischen und operativen Planung überprüft und weiterentwickelt. Zur Vermeidung von Verstößen gegen Sozialstandards und zur Stärkung der Lieferantenbeziehungen werden

Nachhaltigkeits- und Sozialanforderungen konzernweit vertraglich verankert und regelmäßig überprüft. Transparente, faire Zahlungspraktiken sowie langfristige Partnerschaften fördern Vertrauen und Stabilität. Ergänzend tragen weltweit durchgeführte Lieferantenbewertungen und Audits zur Einhaltung von Arbeits- und Sozialstandards bei und unterstützen die Resilienz der gesamten Lieferkette.

### Angabe ESRS G1-2: Management der Beziehungen zu Lieferanten

**(ESRS G1-2 § 14)** Zum Berichtszeitpunkt verfügt SUSS über keine formalisierte Richtlinie zur Vermeidung von Zahlungsverzug gegenüber Lieferanten. Die Einhaltung vereinbarter Zahlungsziele erfolgt derzeit auf operativer Ebene im Rahmen der bestehenden Finanz- und Einkaufsprozesse. Der Konzern setzt auf eine systemgestützte Rechnungsverarbeitung und transparente Kommunikation bei möglichen Zahlungsverzögerungen. Eine systematische Priorisierung von KMU erfolgt jedoch nicht.

**(ESRS G1-2 § 15a)** SUSS adressiert das Risiko von Verstößen gegen Sozialstandards in der Lieferkette durch einen auf langfristige und verantwortungsvolle Lieferantenbeziehungen ausgerichteten Ansatz. Ziel ist es, stabile Partnerschaften mit Lieferanten aufzubauen und weiterzuentwickeln, die faire Arbeitsbedingungen gewährleisten und anerkannte Sozialstandards einhalten, um Risiken für den Konzern sowie negative Auswirkungen auf betroffene Stakeholder zu vermeiden oder zu

mindern. Die Einhaltung der weltweit gültigen Menschenrechte hat für SUSS große Bedeutung und wir sehen dies als Voraussetzung für erfolgreiche Geschäftsaktivitäten. Wir erkennen die universal geltenden Menschenrechte auf Grundlage der UN-Menschenrechtscharta an und übernehmen Verantwortung innerhalb unseres Konzerns und in unserer Lieferkette. Bei der Zusammenarbeit mit den Lieferanten achten wir darauf, dass keine Menschenrechte verletzt oder Erscheinungsformen der modernen Sklaverei wie Kinderarbeit oder Menschenhandel zugelassen werden. Wir erwarten ausdrücklich von unseren unmittelbaren Lieferunternehmen (Tier-1), dass sie ihre eigenen Sorgfaltspflichten wiederum bei deren nächsten Lieferunternehmen (Tier-2) wahrnehmen.

**(ESRS G1-2 § 15 b)** Bei der Auswahl von neuen Lieferanten werden aktuell die folgenden Nachhaltigkeitskriterien überprüft:

- Einhaltung des Verhaltenskodex
- ISO 14001 (Umweltmanagementsystem) Zertifizierung
- Erhebung und Reduzierung von Treibhausgasemissionen Scope 1 und 2
- Benennung eines Nachhaltigkeitsmanagers

Die Kriterien werden in den Lieferantenauswahlprozess einbezogen.

Bei potenziell kritischen Neulieferanten werden vor einer möglichen Auftragserteilung Erstaudits durchgeführt sowie die Bonität und Compliance überprüft. Hiermit könnte SUSS die Reduzierung von Menschenrechtsverletzungen oder Umweltschäden positiv beeinflussen.

Alle direkten Lieferanten, die möglicherweise Materialien mit potenziellen Konfliktmineralien liefern, werden kontaktiert und gebeten, mithilfe eines toolbasierten Templates die Schmelzen der Mineralien zu ermitteln und mitzuteilen. Sollten Hinweise auf einen Rohstofflieferanten auftauchen, der mit Menschenrechtsverletzungen oder Umweltverschmutzung in Verbindung steht, wird umgehend reagiert. SUSS setzt sich dafür ein, dass dieser Lieferant den betreffenden Rohstofflieferanten sorgfältig prüft und gegebenenfalls aus der Lieferkette entfernt.

SUSS fordert von seinen Hauptlieferanten die Akzeptanz des Verhaltenskodex für Geschäftspartner oder die Bestätigung, dass ein vergleichbarer eigener Kodex angewendet wird. Ziel von SUSS ist es, auf diese Weise mindestens 65 % des gesamten produktbezogenen Rechnungsvolumens durch einen akzeptieren oder gleichwertigen Kodex abzudecken. Zudem wurden im Geschäftsjahr 2025 6 Potentialanalysen bei Lieferanten durchgeführt. Bei diesen Bewertungsverfahren werden die Eignung, Qualitätäsfähigkeit und Leistungsfähigkeit potenzieller neuer Lieferanten überprüft; sie beinhalten auch die Themen Menschenrechte und Umweltschutz.

### **Angabe ESRS G1-3 Verhinderung und Aufdeckung von Korruption und Bestechung gemäß ESRS 2 MDR-A**

SUSS setzt die folgenden Maßnahmen im Zusammenhang mit den wesentlichen Auswirkungen und Risiken um. Die Maßnahmen sind dauerhaft angelegt und werden mindestens jährlich im Rahmen der strategischen und operativen Planung überprüft und weiterentwickelt. Zur Sicherstellung der Einhaltung gesetzlicher Vorgaben werden ein integriertes Compliance-Management-System mit regelmäßigen Risikoanalysen sowie verbindliche Verhaltenskodizes zu Korruptionsprävention, fairem Wettbewerb, Exportkontrolle und Arbeitsschutz konzernweit umgesetzt. Ergänzend finden verpflichtende Schulungen für alle Mitarbeitenden weltweit statt, und ein anonymes Hinweisgebersystem ermöglicht die Meldung von Verstößen. Durch interne und externe Audits sowie klare Verantwortlichkeiten, einschließlich der Benennung eines Compliance Officers, wird die Wirksamkeit des Systems fortlaufend überprüft. Ein strukturiertes Sanktions- und Eskalationsmanagement sowie umfassende Dokumentations- und Kontrollmechanismen sichern die nachhaltige Umsetzung der Compliance-Anforderungen.

### **Angabe ESRS G1-3: Verhinderung und Aufdeckung von Korruption und Bestechung**

**(ESRS G1-3 § 18 a)** SUSS verfügt über definierte Verfahren zur Verhinderung, Aufdeckung und Bekämpfung von Vorwürfen oder Vorfällen im Zusammenhang mit Korruption und Bestechung.

Präventiv wirken der Verhaltenskodex, der für alle Mitarbeitenden des SUSS-Konzerns weltweit gilt, sowie der Verhaltenskodex für Geschäftspartner. Darüber hinaus hat der Konzern ein Corporate-Governance-System installiert, das stetig weiterentwickelt wird. Die Struktur des Systems wurde in einer entsprechenden Compliance Management Policy verschriftlicht. In diesem Zusammenhang wurde auch eine weltweit gültige Hinweisgeberrichtlinie in den Sprachen Deutsch und Englisch erstellt. Ziel des Konzerns ist es, sicherzustellen, dass alle Mitarbeitenden jährlich verpflichtend an Compliance-E-Learnings teilnehmen, die insbesondere auch Inhalte zu Korruption und Bestechung umfassen. Eine zentrale Rolle kommt der Internen Revision zu, die als unabhängige Instanz die Angemessenheit, Wirksamkeit und Einhaltung der bestehenden Richtlinien, Prozesse und Kontrollmechanismen regelmäßig überprüft. Die Interne Revision führt risikobasierte Prüfungen durch, die auch korruptionsrelevante Prozesse und Geschäftsbereiche umfassen. Festgestellte Schwachstellen oder Verstöße werden dokumentiert, adressiert und dem Management in geeigneter Form berichtet. Die Umsetzung empfohlener Maßnahmen wird nachverfolgt. Mitarbeitende in Führungspositionen übernehmen eine Vorbildfunktion und stellen sicher, dass die Unternehmensgrundsätze eingehalten und kommuniziert werden. Sie sind zudem erste Anlaufstelle für Mitarbeitende, die rechtliche oder ethische Fragen haben. So wird sichergestellt, dass die relevanten Richtlinien nicht nur zugänglich sind, sondern auch verstanden werden, einschließlich ihrer Auswirkungen auf das tägliche Handeln.

**(ESRS G1-3 § 18 b)** Der Vorstand trägt die Gesamtverantwortung für Compliance und das Compliance-Management-System (CMS). Der Aufsichtsrat prüft die Angemessenheit und die Wirksamkeit des vom Vorstand eingerichteten Systems. Die Umsetzung des CMS erfolgt durch die zentrale Compliance-Organisation, die durch die zentral eingerichtete Funktion der Compliance-Beauftragten geleitet wird. Die Compliance-Beauftragte berichtet direkt an den Vorstand.

SUSS führt regelmäßig Compliance-Risikobewertungen durch. Hierbei wird durch einen bestimmten Kreis von Mitarbeitenden weltweit eine Risikobewertung (einschließlich Korruptions- und Bestechungsrisiken) in Bezug auf ihren lokalen Arbeitsbereich vorgenommen. Die Risikobewertung erfolgt durch Fragebögen. Die Risikobewertung wird von einer externen Anwaltskanzlei unterstützt, die bei der Auswertung der Ergebnisse der Risikoanalyse behilflich ist.

Es gibt verschiedene Schutzmechanismen, die eingeführt sind: Es ist generell nach dem 4-Augen-Prinzip zu verfahren, das heißt jedes Dokument ist generell von zwei dazu berechtigten Personen zu unterschreiben. Freigabeprozesse unterliegen bestimmten Freigabestufen nach definierten Wertschwellen.

**(ESRS G1-3 § 20)** Der Verhaltenskodex wird allen Mitarbeitenden, einschließlich der Mitglieder von Verwaltungs-, Leitungs- und Aufsichtsorganen, zur Verfügung gestellt. Er ist Bestandteil des

Compliance-E-Learning-Programms. Alle Mitarbeitenden sind verpflichtet, diesen Kurs zu absolvieren und den Verhaltenskodex innerhalb des Programms zu akzeptieren.

**(ESRS G1-3 § 21 a)** Die Compliance Beauftragte ist verantwortlich für Planung, Konzeption und Durchführung von Compliance-Schulungen für die Belegschaft. Dabei erläutert sie die Compliance-Erwartungen von SUSS, überwacht die Teilnahme und stellt die Einhaltung gesetzlicher Anforderungen sowie die Anforderungen des DCGK sicher. Die Compliance Beauftragte/die Compliance Abteilung wird fallbezogen von weiteren Fachabteilungen unterstützt und kann externe Experten wie Rechtsanwälte hinzuziehen.

Der Schulungsplan umfasst ein E-Learning für die gesamte weltweite Belegschaft sowie Zielgruppentraining für Funktionen, die einem erhöhten Compliance-Risiko ausgesetzt sein könnten.

Der Verhaltenskodex wird im Rahmen des E-Learnings allen Beschäftigten zur Verfügung gestellt und muss von allen Beschäftigten akzeptiert werden.

Die folgende Tabelle stellt die Einzelheiten zu den Schulungen im Laufe des Jahres dar.

Beschreibung	Alle Mitarbeitenden <sup>1</sup> weltweit
<b>Abdeckungen der Schulungen</b>	
Geschulte Personen insgesamt	1.583
Prozentualer Anteil der von Schulungsprogrammen abgedeckten risikobehafteten Funktionen	100 %
<b>Schulungsmethode und Dauer</b>	
E-Learning	1 Stunde
<b>Häufigkeit</b>	
Wie häufig sind die Schulungen erforderlich?	Jährlich
<b>Behandelte Themen</b>	
Definition Korruption	Abgedeckt
Bestechung und Bestechlichkeit	Abgedeckt
Typische Korruptionsdelikte	Abgedeckt
Unzulässige Vorteile	Abgedeckt

<sup>1</sup> ausgenommen sind Mitarbeitende in Elternzeit, Langzeitkranke, sowie Mitarbeitende die im Dezember des Berichtsjahres eingestellt wurden.

Zum Jahresende lag die Quote der absolvierten Schulungen bei allen Mitarbeitenden im Geschäftsjahr 2025 bei 95,7 %.

Die Schulungsprogramme decken alle Mitarbeitenden ab. Im Geschäftsjahr 2025 wurde damit begonnen, Funktionen, die einem erhöhten Risiko ausgesetzt sind, durch zusätzliche Compliance

E-Learnings zu schulen. Im kommenden Berichtsjahr werden die risikobehafteten Funktionen separat ausgewiesen.

**(ESRS G1-3 § 21 c)** Alle Mitglieder der Verwaltungs-, Leitungs- und Aufsichtsorgane nehmen verpflichtend an den Schulungen zur Korruptions- und Bestechungsbekämpfung teil.

Beschreibung	Organe <sup>1</sup>
<b>Abdeckungen der Schulungen</b>	
Geschulte Personen insgesamt	8
Prozentualer Anteil der von Schulungsprogrammen abgedeckten risikobehafteten Funktionen	100%
<b>Schulungsmethode und Dauer</b>	
E-Learning	1 Stunde
<b>Häufigkeit</b>	
Wie häufig sind die Schulungen erforderlich?	Jährlich
<b>Behandelte Themen</b>	
Definition Korruption	Abgedeckt
Bestechung und Bestechlichkeit	Abgedeckt
Typische Korruptionsdelikte	Abgedeckt
Unzulässige Vorteile	Abgedeckt

<sup>1</sup> Verwaltungs-, Leitungs- und Aufsichtsorgane.

Um zu berechnen, wie viele Beschäftigte und wie viele Organe in einem Berichtsjahr an dem E-Learning teilgenommen haben, werden die Teilnahmen über eine Compliance-E-Learning-Software erfasst.

### Angabe ESRS G1-4: Korruptions- und Bestechungsfälle

**(ESRS G1-4 § 24 a)**

Vorfälle in Bezug auf Korruption oder Bestechung	2025
Anzahl der Verurteilungen gegen Korruptions- und Bestechungsvorschriften	0
Höhe der Geldstrafen für Verstöße gegen Korruptions- und Bestechungsvorschriften	0 €

### Angabe ESRS G1-4 Korruption und Bestechung gemäß ESRS 2 MDR-T § 80; MDR-M § 77)

Die nachfolgende Tabelle gibt eine Übersicht über Metrik und Ziel im Zusammenhang mit Korruption und Bestechung. Für die Festlegung des Ziels wurden die Ergebnisse der Wesentlichkeitsanalyse berücksichtigt. Die Wesentlichkeitsanalyse erfolgte auf der Grundlage des Dialogs mit Interessenträgern (siehe Abschnitt ESRS 2 SBM-2).

Das Ziel stützt sich nicht auf wissenschaftsbasierte Erkenntnisse. Seit seiner Festlegung wurde es nicht angepasst; entsprechend gab es auch keine grundsätzlichen Änderungen an der zugrunde liegenden Messmethode.

Die Zielerreichung wird durch die jeweilig zuständigen Fachabteilungen systematisch geprüft. Die Messung der Kennzahl wurde nicht durch eine andere Stelle als dem Prüfer der Nachhaltigkeitsberichterstattung validiert. In der folgenden Tabelle handelt es sich um ein Jahresziel, aus diesem Grund ist für die Kennzahl kein Bezugswert aus früheren Perioden angegeben. Der Bezugswert ist identisch mit dem jeweiligen Zielwert für das Berichtsjahr.

Bislang wurde keine Analyse von Trends oder signifikanten Veränderungen vorgenommen.

Kennzahl in Bezug auf wesentlichen Nachhaltigkeitsaspekt	Methoden, signifikante Annahmen und Umfang der Kennzahl	Definitionen und Beschreibungen der Kennzahl	Zusammenhang Kennzahl (Zielwert) mit Ziel des Konzepts	Zielwert 2025	Erreichter Wert 2025	Erzielte Leistung im Vergleich zum Bezugswert
Teilnahmequote Compliance Trainings in Bezug auf Korruption und Bestechung	Konzernweite Betrachtung; Toolgestützte Erhebung	Teilnahmequote wird ermittelt als prozentualer Anteil aller aktiv Beschäftigten. Ausgenommen sind Mitarbeitende in Elternzeit, Langzeitkranke, sowie Mitarbeitende, die im Dezember des Berichtsjahres eingestellt wurden.	Die Schulungsinhalte unterstützen SUSS dabei, relevante Korruptions- und Bestechungsthemen an die Mitarbeitenden zu vermitteln und zu trainieren.	100%	95,7%	Ziel wurde um 4,3 Prozentpunkte verfehlt

### Angabe ESRS G1-6: Zahlungspraktiken

**(ESRS G1-6 § 33 a)** Die durchschnittliche Zeit, in der SUSS eine Rechnung ab dem Zeitpunkt des Beginns der vertraglichen oder gesetzlichen Zahlungsfrist begleicht, lag im Berichtsjahr bei allen über das ERP-System SAP abgewickelten Zahlungen bei 26,9 Tagen.

**(ESRS G1-6 § 33 b)** Die Standardzahlungsbedingungen für Produkte liegen bei 60 Tagen netto oder 14 Tagen mit 3% Skonto. Die Standardzahlungsbedingungen kamen bei 72,9% aller über das ERP-System SAP abgewickelten Zahlungen zur Anwendung. Die Ermittlung dieses Anteils wurde an die Definition gemäß ESRS angepasst. Auf Basis der entsprechend angepassten Berechnungsmethodik beträgt die vergleichbare Vorjahreskennzahl 70,1%. Im Geschäftsjahr 2025 wurde in Bezug zu Standardzahlungsbedingungen nicht in verschiedene Lieferantenkategorien unterschieden. Standardzahlungsbedingungen wurden in Übereinstimmung mit der branchenüblichen Praxis festgelegt und sind in den Allgemeinen Einkaufsbedingungen detailliert beschrieben. Die sonstigen Zahlungsbedingungen sind individuell mit Lieferanten vereinbart.

**(ESRS G1-6 § 33 c)** Zum Stichtag 31. Dezember 2025 ist ein Gerichtsverfahren wegen Zahlungsverzug anhängig.

**(ESRS G1-6 § 33 d)** Für die Berechnung der unter Punkt a) geforderten Informationen haben wir den Durchschnitt der benötigten Zeit (in Tagen) der Rechnungen verwendet, die zwischen dem 1. Januar 2025 und dem 31. Dezember 2025 ausgestellt wurden. Es wurden alle an SAP angebotenen Gesellschaften berücksichtigt.

## Kundenzufriedenheit und Produktqualität

Neben den in den generischen ESRS-Standards definierten Themen und Angabepflichten hinaus, haben wir bei SUSS die Aspekte Kundenzufriedenheit und Produktqualität als im Rahmen der doppelten Wesentlichkeitsanalyse als wesentlich identifiziert. Die folgenden Angaben orientieren sich an den Berichtsanforderungen des ESRS 2.

### Governance

#### Angabe im Zusammenhang mit ESRS 2 GOV-1 Die Rolle der Verwaltungs-, Leitungs- und Aufsichtsorgane

Für diese Angaben verweisen wir auf das entsprechende Kapitel ESRS 2 GOV-1.

### Strategie

#### Angabe im Zusammenhang mit ESRS 2 SBM-1 Strategie, Geschäftsmodell und Wertschöpfungskette

SUSS unterhält Kundenbeziehungen, die oftmals seit mehreren Jahrzehnten bestehen. Diese verbinden SUSS unmittelbar mit den Produktionsprozessen der führenden Chip-Hersteller der Halbleiterindustrie und platzieren die Anlagen in der internationalen Spitzenforschung im Bereich der Halbleiterentwicklung. In diesem Umfeld ist herausragende Produktqualität nicht nur ein Differenzierungsmerkmal, sondern auch ein Garant für langfristige Kundenzufriedenheit.

Für SUSS stehen die Themen Kundenzufriedenheit und Produktqualität daher in direktem Zusammenhang und bilden strategische Bausteine für den Erfolg. Aus diesem Grund werden die Themen im Folgenden gemeinsam betrachtet.

Durch den Fokus auf innovative Lösungen und den hohen Qualitätsstandard stärkt SUSS das Vertrauen der Kunden in die Zuverlässigkeit und Innovationskraft des Konzerns. Dies spiegelt sich direkt in einer stabilen Kundenbindung wider und hat einen positiven Einfluss auf das gesamte Geschäftsmodell.

Die Kundenstruktur von SUSS wurde bereits im Abschnitt ESRS 2 SBM-1 erläutert. Die Anlagen von SUSS adressieren unterschiedliche Teilmärkte, in denen die Marktposition des Konzerns

sehr unterschiedlich sein kann. In allen Anwendungsszenarien sind gute Kundenbeziehungen für den Erfolg des Konzerns von großer Bedeutung.

SUSS baut auf nachhaltiges Kundenvertrauen durch Integrität, offene Kommunikation und Zuverlässigkeit, um langfristige Kundenbindungen und nachhaltigen Erfolg zu sichern. Mit Lieferanten gehen wir langfristig ausgelegte, kooperative Partnerschaften ein, um sicherzustellen, dass alle Produkte termingerecht und in höchster Qualität geliefert werden. Die Produktion folgt speziellen und dennoch standardisierten Abläufen. Dafür legt SUSS Qualitätsmerkmale wie Performancekriterien und Sicherheitsfunktionen fest und prüft deren Einhaltung. Motivierte und gut ausgebildete Mitarbeitende sind ein zentraler Bestandteil der Qualitätsstrategie und tragen maßgeblich zur Sicherung der Produktqualität bei. SUSS setzt auf den Einsatz modernster Technologien, strenge Qualitätskontrollen und optimierte Produktionsprozesse, um erstklassige Produkt- und Servicequalität zu gewährleisten. Kontinuierliche Verbesserungsprogramme und internationale Zertifizierungen, wie ISO 9001 und ISO 14001, bestätigen das Engagement für höchste Standards und stärken das Vertrauen der Kunden sowie den guten Ruf des Konzerns. Im Rahmen der stetigen Verbesserungen werden interne Audits durchgeführt. Dabei wird die Umsetzung der einzelnen Prozesse anhand der Prozessleistungen erfragt.

Kundenzufriedenheit und Produktqualität beeinflussen die gesamte Wertschöpfungskette von SUSS. Insbesondere in der nachgelagerten Wertschöpfungskette, also im Rahmen der Produktnutzung, spielen sie eine wesentliche Rolle. Hierzu zählt auch der Vertriebsansatz, bei dem Service- und Wartungskomponenten zunehmend den Verkauf der Anlagen ergänzen.

Die in ERSR 2 geforderten Angaben, insbesondere zur Beschreibung der wichtigsten Produkt- und Dienstleistungsgruppen, der Märkte und Kundengruppen, der Anzahl der Mitarbeitenden sowie zu den rechtlichen Rahmenbedingungen (ERSR 2 SBM-1 § 40 a i-iv), wurden bereits in ERSR 2 ausführlich beschrieben.

## Interessen und Standpunkte der Interessenträger

### Angabe im Zusammenhang mit ERSR 2 SBM-2 Interessen und Standpunkte der Interessenträger

Für die strategische Ausrichtung und das Geschäftsmodell von SUSS sind die Standpunkte der Interessenträger, insbesondere die der Kunden, von zentraler Bedeutung. Im Rahmen des integrierten Managementsystems sowie gezielter Stakeholderbefragungen wurden die Erwartungen, Interessen und Sichtweisen relevanter Stakeholder ermittelt und bewertet. Diese Befragungen dienen als Grundlage für die Analyse der nachgelagerten Wertschöpfungskette und liefern wertvolle Erkenntnisse über die wesentlichen Anliegen unserer Interessengruppen. Ein

kontinuierlicher Dialog mit den Kunden ist dabei von entscheidender Bedeutung, um die Kundenzufriedenheit nachhaltig zu steigern und das Produktangebot gezielt weiterzuentwickeln.

Die wichtigste Interessenträgergruppe im Zusammenhang mit Produktqualität und Kundenzufriedenheit sind die Kunden, die vor allem aus Unternehmen der Halbleiterindustrie sowie aus Forschungseinrichtungen bestehen. Diese Kunden sind für die Marktstellung und Innovationsentwicklung des Konzerns von entscheidender Bedeutung. Ihre Anforderungen und Rückmeldungen fließen kontinuierlich in die strategische Planung und Prozessoptimierung mit ein.

Die Einbeziehung der Kunden erfolgt aktiv und kontinuierlich, da sie als eine der zentralen Interessenträgergruppen gilt. Hierbei handelt es sich sowohl um internationale Unternehmen der Halbleiterbranche als auch um Forschungseinrichtungen, die die Produkte und Dienstleistungen von SUSS in ihren Prozessen einsetzen. Die Einbindung der Kunden wird zusätzlich durch verschiedene Maßnahmen strukturiert und organisiert sowie über lokale Vertriebs- und Serviceniederlassungen abgebildet. Zu den wichtigsten Instrumenten zählen Kundenumfragen wie der „Customer Satisfaction Survey 2025“, persönliche Meetings auf verschiedenen Ebenen und Workshops. Der Zweck der Kundenintegration besteht darin, spezifische Anforderungen und Erwartungen frühzeitig zu erkennen und gezielt darauf einzugehen. Dies umfasst insbesondere die Verbesserung der

Produktqualität, die Steigerung der Kundenzufriedenheit und die Weiterentwicklung der Produkte. Diese Maßnahmen dienen der langfristigen Stärkung der Kundenbindung und der Sicherstellung der Wettbewerbsfähigkeit von SUSS. Die Ergebnisse der Einbindung werden systematisch ausgewertet und bei Bedarf werden Verbesserungsmaßnahmen eingeleitet.

## Management der Auswirkungen, Risiken und Chancen

### Angabe im Zusammenhang mit ESRS 2 SBM-3 Wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen und ihr Zusammenspiel mit Strategie und Geschäftsmodell

Im Rahmen der Wesentlichkeitsanalyse haben wir die folgenden Auswirkungen, Risiken und Chancen identifiziert.

Beschreibung	IRO	Wertschöpfungskette	Zeithorizont
Ein schnell reagierender Service und eine hohe zuverlässige Fehlerbeseitigung führt zu einer hohen Kundenzufriedenheit und -loyalität.	Positive Auswirkungen aus Geschäftsmodell	Nachgelagerte Wertschöpfungskette	Kurzfristig
Wettbewerbsfähige Lieferzeiten bzw. die Einhaltung von zugesagten Lieferterminen führen zu Kundenzufriedenheit	Positive Auswirkungen aus Geschäftsmodell	Nachgelagerte Wertschöpfungskette	Kurzfristig
Die Erfüllung der Kundenerwartungen im Hinblick auf Qualität/Zuverlässigkeit/Performance einer Anlage sorgt für eine hohe Kundenzufriedenheit und -loyalität.	Positive Auswirkungen aus Geschäftsmodell	Nachgelagerte Wertschöpfungskette	Mittelfristig
Eine niedrige Kundenzufriedenheit sorgt für schlechtere Aussichten bei zukünftigen Vergabeentscheidungen bei diesem Kunden sowie durch geringere Weiterempfehlung auch bei anderen Kunden und führt insgesamt zu geringeren Umsätzen/Ergebnissen und zu einer schlechteren Marktsituation.	Risiko aus Strategie	Nachgelagerte Wertschöpfungskette	Kurzfristig
Die kontinuierliche Bereitstellung hochwertiger Produkte und Services eröffnet die Chance, durch gesteigerte Kundenloyalität die Umsatzentwicklung und Wettbewerbsfähigkeit von SUSS positiv zu beeinflussen.	Chance aus Strategie	Eigener Geschäftsbetrieb	Kurzfristig

Die positiven und negativen Auswirkungen wurden durch Stakeholderbefragungen im Vertrieb und Produktmanagement ermittelt, die als Proxy für die nachgelagerten Wertschöpfungsketten dienen.

Im Rahmen des Integrierten Managementsystems werden die potenziellen Auswirkungen, Risiken sowie Chancen auf die Kundenzufriedenheit und Produktqualität kontinuierlich überwacht und bewertet.

Die Kundenzufriedenheit und die Qualität unserer Produkte sind wesentliche Aspekte für das langfristige Wachstum und den Erfolg von SUSS. Da diese beiden Themen untrennbar miteinander verbunden sind, betrachten wir sie stets in ihrem Zusammenspiel. Zufriedene Kunden tragen signifikant zu der Geschäftsentwicklung bei und hohe Produktqualität ist entscheidend für die Differenzierung von Wettbewerbern. Daher betrachten wir dieses Thema als wesentlich.

## Richtlinien im Zusammenhang mit Kundenzufriedenheit und Produktqualität

### Angabe im Zusammenhang mit ESRs 2 MDR-P

### Vorhandene Richtlinien im Zusammenhang mit Kundenzufriedenheit und Produktqualität

(ESRS 2 MDR-P § 65 a, b, c, f) SUSS nutzt ein Handbuch zum integrierten Managementsystem (IMS), welchem Prozesse in den Bereichen Qualität, Umwelt, Gesundheit und Sicherheit zusammengefasst sind.

Konzepte	Policy/Beschreibung
1. Policy	Handbuch zum integrierten Managementsystem (IMS)
2. Zielsetzung und Inhalt	Das Handbuch dient als zentrale Referenz für alle Mitarbeitenden und trägt dazu bei, dass gesetzliche Vorgaben, regulatorische Anforderungen sowie Kundenanforderungen systematisch erfüllt werden. Es unterstützt zudem kontinuierliche Verbesserungen in der SUSS Organisation und fördert eine nachhaltige und effiziente Arbeitsweise. Zielsetzung: Das Ziel ist es, eine einheitliche Struktur für das integrierte Managementsystem bereitzustellen, die sowohl Qualitäts- als auch Umwelтанforderungen nach den Normen ISO 9001, ISO 14001 und ISO 50001 abdeckt. Das Dokument dient als Regel- und Nachschlagewerk für alle Mitarbeitenden, unterstützt die Durchführung interner und externer Audits und stellt sicher, dass die relevanten Prozesse, Verantwortlichkeiten und Maßnahmen zur kontinuierlichen Verbesserung klar definiert und nachvollziehbar sind.
3. Bezüge zu wesentlichen Auswirkungen, Risiken oder Chancen	Durch die Umsetzung dieses Handbuchs adressiert SUSS die in den Angaben Kundenzufriedenheit und Produktqualität i.V.m ESRs 2 SBM-3 beschriebenen wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen.
4. Überwachungsprozess	Die Überwachung des IMS wird durch jährliche externe TÜV-Audits im Rahmen der ISO-Zertifizierungen 9001, 14001 und 50001 sowie fortlaufend durch interne Audits des Qualitätsmanagements sichergestellt. Im Fokus stehen dabei zentrale Geschäftsprozesse wie Einkauf, Facility Management, Produktion und Logistik, die auf die Einhaltung der Qualitätsanforderungen von SUSS geprüft und auf Optimierungspotenziale hin analysiert werden.
5. Anwendungsbereich der Richtlinie	Diese Richtlinie gilt für alle Standorte, Geschäftsbereiche und Prozesse der SUSS weltweit. Sie verbindet Prozesse, welche für das Unternehmen wesentlich sind. Die einheitliche Struktur vereint Qualitätsanforderungen (Schwerpunkt: ISO 9001), Umwelтанforderungen (Schwerpunkt: ISO 14001) und Energiemanagement (Schwerpunkt: ISO 50001) in einem zentralen übergreifenden System. Ausgeschlossen sind externe Partner und Lieferanten, die jedoch im Rahmen unseres Lieferantenmanagements zur Einhaltung vergleichbarer Standards verpflichtet werden sollen.
6. Verantwortliche Ebene der Policy	Die Verantwortungen im integrierten Management, die Bestimmung des Umfelds unserer Tätigkeiten, übergreifende Zielsetzungen und die Kontrolle des Managementsystems sind Aufgaben des Top Managements der SUSS. Es kann durch andere Managementebenen erweitert werden und stellt sicher, dass die Verantwortlichkeiten und Befugnisse für relevante Rollen innerhalb der SUSS-Gruppe zugewiesen, bekannt gemacht und verstanden werden.
7. Verweis auf Standards	ISO 9001-Zertifizierung, ISO 14001-Zertifizierung, ISO 50001-Zertifizierung
8. Einbindung der Interessenträger	Die Perspektiven der wichtigsten Interessenträger werden durch direkte Einbindung in die Entwicklung des Handbuchs berücksichtigt. Mitarbeitende erhalten regelmäßige Schulungen, Kunden werden durch enge Zusammenarbeit und kontinuierlichen Austausch zur Produktqualität eingebunden, einschließlich ihrer Einbeziehung über Agenteninterviews mit Senior Vice President Global Sales, Vice President Service und Senior Vice President Business Unit ABS. Lieferanten müssen nachhaltige sowie ethische Standards erfüllen.
9. Verfügbarkeit der Richtlinie für Interessenträger	Das Handbuch wird allen Mitarbeitenden im Intranet zur Verfügung gestellt, um sicherzustellen, dass die Vorgaben und Ziele in allen Bereichen der SUSS umgesetzt werden.

## Maßnahmen

### Angabe im Zusammenhang mit ESRS 2 MDR-A Maßnahmen und Mittel in Bezug auf wesentliche Nachhaltigkeitsaspekte im Zusammenhang mit Kundenzufriedenheit und Produktqualität

**(ESRS 1 AR2 b i.V.m. ESRS 2 MDR-A § 68 a, c, d)** Um eine hohe Kundenzufriedenheit und Produktqualität sicherzustellen, hat SUSS im Geschäftsjahr 2025 eine Vielzahl von Maßnahmen implementiert. Ein zentraler Bestandteil ist die Durchführung proaktiver Qualitätskontrollen sowie eine gezielte Kundenkommunikation. Hierzu nutzen wir laufende Kundenbefragungen, etablierte Beschwerdekanaäle sowie formelle Instrumente wie die „Customer Satisfaction Survey 2025“ und regelmäßige Review-Meetings. Diese Maßnahmen ermöglichen es uns, frühzeitig potenzielle Probleme zu erkennen, systematisch Feedback auszuwerten und entsprechende Verbesserungsmaßnahmen abzuleiten.

Um die Qualität entlang der gesamten Wertschöpfungskette sicherzustellen, haben wir klare Anforderungen an unsere Lieferanten definiert. Der geltende Rahmenvertrag verpflichtet alle Lieferanten zur Einhaltung definierter Qualitätsstandards, einschließlich eines Qualitätsmanagementsystems gemäß ISO 9001 bzw. eines entsprechenden Implementierungsplans. Zusätzlich ist der Nachweis einer ISO 14001-Zertifizierung oder das Ausfüllen eines ESH-Fragebogens (Environment, Safety, Health) erforderlich. Durch laufende Lieferantenkontrollen und -evaluierungen stellen wir

sicher, dass diese Vorgaben erfüllt und kontinuierlich weiterentwickelt werden.

Ein weiterer zentraler Maßnahmenbereich ist die kontinuierliche Überprüfung unserer Produkt- und Dienstleistungsinformationen, um deren Präzision und Kundennähe sicherzustellen. Ergänzend schulen wir unsere Mitarbeitenden regelmäßig, um potenzielle Schwachstellen bereits während der Entwicklungsphase zu identifizieren und Konstruktionsfehler präventiv zu vermeiden. Dadurch steigern wir nicht nur die Produkt-, sondern auch die Dienstleistungsqualität.

Die Maßnahmen zur Lieferantenbewertung werden durch unser jährliches Supplier Evaluation System ergänzt. Darin beurteilen wir unsere Lieferanten anhand von fünf Kriterien – Qualität, Logistik, Einkauf, Vertragswesen und Nachhaltigkeit – und leiten daraus gezielt Maßnahmen zur Verbesserung der Lieferantenperformance ab.

Die aufgeführten Maßnahmen sind dauerhaft angelegt und werden mindestens jährlich im Rahmen der strategischen und operativen Planung überprüft und weiterentwickelt.

**(ESRS 1 AR2 b i.V.m. ESRS 2 MDR-A § 68 b)** Die genannten Maßnahmen in ESRS 1 AR2 b i.V.m. ESRS 2 MDR-A § 68 a, c, d betreffen, bis auf eine Ausnahme alle die nachgelagerte Wertschöpfungskette und die Interessengruppe Kunden. Die Maßnahmen im Zusammenhang mit der Sicherstellung der Qualitätsstandards bei Lieferanten betreffen zusätzlich zu den Kunden auch die Interessengruppe Lieferanten und die vorgelagerte Wertschöpfungskette.

**(ESRS 1 AR2 b i.V.m. ESRS 2 MDR-A § 69)** Es entstanden in der Berichtsperiode keine erheblichen operativen Ausgaben (OpEx) oder Investitionsausgaben (CapEx) im Zusammenhang mit der Umsetzung der in Angabe ESRS 1 AR2 b i.V.m. ESRS 2 MDR-A § 68 a, c, d erläuterten Maßnahmen.

**Angabe im Zusammenhang mit ESRs2 MDR-T  
Nachverfolgung der Wirksamkeit von Konzepten  
und Maßnahmen durch Zielvorgaben im  
Zusammenhang mit Kundenzufriedenheit und  
Produktqualität**

**(ESRS 1 AR2 b i.V.m. ESRs 2 MDR-M § 77; ESRs 2 MDR-T § 80)**

Im Mittelpunkt der kontinuierlichen Verbesserung und der Sicherung von Kundenzufriedenheit wurde das nachfolgende Ziel definiert. Es handelt sich um ein Jahresziel, weshalb für die Kennzahl kein Bezugswert aus früheren Perioden angegeben ist. Der

Bezugswert ist identisch mit dem jeweiligen Zielwert für das Berichtsjahr.

Bislang wurde keine Analyse von Trends oder signifikanten Veränderungen vorgenommen.

Das Ziel ist als relatives Ziel formuliert, das sich auf die gesamte Anzahl der befragten Kunden im Rahmen von Service Einsätzen bezieht.

Das Ziel wurde auf Grundlage der Wesentlichkeitsanalyse entwickelt und adressiert die als wesentlich identifizierten Nachhaltigkeitsaspekte Servicequalität und Kundenzufriedenheit. Es dient der Steuerung der damit verbundenen wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen. Die Wesentlichkeitsanalyse erfolgte auf der Grundlage des Dialogs mit Interessenträgern (siehe Abschnitt ESRs 2 SBM-2). Seit ihrer Festlegung wurde das Ziel nicht angepasst; entsprechend gab es auch keine Änderungen an den zugrunde liegenden Messmethoden. Die Zielerreichung wird jährlich durch die zuständige Fachabteilung überprüft.

Kennzahl in Bezug auf wesentlichen Nachhaltigkeitsaspekt	Methoden, signifikante Annahmen und Umfang der Kennzahl	Definitionen und Beschreibungen der Kennzahl	Zusammenhang Kennzahl (Zielwert) mit Ziel des Konzepts	Zielwert 2025	Erreichter Wert 2025	Erzielte Leistung im Vergleich zum Bezugsjahr
Customer Satisfaction Index (CSI) Service	Weltweit, CSI spiegelt die Servicequalität wider; Alle Kunden, bei denen ein Service Einsatz stattgefunden hat, werden über ein Umfragetool befragt.	Der Customer Satisfaction Index (5-Sterne-Bewertung) misst die Zufriedenheit mit dem Service anhand einer Skala von 1 bis 5 Sternen.	Die kontinuierliche Verbesserung und Sicherung der Kundenzufriedenheit ist wichtig, um das Unternehmenswachstum zu steigern.	85%	92,0%	Ziel wurde um 7 Prozentpunkte übertroffen

## Anhang

### Anhang I: Angabe ESRS 2 IRO-2.56

In der folgenden Tabelle werden die Angabepflichten aufgelistet, die auf Grundlage der doppelten Wesentlichkeitsanalyse befolgt wurden.

Angabepflicht	Seite
ESRS 2 BP-1 – Allgemeine Grundlagen für die Erstellung der Nachhaltigkeitserklärungen	57
ESRS 2 BP-2 – Angaben im Zusammenhang mit konkreten Umständen	57
ESRS 2 GOV-1 – Die Rolle der Verwaltungs-, Leitungs- und Aufsichtsorgane	59
ESRS 2 GOV-2 – Informationen und Nachhaltigkeitsaspekte, mit denen sich die Verwaltungs-, Leitungs- und Aufsichtsorgane des Unternehmens befassen	62
ESRS 2 GOV-3 – Einbeziehung der nachhaltigkeitsbezogenen Leistung in Anreizsysteme	64
ESRS 2 GOV-4 – Erklärung zur Sorgfaltspflicht	66
ESRS 2 GOV-5 – Risikomanagement und interne Kontrollen der Nachhaltigkeitsberichterstattung	66
ESRS 2 SBM-1 – Strategie, Geschäftsmodell und Wertschöpfungskette	67
ESRS 2 SBM-2 – Interessen und Standpunkte der Interessenträger	71
ESRS 2 SBM-3 – Wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen und ihr Zusammenspiel mit Strategie und Geschäftsmodell	73
ESRS 2 IRO-1 – Beschreibung der Verfahren zur Ermittlung und Bewertung der wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen	75
ESRS 2 IRO-2 – In ESRS enthaltene, von der Nachhaltigkeitserklärung des Unternehmens abgedeckte Angabepflichten	78
ESRS E1 Angabe im Zusammenhang mit ESRS 2 GOV-3 – Einbeziehung der nachhaltigkeitsbezogenen Leistung in Anreizsysteme	64
ESRS E1-1 Übergangsplan für den Klimaschutz	80
ESRS E1 Angabe im Zusammenhang mit ESRS 2 SBM-3 – Wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen und ihr Zusammenspiel mit Strategie und Geschäftsmodell	82
ESRS E1 Angabe im Zusammenhang mit ESRS 2 IRO-1 – Beschreibung der Verfahren zur Ermittlung und Bewertung der wesentlichen klimabezogenen Auswirkungen, Risiken und Chancen	75

Fortsetzung ↓

Angabepflicht	Seite
ESRS E1-2 – Konzepte im Zusammenhang mit dem Klimaschutz und der Anpassung an den Klimawandel	83
ESRS E1-3 – Maßnahmen und Mittel im Zusammenhang mit Klimakonzepten	85
ESRS E1-4 – Ziele im Zusammenhang mit dem Klimaschutz und der Anpassung an den Klimawandel	86
ESRS E1-5 – Energieverbrauch und Energiemix	88
ESRS E1-6 – THG-Bruttoemissionen der Kategorien Scope 1, 2 und 3 sowie THG-Gesamtemissionen	90
ESRS S1 Angabe im Zusammenhang mit ESRS 2 SBM-2 – Interessen und Standpunkte der Interessenträger	71
ESRS S1 Angabe im Zusammenhang mit ESRS 2 SBM-3 – Wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen und ihr Zusammenspiel mit Strategie und Geschäftsmodell	105
ESRS S1-1 – Konzepte im Zusammenhang mit der eigenen Belegschaft	108
ESRS S1-2 – Verfahren zur Einbeziehung der Arbeitskräfte des Unternehmens und von Arbeitnehmervertretern in Bezug auf Auswirkungen	112
ESRS S1-3 – Verfahren zur Verbesserung negativer Auswirkungen und Kanäle, über die die Arbeitskräfte des Unternehmens Bedenken äußern können	113
ESRS S1-4 – Ergreifung von Maßnahmen in Bezug auf wesentliche Auswirkungen auf die Arbeitnehmer des Unternehmens und Ansätze zum Management wesentlicher Risiken und zur Nutzung wesentlicher Chancen im Zusammenhang mit den Arbeitskräften des Unternehmens sowie die Wirksamkeit dieser Maßnahmen	115
ESRS S1-5 – Ziele im Zusammenhang mit dem Management wesentlicher negativer Auswirkungen, der Förderung positiver Auswirkungen und dem Umgang mit wesentlichen Risiken und Chancen	121
ESRS S1-6 – Merkmale der Arbeitnehmer des Unternehmens	123
ESRS S1-9 – Diversitätskennzahlen	125
ESRS S1-10 – Angemessene Entlohnung	125
ESRS S1-11 – Soziale Absicherung	125
ESRS S1-12 – Menschen mit Behinderungen	125
ESRS S1-13 – Kennzahlen für Weiterbildung und Kompetenzentwicklung	126

Fortsetzung auf der nächsten Seite ↓

Fortsetzung ↓

Angabepflicht	Seite
ESRS S1-14 – Kennzahlen für Gesundheitsschutz und Sicherheit	127
ESRS S1-15 – Kennzahlen für die Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben	127
ESRS S1-16 – Vergütungskennzahlen (Verdienstunterschiede und Gesamtvergütung)	128
ESRS S1-17 – Vorfälle, Beschwerden und schwerwiegende Auswirkungen im Zusammenhang mit Menschenrechten	128
ESRS G1 Angabe im Zusammenhang mit ESRS 2 GOV-1 – Die Rolle der Verwaltungs-, Leitungs- und Aufsichtsorgane	59
ESRS G1 Angabe im Zusammenhang mit ESRS 2 IRO-1 – Beschreibung der Verfahren zur Ermittlung und Bewertung der wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen	75
ESRS G1-1 – Unternehmenskultur und Konzepte für die Unternehmensführung	131
ESRS G1-2 – Management der Beziehungen zu Lieferanten	136
ESRS G1-3 – Verhinderung und Aufdeckung von Korruption und Bestechung	137
ESRS G1-4 – Korruptions- und Bestechungsfälle	139
ESRS G1-6 – Zahlungspraktiken	140
Unternehmensspezifischer Standard – ESRS 2 GOV-1 Die Rolle der Verwaltungs-, Leitungs- und Aufsichtsorgane	141
Unternehmensspezifischer Standard – ESRS2 SBM-1 Strategie, Geschäftsmodell und Wertschöpfungskette	141
Unternehmensspezifischer Standard – ESRS 2 SBM-2 Interessen und Standpunkte der Interessenträger	142
Unternehmensspezifischer Standard – ESRS 2 SBM-3 Wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen und ihr Zusammenspiel mit Strategie und Geschäftsmodell	143
Unternehmensspezifischer Standard – ESRS 2 MDR-P Vorhandene Richtlinien im Zusammenhang mit Kundenzufriedenheit und Produktqualität	144
Unternehmensspezifischer Standard – ESRS 2 MDR-A Maßnahmen und Ressourcen im Zusammenhang mit Kundenzufriedenheit und Produktqualität	145
Unternehmensspezifischer Standard – ESRS 2 MDR-T Ziele im Zusammenhang mit Kundenzufriedenheit und Produktqualität	146

## Anhang II: Angabe ESRS 2.56 EU Datapoint Index

Liste der Datenpunkte in generellen und themenbezogenen Standards, die sich aus anderen EU-Rechtsvorschriften ergeben

Abgabepflicht und zugehöriger Datenpunkt	SFDR-Referenz <sup>1</sup>	Säule-3-Referenz <sup>2</sup>	Benchmark-Verordnungs-Referenz <sup>3</sup>	EU-Klimagesetz-Referenz <sup>4</sup>	Wesentlichkeit	Seite
ESRS 2 GOV-1 Geschlechtervielfalt in den Leitungs- und Kontrollorganen Absatz 21 Buchstabe d	Indikator Nr. 13 in Anhang 1 Tabelle 1		Delegierte Verordnung (EU) 2020/1816 der Kommission ( 5 ), Anhang II		Ja	60
ESRS 2 GOV-1 Prozentsatz der Leitungsorganmitglieder, die unabhängig sind, Absatz 21 Buchstabe e			Delegierte Verordnung (EU) 2020/1816 der Kommission, Anhang II		Ja	60
ESRS 2 GOV-4 Erklärung zur Sorgfaltspflicht Absatz 30	Indikator Nr. 10 in Anhang 1 Tabelle 3				Ja	66
ESRS 2 SBM-1 Beteiligung an Aktivitäten im Zusammenhang mit fossilen Brennstoffen Absatz 40 Buchstabe d Ziffer i	Indikator Nr. 4 Tabelle 1 in Anhang 1	Artikel 449a der Verordnung (EU) Nr. 575/2013; Durchführungsverordnung (EU) 2022/2453 der Kommission(6), Tabelle 1: Qualitative Angaben zu Umweltrisiken, und Tabelle 2: Qualitative Angaben zu sozialen Risiken	Delegierte Verordnung (EU) 2020/1816 der Kommission, Anhang II		Nicht wesentlich	
ESRS 2 SBM-1 Beteiligung an Aktivitäten im Zusammenhang mit der Herstellung von Chemikalien Absatz 40 Buchstabe d Ziffer ii	Indikator Nr. 9 in Anhang 1 Tabelle 2		Delegierte Verordnung (EU) 2020/1816 der Kommission, Anhang II		Nicht wesentlich	
ESRS 2 SBM-1 Beteiligung an Tätigkeiten im Zusammenhang mit umstrittenen Waffen Absatz 40 Buchstabe d Ziffer iii	Indikator Nr. 14 in Anhang 1 Tabelle 1		Delegierte Verordnung (EU) 2020/1818 ( 7 ), Artikel 12 Absatz 1 Delegierte Verordnung (EU) 2020/1816, Anhang II		Nicht wesentlich	

Fortsetzung ↓

Abgabepflicht und zugehöriger Datenpunkt	SFDR-Referenz <sup>1</sup>	Säule-3-Referenz <sup>2</sup>	Benchmark-Verordnungs-Referenz <sup>3</sup>	EU-Klimagesetz-Referenz <sup>4</sup>	Wesentlichkeit	Seite
ESRS 2 SBM-1 Beteiligung an Aktivitäten im Zusammenhang mit dem Anbau und der Produktion von Tabak Absatz 40 Buchstabe d Ziffer iv			Delegierte Verordnung (EU) 2020/1818, Artikel 12 Absatz 1 Delegierte Verordnung (EU) 2020/1816, Anhang II		Nicht wesentlich	
ESRS E1-1 Übergangsplan zur Verwirklichung der Klimaneutralität bis 2050 Absatz 14				Verordnung (EU) 2021/1119, Artikel 2 Absatz 1	Ja	80
ESRS E1-1 Unternehmen, die von den Paris-abgestimmten Referenzwerten ausgenommen sind Absatz 16 Buchstabe g		Artikel 449a Verordnung (EU) Nr. 575/2013; Durchführungsverordnung (EU) 2022/2453 der Kommission, Meldebogen 1: Anlagebuch – Übergangsrisiko im Zusammenhang mit dem Klimawandel: Kreditqualität der Risikopositionen nach Sektoren, Emissionen und Restlaufzeit	Delegierte Verordnung (EU) 2020/1818, Artikel 12 Absatz 1 Buchstaben d bis g und Artikel 12 Absatz 2		Nicht wesentlich	
ESRS E1-4 THG-Emissionsreduktionsziele Absatz 34	Indikator Nr. 4 in Anhang 1 Tabelle 2	Artikel 449a Verordnung (EU) Nr. 575/2013; Durchführungsverordnung (EU) 2022/2453 der Kommission, Meldebogen 3: Anlagebuch – Übergangsrisiko im Zusammenhang mit dem Klimawandel: Angleichungskennzahlen	Delegierte Verordnung (EU) 2020/1818, Artikel 6		Ja	87
ESRS E1-5 Energieverbrauch aus fossilen Brennstoffen aufgeschlüsselt nach Quellen (nur klimaintensive Sektoren) Absatz 38	Indikator Nr. 5 in Anhang 1 Tabelle 1 und Indikator Nr. 5 in Anhang 1 Tabelle 2				Nicht wesentlich	
ESRS E1-5 Energieverbrauch und Energiemix Absatz 37	Indikator Nr. 5 in Anhang 1 Tabelle 1				Ja	88
ESRS E1-5 Energieintensität im Zusammenhang mit Tätigkeiten in klimaintensiven Sektoren Absätze 40 bis 43	Indikator Nr. 6 in Anhang 1 Tabelle 1				Nicht wesentlich	

Fortsetzung auf der nächsten Seite ↓

Fortsetzung ↓

Abgabepflicht und zugehöriger Datenpunkt	SFDR-Referenz <sup>1</sup>	Säule-3-Referenz <sup>2</sup>	Benchmark-Verordnungs-Referenz <sup>3</sup>	EU-Klimagesetz-Referenz <sup>4</sup>	Wesentlichkeit	Seite
ESRS E1-6 THG-Bruttoemissionen der Kategorien Scope 1, 2 und 3 sowie THG-Gesamtemissionen Absatz 44	Indikatoren Nr. 1 und 2 in Anhang 1 Tabelle 1	Artikel 449a Verordnung (EU) Nr. 575/2013; Durchführungsverordnung (EU) 2022/2453 der Kommission, Meldebogen 1: Anlagebuch – Übergangsrisiko im Zusammenhang mit dem Klimawandel; Kreditqualität der Risikopositionen nach Sektoren, Emissionen und Restlaufzeit	Delegierte Verordnung (EU) 2020/1818, Artikel 5 Absatz 1, Artikel 6 und Artikel 8 Absatz 1		Ja	90
ESRS E1-6 Intensität der THG-Bruttoemissionen Absätze 53 bis 55	Indikator Nr. 3 Tabelle 1 in Anhang 1	Artikel 449a der Verordnung (EU) Nr. 575/2013; Durchführungsverordnung (EU) 2022/2453 der Kommission, Meldebogen 3: Anlagebuch – Übergangsrisiko im Zusammenhang mit dem Klimawandel; Angleichungsparameter	Delegierte Verordnung (EU) 2020/1818, Artikel 8 Absatz 1		Ja	90
ESRS E1-7 Entnahme von Treibhausgasen und CO <sub>2</sub> -Zertifikate Absatz 56				Verordnung (EU) 2021/1119, Artikel 2 Absatz 1	Nicht wesentlich	
ESRS E1-9 Risikoposition des Referenzwert-Portfolios gegenüber klimabezogenen physischen Risiken Absatz 66			Delegierte Verordnung (EU) 2020/1818, Anhang II Delegierte Verordnung (EU) 2020/1816, Anhang II		Nicht wesentlich	
ESRS E1-9 Aufschlüsselung der Geldbeträge nach akutem und chronischem physischem Risiko Absatz 66 Buchstabe a ESRS E1-9 Ort, an dem sich erhebliche Vermögenswerte mit wesentlichem physischem Risiko befinden Absatz 66 Buchstabe c.		Artikel 449a der Verordnung (EU) Nr. 575/2013; Durchführungsverordnung (EU) 2022/2453 der Kommission, Absätze 46 und 47; Meldebogen 5: Anlagebuch – Physisches Risiko im Zusammenhang mit dem Klimawandel; Risikopositionen mit physischem Risiko.			Nicht wesentlich	
ESRS E1-9 Aufschlüsselungen des Buchwerts seiner Immobilien nach Energieeffizienzklassen Absatz 67 Buchstabe c.		Artikel 449a der Verordnung (EU) Nr. 575/2013; Durchführungsverordnung (EU) 2022/2453 der Kommission, Absatz 34; Meldebogen 2: Anlagebuch – Übergangsrisiko im Zusammenhang mit dem Klimawandel; Durch Immobilien besicherte Darlehen – Energieeffizienz der Sicherheiten			Nicht wesentlich	

Fortsetzung auf der nächsten Seite ↓

Fortsetzung ↓

Abgabepflicht und zugehöriger Datenpunkt	SFDR-Referenz <sup>1</sup>	Säule-3-Referenz <sup>2</sup>	Benchmark-Verordnungs-Referenz <sup>3</sup>	EU-Klimagesetz-Referenz <sup>4</sup>	Wesentlichkeit	Seite
ESRS E1-9 Grad der Exposition des Portfolios gegenüber klimabezogenen Chancen Absatz 69			Delegierte Verordnung (EU) 2020/1818 der Kommission, Anhang II		Nicht wesentlich	
ESRS E2-4 Menge jedes in Anhang II der E-PRTR-Verordnung (Europäisches Schadstofffreisetzung- und -verbringungs-register) aufgeführten Schadstoffs, der in Luft, Wasser und Boden emittiert wird, Absatz 28	Indikator Nr. 8 in Anhang 1 Tabelle 1 Indikator Nr. 2 in Anhang 1 Tabelle 2 Indikator Nr. 1 in Anhang 1 Tabelle 2 Indikator Nr. 3 in Anhang 1 Tabelle 2				Nicht wesentlich	
ESRS E3-1 Wasser- und Meeresressourcen Absatz 9	Indikator Nr. 7 in Anhang 1 Tabelle 2				Nicht wesentlich	
ESRS E3-1 Spezielles Konzept Absatz 13	Indikator Nr. 8 in Anhang 1 Tabelle 2				Nicht wesentlich	
ESRS E3-1 Nachhaltige Ozeane und Meere Absatz 14	Indikator Nr. 12 in Anhang 1 Tabelle 2				Nicht wesentlich	
ESRS E3-4 Gesamtmenge des zurückgewonnenen und wiederverwendeten Wassers Absatz 28 Buchstabe c	Indikator Nr. 6,2 in Anhang 1 Tabelle 2				Nicht wesentlich	
ESRS E3-4 Gesamtwasserverbrauch in m <sup>3</sup> je Nettoeinnahme aus eigenen Tätigkeiten Absatz 29	Indikator Nr. 6,1 in Anhang 1 Tabelle 2				Nicht wesentlich	
ESRS 2 – SBM-3 – E4 Absatz 16 Buchstabe a Ziffer i	Indikator Nr. 7 in Anhang 1 Tabelle 1				Nicht wesentlich	
ESRS 2 – SBM-3 – E4 Absatz 16 Buchstabe b	Indikator Nr. 10 in Anhang 1 Tabelle 2				Nicht wesentlich	
ESRS 2 – SBM-3 – E4 Absatz 16 Buchstabe c.	Indikator Nr. 14 in Anhang 1 Tabelle 2				Nicht wesentlich	

Fortsetzung auf der nächsten Seite ↓

Fortsetzung ↓

Abgabepflicht und zugehöriger Datenpunkt	SFDR-Referenz <sup>1</sup>	Säule-3-Referenz <sup>2</sup>	Benchmark-Verordnungs-Referenz <sup>3</sup>	EU-Klimagesetz-Referenz <sup>4</sup>	Wesentlichkeit	Seite
ESRS E4-2 Nachhaltige Verfahren oder Konzepte im Bereich Landnutzung und Landwirtschaft Absatz 24 Buchstabe b	Indikator Nr. 11 in Anhang 1 Tabelle 2				Nicht wesentlich	
ESRS E4-2 Nachhaltige Verfahren oder Konzepte im Bereich Ozeane/Meere Absatz 24 Buchstabe c.	Indikator Nr. 12 in Anhang 1 Tabelle 2				Nicht wesentlich	
ESRS E4-2 Konzepte zur Bekämpfung der Entwaldung Absatz 24 Buchstabe d	Indikator Nr. 15 in Anhang 1 Tabelle 2				Nicht wesentlich	
ESRS E5-5 Nicht recycelte Abfälle Absatz 37 Buchstabe d	Indikator Nr. 13 in Anhang 1 Tabelle 2				Nicht wesentlich	
ESRS E5-5 Gefährliche und radioaktive Abfälle Absatz 39	Indikator Nr. 9 in Anhang 1 Tabelle 1				Nicht wesentlich	
ESRS 2.SBM3 – S1 Risiko von Zwangsarbeit Absatz 14 Buchstabe f	Indikator Nr. 13 in Anhang I Tabelle 3				Nicht wesentlich	
ESRS 2.SBM3 – S1 Risiko von Kinderarbeit Absatz 14 Buchstabe g	Indikator Nr. 12 in Anhang I Tabelle 3				Nicht wesentlich	
ESRS S1-1 Verpflichtungen im Bereich der Menschenrechtspolitik Absatz 20	Indikator Nr. 9 in Anhang I Tabelle 3 und Indikator Nr. 11 in Anhang I Tabelle 1				Ja	111
ESRS S1-1 Vorschriften zur Sorgfaltsprüfung in Bezug auf Fragen, die in den grundlegenden Konventionen 1 bis 8 der Internationalen Arbeitsorganisation behandelt werden, Absatz 21			Delegierte Verordnung (EU) 2020/1816 der Kommission, Anhang II		Ja	111

Fortsetzung auf der nächsten Seite ↓

Fortsetzung ↓

Abgabepflicht und zugehöriger Datenpunkt	SFDR-Referenz <sup>1</sup>	Säule-3-Referenz <sup>2</sup>	Benchmark-Verordnungs-Referenz <sup>3</sup>	EU-Klimagesetz-Referenz <sup>4</sup>	Wesentlichkeit	Seite
ESRS S1-1 Verfahren und Maßnahmen zur Bekämpfung des Menschenhandels Absatz 22	Indikator Nr. 11 in Anhang I Tabelle 3				Ja	111
ESRS S1-1 Konzepte oder ein Managementsystem in Bezug auf die Verhütung von Arbeitsunfällen Absatz 23	Indikator Nr. 1 in Anhang I Tabelle 3				Ja	111
ESRS S1-3 Bearbeitung von Beschwerden Absatz 32 Buchstabe c	Indikator Nr. 5 in Anhang I Tabelle 3				Ja	114
ESRS S1-14 Zahl der Todesfälle und Zahl und Quote der Arbeitsunfälle Absatz 88 Buchstaben b und c	Indikator Nr. 2 in Anhang I Tabelle 3		Delegierte Verordnung (EU) 2020/1816 der Kommission, Anhang II		Ja	127
ESRS S1-14 Anzahl der durch Verletzungen, Unfälle, Todesfälle oder Krankheiten bedingten Ausfalltage Absatz 88 Buchstabe e	Indikator Nr. 3 in Anhang I Tabelle 3				Ja	127
ESRS S1-16 Unbereinigtes geschlechtsspezifisches Verdienstgefälle Absatz 97 Buchstabe a	Indikator Nr. 12 in Anhang I Tabelle 1		Delegierte Verordnung (EU) 2020/1816 der Kommission, Anhang II		Ja	128
ESRS S1-16 Überhöhte Vergütung von Mitgliedern der Leitungsorgane Absatz 97 Buchstabe b	Indikator Nr. 8 in Anhang I Tabelle 3				Ja	128
ESRS S1-17 Fälle von Diskriminierung Absatz 103 Buchstabe a	Indikator Nr. 7 in Anhang I Tabelle 3				Ja	128
ESRS S1-17 Nichteinhaltung der Leitprinzipien der Vereinten Nationen für Wirtschaft und Menschenrechte und der OECD-Leitlinien Absatz 104 Buchstabe a	Indikator Nr. 10 in Anhang I Tabelle 1 und Indikator Nr. 14 in Anhang I Tabelle 3		Delegierte Verordnung (EU) 2020/1816, Anhang II Delegierte Verordnung (EU) 2020/1818 Artikel 12 Absatz 1		Nicht wesentlich	
ESRS 2 SBM3 – S2 Erhebliches Risiko von Kinderarbeit oder Zwangsarbeit in der Wertschöpfungskette Absatz 11 Buchstabe b	Indikatoren Nr. 12 und 13 in Anhang I Tabelle 3				Nicht wesentlich	

Fortsetzung auf der nächsten Seite ↓

Fortsetzung ↓

Abgabepflicht und zugehöriger Datenpunkt	SFDR-Referenz <sup>1</sup>	Säule-3-Referenz <sup>2</sup>	Benchmark-Verordnungs-Referenz <sup>3</sup>	EU-Klimagesetz-Referenz <sup>4</sup>	Wesentlichkeit	Seite
ESRS S2-1 Verpflichtungen im Bereich der Menschenrechtspolitik Absatz 17 <sup>8</sup>	Indikator Nr. 9 in Anhang 1 Tabelle 3 und Indikator Nr. 11 in Anhang 1 Tabelle 1				Ja	129
ESRS S2-1 Konzepte im Zusammenhang mit Arbeitskräften in der Wertschöpfungskette Absatz 18 <sup>8</sup>	Indikatoren Nr. 11 und 4 in Anhang 1 Tabelle 3				Ja	129
ESRS S2-1 Nichteinhaltung der Leitprinzipien der Vereinten Nationen für Wirtschaft und Menschenrechte und der OECD-Leitlinien Absatz 19	Indikator Nr. 10 in Anhang 1 Tabelle 1		Delegierte Verordnung (EU) 2020/1816, Anhang II Delegierte Verordnung (EU) 2020/1818 Artikel 12 Absatz 1		Nicht wesentlich	
ESRS S2-1 Vorschriften zur Sorgfaltsprüfung in Bezug auf Fragen, die in den grundlegenden Konventionen 1 bis 8 der Internationalen Arbeitsorganisation behandelt werden, Absatz 19 <sup>8</sup>			Delegierte <sup>8</sup> Verordnung (EU) 2020/1816 der Kommission, Anhang II		Ja	129
ESRS S2-4 Probleme und Vorfälle im Zusammenhang mit Menschenrechten innerhalb der vor- und nachgelagerten Wertschöpfungskette Absatz 36	Indikator Nr. 14 in Anhang 1 Tabelle 3				Nicht wesentlich	
ESRS S3-1 Verpflichtungen im Bereich der Menschenrechte Absatz 16	Indikator Nr. 9 in Anhang 1 Tabelle 3 und Indikator Nr. 11 in Anhang 1 Tabelle 1				Nicht wesentlich	
ESRS S3-1 Nichteinhaltung der Leitprinzipien der Vereinten Nationen für Wirtschaft und Menschenrechte und der OECD-Leitlinien Absatz 17	Indikator Nr. 10 in Anhang 1 Tabelle 1		Delegierte Verordnung (EU) 2020/1816, Anhang II Delegierte Verordnung (EU) 2020/1818 Artikel 12 Absatz 1		Nicht wesentlich	
ESRS S3-4 Probleme und Vorfälle im Zusammenhang mit Menschenrechten Absatz 36	Indikator Nr. 14 in Anhang 1 Tabelle 3				Nicht wesentlich	

Fortsetzung auf der nächsten Seite ↓

Fortsetzung ↓

Abgabepflicht und zugehöriger Datenpunkt	SFDR-Referenz <sup>1</sup>	Säule-3-Referenz <sup>2</sup>	Benchmark-Verordnungs-Referenz <sup>3</sup>	EU-Klimagesetz-Referenz <sup>4</sup>	Wesentlichkeit	Seite
ESRS S4-1 Konzepte im Zusammenhang mit Verbrauchern und Endnutzern Absatz 16	Indikator Nr. 9 in Anhang 1 Tabelle 3 und Indikator Nr. 11 in Anhang 1 Tabelle 1				Nicht wesentlich	
ESRS S4-1 Nichteinhaltung der Leitprinzipien der Vereinten Nationen für Wirtschaft und Menschenrechte und der OECD-Leitlinien Absatz 17	Indikator Nr. 10 in Anhang 1 Tabelle 1		Delegierte Verordnung (EU) 2020/1816, Anhang II Delegierte Verordnung (EU) 2020/1818 Artikel 12 Absatz 1		Nicht wesentlich	
ESRS S4-4 Probleme und Vorfälle im Zusammenhang mit Menschenrechten Absatz 35	Indikator Nr. 14 in Anhang 1 Tabelle 3				Nicht wesentlich	
ESRS G1-1 Übereinkommen der Vereinten Nationen gegen Korruption Absatz 10 Buchstabe b	Indikator Nr. 15 in Anhang 1 Tabelle 3				Nicht wesentlich	
ESRS G1-1 Schutz von Hinweisgebern (Whistleblowers) Absatz 10 Buchstabe d	Indikator Nr. 6 in Anhang 1 Tabelle 3				Nicht wesentlich	
ESRS G1-4 Geldstrafen für Verstöße gegen Korruptions- und Bestechungsvorschriften Absatz 24 Buchstabe a	Indikator Nr. 17 in Anhang 1 Tabelle 3		Delegierte Verordnung (EU) 2020/1816 der Kommission, Anhang II		Ja	139
ESRS G1-4 Standards zur Bekämpfung von Korruption und Bestechung Absatz 24 Buchstabe b	Indikator Nr. 16 in Anhang 1 Tabelle 3				Ja	139

1 Verordnung (EU) 2019/2088 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 27. November 2019 über nachhaltigkeitsbezogene Offenlegungspflichten im Finanzdienstleistungssektor (ABl. L 317 vom 9.12.2019, S. 1).

2 Verordnung (EU) Nr. 575/2013 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 26. Juni 2013 über Aufsichtsanforderungen an Kreditinstitute und Wertpapierfirmen und zur Änderung der Verordnung (EU) Nr. 648/2012 (Eigenmittelverordnung) (ABl. L 176 vom 27.6.2013, S. 1).

3 Verordnung (EU) 2016/1011 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 8. Juni 2016 über Indizes, die bei Finanzinstrumenten und Finanzkontrakten als Referenzwert oder zur Messung der Wertentwicklung eines Investmentfonds verwendet werden, und zur Änderung der Richtlinien 2008/48/EG und 2014/17/EU sowie der Verordnung (EU) Nr. 596/2014 (ABl. L 171 vom 29.6.2016, S. 1).

4 Verordnung (EU) 2021/1119 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 30. Juni 2021 zur Schaffung des Rahmens für die Verwirklichung der Klimaneutralität und zur Änderung der Verordnungen (EG) Nr. 401/2009 und (EU) 2018/1999 („Europäisches Klimagesetz“) (ABl. L 243 vom 9.7.2021, S. 1).

5 Delegierte Verordnung (EU) 2020/1816 der Kommission vom 17. Juli 2020 zur Ergänzung der Verordnung (EU) 2016/1011 des Europäischen Parlaments und des Rates hinsichtlich der Erläuterung in der Referenzwert-Erklärung, wie Umwelt-, Sozial- und Governance-Faktoren in den einzelnen Referenzwerten, die zur Verfügung gestellt und veröffentlicht werden, berücksichtigt werden (ABl. L 406 vom 3.12.2020, S. 1)

6 Durchführungsverordnung (EU) 2022/2453 der Kommission vom 30. November 2022 zur Änderung der in der Durchführungsverordnung (EU) 2021/637 festgelegten technischen Durchführungsstandards im Hinblick auf die Offenlegung der Umwelt-, Sozial- und Unternehmensführungsrisiken (ABl. L 324 vom 19.12.2022, S. 1).

7 Delegierte Verordnung (EU) 2020/1818 der Kommission vom 17. Juli 2020 zur Ergänzung der Verordnung (EU) 2016/1011 des Europäischen Parlaments und des Rates im Hinblick auf Mindeststandards für EU-Referenzwerte für den klimabedingten Wandel und für Paris-abgestimmte EU-Referenzwerte (ABl. L 406 vom 3.12.2020, S. 17).

8 SUSS nutzt für das Geschäftsjahr 2025 eine in der Verordnung (EU) 2025/1416 vorgesehene Übergangsregelung und wendet den Standard ESRS S2 nur in dem dort zulässigen reduzierten Umfang an.