



VERGÜTUNGSBERICHT
2023

Vergütungsbericht

Vergütung der Mitglieder von Vorstand und Aufsichtsrat

Im nachfolgenden Vergütungsbericht nach § 162 Aktiengesetz (AktG) wird die gewährte und geschuldete Vergütung der gegenwärtigen und früheren Mitglieder des Vorstands und des Aufsichtsrats der SÜSS MicroTec SE (im Folgenden auch „SÜSS MicroTec“ oder „Gesellschaft“) im Geschäftsjahr 2023 dargestellt und erläutert. Hierbei erläutert der Vergütungsbericht detailliert und individualisiert die Struktur und Höhe der einzelnen Bestandteile der Vorstands- und Aufsichtsratsvergütung. Der Vergütungsbericht wurde gemeinsam durch den Vorstand und den Aufsichtsrat erstellt.

Vergütung der Vorstandsmitglieder

Rückblick auf das Vergütungsjahr 2023

Der Vorstand der SÜSS MicroTec SE beurteilt die wirtschaftliche Lage des Konzerns insgesamt als positiv. Die Umsatzerlöse einschließlich des nicht fortgeführten Geschäftsbereichs MicroOptics stiegen im Vergleich zum Vorjahr um 9,4 Prozent auf 327,2 Mio. € (Vorjahr: 299,1 Mio. €). Der

Konzernjahresüberschuss des SÜSS MicroTec-Konzerns belief sich für das Geschäftsjahr 2023 auf 4,7 Mio. € (Vorjahr: 24,5 Mio. €) und war insbesondere belastet durch das Ergebnis aus nicht fortgeführten Aktivitäten nach Steuern in Höhe von -12,6 Mio. €, d. h. unseren Geschäftsbereich MicroOptics, für den im vierten Quartal 2023 eine Vereinbarung über dessen Verkauf mit einem Transaktionsvolumen von 75 Mio. € sehr erfolgreich abgeschlossen wurde.

Zu Beginn des Geschäftsjahres 2023 wurde das Vorstandsdiensverhältnis von Dr. Thomas Rohe (COO) in das vom Aufsichtsrat am 8. April 2022 beschlossene Vergütungssystem, das von der Hauptversammlung am 31. Mai 2022 mit einer Mehrheit von 98,35 Prozent der abgegebenen Stimmen gebilligt wurde („Vergütungssystem 2022“), überführt. Das Vergütungssystem 2022 gilt nunmehr für die Dienstverträge des gesamten, aktuell amtierenden Vorstandsteams (CEO Burkhardt Frick, CFO Dr. Cornelia Ballwießer und COO Dr. Thomas Rohe).

Im abgelaufenen Geschäftsjahr kam es im Vorstand der SÜSS MicroTec SE zu folgenden Veränderungen: Die Bestellung und der Dienstvertrag des Finanzvorstands Oliver Albrecht endeten laufzeitgemäß zum 30. April 2023 und wurden in beiderseitigem Einverständnis nicht verlängert. Seit dem 1. Juli 2023 bekleidet Dr. Cornelia Ballwießer das Amt als Mitglied des Vorstands in der Funktion als CFO.

Dr. Bernd Schulte, der aufgrund der Auszeit und des Ausscheidens von Dr. Götz Bendele vom Aufsichtsrat in den Vorstand der Gesellschaft als dessen Vorsitzender vom 17. Oktober 2022 bis einschließlich zum 10. September 2023 entsandt war, kehrte am 11. September 2023 in den Aufsichtsrat der Gesellschaft zurück. Während der Zeit seiner Entsendung ruhte das Mandat von Dr. Bernd Schulte als Mitglied des Aufsichtsrats der SÜSS MicroTec SE. Seit dem 11. September 2023 ist Burkhardt Frick als Mitglied und Vorsitzender des Vorstands (CEO) der SÜSS MicroTec SE tätig, der nahtlos auf die Interimstätigkeit von Dr. Bernd Schulte nachfolgte.

Überblick über die Zusammensetzung des Vorstands im Geschäftsjahr 2023

Gegenwärtige Vorstandsmitglieder

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

Im Geschäftsjahr 2023 aus dem Vorstand ausgeschiedene (frühere) Vorstandsmitglieder

- > Dr. Bernd Schulte, Mitglied und Vorsitzender (CEO) des Vorstands (bis 10. September 2023)
- > Oliver Albrecht, Mitglied des Vorstands in der Funktion als CFO (bis 30. April 2023)

Geltende Vorstandsvergütungssysteme im Geschäftsjahr 2023

Vergütungssystem 2022

Für das Geschäftsjahr 2023 waren für die Vergütung der gegenwärtigen und früheren Vorstandsmitglieder der SÜSS MicroTec SE zwei verschiedene Vergütungssysteme relevant: Auf die Dienstverträge aller gegenwärtigen Vorstandsmitglieder (Burkhardt Frick, Dr. Cornelia Ballwießer und Dr. Thomas Rohe) sowie auf den Dienstvertrag von Dr. Bernd Schulte fand das Vergütungssystem 2022 Anwendung, das von der Hauptversammlung am 31. Mai 2022 gebilligt wurde. Eine vollständige Beschreibung des Vergütungssystems 2022 ist auf der Internetseite der Gesellschaft unter <https://www.suss.com/de/investor-relations/corporate-governance> zugänglich.

Vergütungssystem 2021

Das frühere, von der Hauptversammlung am 16. Juni 2021 gebilligte Vergütungssystem („Vergütungssystem 2021“) galt

im abgelaufenen Geschäftsjahr lediglich noch für die Dienstverträge der früheren Vorstandsmitglieder Oliver Albrecht, der im vergangenen Geschäftsjahr zum 30. April 2023 mit Ablauf seiner Amtszeit aus dem Vorstand ausschied, und Dr. Götz Bendele, der bereits am 16. Oktober 2022 aufgrund seiner Auszeit zur Pflege eines erkrankten Familienangehörigen aus dem Vorstand ausschied und am 15. Dezember 2022 aus persönlichen Gründen im Einvernehmen mit dem Aufsichtsrat auf eine Wiederbestellung verzichtete. Eine vollständige Beschreibung des Vergütungssystems 2021 ist auf der Internetseite der Gesellschaft unter <https://www.suss.com/de/investor-relations/corporate-governance> zugänglich.

Keine Abweichungen von den Vergütungssystemen

Im Berichtsjahr gab es keine Abweichungen von dem Vergütungssystem 2022 und dem Vergütungssystem 2021.

Vorstandsvergütungssystem 2022

Das aktuell geltende Vergütungssystem 2022 fand im Geschäftsjahr 2023 auf die Dienstverträge von CEO Burkhardt Frick, CFO Dr. Cornelia Ballwießer und COO Dr. Thomas Rohe – und damit auf die Dienstverträge aller gegenwärtig amtierenden Vorstandsmitglieder – Anwendung. Dem Vergütungssystem 2022 unterlag darüber hinaus auch der Dienstvertrag von Dr. Bernd Schulte, der vom Aufsichtsrat

bis zum 10. September 2023 in den Vorstand der Gesellschaft als dessen Vorsitzender entsandt war. Das Vergütungssystem 2022 gilt für alle neu abzuschließenden oder zu verlängernden Dienstverträge mit Vorstandsmitgliedern.

Grundsätze des Vergütungssystems 2022

Bei der Ausgestaltung des Vergütungssystem 2022 und der konkreten Festlegung der Vorstandsvergütung orientierte sich der Aufsichtsrat 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 (ROCE). 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 (Short-Term Incentive = STI) als auch in der langfristigen variablen Vergütung (Long-Term Incentive = LTI) werden zudem soziale und ökologische Aspekte in den Blick genommen und somit nachhaltiges Handeln der Gesellschaft gefördert. Nachhaltiges Handeln ist integraler Bestandteil der Unternehmensstrategie von

SÜSS MicroTec und sichert die gesellschaftliche und wirtschaftliche Zukunftsfähigkeit des Unternehmens. Dies steht im Einklang mit dem klaren Fokus auf Zukunftstechnologien und der Strategie, in den relevanten Märkten durch organisches Wachstum eine führende Position einzunehmen. Die Integration von Nachhaltigkeitszielen aus den Bereichen Umwelt, 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, DCGK

Das Vergütungssystem für die Mitglieder des Vorstands ist klar und verständlich gestaltet. Es entspricht den Vorgaben des Aktiengesetzes und berücksichtigt die Empfehlungen und Anregungen des Deutschen Corporate Governance Kodex (DCGK).

Verfahren zur Festsetzung, Umsetzung und Überprüfung des Vorstandsvergütungssystems

Das Vergütungssystem für die Vorstandsmitglieder wird vom Aufsichtsrat der Gesellschaft in Übereinstimmung mit den gesetzlichen Vorgaben und unter Berücksichtigung der Empfehlungen und Anregungen des Deutschen Corporate

Governance Kodex in seiner jeweils geltenden Fassung festgesetzt. Dabei wird der Aufsichtsrat von seinem Personalausschuss unterstützt. Der Personalausschuss der SÜSS MicroTec SE 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) Interessenskonflikten 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.

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

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

fest. Die konkrete Ziel-Gesamtvergütung steht in einem angemessenen Verhältnis zu den Aufgaben und Leistungen des Vorstandsmitglieds sowie zur Lage des Unternehmens. Darüber hinaus trägt der Aufsichtsrat dafür Sorge, dass die Ziel-Gesamtvergütung strukturell auf eine langfristige und nachhaltige Entwicklung der 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.

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.

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.

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

Das Vergütungssystem 2022 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 (sog. Maximalvergütung).

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

Übersicht über die Bestandteile des Vergütungssystems 2022

Vergütungsbestandteil	Beschreibung	Vergütungs-komponente	Beschreibung
Erfolgsunabhängige Vergütung			
Grundvergütung	> Festes Jahresgehalt (in 12 monatlichen Raten ausgezahlt)	Sonstiges	> 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.
Nebenleistungen	> Im Wesentlichen Dienstwagen und Beiträge zu Versicherungen		
Erfolgsabhängige Vergütung			
Kurzfristige variable Vergütung (STI)	Plantyp	> Zielbonus	Share Ownership Guidelines
	Leistungskriterien	> 35 % Umsatz	
		> 35 % Jahresüberschuss	
		> 15 % Nachhaltigkeitsziel (ESG-Kriterien)	
	Auszahlungsbegrenzung (Cap)	> 15 % Innovation & Marktposition	
	Auszahlungsbegrenzung (Cap)	> 200% des Zielbetrags	
Laufzeit	> 1 Jahr		
Langfristige variable Vergütung (LTI)	Plantyp	> Virtueller Performance Share Plan	Maximalvergütung
	Leistungskriterien	> 25 % Return on Capital Employed (ROCE)	
		> 25 % Umsatzwachstum	
		> 25 % Relativer Total Shareholder Return (TSR)	
	Auszahlungsbegrenzung (Cap)	> 25 % Nachhaltigkeitsziel (ESG-Kriterien)	
	Auszahlungsbegrenzung (Cap)	> 300% des Zielbetrags	
Laufzeit	> 4 Jahre (dreijährige Performanceperiode und einjährige Sperrfrist)		

Höchstgrenzen der Vergütung (Maximalvergütung und Begrenzung der variablen Vergütung)

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

Bestandteile des Vergütungssystems 2022 im Detail

Erfolgsunabhängige Vergütung

Die erfolgsunabhängige (feste) Vergütung der Mitglieder des Vorstands der SÜSS MicroTec 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, gleichen Teilbeträgen jeweils am Monatsende ausgezahlt.

Nebenleistungen

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

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

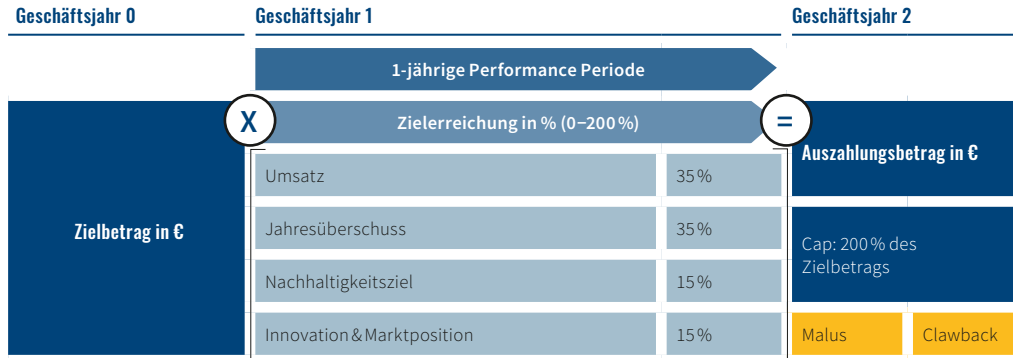
Erfolgsabhängige Vergütung

Die erfolgsabhängige Vergütung besteht aus einer kurzfristigen und einer langfristigen variablen Vergütungskomponente. Die kurzfristige variable Komponente hat eine einjährige Laufzeit, während die langfristige variable Komponente als virtuelle Performance Shares mit einer Laufzeit von vier Jahren – 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 Unternehmensstrategie von SÜSS MicroTec und zur langfristigen und nachhaltigen Entwicklung der Gesellschaft gesetzt.

Kurzfristige variable Vergütung (STI) Grundzüge des STI

Ziel der kurzfristigen variablen Vergütung ist insbesondere die Honorierung der operativen Umsetzung der Unternehmensstrategie. Als maßgebliche Leistungskriterien wurden

in diesem Zusammenhang zwei finanzielle Ziele – Umsatz (35 Prozent) und Jahresüberschuss (35 Prozent) – sowie ein Nachhaltigkeitsziel (15 Prozent) und ein Ziel für die Bereiche Innovation & Marktposition (15 Prozent) festgelegt.



Leistungskriterien des STI

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

Dieser Teil des STI bemisst sich an der Erreichung der beiden finanziellen, mit jeweils 35 Prozent 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.

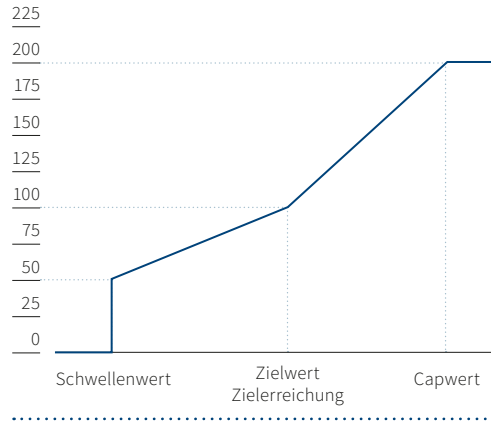
Vor Beginn eines Geschäftsjahres legt der Aufsichtsrat für jedes dieser finanziellen Leistungskriterien anspruchsvolle Ziele (inklusive Schwellen- und Capwerte) fest. Die Zielwerte der beiden finanziellen Leistungskriterien werden aus der vom Aufsichtsrat freigegebenen Budgetplanung für das jeweilige 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 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 2022 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:

Auszahlungsfaktor in Prozent



Nichtfinanzielles Leistungskriterium – Nachhaltigkeitsziel mit Gewichtung von 15 Prozent

Dieser Teil des STI bemisst sich an der Erreichung des nicht-finanziellen Nachhaltigkeitsziels, das insgesamt mit 15 Prozent 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)	<ul style="list-style-type: none"> > Reduktion von CO₂-Emissionen > Optimierung des Ressourceneinsatzes > Reduktion von Abfällen > Kreislaufwirtschaft (Circular Economy)
Soziales (Social)	<ul style="list-style-type: none"> > Mitarbeiterzufriedenheit und -entwicklung > Diversity > Inklusion > Arbeitssicherheit und Gesundheit
Unternehmensführung (Governance)	<ul style="list-style-type: none"> > Compliance, insbesondere Vorbeugung gegen Korruption und Bestechung > Risikomanagement > Nachhaltige Lieferketten (Responsible Supply Chain) > Weiterentwicklung der Nachhaltigkeitsstrategie > Berichterstattung und Kommunikation

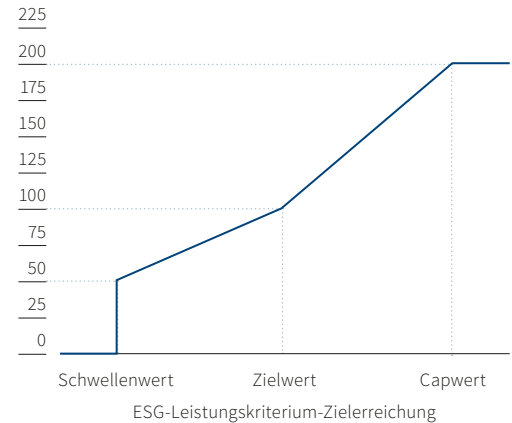
Vor Beginn eines Geschäftsjahres legt der Aufsichtsrat für die ESG-Leistungskriterien anspruchsvolle Ziele fest. Die Ziele basieren dabei unter anderem auf der Operationalisierung der Nachhaltigkeitsstrategie von SÜSS MicroTec.

Bei den vom Aufsichtsrat zu bestimmenden ESG-Zielen ist zwischen quantitativen und qualitativen Zielen zu unterscheiden. Qualitative Kriterien, die nicht exakt messbar sind, sollen nur ausnahmsweise herangezogen werden; in einem solchen Fall achtet der Aufsichtsrat entsprechend der Begründung des Deutschen Corporate Governance Kodex darauf, dass die qualitativen Kriterien in jedem Fall nachvollziehbar und verifizierbar sind. Die konkreten ESG-Ziele einschließlich einer Erläuterung, wie sie angewendet wurden, werden im Vergütungsbericht offengelegt.

Für jedes quantitative ESG-Ziel legt der Aufsichtsrat neben dem Zielwert auch einen Schwellen- und einen Capwert fest. Die Zielerreichung für quantitative ESG-Ziele wird ermittelt, indem der tatsächlich erreichte Ist-Wert des jeweiligen ESG-Ziels im Geschäftsjahr zu dem Zielwert ins Verhältnis gesetzt wird. Die Zielerreichung wird für jedes Leistungskriterium mittels einer Bonuskurve in einen Auszahlungsfaktor überführt. Ist die Zielerreichung geringer als der Schwellenwert, beträgt der Auszahlungsfaktor für das jeweilige Leistungskriterium 0 Prozent, ein vollständiger Ausfall des Nachhaltigkeitsziels 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 ESG-Ziele sieht die Bonuskurve schematisch wie folgt aus:

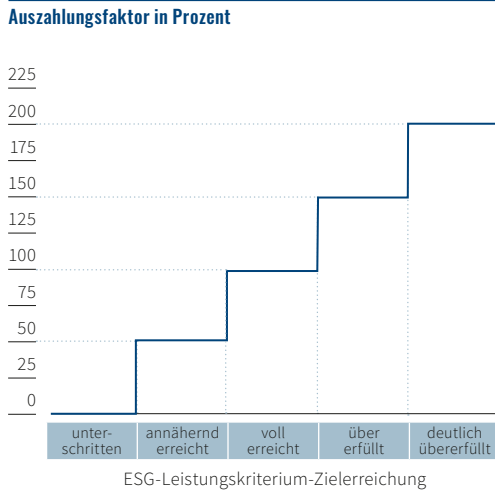
Auszahlungsfaktor in Prozent



Für jedes qualitative ESG-Ziel beurteilt der Aufsichtsrat die Zielerreichung nach dem Ende des Geschäftsjahres. Dabei kann der Aufsichtsrat die Zielerreichung auf fünf Stufen festlegen. Der korrespondierende Auszahlungsfaktor kann

zwischen 0 Prozent, im Falle einer Zielverfehlung, und 200 Prozent, 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 Prozent

Dieser Teil des STI bemisst sich an der Erreichung des nicht-finanziellen Ziels "Innovation & Marktposition", das insgesamt mit 15 Prozent 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	<ul style="list-style-type: none"> Umsetzung zentraler Innovationsprojekte und wichtiger Forschungs- & Entwicklungsvorhaben (Weiter-)Entwicklung von innovativen und zukunftsgerichteten (Schlüssel-)Technologien sowie von digitalen Geschäftsprozessen
Marktposition	<ul style="list-style-type: none"> Erhalt und Ausbau der Marktposition, Gewinnung von Marktanteilen Erfolgreiche Erschließung neuer Wachstumsmärkte

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

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

Qualitative Kriterien, die nicht exakt messbar sind, sollen nur ausnahmsweise herangezogen werden; in einem solchen Fall achtet der Aufsichtsrat entsprechend der Begründung des Deutschen Corporate Governance Kodex darauf, dass die qualitativen Kriterien in jedem Fall nachvollziehbar und verifizierbar sind. Für die Festlegung der konkreten Kriterien und die Feststellung der Zielerreichung durch den Aufsichtsrat gelten die betreffenden Ausführungen zu den nichtfinanziellen ESG-Leistungskriterien des STI entsprechend. Die konkreten Ziele einschließlich einer Erläuterung, wie sie angewendet wurden, werden im Vergütungsbericht offengelegt.

Feststellung der Gesamtzielerreichung und Auszahlungsmodalitäten

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

Eine nachträgliche Anpassung der festgelegten Leistungskriterien oder der Zielwerte für die Leistungskriterien im Sinne der Empfehlung G.8 des Deutschen Corporate Governance Kodex ist ausgeschlossen (sog. Repricing). Dem

Aufsichtsrat ist es jedoch gemäß Empfehlung G.11 des Deutschen Corporate Governance Kodex möglich, außergewöhnlichen Entwicklungen in angemessenem Rahmen Rechnung zu tragen. Insofern ist der Aufsichtsrat nach den Vorstandsdiensverträgen dazu berechtigt, bei Vorliegen außergewöhnlicher Entwicklungen die variablen Vergütungsbestandteile nach billigem Ermessen anzupassen, wobei sich die Anpassung auf eine Bereinigung der Bemessungsgrundlage der variablen Vergütungsbestandteile unter Ausschluss der außergewöhnlichen Entwicklungen („als ob“-Berechnung) beschränken soll. Macht der

Aufsichtsrat von dieser Möglichkeit Gebrauch, werden die Gründe für eine Anpassung und deren Inhalte im Vergütungsbericht des Geschäftsjahres kommuniziert.

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

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

Zielwerte und Zielerreichung (STI) für das Geschäftsjahr 2023 – Finanzielle Ziele mit Gewichtung von jeweils 35% am STI

in Mio. €	Gewichtung in %	Break- even-Wert	Schwellen- wert für 0% Ziel- erreichung	Zielwert für 100% Ziel- erreichung	Schwellen- wert für 200% Ziel- erreichung	Ergebnis 2023	Ziel- erreichung in %
Umsatz	35%	303,9	300,6	339,7	400,7	327,2	84%
Jahresüberschuss	35%	2,6	24,2	28,4	32,7	4,7	0%

Nichtfinanzielle Ziele mit Gewichtung von jeweils 15 % am STI für das Geschäftsjahr 2023

Nichtfinanzielle STI-Ziele	Nichtfinanzielle Leistungskriterien	erreichte Werte Geschäftsjahr 2023	Zielerreichungsgrad
Nachhaltigkeitsziel	ESG-Leistungskriterium „Environmental & Governance“ ¹ mit Gewichtung 50 %	<ul style="list-style-type: none"> > Vorlage einer Wesentlichkeitsanalyse > Entwicklung einer Nachhaltigkeitsstrategie > Neue KPIs für Environmental („E“) und Governance („G“) 	200 %
		<ul style="list-style-type: none"> > Energieaudits für die 3 Produktionsstandorte > Definition von Maßnahmen zur Senkung des Energieverbrauchs > Energieeinsparung (mind. 5 %–10 %) 	150 %
		<ul style="list-style-type: none"> > Steigerung der Mitarbeiterzufriedenheit und Unternehmensattraktivität: > Definition Prozess und Systematik > Neue KPIs für Social („S“) > Systematischer Maßnahmenkatalog > Umsetzung erster Maßnahmen 	100 %
		<ul style="list-style-type: none"> > Plattformentwicklung > Produkt-Roadmap > Zeit- und Kostentracking > Businesspläne pro Innovation 	100 %
Ziel „Innovation & Marktposition“	Leistungskriterium „Innovation“ mit Gewichtung 50 %	<ul style="list-style-type: none"> > Erhöhung der Marktposition in einem definierten spezifischen Produktsegment 	0 %
	Leistungskriterium „Marktposition“ mit Gewichtung 50 %		

1 Die ESG-Leistungskriterium aus den Kategorien Umwelt (Environmental) & Governance (Unternehmensführung) beziehen sich auf die Produktionsstandorte Garching, Sternenfels und Hsinchu.
 2 Das ESG-Leistungskriterium aus der Kategorie Soziales (Social) zielt auf eine Steigerung der Mitarbeiterzufriedenheit und Unternehmensattraktivität („corporate vitality“) ab und bezieht sich auf die Standorte Garching und Sternenfels

Die vorstehende Festlegung der Zielwerte und Feststellung der Zielerreichungen beim STI für das Geschäftsjahr 2023 gelten für die Vorstandsmitglieder Burkhardt Frick (CEO), Dr. Cornelia Ballwieser (CFO) und Dr. Thomas Rohe (COO) und damit für sämtliche gegenwärtigen Vorstandsmitglieder der SÜSS MicroTec SE.

Dr. Bernd Schulte wurde hingegen keine variable Vergütung gewährt. Unter Berücksichtigung der gesetzlich nur für einen sehr begrenzten Zeitraum von höchstens einem Jahr möglichen Abstellung eines Aufsichtsratsmitglieds in den Vorstand der Gesellschaft sah der Dienstvertrag von Dr. Bernd Schulte vor, dass er die in Übereinstimmung mit dem Vergütungssystem 2022 jeweils geregelte (i) kurzfristige variable Vergütung nur bei Bestehen des Dienstverhältnisses über einen Zeitraum von mehr als 12 Monaten und (ii) langfristige variable Vergütung nur bei Bestehen des Dienstverhältnisses über einen Zeitraum von mindestens sechsunddreißig 36 Monaten erhält. Der Erhalt einer variablen Vergütung hätte dementsprechend vorausgesetzt, dass Dr. Bernd Schulte über den Zeitraum seiner einjährigen Abstellung hinaus in den Diensten der Gesellschaft als Vorstandsmitglied verbleibt und damit nicht mehr in den Aufsichtsrat der Gesellschaft zurückkehrt. Dies ist jedoch nicht erfolgt.

Die vorstehende Festlegung der Zielwerte und Feststellung der Zielerreichungen beim STI für das Geschäftsjahr 2023 gilt hingegen auch für das frühere Vorstandsmitglied Oliver Albrecht, der zum 30. April 2023 aus dem Vorstand der Gesellschaft ausschied, jedoch mit dem Unterschied aufgrund des für ihn noch geltenden Vergütungssystems 2021, dass die finanziellen Ziele (Umsatz und Jahresüberschuss)

jeweils mit 40 Prozent und das Nachhaltigkeitsziel (ESG) mit 20 Prozent gewichtet wurden.

Gesamt-Zielerreichung STI 2023

Für das Geschäftsjahr 2023 ergeben sich für den STI damit die folgende Gesamt-Zielerreichungen und die folgenden individuellen Auszahlungsbeträge:

STI 2023 – Zusammenfassung

STI 2023 gemäß Vergütungssystem 2022		Zielbetrag (€)	Zielerreichung Umsatz (Gewichtung: 35%)	Zielerreichung Jahresüberschuss (Gewichtung: 35%)	Zielerreichung Nachhaltigkeitsziel (Gewichtung: 15%)	Zielerreichung „Innovation & Marktposition“ (Gewichtung: 15%)	Gesamtziel- erreichung	Auszahlungsbetrag (€)
Gegenwärtige Mitglieder des Vorstands	Burkhardt Frick (CEO) ¹	79.780,82	84%	0%	150%	50%	59%	47.070,68
	Dr. Cornelia Ballwießer (CFO) ¹	120.000,00	84%	0%	150%	50%	59%	70.800,00
	Dr. Thomas Rohe (COO)	240.000,00	84%	0%	150%	50%	59%	141.600,00

¹ Aufgrund des jeweils untergeschäftsjährigen Beginns der Vorstandstätigkeit von Burkhardt Frick (Eintritt: 11.09.2023) und Dr. Cornelia Ballwießer (01.07.2023) im Berichtsjahr wurde der jeweilige Zielbetrag des STI entsprechend der Dauer des betreffenden Vorstandsdiensverhältnisses im Geschäftsjahr 2023 pro rata temporis reduziert.

STI 2023 gemäß Vergütungssystem 2021		Zielbetrag (€)	Zielerreichung Umsatz (Gewichtung: 40%)	Zielerreichung Jahresüberschuss (Gewichtung: 40%)	Nachhaltigkeitsziel (Gewichtung: 20%)	Gesamtziel- erreichung	Auszahlungsbetrag (€)
Frühere Mitglieder des Vorstands	Oliver Albrecht ¹	32.500,00	84%	0%	150%	64%	20.800,00

¹ Aufgrund des untergeschäftsjährigen Endes der Vorstandstätigkeit von Oliver Albrecht (Austritt: 30.04.2023) im Berichtsjahr wurde der Zielbetrag des STI entsprechend der Dauer des Vorstandsdiensverhältnisses im Geschäftsjahr 2023 pro rata temporis reduziert.

Langfristige variable Vergütung (LTI) Grundzüge des LTI

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

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

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



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

Leistungskriterien des LTI

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

Dieser Teil des LTI bemisst sich an der Erreichung der beiden finanziellen Leistungskriterien ROCE und Umsatzwachstum. Beide Erfolgsziele fördern die Umsetzung der Unternehmensstrategie von 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

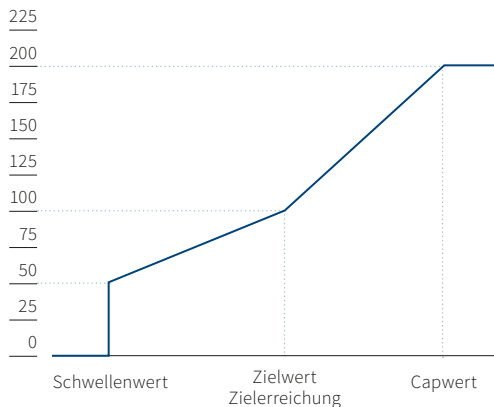
stark wachsen wie das Marktvolumen der Referenzmärkte, da ansonsten mittel- und langfristig der Verlust von Marktanteilen droht. Nur durch nachhaltiges Umsatzwachstum kann es dem Unternehmen gelingen, dauerhaft seine führende Marktstellung in den entsprechenden Zielmärkten aufrechtzuerhalten und nachhaltig 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 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:

Auszahlungsfaktor in Prozent



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

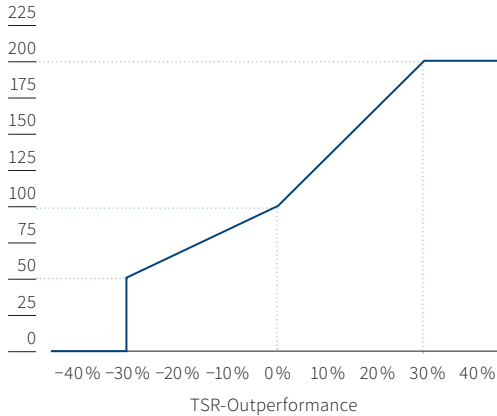
Der relative Total Shareholder Return (TSR) als weiteres Leistungskriterium berücksichtigt die Entwicklung der SÜSS MicroTec-Aktie unter Berücksichtigung der Dividenden und vergleicht die TSR-Performance von SÜSS MicroTec mit der TSR-Performance von zwei Peergroups, dem

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 Peer-groups über die Performanceperiode jeweils über- oder unterschreitet. Die aktienbasierte Gewährung des LTI und die Integration eines aktienkursorientierten Leistungskriteriums stärken die Interessenkonvergenz von Vorstandsmitgliedern und Aktionären.

Die Berechnung der Zielerreichung erfolgt über die TSR-Outperformance von 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 Prozent und entspricht einer Zielerreichung von 100 Prozent. Der Schwellenwert von –30 Prozent bedeutet, dass die TSR-Performance von SÜSS MicroTec 30 Prozent-Punkte unterhalb der Indexperformance liegt und entspricht einer Auszahlung von 30 Prozent. Bei einer Outperformance von +30 Prozent von SÜSS MicroTec im Vergleich zum Vergleichsindex ist die Auszahlung bei 200 Prozent gedeckelt.

Die schematische Bonuskurve sieht wie folgt aus:

Auszahlungsfaktor in Prozent



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

Nichtfinanzielles Leistungskriterium – Nachhaltigkeitsziel mit Gewichtung von 25 Prozent

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

Festlegung der Gesamtzieelerreichung und Auszahlungsmodalitäten

Zur Ermittlung der Gesamtzieelerreichung im LTI werden die ermittelten Auszahlungsfaktoren des ROCE, des Umsatzwachstums, des relativen TSR und des Nachhaltigkeitsziels mit je 25 Prozent multipliziert und addiert, d. h. sie fließen gleichgewichtet in die Gesamtzieelerreichung 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 Gesamtzieelerreichung 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 in dem XETRA-Handelssystem oder einem äquivalenten Nachfolgesystem der Deutsche Börse AG) der letzten 60 Handelstage vor Ende der Performanceperiode sowie der während der Performanceperiode ausgezahlten kumulierten Dividende (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 Prozent des LTI-Zielbetrags gedeckelt.

Eine nachträgliche Anpassung der festgelegten Leistungskriterien oder der Zielwerte bzw. Vergleichsparameter für die Leistungskriterien im Sinne der Empfehlung G.8 des Deutschen Corporate Governance Kodex ist ausgeschlossen.

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 auszuzahlen.

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

In Umsetzung der Unternehmensstrategie, den Konzern auf die Halbleiter-Kernmärkte zu fokussieren und sich stärker auf die Wachstumsperspektiven der Business Units „Advanced Backend Solutions“ und „Photomask Equipment“ zu konzentrieren, wurde die in der SÜSS MicroOptics S.A., Hauterive, Schweiz, („SMO“) gebündelte Business Unit „MicroOptics“ in Q1 2024 veräußert. Durch die Veräußerung der Gesellschaft und die damit verbundene vollständige Einstellung der Business Unit „MicroOptics“ hat sich die Zusammensetzung des SÜSS MicroTec-Konzerns signifikant geändert und ist die Unternehmensplanung entsprechend

angepasst worden. Aufgrund dieser außergewöhnlichen Entwicklung machte der Aufsichtsrat von der nach G.11 des Deutschen Corporate Governance Kodex empfohlenen Möglichkeit Gebrauch und bereinigte die Zielsetzungen der laufenden LTI-Tranchen 2022–2024 und 2023–2025 um das SMO-Geschäft durch Herausrechnung der hierauf entfallenden Plan- und Zielwerte für das Umsatzwachstum und ROCE jeweils wie den nachstehenden Tabellen zu entnehmen ist.

An sämtliche gegenwärtige Vorstandsmitglieder ausgegebene LTI-Tranchen 2023

LTI-Tranche 2023–2025: Zielwerte für die im Berichtsjahr ausgegebene LTI-Tranche mit Performanceperiode 2023–2025 – Finanzielle Leistungskriterien (Vergütungssystem 2022 mit Gewichtung von jeweils 25 % am LTI) – Nachhaltigkeitsziel gesondert dargestellt

	Schwellenwert für 0% Zielerreichung	Zielwert für 100% Zielerreichung	Capwert für 200% Zielerreichung	Gesamt-Zielerreichungsgrad ¹
Return on Capital Employed (ROCE) (vorher mit SMO-Geschäft)	20,00% (19%)	23,00% (22%)	26,00% (25%)	Performanceperiode noch nicht abgelaufen
Umsatzwachstum (vorher mit SMO-Geschäft)	7,06% (7,12%)	10,09% (10,17%)	13,12% (13,22%)	Performanceperiode noch nicht abgelaufen
Relativer TSR ²	-30%	0%	30%	Performanceperiode noch nicht abgelaufen

1 Die Zielerreichungsgrade werden nach dem Ende der dreijährigen Performanceperiode am 31. Dezember 2025 bestimmt.

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

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

	Nachhaltigkeitsziel: Verbesserung der Nachhaltigkeitsratings von SÜSS MicroTec		Gesamt-Zielerreichungsgrad ¹
Nachhaltigkeitsziel:	Schwellenwert für 50% Zielerreichung	Keine Verschlechterung der Ratings bei ISS und Sustainalytics (Basis: 2022/Anfang 2023) sowie ein Mittelfeldrating bei EcoVadis oder eine äquivalente Rating-Agentur	
Verbesserung des Nachhaltigkeitsratings von SÜSS MicroTec	Zielwert für 100% Zielerreichung	Erfüllung von vorgenannten Schwellenwert-Zielen zuzüglich: Rating hat sich bei einer der drei oben aufgeführten Rating-Agenturen um eine Kategorie (gegenüber 2022/Anfang 2023) verbessert	Performanceperiode noch nicht abgelaufen
	Capwert für 200% Zielerreichung	Erfüllung von vorgenannten Schwellenwert-Zielen zuzüglich: Rating hat sich für zwei der drei oben aufgeführten Rating-Agenturen um eine Kategorie gegenüber 2022/Anfang 2023 verbessert	

¹ Der Zielerreichungsgrad beim Nachhaltigkeitsziel wird nach dem Ende der dreijährigen Performanceperiode am 31. Dezember 2025 bestimmt.

Die vorstehende Festlegung der Zielwerte und Feststellung der Zielerreichungen bei den auf Grundlage des Vergütungssystems 2022 ausgegebenen LTI-Tranchen 2023–2025 gelten für die Vorstandsmitglieder Burkhardt Frick (CEO), Dr. Cornelia Ballwießer (CFO) und Dr. Thomas Rohe (COO) und damit für sämtliche gegenwärtigen Vorstandsmitglieder der SÜSS MicroTec SE.

Dr. Bernd Schulte wurde hingegen keine variable Vergütung gewährt. Unter Berücksichtigung der gesetzlich nur für einen sehr begrenzten Zeitraum von höchstens einem Jahr möglichen Abstellung eines Aufsichtsratsmitglieds in den Vorstand der Gesellschaft sah der Dienstvertrag von Dr. Bernd Schulte vor, dass er die in Übereinstimmung mit dem Vergütungssystem 2022 jeweils geregelte (i) kurzfristige variable Vergütung nur bei Bestehen des Dienstverhältnisses über einen Zeitraum von mehr als 12 Monaten und

(ii) langfristige variable Vergütung nur bei Bestehen des Dienstverhältnisses über einen Zeitraum von mindestens 36 Monaten erhält. Der Erhalt einer variablen Vergütung hätte dementsprechend vorausgesetzt, dass Dr. Bernd Schulte über den Zeitraum seiner einjährigen Abstellung hinaus in den Diensten der Gesellschaft als Vorstandsmitglied verbleibt und damit nicht mehr in den Aufsichtsrat der Gesellschaft zurückkehrt. Dies ist jedoch nicht erfolgt.

An das frühere Vorstandsmitglied Oliver Albrecht ausgegebene LTI-Tranche 2023

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

	Schwellenwert für 0% Zielerreichung	Zielwert für 100% Zielerreichung	Capwert für 200% Zielerreichung	erreichte Werte Geschäftsjahr 2023	Gesamt- Zielerreichungsgrad ¹
Return on Capital Employed (ROCE) (vorher mit SMO-Geschäft)	20,00 % (19%)	23,00 % (22%)	26,00 % (25%)	Performanceperiode noch nicht abgelaufen	
Umsatzwachstum (vorher mit SMO-Geschäft)	10,09 % (7,12%)	7,06 % (10,17%)	13,12 % (13,22%)	Performanceperiode noch nicht abgelaufen	–
Relativer TSR ²	–30 %	0%	30%	Performanceperiode noch nicht abgelaufen	

1 Die Zielerreichungsgrade werden nach dem Ende der dreijährigen Performanceperiode am 31. Dezember 2025 bestimmt.

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

An das gegenwärtige Vorstandsmitglied Dr. Thomas Rohe sowie an die früheren Vorstandsmitglieder Oliver Albrecht und Dr. Götz Bendele ausgegebene LTI-Tranchen 2022

LTI-Tranche 2022–2024: Zielwerte für die in 2022 ausgegebene LTI-Tranche mit Performanceperiode 2022–2024

(Vergütungssystem 2021 mit Gewichtung von jeweils 1/3 am LTI)

	Schwellenwert für 0% Zielerreichung	Zielwert für 100% Zielerreichung	Capwert für 200% Zielerreichung	Gesamt-Zielerreichungsgrad ¹
Return on Capital Employed (ROCE) (vorher mit SMO-Geschäft)	19,00 % (14%)	22,00 % (19%)	25,00 % (24%)	Performanceperiode noch nicht abgelaufen
Umsatzwachstum (vorher mit SMO-Geschäft)	6,93 % (7,71%)	9,90 % (11,01%)	12,87 % (14,31%)	Performanceperiode noch nicht abgelaufen
Relativer TSR ²	-30 %	0 %	30 %	Performanceperiode noch nicht abgelaufen

1 Die Zielerreichungsgrade werden nach dem Ende der dreijährigen Performanceperiode am 31. Dezember 2024 bestimmt.

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

An das gegenwärtige Vorstandsmitglied Dr. Thomas Rohe sowie an das frühere Vorstandsmitglied Dr. Götz Bendele ausgegebene LTI-Tranchen 2021

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

	Schwellenwert für 0% Zielerreichung	Zielwert für 100% Zielerreichung	Capwert für 200% Zielerreichung	erreichte Werte Geschäftsjahr 2023 (Endstand 31.12.2023)	Zielerreichungsgrade bei den Leistungskriterien	Gesamt-Zielerreichungsgrad ¹
Return on Capital Employed (ROCE)	14%	19%	24%	13,89%	0%	
Umsatzsteigerung	6,72%	9,60%	12,48%	9,08%	91%	68%
Relativer TSR ¹	-30%	0%	30%	3,82%	113%	

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

Die nachfolgende Tabelle stellt je Vorstandsmitglied den zugeteilten LTI-Zielbetrag sowie den aus der Gesamtziel-erreichung und der Aktienkursentwicklung resultierenden Auszahlungsbetrag der LTI-Tranche 2021–2023 dar. Der Auszahlungsbetrag wird erst nach Ablauf einer einjährigen Sperrfrist mit dem Abrechnungslauf bei der Gesellschaft, der auf die Billigung des Konzernabschlusses für das Geschäftsjahr 2024 folgt, keinesfalls aber vor Ablauf von vier Jahren nach dem Ausgabebetrag der LTI-Tranche 2021–2023 ausgezahlt. Der Zufluss bei den Vorstandsmitgliedern erfolgt damit im Mai 2025.

Gesamtzielerreichung LTI-Tranche 2021–2023

	LTI-Zielbetrag in T€	Zuteilungskurs in €	Bedingt zugeteilte (vorläufige) Anzahl PerformanceShares	Gesamt- zielerreichung in %	Finale Anzahl Performance Shares	Auszahlungskurs in € ³	Auszahlungsbetrag in T€
Dr. Thomas Rohe (COO)	90 ¹		5.208	68 %	3.542		82
Oliver Albrecht (Austritt 30.04.2023)	103	17,28 ²	5.932	68 %	4.034	23,10	93
Dr. Götz Bendele (Austritt 16.10.2022)	162 ¹		9.375	68 %	6.375		147

1 Der LTI-Zielbetrag wurde aufgrund des unterjährigen Beginns der Vorstandstätigkeit während des Geschäftsjahrs 2021, nämlich am 1. Mai 2021, entsprechend der Dauer des Vorstandsdienstverhältnisses im Geschäftsjahr 2021 pro rata temporis reduziert.

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

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

Weitere vergütungsrelevante Regelungen Malus und Clawback

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

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

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

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

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

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 substanzielles Eigeninvestment in SÜSS MicroTec-Aktien vorzunehmen.

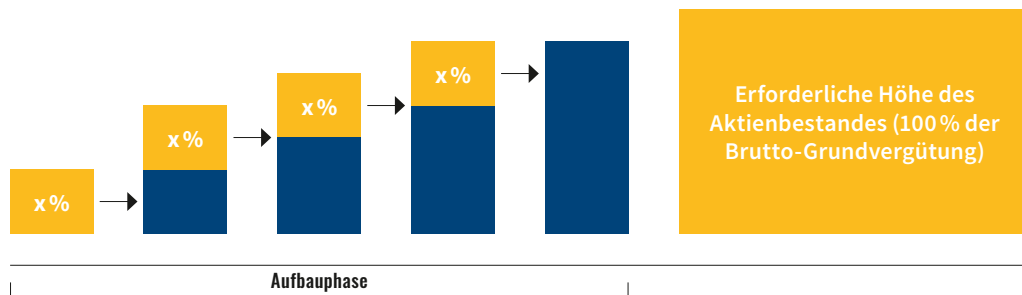
Die Vorstandsmitglieder sind hiernach verpflichtet, einen Betrag, der 100 Prozent ihrer jährlichen Brutto-Grundvergütung entspricht, in SÜSS MicroTec-Aktien zu investieren und diese Aktien mindestens bis zur Beendigung ihrer Vorstandstätigkeit zu halten („Aktieninvestmentziel“). Bis zum Erreichen des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

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

Durch die im Geschäftsjahr 2023 abgeschlossenen Dienstverträge mit Burkhardt Frick (CEO), Dr. Cornelia Ballwieser (CFO) und Dr. Thomas Rohe (COO), dessen Dienstverhältnis dadurch in das Vergütungssystem 2022 überführt wurde, sind die Share Ownership Guidelines in die Dienstverhältnisse sämtlicher gegenwärtigen Vorstandsmitglieder der SÜSS MicroTec SE einbezogen worden. Die vorbeschriebene jährliche Mindestinvestitionspflicht findet Anwendung, sobald auf Grundlage der neuen VorstandsDienstverträge

variable Vergütung an die Vorstandsmitglieder ausbezahlt wird, und damit erstmals im laufenden Geschäftsjahr, wenn die kurzfristige variable Vergütung für das Geschäftsjahr 2023 nach Billigung des Konzernabschlusses zum 31. Dezember 2023 im März 2024 mit dem nächsten Gehaltslauf zur Auszahlung kommt.

Share Ownership Guidelines



- 25 % der jährlichen Brutto-Auszahlung aus der variablen Vergütung
- Aktienbestand aus Vorjahr

Die Mindestinvestitionspflicht der Vorstandsmitglieder greift erstmals im laufenden Geschäftsjahr, wenn das STI 2023 an die gegenwärtigen Mitglieder des Vorstands ausbezahlt wird, so dass über die entsprechenden Aktienanleihe im Rahmen der Share Ownership Guidelines im nächsten Vergütungsbericht 2024 zu berichten ist. Nachstehend findet sich eine Übersicht über die zum 31. Dezember 2023 getätigten Investitionsbeträge der Vorstandsmitglieder.

Aktienbesitz des Vorstands im Rahmen des Share Ownership Program zum 31. Dezember 2023

Vorstandsmitglied	Anzahl Aktien	Investitionsbetrag zum Erwerbszeitpunkt	Mindestinvestitionsverpflichtung zum 31.12.2023 ¹	Gesamtinvestitionsverpflichtung
Burkhardt Frick (CEO) ²	3.106	83.550,95 €	–	300.000 €
Dr. Cornelia Ballwießer (CFO)	–	–	–	275.000 €
Dr. Thomas Rohe (COO) ³	–	–	–	275.000 €

1 Summe aus 25 % der jährlichen Brutto-Auszahlungen aus der variablen Vergütung seit Beginn der jeweiligen Aufbauphase. Greift erstmals im Geschäftsjahr 2024, wenn die variable Vergütung für das Geschäftsjahr 2024 zur Auszahlung kommt.

2 Burkhardt Frick ist ein einmaliger Sign-on Bonus in Höhe von 150.000 € bei Dienstantritt zugesagt worden verbunden mit der Verpflichtung von Burkhardt Frick, den Nettobetrag vollständig in SÜSS MicroTec-Aktien zu investieren und die so erworbenen Aktien in das Aktienbesitzprogramm (Share Ownership Guidelines) zu übertragen.

3 Von der Möglichkeit, seine bereits vor Geltungsbeginn der Share Ownership Guidelines erworbenen SÜSS MicroTec-Aktien in das Aktienbesitzprogramm zu überführen und deren Erwerbspreise auf das Aktieninvestmentziel anrechnen zu lassen, hat Dr. Thomas Rohe keinen Gebrauch gemacht.

Unterjähriger Ein- oder Austritt

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

Außergewöhnliche Entwicklungen

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

Nachvertragliches Wettbewerbsverbot

Die Dienstverträge der gegenwärtigen Vorstandsmitglieder enthalten und die Dienstverträge von Oliver Albrecht und Dr. Götz Bendele enthielten ein nachvertragliches Wettbewerbsverbot von einem Jahr, auf das die Gesellschaft auch verzichten kann. Im Falle der Inanspruchnahme des nachvertraglichen Wettbewerbsverbots ist während seiner Dauer an das jeweilige Vorstandsmitglied eine Karenzentschädigung in Höhe von 50 Prozent der von ihm zuletzt bezogenen Grundvergütung und 50 Prozent der zuletzt

bezogenen kurzfristigen variablen Vergütung (STI) zu zahlen. Eine etwaige Abfindung wird auf die Karenzentschädigung angerechnet.

Durch den am 15. Dezember 2022 mit Dr. Götz Bendele abgeschlossenen Aufhebungsvertrag wurde dessen nachvertragliches Wettbewerbsverbot einschließlich des Anspruchs auf Karenzentschädigung aufgehoben. An Oliver Albrecht, der am 30. April 2023 aus dem Vorstand ausschied, wurde für den Zeitraum vom 1. Mai 2023 bis zum 31. Dezember 2023 vertragsgemäß eine Karenzentschädigung in Höhe von 131.200,00 € gezahlt.

Vergütung der Vorstandsmitglieder im Geschäftsjahr 2023

Die im Folgenden aufgeführten Tabellen stellen die jeweilige Zielvergütung der im Berichtsjahr 2023 amtierenden Vorstandsmitglieder für das Geschäftsjahr 2023 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 Zielvergütungen der gegenwärtigen Vorstandsmitglieder

Burkhardt Frick, Vorstandsvorsitzender (CEO), Eintritt: 11.09.2023

Zielvergütungen	2023 (100%)	2022 (100%)	2023 (Min)	2023 (Max)
Grundvergütung	92.857,00	–	92.857,00	92.857,00
Nebenleistungen ¹	24.516,96	–	24.516,96	24.516,96
Sign-on Bonus (mit Aktienenerbs- und -halteverpflichtung) ²	150.000,00	–	–	150.000,00
Aufwand für Altersversorgung	–	–	–	–
Summe	267.373,96	–	117.373,96	267.373,96
Kurzfristige variable Vergütung (STI)	79.780,82	–	0	159.561,64
Langfristige variable Vergütung (LTI): Tranche 2023 (Performanceperiode 01.01.2023 bis 31.12.2025 und Sperrfrist 01.01.2026 bis 31.12.2026) ³	84.383,56	–	0	253.150,68
Ziel-Gesamtvergütung	431.538,34		117.373,96	680.086,29

1 Die Nebenleistungen enthalten Zuschüsse zur freiwilligen Rentenversicherung, den geldwerten Vorteil eines auch privat nutzbaren Dienstwagens bzw. eine Fahrzeugpauschale, Beiträge zur Krankenkasse sowie Übernahme von durch den neuen Dienstort bedingten Umzugskosten und Zuschuss zu den Mietkosten für eine im Großraum München gelegene Dienstwohnung befristet auf vier Monate.

2 Burkhardt Frick ist ein einmaliger Sign-on Bonus in Höhe von 150.000 € bei Dienstantritt zugesagt worden verbunden mit der Verpflichtung von Burkhardt Frick, den Nettobetrag vollständig in SÜSS MicroTec-Aktien zu investieren und die so erworbenen Aktien in das Aktienbesitzprogramm (Share Ownership Guidelines) zu übertragen.

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

Dr. Cornelia Ballwießer, Finanzvorstand (CFO), Eintritt: 01.07.2023

Zielvergütungen	2023 (100%)	2022 (100%)	2023 (Min)	2023 (Max)
Grundvergütung	137.500,00	–	137.500,00	137.500,00
Nebenleistungen ¹	13.460,00	–	13.460,00	13.460,00
Sign-on-&Retention Bonus ²	100.000,00	–	–	100.000,00
Aufwand für Altersversorgung	–	–	–	–
Summe	250.960,00	–	150.960,00	250.960,00
Kurzfristige variable Vergütung (STI)	120.000,00	–	0	240.000,00
Langfristige variable Vergütung (LTI): Tranche 2023 (Performanceperiode 01.01.2023 bis 31.12.2025 und Sperrfrist 01.01.2026 bis 31.12.2026) ³	130.000,00	–	0	390.000,00
Ziel-Gesamtvergütung	500.960,00	–	150.960,00	880.960,00

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

Dr. Thomas Rohe, Vorstand Operations (COO), Eintritt: 01.05.2021

Zielvergütungen	2023 (100%)	2022 (100%)	2023 (Min)	2023 (Max)
Grundvergütung	275.000,00	202.500,00	275.000,00	275.000,00
Nebenleistungen ¹	41.629,72	47.331,92	41.629,72	41.629,72
Retention Bonus ²	20.000,00	20.000,00		20.000,00
Aufwand für Altersversorgung	–	–	–	–
Summe	336.629,72	269.831,92	316.629,72	336.629,72
Kurzfristige variable Vergütung (STI)	240.000,00	112.500,00	0	480.000,00
Langfristige variable Vergütung (LTI): Tranche 2022 (Performanceperiode 01.01.2022 bis 31.12.2024 und Sperrfrist 01.01.2025 bis 31.12.2025)	–	135.000,00	–	–
Langfristige variable Vergütung (LTI): Tranche 2023 (Performanceperiode 01.01.2023 bis 31.12.2025 und Sperrfrist 01.01.2026 bis 31.12.2026) ³	260.000,00	–	0	780.000,00
Ziel-Gesamtvergütung	836.629,72	517.331,92	316.629,72	1.596.629,72

- Die Nebenleistungen enthalten Zuschüsse zur freiwilligen Rentenversicherung, den geldwerten Vorteil eines auch privat nutzbaren Dienstwagens bzw. eine Fahrzeugpauschale, Beiträge zur Krankenkasse sowie einen Zuschuss zur den Mietkosten für eine Unterkunft nahe des Produktionsstandorts Sternenfels.
- Dritte und letzte Rate des Retention Bonus i.H.v. 20.000, € die Dr. Thomas Rohe bei seinem Dienstantritt in 2021 für den Fortbestand seiner dreijährigen Erstbestellung zugesagt wurde.
- Der Betrag entspricht dem maximal erreichbaren Auszahlungsbetrag, der auf 300% des Zielbetrags begrenzt ist. Die Höhe des LTI-Auszahlungsbetrags ergibt sich aus der finalen Anzahl der Performance Shares, die vom erreichten Gesamtzielerreichungsgrad (0 bis 200%) zum Ende der Performanceperiode abhängt, multipliziert mit der Summe aus dem durchschnittlichen Schlusskurs (arithmetischer Mittelwert) der Aktie der SÜSS MicroTec SE im XETRA-Handel der Deutsche Börse AG an den letzten 60 Handelstagen vor dem Ende der Performanceperiode und der während der Performanceperiode ausgezahlten kumulierten Dividende (sog. Dividendenäquivalent).

Zielvergütungen der im Geschäftsjahr 2023 ausgeschiedenen,
ehemaligen Vorstandsmitglieder

Dr. Bernd Schulte, Ehemaliger Vorstandsvorsitzender (CEO), Austritt: 10.09.2023¹

Zielvergütungen	2023 (100 %)	2022 (100 %)	2023 (Min)	2023 (Max)
Grundvergütung	251.678,57	76.660,71	251.678,57	251.678,57
Nebenleistungen ²	8.441,58	2.586,67	8.441,58	8.441,58
Aufwand für Altersversorgung	–	–	–	–
Summe	260.120,15	79.247,38	260.120,15	260.120,15
Kurzfristige variable Vergütung (STI)	–	–	–	–
Langfristige variable Vergütung (LTI): Tranche 2022 (Performanceperiode 01.01.2022 bis 31.12.2024 und Sperrfrist 01.01.2025 bis 31.12.2025)	–	–	–	–
Langfristige variable Vergütung (LTI): Tranche 2023 (Performanceperiode 01.01.2023 bis 31.12.2025 und Sperrfrist 01.01.2026 bis 31.12.2026)	–	–	–	–
Ziel-Gesamtvergütung	260.120,15	79.247,38	260.120,15	260.120,15

1 Rückkehr in den Aufsichtsrat nach vorübergehender Entsendung in den Vorstand (17.10.2022 bis 10.09.2023) aufgrund der Auszeit und des Ausscheidens von Dr. Götz Bendele.

2 Die Nebenleistungen umfassen Zuschüsse zur freiwilligen Rentenversicherung sowie Beiträge zur Krankenkasse

Oliver Albrecht, Ehemaliger Finanzvorstand (CFO), Austritt: 30.04.2023

Zielvergütungen	2023 (100%)	2022 (100%)	2023 (Min)	2023 (Max)
Grundvergütung	100.000,00	300.000,00	100.000,00	100.000,00
Nebenleistungen ¹	7.974,32	23.400,48	7.974,32	7.974,32
Aufwand für Altersversorgung	–	–	–	–
Summe	107.974,32	323.400,48	107.974,32	107.974,32
Kurzfristige variable Vergütung (STI)	32.500,00	97.500,00	0	65.000,00
Langfristige variable Vergütung (LTI): Tranche 2022 (Performanceperiode 01.01.2022 bis 31.12.2024 und Sperrfrist 01.01.2025 bis 31.12.2025)	–	102.500,00	–	–
Langfristige variable Vergütung (LTI): Tranche 2023 (Performanceperiode 01.01.2023 bis 31.12.2025 und Sperrfrist 01.01.2026 bis 31.12.2026) ²	34.166,67	–	–	102.500,00
Ziel-Gesamtvergütung	174.640,99	523.400,48	107.974,32	241.307,66

- Die Nebenleistungen enthalten Zuschüsse zur freiwilligen Rentenversicherung, den geldwerten Vorteil eines auch privat nutzbaren Dienstwagens bzw. eine Fahrzeugpauschale sowie Beiträge zur Krankenkasse.
- Der Betrag entspricht dem maximal erreichbaren Auszahlungsbetrag, der auf 300% des Zielbetrags begrenzt ist. Die Höhe des LTI-Auszahlungsbetrags ergibt sich aus der finalen Anzahl der Performance Shares, die vom erreichten Gesamtzielerreichungsgrad (0 bis 200%) zum Ende der Performanceperiode abhängt, multipliziert mit der Summe aus dem durchschnittlichen Schlusskurs (arithmetischer Mittelwert) der Aktie der SÜSS MicroTec SE im XETRA-Handel der Deutsche Börse AG an den letzten 60 Handelstagen vor dem Ende der Performanceperiode und der während der Performanceperiode ausgezahlten kumulierten Dividende (sog. Dividendenäquivalent).

Gewährte und geschuldete Vergütung der Mitglieder des Vorstands im Geschäftsjahr 2023:

Im Interesse einer transparenten und einer möglichst periodengerechten Berichterstattung erfolgt ein Vergütungsausweis gemäß einer erdienungsorientierten Auslegung. Demnach wird z. B. die kurzfristig variable Vergütung (STI) für das Geschäftsjahr 2023 als gewährte bzw. geschuldete Vergütung betrachtet, obwohl sie erst im Geschäftsjahr 2024 zur Auszahlung fällig wird. Hintergrund dafür ist, dass die zugrundeliegende Leistung bis zum Ende des Geschäftsjahres 2023 vollständig erbracht war.

Im Geschäftsjahr 2023 wurden die gegenwärtigen und früheren Mitglieder des Vorstands wie in den folgenden Tabellen angegeben vergütet.

Gewährte und geschuldete Vergütung der gegenwärtigen Vorstandsmitglieder

Burkhardt Frick, Vorstandsvorsitzender (CEO), Eintritt: 11.09.2023

Gewährte und geschuldete Vergütung	2023	in %	2022	in %
Grundvergütung	92.857,00	29,53 %	–	–
Nebenleistungen	24.516,96	7,80 %	–	–
Sign-on Bonus (mit Aktienerwerbs- und -halteverpflichtung) ¹	150.000,00	47,70 %	–	–
Aufwand für Altersversorgung	–	–	–	–
Summe	267.373,96	85,03 %	–	–
Kurzfristige variable Vergütung (STI)	47.070,68	14,97 %	–	–
Langfristige variable Vergütung (LTI): Tranche 2023 (Performanceperiode 01.01.2023 bis 31.12.2025 und Sperrfrist 01.01.2026 bis 31.12.2026) ²	–	–	–	–
Gesamtvergütung³	314.414,64	100,00 %	–	–

1 Burkhardt Frick ist ein einmaliger Sign-on Bonus in Höhe von 150.000 € bei Dienstantritt zugesagt worden verbunden mit der Verpflichtung von Burkhardt Frick, diesen Betrag vollständig in SÜSS MicroTec-Aktien zu investieren und die so erworbenen Aktien in das Aktienbesitzprogramm (Share Ownership Guidelines) zu übertragen.

2 Die LTI-Tranche 2023-2025 ist noch nicht erdient und gewährt, da die Performanceperiode noch nicht abgeschlossen ist.

3 Die Maximalvergütung für den Vorstandsvorsitzenden Burkhardt Frick (CEO) in Höhe von 3,0 Mio. € im Geschäftsjahr 2023 wurde eingehalten.

Dr. Cornelia Ballwießer, Finanzvorstand (CFO), Eintritt: 01.07.2023

Gewährte und geschuldete Vergütung	2023	in %	2022	in %
Grundvergütung	137.500,00	42,73 %	–	–
Nebenleistungen	13.460,00	4,18 %	–	–
Sign-on-&Retention Bonus ¹	100.000,00	31,08 %	–	–
Aufwand für Altersversorgung	–	–	–	–
Summe	250.960,00	78,00 %	–	–
Kurzfristige variable Vergütung (STI)	70.800,00	22,00 %	–	–
Langfristige variable Vergütung (LTI): Tranche 2023 (Performanceperiode 01.01.2023 bis 31.12.2025 und Sperrfrist 01.01.2026 bis 31.12.2026) ²	–	–	–	–
Gesamtvergütung³	321.760,00	100,00 %	–	–

- 1 Dr. Cornelia Ballwießer ist ein einmaliger Sign-on Bonus in Höhe von 100.000 € bei einem Dienstantritt zum 1. Juli 2023 zugesagt worden – insbesondere auch vor dem Hintergrund, dass ihr Anstellungsverhältnis mit dem vorherigen Unternehmen ursprünglich noch eine Laufzeit bis zum 31. Oktober 2023 vorsah. Darüber hinaus ist Dr. Cornelia Ballwießer ein Retention Bonus zugesagt worden, der nach Ablauf eines jeden Dienstjahres (d. h. Jahresstichtag) der dreijährigen Einstellungsdauer jeweils i.H.v. 40.000 € – unter der Voraussetzung des Fortbestands ihrer Bestellung und Anstellung als Vorstandsmitglied zum jeweiligen Jahresstichtag – mit der nächsten Gehaltsabrechnung ausgezahlt wird. Der Retention Bonus ist in der Gesamtvergütung bislang nicht erfasst, da er zum 31. Dezember 2023 auch (zeit-)antellig noch nicht erdient war.
- 2 Die LTI-Tranche 2023- 2025 ist noch nicht erdient und gewährt, da die Performanceperiode noch nicht abgeschlossen ist.
- 3 Die Maximalvergütung für Dr. Cornelia Ballwießer (CFO) in Höhe von 2,5 Mio. € im Geschäftsjahr 2023 wurde eingehalten.

Dr. Thomas Rohe, Vorstand Operations (COO), Eintritt: 01.05.2021

Gewährte und geschuldete Vergütung	2023	in %	2022	in %
Grundvergütung	275.000,00	49,10%	202.500,00	53,60%
Nebenleistungen	41.629,72	7,43%	47.331,92	12,53%
Sign-on-&Retention Bonus ¹	20.000,00	3,57%	20.000,00	5,29%
Aufwand für Altersversorgung	–	–	–	–
Summe	336.629,72	60,11%	269.831,92	71,42%
Kurzfristige variable Vergütung (STI)	141.600,00	25,28%	108.000,00	28,58%
Langfristige variable Vergütung (LTI): Tranche 2021 (Performanceperiode 01.01.2021 bis 31.12.2023 und Sperrfrist 01.01.2024 bis 31.12.2024)	81.812,35	14,61%	–	–
Langfristige variable Vergütung (LTI): Tranche 2022 (Performanceperiode 01.01.2022 bis 31.12.2024 und Sperrfrist 01.01.2025 bis 31.12.2025) ²	–	–	–	–
Langfristige variable Vergütung (LTI): Tranche 2023 (Performanceperiode 01.01.2023 bis 31.12.2025 und Sperrfrist 01.01.2026 bis 31.12.2026) ²	–	–	–	–
Gesamtvergütung³	560.042,07	100,00%	377.831,92	100,00%

1 Dritte und letzte im Berichtsjahr ausbezahlte Rate des Retention Bonus i.H.v. 20.000, € der Dr. Thomas Rohe bei seinem Dienstantritt in 2021 für den Fortbestand seiner dreijährigen Erstbestellung zugesagt wurde.

2 Die LTI-Tranche 2022–2024 und die LTI-Tranche 2023–2025 sind noch nicht erdient und gewährt, da die jeweilige Performanceperiode noch nicht abgeschlossen ist

3 Die Maximalvergütung für Dr. Thomas Rohe (COO) in Höhe von 2,5 Mio. € im Geschäftsjahr 2023 wurde eingehalten.

Gewährte und geschuldete der früheren Vorstandsmitglieder

Dr. Bernd Schulte, Ehemaliger Vorstandsvorsitzender (CEO), Austritt: 10.09.2023¹

Gewährte und geschuldete Vergütung	2023	in %	2022	in %
Grundvergütung	251.678,57	96,75 %	76.660,71	96,74 %
Nebenleistungen	8.441,58	3,25 %	2.586,67	3,26 %
Aufwand für Altersversorgung	–	–	–	–
Summe	260.120,15	100,00 %	79.247,38	100,00 %
Kurzfristige variable Vergütung (STI)	–	–	–	–
Langfristige variable Vergütung (LTI): Tranche 2021 (Performanceperiode 01.01.2021 bis 31.12.2023 und Sperrfrist 01.01.2024 bis 31.12.2024)	–	–	–	–
Langfristige variable Vergütung (LTI): Tranche 2022 (Performanceperiode 01.01.2022 bis 31.12.2024 und Sperrfrist 01.01.2025 bis 31.12.2025) ²	–	–	–	–
Gesamtvergütung²	260.120,15	100,00 %	79.247,38	100,00 %

1 Rückkehr in den Aufsichtsrat nach vorübergehender Entsendung in den Vorstand (17.10.2022 bis 10.09.2023) aufgrund der Auszeit und des Ausscheidens von Dr. Götz Bendele.

2 Die Maximalvergütung für Dr. Bernd Schulte als ehemaliger Vorstandsvorsitzender (CEO) in Höhe von 3,0 Mio. € im Geschäftsjahr 2023 wurde eingehalten.

Oliver Albrecht, Ehemaliger Finanzvorstand (CFO), Austritt: 30.04.2023

Gewährte und geschuldete Vergütung	2023	in %	2022	in %
Grundvergütung	100.000,00	45,06%	300.000,00	71,94%
Nebenleistungen	7.974,32	3,59%	23.400,48	5,61%
Aufwand für Altersversorgung	–	–	–	–
Summe	107.974,32	48,65%	323.400,48	77,55%
Kurzfristige variable Vergütung (STI)	20.800,00	9,37%	93.600,00	22,45%
Langfristige variable Vergütung (LTI): Tranche 2021 (Performanceperiode 01.01.2021 bis 31.12.2023 und Sperrfrist 01.01.2024 bis 31.12.2024)	93.175,23	41,98%	–	–
Langfristige variable Vergütung (LTI): Tranche 2022 (Performanceperiode 01.01.2022 bis 31.12.2024 und Sperrfrist 01.01.2025 bis 31.12.2025) ¹	–	–	–	–
Langfristige variable Vergütung (LTI): Tranche 2023 (Performanceperiode 01.01.2023 bis 31.12.2025 und Sperrfrist 01.01.2026 bis 31.12.2026) ¹	–	–	–	–
Gesamtvergütung²	221.949,55	100,00%	417.000,48	100,00%

1 Die LTI-Tranche 2022–2024 und die LTI-Tranche 2023–2025 sind noch nicht erdient und gewährt, da die jeweilige Performanceperiode noch nicht abgeschlossen ist.

2 Die Maximalvergütung für Oliver Albrecht in Höhe von 2,5 Mio. € im Geschäftsjahr 2023 wurde eingehalten.

Unter Beachtung der Empfehlung G.12 des Deutschen Corporate Governance Kodex wurde in dem Aufhebungsvertrag mit Dr. Götz Bendele vom 15. Dezember 2022 vereinbart, dass die ihm bereits gewährten LTI-Tranchen (LTI-Tranche 2021 und LTI-Tranche 2022) und Performance Shares im Rahmen des Sign-on & Retention Bonus (zweite und dritte Jahrestranche) gemäß den jeweiligen Plan- bzw. Bonusbedingungen regulär abgewickelt werden. Mit Ausnahme der LTI-Tranche 2021 und der letzten Jahrestranche des Sign-on & Retention Bonus wurde dem ehemaligen Mitglied und Vorsitzenden des Vorstands Dr. Götz Bendele im Berichtsjahr keine Vergütung gewährt oder geschuldet. Die Leistungen aus Anlass der Beendigung seiner Vorstandstätigkeit im Geschäftsjahr 2022 sind im Vergütungsbericht 2022 dargestellt und erläutert, der auf der Internetseite der Gesellschaft im Bereich „Investor Relations“ unter „Corporate Governance“ in der Rubrik „Vergütung der Organmitglieder“ abrufbar ist.

Dr. Götz M. Bendele, Ehemaliger Vorstandsvorsitzender (CEO), Austritt: 16.10.2022

Gewährte und geschuldete Vergütung	2023	in %	2022	in %
Grundvergütung	–	–	287.839,29	22,50 %
Nebenleistungen	–	–	21.159,40	1,65 %
Sign-on-&Retention Bonus ¹	80.850,00	35,44 %	47.355,00	3,70 %
Abfindungszahlung	–	–	710.000,00	55,51 %
Aufwand für Altersversorgung	–	–	–	–
Summe	80.850,00	36,39 %	1.066.353,69	83,36 %
Kurzfristige variable Vergütung (STI)	–	–	160.335,62	13,07 %
Langfristige variable Vergütung (LTI): Tranche 2021 (Performanceperiode 01.01.2021 bis 31.12.2023 und Sperrfrist 01.01.2024 bis 31.12.2024)	147.262,50	64,56 %	–	–
Langfristige variable Vergütung (LTI): Tranche 2022 (Performanceperiode 01.01.2022 bis 31.12.2024 und Sperrfrist 01.01.2025 bis 31.12.2025) ²	–	–	–	–
Gesamtvergütung³	228.112,50	100,0 %	1.226.689,31	100,0 %

1 Mit Abschluss des Aufhebungsvertrages vom 15. Dezember 2022 wurden die Dr. Götz Bendele zu seinem Dienstantritt im Wege des Sign-on- und Retention Bonus gewährt, zum Aufhebungszeitpunkt seines Dienstverhältnisses noch nicht ausgezahlt zwei Jahrestanchen von jeweils 3.500 Performance Shares unverfallbar (vested). Dem vorstehend genannten Auszahlungsbetrag der dritten und letzten Jahrestranche von 3.500 Performance Shares liegt der durchschnittliche Schlusskurse (arithmetischer Mittelwert) der SÜSS MicroTec-Aktie im XETRA-Handel der Deutsche Börse AG an den letzten 60 Handelstagen des Geschäftsjahrs 2023 zugrunde. Die Auszahlung dieser dritten und letzten Jahrestranche an Dr. Götz Bendele mit dem Rechnungslauf bei der Gesellschaft für den Kalendermonat, welcher auf die Billigung des Konzernabschlusses der Gesellschaft für das Geschäftsjahr 2023 durch den Aufsichtsrat folgt, und damit im April 2024.

2 Die LTI-Tranche 2022- 2024 ist noch nicht verdient und gewährt, da die Performanceperiode noch nicht abgeschlossen ist.

3 Die Maximalvergütung für Dr. Götz Bendele gemäß dem für ihn geltenden Vergütungssystem 2021 (= das 2,7-fache der Ziel-Gesamtvergütung) in Fortschreibung für das Geschäftsjahr 2022, in dem zuletzt eine Zielvergütung festgelegt wurde, in Höhe von 1.716 € 771,67 wurde im Geschäftsjahr 2023 eingehalten.

Pensionen

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

Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder

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

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

Im Geschäftsjahr 2023 wurden die gegenwärtigen und früheren Mitglieder des Aufsichtsrats wie folgt vergütet:

2023

in €	Feste Vergütung	in %	Sitzungsgeld Aufsichtsrat	in %	Ausschussvergütung	in %	Sitzungsgeld Ausschüsse	in %	Gesamtvergütung
Aufsichtsrat									
Dr. David Dean (Aufsichtsratsvorsitzender)	90.000,00	69,2	12.000,00	9,2	20.000,00	15,4	8.000,00	6,2	130.000,00
Dr. Myriam Jahn (Stellvertretende Aufsichtsratsvorsitzende)	67.500,00	62,2	12.000,00	11,1	20.000,00	18,4	9.000,00	8,3	108.500,00
Prof. Dr. Mirja Steinkamp	45.000,00	47,9	12.000,00	12,8	30.000,00	31,9	7.000,00	7,4	94.000,00
Jan Smits	45.000,00	47,9	12.000,00	12,8	25.000,00	26,6	12.000,00	12,8	94.000,00
Dr. Bernd Schulte (seit 11.09.2023)	13.715,75	61,5	3.000,00	13,5	4.571,92	20,5	1.000,00	4,5	22.287,67

2022

in €	Feste Vergütung	in %	Sitzungsgeld Aufsichtsrat	in %	Ausschussvergütung	in %	Sitzungsgeld Ausschüsse	in %	Gesamtvergütung
Aufsichtsrat									
Dr. David Dean (Aufsichtsratsvorsitzender)	90.000,00	65,7	13.000,00	9,5	20.000,00	14,6	14.000,00	10,2	137.000,00
Dr. Myriam Jahn (Stellvertretende Aufsichtsratsvorsitzende)	67.500,00	67,2	14.000,00	12,9	10.000,00	10,0	11.000,00 ¹	10,8	101.500,00
Prof. Dr. Mirja Steinkamp (seit 04.03.2022)	37.356,00	50,5	12.000,00	14,9	22.603,00	6,7	4.000,00 ¹	5,3	74.959,00
Dr. Dietmar Meister (bis 01.03.2022)	7.397,00	51,6	1.000,00	7,0	4.932,00	104,7	1.000,00	7,0	14.329,00
Jan Smits	45.000,00	56,3	14.000,00	16,3	15.000,00	18,8	8.000,00 ¹	9,9	81.000,00
Dr. Bernd Schulte (bis 16.10.2022)	35.630,00	57,9	8.000,00	13,0	7.918,00	12,9	10.000,00	16,2	61.548,00

1 Nachmeldung einer ESG-Sitzung im Geschäftsjahr 2023 für das Geschäftsjahr 2022 enthalten

Ehemaligen Mitgliedern des Aufsichtsrats wurde im Geschäftsjahr 2023 keine Vergütung gewährt oder geschuldet.

Im Geschäftsjahr 2023 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 Vollzeit-äquivalenzbasis 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.

Vergleichende Darstellung der Vergütungs- und Ertragsentwicklung

in Tsd. €	2023	Veränd. zum VJ	2022	Veränd. zum VJ	2021	Veränd. zum VJ	2020	Veränd. zum VJ	2019
Vorstandsvergütung									
Burkhardt Frick (Eintritt 11.09.2023)	314								
Dr. Cornelia Ballwießer (Eintritt 01.07.2023)	322								
Dr. Thomas Rohe (Eintritt 01.05.2021)	560	48,1%	378	29,9%	291				
Dr. Bernd Schulte (Eintritt 17.10.2022, Austritt 10.09.2023)	260	229,1%	79						
Oliver Albrecht (Eintritt 18.11.2019, Austritt 30.04.2023)	222	-46,8%	417	2%	409	-28,5%	572	979,2%	53
Dr. Götz M. Bendele (Eintritt 01.05.2021, Austritt 16.10.2022)	228	-81,4%	1.227	168,5%	457				
Dr. Franz Richter (Austritt 30.04.2021)					330	-52,2	691	24,5%	555
Robert Leurs (Eintritt 01.12.2017, Austritt 17.11.2019)									820

Fortsetzung auf der nächsten Seite ↓

Fortsetzung ↓

Vergleichende Darstellung der Vergütungs- und Ertragsentwicklung

in Tsd. €	2023	Veränd. zum VJ	2022	Veränd. zum VJ	2021	Veränd. zum VJ	2020	Veränd. zum VJ	2019
Aufsichtsratsvergütung									
Dr. David Dean (seit 20.05.2020)	130	-5,1%	137	23,4%	111	101,8%	55		
Dr. Myriam Jahn (seit 31.05.2017)	109	6,9%	102	17,2%	87	14,5%	76	24,6%	61
Dr. Dietmar Meister (bis 01.03.2022)			14	-83,3%	84	15,1%	73	102,8%	36
Jan Smits (seit 20.05.2020)	94	16,0%	81	5,2%	77	67,4%	46		
Dr. Bernd Schulte (seit 16.10.2022, ruhend 17.10.2022 bis 10.09.2023 aufgrund Entsendung in den Vorstand)	22	-64,5%	62	-15,1%	73	386,7%	15		
Prof. Dr. Mirja Steinkamp (seit 04.03.2022)	94	25,3%	75						
Dr. Stefan Reineck (bis 20.05.2020)							35	-53,9%	76
Jan Teichert (bis 30.04.2020)							24	-63,6%	66
Gerhard Pegam (bis 25.03.2020)							16	-73,8%	61
Ertragsentwicklung									
Jahresüberschuss SÜSS MicroTec SE	3.452	-72%	12.198	-69,2%	39.591	-103,9%	716	-18.840%	-18.536
Konzernjahresüberschuss	4.697	-80,8%	24.524	53,1%	16.015	29,5%	12.363	-176,0%	-16.261
Durchschnittliche Arbeitnehmervergütung									
Deutsche SÜSS MicroTec- Gesellschaften	75,7	5,0%	72,0	-0,6%	72,4	0,8%	71,8	6,2%	67,6

Sonstiges

SÜSS MicroTec 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.

Garching, 22. März 2024

Für den Vorstand
gezeichnet

Dr. Thomas Rohe
Vorstand Operations (COO)

Burkhardt Frick
Vorstandsvorsitzender
(CEO)

Für den Aufsichtsrat
gezeichnet

Dr. Cornelia Ballwießer
Finanzvorständin (CFO)

Dr. David Dean
Vorsitzender des
Aufsichtsrats der
SÜSS MicroTec SE

Bestätigungsvermerk des unabhängigen Abschlussprüfers

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

An die SÜSS MicroTec SE, Garching

Prüfungsurteil

Wir haben den Vergütungsbericht der SÜSS MicroTec SE für das Geschäftsjahr vom 1. Januar bis zum 31. Dezember 2023 daraufhin formell geprüft, ob die Angaben nach § 162 Abs. 1 und 2 AktG im Vergütungsbericht gemacht wurden. In Einklang mit § 162 Abs. 3 AktG haben wir den Vergütungsbericht nicht inhaltlich geprüft. Nach unserer Beurteilung sind im beigefügten Vergütungsbericht in allen wesentlichen Belangen die Angaben nach § 162 Abs. 1 und 2 AktG gemacht worden. Unser Prüfungsurteil erstreckt sich nicht auf den Inhalt des Vergütungsberichts.

Grundlage für das Prüfungsurteil

Wir haben unsere Prüfung des Vergütungsberichts in Übereinstimmung mit § 162 Abs. 3 AktG unter Beachtung des *IDW Prüfungsstandards: Die Prüfung des Vergütungsberichts nach § 162 Abs. 3 AktG (IDW PS 870 (09.2023))* durchgeführt. Unsere Verantwortung nach dieser Vorschrift und diesem Standard ist im Abschnitt „Verantwortung des Wirtschaftsprüfers“ unseres Vermerks weitergehend beschrieben. Wir haben als Wirtschaftsprüferpraxis die Anforderungen des *IDW Qualitätsmanagementstandards: Anforderungen an das Qualitätsmanagement in der Wirtschaftsprüferpraxis (IDW QMS 1 (09.2022))* angewendet. Die Berufspflichten gemäß der Wirtschaftsprüferordnung und der Berufssatzung für Wirtschaftsprüfer/vereidigte Buchprüfer einschließlich der Anforderungen an die Unabhängigkeit haben wir eingehalten.

Verantwortung des Vorstands und des Aufsichtsrats

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

Verantwortung des Wirtschaftsprüfers

Unsere Zielsetzung ist, hinreichende Sicherheit darüber zu erlangen, ob im Vergütungsbericht in allen wesentlichen Belangen die Angaben nach § 162 Abs. 1 und 2 AktG

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

Haftungsbeschränkung

Für die Durchführung des Auftrags und unsere Verantwortlichkeit und Haftung gelten, auch im Verhältnis zu Dritten, die diesem Prüfungsvermerk beigefügten „Allgemeinen Auftragsbedingungen für Wirtschaftsprüferinnen, Wirtschaftsprüfer und Wirtschaftsprüfungsgesellschaften“ in der vom Institut der Wirtschaftsprüfer herausgegebenen Fassung vom 1. Januar 2017.

München, den 22. März 2024

Baker Tilly GmbH & Co. KG
Wirtschaftsprüfungsgesellschaft
(Düsseldorf)

Abel
Wirtschaftsprüfer

Knaack
Wirtschaftsprüferin

