



SÜSS MicroTec SE

Garching

Wertpapier-Kenn-Nr. A1K023

ISIN: DE000A1K0235

Wir laden hiermit unsere Aktionärinnen und Aktionäre ein zu der

am 31. Mai 2022 um 11:00 Uhr (MESZ)

stattfindenden

ordentlichen (virtuellen) Hauptversammlung.

Die ordentliche Hauptversammlung findet als virtuelle Hauptversammlung ohne physische Präsenz der Aktionärinnen und Aktionäre sowie ihrer Bevollmächtigten im Haus der Bayerischen Wirtschaft, Max-Joseph-Straße 5, 80333 München, Deutschland, statt.

Bitte beachten Sie, dass Aktionärinnen und Aktionäre sowie ihre Bevollmächtigten die virtuelle Hauptversammlung nicht vor Ort in den Geschäftsräumen der Gesellschaft verfolgen können.

Die ordentliche Hauptversammlung wird gemäß § 1 Abs. 2 des Gesetzes über Maßnahmen im Gesellschafts-, Genossenschafts-, Vereins-, Stiftungs- und Wohnungseigentumsrecht zur Bekämpfung der Auswirkungen der COVID-19-Pandemie (Art. 2 des Gesetzes zur Abmilderung der Folgen der COVID-19-Pandemie im Zivil-, Insolvenz- und Strafverfahrensrechts vom 27. März 2020), geändert durch Art. 11 des Gesetzes zur weiteren Verkürzung des Restschuldbefreiungsverfahrens und zur Anpassung pandemiebedingter Vorschriften im Gesellschafts-, Genossenschafts-, Vereins- und Stiftungsrecht sowie im Miet- und Patentrecht vom 22. Dezember 2020, zuletzt geändert durch Art. 15 und 16 des Gesetzes zur Errichtung eines

Sondervermögens „Aufbauhilfe 2021“ und zur vorübergehenden Aussetzung der Insolvenzantragspflicht wegen Starkregenfällen und Hochwassern im Juli 2021 sowie zur Änderung weiterer Gesetze vom 10. September 2021, („**COVID-19-Gesetz**“) als virtuelle Hauptversammlung ohne physische Präsenz der Aktionärinnen und Aktionäre sowie ihrer Bevollmächtigten (mit Ausnahme der von der Gesellschaft benannten Stimmrechtsvertreter) abgehalten. Einzelheiten zu den Rechten der Aktionärinnen und Aktionäre sowie ihrer Bevollmächtigten entnehmen Sie bitte den „Weiteren Angaben und Hinweisen“, die im Anschluss an die Tagesordnung abgedruckt sind.

Tagesordnung

- 1. Vorlage des festgestellten Jahresabschlusses der SÜSS MicroTec SE, des gebilligten Konzernabschlusses zum 31. Dezember 2021, des zusammengefassten Lageberichts für die SÜSS MicroTec SE und den Konzern einschließlich der Angaben gemäß § 289a HGB und § 315a HGB sowie des Berichts des Aufsichtsrats für das Geschäftsjahr 2021**

Die genannten Unterlagen sind auf unserer Internetseite zugänglich unter:
<http://www.suss.com/de/investor-relations/hauptversammlung>

Der Aufsichtsrat hat den vom Vorstand aufgestellten Jahresabschluss und den Konzernabschluss gebilligt; damit ist der Jahresabschluss gemäß § 172 Satz 1 AktG festgestellt. Die Hauptversammlung hat zu diesem Tagesordnungspunkt 1 deshalb keinen Beschluss zu fassen.

- 2. Beschlussfassung über die Verwendung des Bilanzgewinns**

Vorstand und Aufsichtsrat schlagen vor, den im festgestellten Jahresabschluss zum 31. Dezember 2021 ausgewiesenen Bilanzgewinn in Höhe von EUR 40.307.173,58 wie folgt zu verwenden:

- a) Zahlung einer Dividende von EUR 0,16 auf die 19.115.538 dividendenberechtigten Stückaktien, also insgesamt EUR 3.058.486,08
- b) Einstellung in die Gewinnrücklagen: EUR 0,00
- c) Vortrag auf neue Rechnung: EUR 37.248.687,50.

Gemäß § 58 Abs. 4 Satz 2 AktG ist der Anspruch auf die Dividende am dritten auf den Hauptversammlungsbeschluss folgenden Geschäftstag, das heißt am 3. Juni 2022, fällig.

3. Beschlussfassung über die Entlastung der Mitglieder des Vorstands

Vorstand und Aufsichtsrat schlagen vor, folgenden Beschluss zu fassen:

Den Mitgliedern des Vorstands im Geschäftsjahr 2021 wird Entlastung für diesen Zeitraum erteilt.

4. Beschlussfassung über die Entlastung der Mitglieder des Aufsichtsrats

Vorstand und Aufsichtsrat schlagen vor, folgenden Beschluss zu fassen:

Den Mitgliedern des Aufsichtsrats im Geschäftsjahr 2021 wird Entlastung für diesen Zeitraum erteilt.

5. Beschlussfassung über die Bestellung des Abschlussprüfers und des Konzernabschlussprüfers

Die BDO AG Wirtschaftsprüfungsgesellschaft mit Sitz in Hamburg, Zweigniederlassung München, war in den letzten zehn Jahren mit der Abschlussprüfung der SÜSS MicroTec SE beauftragt. Entsprechend der geltenden Rechtslage hat die SÜSS MicroTec SE turnusgemäß eine Ausschreibung der Jahresabschlussprüfung vorgenommen.

Der Aufsichtsrat schlägt, gestützt auf eine entsprechende Empfehlung des Prüfungsausschusses, vor, folgenden Beschluss zu fassen:

Die Baker Tilly GmbH & Co. KG Wirtschaftsprüfungsgesellschaft mit Sitz in Düsseldorf, Zweigniederlassung München, wird zum Abschlussprüfer und Konzernabschlussprüfer für das Geschäftsjahr 2022 bestellt.

6. Beschlussfassung über die Änderung der Vergütung des Aufsichtsrats und die entsprechende Satzungsänderung

Der Aufsichtsrat der SÜSS MicroTec SE hat am 17. Dezember 2021 beschlossen, einen Nachhaltigkeitsausschuss (ESG-Ausschuss) zu bilden, um die zunehmende Bedeutung von ESG-Themen (Environmental, Social and Governance) für die SÜSS MicroTec SE zu unterstreichen und den wachsenden Erwartungen von Investoren entgegenzukommen.

Das von der Hauptversammlung der SÜSS MicroTec SE am 16. Juni 2021 beschlossene Vergütungssystem des Aufsichtsrats in § 20 der Satzung bildet eine gesonderte Vergütung für diesen nun zusätzlich gebildeten ESG-Ausschuss nicht ab. Daher soll durch eine entsprechende Änderung in § 20 der Satzung der Gesellschaft die Mitgliedschaft in weiteren Ausschüssen vergütet werden, wobei die Vergütung im Falle der Mitgliedschaft in mehreren Ausschüssen beschränkt sein soll.

Vorstand und Aufsichtsrat schlagen daher vor, wie folgt zu beschließen:

1. § 20 Abs. 1 der Satzung der Gesellschaft wird wie folgt neu gefasst:

„(1) Die Mitglieder des Aufsichtsrats erhalten jährlich eine feste Vergütung von EUR 45.000,00. Der Vorsitzende des Aufsichtsrats erhält das 2,0-fache und der Stellvertreter das 1,5-fache der nach Satz 1 gewährten Vergütung. Außerdem erhält jedes Mitglied des Prüfungsausschusses eine jährliche feste Vergütung von EUR 15.000,00, jedes Mitglied des Personalausschusses eine jährliche feste Vergütung von EUR 10.000,00 und jedes Mitglied weiterer durch den Aufsichtsrat gebildeter Ausschüsse eine jährliche feste Vergütung von EUR 10.000,00 je Ausschuss. Die Vorsitzenden der Ausschüsse erhalten jeweils das 2,0-fache der vorgenannten Beträge. Wenn ein Aufsichtsratsmitglied zur gleichen Zeit zwei Ausschüssen angehört, wird lediglich die höchstdotierte Ausschussmitgliedschaft zusätzlich zur festen jährlichen Vergütung nach Satz 1 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 Satz 1 vergütet.“

2. Die unter Ziff. 1 dieses Tagesordnungspunktes genannte Satzungsänderung ersetzt mit Beginn ihrer Wirksamkeit die derzeitigen Regelungen zur Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats und findet mit Wirkung ab dem 1. Januar 2022 Anwendung.

7. Beschlussfassung über Wahlen zum Aufsichtsrat

Der Aufsichtsrat der SÜSS MicroTec SE setzt sich gemäß Art. 40 Abs. 2 und 3 SE-VO, § 17 Abs. 1 SEAG, § 21 SEBG in Verbindung mit § 12 Abs. (1) Satz 1 der Satzung der SÜSS MicroTec SE und Ziff. 10 der Vereinbarung über das Verfahren der Information und Konsultation sowie der Mitbestimmung in der SÜSS MicroTec SE vom 10. März 2017 aus fünf Mitgliedern zusammen, die von der Hauptversammlung bestellt werden. Die Hauptversammlung ist an Wahlvorschläge nicht gebunden.

Die Amtszeit der amtierenden Aufsichtsratsmitglieder Dr. David Dean, Dr. Myriam Jahn und Jan Smits endet mit Beendigung der ordentlichen Hauptversammlung am 31. Mai 2022. Es sind daher Neuwahlen erforderlich.

Das durch Beschlussfassung der Hauptversammlung vom 6. Juni 2019 gewählte Mitglied Dr. Dietmar Meister hat sein Amt als Mitglied des Aufsichtsrats mit Wirkung zum 1. März 2022 niedergelegt. Daraufhin hat das Amtsgericht München - Registergericht - auf Antrag des Aufsichtsrats mit Beschluss vom 4. März 2022 Frau Prof. Dr. Mirja Steinkamp gemäß § 104 Abs. 2 zum Mitglied des Aufsichtsrats der Gesellschaft bestellt. Das Amt eines gerichtlich bestellten Aufsichtsratsmitglieds erlischt gemäß § 104 Abs. 6 AktG, sobald der

Mangel behoben ist. Auch insoweit soll daher eine Neuwahl des gerichtlich bestellten Aufsichtsratsmitglieds erfolgen.

Der Aufsichtsrat schlägt, gestützt auf die Empfehlung des Personalausschusses (Nominierungs- und Vergütungsausschuss), vor,

- a) Herrn Dr. David Robert Dean, wohnhaft in Feldafing, unabhängiger Unternehmensberater,
- b) Frau Dr. Myriam Jahn, wohnhaft in Düsseldorf, Geschäftsführerin der Possehl Digital GmbH,
- c) Frau Prof. Dr. Mirja Steinkamp, wohnhaft in Hamburg, Steuerberaterin, Wirtschaftsprüferin, Professorin für Wirtschaftsprüfung und Unternehmensrechnung an der NORDAKADEMIE – Hochschule der Wirtschaft,

jeweils bis zur Beendigung der Hauptversammlung, die über die Entlastung für das am 31. Dezember 2025 endende Geschäftsjahr beschließt, zu Mitgliedern des Aufsichtsrats der Gesellschaft zu wählen, sowie

- d) Herrn Jan Smits, wohnhaft in Heeze, Niederlande, unabhängiger Unternehmensberater,

bis zur Beendigung der Hauptversammlung, die über die Entlastung für das am 31. Dezember 2024 endende Geschäftsjahr beschließt, zum Mitglied des Aufsichtsrats der Gesellschaft zu wählen. Herr Jan Smits wird aufgrund der in der Geschäftsordnung des Aufsichtsrats festgelegten Altersgrenze von 70 Jahren nur für den Zeitraum von drei Jahren gewählt.

Die Kandidaten sind Mitglied in den nachfolgend aufgeführten (i) anderen gesetzlich zu bildenden Aufsichtsräten oder (ii) vergleichbaren in- und ausländischen Kontrollgremien von Wirtschaftsunternehmen:

1. Dr. David Robert Dean

- (i) keine
- (ii) Diverse Mandate innerhalb der Axiata Group Berhad, Kuala Lumpur, Malaysia, bzw. in mit dieser unter gemeinsamer Kontrolle stehenden Unternehmen:
 - a. seit 2016: PT XL Axiata Tbk, Jakarta, Indonesien (börsennotiert), Mitglied des Board of Commissioners
 - b. seit 2017: Axiata Group Berhad, Kuala Lumpur, Malaysia (börsennotiert), Mitglied des Board of Directors, zugleich Mitglied des Audit- und Vorsitzender des Risk & Compliance-Ausschusses
 - c. seit 2019: Ncell Pvt Ltd, Kathmandu, Nepal, Mitglied und Vorsitzender des Board of Directors

2. Dr. Myriam Jahn

- (i) keine
- (ii) seit 2022: Mitglied des Beirats der AUMA Riester GmbH & Co. KG, Müllheim

3. Prof. Dr. Mirja Steinkamp

- (i) seit 2017: Mitglied des Aufsichtsrats der Basler AG, Ahrensburg
seit 2018: Mitglied des Aufsichtsrats (stellvertretende Vorsitzende) der Alper & Schetter AG, Neuss
- (ii) seit 2021: Mitglied des Aufsichtsrats (stellvertretende Vorsitzende) der BarthHass GmbH & Co KG, Nürnberg

4. Jan Smits

- (i) keine
- (ii) keine

Nach Einschätzung des Aufsichtsrats steht keiner der vorgeschlagenen Kandidaten in einer persönlichen oder geschäftlichen Beziehung zur SÜSS MicroTec SE oder deren Konzernunternehmen, den Organen der SÜSS MicroTec SE oder einem wesentlich an der SÜSS MicroTec SE beteiligten Aktionär, deren Offenlegung gemäß der Empfehlung des Deutschen Corporate Governance Kodex empfohlen wird.

Der Wahlvorschlag berücksichtigt die gesetzlichen Vorgaben sowie die vom Aufsichtsrat beschlossenen Ziele für seine Zusammensetzung und strebt die Ausfüllung des vom Aufsichtsrat erarbeiteten Kompetenzprofils für das Gesamtgremium an.

Es ist beabsichtigt, die Hauptversammlung im Wege der Einzelabstimmung über die Wahlen von Aufsichtsratsmitgliedern entscheiden zu lassen.

Die Lebensläufe der vorgeschlagenen Kandidaten erhalten Sie im Anschluss an die weiteren Angaben zur Einberufung. Diese stehen zusätzlich im Internet bereit unter: <http://www.suss.com/de/investor-relations/hauptversammlung>

8. Beschlussfassung über die Billigung des Vergütungssystems für die Mitglieder des Vorstands

Gemäß § 120a Abs. 1 AktG beschließt die Hauptversammlung börsennotierter Gesellschaften bei jeder wesentlichen Änderung, mindestens jedoch alle vier Jahre über die Billigung des nach § 87a AktG vom Aufsichtsrat vorgelegten Vergütungssystems für die Vorstandsmitglieder.

Die ordentliche Hauptversammlung der Gesellschaft am 16. Juni 2021 hat unter Tagesordnungspunkt 7 das durch den Aufsichtsrat der Gesellschaft am 4. Februar 2021 beschlossene Vergütungssystem für die Mitglieder des Vorstands gemäß § 120a Abs. 1 AktG (Vergütungssystem 2021) mit einer Mehrheit von 59,99 % der abgegebenen Stimmen gebilligt.

Der Aufsichtsrat hat am 29. März 2022 unter Berücksichtigung der Vorgaben des § 87a Abs. 1 AktG und der Äußerungen der Aktionäre in Bezug auf Vergütungssystem 2021 ein entsprechend angepasstes Vergütungssystem für die Mitglieder des Vorstands beschlossen (Vergütungssystem 2022), welches das Vergütungssystem 2021 in einzelnen Punkten aktualisiert und ändert.

Der Aufsichtsrat schlägt – gestützt auf die Empfehlung seines Personalausschusses – vor, das nachstehend wiedergegebene Vergütungssystem 2022 zu billigen.

Beschreibung des Vergütungssystems 2022

Auf Grundlage der kritischen Äußerungen der Aktionäre in Bezug auf das Vergütungssystem 2021 hat der Aufsichtsrat der SÜSS MicroTec SE ("SÜSS MicroTec") das Vergütungssystem für die Mitglieder des Vorstands eingehend überprüft, an den erforderlichen Stellen überarbeitet und im Einklang mit der Unternehmensstrategie weiterentwickelt. Das Vergütungssystem 2022 aktualisiert und ändert das bisherige Vergütungssystem 2021 im Wesentlichen durch

- die Integration von Nachhaltigkeitszielen im Rahmen der langfristigen variablen Vergütung und eine signifikante Erhöhung des an Nachhaltigkeitszielen ausgerichteten Anteils an der variablen Zielvergütung um mehr als das Doppelte (zukünftig liegt der ESG-Anteil an der variablen Zielvergütung insgesamt über 20 %),
- die Implementierung von Share Ownership Guidelines mit Aktienerwerbs- und -halteverpflichtungen für die Vorstandsmitglieder,
- die Streichung von möglichen Sonderboni und
- die Festlegung der Maximalvergütung in Form eines konkreten Geldbetrags für die einzelnen Vorstandsmitglieder sowie
- eine anteilmäßige Erhöhung der erfolgsabhängigen Vergütung (bei einer entsprechend reziproken anteilmäßigen Reduzierung der Grundvergütung) im Rahmen der Vergütungsstruktur für die Vorstandsmitglieder.

Das Vergütungssystem 2022 zeichnet sich damit durch eine höhere Leistungsorientierung (Pay-for-Performance) und eine stärkere Ausrichtung der Vergütung auf Langfristigkeit und Nachhaltigkeit aus. Darüber hinaus werden die Interessen der Vorstandsmitglieder und der

Aktionäre durch die Einführung von Aktienerwerbs- und -halteverpflichtungen (Share Ownership Guidelines) noch stärker miteinander verknüpft.

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

Vergütungssystem 2021	Komponente	Vergütungssystem 2022
Differenzierung zwischen amtierenden und neubesetzten/zukünftigen Vorstandsmitgliedern (relative Anteile der Vergütungsbestandteile an der Ziel-Gesamtvergütung) <i>Amtierende Vorstandsmitglieder:</i> Grundvergütung: ~ 40 – 60 % Nebenleistungen: ~ 1 – 5 % Kurzfristige variable Vergütung: ~ 15 – 30 % Langfristige variable Vergütung: ~ 20 – 35 % <i>Neubesetzte/zukünftige Vorstandsmitglieder:</i> Grundvergütung: ~ 40 – 50 % Nebenleistungen: ~ 1 – 5 % Kurzfristige variable Vergütung: ~ 20 – 30 % Langfristige variable Vergütung: ~ 25 – 35 %	Vergütungsstruktur	Einheitlich für alle Vorstandsmitglieder und neue Vergütungsstruktur (relative Anteile der Vergütungsbestandteile an der Ziel-Gesamtvergütung) durch anteilmäßige Erhöhung der erfolgsabhängigen Vergütung Grundvergütung: ~ 30 – 40 % Nebenleistungen: ~ 1 – 5 % Kurzfristige variable Vergütung: ~ 25 – 35 % Langfristige variable Vergütung: ~ 30 – 40 %
Leistungskriterien: 40 % Umsatz 40 % Jahresüberschuss 20 % Nachhaltigkeitsziel (ESG sowie Innovation und Markt)	Kurzfristige variable Vergütung (STI)	Leistungskriterien 35 % Umsatz 35 % Jahresüberschuss 15 % Nachhaltigkeitsziel (nunmehr ausschließlich ESG-Kriterien) 15 % Innovation & Marktposition (nunmehr von ESG gesondertes, eigenständiges Ziel)
Nachhaltigkeitsziel umfasst Kategorien (i) Innovation/Forschung & Entwicklung, (ii) Markt/Kunde, (iii) Mitarbeiter/Kultur und (iv) Umwelt / Klima, ohne diese näher zu spezifizieren		Kategorien des Nachhaltigkeitsziels nach (ESG-)Bereichen Umwelt (Environmental), Soziales (Social) und Unternehmensführung (Governance) angepasst und ESG-Aspekte spezifiziert
Leistungskriterien: 1/3 Return on Capital Employed (ROCE) 1/3 Umsatzwachstum 1/3 Relativer Total Shareholder Return (TSR)	Langfristige variable Vergütung (LTI)	Leistungskriterien: 25 % Return on Capital Employed (ROCE) 25 % Umsatzwachstum 25 % Relativer Total Shareholder Return (TSR) 25 % Nachhaltigkeitsziel (ESG-Kriterien)
Möglichkeit zur Auszahlung von Sonderboni bei besonderen Ereignissen oder Entwicklungen, die das 1,5-fache der Grundvergütung nicht überschreiten dürfen	Sonderbonus	Kein Sonderbonus Als (einmalige) Nebenleistung darf lediglich eine Antrittsprämie (Sign-on Bonus) an neue Vorstandsmitglieder gewährt werden, z.B. zur Entschädigung für verfallene Vergütungsleistungen aus dem vorherigen Anstellungsverhältnis. Die Auszahlungshöhe einer Antrittsprämie ist durch die Maximalvergütung begrenzt. Eine zusätzliche Begrenzung z.B. auf das 1,5-fache der Grundvergütung ist nicht vorgesehen, damit

Vergütungssystem 2021	Komponente	Vergütungssystem 2022
		stellt der Aufsichtsrat die notwendige Flexibilität bei der Gewinnung der bestmöglichen Kandidaten sicher.
Keine Share Ownership Guidelines	Share Ownership Guidelines	Einführung von Share Ownership Guidelines Höhe: 100 % der Brutto-Grundvergütung Aufbauphase: jährliches Eigeninvestment von mindestens 25 % des Nettobetrags der ausgezahlten erfolgsabhängigen Vergütung (STI und LTI) bis Erreichen des erforderlichen Aktienbestands
Festsetzung eines konkreten Geldbetrags gesamthaft für alle Vorstandsmitglieder (Gesamtvorstand): bis zu 3 Vorstandsmitglieder: EUR 5,8 Mio. 4 Vorstandsmitglieder: EUR 7,5 Mio. Auf Ebene der einzelnen Vorstandsmitglieder keine Festsetzung eines konkreten Geldbetrags, sondern 2,7-fache der Ziel-Gesamtvergütung; keine Differenzierung zwischen den Vorstandsmitgliedern	Maximalvergütung	Festlegung eines konkreten Geldbetrags für die einzelnen Vorstandsmitglieder Differenzierung zwischen dem Vorstandsvorsitzenden und sonstigen ordentlichen Vorstandsmitgliedern Vorstandsvorsitzender: EUR 3,0 Mio. Sonstige Vorstandsmitglieder: EUR 2,5 Mio.
Bei außergewöhnlichen Entwicklungen vorübergehende Abweichungsmöglichkeit von Maximalvergütung	Abweichungsmöglichkeit gemäß § 87a Abs. 2 AktG	Keine Abweichungsmöglichkeit von Maximalvergütung

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 SÜSS 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 SÜSS MicroTec ist die langfristige und nachhaltige Entwicklung der Gesellschaft. Um die Vergütung an die langfristige Entwicklung von SÜSS 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 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, Mitarbeiter und Aktionäre von SÜSS MicroTec sowie die Umwelt im Ganzen an. Dementsprechend 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 SÜSS MicroTec 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 CO₂-Emissionen, Verbesserung der Energieeffizienz, Strom aus erneuerbaren Energien, Optimierung des Ressourceneinsatzes, Reduktion von Abfällen, (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 SÜSS MicroTec 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 Aktienerwerbs- 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 die Empfehlungen und Anregungen des Deutschen Corporate Governance Kodex in seiner derzeit geltenden Fassung vom 16. Dezember 2020, bekanntgemacht im Bundesanzeiger am 20. März 2020 ("DCGK 2020").

B. Verfahren zur Festsetzung, Umsetzung und Überprüfung des Vergütungssystems

Das Vergütungssystem für die Vorstandsmitglieder wird vom Aufsichtsrat der SÜSS 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 Personalausschuss unterstützt. Der Personalausschuss von SÜSS MicroTec ist für die Entwicklung von Vorschlägen zum Vorstandsvergütungssystem verantwortlich, die er dem Aufsichtsrat zur Beratschlagung und Beschlussfassung vorlegt. Der Aufsichtsrat und der Personalausschuss 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 die 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 Personalausschuss 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 Systems 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 SÜSS MicroTec ausgerichtet ist und die übliche Vergütung nicht ohne besondere Gründe übersteigt.

Bei der Beurteilung der Angemessenheit der Vergütungshöhen finden das Vergleichsumfeld der SÜSS 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 SÜSS MicroTec. Bei den Unternehmen der Vergleichsgruppe handelt es sich 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 mit vergleichbarer Größe heran. Bei der Betrachtung werden sowohl die Positionierung von SÜSS MicroTec in der Vergleichsgruppe als auch die jeweiligen Vergütungsbestandteile berücksichtigt.

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 SÜSS 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 %

Die vorgenannten Anteile können bei erstmalig bestellten Mitgliedern des Vorstands abweichen, sofern diesen – in angemessener und marktgerechter Weise eine Antrittsprämie (Sign-on Bonus) – beispielsweise zur Entschädigung für verfallene Vergütungsleistungen aus vorherigen Anstellungs- oder Dienstverhältnissen – gewährt wird.

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 SÜSS 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 Aktienerwerbs- und -halteverpflichtungen für die Mitglieder des Vorstands.

E. Übersicht über die Bestandteile des Vergütungssystems

Vergütungsbestand- teil	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 15 % Nachhaltigkeitsziel (ESG-Kriterien) 15 % Innovation & Marktposi- tion
	Auszahlungsbe- grenzung (Cap)	200 % des Zielbetrags
	Laufzeit	1 Jahr
Langfristige variable Vergütung (LTI)	Plantyp	Virtueller Performance Share Plan
	Leistungskriterien	25 % Return on Capital Em- ployed (ROCE) 25 % Umsatzwachstum 25 % Relativer Total Share- holder Return (TSR) 25 % Nachhaltigkeitsziel (ESG- Kriterien)
	Auszahlungsbe- grenzung (Cap)	300 % des Zielbetrags

Vergütungsbestandteil	Beschreibung	
	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	- Verpflichtung der Vorstandsmitglieder, Aktien der Gesellschaft im Wert von 100 % der jährlichen Brutto-Grundvergütung zu erwerben und diese Aktien mindestens bis zur Beendigung der Vorstandstätigkeit zu halten. - Bis zum Erreichen dieses erforderlichen Aktienbestands müssen jährlich mindestens 25 % des Nettobetrags 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 EUR 3,0 Mio. und für sonstige ordentliche Vorstandsmitglieder auf jeweils EUR 2,5 Mio.	

F. 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 Grundvergütung, Nebenleistungen und die variable Vergütung (STI und LTI). Diese betragsmäßige Höchstgrenze (Gesamt-Cap) beträgt für den Vorstandsvorsitzenden (CEO) EUR 3,0 Mio. und für sonstige ordentliche Vorstandsmitglieder jeweils EUR 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 SÜSS Micro-Tec 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.

Zur Gewinnung qualifizierter Kandidatinnen und Kandidaten für den Vorstand kann der Aufsichtsrat die Vergütung erstmalig bestellter Mitglieder des Vorstands in angemessener und marktgerechter Weise um eine Antrittsprämie (Sign-on Bonus) – beispielsweise zur

Entschädigung für verfallene Vergütungsleistungen aus vorherigen Anstellungs- oder Dienstverhältnissen – ergänzen.

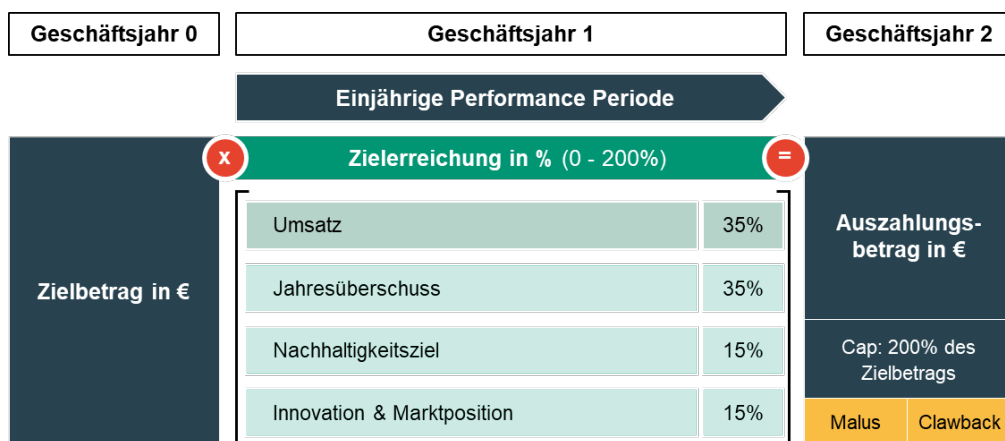
II. Erfolgsabhängige Vergütung

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 SÜSS 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 (35 %) und Jahresüberschuss (35 %) – sowie ein Nachhaltigkeitsziel (15 %) und ein Ziel für die Bereiche Innovation & Marktposition (15 %) festgelegt.



b) Leistungskriterien des STI

Finanzielle Leistungskriterien – Umsatz & Jahresüberschuss mit Gewichtung von jeweils 40 %

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 SÜSS MicroTec sind.

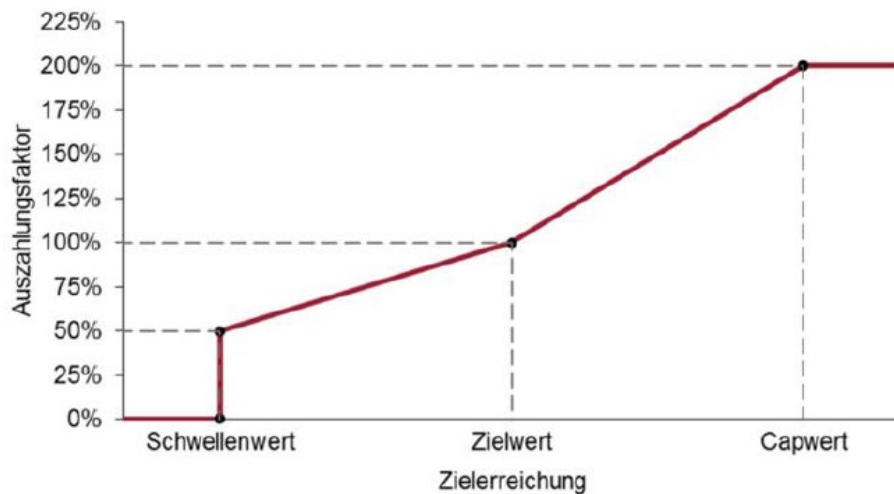
- **Umsatz:** Beim Umsatz handelt es sich um den im geprüften und gebilligten Konzernabschluss ausgewiesenen Umsatz. Der Umsatz ist eine bedeutende Kenngröße im Unternehmen und stellt den Wert an Waren und Dienstleistungen dar, die das Unternehmen in einem Geschäftsjahr erzielt hat. Um in der hochtechnisierten 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 SÜSS MicroTec 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 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. SÜSS 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 Umsatz- und Jahresüberschuss-Ziele sind zusätzlich Nebenbedingungen im Vergütungssystem integriert, welche sich am Break Even-Umsatz bzw. am Break-Even-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:



Nichtfinanzielles Leistungskriterium – Nachhaltigkeitsziel mit Gewichtung von 15 %

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 SÜSS MicroTec abgeleitet werden. Das Einbeziehen von Nachhaltigkeit im STI spiegelt den Anspruch von SÜSS MicroTec wider, zielgerichtete Anreize zur Umsetzung der Nachhaltigkeitsaspekte umfassenden (gesamthafter) Unternehmensstrategie zu setzen. Hierdurch unterstreicht SÜSS MicroTec 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)	• Reduktion von CO₂-Emissionen • Optimierung des Ressourceneinsatzes • Reduktion von Abfällen • Kreislaufwirtschaft (Circular Economy)
Soziales (Social)	• Mitarbeiterzufriedenheit und -entwicklung • Diversity • Inklusion • Arbeitssicherheit und Gesundheit

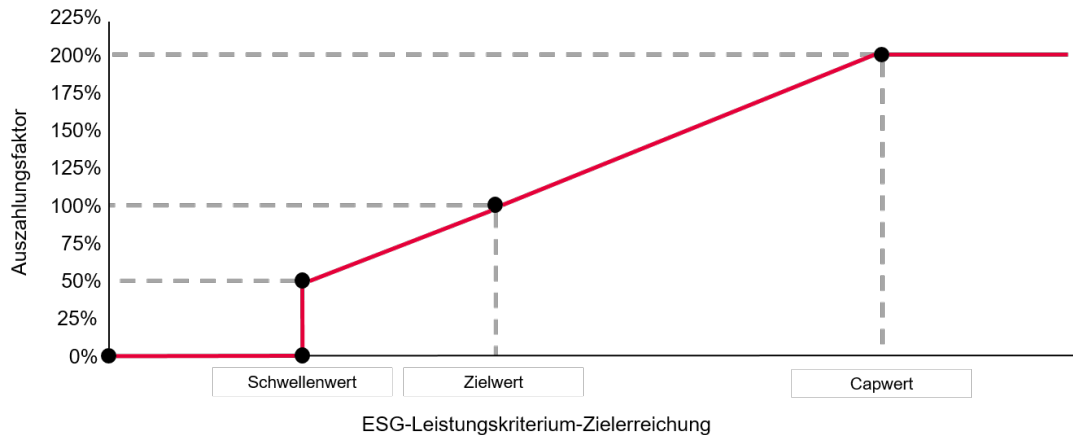
Unternehmensführung (Governance)	• Compliance, insbesondere Vorbeugung gegen Korruption und Bestechung • Risikomanagement • Nachhaltige Lieferketten (Responsible Supply Chain) • Weiterentwicklung der Nachhaltigkeitsstrategie • Berichterstattung und Kommunikation
-------------------------------------	---

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 SÜSS MicroTec.

Bei den vom Aufsichtsrat zu bestimmenden ESG-Zielen ist zwischen quantitativen und qualitativen Kriterien zu unterscheiden. Nichtfinanziellen ESG-Zielen 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 2020 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.

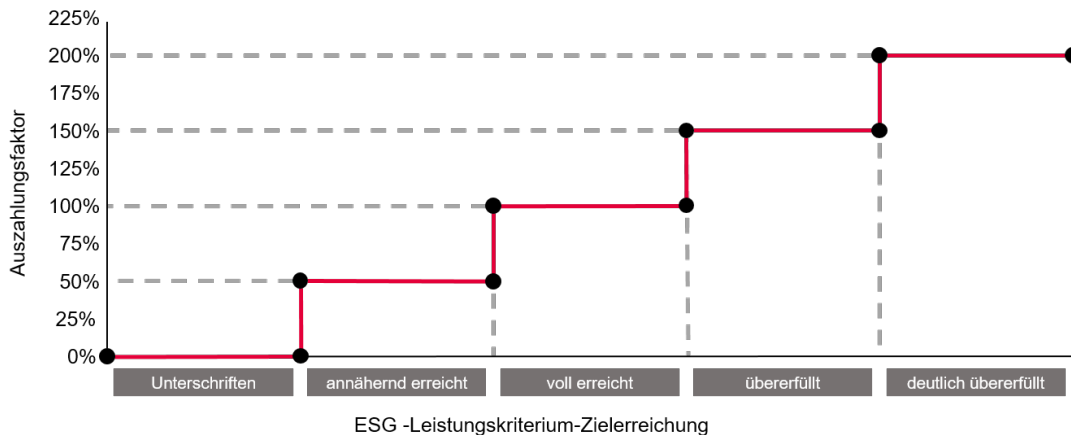
Für jedes **quantitative ESG-Ziel** legt der Aufsichtsrat neben dem Zielwert auch einen Schwellen- und einen Capwert fest. Die Zielerreichung für quantitative ESG-Ziele wird ermittelt, indem der tatsächlich erreichte Ist-Wert des jeweiligen ESG-Ziels im Geschäftsjahr zu dem Zielwert ins Verhältnis gesetzt 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:



Für jedes **qualitative ESG-Ziel** 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 Nachhaltigkeitsziels ist somit möglich.

Die Bonuskurve für die qualitativen ESG-Ziele stellt sich somit schematisch wie folgt dar:



Nichtfinanzielles Leistungskriterium – Innovation & Marktposition mit Gewichtung von 15 %

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 SÜSS 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 SÜSS MicroTec 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	• Umsetzung zentraler Innovationsprojekte und wichtiger Forschungs- & Entwicklungsvorhaben • (Weiter-)Entwicklung von innovativen und zukunftsgerichteten (Schlüssel-)Technologien sowie von digitalen Geschäftsprozessen
Marktposition	• Erhalt und Ausbau der Marktposition, Gewinnung von Marktanteilen • Erfolgreiche Erschließung neuer Wachstumsmärkte

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

Bei den vom Aufsichtsrat zu bestimmenden Zielen 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 2020 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.

c) Feststellung der Gesamtzielerreichung und Auszahlungsmodalitäten

Der Gesamtzielerreichungsgrad ("**Gesamtzielerreichung**") errechnet sich, indem die Auszahlungsfaktoren der Leistungskriterien jeweils mit ihrer Gewichtung multipliziert und an-

schließlich addiert werden. Zur Bestimmung des Auszahlungsbetrags wird die Gesamtzie-
lerreichung 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 2020 ist ausgeschlossen.

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

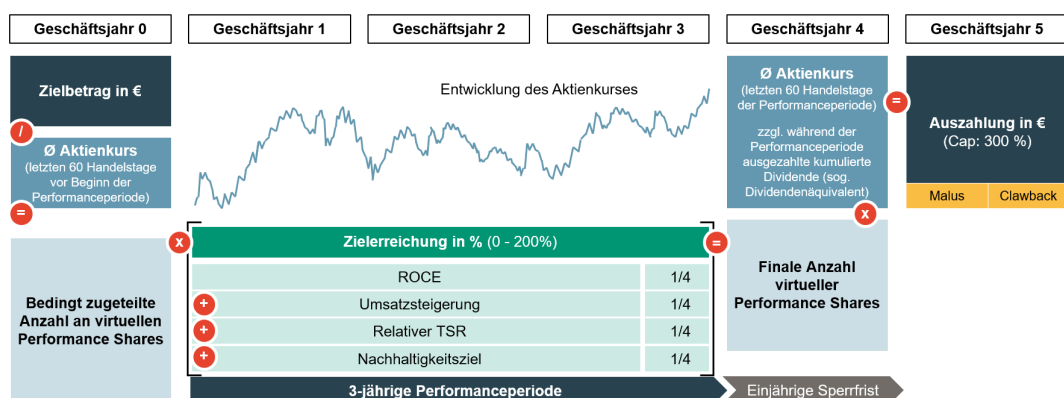
Beginnt oder endet der Vorstandsdiensvertrag im laufenden Geschäftsjahr, wird der Ziel-
betrag pro rata temporis auf den Zeitpunkt des Beginns bzw. des Endes gekürzt.

2. Langfristige variable Vergütung (LTI)

a) Grundzüge des LTI

Der LTI soll dazu beitragen, die nachhaltige und langfristige Geschäftsentwicklung von
SÜSS MicroTec zu fördern. Dies erfolgt im Vergütungssystem von SÜSS MicroTec aktien-
basiert anhand von virtuellen Performance Shares ("VPS"). Durch diese kapitalmarktori-
enterte Ausgestaltung des LTI werden die Interessen der Aktionäre und der Vorstandsmit-
glieder noch stärker miteinander verknüpft. Insgesamt wird der Anreiz geschaffen, den Un-
ternehmenswert 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 SÜSS 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 Leis-
tungskriterien – 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.

b) Leistungskriterien des LTI

Finanzielle, an der Unternehmensperformance ausgerichtete Leistungskriterien – ROCE & Umsatzwachstum mit Gewichtung von jeweils 25 %

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

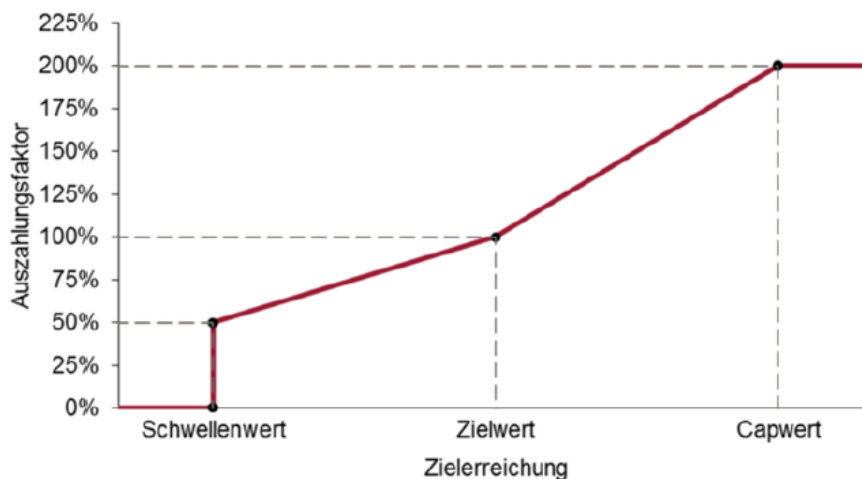
- **ROCE:** Der ROCE der Performanceperiode berechnet sich als gleichgewichteter Durchschnitt der ROCE-Ist-Werte für die einzelnen Geschäftsjahre der Performanceperiode. Dabei wird der ROCE-Ist-Wert eines jeden Geschäftsjahres als Quotient des Earnings Before Interest and Taxes (EBIT) (Gewinn vor Zinsen und Steuern) gemäß geprüftem 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 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:



Finanzielles, aktienkursorientiertes Leistungskriterium – Relativer TSR mit Gewichtung von 25 %

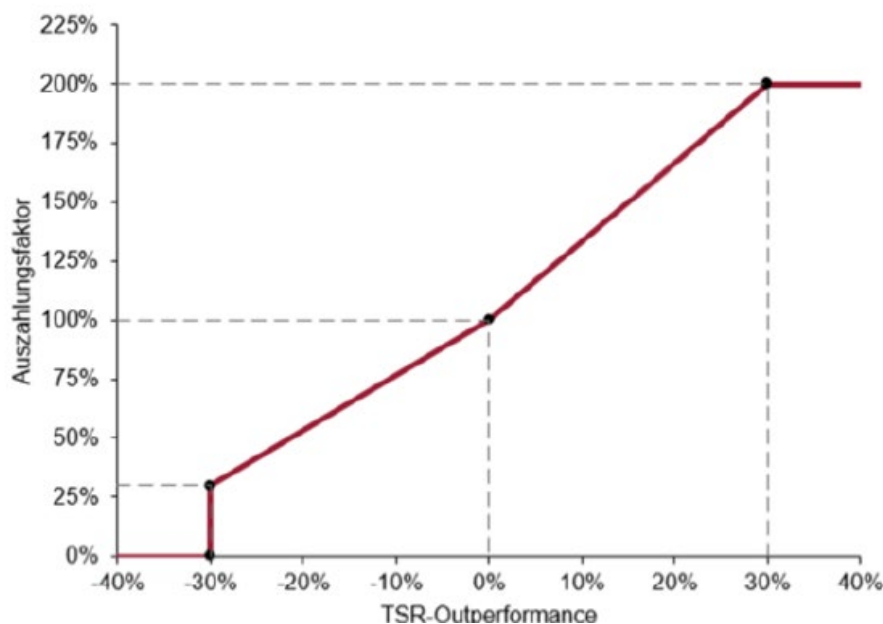
Der relative Total Shareholder Return (TSR) als weiteres Leistungskriterium berücksichtigt die Entwicklung der SÜSS MicroTec-Aktie unter Berücksichtigung der Dividenden und vergleicht die TSR-Performance von SÜSS MicroTec mit der TSR-Performance von zwei Peergroups, dem Philadelphia Semiconductor Index als internationalem Branchenindex und dem DAXsector Technology Index als deutschem Index mit Technologiefokus. Für die Erdienung ist maßgeblich, inwieweit der TSR der Aktie von SÜSS MicroTec den TSR der Unternehmen der beiden Peergroups über die Performanceperiode 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 SÜSS MicroTec gegenüber den beiden Vergleichsindizes. Die Outperformance entspricht der Differenz zwischen dem TSR der Aktie von SÜSS MicroTec und dem TSR der jeweiligen Vergleichsgruppe in Prozentpunkten. Eine identische TSR-Performance von SÜSS MicroTec 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 SÜSS MicroTec 30 %-Punkte unterhalb der Indexperformance liegt und entspricht einer Auszahlung von 30%.

Bei einer Outperformance von +30 % von SÜSS MicroTec im Vergleich zum Vergleichsindex ist die Auszahlung bei 200 % gedeckelt.

Die schematische Bonuskurve sieht wie folgt aus:



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 %

Für das Nachhaltigkeitsziel als insgesamt viertes Leistungskriterium des LTI gelten die betreffenden Ausführungen zu den nichtfinanziellen ESG-Leistungskriterien des STI entsprechend mit der Maßgabe, dass die Zielvorgaben nicht auf die Zielerreichung in einem, sondern drei Geschäftsjahren (Performanceperiode) abstellen. Der Aufsichtsrat achtet bei der konkreten Festlegung der nichtfinanziellen ESG-Leistungskriterien darauf, dass diese für

das STI und LTI unterschiedlich gewählt sind, um eine Doppelincentivierung auszuschließen. Die Auswahl der ESG-Leistungskriterien für das Nachhaltigkeitsziel ist dabei an der Nachhaltigkeitsstrategie von SÜSS MicroTec ausgerichtet.

c) Feststellung 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 SÜSS 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 2020 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 SÜSS MicroTec auszu zahlen.

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. 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. 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 SÜSS MicroTec-Aktien vorzunehmen. Die Vorstandsmitglieder sind hiernach verpflichtet, einen Betrag, der 100 % ihrer jährlichen Brutto-Grundvergütung entspricht, in SÜSS 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 SÜSS 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 Vorstandsdienstverträge 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 Vorstandsdienstvertrags 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 Vorstandsdienstverträge keine ordentliche Kündigungsmöglichkeit vor; das beiderseitige Recht zur fristlosen Kündigung des Vorstandsdienstvertrags aus wichtigem Grund bleibt hiervon unberührt. Im Falle einer vorzeitigen Beendigung der Bestellung, insbesondere durch Widerruf der Bestellung oder Amtsniederlegung, endet der Vorstandsdienstvertrag 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 VorstandsDienstvertrag, 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 voraussichtlich 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 Falle des Ablebens eines Vorstandsmitglieds während der Dauer des Dienstverhältnisses, wird 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.

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 der Bestellung eines Vorstandsmitglieds sowie des Dienstvertrags 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 Vorstandsdienstverhältnisses 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

Es 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

Eine entgeltliche oder unentgeltliche Nebentätigkeit, wie z.B. die Übernahme 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 2020 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), eine Unternehmenskrise, die besondere Maßnahmen erfordert, oder jede sonstigen Umstände oder Ereignisse, die alleine oder zusammen mit anderen Umständen oder Ereignissen die Grundlagen des Vergütungssystems insoweit erheblich beeinträchtigen oder sogar entfallen lassen, als ein angemessener materieller Leistungsanreiz für die Vorstandsmitglieder nicht mehr gesetzt bzw. aufrechterhalten werden kann (etwa infolge einer wesentlichen Veränderung der Unternehmensstrategie oder einer signifikant geänderten Zusammensetzung der Unternehmensgruppe z.B. durch Erwerb oder Veräußerung wesentlicher Unternehmensteile). 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 sämtliche einzelnen Vergütungsbestandteile. Eine Abweichung von der festgelegten Maximalvergütung ist jedoch ausgeschlossen. Falls die Anreizwirkung der Vergütung durch Anpassung der bestehenden Vergütungsbestandteile nicht angemessen wiederhergestellt werden, ist der Aufsichtsrat insbesondere berechtigt, vorübergehend zusätzliche Vergütungsbestandteile zu gewähren oder einzelne Vergütungsbestandteile durch andere Vergütungsbestandteile zu ersetzen. 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.

9. Beschlussfassung über die Billigung des Vergütungsberichts für das Geschäftsjahr 2021

Nach dem am 1. Januar 2020 in Kraft getretenen Gesetz zur Umsetzung der zweiten Aktionärsrechterichtlinie (ARUG II) haben Vorstand und Aufsichtsrat gemäß § 162 AktG jährlich einen klaren und verständlichen Bericht über die im letzten Geschäftsjahr jedem einzelnen gegenwärtigen oder früheren Mitglied des Vorstands und des Aufsichtsrats von der Gesellschaft und von Unternehmen desselben Konzerns (§ 290 des Handelsgesetzbuchs) gewährte und geschuldete Vergütung (Vergütungsbericht) zu erstellen.

Nach § 120a Abs. 4 AktG ist der geprüfte Vergütungsbericht der Hauptversammlung zur Billigung vorzulegen. Das Votum der Hauptversammlung über die Billigung des Vergütungsberichts hat empfehlenden Charakter.

Der Vergütungsbericht der SÜSS MicroTec SE für das Geschäftsjahr 2021 wurde gemäß § 162 Abs. 3 AktG durch den Abschlussprüfer daraufhin geprüft, ob die gesetzlich geforderten Angaben nach § 162 Abs. 1 und 2 AktG gemacht wurden. Über die gesetzlichen Anforderungen hinaus erfolgte auch eine inhaltliche Prüfung durch den Abschlussprüfer. Der Vermerk über die Prüfung des Vergütungsberichts ist dem Vergütungsbericht beige-fügt.

Vorstand und Aufsichtsrat schlagen vor, den nachfolgend dargestellten und nach § 162 Aktiengesetz erstellten und geprüften Vergütungsbericht der SÜSS MicroTec SE für das Geschäftsjahr 2021 zu billigen.

VERGÜTUNG DES VORSTANDS

Im nachfolgenden Vergütungsbericht nach § 162 Aktiengesetz (AktG) wird die gewährte und geschuldete Vergütung der gegenwärtigen und früheren Mitglieder des Vorstands und des Aufsichtsrats der SÜSS MicroTec SE (im Folgenden auch „SÜSS“ oder „Gesellschaft“) im Geschäftsjahr 2021 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 Aufsichtsrat erstellt und richtet sich nach den Anforderungen des deutschen Aktiengesetzes.

VERGÜTUNG DER VORSTANDSMITGLIEDER

Rückblick auf das Vergütungsjahr 2021

Am 4. Februar 2021 hat der Aufsichtsrat der Gesellschaft das nachfolgend dargestellte Vergütungssystem für die Mitglieder des Vorstands der Gesellschaft beschlossen. Das System gilt rückwirkend ab dem 1. Januar 2021. Dieses Vergütungssystem berücksichtigt sowohl die geänderten (aktien-)gesetzlichen Regelungen zur Vorstandsvergütung nach dem Gesetz zur Umsetzung der zweiten Aktionärsrichtlinie (ARUG II) als auch die Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex in seiner aktuellen Fassung vom 16. Dezember 2019, die am 20. März 2020 im Bundesanzeiger bekannt gemacht wurde (DCGK 2020). Das Vergütungssystem, das am 16. Juni 2021 von der Hauptversammlung mit einer Mehrheit von 59,99 Prozent der abgegebenen Stimmen gebilligt wurde, war für die im Geschäftsjahr 2021 gewährte und geschuldete Vergütung der amtierenden Vorstandsmitglieder maßgeblich.

Im Berichtsjahr gab es keine Abweichungen von dem nachfolgend beschriebenen Vorstandsvergütungssystem.

Verfahren zur Festsetzung, Umsetzung und Überprüfung des Vorstandsvergütungssystems im Geschäftsjahr 2021

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 Personalausschuss unterstützt.

Auf Basis des von der Hauptversammlung gebilligten Systems legt der Aufsichtsrat gemäß § 87 Abs. 1 AktG für jedes Vorstandsmitglied die konkrete Ziel-Gesamtvergütung fest.

Darüber hinaus definiert der Aufsichtsrat jährlich die konkreten Leistungskriterien für das Nachhaltigkeitsziel und legt die Zielwerte für die kurz- und langfristigen Leistungskriterien fest.

Zur Sicherstellung einer angemessenen, marktüblichen und wettbewerbsfähigen Vergütung überprüft der Aufsichtsrat das Vergütungssystem und die Vergütungshöhen des Vorstands regelmäßig, mindestens jedoch alle zwei Jahre.

Im Rahmen der Überprüfung findet insbesondere eine Analyse und Beurteilung der horizontalen (Vergleich zur Vorstandsvergütung in anderen Unternehmen) und vertikalen (Vergütungs- und Beschäftigungsbedingungen innerhalb von SÜSS) Marktüblichkeit der Vorstandsvergütung statt. Zur Bewertung der horizontalen Üblichkeit werden mit SÜSS vergleichbare Unternehmen herangezogen. Hierbei werden eine geografische und branchenbezogene Vergleichbarkeit sowie eine Vergleichbarkeit bezüglich der Unternehmensgröße angestrebt. So hat der Aufsichtsrat für die Vorstandsvergütung eine Vergleichsgruppe herangezogen, die sich zum einen aus entsprechend vergleichbaren börsennotierten Anlagenherstellern für die Halbleiterindustrie und ausgewählten Wettbewerbern auf mit der Halbleiterindustrie verwandten Märkten sowie zum anderen aus börsennotierten Unternehmen des TecDAX mit vergleichbarer Größe zusammensetzt. Für die Bewertung der vertikalen Üblichkeit werden die Vergütungshöhen von Vorstand, oberem Führungskreis und Belegschaft innerhalb von SÜSS herangezogen. Hierbei werden sowohl aktuelle Relationen als auch die Relationen in der zeitlichen Entwicklung betrachtet. Der obere Führungskreis von SÜSS ist als erste Ebene unterhalb des Vorstands definiert.

Die regelmäßige Überprüfung des Vorstandsvergütungssystems durch den Aufsichtsrat wird durch den Personalausschuss vorbereitet. Bei Bedarf können vom Aufsichtsrat Änderungen am Vergütungssystem beschlossen werden. Falls wesentliche Änderungen beschlossen werden, mindestens jedoch alle vier Jahre, wird das Vergütungssystem der Hauptversammlung erneut zur Billigung vorgelegt.

Beim Verfahren zur Festsetzung, Umsetzung und Überprüfung des Vergütungssystems berücksichtigt der Aufsichtsrat die geltenden Regelungen zur Vermeidung und Behandlung

von (potenziellen) Interessenskonflikten. Das Vergütungssystem gilt für alle neu abzuschließenden Dienstverträge mit Vorstandsmitgliedern und für Vertragsverlängerungen. Die mit Herrn Dr. Götz Bendele und Herrn Dr. Thomas Rohe abgeschlossenen Vorstandsdienstverträge basieren auf dem neuen Vergütungssystem. Der Vorstandsdienstvertrag von Herrn Oliver Albrecht wurde mit Wirkung zum 1. Januar 2021 in das neue Vergütungssystem überführt.

Grundzüge des neuen Vergütungssystems für die Vorstandsmitglieder

Das Vergütungssystem für die Vorstandsmitglieder orientiert sich in seiner Ausgestaltung an den folgenden Grundsätzen:

Strategieorientierung

Das Vorstandsvergütungssystem leistet in seiner Gesamtheit einen wesentlichen Beitrag zur Förderung und Umsetzung der Geschäftsstrategie von SÜSS. 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.

Nachhaltigkeit

Ein wesentlicher Aspekt innerhalb der Geschäftsstrategie von SÜSS ist die langfristige und nachhaltige Entwicklung der Gesellschaft. Um die Vergütung an die langfristige Entwicklung von SÜSS zu knüpfen, macht die langfristige variable Vergütung einen wesentlichen Teil der Gesamtvergütung aus und übersteigt die kurzfristige variable Vergütung. Durch die Integration von Nachhaltigkeitszielen in die kurzfristige variable Vergütung werden zudem soziale und ökologische Aspekte in den Blick genommen und somit nachhaltiges Handeln der Gesellschaft gefördert. Dies steht im Einklang mit dem klaren Fokus auf Zukunftstechnologien und der Strategie, in den relevanten Märkten durch organisches Wachstum eine führende Position einzunehmen.

Kapitalmarktorientierung

Durch die aktienbasierte Gestaltung der langfristigen variablen Vergütung in Form eines Performance Share Plans und die Integration des an der Entwicklung des Aktienkurses von SÜSS orientierten Leistungskriteriums Total Shareholder Return (TSR) im Vergleich zum TSR von zwei Indizes wird den Interessen der Aktionäre in besonderer Weise Rechnung getragen. Bei der Entwicklung des neuen Vergütungssystems von SÜSS wurden zudem stets die Interessen der Vorstände, Mitarbeitenden, Kunden und weiterer wichtiger Stakeholder im Blick behalten.

Klarheit und Verständlichkeit

Letztlich waren Klarheit und Verständlichkeit wichtige Kriterien bei der Ausgestaltung des Vergütungssystems. Das neue Vergütungssystem von SÜSS befolgt die Vorgaben des Aktiengesetzes in der Fassung des ARUG II. Zudem finden die Empfehlungen des DCGK 2020 Berücksichtigung.

Bestandteile des Vergütungssystems

Das Vergütungssystem für die Vorstandsmitglieder der Gesellschaft besteht aus erfolgsunabhängigen und erfolgsabhängigen Vergütungsbestandteilen. Die erfolgsunabhängige Vergütung setzt sich dabei aus einer Grundvergütung und Nebenleistungen zusammen. Die erfolgsabhängige Vergütung besteht aus einer kurzfristigen und einer langfristigen variablen Vergütungskomponente. Davon hat die kurzfristige variable Komponente (Short Term Incentive – STI) eine einjährige Laufzeit, während die langfristige variable Komponente (Long Term Incentive – LTI) in Form von virtuellen Performance Shares mit einer Laufzeit von vier Jahren – bestehend aus einer dreijährigen Performanceperiode mit einer anschließenden einjährigen Sperrfrist – ausgestaltet ist.

Vergütungskomponente	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	40 % Umsatz 40 % Jahresüberschuss 20 % Nachhaltigkeitsziel
	Auszahlungsbegrenzung (Cap)	200 % des Zielbetrags
	Laufzeit	1 Jahr

Vergütungskomponente	Beschreibung	
Langfristige variable Vergütung (LTI)	Plantyp	Virtueller Performance Share Plan
	Leistungskriterien	$\frac{1}{3}$ Return on Capital Employed (ROCE) $\frac{1}{3}$ Umsatzsteigerung $\frac{1}{3}$ Relativer Total Shareholder Return (TSR)
	Auszahlungsbegrenzung (Cap)	300 % des Zielbetrags
	Laufzeit	3 Jahre und einjährige Sperrfrist
Sonstiges		
Malus und Clawback	Einbehalt und / oder Rückforderung variabler Vergütungsbestandteile bei 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	
Sonderbonus	Möglichkeit zur Auszahlung von Sonderboni, die das 1,5-fache der Grundvergütung nicht überschreiten dürfen	
Maximalvergütung	Begrenzung der für ein Geschäftsjahr gewährten Gesamtvergütung des Gesamtvorstands auf 5,8 Mio. € bei bis zu drei Vorstandsmitgliedern bzw. 7,5 Mio. € bei vier Vorstandsmitgliedern Begrenzung auf Ebene des einzelnen Vorstandsmitglieds auf das 2,7-fache der Ziel-Gesamtvergütung	

Die Ziel-Gesamtvergütung setzt sich zusammen aus der Summe der erfolgsunabhängigen und der erfolgsabhängigen Vergütungskomponenten. Für die Bestimmung der Ziel-Gesamtvergütung werden der STI sowie der LTI mit einer Zielerreichung von 100 Prozent berücksichtigt. Im Einklang mit der Empfehlung des DCGK 2020 übersteigt dabei die Zielvergütung der langfristigen variablen Komponente die Zielvergütung der kurzfristigen variablen Komponente. Die folgende Tabelle stellt die Anteile der Vergütungskomponenten an der Ziel-Gesamtvergütung dar:

Vergütungskomponente	Anteil an der Ziel-Gesamtvergütung *
Grundvergütung	~ 40 – 50 %
Nebenleistungen	~ 1 – 5 %
Kurzfristige variable Vergütung (STI)	~ 20 – 30 %
Langfristige variable Vergütung (LTI)	~ 25 – 35 %

* In Ansehung des Dienstvertrags mit einem Vorstandsmitglied, der bereits vor dem am 4. Februar 2021 vom Aufsichtsrat verabschiedeten Vergütungssystem abgeschlossen war, gelten für das betreffende Vorstandsmitglied andere Bandbreiten für die Vergütungsstruktur. Diese betragen für die Grundvergütung ~ 40 – 60 Prozent, die Nebenleistungen ~ 1 – 5 Prozent, den STI ~ 15 – 20 Prozent und den LTI ~ 20 – 35 Prozent.

Erfolgsunabhängige Vergütung

Die erfolgsunabhängige Vergütung 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 12 monatlichen Teilbeträgen jeweils am Monatsende ausbezahlt.

Nebenleistungen

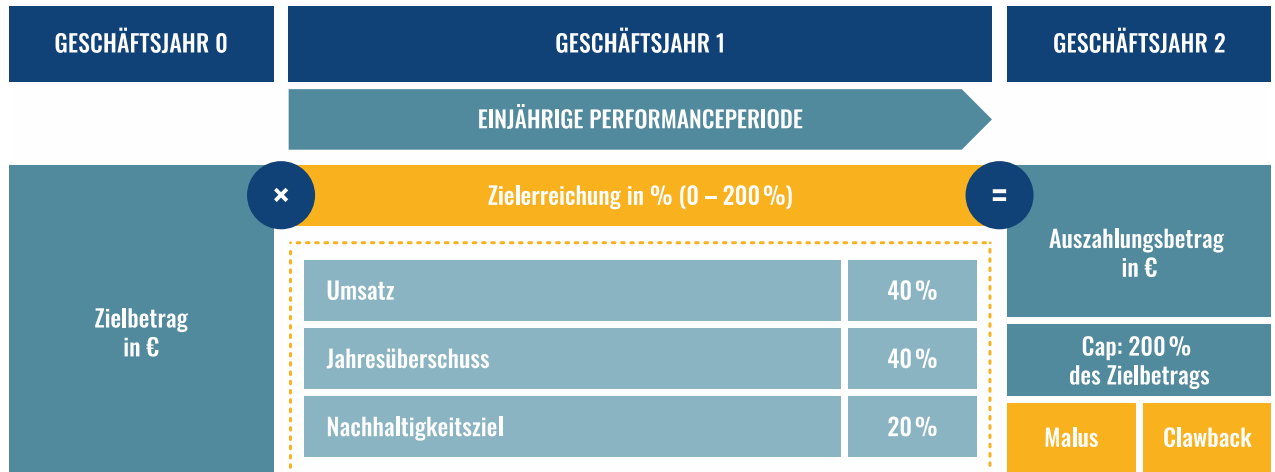
Jedes Vorstandsmitglied erhält Nebenleistungen in Form von Sach- und sonstigen Bezügen. Hierzu gehören im Wesentlichen die Bereitstellung eines auch privat nutzbaren Dienstwagens sowie Beiträge und Zuschüsse zu Versicherungen bzw. die Übernahme von Versicherungsprämien (unter anderem Einbeziehung in 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 zum Beispiel 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.

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 SÜSS und zur langfristigen und nachhaltigen Entwicklung der Gesellschaft gesetzt.

Kurzfristige variable Vergütung (STI)

Ziel der kurzfristigen variablen Vergütung ist insbesondere die Honorierung der operativen Umsetzung der Geschäftsstrategie. Als maßgebliche Leistungskriterien wurden in diesem Zusammenhang zwei finanzielle Ziele – Umsatz (40 Prozent) und Jahresüberschuss (40 Prozent) – sowie ein nichtfinanzielles Nachhaltigkeitsziel (20 Prozent) festgelegt.



Finanzielle Leistungskriterien – Umsatz & Jahresüberschuss

Dieser Teil des STI bemisst sich an der Erreichung der beiden finanziellen, gleichgewichteten Leistungskriterien Umsatz und Jahresüberschuss, die essenzielle Bestandteile der Unternehmenssteuerung von SÜSS 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 SÜSS zielt auf eine langfristige Umsatzsteigerung bis 2025 und darüber hinaus ab und kann über eine Integration des Umsatzes als Leistungskriterium in den STI operationalisiert werden.

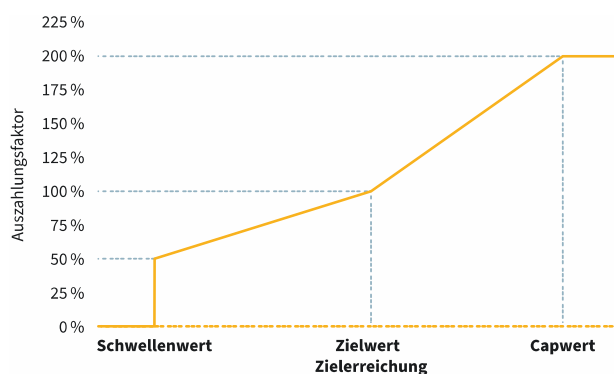
Jahresüberschuss: Beim Jahresüberschuss handelt es sich um den im geprüften und gebilligten Konzernabschluss ausgewiesenen Jahresüberschuss. Der Jahresüberschuss ist eine direkte Ableitung des Umsatzes und der im Unternehmen in einem Geschäftsjahr entstandenen Kosten. Ein positiver Jahresüberschuss spiegelt die Ertragskraft und damit letztendlich auch die Attraktivität für (potenzielle) Aktieninvestoren des Unternehmens wider. SÜSS strebt ein gesundes langfristiges Wachstum an, sodass kongruent zum Umsatz auch der Jahresüberschuss stetig steigen soll. Durch die Verwendung des Jahresüberschuss im STI wird diesem Ziel Rechnung getragen.

Vor Beginn eines Geschäftsjahres legt der Aufsichtsrat für jedes Leistungskriterium 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 Prozent, ein vollständiger Ausfall der finanziellen Ziele ist somit möglich. Bei einer Zielerreichung in Höhe des Schwellenwerts beträgt der Auszahlungsfaktor 50 Prozent. Entspricht der Ist-Wert dem Zielwert, liegt der Auszahlungsfaktor bei 100 Prozent. Bei einer Zielerreichung in Höhe des Capwerts oder mehr liegt der Auszahlungsfaktor des finanziellen Leistungskriteriums bei 200 Prozent.

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

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



Nichtfinanzielles Leistungskriterium – Nachhaltigkeitsziel

Dieser Teil des STI bemisst sich an der Erreichung des nichtfinanziellen Nachhaltigkeitsziels. Dieses setzt sich aus bis zu zwei Nachhaltigkeitszielen zusammen, die aus der Nachhaltigkeitsstrategie von SÜSS abgeleitet werden. Das Einbeziehen von Nachhaltigkeit im STI spiegelt den Anspruch von SÜSS als Unternehmen wider, soziale und ökologische Verantwortung zu übernehmen. Der Aufsichtsrat definiert jährlich bis zu zwei jeweils gleichgewichtete, der Bewertung zugrundeliegende Nachhaltigkeitsziele nach freiem Ermessen, die er aus den folgenden Kategorien auswählt:

Kategorien für das Nachhaltigkeitsziel

Innovation / Forschung & Entwicklung

Markt / Kunde

Mitarbeitende / Kultur

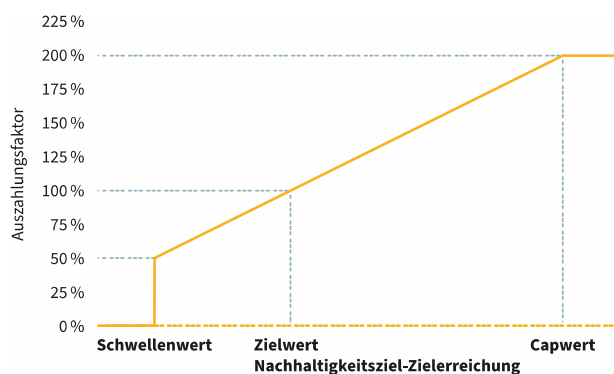
Umwelt / Klima

Gesellschaft / Soziales

Vor Beginn eines Geschäftsjahres legt der Aufsichtsrat für jedes nichtfinanzielle Nachhaltigkeitsziel anspruchsvolle Ziele fest. Die Ziele basieren dabei unter anderem auf der Operationalisierung der Nachhaltigkeitsstrategie von SÜSS. Bei den vom Aufsichtsrat zu bestimmenden Zielen ist zwischen quantitativen und qualitativen Zielen zu unterscheiden.

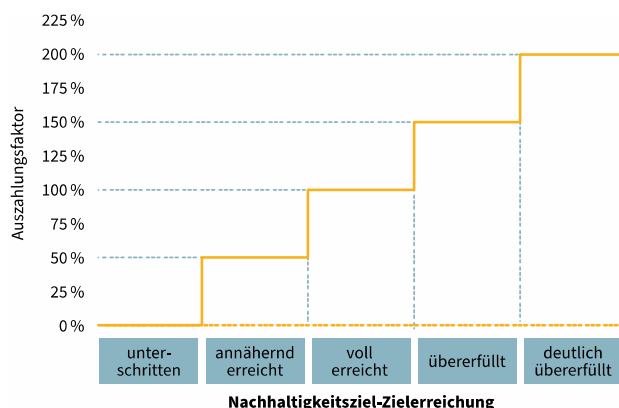
Für jedes quantitative Nachhaltigkeitsziel legt der Aufsichtsrat neben dem Zielwert auch einen Schwellen- und einen Capwert fest. Die Zielerreichung für quantitative Nachhaltigkeitsziele wird ermittelt, indem der tatsächlich erreichte Ist-Wert des jeweiligen Nachhaltigkeitsziels im Geschäftsjahr zu dem 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 Prozent, ein vollständiger Ausfall der Nachhaltigkeitsziele ist somit möglich. Bei einer Zielerreichung in Höhe des Schwellenwerts beträgt der Auszahlungsfaktor 50 Prozent. Entspricht der Ist-Wert dem Zielwert, liegt der Auszahlungsfaktor bei 100 Prozent. Bei einer Zielerreichung in Höhe des Capwerts oder mehr liegt der Auszahlungsfaktor bei 200 Prozent.

Für die quantitativen Nachhaltigkeitsziele sieht die Bonuskurve schematisch wie folgt aus:



Für jedes qualitative Nachhaltigkeitsziel beurteilt der Aufsichtsrat die Zielerreichung nach dem Ende des Geschäftsjahrs. Dabei kann der Aufsichtsrat die Zielerreichung auf fünf Stufen festlegen. Der korrespondierende Auszahlungsfaktor kann zwischen 0 Prozent, im Falle einer Zielverfehlung, und 200 Prozent, im Falle einer deutlichen Übererfüllung der Ziele, betragen. Ein vollständiger Ausfall der Nachhaltigkeitsziele ist somit möglich.

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



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 Prozent des Zielbetrags gedeckelt ist.

Eine nachträgliche Anpassung der festgelegten Leistungskriterien oder der Zielwerte für die Leistungskriterien im Sinne der Empfehlung G.8 DCGK 2020 ist ausgeschlossen. Dem Aufsichtsrat ist es möglich, außergewöhnlichen Entwicklungen in angemessenem Rahmen Rechnung zu tragen (G.11 DCGK 2020). Macht der Aufsichtsrat von dieser Möglichkeit Gebrauch, werden die Gründe für eine Anpassung und deren Inhalte im Vergütungsbericht des Geschäftsjahrs kommuniziert.

Die Auszahlung des STI erfolgt in bar und wird mit dem nächsten ordentlichen Gehaltslauf nach Billigung des Konzernabschlusses von SÜSS 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)

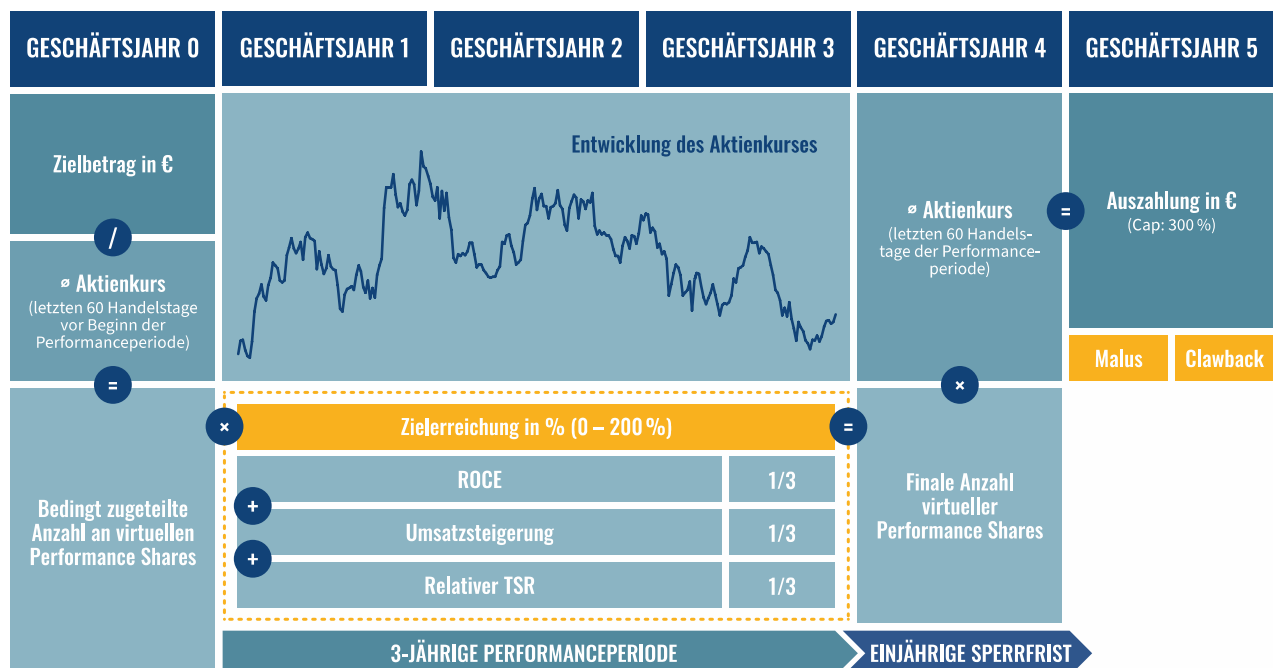
	Gewichtung	Break-even Wert	Schwellenwert für 0 % Ziel-erreichung	Zielwert für 100 % Ziel-erreichung	Schwellenwert für 200 % Ziel-erreichung	Ergebnis 2021	Ziel-erreichung in %
Umsatz	40 %	221,8 Mio. €	237,9 Mio. €	279,9 Mio. €	321,9 Mio. €	263,4 Mio. €	94 %
Jahresüberschuss	40 %	4,4 Mio. €	12,0 Mio. €	17,1 Mio. €	22,3 Mio. €	16,0 Mio. €	94 %
Nachhaltigkeitsziel	20 %	–	unterschritten	voll erreicht	deutlich - übererfüllt	voll erreicht	100 %

Die vorstehenden Zielwertfestlegungen und -erreichungen für das Geschäftsjahr 2021 gelten für jedes einzelne gegenwärtige Vorstandsmitglied. Das Nachhaltigkeitsziel für das Geschäftsjahr 2021 ist das Erstellen eines Nachhaltigkeitsprogramms als Basis für eine zukünftig verbesserte zielorientierte Nachhaltigkeitsarbeit. In diesem Nachhaltigkeitsprogramm sollen Ziele, Meilensteine und Verantwortlichkeiten zur Programmumsetzung definiert werden und mit der Umsetzung begonnen werden. Für das Jahr 2022 hat der Aufsichtsrat auf Empfehlung des Nachhaltigkeitsausschusses im Rahmen des gültigen Vorstandsvergütungssystems dem Vorstand Ziele zur Nachhaltigkeit gesetzt. Diese Ziele umfassen sowohl eine signifikante Reduzierung der indirekten (Scope 2) CO2 Emissionen an den Hauptproduktionsstandorten, den Roll-Out und Schulung des neuen Compliance Handbuchs und des Code of Conduct als auch die Erstellung und Anwendung eines Compliance Systems für Lieferanten ab einer bestimmten Umsatzgröße.

Langfristige variable Vergütung (LTI)

Der LTI soll dazu beitragen, die nachhaltige und langfristige Geschäftsentwicklung von SÜSS zu fördern. Dies erfolgt im Vergütungssystem von SÜSS 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 von SÜSS (arithmetisches Mittel der Schlusskurse im XETRA-Handel (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 Umsatzsteigerung – sowie einem an der Entwicklung des Aktienkurses ausgerichteten Leistungskriterium – relativer Total Shareholder Return (TSR) gegenüber zwei Peergroups – erhöhen oder verringern. Die drei LTI-Leistungskriterien fließen gleichgewichtet zu je einem Drittel in die Gesamtzielerreichung ein.

Finanzielle Leistungskriterien – ROCE & Umsatzsteigerung

Dieser Teil des LTI bemisst sich an der Erreichung der beiden finanziellen Leistungskriterien ROCE und Umsatzsteigerung. Beide Erfolgsziele fördern die Umsetzung der Geschäftsstrategie von SÜSS 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 geprüftem 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.

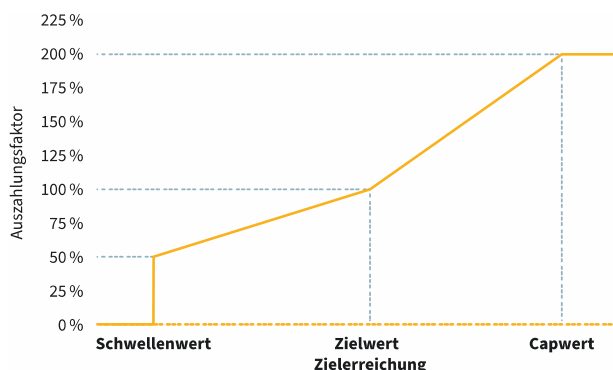
Umsatzsteigerung: Das Umsatzwachstum bezieht sich auf die Steigerung des Konzernumsatzes innerhalb der Performanceperiode und wird als durchschnittliche jährliche Wachstumsrate (Compound Annual Growth Rate, CAGR) gemessen. Grundsätzlich sollte das Unternehmen über den Zyklus gesehen mindestens so stark 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 zum Beispiel für Innovationen bzw. Forschung und Entwicklung zu generieren.

Vor Beginn eines Geschäftsjahres legt der Aufsichtsrat für jedes Leistungskriterium 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 Geschäftsstrategie 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 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 Prozent, ein vollständiger Ausfall der finanziellen Ziele ist somit möglich. Bei einer Zielerreichung in Höhe des Schwellenwerts beträgt der Auszahlungsfaktor 50 Prozent. Entspricht der Ist-Wert dem Zielwert, liegt der Auszahlungsfaktor bei 100 Prozent. Bei einer Zielerreichung in Höhe des Capwerts oder mehr liegt der Auszahlungsfaktor bei 200 Prozent.

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

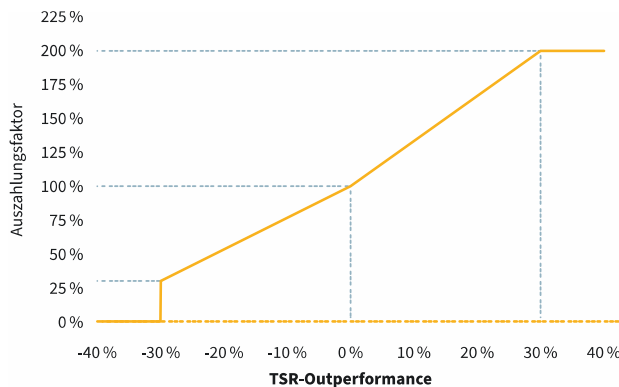


Aktienkursorientiertes Leistungskriterium – Relativer TSR

Das dritte Leistungskriterium, der relative Total Shareholder Return (TSR), vergleicht die TSR-Performance von SÜSS mit der TSR-Performance von zwei Peergroups, dem Philadelphia Semiconductor Index als internationalem Branchenindex und dem DAXsector Technology Index als deutschem Index mit Technologiefokus. Die aktienbasierte Gewährung des LTI und die Integration eines weiteren aktienkursorientierten Leistungskriteriums stärken die Interessenkonvergenz von Vorstandsmitgliedern und Aktionären.

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

Prozentpunkten. Eine identische TSR-Performance von SÜSS und dem jeweiligen Vergleichsindex führt zu einer TSR-Outperformance von 0 Prozent und entspricht einer Zielerreichung von 100 Prozent. Der Schwellenwert von -30 Prozent bedeutet, dass die TSR-Performance von SÜSS 30 Prozent-Punkte unterhalb der Indexperformance liegt und entspricht einer Auszahlung von 30 Prozent. Bei einer Outperformance von +30 Prozent von SÜSS im Vergleich zum Vergleichsindex ist die Auszahlung bei 200 Prozent gedeckelt. Die schematische Bonuskurve sieht wie folgt aus:



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.

Zur Ermittlung der Gesamtzielerreichung im LTI werden die ermittelten Auszahlungsfaktoren des ROCE, des Umsatzwachstums und des relativen TSR mit je $\frac{1}{3}$ multipliziert und addiert, das heißt 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 dem durchschnittlichen Aktienkurs von SÜSS am Ende der Performanceperiode (arithmetisches Mittel der Schlusskurse im XETRA-Handel oder einem äquivalenten Nachfolgesystem der Deutsche Börse AG der letzten 60 Handelstage vor Ende der Performanceperiode) multipliziert, um den Auszahlungsbetrag zu bestimmen. Der so zur Auszahlung bestimmte Betrag wird erst nach einer einjährigen Sperrfrist ausbezahlt, sodass der Zufluss insgesamt frühestens vier Jahre nach Zuteilung erfolgt. Der Auszahlungsbetrag ist insgesamt auf 300 Prozent des 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 SÜSS auszuzahlen. Eine nachträgliche Anpassung der festgelegten Leistungskriterien oder der Zielwerte bzw. Vergleichsparameter für die Leistungskriterien im Sinne der Empfehlung G.8 DCGK 2020 ist ausgeschlossen. Dem Aufsichtsrat ist es möglich, außergewöhnlichen Entwicklungen

in angemessenem Rahmen Rechnung zu tragen (G.11 DCGK 2020). Macht der Aufsichtsrat von dieser Möglichkeit Gebrauch, werden die Gründe für eine Anpassung und deren Inhalte im Vergütungsbericht des Geschäftsjahrs kommuniziert.

Zielwerte (LTI) – die Performanceperiode der Tranche 2021 endet am 31. Dezember 2023

1. Tranche 2021 – 2023	Gewichtung	-Schwellenwert für 0 % -Zielerreichung	Zielwert für 100 % -Zielerreichung	-Schwellenwert für 200 % -Zielerreichung	Werte -Geschäftsjahr 2021
Return on Capital Employed (ROCE)	⅓	14 %	19 %	24 %	14,0 %
Umsatzsteigerung	⅓	6,72 %	9,60 %	12,48 %	4,5 %
Relativer TSR*	⅓	-30 %	0 %	+30 %	-29,9 %

*Bei den Prozentangaben handelt es sich um die TSR-Outperformance (berechnet mit den durchschnittlichen Schlusskursen der letzten 30 Handelstage im XETRA-Handel)

Die vorstehenden Zielwertfestlegungen und -erreichungen betreffend die im Geschäftsjahr 2021 ausgegebene LTI-Tranche gelten für jedes einzelne, gegenwärtige Vorstandsmitglied.

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. 3 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 Einhalts oder der Rückforderung variabler Vergütungsbestandteile wurde dementsprechend kein Gebrauch gemacht.

Sonderbonus

Der Aufsichtsrat hat das Recht, den Mitgliedern des Vorstands bei besonderen Ereignissen oder Entwicklungen eine Sonderzahlung zu gewähren. Beispielsweise kann der Aufsichtsrat zur Gewinnung qualifizierter Kandidatinnen und Kandidaten für den Vorstand erstmalig bestellten Vorstandsmitgliedern in angemessener und marktgerechter Weise eine Antrittsprämie (Sign-on Bonus) – zum Beispiel zur Entschädigung für verfallene Vergütungsleistungen aus vorherigen Anstellungs- oder Dienstverhältnissen – gewähren. Ebenso kann ein Sonderbonus etwa infolge von wesentlichen Veränderungen der Unternehmensstruktur zum Beispiel durch Erwerb oder Veräußerung wesentlicher Unternehmensteile ausgelobt werden. Die Auszahlungshöhe solcher Sonderboni ist dabei auf das 1,5-fache der Grundvergütung begrenzt.

Im Sinne einer angemessenen und marktgerechten Antrittsprämie und zur Gewinnung als neue Mitglieder für den Vorstand wurden für Herrn Dr. Götz M. Bendele und Herrn Dr. Thomas Rohe einmalige Sign-on- und Retention-Boni ausgelobt: Dabei wurden Herrn Dr. Götz M. Bendele 10.500 Performance Shares der SÜSS MicroTec SE nach Dienstantritt in drei Jahrestanchen von 3.500 Stück unter der Voraussetzung des Fortbestands des Dienstvertrages zugeteilt und zum jeweiligen Durchschnittsaktienkurs (durchschnittlicher Schlusskurs der Stückaktien der Gesellschaft im XETRA-Handel der letzten 60 Handelstage) der Vorperiode bewertet. Die Auszahlung erfolgt zusammen mit der Gehaltsabrechnung für die kurzfristige variable Vergütung (STI). Mit Herrn Dr. Thomas Rohe wurde ein Sign-On- und Retention-Bonus von insgesamt 110.000,00 € vereinbart. Dabei erfolgt eine Auszahlung in Höhe von 50.000,00 € mit der ersten Gehaltsabrechnung als Sign-On-Bonus. Dieser Betrag ist in Aktien der Gesellschaft zu investieren, die einer Sperrfrist von einem Jahr nach Investitionszeitpunkt unterliegen. Die Auszahlung des Retention-Bonus in Höhe von 60.000,00 € erfolgt in drei anteilig gleichen Jahrestanchen von je 20.000,00 € jeweils zu Beginn eines jeden Beschäftigungsjahres.

Maximalvergütung

Neben den Begrenzungen (Caps) auf Ebene der einzelnen Leistungskriterien sowie der variablen Vergütungsbestandteile ist in dem Vergütungssystem eine Begrenzung der Vergütungshöhe auf Ebene des Gesamtvorstands sowie auf Ebene des einzelnen Vorstandsmitglieds vorgesehen. Die Gesamtvergütung des Gesamtvorstands, die dem Vorstand von SÜSS innerhalb eines Jahres zufließt, darf bei bis zu drei Vorständen einen Wert von 5.800.000 € nicht überschreiten. Wird ein viertes Vorstandsmitglied berufen, beträgt die Maximalvergütung des Gesamtvorstands 7.500.000 €. Diese Gesamtvergütung des Gesamtvorstands besteht aus der Summe der für alle Vorstandsmitglieder ausbezahlten Festvergütung, Nebenleistungen, STI, LTI und Sonderboni. Auf der Ebene einzelner Vorstandsmitglieder bedeutet dies, dass die Gesamtjahresvergütung auf das 2,7-fache der Ziel-Gesamtvergütung für das jeweilige Jahr gedeckelt ist. Vor Auszahlung der variablen Vorstandsvergütung wird die Einhaltung der Maximalvergütung durch den Personalausschuss kontrolliert.

Vergütung der Vorstandsmitglieder im Geschäftsjahr 2021

Die im Folgenden aufgeführten Tabellen stellen die jeweilige Zielvergütung der amtierenden Vorstandsmitglieder für das Geschäftsjahr 2021 dar. Diese umfasst die für das Geschäftsjahr zugesagte Zielvergütung, die im Falle einer Zielerreichung von 100 Prozent gewährt wird, ergänzt um die Angaben der individuell erreichbaren Minimal- und Maximalvergütungen. Bei der Grundvergütung sowie den Nebenleistungen ergeben sich dabei keine Unterschiede. Zielvergütungen der Vorstandsmitglieder:

Zielvergütung in €	Dr. Götz M. Bendele Vorstandsvorsitzender (CEO) Eintritt: 01.05.2021			
	2021 (100 %)	2020 (100 %)	2021 (Min)	2021 (Max)
Grundvergütung	243.000,00	–	243.000,00	243.000,00
Nebenleistungen (fix) ¹	19.191,36	–	–	–
Sonstiges (Sign-On- und Retention-Bonus) ²	76.650,00			
davon Investition in SÜSS MicroTec -Aktien				
Aufwand für Altersversorgung	–	–	–	–
Summe	338.841,36	–	243.000,00	243.000,00
Kurzfristige variable Vergütung (STI)	135.000,00	–	–	270.000,00
Langfristige variable Vergütung (LTI): Tranche 2021 (Performanceperiode 01.01.2021 bis 31.12.2023 und Sperrfrist 01.01.2024 bis 31.12.2024)	162.000,00	–	–	486.000,00
Gesamtvergütung	635.841,36	–	243.000,00	999.000,00

¹ enthält: Zuschuss freiwillige Rentenversicherung Geldwerter Vorteil Pkw bzw. Fahrzeugpauschale Unternehmensanteil gesetzliche oder private Krankenkasse

² Dr. Götz M. Bendele erhält einen Sign-On- und Retention-Bonus in Form einer Zuteilung von 10.500 Performance Shares, die in 3 Tranchen zu jeweils 3.500 Performance Shares mit der variablen Vergütung ausgezahlt werden, solange das Dienstverhältnis besteht für max. 3 Jahre.

Zielvergütung in €	Oliver Albrecht Finanzvorstand (CFO) Eintritt: 18.11.2019			
	2021 (100 %)	2020 (100 %)	2021 (Min)	2021 (Max)
Grundvergütung	300.000,00	356.452,27	300.000,00	300.000,00
Nebenleistungen (fix) ¹	23.435,88	16.920,77	23.435,88	23.435,88
Aufwand für Altersversorgung	–	–	–	–
Summe	323.435,88	373.373,04	323.435,88	323.435,88
Kurzfristige variable Vergütung (STI)	97.500,00	74.016,39	–	195.000,00
davon Investition in SÜSS -MicroTec-Aktien ²	–	37.008,20	–	–
Mehrfährige variable Vergütung 2020 – 2022 (LTI)		31.721,31	–	
Langfristige variable Vergütung (LTI): Tranche 2021 (Performanceperiode 01.01.2021 bis 31.12.2023 und Sperrfrist 01.01.2024 bis 31.12.2024)	102.500,00			307.500,00
Gesamtvergütung	523.435,88	479.110,74	323.435,88	825.935,88

¹ enthält: Zuschuss freiwillige Rentenversicherung Geldwerter Vorteil Pkw bzw. Fahrzeugpauschale Unternehmensanteil gesetzliche oder private Krankenkasse

² Für das gemäß dem bis 31. Dezember 2020 geltenden Vergütungssystem im Rahmen der variablen Vergütung (nach Abzug persönlicher Steuern) erworbenen Aktien gilt eine Sperrfrist von drei Jahren. Das neue ab 01. Januar 2021 geltende Vergütungssystem sieht keine verpflichtende Investition des STI-Bonus in SÜSS-Aktien vor.

Zielvergütung in €	Dr. Thomas Rohe Vorstand Operations (COO) Eintritt: 01.05.2021			
	2021 (100 %)	2020 (100 %)	2021 (Min)	2021 (Max)
Grundvergütung	135.000,00	–	135.000,00	135.000,00
Nebenleistungen (fix) ¹	20.178,40	–	–	–
Sonstiges (Sign-On-Bonus) ²	70.000,00			
davon Investition in SÜSS -MicroTec-Aktien ²	50.000,00			

Zielvergütung in €	Dr. Thomas Rohe Vorstand Operations (COO) Eintritt: 01.05.2021			
	2021 (100 %)	2020 (100 %)	2021 (Min)	2021 (Max)
Aufwand für Altersversorgung	–	–	–	–
Summe	225.178,40	–	135.000,00	135.000,00
Kurzfristige variable Vergütung (STI)	75.000,00	–	–	150.000,00
Langfristige variable Vergütung (LTI): Tranche 2021 (Performanceperiode 01.01.2021 bis 31.12.2023 und Sperrfrist 01.01.2024 bis 31.12.2024)	90.000,00	–	–	270.000,00
Gesamtvergütung	390.178,40	–	135.000,00	555.000,00

¹ enthält: Zuschuss freiwillige Rentenversicherung Geldwerter Vorteil Pkw bzw. Fahrzeugpauschale Unternehmensanteil gesetzliche oder private Krankenkasse Zuschuss Umzug und Mehrkosten Wohnung (befristet auf sechs Monate) Zuschuss Mietkosten

² Dr. Thomas Rohe erhält einen Sign-On-Bonus in Höhe von 50.000 Euro. Davon ist der Netto-Betrag nach Steuern in SÜSS MicroTec-Aktien zu investieren und diese für mindestens ein Jahr zu halten. Zusätzlich erhält Thomas Rohe einen Retention Bonus von 20.000 Euro jährlich für die Laufzeit seines Dienstvertrages.

Zielvergütung in €	Dr. Franz Richter Ehemaliger Vorstandsvorsitzender (CEO) Austritt: 30.04.2021			
	2021 (100 %)	2020 (100 %)	2021 (Min)	2021 (Max)
Grundvergütung	133.332,00	400.000,00	133.333,00	133.333,00
Nebenleistungen (fix) ¹	11.613,32	34.307,52	11.613,32	11.613,32
Aufwand für Altersversorgung	–	–	–	–
Summe	144.945,32	434.307,52	144.946,32	144.946,32
Einjährige variable Vergütung STI ²	46.666,67	140.000,00	–	93.333,33
davon Investition in SÜSS -MicroTec-Aktien ³		70.000,00	–	46.666,67
Mehrfährige variable Vergütung 2020 – 2022 (LTI)	20.000,00	60.000,00	–	40.000,00
Gesamtvergütung	211.611,99	634.307,52	144.946,32	278.279,65

¹ enthält: Zuschuss freiwillige Rentenversicherung Geldwerter Vorteil Pkw bzw. Fahrzeugpauschale Unternehmensanteil gesetzliche oder private Krankenkasse

² Aufgrund der Vertragsaufhebung wurde die variable kurzfristige Vergütung (STI) pro rata temporis ermittelt und ausbezahlt.

³Für die gemäß dem bis 31. Dezember 2020 geltenden Vergütungssystem im Rahmen der variablen Vergütung (nach Abzug persönlicher Steuern) erworbenen Aktien gilt eine Sperrfrist von drei Jahren.

Gewährte und geschuldete Vergütung des Vorstands im Geschäftsjahr 2021:

Im Geschäftsjahr 2021 wurden die gegenwärtigen und früheren Mitglieder des Vorstands wie in den folgenden Tabellen angegeben vergütet. Das Begriffspaar der „gewährten“ und „geschuldeten“ Vergütung wurde durch ARUG II neu eingeführt:

Nach den Gesetzesmaterialien ist eine Vergütung geschuldet, wenn die Gesellschaft eine rechtlich bestehende Verpflichtung gegenüber dem Organmitglied hat, die fällig, aber noch nicht erfüllt ist (vgl. Begr. RegE ARUG II, BT-Drs. 19/9739, S. 111, Begr. Beschlussempfehlung BT-Rechtsausschuss ARUG II, BT-Drs. 19/15153, S. 53).

Nach den Gesetzesmaterialien ist eine Vergütung gewährt und damit gemäß § 162 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 AktG anzugeben, wenn sie dem Organmitglied faktisch (das heißt tatsächlich) zufließt und damit in dessen Vermögen übergeht, unabhängig davon, ob der Zufluss zur Erfüllung einer Verpflichtung oder rechtsgrundlos erfolgt vgl. Begr. RegE ARUG II, BT-Drs. 19/9739, S. 111, Begr. Beschlussempfehlung BT-Rechtsausschuss ARUG II, BT-Drs. 19/15153, S. 53). Zugleich soll aber nach den Gesetzesmaterialien der genaue Zuflusszeitpunkt nicht (gesetzlich) reguliert werden, sondern es kann auch weiterhin der Klärung durch die Praxis überlassen bleiben, wann dieser Zeitpunkt angenommen wird (vgl. Begr. RegE ARUG II, BT-Drs. 19/9739, S. 111). Deshalb ist es auch möglich, eine Vergütung gemäß § 162 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 AktG (bereits) im Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr anzugeben, in dem die der Vergütung zugrundeliegende (ein- oder mehrjährige) Tätigkeit vollständig erbracht, also insbesondere ein entsprechender variabler Vergütungsbestandteil vollständig verdient worden ist. Ein solches Begriffsverständnis gestattet – wie es auch in der internationalen Praxis üblich ist – einen periodengerechten, transparenten Ausweis der variablen Vergütungsbestandteile und ist deshalb diesem Vergütungsbericht zugrunde gelegt.

Bei der Gesellschaft werden unter der gewährten und geschuldeten Vergütung des Vorstands die jeweils ausgezahlten Fixvergütungen und Nebenleistungen angegeben, sowie die erreichten Zielwerte für die einjährige variable Vergütung (STI). Der Ansatz der Werte für die mehrjährige variable Vergütung (LTI) erfolgt erst zum jeweiligen Abschluss der Performanceperiode.

Bei Ausscheiden eines Vorstands während einer Performanceperiode, erfolgt die Angabe des LTI-Wertes im Geschäftsjahr der Auszahlung.

Gewährte und geschuldete Vergütung in €	Dr. Götz M. Bendele Vorstandsvorsitzender CEO Eintritt: 01.05.2021			Oliver Albrecht Finanzvorstand CFO Eintritt: 18.11.2019			
	2021	in %	2020	2021	in %	2020	in %
Grundvergütung	243.000,00	53,1		300.000,00	73,3	356.452,27	62,3
Nebenleistungen (fix)	19.191,36	4,2		23.435,88	5,7	16.920,77	3,0
Aufwand für Altersversorgung	–		–	–		–	
Sonstiges (Sign-On-Bonus)	76.650,00	16,8					
davon Investition in SÜSS MicroTec-Aktien							
Summe	338.841,36	74,1	–	323.435,88	79,1	373.373,04	65,2
Einjährige variable Vergütung	118.570,50	25,9		85.634,25	20,9	199.044,09	34,8
davon Investition in SÜSS MicroTec -Aktien				–	0,0	67.800,73	11,8
Mehrfährige variable Vergütung 2020 – 2022 (LTI) ¹			–	–		–	0,0
Langfristige variable Vergütung (LTI): Tranche 2021 (Performanceperiode 01.01.2021 bis 31.12.2023 und Sperrfrist 01.01.2024 bis 31.12.2024) ¹							
Gesamtvergütung ²	457.411,86	100,0	–	409.070,13	100,0	572.417,13	100,0

¹ Der Ansatz der ersten Tranche (2021 – 2023) für den LTI nach dem neuen Vergütungssystem erfolgt erst zum Abschluss des Zeitraums. Der Rückstellungsbetrag ist dem Konzernanhang Textziffer (24) zu entnehmen.

² Bei Dr. Götz M. Bendele wurde die maximale Gesamtjahresvergütung (= jeweils das 2,7-fache der Ziel-Gesamtvergütung) in Höhe von € 1.716.771,67 im Geschäftsjahr 2021 eingehalten. Bei Oliver Albrecht wurde die maximale Gesamtjahresvergütung in Höhe von € 1.413.276,88 im Geschäftsjahr 2021 eingehalten. Zudem wurde mit einer Gesamtvergütung des Gesamtvorstands in Höhe von € 1.488.167,63 im Geschäftsjahr 2021 die maximale Gesamtvergütung des Gesamtvorstands in Höhe von € 5.800.000 (bei bis zu drei Vorständen) eingehalten.

Gewährte und geschuldete Vergütung in €	Dr. Thomas Rohe Vorstand Operations COO Eintritt: 01.05.2021			Dr. Franz Richter Vorstandsvorsitzender CEO			
	2021	in %	2020	2021	in %	2020	in %
Grundvergütung	135.000,00	46,4		133.332,00	40,4	400.000,00	57,9
Nebenleistungen (fix)	20.178,40	6,9		11.613,32	3,5	34.307,52	5,0
Aufwand für Altersversorgung	–		–	–		–	
Sonstiges (Sign-On-Bonus)	70.000,00	24,1					
davon Investition in SÜSS MicroTec-Aktien	50.000,00	17,2					
Summe	225.178,40	77,4	–	144.945,32	43,9	434.307,52	62,9
Einjährige variable Vergütung (A)	65.872,50	22,6		46.666,67	14,1	256.486,50	37,1
davon Investition in SÜSS MicroTec -Aktien		0,0		–	0,0	128.243,25	18,6
Mehrfährige variable Vergütung 2020 – 2022 (LTI) ¹		0,0	–	138.500,00	42,0	–	0,0
Langfristige variable Vergütung (LTI): Tranche 2021 (Performanceperiode 01.01.2021 bis 31.12.2023 und Sperrfrist 01.01.2024 bis 31.12.2024) ²							
Gesamtvergütung ³	291.050,90	100,0	–	330.111,99	100,0	690.794,02	100,0

Der Dienstvertrag mit Dr. Franz Richter wurde einvernehmlich zum 30. April 2021 aufgehoben. Es wurde keine Abfindung bezahlt.

¹ Aufgrund der Vertragsaufhebung wurde die variable langfristige Vergütung (LTI) für den Zeitraum 2020 – 2022 nach dem alten Vergütungssystem pro rata temporis ermittelt und ausbezahlt.

² Der Ansatz der ersten Tranche (2021 – 2023) für den LTI nach dem neuen Vergütungssystem erfolgt erst zum Abschluss des Zeitraums. Der Rückstellungsbetrag ist dem Konzernanhang Textziffer (24) zu entnehmen.

³ Bei Dr. Thomas Rohe wurde die maximale Gesamtjahresvergütung (= jeweils das 2,7-fache der Ziel-Gesamtvergütung) in Höhe von € 1.053.481,68 im Geschäftsjahr 2021 eingehalten. Zudem wurde mit einer Gesamtvergütung des Gesamtvorstands in Höhe von € 1.488.167,63 im Geschäftsjahr 2021 die maximale Gesamtvergütung des Gesamtvorstands in Höhe von € 5.800.000 (bei bis zu drei Vorständen) eingehalten. Nach Maßgabe des § 26j Abs. 1 EGAktG unterlag der schon vor dem Vergütungssystem 2021 bestehende Dienstvertrag von Dr. Franz Richter noch dem vorherigen Vorstandsvergütungssystem

(sog. Bestandsschutz), das insbesondere entsprechend der damaligen Rechtslage keine Maximalvergütung im Sinne des § 87a Abs. 1 S. 2 Nr. 1 AktG vorsah.

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. Bis zum 30. Juni 2021 war folgende Regelung gültig: Neben der Erstattung seiner Auslagen und einem Sitzungsgeld von 2.000,00 € pro Sitzung erhält jedes Aufsichtsratsmitglied eine feste Vergütung, die sich an dessen Verantwortung und Aufgaben orientiert. Demnach erhält der Vorsitzende des Aufsichtsrats 60.000,00 €, sein Stellvertreter 50.000,00 € und ein einfaches Mitglied des Aufsichtsrats 45.000,00 € pro Geschäftsjahr als feste Vergütung.

Vor dem Hintergrund der gestiegenen Anforderungen an die Kontroll- und Beratungstätigkeiten des Aufsichtsrats wurde die Aufsichtsratsvergütung durch Satzungsänderung vom 16. Juni 2021 mit Wirkung ab dem 01. Juli 2021 wie folgt angepasst. Die Mitglieder des Aufsichtsrats erhalten jährlich eine feste Vergütung von 45.000,00 €. Der Vorsitzende des Aufsichtsrats erhält das 2,0-fache und der Stellvertreter das 1,5-fache der nach Satz 1 gewährten Vergütung. Außerdem erhält jedes Mitglied des Prüfungsausschusses eine jährliche feste Vergütung von 15.000,00 € und jedes Mitglied des Personalausschusses eine jährliche feste Vergütung von 10.000,00 €. Die Vorsitzenden der Ausschüsse erhalten jeweils das 2,0-fache der vorgenannten Beträge. Wenn ein Aufsichtsratsmitglied zur gleichen Zeit mehreren Ausschüssen angehört, wird lediglich die höchstdotierte Ausschussmitgliedschaft zusätzlich zur festen jährlichen Vergütung nach Satz 1 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.

Im Geschäftsjahr 2021 wurden die gegenwärtigen und früheren Mitglieder des Aufsichtsrats wie folgt vergütet:

2021 in €	Feste Vergü- tung	in %	Sitzungs- geld Auf- sichtsrat	in %	Aus- schuss- vergütung	in %	Sitzungs- geld Aus- schüsse	in %	Gesamt- vergütung
Aufsichtsrat									
Dr. David Dean (Aufsichtsratsvorsitzender)	75.000,00	67,6	20.000,00	18,0	10.000,00	9,0	6.000,00	5,4	111.000,0
Dr. Myriam Jahn (Stellvertretende Aufsichtsratsvorsitzende)	58.750,00	67,7	20.000,00	23,1	5.000,00	5,8	3.000,00	3,5	86.750,0
Dr. Dietmar Meister	45.000,00	53,6	20.000,00	23,8	15.000,00	17,9	4.000,00	4,8	84.000,0
Jan Smits	45.000,00	58,8	20.000,00	26,1	7.500,00	9,8	4.000,00	5,2	76.500,0
Dr. Bernd Schulte	45.000,00	61,6	20.000,00	27,4	5.000,00	6,8	3.000,00	4,1	73.000,0
2020 in €									
Aufsichtsrat									
Dr. David Dean (Aufsichtsratsvorsitzender, seit 20.05.2020)	37.049,18	67,3	18.000,00	32,7	0,00	0,0	0,00	0,0	55.049,18
Dr. Stefan Reineck (Aufsichtsratsvorsitzender, bis 20.05.2020)	23.114,75	65,8	12.000,00	34,2	0,00	0,0	0,00	0,0	35.114,75
Dr. Myriam Jahn (Stellvertretende Aufsichtsratsvorsitzende)	48.087,43	63,2	28.000,00	36,8	0,00	0,0	0,00	0,0	76.087,43
Jan Teichert (Stellvertretender Aufsichtsratsvorsitzender, bis 30.04.2020)	16.256,83	67,0	8.000,00	33,0	0,00	0,0	0,00	0,0	24.256,83
Dr. Dietmar Meister	45.000,00	61,6	28.000,00	38,4	0,00	0,0	0,00	0,0	73.000,00
Jan Smits (seit 20.05.2020)	27.786,89	60,7	18.000,00	39,3	0,00	0,0	0,00	0,0	45.786,89
Dr. Bernd Schulte (seit 06.11.2020)	6.885,25	46,3	8.000,00	53,7	0,00	0,0	0,00	0,0	14.885,25
Gerhard Pegam (bis 25.03.2020)	10.450,82	63,5	6.000,00	36,5	0,00	0,0	0,00	0,0	16.450,82

Ehemaligen Mitgliedern des Aufsichtsrats wurde im Geschäftsjahr 2021 keine Vergütung gewährt oder geschuldet.

Im Geschäftsjahr 2021 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 Jahresüberschusses bzw. -fehlbetrags (HGB) dargestellt, sondern es wird darüber hinaus zusätzlich (freiwillig) auch der Konzern-Jahresüberschuss (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 im jeweiligen Geschäftsjahr abgestellt.

in Tsd. €	2021	Veränd. zum VJ	2020	Veränd. zum VJ	2019	Veränd. zum VJ	2018	Veränd. zum VJ	2017
Vorstandsvergütung									
Dr. Götz M. Bendele (Eintritt 01.05.2021)	457								
Oliver Albrecht (Eintritt 18.11.2019)	409	-28,5 %	572	979,2 %	53				
Dr. Thomas Rohe (Eintritt 01.05.2021)	291								
Dr. Franz Richter (Austritt 30.04.2021)	330	-52,2 %	691	24,5 %	555	-9,6 %	614	-8,0 %	667
Robert Leurs (Austritt 17.11.2019, Eintritt 01.12.2017)					820	60,6 %	510	1011,9 %	46
Walter Braun (Austritt 11.09.2018)							989	133,1 %	424
Michael Knopp (Austritt 30.04.2017)									148
Aufsichtsratsvergütung									
Dr. David Dean (seit 20.05.2020)	111	101,8 %	55						
Dr. Myriam Jahn (seit 31.05.2017)	87	14,5 %	76	24,6 %	61	3,4 %	59	73,5 %	34
Dr. Dietmar Meister (ab 06.06.2019)	84	15,1 %	73	102,8 %	36				
Jan Smits (seit 20.05.2020)	77	67,4 %	46						
Dr. Bernd Schulte (seit 06.11.2020)	73	386,7 %	15						

in Tsd. €	2021	Veränd. zum VJ	2020	Veränd. zum VJ	2019	Veränd. zum VJ	2018	Veränd. zum VJ	2017
Dr. Stefan Reineck (bis 20.05.2020)			35	-53,9 %	76	2,7 %	74	0,0 %	74
Jan Teichert (bis 30.04.2020)			24	-63,6 %	66	3,1 %	64	0,0 %	64
Gerhard Pegam (bis 25.03.2020)			16	-73,8 %	61	3,4 %	59	0,0 %	59
Ertragsentwicklung									
Jahresüberschuss SÜSS MicroTec SE	39.591	5429,6 %	716	-103,9 %	-18.536	-18840 %	99	-96,4 %	2.712
Konzernjahresüberschuss	16.015	29,5 %	12.363	-176,0 %	-16.261	-439,9 %	4.784	-28,7 %	6.706
Durchschnittliche Arbeitnehmervergütung									
Deutsche SÜSS-Gesellschaften	71,9	0,1 %	71,8	6,4 %	67,5	-0,4 %	67,8	-2,2 %	69,3

SONSTIGES

SÜSS 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 Prozent 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.

Bestätigungsvermerk des unabhängigen Wirtschaftsprüfers

An die SÜSS MicroTec SE, Garching

VERMERK ÜBER DIE PRÜFUNG DES JAHRESABSCHLUSSES UND DES ZUSAMMENGEFASSTEN LAGEBERICHTS

Prüfungsurteile

Wir haben den Jahresabschluss der SÜSS MicroTec SE, Garching, - bestehend aus der Bilanz zum 31. Dezember 2021 und der Gewinn- und Verlustrechnung für das Geschäftsjahr vom 1. Januar 2021 bis zum 31. Dezember 2021 sowie dem Anhang, einschließlich der Darstellung der Bilanzierungs- und Bewertungsmethoden - geprüft.

Darüber hinaus haben wir den zusammengefassten Lagebericht (Bericht über die Lage der Gesellschaft und des Konzerns) der SÜSS MicroTec SE einschließlich des im Abschnitt „Vergütungsbericht“ enthaltenen Vergütungsberichts sowie der dazugehörigen Angaben für das Geschäftsjahr vom 1. Januar 2021 bis zum 31. Dezember 2021 geprüft. Die unter „Sonstige Informationen“ genannten Bestandteile des zusammengefassten Lageberichts haben wir in Einklang mit den deutschen gesetzlichen Vorschriften nicht inhaltlich geprüft.

Nach unserer Beurteilung aufgrund der bei der Prüfung gewonnenen Erkenntnisse

- entspricht der beigefügte Jahresabschluss in allen wesentlichen Belangen den deutschen, für Kapitalgesellschaften geltenden handelsrechtlichen Vorschriften und vermittelt unter Beachtung der deutschen Grundsätze ordnungsmäßiger Buchführung ein den tatsächlichen Verhältnissen entsprechendes Bild der Vermögens- und Finanzlage der Gesellschaft zum 31. Dezember 2021 sowie ihrer Ertragslage für das Geschäftsjahr vom 1. Januar 2021 bis zum 31. Dezember 2021 und
- vermittelt der beigefügte zusammengefasste Lagebericht insgesamt ein zutreffendes Bild von der Lage der Gesellschaft. In allen wesentlichen Belangen steht dieser zusammengefasste Lagebericht in Einklang mit dem Jahresabschluss, entspricht den deutschen gesetzlichen Vorschriften und stellt die Chancen und Risiken der zukünftigen Entwicklung zutreffend dar. Unser Prüfungsurteil zum zusammengefassten Lagebericht erstreckt sich nicht auf den Inhalt der unter „Sonstige Informationen“ genannten Bestandteile des zusammengefassten Lageberichts.

Gemäß § 322 Abs. 3 Satz 1 HGB erklären wir, dass unsere Prüfung zu keinen Einwendungen gegen die Ordnungsmäßigkeit des Jahresabschlusses und des zusammengefassten Lageberichts geführt hat.

GRUNDLAGE FÜR DIE PRÜFUNGSURTEILE

Wir haben unsere Prüfung des Jahresabschlusses und des zusammengefassten Lageberichts in Übereinstimmung mit § 317 HGB und der EU-Abschlussprüferverordnung (Nr. 537/2014; im Folgenden „EU-APrVO“) unter Beachtung der vom Institut der Wirtschaftsprüfer (IDW) festgestellten deutschen Grundsätze ordnungsmäßiger Abschlussprüfung durchgeführt. Unsere Verantwortung nach diesen Vorschriften und Grundsätzen ist im Abschnitt „Verantwortung des Abschlussprüfers für die Prüfung des Jahresabschlusses und des zusammengefassten Lageberichts“ unseres Bestätigungsvermerks weitergehend beschrieben. Wir sind von dem Unternehmen unabhängig in Übereinstimmung mit den europarechtlichen sowie den deutschen handelsrechtlichen und berufsrechtlichen Vorschriften und haben unsere sonstigen deutschen Berufspflichten in Übereinstimmung mit diesen Anforderungen erfüllt.

Darüber hinaus erklären wir gemäß Artikel 10 Abs. 2 Buchst. f) EU-APrVO, dass wir keine verbotenen Nichtprüfungsleistungen nach Artikel 5 Abs. 1 EU-APrVO erbracht haben.

Wir sind der Auffassung, dass die von uns erlangten Prüfungsnachweise ausreichend und geeignet sind, um als Grundlage für unsere Prüfungsurteile zum Jahresabschluss und zum zusammengefassten Lagebericht zu dienen.

Besonders wichtige Prüfungssachverhalte in der Prüfung des Jahresabschlusses

Besonders wichtige Prüfungssachverhalte sind solche Sachverhalte, die nach unserem pflichtgemäßen Ermessen am bedeutsamsten in unserer Prüfung des Jahresabschlusses für das Geschäftsjahr vom 1. Januar 2021 bis zum 31. Dezember 2021 waren. Diese Sachverhalte wurden im Zusammenhang mit unserer Prüfung des Jahresabschlusses als Ganzes und bei der Bildung unseres Prüfungsurteils hierzu berücksichtigt; wir geben kein gesondertes Prüfungsurteil zu diesen Sachverhalten ab.

Wir haben folgenden Sachverhalt als besonders wichtigen Prüfungssachverhalt identifiziert:

BEWERTUNG DER ANTEILE AN DER SUSS MICROTEC INC. SOWIE DER AN DIESE GEWÄHRTEN AUSLEIHUNGEN

Sachverhalt

Im Jahresabschluss der SÜSS MicroTec SE zum 31. Dezember 2021 sind die Anteile an der SUSS MicroTec Inc., Corona, USA, mit einem Buchwert in Höhe von EUR 17,0 Mio. bewertet. An die SUSS MicroTec Inc. sind außerdem zum Stichtag 31. Dezember 2021 langfristige Darlehen in Höhe von USD 3,0 Mio. ausgereicht. Der Buchwert beträgt EUR 2,6 Mio.

Die Beurteilung der Werthaltigkeit von Anteilen an verbundenen Unternehmen und Ausleihungen an verbundene Unternehmen verlangt eine Vielzahl von Ermessensentscheidungen und Einschätzungen der gesetzlichen Vertreter. Grundlage der Beurteilung der Werthaltigkeit dieser Vermögensgegenstände sind die zukünftigen Zahlungsströme, die sich aus den Planungsrechnungen für die verbundenen Unternehmen für die Jahre 2022 bis 2026 sowie aus der daraus abgeleiteten nachhaltigen Entwicklung ergeben. Die beizulegenden Werte der Anteile sowie der Ausleihungen im Verbundkreis werden von der SÜSS MicroTec SE unter Verwendung der Discounted-Cashflow-Methode (DCF-Methode) jeweils gesondert ermittelt. Wesentliche ermessensbehaftete Parameter bei Anwendung dieser Methode stellen die Einschätzungen der gesetzlichen Vertreter der Gesellschaft im Hinblick auf zukünftige Zahlungsmittelüberschüsse der verbundenen Unternehmen sowie die verwendeten Kapitalkostensätze dar.

Sofern bzw. in dem Maße, in dem diese Berechnungen eine dauerhaft fehlende Werthaltigkeit der Beteiligungen bzw. Ausleihungen bei einzelnen verbundenen Unternehmen ergeben, nimmt die SÜSS MicroTec SE zum Abschlussstichtag notwendige außerplanmäßige Abschreibungen auf die Wertansätze für Beteiligungen bzw. für Ausleihungen vor.

Aufgrund der mit diesen umfangreichen Ermessensentscheidungen und Schätzungen der gesetzlichen Vertreter verbundenen grundsätzlichen Unsicherheit sowie der betragsmäßigen Relevanz des Beteiligungsbuchwerts der SÜSS MicroTec Inc. sowie der an diese gewährten Ausleihungen war die Werthaltigkeit dieser Posten im Rahmen unserer Prüfung ein besonders wichtiger Prüfungssachverhalt.

Angaben der Gesellschaft zur Bewertung der Anteile an verbundenen Unternehmen sowie der Ausleihungen an verbundene Unternehmen sind in den Abschnitten B. und C. des Anhangs enthalten.

Prüferische Reaktion und Erkenntnisse

Wir haben die Bewertungsüberlegungen der SÜSS MicroTec SE bei vorgenannten verbundenen Unternehmen im Detail analytisch sowie rechnerisch nachvollzogen. Für alle in erster Stufe als bewertungskritisch beurteilten verbundenen Unternehmen liegen zum Abschlussstichtag Berechnungen gemäß DCF-Methode vor, aus denen die Fähigkeit des jeweiligen verbundenen Unternehmens zur Bedienung von Ansprüchen der SÜSS MicroTec SE als Eigenkapital- wie als Fremdkapitalgeber abgeleitet wird.

Im Rahmen analytischer Prüfungshandlungen zur mittel- und langfristigen Planungsrechnung haben wir uns von der Plausibilität der Planungsprämissen überzeugt, die Ursachen wesentlicher Plan-Ist-Abweichungen in der Vergangenheit sowie diesbezügliche Maßnahmen des Managements nachvollzogen, die methodische Umsetzung des DCF-Verfahrens überprüft sowie uns im Ergebnis von der Plausibilität der den Bewertungen zugrunde gelegten, zukünftigen Zahlungsströmen überzeugt. Als weitere wesentliche Bestimmungsgröße haben wir die zur Ermittlung des angesetzten Diskontierungssatzes verwendeten Ausgangsgrößen, insbesondere die durchschnittlichen Kapitalkosten („Weighted Average Cost of Capital“), gesondert überprüft.

Wir kommen zu der Auffassung, dass die von den gesetzlichen Vertretern bei der Durchführung des Werthaltigkeitstests getroffenen Annahmen und die verwendeten Bewertungsparameter nachvollziehbar sind und innerhalb einer vertretbaren Bewertungsbandbreite liegen.

SONSTIGE INFORMATIONEN

Die gesetzlichen Vertreter bzw. der Aufsichtsrat sind für die sonstigen Informationen verantwortlich. Die sonstigen Informationen umfassen:

- die nichtfinanzielle Konzernklärung gemäß Verweis im Abschnitt „Nichtfinanzielle Konzernklärung gemäß § 315b HGB“ des zusammengefassten Lageberichts und
- die Konzernklärung zur Unternehmensführung gemäß Verweis im Abschnitt „Konzernklärung zur Unternehmensführung gemäß § 289f und § 315d HGB“ des zusammengefassten Lageberichts.
- die übrigen Teile des Geschäftsberichts, mit Ausnahme des geprüften Jahresabschlusses und zusammengefassten Lageberichts sowie unseres Bestätigungsvermerks

Unsere Prüfungsurteile zum Jahresabschluss und zum zusammengefassten Lagebericht erstrecken sich nicht auf die sonstigen Informationen, und dementsprechend geben wir weder ein Prüfungsurteil noch irgendeine andere Form von Prüfungsschlussfolgerung hierzu ab.

Im Zusammenhang mit unserer Prüfung haben wir die Verantwortung, die sonstigen Informationen zu lesen und dabei zu würdigen, ob die sonstigen Informationen

- wesentliche Unstimmigkeiten zum Jahresabschluss, zum zusammengefassten Lagebericht oder unseren bei der Prüfung erlangten Kenntnissen aufweisen oder
- anderweitig wesentlich falsch dargestellt erscheinen.

Falls wir auf Grundlage der von uns durchgeführten Arbeiten den Schluss ziehen, dass eine wesentliche falsche Darstellung dieser sonstigen Informationen vorliegt, sind wir verpflichtet, über diese Tatsachen zu berichten. Wir haben in diesem Zusammenhang nichts zu berichten.

VERANTWORTUNG DER GESETZLICHEN VERTRETER UND DES AUFSICHTSRATS FÜR DEN JAHRESABSCHLUSS UND DEN ZUSAMMENGEFASSTEN LAGEBERICHT

Die gesetzlichen Vertreter sind verantwortlich für die Aufstellung des Jahresabschlusses, der den deutschen, für Kapitalgesellschaften geltenden handelsrechtlichen Vorschriften in allen wesentlichen Belangen entspricht, und dafür, dass der Jahresabschluss unter Beachtung der deutschen Grundsätze ordnungsmäßiger Buchführung ein den tatsächlichen Verhältnissen entsprechendes Bild der Vermögens-, Finanz- und Ertragslage der Gesellschaft vermittelt. Ferner sind die gesetzlichen Vertreter verantwortlich für die internen Kontrollen, die sie in Übereinstimmung mit den deutschen Grundsätzen ordnungsmäßiger Buchführung als notwendig bestimmt haben, um die Aufstellung eines Jahresabschlusses zu ermöglichen, der frei von wesentlichen — beabsichtigten oder unbeabsichtigten — falschen Darstellungen ist.

Bei der Aufstellung des Jahresabschlusses sind die gesetzlichen Vertreter dafür verantwortlich, die Fähigkeit der Gesellschaft zur Fortführung der Unternehmenstätigkeit zu beurteilen. Des Weiteren haben sie die Verantwortung Sachverhalte in Zusammenhang mit

der Fortführung der Unternehmensstätigkeit, sofern einschlägig, anzugeben. Darüber hinaus sind sie dafür verantwortlich, auf der Grundlage des Rechnungslegungsgrundsatzes der Fortführung der Unternehmensstätigkeit zu bilanzieren, sofern dem nicht tatsächliche oder rechtliche Gegebenheiten entgegenstehen.

Außerdem sind die gesetzlichen Vertreter verantwortlich für die Aufstellung des zusammengefassten Lageberichts, der insgesamt ein zutreffendes Bild von der Lage der Gesellschaft vermittelt sowie in allen wesentlichen Belangen mit dem Jahresabschluss in Einklang steht, den deutschen gesetzlichen Vorschriften entspricht und die Chancen und Risiken der zukünftigen Entwicklung zutreffend darstellt. Ferner sind die gesetzlichen Vertreter verantwortlich für die Vorkehrungen und Maßnahmen (Systeme), die sie als notwendig erachtet haben, um die Aufstellung eines zusammengefassten Lageberichts in Übereinstimmung mit den anzuwendenden deutschen gesetzlichen Vorschriften zu ermöglichen, und um ausreichende geeignete Nachweise für die Aussagen im zusammengefassten Lagebericht erbringen zu können.

Der Aufsichtsrat ist verantwortlich für die Überwachung des Rechnungslegungsprozesses der Gesellschaft zur Aufstellung des Jahresabschlusses und des zusammengefassten Lageberichts.

Der Vorstand und der Aufsichtsrat sind des Weiteren verantwortlich für die Aufstellung des im zusammengefassten Lagebericht in einem besonderen Abschnitt enthaltenen 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 — beabsichtigten oder unbeabsichtigten — falschen Darstellungen ist.

VERANTWORTUNG DES ABSCHLUSSPRÜFERS FÜR DIE PRÜFUNG DES JAHRESABSCHLUSSES UND DES ZUSAMMENGEFASSTEN LAGEBERICHTS

Unsere Zielsetzung ist, hinreichende Sicherheit darüber zu erlangen, ob der Jahresabschluss als Ganzes frei von wesentlichen — beabsichtigten oder unbeabsichtigten — falschen Angaben ist, und ob der zusammengefasste Lagebericht insgesamt ein zutreffendes Bild von der Lage der Gesellschaft vermittelt sowie in allen wesentlichen Belangen mit dem Jahresabschluss sowie mit den bei der Prüfung gewonnenen Erkenntnissen in Einklang steht, den deutschen gesetzlichen Vorschriften entspricht und die Chancen und Risiken der zukünftigen Entwicklung zutreffend darstellt, sowie einen Bestätigungsvermerk zu erteilen, der unsere Prüfungsurteile zum Jahresabschluss und zum zusammengefassten Lagebericht beinhaltet.

Hinreichende Sicherheit ist ein hohes Maß an Sicherheit, aber keine Garantie dafür, dass eine in Übereinstimmung mit § 317 HGB und der EU-APrVO unter Beachtung der vom

Institut der Wirtschaftsprüfer (IDW) festgestellten deutschen Grundsätze ordnungsmäßiger Abschlussprüfung durchgeführte Prüfung eine wesentliche falsche Darstellung stets aufdeckt. Falsche Darstellungen können aus Verstößen oder Unrichtigkeiten resultieren und werden als wesentlich angesehen, wenn vernünftigerweise erwartet werden könnte, dass sie einzeln oder insgesamt die auf der Grundlage dieses Jahresabschlusses und zusammengefassten Lageberichts getroffenen wirtschaftlichen Entscheidungen von Adressaten beeinflussen.

Während der Prüfung üben wir pflichtgemäßes Ermessen aus und bewahren eine kritische Grundhaltung. Darüber hinaus

- identifizieren und beurteilen wir die Risiken wesentlicher — beabsichtigter oder unbeabsichtigter — falscher Darstellungen im Jahresabschluss und im zusammengefassten Lagebericht, planen und führen Prüfungshandlungen als Reaktion auf diese Risiken durch sowie erlangen Prüfungsnachweise, die ausreichend und geeignet sind, um als Grundlage für unsere Prüfungsurteile zu dienen. Das Risiko, dass wesentliche falsche Darstellungen nicht aufgedeckt werden, ist bei Verstößen höher als bei Unrichtigkeiten, da Verstöße betrügerisches Zusammenwirken, Fälschungen, beabsichtigte Unvollständigkeiten, irreführende Darstellungen bzw. das Außerkraftsetzen interner Kontrollen beinhalten können.
- gewinnen wir ein Verständnis von dem für die Prüfung des Jahresabschlusses relevanten internen Kontrollsystem und den für die Prüfung des zusammengefassten Lageberichts relevanten Vorkehrungen und Maßnahmen, um Prüfungshandlungen zu planen, die unter den gegebenen Umständen angemessen sind, jedoch nicht mit dem Ziel, ein Prüfungsurteil zur Wirksamkeit dieser Systeme abzugeben.
- beurteilen wir die Angemessenheit der von den gesetzlichen Vertretern angewandten Rechnungslegungsmethoden sowie die Vertretbarkeit der von den gesetzlichen Vertretern dargestellten geschätzten Werte und damit zusammenhängenden Angaben.
- ziehen wir Schlussfolgerungen über die Angemessenheit des von den gesetzlichen Vertretern angewandten Rechnungslegungsgrundsatzes zur Fortführung der Unternehmenstätigkeit sowie, auf der Grundlage der erlangten Prüfungsnachweise, ob eine wesentliche Unsicherheit im Zusammenhang mit Ereignissen oder Gegebenheiten besteht, die bedeutsame Zweifel an der Fähigkeit der Gesellschaft zur Fortführung der Unternehmenstätigkeit aufwerfen können. Falls wir zu dem Schluss kommen, dass eine wesentliche Unsicherheit besteht, sind wir verpflichtet, im Bestätigungsvermerk auf die dazugehörigen Angaben im Jahresabschluss und im zusammengefassten Lagebericht aufmerksam zu machen oder, falls diese Angaben unangemessen sind, unser jeweiliges Prüfungsurteil zu modifizieren. Wir ziehen unsere Schlussfolgerungen auf der Grundlage der bis zum Datum unseres Bestäti-

gungsvermerks erlangten Prüfungsnachweise. Zukünftige Ereignisse oder Gegebenheiten können jedoch dazu führen, dass die Gesellschaft ihre Unternehmenstätigkeit nicht mehr fortführen kann.

- beurteilen wir die Gesamtdarstellung, den Aufbau und den Inhalt des Jahresabschlusses einschließlich der Angaben sowie ob der Jahresabschluss die zugrunde liegenden Geschäftsvorfälle und Ereignisse so darstellt, dass der Jahresabschluss unter Beachtung der deutschen Grundsätze ordnungsmäßiger Buchführung ein den tatsächlichen Verhältnissen entsprechendes Bild der Vermögens-, Finanz- und Ertragslage der Gesellschaft vermittelt.
- beurteilen wir den Einklang des zusammengefassten Lageberichts mit dem Jahresabschluss, seine Gesetzesentsprechung und das von ihm vermittelte Bild von der Lage der Gesellschaft.
- führen wir Prüfungshandlungen zu den von den gesetzlichen Vertretern dargestellten zukunftsorientierten Angaben im zusammengefassten Lagebericht durch. Auf Basis ausreichender geeigneter Prüfungsnachweise vollziehen wir dabei insbesondere die den zukunftsorientierten Angaben von den gesetzlichen Vertretern zugrunde gelegten bedeutsamen Annahmen nach und beurteilen die sachgerechte Ableitung der zukunftsorientierten Angaben aus diesen Annahmen. Ein eigenständiges Prüfungsurteil zu den zukunftsorientierten Angaben sowie zu den zugrunde liegenden Annahmen geben wir nicht ab. Es besteht ein erhebliches unvermeidbares Risiko, dass künftige Ereignisse wesentlich von den zukunftsorientierten Angaben abweichen.

Wir erörtern mit den für die Überwachung Verantwortlichen unter anderem den geplanten Umfang und die Zeitplanung der Prüfung sowie bedeutsame Prüfungsfeststellungen, einschließlich etwaiger Mängel im internen Kontrollsystem, die wir während unserer Prüfung feststellen.

Wir geben gegenüber den für die Überwachung Verantwortlichen eine Erklärung ab, dass wir die relevanten Unabhängigkeitsanforderungen eingehalten haben und erörtern mit ihnen alle Beziehungen und sonstigen Sachverhalte, von denen vernünftigerweise angenommen werden kann, dass sie sich auf unsere Unabhängigkeit auswirken, und die hierzu getroffenen Schutzmaßnahmen.

Wir bestimmen von den Sachverhalten, die wir mit den für die Überwachung Verantwortlichen erörtert haben, diejenigen Sachverhalte, die in der Prüfung des Jahresabschlusses für den aktuellen Berichtszeitraum am bedeutsamsten waren und daher die besonders wichtigen Prüfungssachverhalte sind. Wir beschreiben diese Sachverhalte im Bestätigungsvermerk, es sei denn, Gesetze oder andere Rechtsvorschriften schließen die öffentliche Angabe des Sachverhalts aus.

SONSTIGER SACHVERHALT — FORMELLE PRÜFUNG DES VERGÜTUNGSBERICHTS

Die in diesem Bestätigungsvermerk beschriebene Prüfung des zusammengefassten Lageberichts umfasst die von § 162 Abs. 3 AktG geforderte formelle Prüfung des Vergütungsberichts, einschließlich der Erteilung eines Vermerks über diese Prüfung. Da wir ein uneingeschränktes Prüfungsurteil zum zusammengefassten Lagebericht abgeben, schließt dieses Prüfungsurteil ein, dass die Angaben nach § 162 Abs. 1 und 2 AktG in allen wesentlichen Belangen im Vergütungsbericht gemacht worden sind.

SONSTIGER GESETZLICHE UND ANDERE RECHTLICHE ANFORDERUNGEN

VERMERK ÜBER DIE PRÜFUNG DER FÜR ZWECKE DER OFFENLEGUNG ERSTELLTEN ELEKTRONISCHEN WIEDERGABEN DES JAHRESABSCHLUSSES UND DES ZUSAMMENGEFASSTEN LAGEBERICHTS NACH § 317 ABS. 3A HGB

Prüfungsurteil

Wir haben gemäß § 317 Abs. 3a HGB eine Prüfung mit hinreichender Sicherheit durchgeführt, ob die in der beigefügten Datei SMT_JAP2021_ESEF.zip (SHA256-Hashwert: 00e25821531e7acd73326303a38bc2ffab18fbcf4a8a79e495e78a1479a25a49) enthaltenen und für Zwecke der Offenlegung erstellten Wiedergaben des Jahresabschlusses und des zusammengefassten Lageberichts (im Folgenden auch als „ESEF-Unterlagen“ bezeichnet) den Vorgaben des § 328 Abs. 1 HGB an das elektronische Berichtsformat („ESEF-Format“) in allen wesentlichen Belangen entsprechen. In Einklang mit den deutschen gesetzlichen Vorschriften erstreckt sich diese Prüfung nur auf die Überführung der Informationen des Jahresabschlusses und des zusammengefassten Lageberichts in das ESEF-Format und daher weder auf die in diesen Wiedergaben enthaltenen noch auf andere in der oben genannten Datei enthaltene Informationen.

Nach unserer Beurteilung entsprechen die in der oben genannten beigefügten Datei enthaltenen und für Zwecke der Offenlegung erstellten Wiedergaben des Jahresabschlusses und des zusammengefassten Lageberichts in allen wesentlichen Belangen den Vorgaben des § 328 Abs. 1 HGB an das elektronische Berichtsformat. Über dieses Prüfungsurteil sowie unsere im voranstehenden „Vermerk über die Prüfung des Jahresabschlusses und des ZUSAMMENGEFASSTEN Lageberichts“ enthaltenen Prüfungsurteile zum beigefügten Jahresabschluss und zum beigefügten zusammengefassten Lagebericht für das Geschäftsjahr vom 1. Januar 2021 bis zum 31. Dezember 2021 hinaus geben wir keinerlei Prüfungsurteil zu den in diesen Wiedergaben enthaltenen Informationen sowie zu den anderen in der oben genannten Datei enthaltenen Informationen ab.

Grundlage für das Prüfungsurteil

Wir haben unsere Prüfung der in der oben genannten beigefügten Datei enthaltenen Wiedergaben des Jahresabschlusses und des zusammengefassten Lageberichts in Übereinstimmung mit § 317 Abs. 3a HGB unter Beachtung des Entwurfs des IDW Prüfungsstandards: Prüfung der für Zwecke der Offenlegung erstellten elektronischen Wiedergaben von Abschlüssen und Lageberichten nach § 317 Abs. 3a HGB (IDW PS 410 (10.2021)) und des International Standard on Assurance Engagements 3000 (Revised) durchgeführt. Unsere Verantwortung danach ist im Abschnitt „Verantwortung des Abschlussprüfers für die Prüfung der ESEF-Unterlagen“ weitergehend beschrieben. Unsere Wirtschaftsprüferpraxis hat die Anforderungen an das Qualitätssicherungssystem des IDW Qualitätssicherungsstandards: Anforderungen an die Qualitätssicherung in der Wirtschaftsprüferpraxis (IDW QS 1) angewendet.

Verantwortung der gesetzlichen Vertreter und des Aufsichtsrats für die ESEF-Unterlagen

Die gesetzlichen Vertreter der Gesellschaft sind verantwortlich für die Erstellung der ESEF-Unterlagen mit den elektronischen Wiedergaben des Jahresabschlusses und des zusammengefassten Lageberichts nach Maßgabe des § 328 Abs. 1 Satz 4 Nr. 1 HGB.

Ferner sind die gesetzlichen Vertreter der Gesellschaft verantwortlich für die internen Kontrollen, die sie als notwendig erachten, um die Erstellung der ESEF-Unterlagen zu ermöglichen, die frei von wesentlichen — beabsichtigten oder unbeabsichtigten — Verstößen gegen die Vorgaben des § 328 Abs. 1 HGB an das elektronische Berichtsformat sind.

Der Aufsichtsrat ist verantwortlich für die Überwachung des Prozesses der Erstellung der ESEF-Unterlagen als Teil des Rechnungslegungsprozesses.

Verantwortung des Abschlussprüfers für die Prüfung der ESEF-Unterlagen

Unsere Zielsetzung ist, hinreichende Sicherheit darüber zu erlangen, ob die ESEF-Unterlagen frei von wesentlichen — beabsichtigten oder unbeabsichtigten — Verstößen gegen die Anforderungen des § 328 Abs. 1 HGB sind. Während der Prüfung üben wir pflichtgemäßes Ermessen aus und bewahren eine kritische Grundhaltung. Darüber hinaus

- identifizieren und beurteilen wir die Risiken wesentlicher — beabsichtigter oder unbeabsichtigter — Verstöße gegen die Anforderungen des § 328 Abs. 1 HGB, planen und führen Prüfungshandlungen als Reaktion auf diese Risiken durch sowie erlangen Prüfungsnachweise, die ausreichend und geeignet sind, um als Grundlage für unser Prüfungsurteil zu dienen.
- gewinnen wir ein Verständnis von den für die Prüfung der ESEF-Unterlagen relevanten internen Kontrollen, um Prüfungshandlungen zu planen, die unter den gegebenen Umständen angemessen sind, jedoch nicht mit dem Ziel, ein Prüfungsurteil zur Wirksamkeit dieser Kontrollen abzugeben.

- beurteilen wir die technische Gültigkeit der ESEF-Unterlagen, d. h. ob die die ESEF-Unterlagen enthaltende Datei die Vorgaben der Delegierten Verordnung (EU) 2019/815 in der zum Abschlussstichtag geltenden Fassung an die technische Spezifikation für diese Datei erfüllt.
- beurteilen wir, ob die ESEF-Unterlagen eine inhaltsgleiche XHTML-Wiedergabe des geprüften Jahresabschlusses und des geprüften zusammengefassten Lageberichts ermöglichen.

ÜBRIGE ANGABEN GEMÄSS ARTIKEL 10 EU-APRVO

Wir wurden von der Hauptversammlung am 16. Juni 2021 als Abschlussprüfer gewählt. Wir wurden am 9. November 2021 vom Aufsichtsrat beauftragt. Wir sind ununterbrochen seit dem Geschäftsjahr 2012 als Abschlussprüfer der SÜSS MicroTec SE tätig.

Wir erklären, dass die in diesem Bestätigungsvermerk enthaltenen Prüfungsurteile mit dem zusätzlichen Bericht an den Aufsichtsrat nach Artikel 11 EU-APrVO (Prüfungsbericht) in Einklang stehen.

SONSTIGER SACHVERHALT – VERWENDUNG DES BESTÄTIGUNGSVERMERKS

Unser Bestätigungsvermerk ist stets im Zusammenhang mit dem geprüften Jahresabschluss und dem geprüften zusammengefassten Lagebericht sowie den geprüften ESEF-Unterlagen zu lesen. Der in das ESEF-Format überführte Jahresabschluss und zusammengefasste Lagebericht — auch die im Bundesanzeiger bekanntzumachenden Fassungen — sind lediglich elektronische Wiedergaben des geprüften Jahresabschlusses und des geprüften zusammengefassten Lageberichts und treten nicht an deren Stelle. Insbesondere sind der ESEF-Vermerk und unser darin enthaltenes Prüfungsurteil nur in Verbindung mit den in elektronischer Form bereitgestellten geprüften ESEF-Unterlagen verwendbar.

VERANTWORTLICHER WIRTSCHAFTSPRÜFER

Der für die Prüfung verantwortliche Wirtschaftsprüfer ist Dimitrios Skiadas.

München, 28. März 2022

BDO AG

Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

Dirks

Wirtschaftsprüfer

Skiadas

Wirtschaftsprüfer

Weitere Angaben und Hinweise

Grundkapital und Stimmrechte

Zum Zeitpunkt der Einberufung der virtuellen Hauptversammlung ist das Grundkapital der Gesellschaft eingeteilt in 19.115.538 auf den Namen lautende Stückaktien, von denen jede Aktie eine Stimme gewährt. Die Gesamtzahl der Stimmrechte beträgt somit 19.115.538. Die Gesellschaft hält zum Zeitpunkt der Einberufung keine eigenen Aktien.

Hinweise zur Durchführung der virtuellen Hauptversammlung

Der Vorstand hat mit Zustimmung des Aufsichtsrats beschlossen, die ordentliche Hauptversammlung der Gesellschaft am 31. Mai 2022 gemäß Art. 2 § 1 Abs. 2, Abs. 8 Satz 2 COVID-19-Gesetz als virtuelle Hauptversammlung ohne physische Präsenz der Aktionäre oder ihrer Bevollmächtigten abzuhalten.

Die Aktionäre und ihre Bevollmächtigten (mit Ausnahme der von der Gesellschaft benannten Stimmrechtsvertreter) können daher nicht physisch an der Hauptversammlung teilnehmen. Sie haben jedoch die Möglichkeit der Teilnahme im Wege der elektronischen Zuschaltung („Teilnahme“). Die gesamte Hauptversammlung wird für die ordnungsgemäß angemeldeten Aktionäre der SÜSS MicroTec SE oder deren Bevollmächtigte am 31. Mai 2022 ab 11:00 Uhr (MESZ) live im Internet im passwortgeschützten **Internetservice zur Hauptversammlung** auf der Internetseite der Gesellschaft unter

<http://www.suss.com/de/investor-relations/hauptversammlung>

in Bild und Ton übertragen. Die Stimmrechtsausübung der Aktionäre oder ihrer Bevollmächtigten erfolgt ausschließlich im Wege der elektronischen Briefwahl oder durch Vollmachtserteilung an die von der Gesellschaft benannten Stimmrechtsvertreter.

Über den passwortgeschützten **Internetservice zur Hauptversammlung** können sich die Aktionäre (und ggf. deren Bevollmächtigte) gemäß den nachfolgenden Bestimmungen ab dem 2. Mai 2022 unter anderem zur Hauptversammlung anmelden, ihr Stimmrecht per elektronischer Briefwahl ausüben, Vollmachten an Dritte sowie Vollmachten und Weisungen an die von der Gesellschaft benannten Stimmrechtsvertreter erteilen, Fragen einreichen oder Widerspruch zu Protokoll erklären. Für die Nutzung des passwortgeschützten **Internetservice zur Hauptversammlung** ist eine Zugangsberechtigung erforderlich. Einzelheiten hierzu finden

sich unten im Abschnitt „Voraussetzungen für die Teilnahme an der virtuellen Hauptversammlung und die Ausübung des Stimmrechts“.

Voraussetzungen für die Teilnahme an der virtuellen Hauptversammlung und die Ausübung des Stimmrechts

Zur Teilnahme an der virtuellen Hauptversammlung und zur Ausübung des Stimmrechts sind nach § 23 der Satzung der Gesellschaft nur diejenigen Aktionäre berechtigt, die im Aktienregister eingetragen und rechtzeitig angemeldet sind. Die Anmeldung muss mindestens sechs Tage vor der Hauptversammlung, also spätestens am 24. Mai 2022, 24:00 Uhr (MESZ), unter folgender Adresse zugehen:

SÜSS MicroTec SE
c/o Better Orange IR & HV AG
Haidelweg 48
81241 München

oder E-Mail: suss@better-orange.de

oder elektronisch unter Nutzung des passwortgeschützten **Internetservice zur Hauptversammlung** unter der Internetadresse <http://www.suss.com/de/investor-relations/hauptversammlung>

Zur Erleichterung der Anmeldung wird den Aktionären zusammen mit der Einladung zur virtuellen Hauptversammlung ein Anmeldeformular übersandt.

Für die Nutzung des passwortgeschützten **Internetservice zur Hauptversammlung** ist eine Zugangsberechtigung erforderlich. Aktionären, die spätestens am 2. Mai 2022, 0:00 Uhr (MESZ) im Aktienregister der Gesellschaft eingetragen sind, werden die individuellen Zugangsdaten (Aktionärsnummer und Zugangspasswort) zusammen mit der Einladung zur virtuellen Hauptversammlung zugesandt. Bei Eintragungen erst nach diesem Zeitpunkt stehen für die Anmeldung zur virtuellen Hauptversammlung jedoch die anderweitig eröffneten Möglichkeiten der Anmeldung zur Verfügung. Die individuellen Zugangsdaten für den passwortgeschützten Internetservice zur Hauptversammlung werden diesen Aktionären nach Eingang der Anmeldung bei der Gesellschaft zugesandt.

Anmeldungen, die - gleich aus welchem Grund - erst nach dem 24. Mai 2022, 24:00 Uhr (MESZ), bei der o.a. Anschrift eingehen, können aus rechtlichen Gründen leider nicht mehr berücksichtigt werden. Wir empfehlen Ihnen daher nach Möglichkeit die Anmeldung unter Nutzung des passwortgeschützten Internetservice zur Hauptversammlung unter der Internetadresse <http://www.suss.com/de/investor-relations/hauptversammlung>.

Im Verhältnis zur Gesellschaft gilt als Aktionär nur, wer als solcher im Aktienregister eingetragen ist. Für das Recht zur Teilnahme an der virtuellen Hauptversammlung und die Anzahl der einem Aktionär in der virtuellen Hauptversammlung zustehenden Stimmrechte ist demgemäß der Eintragungsstand des Aktienregisters am Tag der virtuellen Hauptversammlung maßgeblich. Aus abwicklungstechnischen Gründen werden jedoch am Tag der virtuellen Hauptversammlung und in den letzten sechs Tagen vor dem Tag der virtuellen Hauptversammlung, d.h. vom 25. Mai 2022, 0:00 Uhr (MESZ), bis einschließlich 31. Mai 2022, 24:00 Uhr (MESZ), Löschungen und Eintragungen im Aktienregister nicht vorgenommen (sog. Umschreibestopp). Deshalb entspricht der Eintragungsstand des Aktienregisters am Tag der virtuellen Hauptversammlung dem Stand am Ende des Anmeldeschlusstages, dem 24. Mai 2022, 24:00 Uhr (MESZ). Durch den Umschreibestopp ist der Handel der Aktien nicht eingeschränkt, die Aktien sind nicht geblockt.

Intermediäre, Aktionärsvereinigungen und Stimmrechtsberater sowie diesen gemäß § 135 Abs. 8 AktG gleichgestellte Personen dürfen das Stimmrecht für Aktien, die ihnen nicht gehören, als deren Inhaber sie aber im Aktienregister eingetragen sind, nur aufgrund einer Ermächtigung ausüben. Näheres hierzu regelt § 135 AktG.

Verfahren für die Stimmrechtsabgabe durch einen Bevollmächtigten

Aktionäre können ihr Stimmrecht auch durch einen Bevollmächtigten, z. B. einen Intermediär, eine Aktionärsvereinigung oder eine andere Person ihrer Wahl ausüben lassen. Auch im Falle einer Bevollmächtigung ist für eine fristgemäße Anmeldung durch den Aktionär oder den Bevollmächtigten entsprechend den oben im Abschnitt „Voraussetzungen für die Teilnahme an der virtuellen Hauptversammlung und die Ausübung des Stimmrechts“ genannten Bestimmungen Sorge zu tragen.

Erteilung und Widerruf der Vollmacht bedürfen ebenso wie der Nachweis der Bevollmächtigung gegenüber der Gesellschaft der Textform (§ 126b BGB), wenn weder ein Intermediär noch eine Aktionärsvereinigung, ein Stimmrechtsberater oder eine sonstige gemäß § 135 Abs. 8 AktG gleichgestellte Personen bevollmächtigt wird.

Die Vollmacht kann gegenüber dem zu Bevollmächtigenden oder gegenüber der Gesellschaft erklärt werden. Ein Formular, das zur Vollmachtserteilung verwendet werden kann, wird den Aktionären zusammen mit der Einladung zur virtuellen Hauptversammlung übersandt. Entsprechende Formulare stehen ferner unter

<http://www.suss.com/de/investor-relations/hauptversammlung>

zum Download bereit.

Wird die Vollmacht durch Erklärung gegenüber dem zu Bevollmächtigenden erteilt, bedarf es

eines Nachweises der Bevollmächtigung gegenüber der Gesellschaft. Der Nachweis der Bevollmächtigung gegenüber der Gesellschaft kann der Gesellschaft postalisch oder per E-Mail **bis spätestens 30. Mai 2022, 24:00 Uhr (MESZ)** (Zeitpunkt des Zugangs) an die folgende Anschrift oder E-Mail-Adresse übermittelt, geändert oder widerrufen werden:

SÜSS MicroTec SE
c/o Better Orange IR & HV AG
Haidelweg 48
81241 München
Deutschland

oder E-Mail: suss@better-orange.de

Zudem kann der Nachweis der Bevollmächtigung ab dem 2. Mai 2022 0:00 Uhr (MESZ) gegenüber der Gesellschaft auch über den passwortgeschützten Internetservice zur Hauptversammlung unter der Internetadresse

<http://www.suss.com/de/investor-relations/hauptversammlung>

gemäß den dafür vorgesehenen Verfahren vor und während der virtuellen Hauptversammlung übermittelt, geändert oder widerrufen werden.

Am Tag der virtuellen Hauptversammlung am 31. Mai 2022 können Vollmachten ausschließlich über den passwortgeschützten Internetservice abgegeben, geändert oder widerrufen werden, der über den passwortgeschützten Internetservice zur Hauptversammlung unter der Internetadresse <http://www.suss.com/de/investor-relations/hauptversammlung> zugänglich ist.

Hinsichtlich der für die Nutzung des passwortgeschützten Internetservice zur Hauptversammlung erforderlichen individuellen Zugangsdaten (Aktionärsnummer und Zugangspasswort) siehe oben Abschnitt „Voraussetzungen für die Teilnahme an der virtuellen Hauptversammlung und die Ausübung des Stimmrechts“.

Vorstehende Übermittlungswege stehen jeweils bis zu den vorstehend genannten Zeitpunkten auch zur Verfügung, wenn die Erteilung der Vollmacht durch Erklärung gegenüber der Gesellschaft erfolgen soll; ein gesonderter Nachweis der Bevollmächtigung ist in diesem Fall nicht erforderlich. Auch der Widerruf einer bereits erteilten Vollmacht kann auf den vorgenannten Übermittlungswegen bis zu den vorstehend genannten Zeitpunkten unmittelbar gegenüber der Gesellschaft erklärt werden.

Intermediäre, Aktionärsvereinigungen, Stimmrechtsberater sowie sonstige gemäß § 135 Abs. 8 AktG gleichgestellte Personen können für ihre eigene Bevollmächtigung abweichende Regelungen vorsehen. § 135 AktG sieht unter anderem vor, dass die Vollmacht einem bestimm-

ten Bevollmächtigten erteilt und von diesem nachprüfbar festgehalten wird. Die Vollmachtserklärung muss zudem vollständig sein und darf nur mit der Stimmrechtsausübung verbundene Erklärungen enthalten. Aktionäre, die einen Intermediär, eine Aktionärsvereinigung, einen Stimmrechtsberater oder eine sonstige gemäß § 135 Abs. 8 AktG gleichgestellte Person bevollmächtigen wollen, werden daher gebeten, sich mit dem zu Bevollmächtigenden über das Verfahren der Vollmachtserteilung und die möglicherweise geforderte Form der Vollmacht rechtzeitig abzustimmen.

Auch bevollmächtigte Dritte können nicht physisch an der Hauptversammlung teilnehmen. Sie können das Stimmrecht für die von ihnen vertretenen Aktionäre jedoch per Briefwahl oder durch (Unter-)Bevollmächtigung der von der Gesellschaft benannten Stimmrechtsvertreter ausüben.

Stimmrechtsvertretung durch weisungsgebundene Stimmrechtsvertreter der Gesellschaft

Zusätzlich bieten wir unseren Aktionären bzw. ihren Bevollmächtigten an, für die Ausübung des Stimmrechts die von der Gesellschaft benannten, weisungsgebundenen Stimmrechtsvertreter zu bevollmächtigen. Auch in diesem Fall ist eine fristgemäße Anmeldung gemäß dem vorstehenden Abschnitt „Voraussetzungen für die Teilnahme an der virtuellen Hauptversammlung und die Ausübung des Stimmrechts“ erforderlich.

Ein Formular, das für die Vollmachts- und Weisungserteilung an die Stimmrechtsvertreter der Gesellschaft verwendet werden kann, wird den Aktionären zusammen mit der Einladung zur virtuellen Hauptversammlung übersandt. Es steht auch auf der Internetseite der Gesellschaft unter <http://www.suss.com/de/investor-relations/hauptversammlung>

zum Download bereit.

Die Erteilung von Vollmachten und Weisungen an die von der Gesellschaft benannten Stimmrechtsvertreter kann postalisch oder per E-Mail **bis spätestens 30. Mai 2022, 24:00 Uhr (MESZ)** (Zeitpunkt des Zugangs) an die folgende Anschrift oder E-Mail-Adresse erfolgen:

SÜSS MicroTec SE
c/o Better Orange IR & HV AG
Haidelweg 48
81241 München
Deutschland

oder E-Mail: suss@better-orange.de

Zudem können Vollmacht und Weisungen an die von der Gesellschaft benannten Stimmrechtsvertreter elektronisch unter Nutzung des passwortgeschützten **Internetservice zur**

Hauptversammlung auf der Internetseite der Gesellschaft unter

<http://www.suss.com/de/investor-relations/hauptversammlung>

erteilt werden. Diese Möglichkeit der Erteilung von Vollmacht und Weisungen an die von der Gesellschaft benannten Stimmrechtsvertreter steht bis kurz vor dem Beginn der Abstimmungen in der virtuellen Hauptversammlung am 31. Mai 2022 zur Verfügung. Auf diesem Weg können auch noch vor und während der Hauptversammlung bis kurz vor dem Beginn der Abstimmung Vollmachten und Weisungen abgegeben, geändert oder widerrufen werden. Hinsichtlich der für die Nutzung des passwortgeschützten Internetservice zur Hauptversammlung erforderlichen individuellen Zugangsdaten (Aktionärsnummer und Zugangspasswort) siehe oben Abschnitt „Voraussetzungen für die Teilnahme an der virtuellen Hauptversammlung und die Ausübung des Stimmrechts“.

Bei einer Bevollmächtigung der von der Gesellschaft benannten Stimmrechtsvertreter müssen diesen in jedem Falle Weisungen für die Ausübung des Stimmrechts erteilt werden. Die Stimmrechtsvertreter sind verpflichtet, entsprechend den ihnen erteilten Weisungen abzustimmen. Die von der Gesellschaft benannten Stimmrechtsvertreter nehmen keine Vollmachten zur Einlegung von Widersprüchen gegen Hauptversammlungsbeschlüsse, zur Ausübung des Fragerechts oder zur Stellung von Anträgen entgegen.

Sollte zu einem Tagesordnungspunkt eine Einzelabstimmung durchgeführt werden, ohne dass dies im Vorfeld der virtuellen Hauptversammlung mitgeteilt wurde, so gilt eine Weisung zu diesem Tagesordnungspunkt insgesamt auch als entsprechende Weisung für jeden Punkt der Einzelabstimmung.

Stimmabgabe durch elektronische Briefwahl

Aktionäre können ihre Stimmen auch per Briefwahl im Wege elektronischer Kommunikation abgeben. Auch hierfür ist eine fristgemäße Anmeldung zur virtuellen Hauptversammlung entsprechend den oben im Abschnitt „Voraussetzungen für die Teilnahme an der virtuellen Hauptversammlung und die Ausübung des Stimmrechts“ genannten Bestimmungen erforderlich.

Die Stimmabgabe per Briefwahl kann elektronisch unter Nutzung des passwortgeschützten **Internetservice zur Hauptversammlung** auf der Internetseite der Gesellschaft unter <http://www.suss.com/de/investor-relations/hauptversammlung>

erfolgen. Diese Möglichkeit der elektronischen Briefwahl steht bis zum Beginn der Abstimmungen in der virtuellen Hauptversammlung am 31. Mai 2022 zur Verfügung. Hinsichtlich der für die Nutzung des passwortgeschützten Internetservice zur Hauptversammlung erforderlichen individuellen Zugangsdaten (Aktionärsnummer und Zugangspasswort) siehe oben Abschnitt

„Voraussetzungen für die Teilnahme an der virtuellen Hauptversammlung und die Ausübung des Stimmrechts“.

Für einen Widerruf oder eine Änderung der Stimmabgabe durch Briefwahl gelten die vorstehenden Angaben zu den Möglichkeiten der Übermittlung und zu den Fristen entsprechend.

Die Abgabe von Stimmen durch elektronische Briefwahl ist auf die Abstimmung über die in der Einberufung zur virtuellen Hauptversammlung bekanntgemachten Beschlussvorschläge von Vorstand und/oder Aufsichtsrat und auf mit einer etwaigen Ergänzung der Tagesordnung gemäß § 122 Abs. 2 AktG bekanntgemachten Beschlussvorschläge von Aktionären sowie etwaige vor der Hauptversammlung gemäß §§ 126, 127 AktG zugänglich gemachte Gegenanträge und Wahlvorschläge von Aktionären beschränkt.

Sollte zu einem Tagesordnungspunkt eine Einzelabstimmung durchgeführt werden, ohne dass dies im Vorfeld der virtuellen Hauptversammlung mitgeteilt wurde, so gilt eine zu diesem Tagesordnungspunkt abgegebene Briefwahlstimme insgesamt auch als Briefwahlstimme für jeden Punkt der Einzelabstimmung.

Auch bevollmächtigte Intermediäre, Aktionärsvereinigungen und Stimmrechtsberater oder sonstige gemäß § 135 Abs. 8 AktG gleichgestellte Personen können sich der Briefwahl bedienen.

Bild- und Tonübertragung der Hauptversammlung im Internet

Angemeldete Aktionäre der SÜSS MicroTec SE sowie ihre Bevollmächtigten können die gesamte Hauptversammlung am 31. Mai 2022 ab 11:00 Uhr (MESZ) live im Internet in Bild und Ton im passwortgeschützten **Internetservice zur Hauptversammlung** auf der Internetseite der Gesellschaft unter

<http://www.suss.com/de/investor-relations/hauptversammlung>

verfolgen. Für die Freischaltung der Internetübertragung über den passwortgeschützten Internetservice zur Hauptversammlung ist die fristgemäße Anmeldung zur virtuellen Hauptversammlung entsprechend den oben im Abschnitt „Voraussetzungen für die Teilnahme an der virtuellen Hauptversammlung und die Ausübung des Stimmrechts“ genannten Bestimmungen erforderlich. Hinsichtlich der für die Nutzung des passwortgeschützten Internetservice zur Hauptversammlung erforderlichen individuellen Zugangsdaten (Aktionärsnummer und Zugangspasswort) siehe oben Abschnitt „Voraussetzungen für die Teilnahme an der virtuellen Hauptversammlung und die Ausübung des Stimmrechts“.

Die Übertragung der Hauptversammlung ermöglicht keine Teilnahme im Sinne des § 118 Abs. 1 Satz 2 AktG.

Widerspruch gegen einen Beschluss der Hauptversammlung

Aktionäre oder deren Bevollmächtigte, die das Stimmrecht im Wege der elektronischen Briefwahl oder durch Vollmachtserteilung an die von der Gesellschaft benannten Stimmrechtsvertreter ausgeübt haben, haben die Möglichkeit, während der Dauer der virtuellen Hauptversammlung am 31. Mai 2022 bis zu deren Schließung durch den Versammlungsleiter über den passwortgeschützten **Internetservice zur Hauptversammlung** Widerspruch gegen einen Beschluss der Hauptversammlung zur Niederschrift des Notars gemäß Art. 2 § 1 Abs. 2 Nr. 4, Abs. 8 Satz 2 COVID-19-Gesetz i. V. m. § 245 Nr. 1 AktG zu erklären. Hinsichtlich der für die Nutzung des passwortgeschützten Internetservice zur Hauptversammlung erforderlichen individuellen Zugangsdaten (Aktionärsnummer und Zugangspasswort) siehe oben Abschnitt „Voraussetzungen für die Teilnahme an der virtuellen Hauptversammlung und die Ausübung des Stimmrechts“.

Angabe zu den Rechten der Aktionäre

Anträge auf Ergänzung der Tagesordnung gemäß Art. 56 Satz 2 und Satz 3 SE-VO, § 50 Abs. 2 SEAG i.V. m. § 122 Abs. 2 AktG i. V. m. Art. 2 § 1 Abs. 3 Satz 4, Abs. 8 Satz 2 COVID-19-Gesetz

Gemäß § 122 Abs. 2 AktG können Aktionäre, deren Anteile zusammen 5 % des Grundkapitals oder einen anteiligen Betrag von EUR 500.000,00 erreichen, verlangen, dass Gegenstände auf die Tagesordnung gesetzt und bekannt gemacht werden. Dieses Quorum ist gemäß Art. 56 Satz 3 der SE-VO in Verbindung mit § 50 Abs. 2 SEAG für Ergänzungsverlangen der Aktionäre einer Europäischen Gesellschaft (SE) erforderlich. Jedem neuen Gegenstand muss eine Begründung oder eine Beschlussvorlage beiliegen. Ein solches Verlangen ist schriftlich oder in der elektronischen Form des § 126a BGB (d. h. mit qualifizierter elektronischer Signatur) an den Vorstand der SÜSS MicroTec SE zu richten und muss der Gesellschaft mindestens 30 Tage vor der virtuellen Hauptversammlung (wobei der Tag der Hauptversammlung und der Tag des Zugangs nicht mitzurechnen sind), also spätestens am 30. April 2022, 24:00 Uhr (MESZ), zugehen. Wir bitten, derartige Verlangen an

SÜSS MicroTec SE
Vorstand
Schleissheimer Straße 90
85748 Garching

oder E-Mail (mit qualifizierter elektronischer Signatur): ir@suss.com

zu übersenden.

Gegenanträge und Wahlvorschläge von Aktionären gemäß §§ 126 Abs. 1, 127 AktG i. V. m. Art. 2 § 1 Abs. 2 Satz 3, Abs. 8 Satz 2 COVID-19-Gesetz

Gemäß § 126 Abs. 1 AktG ist jeder Aktionär der Gesellschaft berechtigt, Gegenanträge gegen einen Beschlussvorschlag von Vorstand und/oder Aufsichtsrat zu einem bestimmten Punkt der Tagesordnung übermitteln. Gegenanträge (nebst einer etwaigen Begründung) sind nach näherer Maßgabe von § 126 Abs. 1 und 2 AktG zugänglich zu machen, wenn sie der Gesellschaft unter der nachfolgend bekanntgemachten Adresse mindestens 14 Tage vor der virtuellen Hauptversammlung, also spätestens am 16. Mai 2022, 24:00 Uhr (MESZ), zugehen.

Jeder Aktionär kann außerdem nach näherer Maßgabe von § 127 AktG einen Wahlvorschlag zur Wahl des Abschlussprüfers und/oder zur Wahl von Aufsichtsratsmitgliedern machen. Zusätzlich zu den in § 126 Abs. 2 AktG genannten Gründen braucht der Vorstand einen Wahlvorschlag unter anderem auch dann nicht zugänglich zu machen, wenn der Vorschlag nicht Namen, ausgeübten Beruf und Wohnort des Kandidaten enthält.

Wahlvorschläge sind nach näherer Maßgabe von §§ 127, 126 Abs. 1 und 2 AktG zugänglich zu machen, wenn diese der Gesellschaft unter der nachfolgend bekanntgemachten Adresse mindestens 14 Tage vor der virtuellen Hauptversammlung, also spätestens am 16. Mai 2022, 24:00 Uhr (MESZ), zugehen.

Anträge oder Wahlvorschläge von Aktionären sind ausschließlich an folgende Anschrift zu richten:

SÜSS MicroTec SE
Investor Relations
Schleissheimer Straße 90
85748 Garching
Telefax: +49 89 4444 33420

oder E-Mail-Adresse: ir@suss.com

Anderweitig adressierte Anträge und Wahlvorschläge werden nicht berücksichtigt.

Vorbehaltlich § 126 Abs. 2 und 3 AktG werden zugänglich zu machende Gegenanträge (nebst einer etwaigen Begründung) und Wahlvorschläge von Aktionären einschließlich des Namens des Aktionärs und einer etwaigen Stellungnahme der Verwaltung hierzu unter der Internetadresse <http://www.suss.com/de/investor-relations/hauptversammlung> veröffentlicht.

Während der virtuellen Hauptversammlung können keine Gegenanträge oder Wahlvorschläge gestellt werden.

Gegenanträge oder Wahlvorschläge von Aktionären, die nach § 126 oder § 127 des Aktiengesetzes zugänglich zu machen sind, gelten als in der Hauptversammlung gestellt, sofern sich

der antragstellende oder den Wahlvorschlag unterbreitende Aktionär gemäß den oben im Abschnitt „Voraussetzungen für die Teilnahme an der virtuellen Hauptversammlung und die Ausübung des Stimmrechts“ genannten Bestimmungen fristgemäß zur virtuellen Hauptversammlung angemeldet hat und am Tag der Hauptversammlung im Aktienregister eingetragen ist.

Fragerecht der Aktionäre gemäß Art. 2 § 1 Abs. 2 Satz 1 Nr. 3, Satz 2, Abs. 8 Satz 2 COVID-19-Gesetz

Angemeldete Aktionäre haben das Recht, im Vorfeld der virtuellen Hauptversammlung am 31. Mai 2022 Fragen im Wege der elektronischen Kommunikation einzureichen. Der Vorstand entscheidet nach pflichtgemäßem, freiem Ermessen, wie er Fragen beantwortet.

Fragen sind bis spätestens 29. Mai 2022, 24:00 Uhr (MESZ) (Zeitpunkt des Zugangs) unter Angabe des Namens oder der Aktionärsnummer sowie unter Nutzung des passwortgeschützten **Internetservice zur Hauptversammlung** auf der Internetseite der Gesellschaft unter <http://www.suss.com/de/investor-relations/hauptversammlung>

einzureichen.

Während der virtuellen Hauptversammlung können keine Fragen gestellt werden.

Einreichung von schriftlichen Stellungnahmen und Videobotschaften von Aktionären

Im Rahmen der virtuellen Hauptversammlung können sich Aktionäre oder ihre Bevollmächtigten nicht durch Redebeiträge zur Tagesordnung äußern. Der Vorstand hat daher mit Zustimmung des Aufsichtsrats entschieden, den Aktionären und ihren Bevollmächtigten – über die Vorgaben des COVID-19-Gesetzes hinaus – die Möglichkeit einzuräumen, durch schriftliche Stellungnahmen und Videobotschaften zur Tagesordnung Stellung zu nehmen, um die Attraktivität der Hauptversammlung weiter zu steigern und einen noch besseren Dialog der Verwaltung mit den Aktionären und unter den Aktionären zu ermöglichen.

Ordnungsgemäß angemeldete Aktionäre sowie ihre Bevollmächtigten haben daher die Möglichkeit, über den passwortgeschützten Internetservice auf der Internetseite der Gesellschaft unter <http://www.suss.com/de/investor-relations/hauptversammlung>

gemäß den dafür vorgesehenen Verfahren bis 29. Mai 2022, 24:00 Uhr (MESZ), schriftliche Stellungnahmen und Videobotschaften mit Bezug zur Tagesordnung in deutscher Sprache zur Veröffentlichung durch die Gesellschaft im passwortgeschützten Internetservice einzureichen. Eine schriftliche Stellungnahme kann als Datei im pdf-Format eingereicht werden und deren

Umfang darf insgesamt nicht mehr als 10.000 Zeichen betragen. Darüber hinaus sind nur Stellungnahmen zulässig, in denen sich der Aktionär oder der Bevollmächtigte selbst äußert. Die Dauer einer Videobotschaft darf vier Minuten nicht überschreiten. Darüber hinaus sind nur Videobotschaften zulässig, in denen der Aktionär oder der Bevollmächtigte selbst in Erscheinung tritt. Formal veröffentlichungsfähig sind nur Videobotschaften, die auf elektronischem Wege über den passwortgeschützten Internetservice gemäß den dafür vorgesehenen Verfahren im Dateiformat MPEG-4 oder MOV eingereicht werden und die eine Dateigröße von einem Gigabyte (1 GB) nicht überschreiten.

Mit dem Einreichen erklärt sich der Aktionär oder der Bevollmächtigte damit einverstanden, dass die schriftliche Stellungnahme bzw. die Videobotschaft unter Nennung seines Namens im passwortgeschützten Internetservice bzw. im Livestream der Hauptversammlung veröffentlicht wird. Es wird darauf hingewiesen, dass kein Rechtsanspruch auf die Veröffentlichung einer schriftlichen Stellungnahme bzw. einer Videobotschaft besteht. Die Gesellschaft behält sich vor, schriftliche Stellungnahmen und Videobotschaften mit beleidigendem, diskriminierendem, strafrechtlich relevantem oder offensichtlich falschem oder irreführendem Inhalt sowie solche ohne Bezug zur Tagesordnung oder in anderer als deutscher Sprache nicht zu veröffentlichen. Dies gilt auch für Videobotschaften mit einer Dauer von über vier Minuten, oder solchen schriftlichen Stellungnahmen bzw. Videobotschaften, die die technischen Voraussetzungen nicht erfüllen. Pro Aktionär wird nur eine schriftliche Stellungnahme bzw. eine Videobotschaft veröffentlicht.

Rechtzeitig eingegangene Stellungnahmen und Videobotschaften werden unmittelbar nach Prüfung zusammen mit dem Namen des Aktionärs, sofern der Aktionär seine Einwilligung hierzu erklärt, im passwortgeschützten Internetservice zugänglich gemacht.

Über die Veröffentlichung der Videobotschaften im Wege der Einbeziehung in den Livestream der Hauptversammlung entscheidet der Versammlungsleiter nach eigenem freien Ermessen. Er berücksichtigt hierbei die möglichen Interessen aller Mitaktionäre an dem Inhalt des Beitrages und unter Berücksichtigung der für die Beantwortung gestellter Fragen in der Hauptversammlung benötigten Zeit.

Mit den schriftlichen Stellungnahmen bzw. Videobotschaften soll den Aktionären und ihren Bevollmächtigten eine Möglichkeit zur Stellungnahme gegeben werden. Für Fragen sowie Gegenanträge und Wahlvorschläge gilt dagegen das vorstehend beschriebene Verfahren. Es wird darauf hingewiesen, dass Fragen, Gegenanträge oder Wahlvorschläge, die in einer schriftlichen Stellungnahme bzw. einer Videobotschaft enthalten sind, aber nicht wie vorstehend beschrieben eingereicht wurden, unberücksichtigt bleiben.

Anfragen und Anforderung von Unterlagen

Zur Erleichterung der Vorbereitung der virtuellen Hauptversammlung und zur Sicherstellung einer möglichst schnellen Reaktion der Gesellschaft auf Anfragen zur virtuellen Hauptversammlung bitten wir Anfragen und Anforderungen von Unterlagen ausschließlich zu richten an die

SÜSS MicroTec SE
Investor Relations
Schleissheimer Straße 90
85748 Garching
Telefax: +49 89 4444 33420

oder E-Mail-Adresse: ir@suss.com

Weitergehende Erläuterungen und Informationen auf der Internetseite der Gesellschaft

Auf der Internetseite der Gesellschaft sind unter

<http://www.suss.com/de/investor-relations/hauptversammlung>

die gemäß § 124a AktG zu veröffentlichenden Informationen sowie weitere Erläuterungen zu den Rechten der Aktionäre gemäß Art. 56 Satz 2 und Satz 3 SE-VO, § 50 Abs. 2 SEAG i. V. m. § 122 Abs. 2 AktG, i. V. m. Art. 2 § 1 Abs. 3 Satz 4, Abs. 8 Satz 2 COVID-19-Gesetz sowie den §§ 126 Abs. 1, 127, 131 Abs. 1 AktG i. V. m. Art. 2 § 1 Abs. 2 Satz 1 Nr. 3 i. V. m. Abs. 8 Satz 2 COVID-19-Gesetz zugänglich. Dort werden nach dem Ende der virtuellen Hauptversammlung auch die Abstimmungsergebnisse veröffentlicht.

Es ist ferner beabsichtigt, auf der Internetseite der Gesellschaft unter <http://www.suss.com/de/investor-relations/hauptversammlung>

auch die Präsentationen des Vorstands, die diese auf der Hauptversammlung halten werden, bereits im Vorfeld der Hauptversammlung, voraussichtlich ab dem 24. Mai 2022, zu veröffentlichen.

Hinweise zum Datenschutz für Aktionäre und Aktionärsvertreter

Die SÜSS MicroTec SE verarbeitet als "Verantwortlicher" im Sinne von Art. 4 Nr. 7 Datenschutz-Grundverordnung (DS-GVO) zur Vorbereitung und Durchführung ihrer virtuellen Hauptversammlung personenbezogene Daten der Aktionäre und etwaiger Aktionärsvertreter (insbesondere Name, Anschrift, Geburtsdatum, E-Mail-Adresse, Aktienanzahl, Aktiengattung, Besitzart der Aktien, Aktiennummer und die Erteilung etwaiger Stimmrechtsvollmachten) auf Grundlage der in Deutschland geltenden Datenschutzbestimmungen, um den Aktionären und Aktionärsvertretern die Ausübung ihrer Rechte im Rahmen der virtuellen Hauptversammlung zu ermöglichen und einen rechtmäßigen und satzungsgemäßen Ablauf der Verhandlungen

und Beschlüsse der Hauptversammlung sicherzustellen. Soweit die SÜSS MicroTec SE diese Daten nicht von den Aktionären und/oder etwaigen Aktionärsvertretern erhält, übermittelt die ihr Depot führende Bank diese personenbezogenen Daten an die SÜSS MicroTec SE.

Die Verarbeitung der personenbezogenen Daten der Aktionäre und etwaiger Aktionärsvertreter ist für die Durchführung der Hauptversammlung zwingend erforderlich. Rechtsgrundlage für die Verarbeitung ist Art. 6 Abs. 1 Unterabsatz 1 Buchstabe c DS-GVO i.V.m. §§ 67, 123, 129, 135 AktG und den Art. 52 ff. SE-VO.

Zum Zwecke der Ausrichtung der virtuellen Hauptversammlung beauftragt die SÜSS MicroTec SE verschiedene Dienstleister und Berater. Diese erhalten nur solche personenbezogenen Daten, die zur Ausführung des jeweiligen Auftrags erforderlich sind. Die Dienstleister und Berater verarbeiten diese Daten ausschließlich nach Weisung der SÜSS MicroTec SE. Im Übrigen werden personenbezogene Daten im Rahmen der gesetzlichen Vorschriften den Aktionären und etwaigen Aktionärsvertretern zur Verfügung gestellt.

Die personenbezogenen Daten werden gespeichert, solange dies gesetzlich geboten ist oder die Gesellschaft ein berechtigtes Interesse an der Speicherung hat, etwa im Falle gerichtlicher oder außergerichtlicher Streitigkeiten aus Anlass der virtuellen Hauptversammlung. Anschließend werden die personenbezogenen Daten gelöscht.

Unter den gesetzlichen Voraussetzungen, deren Vorliegen im Einzelfall zu prüfen sind, haben Aktionäre und etwaige Aktionärsvertreter das Recht, Auskunft über die Verarbeitung ihrer personenbezogenen Daten, Berichtigung oder Löschung ihrer personenbezogenen Daten oder die Einschränkung der Verarbeitung zu beantragen sowie ihre personenbezogenen Daten in einem strukturierten, gängigen und maschinenlesbaren Format (Datenübertragbarkeit) zu erhalten. Unter den gesetzlichen Voraussetzungen, deren Vorliegen im Einzelfall zu prüfen ist, haben Aktionäre und etwaige Aktionärsvertreter auch das Recht, Widerspruch gegen die Verarbeitung ihrer personenbezogenen Daten einzulegen.

Diese Rechte können Aktionäre und etwaige Aktionärsvertreter unter den folgenden Kontaktdaten der SÜSS MicroTec SE geltend machen:

SÜSS MicroTec SE
Investor Relations
Schleissheimer Straße 90
85748 Garching
Telefax: +49 89 4444 33420

oder E-Mail: ir@suss.com

Zudem steht Aktionären und etwaigen Aktionärsvertretern ein Beschwerderecht bei den Datenschutz-Aufsichtsbehörden nach Art. 77 DS-GVO zu.

Der betriebliche Datenschutzbeauftragte der SÜSS MicroTec SE ist wie folgt erreichbar:

Dr. Sebastian Kraska
IITR GmbH
Marienplatz 2
80331 München
Telefon: +49 89 189 173 60
E-Mail: email@iitr.de

Ergänzende Angaben zu Tagesordnungspunkt 7

Angaben zu der unter Tagesordnungspunkt 7 zur Wahl vorgeschlagenen Aufsichtsratskandidaten.

Dr. David Dean – Vorsitzender des Aufsichtsrats (Mitglied seit 2020)

Aktuelle Position

Unabhängiger Unternehmensberater

Persönliche Daten

Geburtsjahr: 1958

Geburtsort: Finedon, Großbritannien

Wohnort: Feldafing, Deutschland

Nationalität: Britisch und deutsch

Ausbildung

1976–1983 **Oriel College/Universität Oxford**, Großbritannien, Studium der Physik (Bachelor/Master)

1982 **Oriel & Wolfson Colleges/Universität Oxford**, Großbritannien, Promotion zum Doktor der Theoretischen Kernphysik (D.Phil.)

1983 **State University of New York**, Stony Brook, NY, USA, Gastforscher

1982–1985 **Institut für Theoretische Physik, Universität Gießen**, Postdoc-Forschungsassistent

Beruflicher Werdegang

1985–2013 **The Boston Consulting Group**, München, diverse Leitungsfunktionen, unter anderem Global Head of Technology & Telecoms Practice (2000–2006) und Senior Partner (2002–2013)

Seit 2014 **Unabhängiger Unternehmensberater**

2015–2016 **Samsung Electronics Europe**, London, Großbritannien, Beirut

Weitere Mandate:

- Axiata Group Berhad, Kuala Lumpur, Malaysia, (börsennotiert), Mitglied des Board of Directors, zugleich Mitglied des Audit- und Vorsitzender des Risk & Compliance -Ausschusses
- PT XL Axiata Tbk, Jakarta, Indonesien, (börsennotiert), Mitglied des Board of Commissioners
- Ncell Pvt Ltd, Kathmandu, Nepal, Mitglied und Vorsitzender des Board of Directors

Vorsitzender des Aufsichtsrats*

Seit mehr als 30 Jahren arbeitet Dr. David Dean auf Führungsebene mit globalen Technologieunternehmen erfolgreich an deren Strategie- und Unternehmensentwicklung. Nach seiner Promotion in Physik und Theoretischer Kernphysik begann er zunächst eine wissenschaftliche Laufbahn, bevor er 1985 zur Boston Consulting Group wechselte. Zwischen 1994 und 2013 arbeitete Dr. Dean

als Partner (ab 2002 als Senior Partner) im Bereich „Technology & Telecoms“ der Boston Consulting Group und hatte zwischen 2000 und 2006 die weltweite Verantwortung für dieses Geschäft inne.

* Aufsichtsratsvorsitzender seit 20. Mai 2020, gewählt bis 2022.

Jan Smits – Mitglied des Aufsichtsrats (Mitglied seit 2020)

Aktuelle Position

Unabhängiger Unternehmensberater

Persönliche Daten

Geburtsjahr: 1954

Geburtsort: Schaesberg, Niederlande

Wohnort: Heeze, Niederlande

Nationalität: Niederländisch

Ausbildung

1972–1979 Technische Universität Eindhoven, Niederlande, Maschinenbau-Studium

2003 Wharton, University of Pennsylvania USA, Advanced Management Program

Beruflicher Werdegang

1980–1983 Technische Universität Eindhoven, Niederlande, Contract Researcher

1982–1983 Konings N.V., Niederlande, Technischer Leiter

1983–1997 Philips Electronics, Niederlande, mehrere Tätigkeiten, zuletzt
Program Director Equipment and Infrastructure MOS4 der Philips Semiconductor Inc.

1997–2019: ASML Holding N.V., Niederlande, diverse Führungspositionen, unter anderem
Senior Vice President EUV Sources, Executive Vice President Business Line DUV
Mitglied des Executive Committee (2010–2019)
Director der ASML Niederlande (2014–2019)
Executive Vice President Strategic Sourcing & Procurement (2016–2019)

Weitere Mandate: keine

Aufsichtsratsmitglied*

Jan Smits blickt auf eine große Erfahrung in der Unternehmensführung in der Halbleiterindustrie zurück. Seine berufliche Laufbahn begann der diplomierte Maschinenbauingenieur nach einem Master-Abschluss als Maschinenbauingenieur an der Technischen Universität Eindhoven, Niederlande. Von 1983 bis 1997 war Jan Smits bei Philips Electronics tätig und verantwortete die Planung, den Bau und Einrichtung verschiedener Entwicklungs- und Produktionsstandorte, zuletzt als Program Director Equipment and Infrastructure MOS4 von Philips Semiconductor Inc. Anschließend arbeitete Herr Smits insgesamt rund 22 Jahre für den führenden Halbleiterrausrüster ASML Holdings, Niederlande. Von 2016 an fungierte er bis zu seinem Ausscheiden im Jahr 2019 als Executive Vice

President des Geschäftsbereichs Strategic Sourcing & Procurement, von 2014 an zusätzlich als Director der ASML Niederlande. Davor war Jan Smits Leiter der Geschäftseinheit „Deep UV“ Lithografie bei ASML und verantwortlich für die EUV Sources. Von 2010 bis 2019 war er außerdem Mitglied des Executive Committee. Seit 2019 ist Jan Smits als unabhängiger Berater tätig. Jan Smits ist als COO in Teilzeit für Bambi Medical in Eindhoven tätig.

* Aufsichtsratsmitglied seit 20. Mai 2020, gewählt bis 2022.

Prof. Dr. Mirja Steinkamp – Mitglied des Aufsichtsrats (Mitglied seit 2022)

Aktuelle Position

Selbstständig (Steuerberatung, Wirtschaftsprüfung und betriebswirtschaftliche Beratung)

Persönliche Daten

Geburtsjahr: 1970

Geburtsort: Minden, Deutschland

Wohnort: Hamburg, Deutschland

Nationalität: Deutsch

Ausbildung

1990–1995 Universität Hamburg, Betriebswirtschaftslehre (Diplom-Kauffrau)

1995–1997 Universität Göttingen, Wirtschaftsgeschichte (Dr. rer. pol.)

1997 Universität Göttingen, Wissenschaftliche Angestellte der Fakultät Wirtschaftsgeschichte

Beruflicher Werdegang

1997–2002 Ernst & Young GmbH, Wirtschaftsprüfungsgesellschaft, Hamburg

2002 Steuerberaterin, Bestellung zur Steuerberaterin

2002–2003 Dr. Arno Steinkamp, Meckelfeld, Steuerberatung und Wirtschaftsprüfung

2003–2017 Neumann Gruppe GmbH, Hamburg, Prokuristin/Leitung Konzernfinanzberichts-wesen

2004 Wirtschaftsprüferin, Erlangung der Berufsurkunde

2017–heute NORDAKADEMIE, Professur für Wirtschaftsprüfung und Unternehmensrechnung

Seit 2017 Wirtschaftsprüferin, Bestellung zur Wirtschaftsprüferin

Seit 2018 Qualifizierte Aufsichtsrätin & Fachaufsichtsrätin/Financial Expert, Zertifizierung durch die Deutsche Börse AG

Seit 2022 Interfin Forum GmbH, Dozentin, Lehrgänge Qualifizierter Aufsichtsrat und Fachaufsichtsrat im Prüfungsausschuss/Financial Expert

Weitere Mandate:

- Basler AG, Ahrensburg, Aufsichtsrätin (Vorsitzende des Prüfungsausschusses)
- Alper & Schetter AG, Neuss, Aufsichtsrätin (Stellvertretende Vorsitzende)
- BarthHass GmbH & Co. KG, Nürnberg, Aufsichtsrätin (Stellvertretende Vorsitzende)

Aufsichtsratsmitglied*

Prof. Dr. Mirja Steinkamp ist Steuerberaterin, Wirtschaftsprüferin sowie Professorin für Wirtschaftsprüfung und Unternehmensrechnung an der Fachhochschule NORDAKADEMIE in Hamburg/Elms-horn. Sie arbeitete mehrere Jahre als Prüfungsleiterin bei der internationalen Wirtschaftsprüfungsgesellschaft Ernst & Young GmbH und war anschließend 14 Jahre lang als Prokuristin und Führungskraft bei einem weltweit agierenden Handelsunternehmen tätig. In dieser Zeit führte sie zweimal erfolgreich ein Management-Reporting-System ein und verantwortete die Finanzbuchhaltung am deutschen Standort, das Konzernrechnungswesen nach IFRS sowie das Reporting an die Fremdkapitalgeber. Mirja Steinkamp verfügt über langjährige Erfahrung als Vorsitzende des Prüfungsausschusses sowie als stellvertretende Aufsichtsratsvorsitzende von börsennotierten und nicht börsennotierten Gesellschaften. Als Wirtschaftsprüferin, Steuerberaterin und Vorsitzende des Prüfungsausschusses verfügt sie über besondere Kenntnisse und Erfahrungen in der Anwendung von Rechnungslegungsgrundsätzen nach HGB, EStG und IFRS, der Prüfung der internen Kontroll- und Risikomanagementsysteme (einschließlich Compliance-Management-System) sowie der Prüfung der Nachhaltigkeitsberichterstattung.

2019 wurde Mirja Steinkamp für fünf Jahre in die Prüfungskommission für Wirtschaftsprüfer berufen. Seit 2022 ist Mirja Steinkamp Dozentin bei der Interfin Forum GmbH, welche die Lehrgänge „Qualifizierter Aufsichtsrat“ und „Fachaufsichtsrat im Prüfungsausschuss/Financial Expert“ anbietet.

* Aufsichtsratsmitglied seit 10. März 2022, zunächst bestellt bis 31.05.2022.

Dr. Myriam Jahn – stellvertretende Vorsitzende des Aufsichtsrats (Mitglied seit 2017)

Aktuelle Position

Possehl Digital GmbH, Lübeck, CEO

Persönliche Daten

Geburtsjahr: 1968

Geburtsort: Monschau (Nordrhein-Westfalen), Deutschland

Wohnort: Düsseldorf, Deutschland

Nationalität: Deutsch

Ausbildung

1988–1989 Rheinisch-Westfälische Technische Hochschule (RWTH), Aachen, Informatik

1989–1993 Otto Beisheim School of Management (WHU), Koblenz, Abschluss: Diplom in Betriebswirtschaftslehre

2000–2003 Universität Duisburg-Essen, Abschluss: Promotion (Dr. rer. pol.) in Business Administration

2009–2013 Hochschule Darmstadt, berufsbegleitendes Studium, Abschluss: Master of Science in Elektrotechnik

Beruflicher Werdegang

- 1994–1998** **The Boston Consulting Group**, Düsseldorf, Unternehmensberatung
- 1999–2002** **Deutsche Gesellschaft für Mittelstandsberatung (DGM)**, Düsseldorf, Mitglied der Niederlassungsleitung, Beratungsbereich Strategie
- 2003–2015** **ifm electronic gmbh, ifm identicom GmbH** sowie **ifm consulting GmbH**, Essen, Hauptabteilungsleiterin Marketing, Geschäftsführerin Marketing & Business Development sowie Geschäftsführerin Sales
- 2016–2018** **TiSC AG**, Siegen, Mitglied des Vorstands, Vertriebsvorstand/CSO
- 2019–2020** **q.beyond AG** (QSC AG bis 09/2020), Köln, Mitglied der Geschäftsleitung

Weitere Mandate: Beirat AUMA Riester GmbH & Co. KG, Müllheim (seit 2022)

Stellvertretende Vorsitzende des Aufsichtsrats*

Dr. Myriam Jahn begann ihre berufliche Laufbahn 1994 als Unternehmensberaterin bei der Boston Consulting Group in Düsseldorf und wechselte 1999 zur Deutschen Gesellschaft für Mittelstandsberatung (DGM), wo sie schwerpunktmäßig im Bereich Strategieberatung tätig war. Nach ihrer Dissertation und Promotion an der Universität Duisburg-Essen im Jahr 2003 startete sie bei der ifm-Unternehmensgruppe in Essen. Dort hatte sie verschiedene verantwortungsvolle Positionen in den Bereichen Vertrieb und Verwaltung inne. Von 2016 bis 2018 war Dr. Jahn Mitglied des Vorstands der TiSC AG, eines Tochterunternehmens innerhalb der ifm-Gruppe, und verantwortete den Vertriebsbereich. Nach zwei Jahren als Mitglied der Geschäftsleitung der q.beyond AG (früher: QSC AG), einem Unternehmen, das auf die Digitalisierung im Mittelstand spezialisiert ist, leitet Dr. Jahn heute den Digitalisierungs-Geschäftsbereich der Possehl-Gruppe als Geschäftsführerin. Dr. Jahn besetzt im Aufsichtsrat von SÜSS MicroTec die Kompetenzbereiche Digitalisierung und Industrie 4.0.

* Aufsichtsratsmitglied seit Mai 2017. Gewählt bis 2022.

Garching, im April 2022

SÜSS MicroTec SE

Der Vorstand