

2025

# Vergütungs- bericht

# Vergütungsbericht 2025

## Vergütung der Mitglieder von Vorstand und Aufsichtsrat

Im nachfolgenden Vergütungsbericht nach § 162 Aktiengesetz (AktG) wird die gewährte und geschuldete Vergütung der gegenwärtigen und früheren Mitglieder des Vorstands und des Aufsichtsrats der SUSS MicroTec SE (im Folgenden auch „SUSS“ oder „Gesellschaft“) im Geschäftsjahr 2025 dargestellt und erläutert. Hierbei erläutert der Vergütungsbericht detailliert und individualisiert die Struktur und Höhe der einzelnen Bestandteile der Vorstands- und Aufsichtsratsvergütung. Der Vergütungsbericht wurde gemeinsam durch den Vorstand und den Aufsichtsrat erstellt.

## Vergütung der Vorstandsmitglieder Rückblick auf das Vergütungsjahr 2025

Der Vorstand der SUSS MicroTec SE beurteilt die Entwicklung des Konzerns im Geschäftsjahr insgesamt als noch zufriedenstellend. Die Umsatzerlöse stiegen im Vergleich zum Vorjahr um 12,6 Prozent auf 503,2 Mio. € (Vorjahr: 446,7 Mio. €). Die Profitabilität hingegen blieb hinter den Erwartungen zurück. Der Konzernjahresüberschuss des SUSS-Konzerns belief sich für das Geschäftsjahr 2025 auf 46,1 Mio. € (Vorjahr: 110,0 Mio. €). In Summe und

unter Berücksichtigung des Jahresüberschusses der SUSS MicroTec SE bewertet der Vorstand die Entwicklung von SUSS im Geschäftsjahr daher als noch zufriedenstellend.

Im Hinblick auf die Zielerreichung beim STI 2025 konnte das Umsatzziel leicht übererfüllt werden. Der Schwellenwert für die Zielerreichung beim Jahresüberschuss wurde jedoch nicht erreicht. Das Nachhaltigkeitsziel wurde deutlich übererfüllt und das Ziel Innovation & Marktposition voll erreicht. Damit ergibt sich eine STI-Zielerreichungsquote von 77 Prozent für das Geschäftsjahr 2025. Die Zielerreichung der LTI-Tranche 2023-2025 lag bei 174 Prozent, da alle Leistungskriterien (Return on Capital Employed (ROCE), Umsatzwachstum, relativer TSR, Nachhaltigkeitsziel) im dreijährigen Performancezeitraum mehr als 100 Prozent des Zielwerts erreichten.

Im Geschäftsjahr 2025 wurden im Rahmen der Aufstellung des Konzernabschlusses Veränderungen in der Bilanzierung vorgenommen, die auch zu rückwirkenden Anpassungen der Vergleichszahlen des Vorjahres (Restatement 2024) geführt haben. Um sicherzustellen, dass diese rein methodenbedingten Effekte weder zu Vor- noch zu Nachteilen bei der variablen Vergütung führen (keine Windfall Profits/keine Windfall Losses), hat der Aufsichtsrat die für die Bemessung des STI 2025 maßgeblichen finanziellen Zielwerte (Umsatz/Jahresüberschuss) sowie die

Zielwerte der betroffenen finanziellen Leistungskriterien der LTI-Tranchen (insbesondere ROCE – und soweit durch das Restatement betroffen auch Umsatzwachstum) rein technisch im Sinne einer „als ob“-Bereinigung angepasst. Detaillierte Informationen zu den Bilanzierungsänderungen sind im Konzernanhang im Kapitel D) „Auswirkungen aus rückwirkenden Anpassungen bzw. Berichtigungen und rückwirkenden Änderungen gemäß IAS 8“ offengelegt.

## Abstimmung über den Vergütungsbericht 2024 auf der Hauptversammlung 2025

Die Hauptversammlung 2025 hat den Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2024 mit einer Mehrheit von 89,6% der abgegebenen Stimmen gebilligt. Im Nachgang hat sich der Aufsichtsrat mit den im Rahmen der konsultativen Abstimmung eingegangenen Rückmeldungen von Aktionären sowie Stimmrechtsberatern befasst. Vor dem Hintergrund der hohen Zustimmungsqute und der insgesamt positiven Rückmeldungen sieht der Aufsichtsrat derzeit keinen Anlass für grundlegende Anpassungen der Vergütungsberichterstattung.

## Überarbeitetes Vergütungssystem für die Vorstandsmitglieder ab dem Geschäftsjahr 2026

Das aktuelle Vergütungssystem („Vergütungssystem 2022“) für die Mitglieder des Vorstands der SUSS MicroTec SE hat die Hauptversammlung am 31. Mai 2022 mit einer Mehrheit von 98,4% der abgegebenen Stimmen gebilligt, sodass turnusgemäß eine erneute Beschlussfassung der Hauptversammlung über das Vorstandsvergütungssystem erforderlich ist. Der Aufsichtsrat hat vor diesem Hintergrund das aktuelle Vergütungssystem insbesondere unter Berücksichtigung der strategischen Zielsetzungen der Gesellschaft und des Feedbacks der Aktionäre und Stimmrechtsberater im Hinblick auf seine Marktüblichkeit und Wettbewerbsfähigkeit überprüft. Auf Grundlage der Ergebnisse der Überprüfung wurde das Vergütungssystem 2022 in einzelnen Bereichen fortentwickelt. Der Aufsichtsrat der Gesellschaft hat unter Vorbereitung und Beratung seines Personal- und Nominierungsausschusses das überarbeitete Vergütungssystem für die Vorstandsmitglieder in seinen Sitzungen am 7. Dezember 2025 und 23. März 2026 beschlossen („Vergütungssystem 2026“). Das Vergütungssystem 2026 wird der Hauptversammlung 2026 zur Billigung vorgelegt und soll rückwirkend ab dem 1. Januar 2026 für alle Vorstandsmitglieder gelten. Die wesentlichen Änderungen gegenüber dem aktuellen Vergütungssystem 2022 werden am Ende dieses Vergütungsberichts im Abschnitt „Ausblick auf das Geschäftsjahr 2026 aus Vergütungssicht“ zusammengefasst.

## Überblick über die Zusammensetzung des Vorstands im Geschäftsjahr 2025 Gegenwärtige Vorstandsmitglieder

- Burkhardt Frick, Mitglied und Vorsitzender (CEO) des Vorstands (seit 11. September 2023)
- Dr. Cornelia Ballwießer, Mitglied des Vorstands in der Funktion als CFO (seit 1. Juli 2023)
- Dr. Thomas Rohe, Mitglied des Vorstands in der Funktion als COO (seit 1. Mai 2021)

Im abgelaufenen Geschäftsjahr gab es im Vorstand der SUSS MicroTec SE keine Veränderungen.

## Geltende Vorstandsvergütungssysteme im Geschäftsjahr 2025

### Vergütungssystem 2022 – Anwendung für alle gegenwärtigen Vorstandsmitglieder

Für das Geschäftsjahr 2025 fand für die Vergütung aller gegenwärtigen Vorstandsmitglieder der SUSS MicroTec SE allein das Vergütungssystem 2022 Anwendung, das von der Hauptversammlung am 31. Mai 2022 mit einer Mehrheit von 98,4% der abgegebenen Stimmen gebilligt wurde. Das Vergütungssystem 2022 gilt für die Dienstverträge aller aktuell amtierenden Vorstandsmitglieder (Burkhardt Frick (CEO), Dr. Cornelia Ballwießer (CFO) und Dr. Thomas Rohe (COO)). Eine vollständige Beschreibung des Vergütungssystems 2022 ist auf der Internetseite der

Gesellschaft unter [www.suss.com/de/investor-relations/corporate-governance](https://www.suss.com/de/investor-relations/corporate-governance) zugänglich.

### Vergütungssystem 2021 – Anwendung lediglich für das frühere Vorstandsmitglied Oliver Albrecht hinsichtlich der nach seinem damaligen Altvertrag zugeteilten LTI 2023–2025

Das frühere, von der Hauptversammlung am 16. Juni 2021 gebilligte Vergütungssystem („Vergütungssystem 2021“) galt im abgelaufenen Geschäftsjahr lediglich für die noch ausstehende und mit dem Berichtsjahr 2025 nunmehr vollständig erdiente LTI-Tranche 2023–2025 des früheren Vorstandsmitglieds Oliver Albrecht, der im Geschäftsjahr 2023 zum 30. April 2023 mit Ablauf seiner Amtszeit aus dem Vorstand ausschied. Eine vollständige Beschreibung des Vergütungssystems 2021 ist auf der Internetseite der Gesellschaft unter [www.suss.com/de/investor-relations/corporate-governance](https://www.suss.com/de/investor-relations/corporate-governance) zugänglich.

## Grundsätze des Vergütungssystems 2022

Der Aufsichtsrat orientiert sich bei der Ausgestaltung des Vergütungssystems und der konkreten Festlegung der Vorstandsvergütung an den folgenden Grundsätzen:

### Strategieorientierung

Das Vorstandsvergütungssystem leistet in seiner Gesamtheit einen wesentlichen Beitrag zur Förderung und Umsetzung der Unternehmensstrategie von SUSS. Dies wird sichergestellt, indem auf den langfristigen und nachhaltigen Unternehmenserfolg bezogene Leistungskriterien definiert und diese mit anspruchsvollen jährlichen und mehrjährigen Zielsetzungen versehen werden. Die kurzfristige variable Vergütung ist vornehmlich an den finanziellen Leistungskriterien Umsatz und Jahresüberschuss ausgerichtet. Die langfristige variable Vergütung basiert unter anderem auf den finanziellen Leistungskriterien Umsatzwachstum und Return on Capital Employed (ROCE). Damit wird die Ausrichtung der Vorstandstätigkeit auf organisches Wachstum, Profitabilität und Rentabilität gefördert.

### Leistungsorientierung

Das Vergütungssystem ist so ausgestaltet, dass es anspruchsvolle und angemessene Leistungsanreize für die Vorstandsmitglieder setzt. Die variablen, erfolgsabhängigen Vergütungsbestandteile bilden bei hundertprozentiger Zielerreichung einen wesentlichen Anteil an der Gesamtvergütung. Somit steht die individuelle Vergütung eines jeden Vorstandsmitglieds in einem angemessenen Verhältnis zu seinen Aufgaben und Leistungen sowie zur Lage der Gesellschaft.

### Langfristigkeit und Nachhaltigkeit

Ein wesentlicher Aspekt innerhalb der Unternehmensstrategie von SUSS ist die langfristige und nachhaltige Entwicklung der Gesellschaft. Um die Vergütung an die langfristige Entwicklung von SUSS zu knüpfen, macht die langfristige variable Vergütung einen wesentlichen Teil der Gesamtvergütung aus und übersteigt die kurzfristige variable Vergütung.

Durch die Integration von Nachhaltigkeitszielen sowohl in der kurzfristigen variablen Vergütung (STI) als auch in der langfristigen variablen Vergütung (LTI) werden zudem soziale und ökologische Aspekte in den Blick genommen und somit nachhaltiges Handeln der Gesellschaft gefördert. Nachhaltiges Handeln ist integraler

Bestandteil unserer Unternehmensstrategie und sichert unsere gesellschaftliche und wirtschaftliche Zukunftsfähigkeit. Dies steht im Einklang mit dem klaren Fokus auf Zukunftstechnologien und der Strategie, in den relevanten Märkten durch organisches Wachstum eine führende Position einzunehmen. Die Integration von Nachhaltigkeitszielen aus den Bereichen Umwelt, Soziales und Unternehmensführung (Environmental, Social and Governance – „ESG“) als Bestandteile der variablen Vergütung incentiviert ein nachhaltiges und zukunftsorientiertes Handeln und strebt zugleich eine Wertschaffung für die Kunden, Mitarbeitende und Aktionäre von SUSS sowie die Umwelt im Ganzen an. Dem entsprechend werden aus der Unternehmensstrategie abgeleitete konkrete und messbare ESG-Ziele sowohl in der kurzfristigen als auch in der langfristigen variablen Vergütung einbezogen. Dabei sieht sich SUSS insbesondere auch in der Pflicht, seinen Beitrag zur Umsetzung des Pariser Klimaabkommens zu leisten, was durch die Festsetzung und Umsetzung entsprechender Umweltziele (z. B. Reduktion von CO<sub>2</sub>-Emissionen, Verbesserung der Energieeffizienz, (Weiter-)Entwicklung umweltschonender Technologien und umweltfreundlicher Anlagen und Produkte) gefördert und weiter vorangetrieben werden soll.

### **Kapitalmarktorientierung**

Durch die aktienbasierte Gestaltung der langfristigen variablen Vergütung in Form von virtuellen Performance Shares auf Grundlage eines Performance Share Plan und die Integration des an der Entwicklung des Aktienkurses von SUSS orientierten Leistungskriteriums Total Shareholder Return (TSR) im Vergleich zum TSR von zwei Indizes wird den Interessen der Aktionäre in besonderer Weise Rechnung getragen. Die Interessenkonvergenz zwischen Aktionären und Vorstandsmitgliedern wird durch Aktien-erwerbs- und -halteverpflichtungen der Vorstandsmitglieder im Rahmen von Share Ownership Guidelines zusätzlich verstärkt.

### **Klarheit und Verständlichkeit, DCGK**

Das Vergütungssystem für die Mitglieder des Vorstands ist klar und verständlich gestaltet. Es entspricht den Vorgaben des Aktiengesetzes und berücksichtigt die Empfehlungen und Anregungen des Deutschen Corporate Governance Kodex in seiner derzeit geltenden Fassung vom 28. April 2022, die am 27. Juni 2022 im Bundesanzeiger bekannt gemacht wurde („DCGK“).

### **Verfahren zur Festsetzung, Umsetzung und Überprüfung des Vorstandsvergütungssystems**

Das Vergütungssystem für die Vorstandsmitglieder wird vom Aufsichtsrat der Gesellschaft in Übereinstimmung mit den gesetzlichen Vorgaben und unter Berücksichtigung der Empfehlungen und Anregungen des Deutschen Corporate Governance Kodex in seiner jeweils geltenden Fassung festgesetzt. Dabei wird der Aufsichtsrat von seinem Personal- und Nominierungsausschuss unterstützt. Der Personal- und Nominierungsausschuss von SUSS ist für die Entwicklung von Vorschlägen zum Vorstandsvergütungssystem verantwortlich, die er dem Aufsichtsrat zur Beratschlagung und Beschlussfassung vorlegt. Der Aufsichtsrat und der Personal- und Nominierungsausschuss können bei Bedarf externe Beratung, insbesondere zu Fragen der Ausgestaltung des Vergütungssystems und zur Beurteilung der Angemessenheit der Vergütung, in Anspruch nehmen. Bei der Mandatierung externer Vergütungsberater wird auf deren Unabhängigkeit geachtet.

Das vom Aufsichtsrat beschlossene Vergütungssystem wird der Hauptversammlung zur Billigung vorgelegt.

Zur Sicherstellung einer angemessenen, marktüblichen und wettbewerbsfähigen Vergütung überprüft der Aufsichtsrat das Vergütungssystem und die Vergütungshöhen des Vorstands regelmäßig. Bei Bedarf beschließt der Aufsichtsrat Änderungen. Im

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

Billigt die Hauptversammlung das Vergütungssystem nicht, so wird ihr spätestens in der darauffolgenden ordentlichen Hauptversammlung ein überprüftes Vergütungssystem zur Billigung vorgelegt.

Betreffend die Vermeidung und Behandlung von (potenziellen) Interessenkonflikten im Aufsichtsrat werden auch beim Verfahren zur Fest- und Umsetzung sowie zur Überprüfung des Vergütungssystems die allgemeinen Regeln des Aktiengesetzes beachtet und die Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex in seiner jeweils geltenden Fassung berücksichtigt. Jedes Aufsichtsratsmitglied legt etwaige Interessenkonflikte unverzüglich dem Vorsitzenden des Aufsichtsrats offen. Der Aufsichtsrat informiert in seinem Bericht an die Hauptversammlung über aufgetretene Interessenkonflikte und deren Behandlung. Im Falle eines Interessenkonflikts nimmt das betroffene Aufsichtsrats- bzw. Ausschussmitglied nicht an der davon betroffenen Diskussion und Abstimmung im Aufsichtsrat bzw. im Personal- und Nominierungsausschuss teil. Wesentliche und nicht nur vorübergehende Interessenkonflikte in der Person eines Aufsichtsratsmitglieds führen zur Beendigung des Mandats.

## **Festlegung der konkreten Ziel-Gesamtvergütung durch den Aufsichtsrat (Struktur und Höhe)**

Auf Basis des von der Hauptversammlung gebilligten Vergütungssystems legt der Aufsichtsrat gemäß § 87 Abs. 1 AktG für jedes Vorstandsmitglied die konkrete Ziel-Gesamtvergütung fest. Die konkrete Ziel-Gesamtvergütung steht in einem angemessenen Verhältnis zu den Aufgaben und Leistungen des Vorstandsmitglieds sowie zur Lage des Unternehmens. Darüber hinaus trägt der Aufsichtsrat dafür Sorge, dass die Ziel-Gesamtvergütung strukturell auf eine langfristige und nachhaltige Entwicklung von SUSS ausgerichtet ist und die übliche Vergütung nicht ohne besondere Gründe übersteigt.

Bei der Beurteilung der Angemessenheit der Vergütungshöhen werden das Vergleichsumfeld von SUSS (horizontaler Vergleich) sowie die unternehmensinterne Vergütungsstruktur (vertikaler Vergleich) berücksichtigt.

## **Horizontal – Externer Vergleich**

Zur Beurteilung der Angemessenheit auf horizontaler Ebene nimmt der Aufsichtsrat einen Vergleich mit der Vorstandsvergütung einer vom Aufsichtsrat festzulegenden Gruppe vergleichbarer in- und ausländischer Unternehmen vor und berücksichtigt hierbei insbesondere die Marktstellung (insbesondere Branche, Größe und Land) sowie die wirtschaftliche Lage von SUSS. Bei den Unternehmen der Vergleichsgruppe handelt es sich um vergleichbare börsennotierte Anlagenhersteller für die Halbleiterindustrie und ausgewählte Unternehmen in mit der Halbleiterindustrie verwandten Märkten. Daneben zieht der Aufsichtsrat im Rahmen des Horizontalvergleichs auch regelmäßig börsennotierte Unternehmen aus dem TecDAX und gegebenenfalls dem SDAX mit vergleichbarer Größe heran. Bei der Betrachtung werden sowohl die Positionierung von SUSS in der Vergleichsgruppe als auch die jeweiligen Vergütungsbestandteile berücksichtigt.

Bei der Festlegung der Vergleichsunternehmen von SUSS (horizontaler Vergleich), wurde eine Gruppe von in- und ausländischen Unternehmen innerhalb des (erweiterten) Halbleitersegments

berücksichtigt, welche im Hinblick auf die Unternehmensgröße, den Sitz des Unternehmens sowie der wirtschaftlichen Lage mit SUSS vergleichbar sind. Bei den Unternehmen handelt es sich um börsennotierte Anlagenhersteller für die Halbleiterindustrie und ausgewählte Unternehmen in mit der Halbleiterindustrie verwandten Märkten aus dem TecDAX sowie dem SDAX mit vergleichbarer Größe im Hinblick auf die Mitarbeiterzahl, den Umsatz und die Marktkapitalisierung.

## **Vertikal – Interner Vergleich**

Zur Beurteilung der Angemessenheit auf vertikaler Ebene berücksichtigt der Aufsichtsrat das Verhältnis der Vergütung der Vorstandsmitglieder zur Vergütung des oberen Führungskreises und der restlichen Belegschaft von SUSS, auch in der zeitlichen Entwicklung. Der obere Führungskreis wird für diese Zwecke vom Aufsichtsrat definiert als die Gruppe von Führungskräften der ersten (Management-)Ebene unterhalb des Vorstands.

## Vergütungsbestandteile und ihr relativer Anteil an der Ziel-Gesamtvergütung sowie weitere Bestandteile des Vergütungssystems 2022

Das Vergütungssystem für die Mitglieder des Vorstands besteht aus erfolgsunabhängigen (festen) und erfolgsabhängigen (variablen) Vergütungsbestandteilen, deren Summe die Gesamtvergütung eines Vorstandsmitglieds bestimmt.

Die feste, erfolgsunabhängige Vergütung setzt sich dabei aus der Grundvergütung und den Nebenleistungen, die personen- und ereignisbezogen jährlich unterschiedlich hoch ausfallen können, zusammen.

Die variable, erfolgsabhängige Vergütung umfasst einen kurzfristigen variablen Vergütungsbestandteil in Form eines Jahresbonus (Short-Term Incentive = STI) und einen langfristigen variablen Vergütungsbestandteil (Long-Term Incentive = LTI) in Form von virtuellen Performance Shares mit vierjähriger Laufzeit

(dreijährige Performanceperiode und anschließende einjährige Sperrfrist). Der Aufsichtsrat stellt sicher, dass die Zielsetzung für die variable Vergütung anspruchsvoll und ambitioniert ist.

Die Ziel-Gesamtvergütung setzt sich aus der Summe aller für die Gesamtvergütung maßgeblichen Vergütungsbestandteile zusammen. Für die Bestimmung der Ziel-Gesamtvergütung werden die variablen Vergütungsbestandteile (d. h. STI und LTI) jeweils mit einer Zielerreichung von 100 % berücksichtigt.

Die folgende Tabelle stellt die Anteile der Vergütungsbestandteile an der Ziel-Gesamtvergütung dar:

Vergütungsbestandteil	Anteil an der Ziel-Gesamtvergütung
Grundvergütung	~ 30-40 %
Nebenleistungen	~ 1-5 %
Kurzfristige variable Vergütung (STI)	~ 25-35 %
Langfristige variable Vergütung (LTI)	~ 30-40 %

Bei der Ausgestaltung der Ziel-Gesamtvergütung achtet der Aufsichtsrat darauf, dass die langfristige variable Vergütung die kurzfristige variable Vergütung übersteigt. Die Vergütungsstruktur wird damit auf eine langfristige und nachhaltige Entwicklung von SUSS ausgerichtet, wobei zugleich auch die operativen jährlichen Ziele verfolgt werden.

Die mögliche Gesamtvergütung ist für die jeweilige Vorstandsposition auf einen maximalen Betrag begrenzt (sogenannte Maximalvergütung).

Weitere, ergänzende Bestandteile des Vergütungssystems bilden darüber hinaus Malus- und Clawback-Regelungen für die variable Vergütung sowie die Share Ownership Guidelines mit ihren Aktienerwerbs- und -halteverpflichtungen für die Mitglieder des Vorstands.

## Übersicht über die Bestandteile des Vergütungssystems 2022

Vergütungsbestandteil	Beschreibung	Vergütungsbestandteil	Beschreibung
<b>Erfolgsunabhängige Vergütung</b>		<b>Sonstige Bestandteile</b>	
Grundvergütung	<ul style="list-style-type: none"> <li>Festes Jahresgehalt (in 12 monatlichen Raten ausgezahlt)</li> </ul>		
Nebenleistungen	<ul style="list-style-type: none"> <li>Im Wesentlichen Dienstwagen und Beiträge zu Versicherungen</li> </ul>		
<b>Erfolgsabhängige Vergütung</b>			
Kurzfristige variable Vergütung (STI)	Plantyp	<ul style="list-style-type: none"> <li>Zielbonus</li> <li>35 % Umsatz</li> <li>35 % Jahresüberschuss</li> </ul>	Malus und Clawback
	Leistungskriterien	<ul style="list-style-type: none"> <li>15 % Nachhaltigkeitsziel (ESG-Kriterien)</li> <li>15 % Innovation &amp; Marktposition</li> </ul>	
	Auszahlungsbegrenzung (Cap)	<ul style="list-style-type: none"> <li>200% des Zielbetrags</li> </ul>	Share Ownership Guidelines
	Laufzeit	<ul style="list-style-type: none"> <li>1 Jahr</li> </ul>	
	Plantyp	<ul style="list-style-type: none"> <li>Virtueller Performance Share Plan</li> <li>25 % Return on Capital Employed (ROCE)</li> <li>25 % Umsatzwachstum</li> </ul>	
	Leistungskriterien	<ul style="list-style-type: none"> <li>25 % Relativer Total Shareholder Return (TSR)</li> <li>25 % Nachhaltigkeitsziel (ESG-Kriterien)</li> </ul>	
Langfristige variable Vergütung (LTI)	Auszahlungsbegrenzung (Cap)	<ul style="list-style-type: none"> <li>300% des Zielbetrags</li> </ul>	Maximalvergütung
	Laufzeit	<ul style="list-style-type: none"> <li>4 Jahre (dreijährige Performanceperiode und einjährige Sperrfrist)</li> </ul>	

## Höchstgrenzen der Vergütung (Maximalvergütung und Begrenzung der variablen Vergütung)

Neben den Begrenzungen (Caps) auf Ebene der einzelnen Leistungskriterien sowie der variablen Vergütungsbestandteile hat der Aufsichtsrat gemäß § 87a Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 AktG eine Maximalvergütung festgelegt, die alle Vergütungsbestandteile des Vergütungssystems umfasst. Dazu gehören die Grundvergütung, die Nebenleistungen und die variable Vergütung (STI und LTI). Diese betragsmäßige Höchstgrenze (Gesamt-Cap) beträgt für den Vorstandsvorsitzenden (CEO) 3,0 Mio. € und für sonstige ordentliche Vorstandsmitglieder jeweils 2,5 Mio. €. Die Maximalvergütung begrenzt die Summe der aus einem Geschäftsjahr resultierenden Auszahlungen aller Vergütungsbestandteile und stellt den maximal zulässigen Rahmen innerhalb des Vergütungssystems dar. Die einzelvertraglich zugesagten und maximal erreichbaren Vergütungshöhen können im Einzelfall deutlich unterhalb der gemäß § 87a Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 AktG festgelegten Maximalvergütung liegen.

Über die Einhaltung der Maximalvergütung für das Geschäftsjahr 2025 – als Gesamt-Cap für die Summe der Leistungen, die einem Vorstandsmitglied für die Vorstandstätigkeit für das jeweilige Geschäftsjahr zugesagt wird – kann erst nach Auszahlung der im Berichtsjahr 2025 zugeteilten LTI-Tranche der Performance Shares berichtet werden. Auszahlungen der langfristigen variablen Vergütungskomponente unter dem jeweils anwendbaren LTI werden dabei dem Jahr der Zuteilung der zugrunde liegenden LTI-Tranche zugerechnet. Über die Einhaltung der Maximalvergütung für das Geschäftsjahr 2025 kann somit erst nach Ablauf der Performanceperiode der im Jahr 2025 zugeteilten LTI-Tranche Bericht erstattet werden. Sollte die Summe der Leistungen für ein Geschäftsjahr die festgelegte Maximalvergütung übersteigen, so wird die festgestellte Auszahlung aus dem für das Geschäftsjahr zugeteilten LTI um den übersteigenden Betrag gekürzt. Unter Berücksichtigung der bereits gewährten/ geschuldeten Vergütung für das Geschäftsjahr 2025 (d.h. Grundvergütung, Nebenleistungen, STI 2025 sowie der Auszahlungsbegrenzung für den LTI 2025 (LTI-Cap in Höhe von 300 % des LTI-Zielbetrags) kann die Gesamtvergütung für das Geschäftsjahr 2025 die festgelegte Maximalvergütung nicht übersteigen.

Nach Ablauf des Geschäftsjahres 2025 sind die den Vorstandsmitgliedern im Geschäftsjahr 2023 zugeteilten LTI-Tranchen mit Performanceperiode 2023–2025 erdient und stehen ihrer Höhe nach fest. Somit kann der Aufsichtsrat erstmalig über die Einhaltung der für das Geschäftsjahr 2023 vorgesehenen Maximalvergütung berichten. Die Maximalvergütung für das Geschäftsjahr betrug für den Vorstandsvorsitzenden 3,0 Mio. € und für die übrigen Vorstandsmitglieder jeweils 2,5 Mio. €. Diese wurde auch nach Feststellung der (Gesamt-)Zielerreichung der LTI-Tranche 2023 nicht erreicht, sodass die Gesamtvergütung (Summe aller Vergütungsbestandteile für das Geschäftsjahr 2023, d.h. Grundvergütung 2023, Nebenleistungen 2023, STI 2023 und LTI 2023 sowie Sign-on Boni) die Maximalvergütung für kein Vorstandsmitglied überstieg. Die für das Geschäftsjahr 2023 geltende Maximalvergütung wurde sowohl für den Vorstandsvorsitzenden als auch für die übrigen Vorstandsmitglieder eingehalten. Burkhardt Frick erhielt für das Geschäftsjahr 2023 eine Gesamtvergütung in Höhe von rund 567,6 Tsd. € und liegt damit unter der für das Geschäftsjahr 2023 geltenden Maximalvergütung von 3,0 Mio. €. Die Gesamtvergütung für das Geschäftsjahr 2023 liegt für Dr. Cornelia Ballwießer bei rund 711,8 Tsd. und Dr. Thomas Rohe bei rund 1,34 Mio. € und bleibt damit ebenfalls unter der für das Geschäftsjahr 2023 geltenden Maximalvergütung von 2,5 Mio. €.

## **Bestandteile des Vergütungssystems 2022 im Detail**

### **Erfolgsunabhängige Vergütung**

Die erfolgsunabhängige (feste) Vergütung der Mitglieder des Vorstands der SUSS MicroTec SE besteht aus der Grundvergütung und den Nebenleistungen.

### **Grundvergütung**

Die Grundvergütung ist eine fixe, auf das Geschäftsjahr bezogene Barvergütung, die sich insbesondere an dem Aufgaben- und Verantwortungsbereich des jeweiligen Vorstandsmitglieds orientiert. Sie wird in zwölf monatlichen, gleichen Teilbeträgen jeweils am Monatsende ausgezahlt.

### **Nebenleistungen**

Vorstandsmitgliedern können zudem vertraglich festgelegte Nebenleistungen in Form von Sach- und sonstigen Bezügen gewährt werden. Hierzu gehören im Wesentlichen die Bereitstellung eines auch privat nutzbaren Dienstwagens sowie die Zahlung von Beiträgen und Zuschüssen zu Versicherungen bzw. die Übernahme von Versicherungsprämien (z. B. Einbeziehung in die Vermögensschadenhaftpflichtversicherung/D & O-Versicherung der Gesellschaft mit einem Selbstbehalt nach § 93 Abs. 2 Satz 3 AktG, Beiträge zur Kranken- und Pflegeversicherung sowie Unfallversicherung, die auch eine Leistung an Erben des Vorstandsmitglieds im Todesfall vorsehen kann). Der Aufsichtsrat kann andere oder zusätzliche marktübliche Nebenleistungen, wie z. B. bei Neueintritten die Übernahme von Umzugskosten, gewähren. Die Art, Höhe und Dauer der Sachbezüge können nach der persönlichen Situation der Vorstandsmitglieder variieren. Aufgrund der Maximalvergütung ist für jedes Vorstandsmitglied ein Maximalbetrag für Nebenleistungen je Geschäftsjahr festgesetzt.

Zur Gewinnung qualifizierter Kandidatinnen und Kandidaten für den Vorstand kann der Aufsichtsrat die Vergütung erstmalig bestellter Mitglieder des Vorstands in angemessener und marktge-rechter Weise um eine Antrittsprämie (Sign-on Bonus) – beispielsweise zur Entschädigung für verfallene Vergütungsleistungen aus vorherigen Anstellungs- oder Dienstverhältnissen – ergänzen.

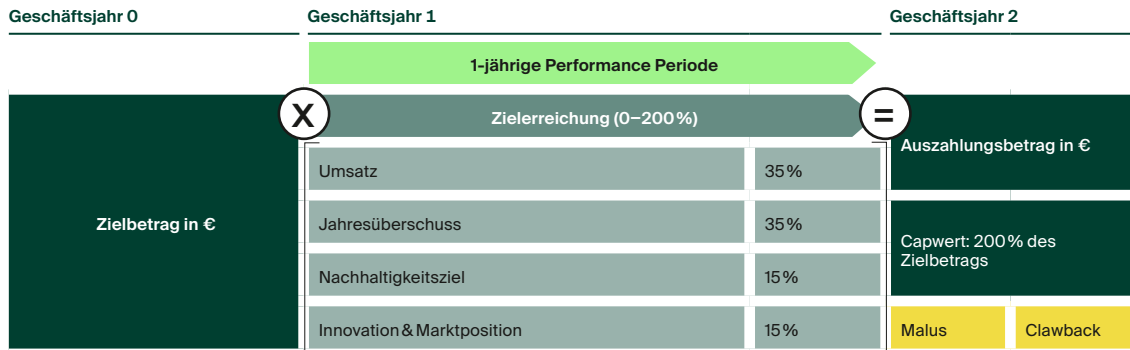
### **Erfolgsabhängige Vergütung**

Die erfolgsabhängige Vergütung besteht aus einer kurzfristigen und einer langfristigen variablen Vergütungskomponente. Die kurzfristige variable Komponente hat eine einjährige Laufzeit, während die langfristige variable Komponente als virtuelle Performance Shares mit einer Laufzeit von vier Jahren (bestehend aus einer dreijährigen Performanceperiode mit einer anschließenden einjährigen Sperrfrist) ausgestaltet ist. Durch die Ausgestaltung dieser Vergütungskomponenten, die im Folgenden detailliert beschrieben werden, werden Anreize zur Umsetzung der Unternehmensstrategie von SUSS und zur langfristigen und nachhaltigen Entwicklung der Gesellschaft gesetzt.

## Kurzfristige variable Vergütung (STI)

### Grundzüge des STI

Ziel der kurzfristigen variablen Vergütung ist insbesondere die Honorierung der operativen Umsetzung der Unternehmensstrategie. Als maßgebliche Leistungskriterien wurden in diesem Zusammenhang zwei finanzielle Ziele – Umsatz (35%) und Jahresüberschuss (35%) – sowie ein Nachhaltigkeitsziel (15%) und ein Ziel für den Bereich Innovation & Marktposition (15%) festgelegt.



## Leistungskriterien des STI

### Finanzielle Leistungskriterien – Umsatz & Jahresüberschuss mit Gewichtung von jeweils 35 Prozent

Dieser Teil des STI bemisst sich an der Erreichung der beiden finanziellen, mit jeweils 35% gleichgewichteten, Leistungskriterien Umsatz und Jahresüberschuss, die essenzielle Bestandteile der Unternehmenssteuerung von SUSS sind.

- Umsatz:** Beim Umsatz handelt es sich um den im geprüften und gebilligten Konzernabschluss ausgewiesenen Umsatz. Der Umsatz ist eine bedeutende Kenngröße im Unternehmen und stellt den Wert an Waren und Dienstleistungen dar, die das Unternehmen in einem Geschäftsjahr umgesetzt hat. Um in der hoch technisierten und spezialisierten Halbleiterbranche wettbewerbsfähig zu bleiben, bedarf es der Fokussierung auf den Umsatz und entsprechendes, profitables Wachstum, da nur so nachhaltig die notwendigen Mittel für Investitionen und Innovationen erwirtschaftet werden können. Die Strategie von SUSS zielt auf eine langfristige Umsatzsteigerung ab und kann über eine Integration des Umsatzes als Leistungskriterium in den STI operationalisiert werden.

- Jahresüberschuss:** Beim Jahresüberschuss handelt es sich um den im geprüften und gebilligten Konzernabschluss ausgewiesenen Jahresüberschuss. Der Jahresüberschuss ist eine direkte Ableitung des Umsatzes abzüglich der im Unternehmen in einem Geschäftsjahr entstandenen Kosten. Ein positiver Jahresüberschuss spiegelt die Ertragskraft und damit letztendlich auch die Attraktivität für (potenzielle) Anteilseigner des Unternehmens wider.

SUSS strebt nachhaltiges Wachstum an, sodass das Wachstum des Jahresüberschusses auf oder über dem Niveau des Umsatzwachstums liegen soll. Durch die Verwendung des Jahresüberschusses im STI wird diesem Ziel Rechnung getragen.

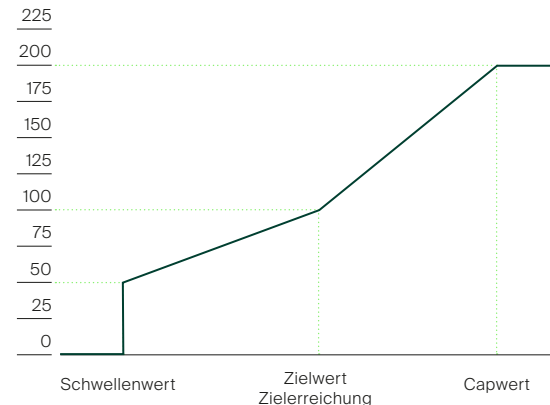
Vor Beginn eines Geschäftsjahres legt der Aufsichtsrat für jedes dieser finanziellen Leistungskriterien anspruchsvolle Ziele (inklusive Schwellen- und Capwerte) fest. Die Zielwerte der beiden finanziellen Leistungskriterien werden aus der vom Aufsichtsrat freigegebenen Budgetplanung für das jeweilige Geschäftsjahr abgeleitet.

Die Zielerreichung der beiden finanziellen Leistungskriterien wird ermittelt, indem der tatsächlich erreichte Ist-Wert im Geschäftsjahr zu dem Zielwert ins Verhältnis gesetzt wird. Die Zielerreichung wird für jedes Leistungskriterium mittels einer Bonuskurve in einen Auszahlungsfaktor überführt. Ist die Zielerreichung geringer als der Schwellenwert, beträgt der Auszahlungsfaktor für das Leistungskriterium 0%, ein vollständiger Ausfall der finanziellen Ziele ist somit möglich. Bei einer Zielerreichung in Höhe des Schwellenwerts beträgt der Auszahlungsfaktor 50%. Entspricht der Ist-Wert dem Zielwert, liegt der Auszahlungsfaktor bei 100%. Bei einer Zielerreichung in Höhe des Capwerts oder mehr liegt der Auszahlungsfaktor des finanziellen Leistungskriteriums bei 200%.

Für die Umsatz- und Jahresüberschuss-Ziele sind zusätzlich Nebenbedingungen im Vergütungssystem 2022 integriert, welche sich am Breakeven-Umsatz bzw. am Breakeven-Jahresüberschuss orientieren. Bei Unterschreiten dieser „Mindesthöhen“ beträgt die Zielerreichung des entsprechenden Ziels 0% – unabhängig von der mittels einer Bonuskurve ermittelten Zielerreichung.

Für die finanziellen Ziele sehen die Bonuskurven schematisch wie folgt aus:

**Auszahlungsfaktor in %**



## Nichtfinanzielles Leistungskriterium – Nachhaltigkeitsziel mit Gewichtung von 15 Prozent

Dieser Teil des STI bemisst sich an der Erreichung des nichtfinanziellen Nachhaltigkeitsziels, das insgesamt mit 15 % gewichtet ist. Das Nachhaltigkeitsziel setzt sich aus bis zu zwei nichtfinanziellen Leistungskriterien aus den Bereichen Umwelt (Environmental), Soziales (Social) und Unternehmensführung (Governance) zusammen („ESG-Leistungskriterien“), die aus der Nachhaltigkeitsstrategie von SUSS abgeleitet werden. Die Berücksichtigung von Nachhaltigkeitszielen im STI spiegelt den Anspruch von SUSS wider, Anreize zur Umsetzung der Nachhaltigkeitsaspekte der Unternehmensstrategie zu setzen. Hierdurch unterstreicht SUSS auch seinen Fokus auf eine ganzheitliche Wahrnehmung seiner unternehmerischen Verantwortung und stellt den nachhaltigen Unternehmenserfolg sicher.

Der Aufsichtsrat definiert jährlich bis zu zwei jeweils gleichgewichtete, der Bewertung des Nachhaltigkeitsziels zugrundeliegende ESG-Leistungskriterien nach freiem Ermessen, die er aus den folgenden Aspekten auswählt:

Kategorie	ESG-Aspekte
Umwelt (Environmental)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Reduktion von CO<sub>2</sub>-Emissionen</li> <li>• Optimierung des Ressourceneinsatzes</li> <li>• Reduktion von Abfällen</li> <li>• Kreislaufwirtschaft (Circular Economy)</li> </ul>
Soziales (Social)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mitarbeiterzufriedenheit und -entwicklung</li> <li>• Diversity</li> <li>• Inklusion</li> <li>• Arbeitssicherheit und Gesundheit</li> </ul>
Unternehmensführung (Governance)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Compliance, insbesondere Vorbeugung gegen Korruption und Bestechung</li> <li>• Risikomanagement</li> <li>• Nachhaltige Lieferketten (Responsible Supply Chain)</li> <li>• Weiterentwicklung der Nachhaltigkeitsstrategie</li> <li>• Berichterstattung und Kommunikation</li> </ul>

Vor Beginn eines Geschäftsjahres legt der Aufsichtsrat für die ESG-Leistungskriterien anspruchsvolle Ziele fest. Die Ziele basieren dabei unter anderem auf der Operationalisierung der Nachhaltigkeitsstrategie von SUSS.

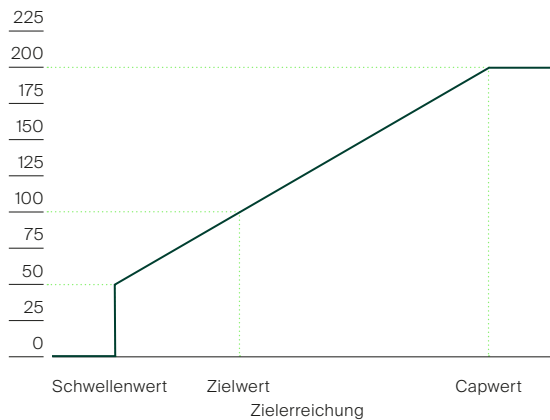
Bei den vom Aufsichtsrat zu bestimmenden ESG-Zielen ist zwischen quantitativen und qualitativen Zielen zu unterscheiden. Qualitative Kriterien, die nicht exakt messbar sind, sollen nur

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 konkreten ESG-Ziele einschließlich einer Erläuterung, wie sie angewendet wurden, werden im Vergütungsbericht offengelegt.

Für jedes quantitative ESG-Ziel legt der Aufsichtsrat neben dem Zielwert auch einen Schwellen- und einen Capwert fest. Die Zielerreichung für quantitative ESG-Ziele wird ermittelt, indem der tatsächlich erreichte Ist-Wert des jeweiligen ESG-Ziels im Geschäftsjahr zu dem Zielwert ins Verhältnis gesetzt wird. Die Zielerreichung wird für jedes Leistungskriterium mittels einer Bonuskurve in einen Auszahlungsfaktor überführt. Ist die Zielerreichung geringer als der Schwellenwert, beträgt der Auszahlungsfaktor für das jeweilige Leistungskriterium 0 %, ein vollständiger Ausfall des Nachhaltigkeitsziels ist somit möglich. Bei einer Zielerreichung in Höhe des Schwellenwerts beträgt der Auszahlungsfaktor 50 %. Entspricht der Ist-Wert dem Zielwert, liegt der Auszahlungsfaktor bei 100 %. Bei einer Zielerreichung in Höhe des Capwerts oder mehr liegt der Auszahlungsfaktor bei 200 %.

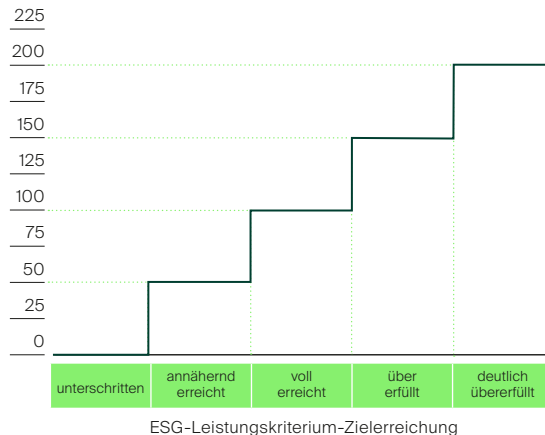
Für die quantitativen ESG-Ziele sieht die Bonuskurve schematisch wie folgt aus:

**Auszahlungsfaktor in %**



Für jedes qualitative ESG-Ziel beurteilt der Aufsichtsrat die Zielerreichung nach dem Ende des Geschäftsjahres. Dabei kann der Aufsichtsrat die Zielerreichung auf fünf Stufen festlegen. Der korrespondierende Auszahlungsfaktor kann zwischen 0%, im Falle einer Zielverfehlung, und 200%, im Falle einer deutlichen Übererfüllung der Ziele, betragen. Ein vollständiger Ausfall des Nachhaltigkeitsziels ist somit möglich. Die Bonuskurve für die qualitativen ESG-Ziele stellt sich somit schematisch wie folgt dar:

**Auszahlungsfaktor in %**



**Nichtfinanzielles Leistungskriterium – Innovation & Marktposition mit Gewichtung von 15 Prozent**

Dieser Teil des STI bemisst sich an der Erreichung des nichtfinanziellen Ziels „Innovation & Marktposition“, das insgesamt mit 15% gewichtet ist. Um als Hersteller von Hightech-Anlagen für die Halbleiterindustrie in dem dynamischen und wettbewerbsintensiven Branchenumfeld weiterhin erfolgreich sein zu können, zielt die Unternehmensstrategie von SUSS darauf ab, die Innovations- und Technologieführerschaft sicherzustellen und die Marktposition weiter auszubauen. Fortschritte in den Bereichen Innovation und Marktposition, welche die Zukunfts- und Wettbewerbsfähigkeit von SUSS verbessern und zur langfristigen Entwicklung der Gesellschaft beitragen, sollen daher incentiviert werden.

Der Aufsichtsrat definiert hierzu jährlich bis zu zwei jeweils gleichgewichtete, der Bewertung des Ziels „Innovation & Marktposition“ zugrundeliegende Leistungskriterien nach freiem Ermessen, die er aus den folgenden Aspekten auswählt:

Kategorie	Aspekte
Innovation	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Umsetzung zentraler Innovationsprojekte und wichtiger Forschungs- &amp; Entwicklungsvorhaben</li> <li>• (Weiter-)Entwicklung von innovativen und zukunftsgerichteten (Schlüssel-)Technologien sowie von digitalen Geschäftsprozessen</li> </ul>
Marktposition	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Erhalt und Ausbau der Marktposition, Gewinnung von Marktanteilen</li> <li>• Erfolgreiche Erschließung neuer Wachstumsmärkte</li> </ul>

Vor Beginn eines Geschäftsjahres legt der Aufsichtsrat für die Leistungskriterien aus den Bereichen Innovation und/oder Marktposition anspruchsvolle Ziele fest.

Bei den vom Aufsichtsrat zu bestimmenden Zielen ist zwischen quantitativen und qualitativen Zielen zu unterscheiden. Dem nichtfinanziellen Ziel „Innovation & Marktposition“ werden – soweit dies möglich ist – klar definierte und messbare quantitative Kriterien zugrunde gelegt, an deren Erreichung die Leistung der Vorstandsmitglieder gemessen werden.

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. Für die Festlegung der konkreten Kriterien und die Feststellung der Zielerreichung durch den Aufsichtsrat gelten die betreffenden Ausführungen zu den nichtfinanziellen ESG-Leistungskriterien des STI entsprechend. Die konkreten Ziele einschließlich einer Erläuterung, wie sie angewendet wurden, werden im Vergütungsbericht offengelegt.

## Feststellung der Gesamtzielerreichung und Auszahlungsmodalitäten

Der Gesamtzielerreichungsgrad („Gesamtzielerreichung“) errechnet sich, indem die Auszahlungsfaktoren der Leistungskriterien jeweils mit ihrer Gewichtung multipliziert und anschließend addiert werden. Zur Bestimmung des Auszahlungsbetrags wird die Gesamtzielerreichung mit dem STI-Zielbetrag multipliziert, wobei der Auszahlungsbetrag auf 200 % des Zielbetrags gedeckelt ist.

Eine nachträgliche Anpassung der festgelegten Leistungskriterien oder der Zielwerte für die Leistungskriterien im Sinne der Empfehlung G.8 des Deutschen Corporate Governance Kodex ist ausgeschlossen (sogenanntes Repricing). Dem Aufsichtsrat ist es jedoch gemäß Empfehlung G.11 des Deutschen Corporate Governance Kodex möglich, außergewöhnlichen Entwicklungen in angemessenem Rahmen Rechnung zu tragen. Insofern ist der Aufsichtsrat nach den Vorstandsdienstverträgen dazu berechtigt, bei Vorliegen außergewöhnlicher Entwicklungen die variablen Vergütungsbestandteile nach billigem Ermessen anzupassen, wobei sich die Anpassung auf eine Bereinigung der Bemessungsgrundlage der variablen Vergütungsbestandteile unter Ausschluss der außergewöhnlichen Entwicklungen („als ob“-Berechnung) beschränken soll. Macht der Aufsichtsrat von dieser Möglichkeit Gebrauch, werden die Gründe für eine Anpassung und deren Inhalte im Vergütungsbericht des Geschäftsjahres kommuniziert.

Die Auszahlung des STI erfolgt in bar und wird mit dem nächsten ordentlichen Gehaltslauf nach Billigung des Konzernabschlusses von SUSS zur Zahlung fällig.

Beginnt oder endet der Vorstandsdienstvertrag im laufenden Geschäftsjahr, wird der Zielbetrag pro rata temporis auf den Zeitpunkt des Beginns bzw. des Endes gekürzt.

**Zielwerte und Zielerreichung (STI) für das Geschäftsjahr 2025 –  
Finanzielle Ziele mit Gewichtung von jeweils 35% am STI für das Geschäftsjahr 2025**

in Tsd. €	Schwellenwert	Zielwert	Capwert	Gewichtung in %	Ergebnis 2025	Ziel- erreichung in %
Umsatz	441.769	490.854	589.025	35%	503.180	112,6
Konzernjahresüberschuss	48.623	54.025	59.428	35%	46.107	0

Nachhaltigkeitsziele sind sowohl in der kurzfristigen variablen Vergütung (Short-Term Incentive = STI) als auch in der langfristigen variablen Vergütung (Long-Term Incentive = LTI) integriert. Hiermit werden Anreize gesetzt, soziale und ökologische Aspekte in den Blick zu nehmen und die Unternehmensführung nachhaltig auszurichten. Nachhaltiges Handeln ist integraler Bestandteil der Unternehmensstrategie von SUSS und sichert die gesellschaftliche und wirtschaftliche Zukunftsfähigkeit des Unternehmens. Die Integration von Nachhaltigkeitszielen aus den Bereichen Umwelt, Soziales und Unternehmensführung (Environmental, Social and Governance; ESG) als Bestandteile der variablen Vergütung incentiviert ein nachhaltiges und zukunftsorientiertes Handeln. Dementsprechend werden aus der Unternehmensstrategie abgeleitete konkrete und messbare ESG-Ziele sowohl in der kurzfristigen als auch in der langfristigen variablen Vergütung einbezogen.

**Nichtfinanzielle Ziele mit Gewichtung von jeweils 15% am STI für das Geschäftsjahr 2025**

Nichtfinanzielle STI-Ziele	Nichtfinanzielle Leistungskriterien	Beschreibung Nachhaltigkeitsziele	erreichte Werte Geschäftsjahr 2025	Ziel-erreichungs-grad
Nachhaltigkeitsziel	ESG-Leistungskriterium „Umwelt“ mit Gewichtung 50%	<ul style="list-style-type: none"> <li>Erhebung der Readiness (des aktuellen Status der Lieferanten im Hinblick auf Nachhaltigkeit in der Lieferkette) von Bestandslieferanten anhand einer Checkliste</li> <li>Auswertung der Checklisten und Definition von kritischen Lieferanten sowie Kategorisierung</li> <li>Konzept zur Befähigung und Qualifikation der Lieferanten entsprechend der einzelnen Kategorien</li> </ul>	200%	100%
	ESG-Leistungskriterium „Social“ mit Gewichtung 50%	<ul style="list-style-type: none"> <li>Umsetzung von Maßnahmen zur Verbesserung der Mitarbeiterzufriedenheit, gemessen am quartalsweise erhobenen Employee Engagement Score</li> </ul>	0%	
Ziel Marktposition & Innovation	Leistungskriterium „Innovation“ mit Gewichtung 50%	<ul style="list-style-type: none"> <li>Erfolgreiche Umsetzung von R &amp; D Transformationsprojekten bezüglich der Schaffung, Neugestaltung und Dokumentation einer modernen Prozesslandschaft</li> <li>Entwicklung eines Organisationsplans sowie Implementierung der o.g. Prozesslandschaft</li> </ul>	100%	150%
	Leistungskriterium „Marktposition“ mit Gewichtung 50%	<ul style="list-style-type: none"> <li>Marktpenetration mit Schlüsselprodukten:</li> <li>regelmäßige Erstellung/Anpassung von markt- und kundengerechten Produkt- und Technologie Roadmaps als Konsequenz eines etablierten Produkt Policy/Portfolio Management Prozesses</li> <li>Verdreifachung des Outputs eines wichtigen Tools</li> <li>Lieferung eines Beta-Tools in einem unserer Kernsegmente</li> </ul>	200%	

## Gesamt-Zielerreichung STI 2025

Für das Geschäftsjahr 2025 ergeben sich für den STI damit die folgende Gesamt-Zielerreichungen und die folgenden individuellen Auszahlungsbeträge:

### STI 2025 – Zusammenfassung

	Zielbetrag (€)	Zielerreichung Umsatz (Gewichtung: 35 %)	Zielerreichung Jahresüberschuss (Gewichtung: 35 %)	Zielerreichung Nachhaltigkeitsziel (Gewichtung: 15 %)	Zielerreichung „Innovation & Marktposition“ (Gewichtung: 15 %)	Gesamtziel- erreichung	Auszahlungsbetrag (€)	
	Burkhardt Frick (CEO)	260.000,00	112,6%	0%	100%	150%	77 %	200.200,00
Mitglieder des Vorstands	Dr. Cornelia Ballwießer (CFO)	240.000,00	112,6%	0%	100%	150%	77 %	184.800,00
	Dr. Thomas Rohe (COO)	240.000,00	112,6%	0%	100%	150%	77 %	184.800,00

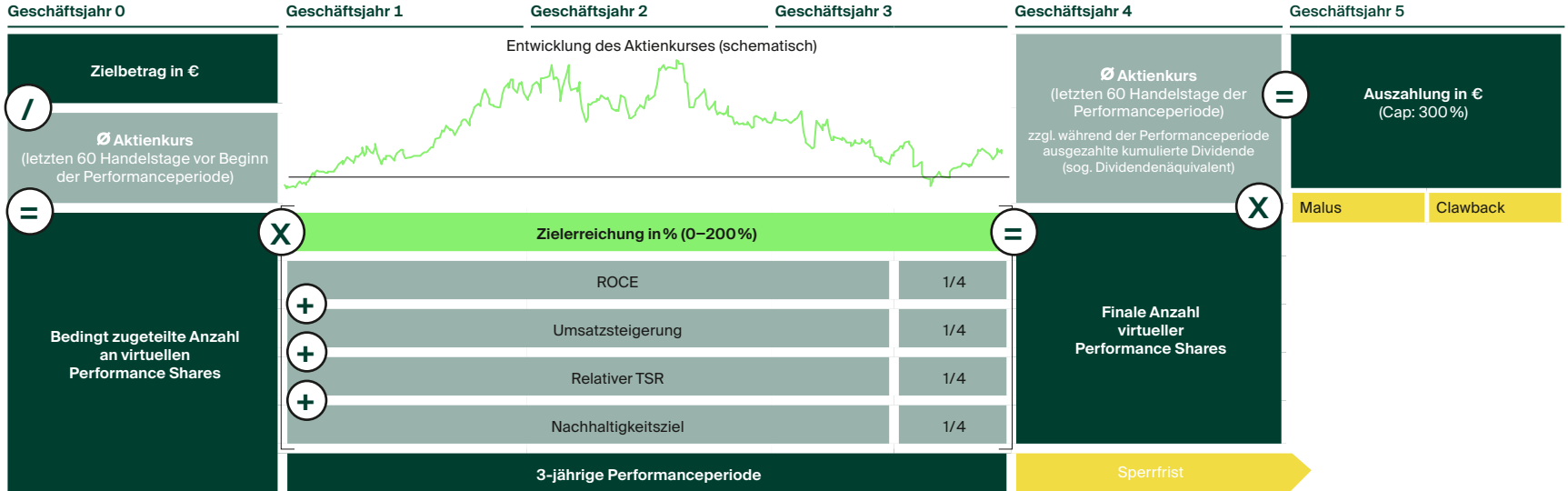
## Langfristige variable Vergütung (LTI)

### Grundzüge des LTI

Der LTI soll dazu beitragen, die nachhaltige und langfristige Geschäftsentwicklung von SUSS zu fördern. Dies erfolgt im Vergütungssystem 2022 aktienbasiert anhand von virtuellen Performance Shares (VPS). Durch diese kapitalmarktorientierte Ausgestaltung des LTI werden die Interessen der Aktionäre und

der Vorstandsmitglieder noch stärker miteinander verknüpft. Insgesamt wird der Anreiz geschaffen, den Unternehmenswert langfristig und nachhaltig zu steigern.

Der LTI wird in Form von VPS jährlich als Tranche gewährt. Die Laufzeit einer LTI-Tranche beträgt vier Jahre, wobei sich diese aus einer dreijährigen Performanceperiode und einer darauffolgenden einjährigen Sperrfrist zusammensetzt.



Die Anzahl bedingt zugeteilter VPS wird ermittelt, indem der Zielbetrag des LTI durch den durchschnittlichen Aktienkurs der SUSS MicroTec SE (arithmetisches Mittel der Schlusskurse in dem XETRA-Handelssystem oder einem äquivalenten Nachfolgesystem der Deutsche Börse AG) der letzten 60 Handelstage vor Beginn der Performanceperiode geteilt wird. Diese Anzahl VPS kann sich in Abhängigkeit von der Zielerreichung von zwei finanziellen Leistungskriterien – Return on Capital Employed (ROCE) und Umsatzwachstum – sowie einem an der Entwicklung des Aktienkurses ausgerichteten Leistungskriterium – relativer Total Shareholder Return (TSR) gegenüber zwei Peergroups – und einem Nachhaltigkeitsziel erhöhen oder verringern. Die vier LTI-Leistungskriterien fließen gleichgewichtet zu je 25 % in die Gesamtzielerreichung ein.

### Leistungskriterien des LTI Finanzielle, an der Unternehmensperformance ausgerichtete Leistungskriterien – ROCE & Umsatzwachstum mit Gewichtung von jeweils 25 Prozent

Dieser Teil des LTI bemisst sich an der Erreichung der beiden finanziellen Leistungskriterien ROCE und Umsatzwachstum. Beide Erfolgsziele fördern die Umsetzung der Unternehmensstrategie von SUSS und tragen der Ausrichtung des LTI auf eine langfristige Entwicklung der Gesellschaft Rechnung.

- ROCE:** Der ROCE der Performanceperiode berechnet sich als gleichgewichteter Durchschnitt der ROCE-Ist-Werte für die einzelnen Geschäftsjahre der Performanceperiode. Dabei wird der ROCE-Ist-Wert eines jeden Geschäftsjahres als Quotient des Earnings Before Interest and Taxes (EBIT) (Gewinn vor Zinsen und Steuern) gemäß geprüfem und gebilligtem Konzernabschluss der Gesellschaft und dem durchschnittlichen Capital Employed auf Basis der Quartalsberichte und dem geprüften und gebilligten Konzernabschluss im jeweiligen Geschäftsjahr ermittelt. Der ROCE ist eine wichtige Rentabilitätskennzahl, die die Rendite auf das eingesetzte Kapital beschreibt. Die einzelnen Bestandteile des ROCE sind jeweils strategisch bedeutende Kennzahlen für das Unternehmen und die Optimierung der einzelnen Bestandteile führt entsprechend zu einer Verbesserung des ROCE und damit einer besseren Verwendung des im Unternehmen gebundenen Kapitals. Maßgeblich für die Zielerreichung ist der durchschnittliche ROCE innerhalb der Performanceperiode.
- Umsatzwachstum:** Das Umsatzwachstum bezieht sich auf die Steigerung des Konzernumsatzes innerhalb der Performanceperiode und wird als durchschnittliche jährliche Wachstumsrate (Compound Annual Growth Rate, CAGR) gemessen. Grundsätzlich sollte das Unternehmen über den Zyklus gesehen mindestens so stark wachsen wie das

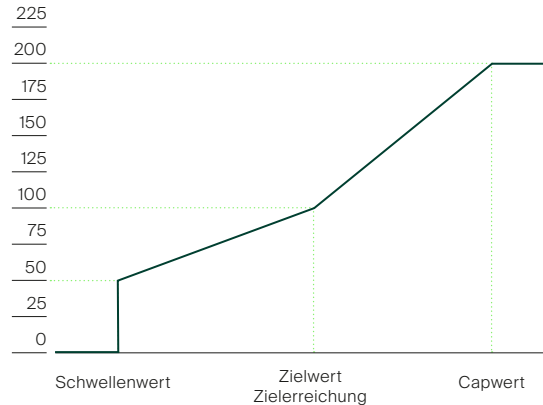
Marktvolumen der Referenzmärkte, da ansonsten mittel- und langfristig der Verlust von Marktanteilen droht. Nur durch nachhaltiges Umsatzwachstum kann es dem Unternehmen gelingen, dauerhaft seine führende Marktstellung in den entsprechenden Zielmärkten aufrechtzuerhalten und nachhaltig positive Cashflows und somit Mittel für Investitionen wie z. B. in Innovationen, Forschung und Entwicklung zu generieren.

Vor Beginn eines Geschäftsjahres legt der Aufsichtsrat für jedes der finanziellen Leistungskriterien anspruchsvolle Ziele (inklusive Schwellen- und Capwerte) der jeweils neuen Tranche fest. Diese Werte behalten über die gesamte dreijährige Performanceperiode einer Tranche ihre Gültigkeit. Der vom Aufsichtsrat festzulegende Zielwert orientiert sich dabei an der auf Basis der Unternehmensstrategie erwarteten Rendite auf das gebundene Kapital (für das Leistungskriterium ROCE) bzw. am strategisch geplanten Umsatzwachstum (für das Leistungskriterium Umsatzwachstum), sodass ein hoher Strategiebezug der Leistungskriterien sichergestellt werden kann.

Die Feststellung der Zielerreichung der finanziellen Leistungskriterien erfolgt nach der Billigung des Konzernabschlusses für das letzte Jahr der Performanceperiode durch den Aufsichtsrat. Die Zielerreichung der finanziellen Leistungskriterien wird bestimmt, indem der jeweilige tatsächlich erreichte Ist-Wert während der Performanceperiode zu dem festgelegten Zielwert ins Verhältnis gesetzt wird. Die Zielerreichung wird für jedes Leistungskriterium mittels einer Bonuskurve in einen Auszahlungsfaktor überführt. Ist die jeweilige Zielerreichung geringer als der Schwellenwert, beträgt der Auszahlungsfaktor für das jeweilige Leistungskriterium 0%, ein vollständiger Ausfall der finanziellen Ziele ist somit möglich. Bei einer Zielerreichung in Höhe des Schwellenwerts beträgt der Auszahlungsfaktor 50%. Entspricht der Ist-Wert dem Zielwert, liegt der Auszahlungsfaktor bei 100%. Bei einer Zielerreichung in Höhe des Capwerts oder mehr liegt der Auszahlungsfaktor bei 200%.

Für die finanziellen Ziele sehen die Bonuskurven schematisch wie folgt aus:

**Auszahlungsfaktor in %**



### Finanzielles, aktienkursorientiertes Leistungskriterium – Relativer TSR mit Gewichtung von 25 Prozent

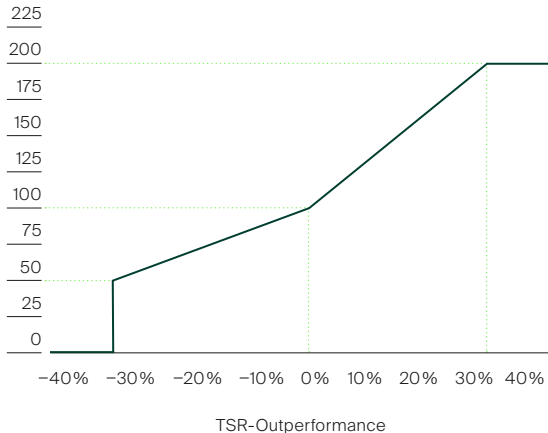
Der relative Total Shareholder Return (TSR) als weiteres Leistungskriterium berücksichtigt die Entwicklung der SUSS-Aktie unter Berücksichtigung der Dividenden und vergleicht die TSR-Performance von SUSS mit der TSR-Performance von zwei Peer-groups, dem Philadelphia Semiconductor Index als internationalem Branchenindex und dem DAXsector Technology Index als deutschem Index mit Technologiefokus. Für die Erdienung ist maßgeblich, inwieweit der TSR der Aktie von SUSS den TSR der Unternehmen der beiden Peergroups über die Performanceperiode jeweils über- oder unterschreitet. Die aktienbasierte Gewährung des LTI und die Integration eines aktienkursorientierten Leistungskriteriums stärken die Interessenkonvergenz von Vorstandsmitgliedern und Aktionären.

Die Berechnung der Zielerreichung erfolgt über die TSR-Outperformance von SUSS gegenüber den beiden Vergleichsindizes. Die Outperformance entspricht der Differenz zwischen dem TSR der Aktie von SUSS und dem TSR der jeweiligen Vergleichsgruppe in Prozentpunkten. Eine identische TSR-Performance von SUSS und

dem jeweiligen Vergleichsindex führt zu einer TSR-Outperformance von 0% und entspricht einer Zielerreichung von 100%. Der Schwellenwert von -30% bedeutet, dass die TSR-Performance von SUSS 30%-Punkte unterhalb der Indexperformance liegt und entspricht einer Auszahlung von 30%. Bei einer Outperformance von +30% von SUSS im Vergleich zum Vergleichsindex ist die Auszahlung bei 200% gedeckelt.

Die schematische Bonuskurve sieht wie folgt aus:

**Auszahlungsfaktor in %**



Die auf Basis der TSR-Outperformances gegenüber dem jeweiligen Vergleichsindex ermittelten Auszahlungsfaktoren werden für die Bestimmung des finalen Auszahlungsfaktors für den relativen TSR gleichgewichtet berücksichtigt.

### Nichtfinanzielles Leistungskriterium – Nachhaltigkeitsziel mit Gewichtung von 25 Prozent

Für das Nachhaltigkeitsziel als insgesamt viertes Leistungskriterium des LTI gelten die betreffenden Ausführungen zu den nicht-finanziellen ESG-Leistungskriterien des STI entsprechend mit der Maßgabe, dass die Zielvorgaben nicht auf die Zielerreichung in einem, sondern in drei Geschäftsjahren (Performanceperiode) abstellen. Der Aufsichtsrat achtet bei der konkreten Festlegung der nichtfinanziellen ESG-Leistungskriterien darauf, dass diese für den STI und den LTI unterschiedlich gewählt sind, um eine Doppelincentivierung auszuschließen. Die Auswahl der ESG-Leistungskriterien für das Nachhaltigkeitsziel ist dabei an der Nachhaltigkeitsstrategie von SUSS ausgerichtet.

### Festlegung der Gesamtzielerreichung und Auszahlungsmodalitäten

Zur Ermittlung der Gesamtzielerreichung im LTI werden die ermittelten Auszahlungsfaktoren des ROCE, des Umsatzwachstums, des relativen TSR und des Nachhaltigkeitsziels mit je 25% multipliziert und addiert, d. h. sie fließen gleichgewichtet in die Gesamtzielerreichung ein.

Die finale Anzahl VPS wird nach Ende der dreijährigen Performanceperiode bestimmt. Dafür wird die zu Beginn der Performanceperiode bedingt zugeteilte Anzahl VPS mit der Gesamtzielerreichung multipliziert. Die sich ergebende finale Anzahl VPS wird in einem nächsten Schritt mit der Summe aus dem durchschnittlichen Aktienkurs von SUSS (arithmetisches Mittel der Schlusskurse in dem XETRA-Handelssystem oder einem äquivalenten Nachfolgesystem der Deutsche Börse AG) der letzten 60 Handelstage vor Ende der Performanceperiode sowie der während der Performanceperiode ausgezahlten kumulierten Dividende (so genanntes Dividendenäquivalent) multipliziert, um den Auszahlungsbetrag zu bestimmen. Der so zur Auszahlung bestimmte Betrag wird erst nach einer einjährigen Sperrfrist ausgezahlt, sodass der Zufluss insgesamt frühestens vier Jahre nach Zuteilung der jeweiligen LTI-Tranche erfolgt. Der Auszahlungsbetrag ist insgesamt auf 300% des LTI-Zielbetrags gedeckelt.

Die VPS werden in bar ausbezahlt. Der Aufsichtsrat ist berechtigt, die Auszahlung des LTI ganz oder zum Teil anstelle einer Barzahlung als Stückaktien von SUSS auszuzahlen.

Eine nachträgliche Anpassung der festgelegten Leistungskriterien oder der Zielwerte bzw. Vergleichsparameter für die Leistungskriterien im Sinne der Empfehlung G.8 des Deutschen Corporate Governance Kodex ist ausgeschlossen (sogenanntes Repricing). Dem Aufsichtsrat ist es jedoch gemäß Empfehlung G.11 des Deutschen Corporate Governance Kodex möglich, außergewöhnlichen Entwicklungen in angemessenem Rahmen Rechnung zu tragen. Insofern ist der Aufsichtsrat nach den Vorstandsdienstverträgen dazu berechtigt, bei Vorliegen außergewöhnlicher Entwicklungen die variablen Vergütungsbestandteile nach billigem Ermessen anzupassen, wobei sich die Anpassung auf eine Bereinigung der Bemessungsgrundlage der variablen Vergütungsbestandteile unter Ausschluss der außergewöhnlichen Entwicklungen („als ob“-Berechnung) beschränken soll. Macht der Aufsichtsrat von dieser Möglichkeit Gebrauch, werden die Gründe für eine Anpassung und deren Inhalte im Vergütungsbericht des Geschäftsjahres kommuniziert.

## An sämtliche gegenwärtige Vorstandsmitglieder ausgegebene LTI-Tranchen 2025

### LTI-Tranche 2025–2027: Zielwerte für die im Berichtsjahr ausgegebene LTI-Tranche mit Performanceperiode 2025–2027

– **Finanzielle Leistungskriterien** (Vergütungssystem 2022 mit Gewichtung von jeweils 25% am LTI) – Nachhaltigkeitsziel gesondert dargestellt

	Schwellenwert für 50% Zielerreichung	Zielwert für 100% Zielerreichung	Capwert für 200% Zielerreichung	Gesamt-Zielerreichungsgrad <sup>1</sup>
Return on Capital Employed	27,9%	29,9%	33,9%	Performanceperiode noch nicht abgelaufen
Umsatzwachstum	6,99 % p. a.	7,96 % p. a.	10,47 % p. a.	
Relativer TSR <sup>2</sup>	–30%	0%	+30%	
Nachhaltigkeitsziel	annähernd erreicht Zielerreichungsgrad 50%	voll erreicht Zielerreichungsgrad 100%	deutlich übererfüllt Zielerreichungsgrad 200%	

1 Die Zielerreichungsgrade werden nach dem Ende der dreijährigen Performanceperiode am 31. Dezember 2027 bestimmt.

2 Bei den Prozentangaben zum relativen Total Shareholder Return (TSR) handelt es sich um die TSR-Outperformance gegenüber zwei Vergleichsindizes berechnet mit den durchschnittlichen Schlusskursen der letzten 30 Handelstage der SUSS MicroTec-Aktie im XETRA-Handel.

**Nichtfinanzielle Leistungskriterien:** Nachhaltigkeitsbezogene Zielwerte für die LTI-Tranche mit Performanceperiode 2025–2027 (Vergütungssystem 2022 mit Gewichtung von 25 % am LTI)

SUSS wird in den kommenden Jahren weitere Maßnahmen definieren und umsetzen, um den Ausstoß von CO<sub>2</sub> konzernweit weiter zu reduzieren. Gemessen am Transitionsplan der SUSS-Klimastrategie und ausgehend von Scope 1 & 2 Emissionen in Höhe von ca. 1.500 Tonnen CO<sub>2</sub> im Jahr 2024 (vorläufiger Wert) strebt das Unternehmen folgende Zielwerte an:

			Gesamt-Zielerreichungsgrad <sup>1</sup>
Nachhaltigkeitsziel	Schwellenwert für 50% Zielerreichung	CO <sub>2</sub> -Ausstoß Scope 1 & 2 beträgt 2027 konzernweit nicht mehr als 900 Tonnen	Performanceperiode noch nicht abgelaufen
	Zielwert für 100% Zielerreichung	CO <sub>2</sub> -Ausstoß Scope 1 & 2 beträgt 2027 konzernweit nicht mehr als 700 Tonnen	
	Zielwert für 150% Zielerreichung	CO <sub>2</sub> -Ausstoß Scope 1 & 2 beträgt 2027 konzernweit nicht mehr als 500 Tonnen	
	Capwert für 200% Zielerreichung	CO <sub>2</sub> -Ausstoß Scope 1 & 2 beträgt 2027 konzernweit nicht mehr als 300 Tonnen	

<sup>1</sup> Der Zielerreichungsgrad wird nach dem Ende der dreijährigen Performanceperiode am 31. Dezember 2027 bestimmt.

Die vorstehende Festlegung der Zielwerte und Feststellung der Zielerreichungen bei den auf Grundlage des Vergütungssystems 2022 ausgegebenen LTI-Tranchen 2025–2027 gelten für die Vorstandsmitglieder Burkhardt Frick (CEO), Dr. Cornelia Ballwießer (CFO) und Dr. Thomas Rohe (COO) und damit für sämtliche gegenwärtigen Vorstandsmitglieder der SUSS MicroTec SE.

## An sämtliche gegenwärtige Vorstands- mitglieder ausgegebene LTI-Tranchen 2024

LTI-Tranche 2024–2026: Zielwerte für die im Geschäftsjahr  
2024 ausgegebene LTI-Tranche mit Performanceperiode  
2024–2026

### Finanzielle Leistungskriterien (Vergütungssystem 2022 mit Gewichtung von jeweils 25 % am LTI) - Nachhaltigkeitsziel gesondert dargestellt

	Schwellenwert für 50 % Zielerreichung	Zielwert für 100 % Zielerreichung	Capwert für 200 % Zielerreichung	Gesamt- Zielerreichungsgrad <sup>1</sup>
Return on Capital Employed	20,9%	23,9%	26,9%	
Umsatzwachstum	9,75%	13,93%	18,11%	
Relativer TSR <sup>2</sup>	-30%	0%	+30%	Performanceperiode noch nicht abgelaufen
Nachhaltigkeitsziel	annähernd erreicht Zielerreichungsgrad 50%	voll erreicht Zielerreichungsgrad 100%	deutlich übererfüllt Zielerreichungsgrad 200%	

<sup>1</sup> Die Zielerreichungsgrade werden nach dem Ende der dreijährigen Performanceperiode am 31. Dezember 2026 bestimmt.

<sup>2</sup> Bei den Prozentangaben zum relativen Total Shareholder Return (TSR) handelt es sich um die TSR-Outperformance gegenüber zwei Vergleichsindizes berechnet mit den durchschnittlichen Schlusskursen der letzten 30 Handelstage der SUSS MicroTec-Aktie im XETRA-Handel.

**Nichtfinanzielle Leistungskriterien:** Nachhaltigkeitsbezogene Zielwerte für die LTI-Tranche mit Performanceperiode 2024–2026 (Vergütungssystem 2022 mit Gewichtung von 25 % am LTI)

Der internationale Scope 1, 2 und 3-CO<sub>2</sub>-Verbrauch der SUSS-Gruppe betrug 2022 ca. 160.000 t. Mit Hilfe von nachhaltigen Produkten, von Innovation und Technologie und Berücksichtigung von Kreislaufwirtschaft kann der CO<sub>2</sub>-Footprint von SUSS nachhaltig gesenkt werden. Hierbei spielt der Product Carbon Footprint eine entscheidende Rolle: er sollte langfristig für jede Produktgruppe ermittelt entwickelt werden. Typische Use-Cases bei Kunden werden von der Spezifikation des Gerätes abgeleitet. Die tatsächliche Anwendung beim Kunden kann abweichen.

			Gesamt-Zielerreichungsgrad <sup>1</sup>
Nachhaltigkeitsziel	Schwellenwert für 50% Zielerreichung	Schaffung der Voraussetzungen zur Berechnung des Product Carbon Footprints (Scope 1, 2 und 3)	Performanceperiode noch nicht abgelaufen
	Zielwert für 100% Zielerreichung	Ermittlung des Product Carbon Footprint (Scope 1, 2 und 3) für ein Pilotprojekt	
	Capwert für 200% Zielerreichung	Ermittlung des Product Carbon Footprint (Scope 1, 2 und 3) für alle aktuellen Anlagen ermittelt	

<sup>1</sup> Die Zielerreichungsgrade werden nach dem Ende der dreijährigen Performanceperiode am 31. Dezember 2026 bestimmt.

### An sämtliche gegenwärtige Vorstandsmitglieder ausgegebene LTI-Tranchen 2023

#### LTI-Tranche 2023-2025: Zielwerte für die im Geschäftsjahr 2023 ausgegebene LTI-Tranche mit Performanceperiode 2023-2025:

**Finanzielle Leistungskriterien (Vergütungssystem 2022 mit Gewichtung von jeweils 25 % am LTI) - Nachhaltigkeitsziel gesondert dargestellt.**

Aufgrund der Veräußerung der SMO (Business Unit „MicroOptics“) im ersten Quartal des Geschäftsjahres 2024 und der damit verbundenen signifikanten Veränderung des SUSS-Konzerns hat der Aufsichtsrat von der nach G.11 des Deutschen Corporate Governance Kodex empfohlenen Möglichkeit Gebrauch gemacht und im Februar 2024 die Zielsetzungen der bereits in 2023 ausgegebenen LTI-Tranche 2023-2025 durch Herausrechnung des SMO-Geschäfts angepasst. Hinsichtlich der Einzelheiten und Erläuterung dieser Anpassung wird auf den Vergütungsbericht 2024 verwiesen.

**LTI-Tranche 2023–2025: Zielwerte für die im Geschäftsjahr 2023 ausgegebene LTI-Tranche mit Performanceperiode 2023–2025:**

**Finanzielle Leistungskriterien** (Vergütungssystem 2022 mit Gewichtung von jeweils 25% am LTI) – Nachhaltigkeitsziel gesondert dargestellt.

	Zielwert für 50% Zielerreichung	Zielwert für 100% Zielerreichung	Capwert für 200% Zielerreichung	Erreichter Wert Geschäftsjahr 2025 (Endstand 31.12.2025)	Zielerreichungs- grade bei den Leistungskriterien	Gesamt- Zielerreichungsgrad
Return on Capital Employed	19,9%	22,9%	25,9%	25,2%	176%	
Umsatzwachstum	7,06% p.a.	10,09% p.a.	13,12% p.a.	24,62%	200%	174%
Relativer TSR <sup>1</sup>	Kein Schwellenwert definiert	0%	30%	6%	120%	
Nachhaltigkeitsziel (Index) <sup>2</sup>	Siehe untenstehende Tabelle	Siehe untenstehende Tabelle	Siehe untenstehende Tabelle	Deutlich übererfüllt	200%	

1 Bei den Prozentangaben zum relativen Total Shareholder Return (TSR) handelt es sich um die TSR-Outperformance berechnet mit den durchschnittlichen Schlusskursen der letzten 30 Handelstage der SUSS-Aktie im XETRA-Handel.  
2 Ziele und Schwellenwerte siehe unten nachfolgende Tabelle

**Nachhaltigkeitsziel:** Nachhaltigkeitsbezogene Zielwerte für die LTI-Tranche 2023 mit Performanceperiode 2023-2025 (Vergütungssystem 2022 mit Gewichtung von 25% am LTI)

	Nachhaltigkeitsziel: Verbesserung der Nachhaltigkeitsratings von SUSS		Erreichter Wert Geschäftsjahr 2025 (Endstand 31.12.2025)	Gesamt-Zielerreichungsgrad
Nachhaltigkeitsziel: Verbesserung des Nachhaltigkeitsratings von SUSS	Schwellenwert für 50% Zielerreichung	Keine Verschlechterung der Ratings bei ISS und Sustainalytics (Basis: 2022/Anfang 2023) sowie ein Mittelfeldrating bei EcoVadis oder eine äquivalente Rating-Agentur	Keine Verschlechterung der Ratings bei ISS und Sustainalytics  Rating bei zwei Rating-agenturen hat sich gegenüber dem Basiszeitraum (2022/Anfang 2023) verbessert	200%
	Zielwert für 100% Zielerreichung	Erfüllung von vorgenannten Schwellenwert-Zielen zuzüglich: Rating hat sich bei einer der drei oben aufgeführten Rating-Agenturen um eine Kategorie (gegenüber 2022/Anfang 2023) verbessert		
	Capwert für 200% Zielerreichung	Erfüllung von vorgenannten Schwellenwert-Zielen zuzüglich: Rating hat sich für zwei der drei oben aufgeführten Rating-Agenturen um eine Kategorie gegenüber 2022/Anfang 2023 verbessert		

Die vorstehende Festlegung der Zielwerte und Feststellung der Zielerreichungen bei den auf Grundlage des Vergütungssystems 2022 ausgegebenen LTI-Tranchen 2023–2025 gelten für die Vorstandsmitglieder Burkhardt Frick (CEO), Dr. Cornelia Ballwießer (CFO) und Dr. Thomas Rohe (COO) und damit für sämtliche gegenwärtigen Vorstandsmitglieder der SUSS MicroTec SE. Die nachfolgende Tabelle stellt je Vorstandsmitglied den zugeteilten LTI-Zielbetrag sowie den aus der Gesamtzielerreichung und der Aktienkursentwicklung resultierenden Auszahlungsbetrag der LTI-Tranche 2023–2025 dar. Der Auszahlungsbetrag wird erst nach Ablauf einer einjährigen Sperrfrist mit dem Abrechnungslauf bei der Gesellschaft, der auf die Billigung des Konzernabschlusses für das Geschäftsjahr 2026 folgt, keinesfalls aber vor Ablauf von vier Jahren nach dem Ausgabebetrag der LTI-Tranche 2023–2025, ausgezahlt. Der Zufluss bei den Vorstandsmitgliedern erfolgt damit im Mai 2027.

### **An das frühere Vorstandsmitglied Oliver Albrecht ausgegebene LTI-Tranche 2023**

**LTI-Tranche 2023–2025: Zielwerte für die im Jahr 2023 ausgegebene LTI-Tranche mit Performanceperiode 2023–2025 (Vergütungssystem 2021 mit Gewichtung von jeweils 1/3 am LTI)**

Aufgrund der Veräußerung der SMO (Business Unit „MicroOptics“) im ersten Quartal 2024 und der damit verbundenen signifikanten Veränderung des SUSS-Konzerns hat der Aufsichtsrat von der nach G.11 des Deutschen Corporate Governance Kodex empfohlenen Möglichkeit Gebrauch gemacht und im Februar 2024 die Zielsetzungen der bereits in 2023 ausgegebenen LTI-Tranche 2023–2025 durch Herausrechnung des SMO-Geschäfts angepasst. Die Ziele für das ehemalige Vorstandsmitglied Oliver Albrecht entsprechen den Zielen der LTI-Tranchen 2023–2025, die den aktuellen Vorstandsmitgliedern im Geschäftsjahr zugeteilt wurden, hinsichtlich des ROCE, der Umsatzsteigerung und des relativen TSR (siehe Tabelle S. 27). Ein Nachhaltigkeitsziel wurde in Übereinstimmung mit dem Vergütungssystem 2021 nicht festgelegt.

## Gesamtzielerreichung und Auszahlungsbeträge aus den LTI-Tranchen 2023–2025

### Gesamtzielerreichung LTI-Tranche 2023–2025

	LTI-Zielbetrag (Gewährungsbetrag pro rata) in €	Zuteilungskurs in € <sup>1</sup>	Bedingt zugeteilte (vorläufige) Anzahl Performance Shares	Gesamtziel- erreichung in %	Finale Anzahl Performance Shares	Auszahlungs- kurs in € <sup>2</sup>	Auszahlungs- betrag in € <sup>3</sup>
Burkhardt Frick (Eintritt: 11.09.2023) <sup>4</sup>	84.383,56 (pro rata)		6.236,78	174 %	10.852,00		253.150,68
Dr. Cornelia Ballwießer (Eintritt: 01.07.2023) <sup>4</sup>	130.000,00 (pro rata)	13,53	9.608,28	174 %	16.718,41	34,67	390.000,00
Dr. Thomas Rohe (Eintritt: 01.05.2021)	260.000,00		19.216,56	174 %	33.436,81		780.000,00
Oliver Albrecht (Austritt: 30.04.2023) <sup>4</sup>	34.166,67		2.525,25	165 %	4.166,66		102.500,00

1 Durchschnittlicher Schlusskurs (arithmetischer Mittelwert) der Aktie der SUSS MicroTec SE im XETRA–Handel der Deutsche Börse AG an den letzten 60 Handelstagen vor dem Beginn der Performanceperiode.

2 Durchschnittlicher Schlusskurs (arithmetischer Mittelwert) der Aktie der SUSS MicroTec SE im XETRA–Handel der Deutsche Börse AG an den letzten 60 Handelstagen vor dem Ende der Performanceperiode.

3 Die Auszahlungsbeträge unterliegen einem Cap bei 300 % des Zielbetrages.

4 Der jeweilige LTI-Zielbetrag wurde aufgrund des in 2023 unterjährigen Beginns bzw. Endes der Vorstandstätigkeit entsprechend der Dauer des Vorstandsdienstverhältnisses in der Performanceperiode 2023–2025 pro rata temporis reduziert.

## Weitere vergütungsrelevante Regelungen Malus und Clawback

Der Aufsichtsrat hat die Möglichkeit, variable Vergütungsbestandteile in den nachfolgend genannten Fällen teilweise oder vollständig einzubehalten (Malus) oder zurückzufordern (Clawback).

Bei einem mindestens schwerwiegenden und schuldhaften Verstoß des Vorstandsmitglieds gegen gesetzliche oder dienstvertragliche Pflichten oder Pflichten, die sich aus der Satzung der Gesellschaft oder aus der Geschäftsordnung für den Vorstand ergeben, kann der Aufsichtsrat nach pflichtgemäßem Ermessen noch nicht ausbezahlte variable Vergütungsbestandteile herabsetzen und einbehalten oder bereits ausbezahlte variable Vergütungsbestandteile zurückfordern. Eine Geltendmachung des Rückforderungsrechts ist ausgeschlossen, wenn der Verstoß gegen eine Pflicht mehr als 10 Jahre zurückliegt.

Wurden variable Vergütungsbestandteile auf der Grundlage falscher Daten an das Vorstandsmitglied zu Unrecht ausbezahlt, kann der Aufsichtsrat nach pflichtgemäßem Ermessen den sich aus der Neuberechnung der Höhe der variablen Vergütung im Vergleich zur erfolgten Auszahlung ergebenden Unterschiedsbetrag ganz oder teilweise zurückfordern.

Das Rückforderungsrecht und das Einbehaltungsrecht bestehen auch dann, wenn das Amt oder das Dienstverhältnis des Vorstandsmitglieds im Zeitpunkt der Geltendmachung des Rückforderungsrechts und/oder des Einbehaltungsrechts bereits beendet ist. Das Vorstandsmitglied kann sich nicht darauf berufen, dass die zurückgeforderte variable Vergütung nicht mehr in seinem Vermögen vorhanden ist. Ansprüche der Gesellschaft auf Schadensersatz, insbesondere aus § 93 Abs. 2 Satz 1 AktG, das Recht der Gesellschaft zum Widerruf der Bestellung gemäß § 84 Abs. 4 AktG sowie das Recht der Gesellschaft zur fristlosen Kündigung des Dienstvertrages (§ 626 Abs. 1 BGB) bleiben unberührt.

Im Berichtsjahr wurde kein Sachverhalt festgestellt, der zu einem entsprechenden Einbehalt oder einer Rückforderung berechtigt hätte. Von der Möglichkeit des Einbehalts oder der Rückforderung variabler Vergütungsbestandteile wurde dementsprechend kein Gebrauch gemacht.

## Share Ownership Guidelines

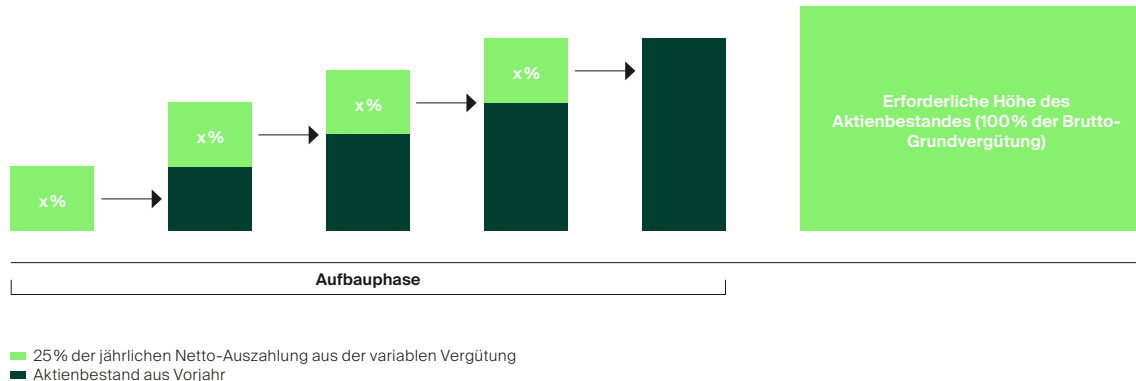
Zur weiteren Angleichung der Interessen von Vorstand und Aktionären bestehen für alle Vorstandsmitglieder Aktienerwerbs- und -haltevorschriften (sogenannte Share Ownership Guidelines = „SOG“), welche die Vorstandsmitglieder dazu verpflichten, für die Dauer ihrer Bestellung ein substanzielles Eigeninvestment in SUSS-Aktien vorzunehmen.

Die Vorstandsmitglieder sind hiernach verpflichtet, einen Betrag, der 100 % ihrer jährlichen Brutto-Grundvergütung entspricht, in SUSS-Aktien zu investieren und diese Aktien mindestens bis zur Beendigung ihrer Vorstandstätigkeit zu halten („Aktieninvestmentziel“). Bis zum Erreichen des SOG-Ziels sind die Vorstandsmitglieder verpflichtet, mindestens 25 % der jeweiligen (Netto-)Auszahlung aus der variablen Vergütung (STI und LTI) in SUSS-Aktien zu investieren („Jährlicher Mindestinvestitionsbetrag“).

Die so festgelegten Bedingungen der Share Ownership Guidelines sind aus Sicht des Aufsichtsrats ausbalanciert. Eine potenziell prohibitive Wirkung auf die Gewinnung von Kandidatinnen und Kandidaten für den Vorstand wird vermieden, ohne die strategischen Zielsetzungen zu beeinträchtigen.

Durch die im Geschäftsjahr 2023 abgeschlossenen Dienstverträge mit Burkhardt Frick (CEO) und Dr. Cornelia Ballwießer (CFO) sowie mit Dr. Thomas Rohe (COO), dessen Dienstverhältnis dadurch vom Vergütungssystem 2021 in das Vergütungssystem 2022 überführt wurde, sind die Share Ownership Guidelines in die Dienstverhältnisse sämtlicher gegenwärtigen Vorstandsmitglieder der SUSS MicroTec SE einbezogen worden. Die vorbeschriebene jährliche Mindestinvestitionspflicht kam damit erstmals im Geschäftsjahr 2024 zur Anwendung, als die kurzfristige variable Vergütung (STI) für das Geschäftsjahr 2023 nach Billigung des Konzernabschlusses zum 31. Dezember 2023 im März 2024 ausgezahlt wurde.

#### Share Ownership Guide



Die folgenden Tabellen geben einen Überblick über die bis zum 31. Dezember 2025 getätigten Investitionsbeträge der Vorstandsmitglieder.

#### Aktienkäufe der Vorstandsmitglieder im Rahmen des Share Ownership Program im Geschäftsjahr 2025

Vorstandsmitglied	Anzahl Aktien	Investitionsbetrag zum Erwerbszeitpunkt in € (Anteil zur jährlichen Mindestinvestitionsverpflichtung in %)	Mindestinvestitionsverpflichtung in € im Geschäftsjahr 2025 <sup>1</sup>
Burkhardt Frick (CEO)	1.939	65.194,37 (100%)	65.168,45
Dr. Cornelia Ballwießer (CFO)	1.735	58.335,35 (100%)	58.302,75
Dr. Thomas Rohe (COO)	1.686	56.687,84 (100%)	56.657,34

1 Summe aus mindestens 25% der jährlichen (Netto-)Auszahlungen aus der variablen Vergütung (LTI und STI) seit Beginn der jeweiligen Aufbauphase.

#### Aktienbesitz des Vorstands im Rahmen des Share Ownership Program zum 31. Dezember 2025

Vorstandsmitglied	Anzahl Aktien	Gesamtinvestitionsbetrag zum 31.12.2025 in € (Anteil zur Gesamtinvestitionsverpflichtung in %)	Gesamtmindestinvestitionsverpflichtung in € zum 31.12.2025	Gesamtinvestitionsverpflichtung in €
Burkhardt Frick (CEO)	5.184	155.318,50 (51,8%)	71.722,31	300.000
Dr. Cornelia Ballwießer (CFO)	1.931	67.607,96 (24,6%)	67.599,68	275.000
Dr. Thomas Rohe (COO)	2.077	75.220,28 (27,4%)	75.182,16	275.000

### Unterjähriger Ein- oder Austritt

Im Falle eines unterjährigen Beginns oder Endes der Vorstandstätigkeit während eines laufenden Geschäftsjahrs werden die Grundvergütung, der Zielbetrag des STI und der Zielbetrag des LTI entsprechend der Dauer des Vorstandsdienstverhältnisses im relevanten Geschäftsjahr pro rata temporis reduziert. Unter Umständen können wie oben beschrieben je nach Grund des Ausscheidens variable Vergütungsansprüche ersatzlos erlöschen.

### Außergewöhnliche Entwicklungen

Gemäß der Empfehlung G.11 des Deutschen Corporate Governance Kodex hat der Aufsichtsrat die Möglichkeit, innerhalb der erfolgsabhängigen Vergütung außergewöhnlichen Entwicklungen in angemessenem Rahmen Rechnung zu tragen.

### Nachvertragliches Wettbewerbsverbot

Die Dienstverträge der gegenwärtigen Vorstandsmitglieder enthalten ein nachvertragliches Wettbewerbsverbot von einem Jahr, auf das die Gesellschaft auch verzichten kann. Im Falle der Inanspruchnahme des nachvertraglichen Wettbewerbsverbots ist während seiner Dauer an das jeweilige Vorstandsmitglied eine Karenzentschädigung in Höhe von 50% der von ihm zuletzt bezogenen Grundvergütung und 50% der zuletzt bezogenen kurzfristigen variablen Vergütung (STI) zu zahlen. Eine etwaige Abfindung wird auf die Karenzentschädigung angerechnet.

## Vergütung der Vorstandsmitglieder im Geschäftsjahr 2025

Die im Folgenden aufgeführten Tabellen stellen die jeweilige Zielvergütung der im Berichtsjahr 2025 amtierenden Vorstandsmitglieder für das Geschäftsjahr 2025 dar. Diese umfasst die für das Geschäftsjahr zugesagte Zielvergütung, die im Falle einer Zielerreichung von 100 % gewährt wird, ergänzt um die Angaben der individuell erreichbaren Minimal- und Maximalvergütungen. Bei der Grundvergütung sowie den Nebenleistungen ergeben sich dabei keine Unterschiede.

## Im Berichtsjahr festgelegte Zielvergütungen der Vorstandsmitglieder

### Zielvergütungen der gegenwärtigen Vorstandsmitglieder

#### Burkhardt Frick, Vorstandsvorsitzender (CEO), Eintritt: 11. September 2023

Zielvergütung in €	2025 (100%)	2025 (Min)	2025 (Max)	2024
Grundvergütung	300.000,00	300.000,00	300.000,00	300.000,00
Nebenleistungen (fix) <sup>1</sup>	21.885,60	21.885,60	21.885,60	20.442,48
<b>Summe</b>	<b>321.885,60</b>	<b>321.885,60</b>	<b>321.885,60</b>	<b>320.442,48</b>
Kurzfristige variable Vergütung (STI)	260.000,00	-	520.000,00	260.000,00
Langfristige variable Vergütung (LTI): Tranche 2024 (Performanceperiode 01.01.2024 bis 31.12.2026 und Sperrfrist 01.01.2027 bis 31.12.2027)	-	-	-	275.000,00
Langfristige variable Vergütung (LTI): Tranche 2025 (Performanceperiode 01.01.2025 bis 31.12.2027 und Sperrfrist 01.01.2028 bis 31.12.2028) <sup>2</sup>	275.000,00	-	825.000,00	-
<b>Ziel-Gesamtvergütung</b>	<b>856.885,60</b>	<b>321.885,60</b>	<b>1.666.885,60</b>	<b>855.442,48</b>

1 Die Nebenleistungen enthalten Zuschüsse zur freiwilligen Rentenversicherung, den geldwerten Vorteil eines auch privat nutzbaren Dienstwagens bzw. eine Fahrzeugpauschale, sowie Beiträge zur Krankenkasse.

2 Der Betrag entspricht dem maximal erreichbaren Auszahlungsbetrag, der auf 300 % des Zielbetrags begrenzt ist. Die Höhe des LTI-Auszahlungsbetrags ergibt sich aus der finalen Anzahl der Performance Shares, die vom erreichten Gesamtzielerreichungsgrad (0 bis 200%) zum Ende der Performanceperiode abhängt, multipliziert mit der Summe aus dem durchschnittlichen Schlusskurs (arithmetischer Mittelwert) der Aktie der SUSS MicroTec SE im XETRA-Handel der Deutsche Börse AG an den letzten 60 Handelstagen vor dem Ende der Performanceperiode und der während der Performanceperiode ausgezahlten kumulierten Dividende (sogenanntes Dividendenäquivalent).

**Dr. Cornelia Ballwießer, Finanzvorstand CFO, Eintritt: 1. Juli 2023**

Zielvergütung in €	2025 (100%)	2025 (Min)	2025 (Max)	2024
Grundvergütung	275.000,00	275.000,00	275.000,00	275.000,00
Nebenleistungen (fix) <sup>1</sup>	23.651,64	23.651,64	23.651,64	22.208,52
Sonstiges (Sign-on und Retention Bonus) <sup>2</sup>	40.000,00	40.000,00	40.000,00	40.000,00
<b>Summe</b>	<b>338.651,64</b>	<b>338.651,64</b>	<b>338.651,64</b>	<b>337.208,52</b>
Kurzfristige variable Vergütung (STI)	240.000,00	-	480.000,00	240.000,00
Langfristige variable Vergütung (LTI): Tranche 2024 (Performanceperiode 01.01.2024 bis 31.12.2026 und Sperrfrist 01.01.2027 bis 31.12.2027)	-	-	-	260.000,00
Langfristige variable Vergütung (LTI): Tranche 2025 (Performanceperiode 01.01.2025 bis 31.12.2027 und Sperrfrist 01.01.2028 bis 31.12.2028) <sup>3</sup>	260.000,00	-	780.000,00	-
<b>Ziel-Gesamtvergütung</b>	<b>838.651,64</b>	<b>338.651,64</b>	<b>1.598.651,64</b>	<b>837.208,52</b>

- Die Nebenleistungen enthalten Zuschüsse zur freiwilligen Rentenversicherung, den geldwerten Vorteil eines auch privat nutzbaren Dienstwagens bzw. eine Fahrzeugpauschale sowie Beiträge zur Krankenkasse.
- Dr. Cornelia Ballwießer ist ein einmaliger Sign-on Bonus in Höhe von 100.000 € bei einem Dienstantritt zum 1. Juli 2023 zugesagt worden – insbesondere auch vor dem Hintergrund, dass ihr Anstellungsverhältnis mit dem vorherigen Unternehmen ursprünglich noch eine Laufzeit bis zum 31. Oktober 2023 vorsah. Darüber hinaus ist Dr. Cornelia Ballwießer ein Retention Bonus zugesagt worden, der nach Ablauf eines jeden Dienstjahres (d.h. Jahresstichtag) der dreijährigen Einstellungsdauer jeweils i.H.v. 40.000 € – unter der Voraussetzung des Fortbestands ihrer Bestellung und Anstellung als Vorstandsmitglied zum jeweiligen Jahresstichtag – mit der nächsten Gehaltsabrechnung ausgezahlt wird.
- Der Betrag entspricht dem maximal erreichbaren Auszahlungsbetrag, der auf 300% des Zielbetrags begrenzt ist. Die Höhe des LTI-Auszahlungsbetrags ergibt sich aus der finalen Anzahl der Performance Shares, die vom erreichten Gesamtzieleerreichungsgrad (0 bis 200%) zum Ende der Performanceperiode abhängt, multipliziert mit der Summe aus dem durchschnittlichen Schlusskurs (arithmetischer Mittelwert) der Aktie der SUSS MicroTec SE im XETRA-Handel der Deutsche Börse AG an den letzten 60 Handelstagen vor dem Ende der Performanceperiode und der während der Performanceperiode ausgezahlten kumulierten Dividende (sogenanntes Dividendenäquivalent).

**Dr. Thomas Rohe, Vorstand Operations (COO), Eintritt: 1. Mai 2021**

Zielvergütung in €	2025 (100%)	2025 (Min)	2025 (Max)	2024
Grundvergütung	275.000,00	275.000,00	275.000,00	275.000,00
Nebenleistungen (fix) <sup>1</sup>	29.107,90	29.107,90	29.107,90	33.492,88
<b>Summe</b>	<b>304.107,90</b>	<b>304.107,90</b>	<b>304.107,90</b>	<b>308.492,88</b>
Kurzfristige variable Vergütung (STI)	240.000,00	-	480.000,00	240.000,00
Langfristige variable Vergütung (LTI): Tranche 2024 (Performanceperiode 01.01.2024 bis 31.12.2026 und Sperrfrist 01.01.2027 bis 31.12.2027)	-	-	-	260.000,00
Langfristige variable Vergütung (LTI): Tranche 2025 (Performanceperiode 01.01.2025 bis 31.12.2027 und Sperrfrist 01.01.2028 bis 31.12.2028) <sup>2</sup>	260.000,00	-	780.000,00	-
<b>Ziel-Gesamtvergütung</b>	<b>804.107,90</b>	<b>304.107,90</b>	<b>1.564.107,90</b>	<b>808.492,88</b>

1 Die Nebenleistungen enthalten Zuschüsse zur freiwilligen Rentenversicherung, den geldwerten Vorteil eines auch privat nutzbaren Dienstwagens bzw. eine Fahrzeugpauschale, Beiträge zur Krankenkasse sowie einen Jobrad-Zuschuss.

2 Der Betrag entspricht dem maximal erreichbaren Auszahlungsbetrag, der auf 300% des Zielbetrags begrenzt ist. Die Höhe des LTI-Auszahlungsbetrags ergibt sich aus der finalen Anzahl der Performance Shares, die vom erreichten Gesamtzielerreichungsgrad (0 bis 200%) zum Ende der Performanceperiode abhängt, multipliziert mit der Summe aus dem durchschnittlichen Schlusskurs (arithmetischer Mittelwert) der Aktie der SUSS MicroTec SE im XETRA-Handel der Deutsche Börse AG an den letzten 60 Handelstagen vor dem Ende der Performanceperiode und der während der Performanceperiode ausgezahlten kumulierten Dividende (sogenanntes Dividendenäquivalent).

## Gewährte und geschuldete Vergütung der Mitglieder des Vorstands im Geschäftsjahr 2025:

Im Interesse einer transparenten und einer möglichst periodengerechten Berichterstattung erfolgt ein Vergütungsausweis gemäß einer erdienungsorientierten Auslegung. Demnach wird z. B. die kurzfristige variable Vergütung (STI) für das Geschäftsjahr 2025 als gewährte bzw. geschuldete Vergütung betrachtet, obwohl sie erst im Geschäftsjahr 2026 zur Auszahlung fällig wird. Hintergrund dafür ist, dass die zugrundeliegende Leistung bis zum Ende des Geschäftsjahres 2025 vollständig erbracht war.

Im Geschäftsjahr 2025 wurden die gegenwärtigen und früheren Mitglieder des Vorstands wie in den folgenden Tabellen angegeben vergütet.

## Gewährte und geschuldete Vergütung der gegenwärtigen Vorstandsmitglieder

### Burkhardt Frick, Vorstandsvorsitzender (CEO), Eintritt: 11. September 2023

Gewährte und geschuldete Vergütung in €	2025	in %	2024	in %
Grundvergütung	300.000,00	38,70%	300.000,00	37,43%
Nebenleistungen (fix)	21.885,60	2,82%	20.442,48	2,55%
<b>Summe</b>	<b>321.885,60</b>	<b>41,52%</b>	<b>320.442,48</b>	<b>39,98%</b>
Kurzfristige variable Vergütung (STI)	200.200,00	25,82%	481.000,00	60,02%
Langfristige variable Vergütung (LTI): Tranche 2023 (Performanceperiode 01.01.2023 bis 31.12.2025 und Sperrfrist 01.01.2026 bis 31.12.2026)	253.150,68	32,65%	-	-
Langfristige variable Vergütung (LTI): Tranche 2024 (Performanceperiode 01.01.2024 bis 31.12.2026 und Sperrfrist 01.01.2027 bis 31.12.2027) <sup>1</sup>	-	-	-	-
Langfristige variable Vergütung (LTI): Tranche 2025 (Performanceperiode 01.01.2025 bis 31.12.2027 und Sperrfrist 01.01.2028 bis 31.12.2028) <sup>1</sup>	-	-	-	-
<b>Gesamtvergütung</b>	<b>775.236,28</b>	<b>100,0%</b>	<b>801.442,48</b>	<b>100,0%</b>

<sup>1</sup> Die LTI-Tranche 2024-2026 und die LTI-Tranche 2025-2027 sind noch nicht verdient und gewährt, da die Performanceperiode noch nicht abgeschlossen ist.

**Dr. Cornelia Ballwießer, Finanzvorstand CFO, Eintritt: 1. Juli 2023**

Gewährte und geschuldete Vergütung in €	2025	in %	2024	in %
Grundvergütung	275.000,00	30,11 %	275.000,00	35,20 %
Nebenleistungen (fix)	23.651,64	2,59 %	22.208,52	2,84 %
Retention Bonus <sup>1</sup>	40.000,00	4,38 %	40.000,00	5,12 %
<b>Summe</b>	<b>338.651,64</b>	<b>37,07 %</b>	<b>337.208,52</b>	<b>43,16 %</b>
Kurzfristige variable Vergütung (STI)	184.800,00	20,23 %	444.000,00	56,84 %
Langfristige variable Vergütung (LTI): Tranche 2023 (Performanceperiode 01.01.2023 bis 31.12.2025 und Sperrfrist 01.01.2026 bis 31.12.2026)	390.000,00	42,70 %	-	-
Langfristige variable Vergütung (LTI): Tranche 2024 (Performanceperiode 01.01.2024 bis 31.12.2026 und Sperrfrist 01.01.2027 bis 31.12.2027) <sup>2</sup>	-	-	-	-
Langfristige variable Vergütung (LTI): Tranche 2025 (Performanceperiode 01.01.2025 bis 31.12.2027 und Sperrfrist 01.01.2028 bis 31.12.2028) <sup>2</sup>	-	-	-	-
<b>Gesamtvergütung</b>	<b>913.451,64</b>	<b>100,0 %</b>	<b>781.208,52</b>	<b>100,0 %</b>

1 Dr. Cornelia Ballwießer erhält einen Retention Bonus, der nach Ablauf eines jeden Dienstjahres (d.h. Jahresstichtag) der dreijährigen Einstellungsdauer jeweils i.H.v. 40.000 € – unter der Voraussetzung des Fortbestands ihrer Bestellung und Anstellung als Vorstandsmitglied zum jeweiligen Jahresstichtag – mit der nächsten Gehaltsabrechnung ausgezahlt wird.

2 Die LTI-Tranche 2024–2026 und die LTI-Tranche 2025–2027 sind noch nicht erdient und gewährt, da die Performanceperiode noch nicht abgeschlossen ist.

**Dr. Thomas Rohe, Vorstand Operations (COO), Eintritt: 1. Mai 2021**

Gewährte und geschuldete Vergütung in €	2025	in %	2024	in %
Grundvergütung	275.000,00	21,67%	275.000,00	23,76%
Nebenleistungen (fix)	29.107,90	2,29%	33.492,88	2,89%
<b>Summe</b>	<b>304.107,90</b>	<b>23,97%</b>	<b>308.492,88</b>	<b>26,65%</b>
Kurzfristige variable Vergütung (STI)	184.800,00	14,56%	444.000,00	38,36%
Langfristige variable Vergütung (LTI): Tranche 2022 (Performanceperiode 01.01.2022 bis 31.12.2024 und Sperrfrist 01.01.2025 bis 31.12.2025)	-	-	405.000,00	34,99%
Langfristige variable Vergütung (LTI): Tranche 2023 (Performanceperiode 01.01.2023 bis 31.12.2025 und Sperrfrist 01.01.2026 bis 31.12.2026)	780.000,00	61,47%	-	-
Langfristige variable Vergütung (LTI): Tranche 2024 (Performanceperiode 01.01.2024 bis 31.12.2026 und Sperrfrist 01.01.2027 bis 31.12.2027) <sup>1</sup>	-	-	-	-
Langfristige variable Vergütung (LTI): Tranche 2025 (Performanceperiode 01.01.2025 bis 31.12.2027 und Sperrfrist 01.01.2028 bis 31.12.2028) <sup>1</sup>	-	-	-	-
<b>Gesamtvergütung</b>	<b>1.268.907,90</b>	<b>100,00%</b>	<b>1.157.492,88</b>	<b>100,00%</b>

<sup>1</sup> Die LTI-Tranche 2024–2026 und die LTI-Tranche 2025–2027 sind noch nicht verdient und gewährt, da die jeweilige Performanceperiode noch nicht abgeschlossen ist

## Gewährte und geschuldete der früheren Vorstandsmitglieder

Oliver Albrecht, Ehemaliger Finanzvorstand CFO, Austritt: 30. April 2023

Gewährte und geschuldete Vergütung in €	2025	in %	2024	in %
Grundvergütung	-	-	-	-
Nebenleistungen (fix)	-	-	-	-
<b>Summe</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>
Kurzfristige variable Vergütung (STI)	-	-	-	-
Langfristige variable Vergütung (LTI): Tranche 2022 (Performanceperiode 01.01.2022 bis 31.12.2024 und Sperrfrist 01.01.2025 bis 31.12.2025)	-	-	307.500,00	100,00%
Langfristige variable Vergütung (LTI): Tranche 2023 (Performanceperiode 01.01.2023 bis 31.12.2025 und Sperrfrist 01.01.2026 bis 31.12.2026)	102.500,00	100,00%	-	-
<b>Gesamtvergütung</b>	<b>102.500,00</b>	<b>100,00%</b>	<b>307.500,00</b>	<b>100,00%</b>

## Pensionen

Es bestehen keine Pensionsverpflichtungen für gegenwärtige Mitglieder oder ehemalige Mitglieder des Vorstands.

## Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder

Die Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder ist in § 20 der Satzung der Gesellschaft näher geregelt. Die Mitglieder des Aufsichtsrats erhalten jährlich eine feste Vergütung von 45.000,00 €. Der Vorsitzende des Aufsichtsrats erhält das 2,4-fache und der Stellvertreter das 1,5-fache dieser nach § 20 Abs. 1 Satz 1 der Satzung gewährten (festen) Vergütung. Außerdem erhält jedes Mitglied des Prüfungsausschusses eine jährliche feste Vergütung von 15.000,00 €, und der Vorsitzende des Prüfungsausschusses das 2,67-fache dieser Ausschussvergütung, jedes Mitglied des Personalausschusses bzw. Personal- und Nominierungsausschusses eine jährliche feste Vergütung von 10.000,00 € und jedes Mitglied weiterer durch den Aufsichtsrat gebildeter Ausschüsse eine jährliche feste Vergütung von 10.000,00 € je Ausschuss, wobei die Vorsitzenden dieser Ausschüsse jeweils das 2,0-fache der vorgenannten Beträge erhalten. Wenn ein Aufsichtsratsmitglied zur gleichen Zeit zwei Ausschüssen angehört, wird lediglich die höchstdotierte Ausschussmitgliedschaft zusätzlich zur festen jährlichen Vergütung nach § 20 Abs. 1 Satz 1 der Satzung vergütet. Wenn ein Aufsichtsratsmitglied zur gleichen Zeit mehr als zwei Ausschüssen angehört, wird lediglich die Mitgliedschaft in den zwei höchstdotierten Ausschüssen zusätzlich zur festen jährlichen Vergütung nach § 20 Abs. 1 Satz 1 der Satzung vergütet.

Darüber hinaus erhält jedes Mitglied des Aufsichtsrats ein Sitzungsgeld in Höhe von 1.000,00 € für die Teilnahme an Sitzungen des Aufsichtsrats sowie Sitzungen eines Ausschusses, dessen Mitglied er ist, als Präsenzsitzung, Telefon- oder Videokonferenz oder entsprechende Zuschaltung. Mehrere Sitzungen (unabhängig davon, ob es sich um Sitzungen des Aufsichtsrats oder um Sitzungen der Ausschüsse handelt), die am selben Tag stattfinden, werden nicht mehrfach vergütet.

Im Geschäftsjahr 2025 (und 2024) wurden die gegenwärtigen Mitglieder des Aufsichtsrats wie folgt vergütet:

in €	<b>Feste Vergütung 2025</b>	Feste Vergütung 2024	<b>Sitzungsgeld Aufsichtsrat 2025</b>	Sitzungsgeld Aufsichtsrat 2024	<b>Ausschussvergütung 2025</b>	Ausschussvergütung 2024	<b>Sitzungsgeld Ausschüsse 2025</b>	Sitzungsgeld Ausschüsse 2024	<b>Gesamtvergütung 2025</b>	Gesamtvergütung 2024
<b>Aufsichtsrat</b>										
Dr. David Dean (Aufsichtsratsvorsitzender)	108.000,00	90.000,00	18.000,00	9.000,00	20.000,00	20.000,00	18.000,00	8.000,00	164.000,00	127.000,00
Dr. Myriam Jahn (Stellvertretende Aufsichtsratsvorsitzende)	67.500,00	67.500,00	17.000,00	9.000,00	20.000,00	20.000,00	15.000,00	6.000,00	119.500,00	102.500,00
Dr. Bernd Schulte	45.000,00	45.000,00	18.000,00	9.000,00	15.000,00	15.000,00	6.000,00	5.000,00	84.000,00	74.000,00
Jan Smits	45.000,00	45.000,00	18.000,00	8.000,00	25.000,00	25.000,00	21.000,00	9.000,00	109.000,00	87.000,00
Prof. Dr. Mirja Steinkamp	45.000,00	45.000,00	18.000,00	8.000,00	40.050,00	30.000,00	9.000,00	7.000,00	112.050,00	90.000,00

Ehemaligen Mitgliedern des Aufsichtsrats wurde im Geschäftsjahr 2025 keine Vergütung gewährt oder geschuldet.

Im Geschäftsjahr 2025 haben weder die Mitglieder des Aufsichtsrats noch ihnen nahestehende Personen oder Unternehmen eine Vergütung bzw. Vorteile für persönlich erbrachte Leistungen, insbesondere Beratungs- und Vermittlungsleistungen, erhalten.

## Vergleichende Darstellung der Vergütungs- und Ertragsentwicklung

Die folgende vergleichende Darstellung stellt die jährliche Veränderung der gewährten und geschuldeten Vergütung der gegenwärtigen und ehemaligen Vorstands- und Aufsichtsratsmitglieder, der Ertragsentwicklung der Gesellschaft und der Vergütung von Arbeitnehmern auf Vollzeitäquivalenzbasis dar. Die Ertragsentwicklung der Gesellschaft wird dabei nicht bloß auf Grundlage des jeweiligen

Konzernjahresüberschusses bzw. -fehlbetrags (HGB) dargestellt, sondern es wird darüber hinaus zusätzlich (freiwillig) auch der Konzernjahresüberschuss (IFRS) herangezogen, da diese Kennzahl als Leistungskriterium für die variable Vergütung der Vorstandsmitglieder zugrunde liegt. Bezüglich der durchschnittlichen Vergütung der Arbeitnehmer wird auf die Löhne und Gehälter sowie die Arbeitnehmeranzahl aller deutschen Konzerngesellschaften auf Vollzeitäquivalentbasis (full-time equivalent (FTE)) im jeweiligen Geschäftsjahr abgestellt.

Vergleichende Darstellung der Vergütungs- und Ertragsentwicklung

in Tsd. €	2025	Veränd. zum VJ	2024	Veränd. zum VJ	2023	Veränd. zum VJ	2022	Veränd. zum VJ	2021
<b>Vorstandsvergütung</b>									
Burkhardt Frick (Eintritt 11.09.2023)	775	-3,2%	801	155,1%	314				
Dr. Cornelia Ballwießer (Eintritt 01.07.2023)	913	16,9%	781	142,5%	322				
Dr. Thomas Rohe (Eintritt 01.05.2021)	1.269	9,6%	1.157	106,6%	560	48,1%	378	29,9%	291
Dr. Bernd Schulte (Eintritt 17.10.2022, Austritt 10.09.2023 – aufgrund befristeter Entsendung in den Vorstand)					260	229,1%	79		
Oliver Albrecht (Eintritt 18.11.2019, Austritt 30.04.2023)	103	-66,6%	308	38,5%	222	-46,8%	417	2,0%	409
Dr. Götz M. Bendele (Eintritt 01.05.2021, Austritt 16.10.2022)			577	153,2%	228	-81,4%	1.227	168,5%	457
<b>Aufsichtsratsvergütung</b>									
Dr. David Dean (seit 20.05.2020)	164	29,1%	127	-2,3%	130	-5,1%	137	23,4%	111
Dr. Myriam Jahn (seit 31.05.2017)	120	16,5%	103	-6,0%	109	6,9%	102	17,2%	87
Dr. Bernd Schulte (seit 06.11.2020, ruhend 17.10.2022 bis 10.09.2023 aufgrund Entsendung in den Vorstand)	84	13,5%	74	236,4%	22	-64,5%	62	-15,1%	73
Jan Smits (seit 20.05.2020)	109	25,3%	87	-7,4%	94	16,0%	81	5,2%	77
Prof. Dr. Mirja Steinkamp (seit 04.03.2022)	112	24,5%	90	-4,3%	94	25,3%	75		
<b>Ertragsentwicklung</b>									
Jahresüberschuss SUSS MicroTec SE	26.325	-60,8%	67.190	1.846,4%	3.452	-71,7%	12.198	-69,2%	39.591
Konzernjahresüberschuss	46.107	-58,1%	109.974	2.241,4%	4.697	-80,8%	24.524	53,1%	16.015
Durchschnittliche Arbeitnehmervergütung deutsche SUSS-Gesellschaften <sup>1</sup>	80,66	-3,9%	83,95 <sup>1</sup>	10,9%	75,7	5,1%	72,0	-0,6%	72,4

<sup>1</sup> Der Wert für das Jahr 2024 enthält Sonderzahlungen (Inflationsausgleich) und erhöhte erfolgsabhängige Vergütungsbestandteile sowie Einmalboni für alle Mitarbeitenden aufgrund der positiven Geschäftsentwicklung.

## Sonstiges

SUSS hat für die Vorstands- und Aufsichtsratsmitglieder eine Vermögensschaden-Haftpflichtversicherung (D & O-Versicherung) abgeschlossen. Die Prämien hierfür übernimmt die Gesellschaft. Für die Mitglieder des Vorstands ist entsprechend den aktienrechtlichen Vorgaben ein Selbstbehalt von 10 % des Schadens bis zur Höhe des Eineinhalbfachen der jährlichen festen Vergütung des jeweiligen Vorstandsmitglieds vorgesehen. Für die Mitglieder des Aufsichtsrats ist aufgrund der aktuellen Fassung des Deutschen Corporate Governance Kodex kein Selbstbehalt mehr vorgesehen. Darüber hinaus sind die Vorstandsmitglieder in eine Gruppenunfallversicherung einbezogen. Die Prämien hierfür werden ebenfalls von der Gesellschaft getragen.

## Ausblick auf das Geschäftsjahr 2026 aus Vergütungssicht

Im Geschäftsjahr 2025 hat der Aufsichtsrat der Gesellschaft unter Vorbereitung und Beratung seines Personal- und Nominierungsausschusses das aktuelle Vergütungssystem für die Mitglieder des Vorstands, welches von der Hauptversammlung am 31. Mai 2022 mit einer Mehrheit von 98,35% der abgegebenen Stimmen gebilligt wurde, in einzelnen Bereichen fortentwickelt und in seinen Sitzungen am 7. Dezember 2025 und 23. März 2026 beschlossen (Vergütungssystem 2026).

Unter Berücksichtigung der Unternehmensstrategie von SUSS, der aktuellen Marktpraxis sowie der Rückmeldungen von institutionellen Investoren und Stimmrechtsberatern wurde beim neuen Vergütungssystem 2026 der Fokus auf eine noch stärkere Verknüpfung der Vorstandsvergütung mit der Aktienkursentwicklung von SUSS gelegt, um die Interessenkonvergenz zwischen Vorstand und Aktionären zusätzlich zu stärken. Darüber hinaus wurden die Nachhaltigkeitsziele in der variablen Vergütung im Einklang mit der gesamthaften Unternehmensstrategie weiter geschärft.

Die Anpassungen des Vergütungssystems betreffen im Wesentlichen folgende Bereiche:

- Die aus der gesamthaften Unternehmensstrategie und der Wesentlichkeitsanalyse abgeleiteten Nachhaltigkeitsziele sowohl im STI als auch im LTI werden weiter geschärft. Die Nachhaltigkeitsziele fokussieren sich nun im STI auf den Bereich Soziales (z. B. Mitarbeiterzufriedenheit und -entwicklung) und im LTI auf den Bereich Umwelt (z. B. Reduktion von CO<sub>2</sub>-Emissionen in Scope 1, 2 und 3). Da gute Unternehmensführung zwingend erwartet wird, sind Governance-Kriterien nicht mehr als Kategorie bei den Nachhaltigkeitszielen im STI und im LTI vorgesehen.
- Bei der kurzfristigen variablen Vergütung (Short-Term Incentive, STI) wird im Rahmen der nichtfinanziellen Ziele und konform zur strategischen Ausrichtung ein starker Fokus auf den Bereich Innovation & Marktposition gelegt. Die Gewichtung des Ziels Innovation & Marktposition wird von 15% auf 20% erhöht, während die Gewichtung des nun geschärften Nachhaltigkeitsziels von 15% auf 10% reduziert wird.

- Bei der langfristigen variablen Vergütung (Long-Term Incentive, LTI) wird im Rahmen der Kriterien für die finanzielle Unternehmensperformance ein stärkerer Fokus auf das Umsatzwachstum gelegt. Die Gewichtung des Ziels Umsatzwachstum wird somit von 25% auf 30% erhöht. Im Gegenzug zur höheren Gewichtung von Umsatzwachstum wird das Nachhaltigkeitsziel in seiner Gewichtung im LTI von 25% auf 20% etwas verringert.
- Darüber hinaus soll für eine noch stärkere Kapitalmarktorientierung der relative TSR mit 30% statt bisher 25% höher gewichtet werden. Um die TSR-Performance von SUSS künftig passgenau mit den strategisch relevanten Wettbewerbern zu vergleichen, wird eine entsprechend vorab definierte Peergroup von ca. 15 bis 20 börsennotierten Vergleichsunternehmen herangezogen, statt wie bisher den Philadelphia Semiconductor Index und den DAXsector Technology Index mit ihren Unternehmen als Vergleichsgruppen zu verwenden. Die Gewichtung des Ziels Return on Capital Employed (ROCE) von 25% auf 20% wird im Gegenzug reduziert.
- Antrittsprämien (Sign-on Boni) werden ausgeschlossen; ihre Gewährung an Vorstandsmitglieder ist nicht mehr möglich. An neue Vorstandsmitglieder kann lediglich ein Ausgleich für verfallende variable Vergütungsleistungen aus dem vorherigen Anstellungsverhältnis geleistet werden, dessen Netto-Betrag sodann im Rahmen der Share Ownership Guidelines in Aktien der Gesellschaft investiert werden muss.

Die Ausgleichszahlung dient allein dazu, den durch den Wechsel bedingten Wegfall von variablen Vergütungsansprüchen zu entschädigen. Dies kann die Gewinnung hochqualifizierter Talente erleichtern oder sogar erst ermöglichen, die ansonsten erhebliche finanzielle Nachteile in Kauf nehmen müssten, wenn sie ihre bisherige Position bei ihrem bisherigen Unternehmen aufgeben. Die Pflicht, den Netto-Ausgleichsbetrag in Aktien der Gesellschaft zu investieren, die den Share Ownership Guidelines unterfallen, bedingt zugleich, dass die Interessen des Vorstandsmitglieds noch stärker an die Aktionärsinteressen angeglichen werden.

- Im Rahmen der Share Ownership Guidelines mit ihren Aktienerwerbs- und -halteverpflichtungen für die Vorstandsmitglieder wird für den Vorstandsvorsitzenden im Falle seiner Wiederbestellung ein erhöhtes Eigeninvestmentziel festgelegt. Für den Vorstandsvorsitzenden steigt der Eigeninvestmentbetrag mit seiner ersten Wiederbestellung von 100% auf 150% der jährlichen Brutto-Grundvergütung.

Das Vergütungssystem 2026 zeichnet sich damit insgesamt durch eine stärkere Ausrichtung an der gesamthaften Unternehmensstrategie und eine höhere Kapitalmarktorientierung aus.

Garching, 27. März 2026

Für den Vorstand der SUSS  
MicroTec SE gezeichnet

**Burkhardt Frick**  
Vorstandsvorsitzender (CEO)

**Dr. Cornelia Ballwießer**  
Finanzvorständin (CFO)

**Dr. Thomas Rohe**  
Vorstand Operations (COO)

Für den Aufsichtsrat  
gezeichnet

**Dr. David Dean**  
Vorsitzender des Aufsichtsrats  
der SUSS MicroTec SE

# Bestätigungsvermerk des unabhängigen Abschlussprüfers

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

An die SUSS MicroTec SE, Garching

### Prüfungsurteil

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

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

### Grundlage für das Prüfungsurteil

Wir haben unsere Prüfung des Vergütungsberichts in Übereinstimmung mit § 162 Abs. 3 AktG unter Beachtung des IDW Prüfungsstandards: Die Prüfung des Vergütungsberichts nach § 162 Abs. 3 AktG (IDW PS 870 (09.2023)) durchgeführt. Unsere Verantwortung nach dieser Vorschrift und diesem Standard ist im Abschnitt „Verantwortung des Wirtschaftsprüfers“ unseres Vermerks weitergehend beschrieben. Wir haben als Wirtschaftsprüferpraxis die Anforderungen des IDW Qualitätsmanagementstandards: Anforderungen an das Qualitätsmanagement in der Wirtschaftsprüferpraxis (IDW QMS1 (09.2022)) angewendet. Die Berufspflichten gemäß der Wirtschaftsprüferordnung und der Berufssatzung für Wirtschaftsprüfer / vereidigte Buchprüfer einschließlich der Anforderungen an die Unabhängigkeit haben wir eingehalten.

### Verantwortung des Vorstands und des Aufsichtsrats

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

## Verantwortung des Wirtschaftsprüfers

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

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

München, den 27. März 2026

PricewaterhouseCoopers GmbH  
Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

**Sebastian Stroner**  
Wirtschaftsprüfer

**ppa. Ralph Jakobi**  
Wirtschaftsprüfer

**SUSS MicroTec SE**

Schleissheimer Straße 90  
85748 Garching  
Deutschland  
+49 89 32007-100  
info@suss.com  
[suss.com](http://suss.com)