

2026

Vergütungssystem des Vorstands

Beschreibung des Vergütungssystems

für den Vorstand der SUSS MicroTec SE

Gemäß § 120a Abs. 1 des Aktiengesetzes (AktG) beschließt die Hauptversammlung börsennotierter Gesellschaften über die Billigung des vom Aufsichtsrat vorgelegten Vergütungssystems für die Vorstandsmitglieder bei jeder wesentlichen Änderung, mindestens jedoch alle vier Jahre.

Die ordentliche Hauptversammlung der Gesellschaft hat zuletzt am 31. Mai 2022 das bisherige Vergütungssystem für die Vorstandsmitglieder (Vergütungssystem 2022) mit einer Mehrheit von 98,35 % der abgegebenen Stimmen gebilligt, sodass turnusgemäß eine erneute Beschlussfassung erforderlich ist.

Der Aufsichtsrat hat vor diesem Hintergrund das bisherige Vergütungssystem 2022 insbesondere unter Berücksichtigung der strategischen Zielsetzungen der Gesellschaft und des Feedbacks der Investoren im Hinblick auf seine Marktüblichkeit und Wettbewerbsfähigkeit überprüft. Gestützt auf die Empfehlung seines Personal- und Nominierungsausschusses hat der Aufsichtsrat in seinen Sitzungen am 7. Dezember 2025 und am 23. März 2026 ein neues Vergütungssystem für die Vorstandsmitglieder beschlossen (Vergütungssystem 2026), welches das bisherige Vergütungssystem 2022 in einzelnen Bereichen fortentwickelt. Das Vergütungssystem 2026 wird der Hauptversammlung zur Billigung vorgelegt.

Das Vergütungssystem 2026 findet ab dem 1. Januar 2026 Anwendung. Es ist ab Einberufung der Hauptversammlung über die Internetseite der Gesellschaft unter <https://www.suss.com/de/investor-relations/hauptversammlung> kostenfrei öffentlich zugänglich und wird dort auch während der gesamten Hauptversammlung

zugänglich sein (§ 124a Satz 1 Nr. 4 AktG in Verbindung mit § 26q EGAktG).

Der Aufsichtsrat schlägt – gestützt auf die Empfehlung seines Personal- und Nominierungsausschusses – vor, das Vergütungssystem 2026 für die Mitglieder des Vorstands zu billigen.

Beschreibung des Vergütungssystems 2026 für die Mitglieder des Vorstands der SUSS MicroTec SE

Der Aufsichtsrat der SUSS MicroTec SE (im Folgenden auch „SUSS MicroTec“ oder die „Gesellschaft“) hat unter Vorbereitung und Beratung seines Personal- und Nominierungsausschusses das bisherige 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. In seinen Sitzungen am 7. Dezember 2025 und 23. März 2026 hat er das nachfolgend wiedergegebene, neue Vergütungssystem für die Vorstandsmitglieder beschlossen (Vergütungssystem 2026).

Unter Berücksichtigung der Unternehmensstrategie von SUSS MicroTec, 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 MicroTec 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 CO₂-Emissionen in Scope I, II und III). Da gute Unternehmensführung zwingend erwartet wird, sind Governance-Kriterien nicht mehr als Kategorie bei den Nachhaltigkeitszielen im STI und im LTI vorgesehen (Good Governance ist für SUSS MicroTec conditio sine qua non).
- Bei der kurzfristigen variablen Vergütung (Short-Term Incentive, STI) wird im Rahmen der nichtfinanziellen Ziele und konform zur strategischen Ausrichtung („Growing Innovation“) ein starker Fokus auf 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 Umsatzwachstum im Rahmen der strategischen Ausrichtung („Growing Innovation“) gelegt. Die Gewichtung des Ziels Umsatzwachstum wird somit von 25 % auf 30 % erhöht. Im Gegenzug zur höheren Gewichtung von Umsatzwachstum wird das nun geschärfte Nachhaltigkeitsziel in seiner Gewichtung im LTI von 25 % auf 20 % etwas verringert.

SUSS Beschreibung des Vergütungssystems für den Vorstand der SUSS MicroTec SE
(Vergütungssystem 2026)

- Darüber hinaus soll für eine noch stärkere Kapitalmarktorientierung der relative Total Shareholder Return (TSR) mit 30 % statt bisher 25 % höher gewichtet werden. Um die TSR-Performance von SUSS MicroTec 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) wird im Gegenzug von 25 % auf 20 % 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 Aktien-erwerbs- 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 gesamthafter Unternehmensstrategie und eine höhere Kapitalmarktorientierung aus.

Die wesentlichen Änderungen im Vergütungssystem für die Mitglieder des Vorstands lassen sich der folgenden Gegenüberstellung entnehmen:

[Siehe folgende Seite]

SUSS Beschreibung des Vergütungssystems für den Vorstand der SUSS MicroTec SE
(Vergütungssystem 2026)

Komponente	Vergütungssystem 2022	Vergütungssystem 2026	Begründung
Kurzfristige variable Vergütung (STI)	<p>Leistungskriterien:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 35 % Umsatz • 35 % Jahresüberschuss • 15 % Nachhaltigkeitsziel mit ESG (Environmental, Social, Governance)-Kriterien • 15 % Innovation & Marktposition (je Kategorie bis zu zwei gleichgewichtete Leistungskriterien) 	<p>Leistungskriterien:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 35 % Umsatz • 35 % Jahresüberschuss • 10 % Nachhaltigkeitsziel beschränkt auf den Bereich Soziales (Social) • 20 % Innovation & Marktposition (bis zu vier gleichgewichtete Leistungskriterien ungeachtet der Kategorie) 	<p>Stärkerer Fokus auf Innovation & Marktposition.</p> <p>Governance-Kriterien sind nicht mehr als Kategorie bei den Nachhaltigkeitszielen im STI und im LTI vorgesehen, da gute Unternehmensführung zwingend erwartet wird. Die Nachhaltigkeitsziele beschränken sich auf den Bereich Soziales (Social) im STI und den Bereich Umwelt (Environmental) im LTI.</p>
Langfristige variable Vergütung (LTI)	<p>Leistungskriterien:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 25 % Return on Capital Employed (ROCE) • 25 % Umsatzwachstum • 25 % Relativer Total Shareholder Return (TSR), TSR-Performance von SUSS MicroTec ggü. zwei gleichgewichteten Peergroups Philadelphia Semiconductor Index und DAXsector Technology Index, Schwellen-/Ziel-/Capwert -30 %, 0 %, +30 % • 25 % Nachhaltigkeitsziel mit ESG (Environmental, Social, Governance)-Kriterien 	<p>Leistungskriterien:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 20 % Return on Capital Employed (ROCE) • 30 % Umsatzwachstum • 30 % Relativer Total Shareholder Return (TSR), TSR-Performance von SUSS MicroTec ggü. vorab definierter Peergroup von ca. 15 bis 20 börsennotierten Unternehmen, Schwellen-/Ziel-/Capwert 25. Perzentil, 50. Perzentil (Median), 75. Perzentil (Ranking-Methode) • 20 % Nachhaltigkeitsziel beschränkt auf den Bereich Umwelt (Environmental) 	<p>Stärkerer Fokus auf Wachstum und Aktienkursentwicklung.</p> <p>Stärkerer Fokus auf direkte Peers.</p>
Sign-on Bonus	Antrittsprämie (Sign-on Bonus) als einmalige Nebenleistung für neue Vorstandsmitglieder möglich	Kein Sign-on Bonus Neuen Vorstandsmitgliedern kann lediglich ein Ausgleich für verfallende variable Vergütungsleistungen aus dem vorherigen Anstellungsverhältnis gewährt werden, um die bei ihnen durch den Wechsel bedingten finanziellen Nachteile zu vermeiden. Die Ausgleichszahlung (Netto-Betrag) ist im Rahmen der Share Ownership Guidelines in Aktien der Gesellschaft zu investieren und wird im Vergütungsbericht transparent erläutert.	Ausschluss von Sign-on Boni entspricht dem Investorenfeedback und der Marktpraxis.
Share Ownership Guidelines	Höhe: 100 % der Brutto-Grundvergütung	Höhe: 100 % der Brutto-Grundvergütung für Vorstandsmitglieder und 150 % der Brutto-Grundvergütung für Vorstandsvorsitzenden bei Wiederbestellung	Höheres Eigeninvestmentziel für den Vorstandsvorsitzenden bei Wiederbestellung.

SUSS Beschreibung des Vergütungssystems für den Vorstand der SUSS MicroTec SE (Vergütungssystem 2026)

Das Vergütungssystem 2026 gilt, vorbehaltlich der Billigung durch die ordentliche Hauptversammlung 2026, für alle neu abzuschließenden oder zu verlängernden Dienstverträge mit Vorstandsmitgliedern.

A. Grundsätze des Vergütungssystems für die Vorstandsmitglieder

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 MicroTec. 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. Damit wird die Ausrichtung der Vorstandstätigkeit auf organisches Wachstum, Profitabilität und Rentabilität gefördert.

Leistungsorientierung

Das Vergütungssystem ist so ausgestaltet, dass es adäquate und ambitionierte 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 MicroTec ist die langfristige und nachhaltige Entwicklung der Gesellschaft. Um die Vergütung an die langfristige Entwicklung von SUSS MicroTec 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 der Unternehmensstrategie von SUSS MicroTec und sichert die gesellschaftliche und wirtschaftliche Zukunftsfähigkeit des Unternehmens. Dies steht im Einklang mit dem klaren Fokus auf Zukunftstechnologien und der Strategie, in den relevanten Märkten durch organisches Wachstum eine führende Position einzunehmen. Die Integration von Nachhaltigkeitszielen aus den Bereichen Umwelt und Soziales als Bestandteile der variablen Vergütung incentiviert ein nachhaltiges und zukunftsorientiertes Handeln und strebt zugleich eine Wertschaffung für die Kunden, Mitarbeiter und Aktionäre von SUSS MicroTec sowie die Umwelt im Ganzen an. Dementsprechend werden aus der gesamthaften Unternehmensstrategie und der Wesentlichkeitsanalyse abgeleitete konkrete und messbare Nachhaltigkeitsziele sowohl für den Bereich Soziales in der kurzfristigen variablen Vergütung als auch für den Bereich Umwelt in der langfristigen variablen Vergütung einbezogen. Dabei sieht

sich SUSS MicroTec neben ressourcenschonenden Produktinnovationen insbesondere in der Pflicht, ihren Beitrag zur Umsetzung des Pariser Klimaabkommens zu leisten, was durch die Festsetzung und Umsetzung entsprechender Umweltziele, wie insbesondere der Reduktion von CO₂-Emissionen, gefördert und weiter vorangetrieben werden soll.

Kapitalmarktorientierung

Durch die aktienbasierte Gestaltung der langfristigen variablen Vergütung in Form von virtuellen Performance Shares und die Integration des an der Entwicklung des Aktienkurses von SUSS MicroTec orientierten Leistungskriteriums Total Shareholder Return (TSR) im Vergleich zu einer vorab festgelegten Peergroup von ca. 15 bis 20 börsennotierten Unternehmen wird den Interessen der Aktionäre in besonderer Weise Rechnung getragen. Die Interessenkonvergenz zwischen Aktionären und Vorstandsmitgliedern wird durch Aktienenerbs- und -halteverpflichtungen der Vorstandsmitglieder im Rahmen von Share Ownership Guidelines zusätzlich verstärkt.

Klarheit und Verständlichkeit

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

B. Verfahren zur Festsetzung, Umsetzung und Überprüfung des Vergütungssystems

Das Vergütungssystem für die Vorstandsmitglieder wird vom Aufsichtsrat der SUSS MicroTec 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 MicroTec 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 überprüfbares Vergütungssystem zur Billigung vorgelegt. Dabei werden alle wesentlichen Änderungen erläutert und dargestellt, inwieweit die Abstimmung und Äußerungen der Aktionäre berücksichtigt wurden.

Betreffend die Vermeidung und die Behandlung von (potenziellen) Interessenkonflikten im Aufsichtsrat bzw. im Personal- und Nominierungsausschuss 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 Aufsichtsratsmitglied 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.

C. 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 der SUSS MicroTec ausgerichtet ist und die übliche Vergütung nicht ohne besondere Gründe übersteigt.

Bei der Beurteilung der Angemessenheit der Vergütungshöhen finden das Vergleichsumfeld der SUSS MicroTec (horizontaler Vergleich) sowie die unternehmensinterne Vergütungsstruktur (vertikaler Vergleich) Berücksichtigung.

I. 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 MicroTec. Bei den Unternehmen der Vergleichsgruppe handelt es sich primär um vergleichbare börsennotierte Anlagenhersteller für die Halbleiterindustrie und ausgewählte Wettbewerber auf 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 MicroTec in der Vergleichsgruppe als auch die jeweiligen Vergütungsbestandteile berücksichtigt. Die im Rahmen einer Angemessenheitsprüfung für die Vergleichsgruppe herangezogenen Unternehmen werden in dem jeweiligen Vergütungsbericht offengelegt.

II. 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 MicroTec, 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.

D. Vergütungsbestandteile und ihr relativer Anteil an der Ziel-Gesamtvergütung, Struktur der Ziel-Gesamtvergütung sowie weitere Bestandteile des Vergütungssystems

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 den Nebenleistungen bleiben etwaige Ausgleichszahlungen unberücksichtigt, die neuen, erstmalig bestellten Mitgliedern des Vorstands zur Entschädigung für durch den Wechsel verfallene variable Vergütungsleistungen aus dem vorherigen Anstellungs- oder Dienstverhältnis gewährt werden.

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 MicroTec 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 Aktien-erwerbs- und -halteverpflichtungen für die Mitglieder des Vorstands.

E. Übersicht über die Bestandteile des Vergütungssystems

Vergütungsbestandteil	Beschreibung	
Erfolgsunabhängige Vergütung		
Grundvergütung	Festes Jahresgehalt (in 12 monatlichen Raten ausbezahlt)	
Nebenleistungen	Im Wesentlichen Dienstwagen und Beiträge zu Versicherungen	
Erfolgsabhängige Vergütung		
Kurzfristige variable Vergütung (STI)	Plantyp	Zielbonus
	Leistungskriterien	35 % Umsatz; 35 % Jahresüberschuss; 10 % Nachhaltigkeitsziel bezogen auf den Bereich Soziales (Social); 20 % Innovation & Marktposition Zielkorridor der einzelnen Leistungskriterien: 0 % bis 200 % Auszahlungshürde: mindestens 50 % Zielerreichung
	Auszahlungsbegrenzung (Cap)	200 % des Zielbetrags
	Laufzeit	1 Jahr
Langfristige variable Vergütung (LTI)	Plantyp	Virtueller Performance Share Plan
	Leistungskriterien	20 % Return on Capital Employed (ROCE); 30 % Umsatzwachstum; 30 % Relativer Total Shareholder Return (TSR); 20 % Nachhaltigkeitsziel bezogen auf den Bereich Umwelt (Environmental) Zielkorridor der einzelnen Leistungskriterien: 0 % bis 200 % Auszahlungshürde: mindestens 50 % Zielerreichung
	Auszahlungsbegrenzung (Cap)	300 % des Zielbetrags
	Laufzeit	4 Jahre (dreijährige Performanceperiode und einjährige Sperrfrist)
Sonstiges		
Malus und Clawback	Einbehalt und/oder Rückforderung variabler Vergütungsbestandteile in begründeten Fällen, z.B. bei schwerwiegendem und schuldhaftem Verstoß gegen gesetzliche oder dienstvertragliche Pflichten oder Pflichten, die sich aus der Satzung der Gesellschaft oder aus der Geschäftsordnung für den Vorstand ergeben, oder bei erfolgter Auszahlung auf Grundlage falscher Daten.	
Share Ownership Guidelines (Aktienwerbs- und -halteverpflichtungen)	SUSS MicroTec-Aktien im Wert von 100 % der jährlichen Brutto-Grundvergütung für ordentliche Vorstandsmitglieder und im Wert von 150 % der jährlichen Brutto-Grundvergütung für den Vorstandsvorsitzenden bei Wiederbestellung während der Zugehörigkeit zum Vorstand bis zum Erreichen des erforderlichen Aktienbestands müssen jährlich mindestens 25 % des Netto-Betrags der ausgezahlten erfolgsabhängigen Vergütung (STI und LTI) in Aktien der Gesellschaft investiert werden.	
Maximalvergütung	Begrenzung der aus einem Geschäftsjahr resultierenden Auszahlungen aller Vergütungsbestandteile (Grundvergütung, Nebenleistungen, STI und LTI) für den Vorstandsvorsitzenden (CEO) auf 3,0 Mio. € und für sonstige ordentliche Vorstandsmitglieder auf jeweils 2,5 Mio. €	

F. Höchstgrenzen der Vergütung (Maximalvergütung und Begrenzung der variablen Vergütung)

Neben den Begrenzungen auf Ebene der einzelnen Leistungskriterien (Zielkorridore) sowie der variablen Vergütungsbestandteile (Caps) 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, 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 maximal zugesagten Vergütungshöhen können im Einzelfall deutlich unterhalb der gemäß § 87a Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 AktG festgelegten Maximalvergütung liegen.

G. Bestandteile des Vergütungssystems im Detail

I. Erfolgsunabhängige Vergütung

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

1. 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 12 monatlichen, gleichen Teilbeträgen jeweils am Monatsende ausgezahlt.

2. 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.

Neuen, erstmalig bestellten Mitgliedern des Vorstands kann der Aufsichtsrat eine Ausgleichszahlung zur Entschädigung für durch den Wechsel verfallene variable Vergütungsleistungen aus dem vorherigen Anstellungs- oder Dienstverhältnis gewähren. Der Netto-Betrag der Ausgleichszahlung muss im Rahmen der Share Ownership Guidelines in Aktien der Gesellschaft investiert werden.

II. Erfolgsabhängige Vergütung

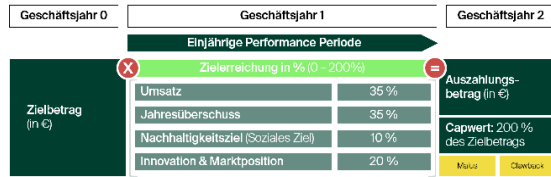
Die erfolgsabhängige Vergütung besteht aus einer kurzfristigen und einer langfristigen variablen Vergütungskomponente. Die kurzfristige variable Komponente hat eine einjährige Laufzeit, während die langfristige variable Komponente als virtuelle Performance Shares mit einer Laufzeit von vier Jahren –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

1. Kurzfristige variable Vergütung (STI)

a) 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 und Jahresüberschuss jeweils mit einer Gewichtung von 35 % – sowie ein Nachhaltigkeitsziel für den Bereich Soziales ("Soziales Ziel") mit einer Gewichtung von 10 % und ein Ziel für die Bereiche Innovation & Marktposition mit einer Gewichtung von 20 % festgelegt. Die vier STI-Leistungskriterien fließen entsprechend ihrer Gewichtung in die Gesamtziel-erreichung ein.

SUSS Beschreibung des Vergütungssystems für den Vorstand der SUSS MicroTec SE
(Vergütungssystem 2026)



b) Leistungskriterien des STI

Umsatz und Jahresüberschuss mit Gewichtung von jeweils 35 %

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 MicroTec sind.

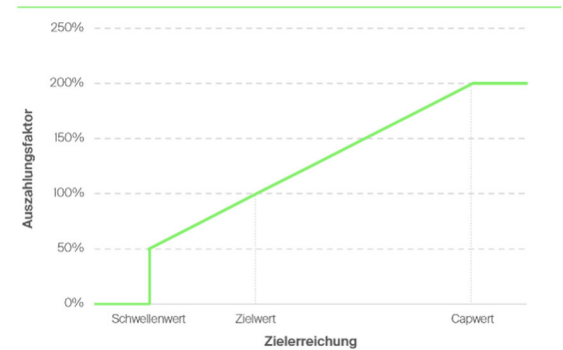
- **Umsatz:** Beim Umsatz handelt es sich um den im geprüften und gebilligten Konzernabschluss ausgewiesenen Umsatz. Der Umsatz ist eine bedeutende Kenngröße im Unternehmen und stellt den Wert an Waren und Dienstleistungen dar, die das Unternehmen in einem Geschäftsjahr erzielt hat. Um in der hochtechnisierten 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 MicroTec zielt auf eine langfristige Umsatzsteigerung ab und kann über eine Integration des Umsatzes als Leistungskriterium im 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 und der im Unternehmen in einem Geschäftsjahr entstandenen Kosten. Ein positiver Jahresüberschuss spiegelt die Ertragskraft und damit letztendlich auch die Attraktivität für (potenzielle) Aktieninvestoren des Unternehmens wider. SUSS MicroTec strebt ein gesundes langfristiges Wachstum an, sodass kongruent zum Umsatz auch der Jahresüberschuss stetig steigen 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 finanziellen Ziele sehen die Bonuskurven schematisch wie folgt aus:



Nachhaltigkeitsziel für den Bereich Soziales (Soziales Ziel) mit Gewichtung von 10 %

Dieser Teil des STI bemisst sich an der Erreichung des nachhaltigkeitsbezogenen Sozialen Ziels, das insgesamt mit 10 % gewichtet ist. Das Soziale Ziel setzt sich aus bis zu zwei nachhaltigkeitsbezogenen Leistungskriterien aus dem Bereich Soziales zusammen ("Soziale Leistungskriterien"), die aus der Nachhaltigkeitsstrategie von SUSS MicroTec und der Analyse der wesentlichen nachhaltigkeitsbezogenen Auswirkungen, Risiken und Chancen abgeleitet werden.

Das Einbeziehen von Nachhaltigkeit im STI spiegelt den Anspruch von SUSS MicroTec wider, zielgerichtete Anreize zur Umsetzung der Nachhaltigkeitsaspekte umfassenden (gesamthaften) Unternehmensstrategie zu setzen. Hierdurch unterstreicht SUSS MicroTec auch ihren Fokus auf eine ganzheitliche Wahrnehmung ihrer

SUSS Beschreibung des Vergütungssystems für den Vorstand der SUSS MicroTec SE
(Vergütungssystem 2026)

unternehmerischen Verantwortung und stellt den nachhaltigen Unternehmenserfolg sicher. Durch die Bezugnahme auf die Wesentlichkeitsanalyse wird gewährleistet, dass in den Nachhaltigkeitszielen der Vorstandsmitglieder die Nachhaltigkeitsaspekte Berücksichtigung finden, die sowohl für SUSS MicroTec als auch für ihre Stakeholder von besonderer Bedeutung sind.

Der Aufsichtsrat definiert jährlich bis zu zwei jeweils gleichgewichtete Soziale Leistungskriterien, die der Bewertung des Sozialen Ziels zugrunde liegen, nach freiem Ermessen und wählt diese aus den folgenden Aspekten aus:

Nachhaltigkeitsbereich	Nachhaltigkeitsaspekte
Soziales (Social)	Mitarbeiterzufriedenheit und -entwicklung
	Diversity
	Inklusion
	Arbeitssicherheit und Gesundheit

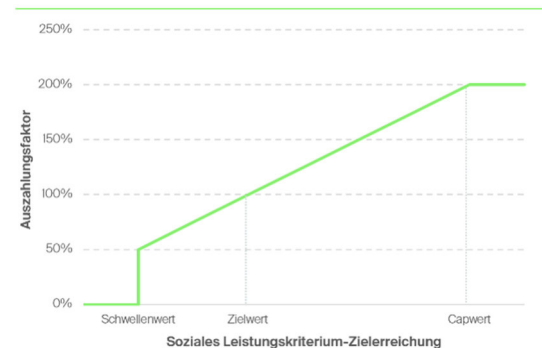
Vor Beginn eines Geschäftsjahres legt der Aufsichtsrat für die Sozialen Leistungskriterien anspruchsvolle Ziele fest. Die Ziele basieren dabei unter anderem auf der Operationalisierung der Nachhaltigkeitsstrategie von SUSS MicroTec.

Bei den vom Aufsichtsrat zu bestimmenden Sozialen Leistungskriterien ist zwischen quantitativen und qualitativen Kriterien zu unterscheiden. Dem nachhaltigkeitsbezogenen Sozialen Ziel werden – soweit dies möglich ist – klar definierte und messbare quantitative Kriterien zugrunde gelegt, an deren Erreichung die 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 DCGK darauf, dass die qualitativen Kriterien in jedem Fall nachvollziehbar und verifizierbar sind. Die konkreten Sozialen Leistungskriterien einschließlich einer Erläuterung, wie sie angewendet wurden, werden im Vergütungsbericht offengelegt.

Für jedes **quantitative Soziale Leistungskriterium** legt der Aufsichtsrat neben dem Zielwert auch einen Schwellen- und einen Capwert fest. Die Zielerreichung für quantitative Soziale Leistungskriterien wird ermittelt, indem der tatsächlich erreichte Ist-Wert des jeweiligen Sozialen Leistungskriteriums 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 Sozialen Ziels 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 %.

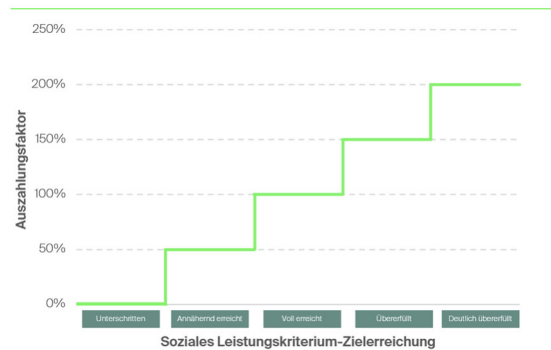
Für die quantitativen Sozialen Leistungskriterien sieht die Bonuskurve schematisch wie folgt aus:



Für jedes qualitative Soziale Leistungskriterium beurteilt der Aufsichtsrat die Zielerreichung nach dem Ende des Geschäftsjahrs pflichtgemäß nach seinem freien Ermessen. 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 Sozialen Ziels ist somit möglich.

SUSS Beschreibung des Vergütungssystems für den Vorstand der SUSS MicroTec SE
(Vergütungssystem 2026)

Die Bonuskurve für die qualitativen Sozialen Leistungskriterien stellt sich somit schematisch wie folgt dar:



Innovation & Marktposition mit Gewichtung von 20 %

Dieser Teil des STI bemisst sich an der Erreichung des nichtfinanziellen Ziels "Innovation & Marktposition", das insgesamt mit 20 % 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 MicroTec 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 MicroTec verbessern und zur langfristigen Entwicklung der Gesellschaft beitragen, sollen daher incentiviert werden.

Der Aufsichtsrat definiert hierzu jährlich bis zu vier 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"> Umsetzung zentraler Innovationsprojekte und wichtiger Forschungs- & Entwicklungsvorhaben (Weiter-)Entwicklung von innovativen und zukunftsgerichteten (Schlüssel-)Technologien sowie von digitalen Geschäftsprozessen
Marktposition	<ul style="list-style-type: none"> Erhalt und Ausbau der Marktposition, Gewinnung von Marktanteilen Erfolgreiche Erschließung neuer Wachstumsmärkte

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 Leistungskriterien ist zwischen quantitativen und qualitativen Kriterien zu unterscheiden. Dem nichtfinanziellen Ziel "Innovation & Marktposition" werden – soweit dies möglich ist – klar definierte und messbare quantitative Kriterien zugrunde gelegt, an deren Erreichung die 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 DCGK 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 Sozialen Leistungskriterien des STI entsprechend. Die konkreten

Leistungskriterien einschließlich einer Erläuterung, wie sie angewendet wurden, werden im Vergütungsbericht offengelegt.

c) 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 DCGK ist ausgeschlossen.

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

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

2. Langfristige variable Vergütung (LTI)

a) Grundzüge des LTI

Der LTI soll dazu beitragen, die nachhaltige und langfristige Geschäftsentwicklung von SUSS MicroTec zu fördern. Dies erfolgt im Vergütungssystem von SUSS MicroTec 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.

SUSS Beschreibung des Vergütungssystems für den Vorstand der SUSS MicroTec SE
(Vergütungssystem 2026)

Insgesamt wird der Anreiz geschaffen, den Unternehmenswert langfristig und nachhaltig zu steigern.

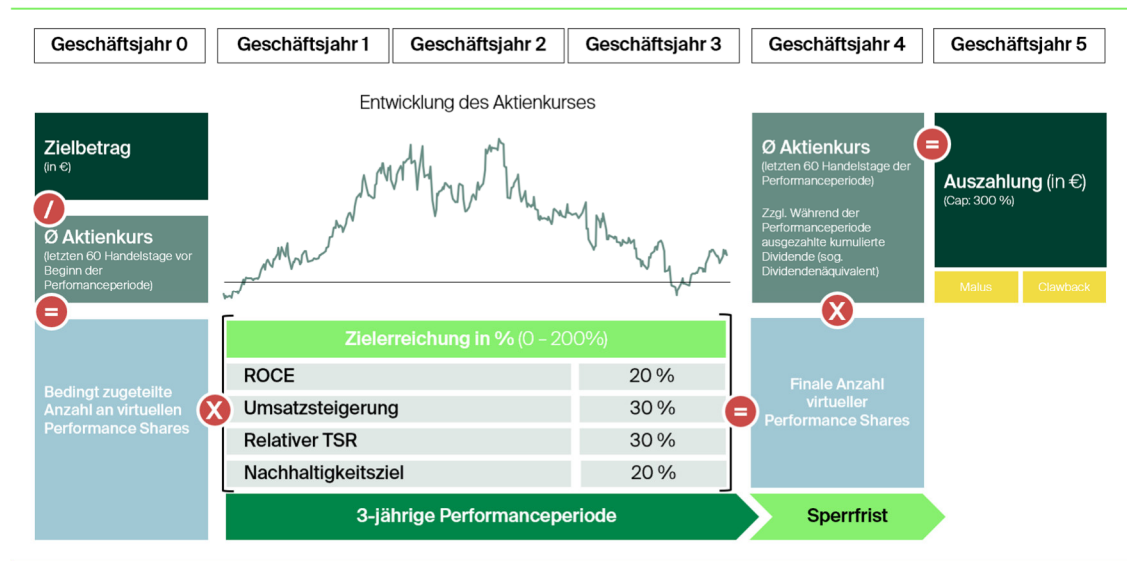
Der LTI wird in Form von VPS jährlich als Tranche gewährt. Die Laufzeit einer LTI-Tranche beträgt vier Jahre, wobei sich diese aus einer dreijährigen Performanceperiode und einer darauffolgenden einjährigen Sperrfrist zusammensetzt.

Die Anzahl bedingt zugeteilter VPS wird ermittelt, indem der Zielbetrag des LTI durch den durchschnittlichen Aktienkurs von SUSS MicroTec (arithmetisches Mittel der Schlusskurse im 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) mit einer Gewichtung von 20 % und Umsatzwachstum mit einer Gewichtung von 30 % – sowie einem an der Entwicklung des Aktienkurses ausgerichteten Leistungskriterium – relativer Total Shareholder Return (TSR) gegenüber einer definierten Peergroup mit einer Gewichtung von 30 % – und einem Nachhaltigkeitsziel für den Bereich Umwelt ("Umweltziel") mit einer Gewichtung von 20 % erhöhen oder verringern. Die vier LTI-Leistungskriterien fließen entsprechend ihrer Gewichtung in die Gesamtzielerreichung ein.

b) Leistungskriterien des LTI

ROCE mit Gewichtung von 20 % und Umsatzwachstum mit Gewichtung von 30 %

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 MicroTec 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.

SUSS Beschreibung des Vergütungssystems für den Vorstand der SUSS MicroTec SE (Vergütungssystem 2026)

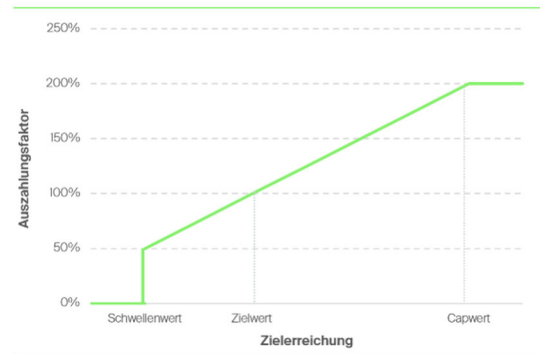
- **Umsatzwachstum:** Das Umsatzwachstum bezieht sich auf die Steigerung des Konzernumsatzes innerhalb der Performanceperiode und wird als durchschnittliche jährliche Wachstumsrate (Compound Annual Growth Rate, CAGR) gemessen. Grundsätzlich sollte das Unternehmen über den Zyklus gesehen mindestens so 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 Wachstum des Umsatzes für das Leistungskriterium Umsatzwachstum, sodass ein hoher Strategiebezug der Leistungskriterien sichergestellt ist.

Die Feststellung der Zielerreichung der finanziellen Leistungskriterien erfolgt nach 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:



Relativer TSR mit Gewichtung von 30 %

Der relative Total Shareholder Return (TSR) als weiteres Leistungskriterium berücksichtigt die Entwicklung der SUSS MicroTec-Aktie innerhalb der Performanceperiode (berechnet als Wertzuwachs der

Aktie unter Berücksichtigung der fiktiv reinvestierten Brutto-Dividenden pro Aktie und der Bereinigung von Kapitalveränderungen) und vergleicht die TSR-Performance von SUSS MicroTec mit der TSR-Performance einer vorab vom Aufsichtsrat festgelegten Peergroup von ca. 15 bis 20 börsennotierten Unternehmen. Ausgangs- und Endwert für die Ermittlung des TSR basieren auf dem arithmetischen Mittel der Schlusskurse der Unternehmen über die letzten 60 Börsenhandelstage vor Beginn bzw. Ende der jeweiligen Performanceperiode. Für die Erdienung ist maßgeblich, wie sich der TSR der Aktie von SUSS MicroTec im Vergleich zu den TSR der Unternehmen der Peergroup über die Performanceperiode verhält. Die aktienbasierte Gewährung des LTI und die Integration eines aktienkursorientierten Leistungskriteriums stärken die Interessenkonvergenz von Vorstandsmitgliedern und Aktionären.

Die vom Aufsichtsrat zum Zeitpunkt seines Beschlusses über das Vergütungssystem festgelegte Peergroup setzt sich aus folgenden Unternehmen zusammen:

AIXTRON SE, Applied Materials, Inc., ASM International N.V., ASML Holding N.V., BE Semiconductor Industries N.V., Camtek Ltd., FormFactor, Inc., Infineon Technologies AG, KLA Corporation, Kulicke & Soffa Industries, Inc., Lam Research Corporation, Mycronic AB, Onto Innovation Inc., PVA TePla AG, STMicroelectronics N.V., Tokyo Electron Limited., Taiwan Semiconductor Manufacturing Company Limited (TSMC) und Veeco Instruments Inc.

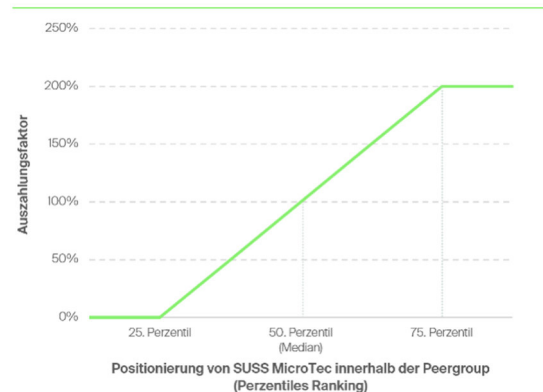
Bei den Unternehmen der Peergroup handelt es sich um vergleichbare börsennotierte Anlagenhersteller für die Halbleiterindustrie und börsennotierte Unternehmen in gleichen (relevanten) Teilmärkten von SUSS MicroTec, die im direkten Wettbewerb mit SUSS MicroTec stehen und somit unter gleichen Marktvoraussetzungen

SUSS Beschreibung des Vergütungssystems für den Vorstand der SUSS MicroTec SE
(Vergütungssystem 2026)

wie SUSS MicroTec tätig sind. Der Aufsichtsrat hat die Möglichkeit, die Peergroup bei Bedarf anzupassen, z.B. wenn einzelne Unternehmen nicht mehr als aussagekräftiger Vergleich dienen oder andere Wettbewerber an Bedeutung gewinnen. Dabei ist eine Anpassung der Peergroup während der laufenden Performanceperiode einer LTI-Tranche nur möglich, wenn die zu Beginn der Performanceperiode festgelegte Peergroup nicht mehr sachgerecht verwendet werden kann, beispielsweise weil ein Vergleichsunternehmen nicht mehr an der Börse notiert ist (Delisting). Die jeweilige Peergroup wird für jede LTI-Tranche im jeweiligen Vergütungsbericht, der über die Zuteilung berichtet, veröffentlicht. Etwaige Änderungen in der Peergroup werden zudem im Vergütungsbericht nachträglich bekannt gegeben.

Die Zielerreichung wird ermittelt, indem die TSR-Werte von SUSS MicroTec und jedem Unternehmen der Peergroup berechnet, nach der Höhe sortiert und in einem Perzentilranking zwischen 0 und 100 ausgedrückt werden. Befindet sich SUSS MicroTec unterhalb oder genau am 25. Perzentilrang, beträgt die Zielerreichung 0 %; in diesem Fall beträgt der Auszahlungsfaktor ebenfalls 0 %, sodass ein vollständiger Ausfall des relativen TSR möglich ist. Liegt der Perzentilrang von SUSS MicroTec am 50. Perzentil (Median), beträgt die Zielerreichung 100 %. Liegt der TSR von SUSS MicroTec mindestens am 75. Perzentil, führt dies zu einer Zielerreichung von 200 %. Oberhalb des 75. Perzentils führt eine höhere Positionierung zu keinem weiteren Anstieg der Zielerreichung. Zwischen dem 25. und dem 75. Perzentil erfolgt eine Berechnung der Zielerreichung mit linearer Interpolation. Die sich daraus ergebende symmetrische Zielerreichungskurve entspricht der deutschen Marktpraxis und gewährleistet ein ausgeglichenes Chancen-Risiko-Profil.

Die schematische Bonuskurve sieht wie folgt aus:



Nachhaltigkeitsziel für den Bereich Umwelt ("Umweltziel") mit Gewichtung von 20 %

Dieser Teil des LTI bemisst sich an der Erreichung des nachhaltigkeitsbezogenen Umweltziels, das insgesamt mit 20 % gewichtet ist. Das Umweltziel setzt sich aus bis zu vier umweltbezogenen Leistungskriterien zusammen, für diese gelten die Ausführungen zu den nachhaltigkeitsbezogenen Sozialen Leistungskriterien beim Sozialen Ziel des STI entsprechend mit der Maßgabe, dass die Zielvorgaben für das Umweltziel auf die Zielerreichung in drei Geschäftsjahren (Performanceperiode) abstellen. Die Auswahl der Leistungskriterien für das Umweltziel orientiert sich an der Nachhaltigkeitsstrategie von SUSS MicroTec und basiert auf der Analyse wesentlicher nachhaltigkeitsbezogener Auswirkungen, Risiken und Chancen.

Vor diesem Hintergrund hat der Aufsichtsrat für die künftigen LTI-Tranchen zunächst die folgenden zwei Leistungskriterien für das Umweltziel festgelegt und wie folgt gewichtet:

**Leistungskriterien für das Umweltziel
– Nachhaltigkeitsaspekt:**

Reduktion von CO ₂ -Emissionen	Gewichtung
Reduktion von CO ₂ -Emissionen in den Bereichen Scope 1 und Scope 2	25 % (d.h. 5 % am LTI insgesamt)
Reduktion von CO ₂ -Emissionen in ausgewählten Teilaspekten des Bereichs Scope 3	75 % (d.h. 15 % am LTI insgesamt)

Die konkreten Zielvorgaben zu den Leistungskriterien für das Umweltziel, wie insbesondere festgelegte Ziel-, Schwellen- und Capwerte, sowie die ermittelten Zielerreichungen werden im Vergütungsbericht transparent offengelegt.

Für die Feststellung der Zielerreichung des Leistungskriteriums „Reduzierung von CO₂-Emissionen“ im Rahmen des Umweltziels bleiben der Erwerb, die Nutzung oder die Anrechnung von Zertifikaten, Offsets oder vergleichbaren Kompensationsinstrumenten unberücksichtigt; maßgeblich sind ausschließlich tatsächlich erzielte Reduktionen der relevanten CO₂-Emissionen.

Der Aufsichtsrat kann für künftige LTI-Tranchen anstelle der vorstehend genannten Leistungskriterien der Bewertung des Umweltziels auch andere, bis zu vier Leistungskriterien (einschließlich Zielvorgaben) zugrunde legen, die er insbesondere aus den folgenden Aspekten auswählt und nach pflichtgemäßem Ermessen gewichtet; dabei darf die Gewichtung eines einzelnen Leistungskriteriums 25 % nicht unterschreiten:

Nachhaltigkeitsbereich	Gewichtung
------------------------	------------

Umwelt (Environmental)

- Produkt- und Prozessinnovationen für Ressourceneffizienz
- Reduktion des Product Carbon Footprint
- Optimierung des Ressourceneinsatzes
- Kreislaufwirtschaft (Circular Economy)

c) Feststellung der Gesamtzieelerreichung und Auszahlungsmodalitäten

Zur Ermittlung der Gesamtzieelerreichung im LTI werden die ermittelten Auszahlungsfaktoren des ROCE, des Umsatzwachstums, des relativen TSR und des Umweltziels jeweils mit ihrer Gewichtung multipliziert und addiert.

Die finale Anzahl VPS wird nach Ende der dreijährigen Performanceperiode bestimmt. Dafür wird die zu Beginn der Performanceperiode bedingt zugeteilte Anzahl VPS mit der Gesamtzieelerreichung multipliziert. Die sich ergebende finale Anzahl VPS wird in einem nächsten Schritt mit der Summe aus dem durchschnittlichen Aktienkurs von SUSS MicroTec (arithmetisches Mittel der Schlusskurse im 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 (sog. 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.

Eine nachträgliche Anpassung der festgelegten Leistungskriterien oder der Zielwerte bzw. Vergleichsparameter für die Leistungskriterien im Sinne der Empfehlung G.8 DCGK ist ausgeschlossen.

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 MicroTec auszuzahlen.

III. Weitere vergütungsrelevante Regelungen

1. 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.

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. 3 AktG sowie das Recht der Gesellschaft zur fristlosen Kündigung des Dienstvertrages (§ 626 Abs. 1 BGB), bleiben unberührt.

2. Share Ownership Guidelines

Zum weiteren Angleich der Interessen von Vorstand und Aktionären bestehen für alle Vorstandsmitglieder Aktienerwerbs- und -haltevorschriften (sog. Share Ownership Guidelines – "SOG"), welche die Vorstandsmitglieder dazu verpflichten, für die Dauer ihrer Bestellung ein substantielles Eigeninvestment in SUSS MicroTec-Aktien vorzunehmen. Die Vorstandsmitglieder sind hiernach verpflichtet, einen Betrag, der 100 % ihrer jährlichen Brutto-Grundvergütung entspricht und sich für den Vorstandsvorsitzenden mit der ersten Wiederbestellung auf 150 % seiner jährlichen Brutto-Grundvergütung erhöht, in SUSS MicroTec-Aktien zu investieren und diese Aktien mindestens bis zur Beendigung ihrer Vorstandstätigkeit zu halten ("SOG-Ziel"). Bis zum Erreichen des SOG-Ziels sind die Vorstandsmitglieder verpflichtet, mindestens 25 % der jeweiligen (Netto-)Auszahlung aus dem STI und dem LTI in SUSS MicroTec-Aktien zu investieren.

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.

3. Vergütungsbezogene Rechtsgeschäfte

a) Laufzeiten und vorzeitige Beendigung der Vorstandsdiensverträge

Die Laufzeit der Vorstandsdiensverträge ist an die Dauer der Bestellung gekoppelt. Die Vorstandsdiensverträge werden für die Dauer der jeweiligen Bestellung abgeschlossen. Der Aufsichtsrat beachtet bei der Bestellung von Vorstandsmitgliedern sowie bei dem Abschluss der Vorstandsdiensverträge die aktienrechtlichen Vorgaben des § 84 AktG, insbesondere die Höchstdauer von fünf Jahren, und berücksichtigt die Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex. Bei einer erstmaligen Bestellung zum Vorstand betragen die Bestelldauer und die Laufzeit des Vorstandsdiensvertrags in der Regel drei Jahre. Für den Fall einer erneuten Bestellung kann eine (automatische) Weitergeltung des Dienstvertrages für die Dauer der weiteren Amtszeit vorgesehen werden.

Im Einklang mit den aktienrechtlichen Vorgaben sehen die Vorstandsdiensverträge keine ordentliche Kündigungsmöglichkeit vor; das beiderseitige Recht zur fristlosen Kündigung des Vorstandsdiensvertrages aus wichtigem Grund bleibt hiervon unberührt. Im Falle einer vorzeitigen Beendigung der Bestellung, insbesondere durch Widerruf der Bestellung oder Amtsniederlegung, endet der Vorstandsdiensvertrag ebenfalls, und zwar automatisch mit Ablauf einer Auslauffrist analog § 622 Abs. 1 und Abs. 2 BGB, ohne dass es einer Kündigung bedarf.

Im Falle einer dauernden Dienstunfähigkeit des Vorstandsmitglieds endet der Vorstandsdiensvertrag, ohne dass es einer Kündigung bedarf, mit Ende des Quartals, in dem die dauernde Dienstunfähigkeit festgestellt worden ist. Dauernde Dienstunfähigkeit liegt im Sinne des Dienstvertrages vor, wenn ein Vorstandsmitglied voraus-

sichtlich auf Dauer nicht in der Lage ist, die ihm übertragenen Aufgaben uneingeschränkt zu erfüllen. Sie gilt als festgestellt, wenn die Dienstunfähigkeit ununterbrochen länger als sechs Monate dauert.

Im Fall der Unterbrechung der Bestellung zum Vorstandsmitglied mit gleichzeitiger Zusicherung der (späteren) Wiederbestellung oder (bereits) aufschiebend befristeter Wiederbestellung zum Vorstandsmitglied nach § 84 Abs. 3 AktG wegen Mutterschutz, Elternzeit, Pflege eines Familienangehörigen oder Krankheit ruht der Anstellungsvertrag bis zum Zeitpunkt der Wiederbestellung. Während des Ruhens kann dem Vorstandsmitglied 50 % der Grundvergütung sowie der volle Umfang der vereinbarten Nebenleistungen bis zu sechs Monate (weiter-)gewährt werden. Die weitere Erdienung der variablen Vergütungskomponenten ist während des Ruhens vollständig ausgesetzt.

Im Falle des Ablebens eines Vorstandsmitglieds während der Dauer des Dienstverhältnisses kann die Grundvergütung im Sterbemonat und bis zu sechs weitere Monate, jedoch längstens bis zum (ohne den Tod des Vorstandsmitglieds eingetretenen) Ende der Laufzeit des Dienstvertrages, an die vertraglich definierten Hinterbliebenen (weiter-)gezahlt werden.

b) Leistungen im Zusammenhang mit der Beendigung der Vorstandstätigkeit

Bei Nichtvorliegen eines wichtigen Grundes im Sinne des § 626 BGB sind die durch die Gesellschaft an das Vorstandsmitglied im Falle einer vorzeitigen Beendigung des Dienstvertrages zu leistenden Zahlungen auf zwei Jahresvergütungen beschränkt (Abfindungs-Cap) und dürfen nicht mehr als die Restlaufzeit des Dienstvertrages vergüten.

Endet das Dienstverhältnis des Vorstandsmitglieds durch Kündigung aus wichtigem Grund im Sinne des § 626 BGB oder durch Widerruf der Bestellung zum Vorstandsmitglied, z.B. aus wichtigem Grund im Sinne von § 84 Abs. 4 AktG oder durch Kündigung oder Amtsniederlegung des Vorstandsmitglieds ohne Einvernehmen mit dem Aufsichtsrat, erlöschen die Ansprüche des Vorstandsmitglieds auf noch nicht ausbezahlte variable Vergütungsbestandteile ersatz- und entschädigungslos.

c) 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 Dienstverhältnisses im relevanten Geschäftsjahr *pro rata temporis* reduziert. Unter Umständen können wie oben beschrieben je nach Grund des Ausscheidens variable Vergütungsansprüche ersatzlos erlöschen.

d) Keine Change-of-Control-Klauseln

Gemäß der Anregung G.14 DCGK bestehen keine Zusagen für den Fall eines Kontrollwechsels (Change-of-Control).

e) Nachvertragliches Wettbewerbsverbot

Der Aufsichtsrat kann mit Mitgliedern des Vorstands ein nachvertragliches Wettbewerbsverbot für einen Zeitraum von bis zu zwei Jahren vereinbaren. Die für die Geltungsdauer des nachvertraglichen Wettbewerbsverbots an das Vorstandsmitglied zu entrichtende Karenzentschädigung darf maximal jährlich 50 % der von dem Vorstandsmitglied zuletzt bezogenen vertragsmäßigen festen Vergütung und der STI-Vergütung betragen. Eine etwaige Abfindungszahlung ist auf die Karenzentschädigung anzurechnen.

4. Mandate und Nebentätigkeiten von Vorstandsmitgliedern

Die Übernahme einer entgeltlichen oder unentgeltlichen Nebentätigkeit, wie z.B. eines Mandats als Aufsichtsrats- oder Beiratsmitglied, bedarf der vorherigen schriftlichen Zustimmung des Aufsichtsrats. Bei seiner Entscheidung über die Zustimmung insbesondere zur Übernahme eines externen Aufsichtsratsmandats entscheidet der Aufsichtsrat auch, ob und inwieweit eine diesbezügliche Vergütung anzurechnen ist.

Für Tätigkeiten in mit der Gesellschaft verbundenen Unternehmen, wie z.B. im Hinblick auf die Wahrnehmung von Organfunktionen in Tochtergesellschaften, ist eine gesonderte Vergütung nicht vorgesehen und würde im Übrigen entsprechend der Empfehlung G.15 DCGK auf die Bezüge des Vorstandsmitglieds angerechnet werden.

H. Außergewöhnliche Entwicklungen / Vorübergehende Abweichung vom Vergütungssystem

Gemäß der Empfehlung G.11 DCGK hat der Aufsichtsrat die Möglichkeit, innerhalb der erfolgsabhängigen Vergütung außergewöhnlichen Entwicklungen in angemessenem Rahmen Rechnung zu tragen.

Des Weiteren hat der Aufsichtsrat das Recht, gemäß § 87a Abs. 2 Satz 2 AktG bei Vorliegen außergewöhnlicher Umstände vorübergehend vom Vergütungssystem abzuweichen, wenn dies im Interesse des langfristigen Wohlergehens der Gesellschaft notwendig ist. Hierzu gehören z. B. eine weitreichende Änderung der

wirtschaftlichen Rahmenbedingungen (etwa durch eine schwere Wirtschafts- oder Finanzkrise oder eine Pandemie) oder eine Unternehmenskrise, die besondere Maßnahmen erfordert. Ungünstige Marktentwicklungen sind nicht als außergewöhnliche Umstände anzusehen, die eine Ausnahmeregelung zulassen.

Auch im Falle einer Abweichung muss die Vergütung weiterhin an der langfristigen und nachhaltigen Entwicklung des Unternehmens ausgerichtet sein und mit dem Erfolg des Unternehmens und der Leistung des Vorstandsmitglieds in Einklang stehen. Eine Abweichung vom Vergütungssystem unter den genannten Umständen ist nur nach sorgfältiger Analyse dieser außergewöhnlichen Umstände und der Reaktionsmöglichkeiten durch einen entsprechenden Aufsichtsratsbeschluss möglich, der die außergewöhnlichen Umstände und die Notwendigkeit einer Abweichung transparent erläutert sowie die Art und Weise und den vorgesehenen Zeitraum der Abweichung begründet festlegt. Die Bestandteile des Vergütungssystems, von denen in diesen Ausnahmefällen abgewichen werden kann, sind das Verfahren, die Vergütungsstruktur und -höhe sowie die Vergütungsbestandteile. Eine Abweichung von der festgelegten Maximalvergütung ist jedoch ausgeschlossen. Bei einer vorübergehenden Abweichung vom Vergütungssystem werden im Vergütungsbericht des Folgejahres die konkret betroffenen Bestandteile des Vergütungssystems, von denen abgewichen wurde, und die Notwendigkeit der Abweichungen erläutert.

SUSS MicroTec SE

Schleissheimer Straße 90
85748 Garching
Deutschland
+ 49 89 32007 - 100
info@suss.com
suss.com