

2024

# Geschäfts- bericht

Growing Innovation

A 3D architectural rendering of a modern building complex. The central focus is a tall, multi-story structure with a glowing green facade. The top of this building is a large, square, glowing green cube with a stylized 'S' logo on its top surface. Several other rectangular buildings of varying heights are visible around the central structure, all rendered in a dark green color with glowing green outlines and highlights. The background is a dark green gradient with faint, glowing green lines and patterns, suggesting a digital or technological environment.

## Konzernnachhaltigkeits- erklärung

SUSS erstellt eine nichtfinanzielle Konzernerklärung gemäß § 289b HGB bzw. §§ 315b bis 315c und nutzt als Rahmenwerk für die Berichterstellung die europäischen Standards für die Nachhaltigkeitsberichterstattung (ESRS), wie sie im Anhang I der Delegierten Verordnung (EU) 2023/2772 der Kommission vom 31. Juli 2023 veröffentlicht wurden. Die Konzernnachhaltigkeitserklärung auf der Grundlage der ESRS deckt dabei die Aspekte ab, die entsprechend § 289c HGB zumeist in einer nichtfinanziellen Erklärung abgedeckt werden.

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

Zu den wesentlichen Themen legt SUSS gem. § 289c HGB die Informationen offen, die für das Verständnis der Lage von SUSS sowie die Auswirkungen von SUSS auf die Aspekte von Bedeutung sind. Jeder thematische ESRS-Standard beschreibt in eigenen Angaben, die Konzepte und Due-Diligence-Prozesse, die SUSS in Bezug auf die Nachhaltigkeitsaspekte verfolgt und anwendet. Die wesentlichen Risiken, die mit der eigenen Geschäftstätigkeit verknüpft sind und diese Aspekte/Themen beeinflussen,

Aspekte gem. § 289c HGB	Wesentliche Themen für SUSS	Überleitung auf ESRS-Themen
Umweltbelange	Klima, Energie, Emissionen Nachhaltige Produkte, Innovation & Technologie, Kreislaufwirtschaft	E1 – Klimawandel E5 – Ressourcen und Kreislaufwirtschaft
Arbeitnehmerbelange	Arbeitgeberattraktivität, Mitarbeiterzufriedenheit Arbeitssicherheit & Gesundheitsschutz Aus- & Weiterbildung	S1 – Eigene Belegschaft
Sozialbelange	Diversität & Inklusion, Chancengleichheit, Nichtdiskriminierung Menschenrechte, Verantwortungsvolle Lieferkette	S1 – Eigene Belegschaft S2 – Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette
Achtung der Menschenrechte	Menschenrechte, Verantwortungsvolle Lieferkette	S2 – Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette
Bekämpfung von Korruption und Bestechung	Rechtskonformität, Compliance und Informationssicherheit	G1 – Unternehmenspolitik
Kein Pflichtaspekt gem. § 289c HGB	Kundenzufriedenheit, Produktqualität	Unternehmensspezifischer Standard

sind Grundlage der Analyse der Doppelten Wesentlichkeit, die in der Angabe ESRS 2 SBM-3 beschrieben wird.

Die bedeutendsten nichtfinanziellen Leistungsindikatoren, die für uns von Wichtigkeit sind, beschreiben wir in diesem zusammengefassten Lagebericht im Abschnitt „Grundlagen des Konzerns“ unter der Überschrift „Unternehmenssteuerung“. Die Angaben zu den Leistungsindikatoren sind im Falle der Emissionen den Angaben zu ESRS E1-6 zu entnehmen. Über die Entwicklung des Employee Engagement Scores (EES) wird in ESRS S1-5 berichtet. Die Schulungen werden im Abschnitt ESRS G1-3 behandelt.

Gemäß Artikel 8 der EU-Taxonomie-Verordnung 2020/852 sowie den ergänzenden delegierten Rechtsakten veröffentlicht SUSS die entsprechenden Angaben im Kapitel „Angaben zu EU-Taxonomie“ in dieser Konzernnachhaltigkeitserklärung.

Die Konzernnachhaltigkeitserklärung wurde einer freiwilligen Prüfung mit begrenzter Sicherheit durch die Baker Tilly GmbH & Co. KG Wirtschaftsprüfungsgesellschaft unter Anwendung der für die Nachhaltigkeitsberichterstattung einschlägigen Prüfungsstandards (ISAE 3000 Revised) unterzogen. Dieser Prüfung unterlagen nicht die mit einem ^ gekennzeichneten Angaben in der Konzernnachhaltigkeitserklärung.

## ESRS-Bericht der SUSS MicroTec SE

Für den Zeitraum 1. Januar 2024 bis 31. Dezember 2024

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

#### Konsolidierungskreis

**(ESRS 2 BP-1 5 a; b)** Die Nachhaltigkeitserklärung 2024 des SUSS-Konzerns wurde auf konsolidierter Basis erstellt und entspricht dem Konsolidierungskreis des Konzernabschlusses zum 31. Dezember 2024. Der Konsolidierungskreis ist im Abschnitt „Grundlagen des Konzerns“ im zusammengefassten Lagebericht dargestellt. Im Berichtsjahr haben wir keine in die Konsolidierung einbezogenen Tochterunternehmen von der konsolidierten Nachhaltigkeitsberichterstattung ausgenommen.

#### Wertschöpfungskette

**(ESRS 2 BP-1 5 c)** Der SUSS-Konzern entwickelt, fertigt, vertreibt und wartet Anlagen für die Herstellung von Mikroelektronik, Mikrosystemtechnik und verwandte Anwendungen. Die vorgelagerte Wertschöpfungskette besteht aus Lieferanten, vor allem Herstellern von Ausgangsprodukten und Komponenten für den Anlagenbau, Dienstleistern und Logistikpartnern. Die Lieferanten von SUSS sind weltweit angesiedelt, konzentrieren sich aber auf Europa, die Region Asien und Nordamerika. SUSS verfolgt eine Lieferantenstrategie, die eine unangemessene Konzentration auf Schlüssellieferanten so weit wie möglich vermeidet und für wichtige Komponenten mehrere Bezugswege vorhält. So wollen wir eine zuverlässige Versorgung mit hochwertigen Materialien, wie elektronischen Bauteilen, mechanischen Komponenten und Softwarelösungen sicherstellen. Langfristig ausgerichtete Lieferantenbeziehungen sichern die Qualität und Verfügbarkeit der Ausgangsmaterialien.

Der Anlagenbau erfolgt in Deutschland und Taiwan. Für das Geschäftsmodell spielen weiterhin Forschung und Entwicklung eine wichtige Rolle. SUSS verfolgt einen kundenorientierten Forschungsansatz, bei dem die Entwicklung der Anlagen in enger Abstimmung mit den Kunden der Halbleiterindustrie und ihren technischen Anforderungen erfolgt. Die Forschungstätigkeit von SUSS wird durch externe Forschungspartner unterstützt. Der Hauptteil der Forschungs- und Entwicklungsarbeit wird in Deutschland an den Standorten Garching und Sternenfels geleistet. Installierte Anlagen werden von uns mit eigenen Serviceleistungen gewartet und mit Upgrades auf einem aktuellen technischen Stand gehalten. SUSS verfolgt einen Vertriebsansatz, in dem Service- und Wartungskomponenten zunehmend den Verkauf der Anlagen ergänzen. Die Aufbereitung und Wiedervermarktung von Gebrauchsanlagen erfolgt projektbezogen und spielt im Geschäftsmodell aktuell eine untergeordnete Rolle.

Der Vertrieb der Anlagen erfolgt durch einen eigenen Fachvertrieb und mit externen Vertriebspartnern und Händlern, um Kunden weltweit zu erreichen. Die Logistik umfasst die globale Planung von Lagerung, Verpackung und Versand an die Kunden.

Mit unseren Produkten und Services adressieren wir unterschiedliche Kunden in der Halbleiterindustrie wie Forschungs- und Entwicklungseinrichtungen sowie die Hersteller von Halbleitern. Die Anlagen werden dabei in unterschiedlichen Prozessschritten im Frontend und Backend der Halbleiterindustrie eingesetzt. Die Kunden von SUSS konzentrieren sich in den Regionen Asien, Nordamerika und Europa.

Wir legen Wert auf die Langlebigkeit unserer Anlagen. Unsere Verantwortung erstreckt sich weiterhin auf die Wiederverwendbarkeit und Recyclingfähigkeit sowie auf die Förderung einer adäquaten Entsorgung nach dem Ende der Nutzungsphase unserer Produkte.

Die vorliegende Konzernnachhaltigkeitserklärung, die den Europäischen Berichtsstandard (ESRS) gemäß der Delegierten Verordnung 2023/2772 der Europäischen Kommissionen vom 31. Juli 2023 als Rahmenwerk nutzt, deckt den SUSS-Konzern sowie ausgewählte Aspekte der vorgelagerten Wertschöpfungskette und der nachgelagerten Wertschöpfungskette ab. Dazu gehören in der vorgelagerten Wertschöpfungskette die Beziehungen

zu Lieferanten und deren Beschäftigten. In der nachgelagerten Wertschöpfungskette nehmen wir besonders die Kunden und die Nutzung der Anlagen von SUSS in den Blick. Die Bewertung der Wesentlichkeit der Auswirkungen, Risiken und Chancen (Impacts, Risks and Opportunities, folgend: IRO) umfasst die gesamte vor- und nachgelagerte Wertschöpfungskette.

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

Darstellung der Wertschöpfungskette von SUSS

Vorgelagerte Tätigkeiten

Eigener Geschäftsbetrieb

Nachgelagerte Tätigkeiten

Lieferung	Beschaffung	Forschung und Entwicklung	Produktion	Vertrieb und Logistik	Produktnutzung	End-of-Life
<p><b>Lieferung:</b> Enge Zusammenarbeit mit Lieferanten und Logistikpartnern, um eine zuverlässige und zeitgerechte Versorgung mit hochwertigen Materialien und Komponenten sicherzustellen.</p>	<p><b>Materialien und Komponenten:</b> Einkauf von hochwertigen Materialien und Komponenten, die in den Produktionsprozess einfließen. Dies beinhaltet spezielle elektronische Bauteile, mechanische Komponenten und Softwarelösungen.</p> <p><b>Lieferantenmanagement:</b> Aufbau und Pflege von Beziehungen zu zuverlässigen Lieferanten, um Qualität und Verfügbarkeit der Materialien sicherzustellen.</p>	<p><b>Technologische Innovation:</b> Investition in die Entwicklung neuer Technologien und Produkte, um den sich schnell entwickelnden Anforderungen der Halbleiterindustrie gerecht zu werden.</p> <p><b>Produktentwicklung:</b> Entwurf und Prototypenentwicklung neuer Maschinen und Anlagen zur Verbesserung der Produktionsprozesse.</p>	<p><b>Fertigung:</b> Herstellung von Maschinen und Anlagen unter Verwendung fortschrittlicher Produktionsverfahren und -technologien.</p> <p><b>Qualitätskontrolle:</b> Durchführung umfangreicher Tests und Qualitätskontrollen, um sicherzustellen, dass die Produkte den hohen Standards der Halbleiterindustrie entsprechen.</p>	<p><b>Vertriebsstrategien:</b> Entwicklung und Implementierung von Vertriebsstrategien, um Kunden zu erreichen und den Absatz zu fördern. Dies umfasst direkte Verkäufe sowie den Einsatz von Vertriebspartnern und Händlern.</p> <p><b>Logistik:</b> Planung und Organisation der weltweiten Distribution der Produkte. Dies beinhaltet Lagerhaltung, Verpackung und Versand.</p>	<p><b>Produktnutzung:</b> Einsatz der Maschinen und Anlagen durch Kunden zur Herstellung hochpräziser Halbleiterbauteile. Die Produkte von SUSS ermöglichen es Kunden, fortschrittliche elektronische Komponenten mit maximaler Effizienz und Präzision herzustellen.</p>	<p><b>Entsorgung:</b> Beachtung von Wiederverwendungs- und Recyclingfähigkeit als auch Förderung adäquater Entsorgung nach der Lebenszeit der Produkte.</p>
Lieferanten	Mitarbeitende		Forschungsinstitute und Kooperationspartner		Kunden	
<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Menschenrechte</li> <li>■ Verantwortungsvolle Lieferkette</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Aus- &amp; Weiterbildung</li> <li>■ Kundenzufriedenheit, Produktqualität</li> <li>■ Arbeitssicherheit &amp; Gesundheitsschutz</li> <li>■ Klima, Energie &amp; Emissionen</li> <li>■ Arbeitgeberattraktivität, Mitarbeiterzufriedenheit</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Menschenrechte, Verantwortungsvolle Lieferkette</li> <li>■ Nachhaltige Produkte, Innovation &amp; Technologie, Kreislaufwirtschaft</li> <li>■ Diversität &amp; Inklusion, Chancengleichheit, Nichtdiskriminierung</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Kundenzufriedenheit, Produktqualität</li> </ul>	
	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Klima, Energie &amp; Emissionen</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Rechtskonformität und Informationssicherheit</li> </ul>			

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

Das Ausmaß, in dem sich Strategien, Maßnahmen, Ziele und Parameter von SUSS auf die Wertschöpfungskette erstrecken, wird in den Abschnitten zu den jeweiligen themenbezogenen Standards beschrieben.

SUSS bezieht in die Berechnung von Parametern über die eigene Nachhaltigkeitsleistung Daten der vor- und nachgelagerten Wertschöpfungskette ein. Diese Daten werden von SUSS bei den Unternehmen der Wertschöpfungskette direkt durch Abfragen oder aus deren Offenlegungen erhoben sowie von SUSS auf der Grundlage von Sekundärdaten oder Schätzungen ermittelt. Auf Sekundärdaten greift SUSS nur zurück, wenn sich Primärdaten von den Unternehmen der Wertschöpfungskette nicht mit angemessenem Aufwand ermitteln lassen oder von den Unternehmen nicht erhoben werden. Daten aus der Wertschöpfungskette fließen insbesondere bei der Ermittlung des Emissionsinventars im Scope 3 (Abschnitt ESRS E1 – Klimawandel), der Aussagen über die Angestellten in der Wertschöpfungskette (Abschnitt ESRS S2 – Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette) und im Bereich der Menschenrechtsverstöße (Abschnitt ESRS G1 – Unternehmenspolitik) ein.

### Transparenz

**(ESRS 2 BP-15 d)** SUSS hat im Berichtsjahr von der Möglichkeit, bestimmte Informationen, die sich auf geistiges Eigentum, Know-how oder die Ergebnisse von Innovationen beziehen, die im Sinne des Berichtsstandards wesentlich sind, auszuschließen,

keinen Gebrauch gemacht. Von der Möglichkeit, Verschlusssachen oder vertrauliche Informationen wegzulassen, auch wenn diese im Sinne des Berichtsstandards wesentlich sind, hat SUSS ebenfalls keinen Gebrauch gemacht.

**(ESRS 2 BP-15 e)** Weiterhin nimmt SUSS die Möglichkeit zu Ausnahmen von der Angabepflicht von Entwicklungen oder sich in Verhandlungsphasen befindender Angelegenheiten gemäß Artikel 19a Absatz 3 und Artikel 29a Absatz 3 der Richtlinie 2013/34/EU in der Berichtsperiode nicht in Anspruch, um die Interessen von SUSS zu schützen.

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

**(ESRS 2 BP-2 6)** In Teilen des SUSS-Konzerns sind Managementsysteme eingerichtet, die vom europäischen Normungssystem angenommen wurden. An den deutschen Standorten Garching und Sternenfels ist das Qualitätsmanagementsystem nach ISO 9001:2015 zertifiziert. Das Umweltmanagementsystem ist an beiden Standorten nach ISO 14001:2015 zertifiziert. Im Februar 2024 wurden die Zertifizierungen an den deutschen Standorten bestätigt. Die durch das Umweltmanagementsystem erhobenen Daten fließen in die Berichterstattung des SUSS-Konzerns in den Abschnitten ESRS E1 Klimawandel und ESRS E5 Kreislaufwirtschaft ein.

### Zeithorizonte

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

Folgende Zeithorizonte gelten entsprechend:

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

### Schätzungen zur Wertschöpfungskette

(ESRS 2 BP-2 10 a-d) Im Berichtsjahr hat SUSS zur Berechnung der folgenden Parameter auf Sekundärdaten zurückgegriffen:

Parameter und Referenzkapitel (ESRS 2 BP-2 10 a)	Grundlage der Erstellung (ESRS 2 BP-2 10 b)	Resultierender Genauigkeitsgrad (ESRS 2 BP-2 10 c)	Maßnahmen zur künftigen Verbesserung (ESRS 2 BP-2 10 d)
Energieverbräuche und Energiemix (ESRS E1-5)	Für die Länder Südkorea, USA, China, Singapur sowie zu einem geringen Teil für Taiwan wurden die Anteile an fossilen, nuklearen und erneuerbaren Quellen auf Basis vom jeweiligen länderspezifischen Strommix berechnet.	Der Genauigkeitsgrad wird durch die Methodik der Berechnung bestimmt und kann nicht quantifiziert werden.	Im nächsten Berichtsjahr wird die Abdeckung mit exakten Werten angestrebt
Scope 2-THG-Bruttoemissionen für Südkorea (ESRS E1-6)	Verwendung von Schätzwerten für Q4 2024 da zum Zeitpunkt der Berechnung noch keine Werte für Q4 2024 vorlagen	Der Genauigkeitsgrad wird durch die Methodik der Berechnung bestimmt und kann nicht quantifiziert werden.	Im nächsten Berichtsjahr wird die Abdeckung mit exakten Werten angestrebt
Scope 3-Emissionen (ESRS E1-6)	Anstelle von Primärdaten unserer Kunden wurden die Emissionsfaktoren aus anerkannten Datenbanken (z. B. DEFRA 2024, Ecoinvent 3.11) entnommen.	Der Genauigkeitsgrad wird durch die Methodik der Berechnung bestimmt und kann nicht quantifiziert werden.	SUSS hat keine Maßnahmen geplant.
Ressourcen Zuflüsse (ESRS E5-4)	Daten, die nicht über das ERP-System erhoben werden konnten, wurden anhand von Durchschnittswerten geschätzt.	Der Genauigkeitsgrad wird durch die Methodik der Berechnung bestimmt und kann nicht quantifiziert werden.	SUSS spricht weiter mit Lieferanten und versucht die Abdeckung durch Primärdaten zu verbessern.
Ressourcen Abflüsse (ESRS E5-5)	Daten, die nicht über das ERP-System erhoben werden konnten, wurden anhand von Durchschnittswerten geschätzt.	Der Genauigkeitsgrad wird durch die Methodik der Berechnung bestimmt und kann nicht quantifiziert werden.	SUSS spricht weiter mit Lieferanten und versucht die Abdeckung durch Primärdaten zu verbessern.

Sofern wir für die Berichterstattung über die vor- und nachgelagerte Wertschöpfungskette auf indirekte Quellen wie Sekundärdaten oder andere Näherungswerte zurückgegriffen haben, ist dies entsprechend in den relevanten themenbezogenen Standards angegeben.

Dabei stellen wir auch die Gründe dar, aufgrund derer entsprechende Sekundärdaten eingesetzt wurden und beschreiben die Grundlage für deren Erstellung. Dabei wird anhand der Quellenlage auch der Genauigkeitsgrad der Angabe erläutert.

Bei Angaben, für die SUSS auf Sekundärquellen zurückgreift, wird erläutert, wie zukünftig im Austausch mit den Interessenträgern der vor- und nachgelagerten Wertschöpfungskette die Abdeckung mit Primärdaten verbessert werden soll.

### Quellen für Schätzungen und Ergebnisunsicherheit

**(ESRS 2 BP-2 11 a)** Die folgenden quantitativen Parameter und Geldbeträge unterlagen dabei in der Berichtsperiode einem hohen Maß an Messunsicherheit:

Parameter (ESRS BP-2 11 a)	Quellen der Messunsicherheit (ESRS BP-2 11 b i)	Annahmen, Näherungswerte und Beurteilungen (ESRS BP-2 11 b ii)
Energieverbräuche und Energiemix (ESRS E1-5)	Fehlende Informationen über die Zusammensetzung des Strommix am Standort	Verwendung von statistischen Strommix Angaben für die jeweiligen Länder
Scope 2-THG-Bruttoemissionen für Südkorea (ESRS E1-6)	Fehlen von Verbrauchswerten; Verwendung von Schätzwerten	Verwendung von Schätzwerten für Q4 2024 da zum Zeitpunkt der Berechnung noch keine Werte für Q4 2024 vorlagen
Gesamte indirekte (Scope 3) THG-Bruttoemissionen (t CO <sub>2</sub> e) (ESRS E1-6)	Fehlen von Primärdaten und Verwendung von Sektordurchschnittswerten	Verwendung von etablierten Berechnungsmethoden, um fehlende Daten adäquat zu ergänzen
Ressourcen Zuflüsse (ESRS E5-4)	Fehlen von Primärdaten; Berechnung auf der Grundlage von eigenen Durchschnittswerten	Daten waren im Berichtsjahr nicht mit angemessenem Aufwand zu erheben; Durchschnitte repräsentativ für Gesamtmenge der Zu- und Abflüsse
Ressourcen Abflüsse (ESRS E5-5)	Fehlen von Primärdaten; Berechnung auf der Grundlage von eigenen Durchschnittswerten	Daten waren im Berichtsjahr nicht mit angemessenem Aufwand zu erheben; Durchschnitte repräsentativ für Gesamtmenge der Zu- und Abflüsse

In der Berichterstattung kennzeichnen wir solche Annahmen und Geldbeträge, die einem hohen Maß an Messunsicherheit unterliegen, sprachlich. Es werden bei den entsprechenden Angaben die Informationen angegeben, die für die Einschätzung der Sachverhalte herangezogen wurden. SUSS arbeitet mit Szenarien, um die Auswirkungen korrekt zu beurteilen. In den Szenarien bewertet

SUSS alle relevanten Fakten und Umstände, einschließlich Ereignisse mit geringer Eintrittswahrscheinlichkeit und hoher Auswirkung, von denen vernünftigerweise anzunehmen ist, dass sie einen Einfluss auf die Entwicklung der Angaben haben könnten. Die monetären Grundlagen der Szenarien werden, so erforderlich, aus den Finanzkennzahlen des Konzernabschlusses übergeleitet.

**(ESRS 2 BP-2 11 b)** Bei der Angabe der Annahmen und Geldbeträge geben wir die Quellen der Messunsicherheiten an, die beispielsweise durch das Eintreten oder Ausbleiben eines Ereignisses, einer veränderten Datenlagen in der Wertschöpfungskette oder neuen Messverfahren, zukünftig entstehen könnten.

Bezüglich der Quellen zur Berechnung der gesamten indirekten Scope 3-THG-Emissionen verweisen wir auf Kapitel E1-6. Bezüglich der Quellen zur Berechnung der Ressourcen Zuflüsse verweisen wir auf Kapitel E5-4, für die Quellen zur Berechnung der Ressourcen Abflüsse verweisen wir auf Kapitel E5-5.

### Änderungen bei der Erstellung oder Darstellung von Nachhaltigkeitsinformationen

**(ESRS 2 BP-2 13)** SUSS erstellt die Konzernnachhaltigkeitserklärung erstmals auf der Grundlage der Europäischen Berichtsstandards für die Nachhaltigkeitsberichterstattung (ESRS) im Rahmen der Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD), der die Anforderungen der Non-Financial Reporting Directive (NFRD) ersetzen und die in Deutschland anzuwendenden gesetzlichen Vorgaben ergänzen soll. Für den Berichtszeitraum 2024 hat SUSS den ESRS als Rahmenwerk genutzt, um den Offenlegungspflichten von §§ 315b und 315c HGB i.V.m. § 289c HGB zu entsprechen. Da SUSS erstmals ein vollständig neues Rahmenwerk nutzt, konzentriert sich der Vergleich der Veränderungen auf die Darstellung der wesentlichen Veränderungen zum Bericht der Vorperiode,

welcher gemäß dem Standard der Global Reporting Initiative (GRI) verfasst wurde. Diese Änderungen umfassen insbesondere:

- die Aufnahme einer Nachhaltigkeitserklärung des SUSS-Konzerns, der entsprechend den Anforderungen der ESRS strukturiert ist, in den Konzernlagebericht;
- neue Angaben und Metriken, wie von den ESRS vorgeschrieben, einschließlich Beschreibungen der wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen sowie Strategien, Maßnahmen und Zielvorgaben zu deren Bewältigung;
- die Bewertung der Klimarisiken und -chancen nach TCFD-Bewertung mit unterschiedlichen Szenarien;
- die Anpassung und verursachungsgerechte Aufschlüsselung von Emissionen in Scope 1 und 2 sowie eine Verbesserung der Datenqualität. Die Berechnung der Treibhausgasemissionen wurde bei der Kategorie 3.1 Eingekaufte Waren- und Dienstleistungen von ausgabenbasiert überwiegend auf gewichtsbasiert umgestellt.
- Die wesentlichen Scope 3-Emissionen der nachgelagerten Wertschöpfungskette wurden neu aufgenommen. Nähere Informationen hierzu finden sich im themenbezogenen Standard ESRS E1 Klimawandel.
- SUSS hat im Geschäftsjahr 2023 damit begonnen, eine umfassende Analyse im Hinblick auf lieferkettenbezogene Risiken durchzuführen. Auf dieser Grundlage wurden im Jahr 2024 länder- und branchenbezogene Risiken in Bezug auf die Einhaltung von Menschen- und Arbeitsrechten sowie Umweltschutz bei unmittelbaren Lieferanten untersucht.

Unsere Nachhaltigkeitsberichterstattung verändert sich mit den erstmals freiwillig anzuwendenden Vorschriften an vielen Stellen. Sofern sich im Vergleich zu den Kennzahlen der Vorperiode^ erhebliche Veränderungen ergeben, wird dies bei der entsprechenden Angabe dargestellt. Die Nachhaltigkeitsberichterstattung der SUSS soll durch die Anwendung eines einheitlichen Rahmenwerks vergleichbar zu Berichten ähnlicher Unternehmen werden. So soll die neue Form der Berichterstattung einen direkten Vergleich zwischen Unternehmen ermöglichen.

### Fehler bei der Berichterstattung in früheren Berichtszeiträumen

**(ESRS 2 BP-2 14)** SUSS liegen keine Hinweise vor, dass es in der Nachhaltigkeitsberichterstattung der Vorperiode zu wesentlichen Fehlern gekommen ist.

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

**(ESRS 2 BP-2 15)** Bei einzelnen Angaben in Zusammenhang mit dem ESRS E1 Klimawandel stützt sich SUSS auf die Berichtsempfehlungen der Task Force on Climate-related Financial Disclosures (TCFD). Nähere Informationen hierzu finden sich in der Offenlegung gemäß dem themenbezogenen Standard ESRS E1 – Klimawandel im Abschnitt „Management der Auswirkungen, Risiken und Chancen“.

### Informationen, die mittels Verweis in die Nachhaltigkeitserklärung aufgenommen wurden

**(ESRS 2 BP-2 16)** Einige Angaben sind mittels Verweis einbezogen. Diese sind in der nachfolgenden Tabelle aufgeführt. An Stellen, an denen der Bericht auf andere Teile des zusammengefassten Lageberichts verweist, ist dies zudem sprachlich gekennzeichnet.

Angabepflicht	Verweis
BP-1: Allgemeine Grundlagen für die Erstellung des Nachhaltigkeitsbericht	Abschnitt „Grundlagen des Konzerns“ im zusammengefassten Lagebericht
GOV-1: Die Rolle der Verwaltungs-, Leitungs- und Aufsichtsorgane	Erklärung zur Unternehmensführung
GOV-2: Informationen und Nachhaltigkeitsaspekte, mit denen sich die Verwaltungs-, Leitungs- und Aufsichtsorgane des Unternehmens befassen	Erklärung zur Unternehmensführung
GOV-5: Risikomanagement und interne Kontrollen der Nachhaltigkeitsberichterstattung	Abschnitt „Chancen- und Risikobericht“ im zusammengefassten Lagebericht
DR SBM-1: Strategie, Geschäftsmodell und Wertschöpfungskette	Abschnitt „Grundlagen des Konzerns“ im zusammengefassten Lagebericht
ESRS E1-1 16 e	Abschnitt „EU-Taxonomie“ im zusammengefassten Lagebericht
Unternehmensspezifischer Standard	Abschnitt „Grundlagen des Konzerns“ im zusammengefassten Lagebericht

## Governance

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

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

**(ESRS 2 GOV-1 21 a)** Der SUSS-Konzern wird von der SUSS MicroTec SE als Muttergesellschaft kontrolliert. Die SUSS MicroTec SE ist eine Europäische Aktiengesellschaft (Societas Europaea) und unterliegt neben dem deutschen Aktienrecht den vorrangig anzuwendenden europäischen SE-Regelungen und dem deutschen SE-Ausführungsgesetz. Das Unternehmen verfügt über eine zweigeteilte Führungs- und Kontrollstruktur, bestehend aus Vorstand und Aufsichtsrat. Beide Organe arbeiten im Interesse des Unternehmens eng zusammen und verfolgen das gemeinsame Ziel, den Unternehmenswert nachhaltig zu steigern.

Der Vorstand der SUSS MicroTec SE besteht satzungsgemäß aus mindestens zwei Mitgliedern. In der Berichtsperiode gehörten dem Vorstand drei Mitglieder an, zwei Mitglieder sind männlich und ein Mitglied ist weiblich.

Der Aufsichtsrat besteht satzungsgemäß aus fünf Mitgliedern. In der Berichtsperiode gehörten dem Gremium zwei weibliche und drei männliche Mitglieder an.

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

Die Zusammensetzung des Vorstands und des Aufsichtsrats ist in der Erklärung zur Unternehmensführung beschrieben.

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

**(ESRS 2 GOV-1 21 c)** Beide Gremien, Aufsichtsrat und Vorstand, verfügen über ein großes Maß an Erfahrung über die Sektoren, Produkte und geografischen Standorte, in denen SUSS aktiv ist. Für den Vorstand und Aufsichtsrat verteilte sich in der Berichtsperiode die Expertise wie folgt.

	Sektoren	Produkte	Geografische Standorte
<b>Vorstand</b>			
Burkhardt Frick (Vorstandsvorsitzender)	✓✓✓	✓✓✓	✓✓✓
Dr. Cornelia Ballwießer (Finanzvorständin)	✓	✓	✓✓
Dr. Thomas Rohe (Operations Vorstand)	✓✓✓	✓✓✓	✓✓✓
<b>Aufsichtsrat</b>			
Dr. David Dean (Aufsichtsratsvorsitzender)	✓✓✓	✓	✓✓✓
Dr. Myriam Jahn (Stellvertretende Vorsitzende)	✓✓	✓✓	✓✓
Dr. Bernd Schulte (Aufsichtsratsmitglied)	✓✓✓	✓✓✓	✓✓✓
Jan Smits (Aufsichtsratsmitglied)	✓✓✓	✓✓✓	✓✓✓
Prof. Dr. Mirja Steinkamp (Aufsichtsratsmitglied)	✓✓	✓	✓

- ✓✓✓ verfügt über Expertenwissen und ist aufgrund der durch vorhandene Qualifikation, Fortbildungen sowie gegebenenfalls langjähriger Tätigkeit als Aufsichtsrat erworbenen Erfahrung in der Lage, einschlägige Sachverhalte nachzuvollziehen, einzuordnen und informierte Entscheidung zu treffen.
- ✓✓ verfügt über erweiterte Expertise und ist aufgrund der durch vorhandene Qualifikation, Fortbildungen sowie gegebenenfalls langjährige Tätigkeit als Aufsichtsrat erworbenen Erfahrung in der Lage, einschlägige Sachverhalte nachzuvollziehen, einzuordnen und informierte Entscheidung zu treffen.
- ✓ verfügt über Grundkenntnisse in dem jeweiligen Bereich, die es ermöglichen, einschlägige Sachverhalte nachzuvollziehen und informierte Entscheidungen treffen zu können.

Die in der Tabelle dargestellten Einschätzungen des Vorstands basieren auf einer Selbsteinschätzung auf der Grundlage des Lebenslaufs, der Erfahrungen und Fortbildungen des Vorstands. Zudem sind für den Aufsichtsrat und den Vorstand bereits in der Erklärung zur Unternehmensführung die Erfahrungen und Kenntnisse umfangreich offengelegt. Die vom ESRs geforderte Angabe „Sektoren“ entspricht der Angabe „Erfahrung im Halbleiter- und Halbleiter-Equipment-Sektor“. Die Angabe „Produkte“ entspricht der Angabe „Expertise in Produktion im Maschinen- und Anlagenbaugeschäft“. Die Angabe „Geografische Standorte“ wird durch die Angabe „Internationale Erfahrung in den Hauptabsatzmärkten von SUSS“ abgedeckt. Die Erklärung zur Unternehmensführung ist auf der Internetseite [www.suss.com](http://www.suss.com) im Abschnitt „Investor Relations“ im Bereich „Corporate Governance“ veröffentlicht.

**(ESRS 2 GOV-1 21 d)** Bei der Besetzung der Gremien würdigen Aufsichtsrat und Vorstand das Kriterium der Diversität. Der Vorstand bestand zum Stichtag 31. Dezember 2024 aus einem weiblichen Mitglied und zwei männlichen Mitgliedern. Dem Aufsichtsrat gehörten zwei weibliche und drei männliche Mitglieder an.

Diversität	2024	
	Vorstand	Aufsichtsrat
Anteil Männer	66,7 %	60,0 %
Anteil Frauen	33,3 %	40,0 %

**(ESRS 2 GOV-1 21 e)** Sämtliche Mitglieder des Aufsichtsrats sind unabhängig von der Gesellschaft und dem Vorstand im Sinne des Deutschen Corporate Governance Kodex (DCGK) und haben gegenüber der Gesellschaft eine Unabhängigkeitserklärung abgegeben. Alle Mitglieder des Aufsichtsrats sind der Anteilseignerseite zugeordnet. Der Anteil der unabhängigen Mitglieder des Aufsichtsrats gemäß DCGK und eigener Erklärung beträgt zum 31. Dezember 2024 100 Prozent.

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

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

**(ESRS 2 GOV-1 22 b)** Die Gesamtverantwortung für das Thema Nachhaltigkeit liegt beim Vorstand. Laut Geschäftsverteilungsplan für den Vorstand war das Thema ESG (Umwelt (Environment), Soziales (Social) und Unternehmensführung (Governance), in dem die Auswirkungen, Risiken und Chancen betrachtet werden, im Berichtsjahr dem Geschäftsbereich der Finanzvorständin Dr. Cornelia Ballwießer zugeordnet.

Der Aufsichtsrat hat aus seiner Mitte einen ESG-Ausschuss gebildet. Die Mitglieder des Ausschusses verfügen über eine umfangreiche Expertise in den Bereichen Umwelt, Soziales und Governance. Der Ausschuss bündelt die Expertise und unterstützt durch seine Vorbereitung die Befassung des gesamten Aufsichtsrats mit den Themen mit Nachhaltigkeitsbezug. Der ESG-Ausschuss berät den Vorstand zu Umwelt- und Nachhaltigkeitsprogrammen sowie zu den Leitlinien des Unternehmens in den Bereichen Soziales und Governance. In dieser Funktion trägt er zum Management der Risiken und Chancen bei. Der Prüfungsausschuss überwacht die vom Vorstand etablierten Umwelt- und Nachhaltigkeitsprogramme sowie Leitlinien des Unternehmens in den Bereichen Soziales und Governance und trägt somit zur Überwachung der Auswirkungen, Risiken und Chancen bei.

Ein fachabteilungsübergreifendes Team, in dem Mitglieder des Vorstands und unterschiedlicher Unternehmensfunktionen regelmäßig zusammenkommen (ESG-Kernteam), bündelt unter der Leitung einer ESG-Managerin alle Informationsflüsse, die sich mit den Auswirkungen, Risiken und Chancen mit Nachhaltigkeitsbezug beschäftigen. Im ESG-Kernteam werden durch die Besetzung alle Fachabteilungen und Funktionen mit Nachhaltigkeitsbezug einbezogen. Vertreterinnen und Vertreter der Bereiche Personal, Recht, Facility-Management, Qualitätsmanagement, Einkauf, Vertrieb, Operations, Investor Relations und IT entwickeln Initiativen und unterstützen bei der Umsetzung der abgeleiteten Maßnahmen und Überwachung der Zielerreichung. Ebenso

erarbeitet das ESG-Kernteam neue Maßnahmen und Initiativen. Das ESG-Kernteam trifft sich zweimonatlich und wird von der ESG-Managerin koordiniert.

Um die Risiken und Chancen der Geschäftstätigkeit des SUSS-Konzerns zu überwachen, wurde ein Risikomanagementsystem unter dem Vorstand etabliert, das bereits im „Chancen- und Risikobericht“ des zusammengefassten Lageberichts beschrieben wurde. Das Konzernrisikomanagement wird von einem Risikomanager geleitet, der quartalsweise und auch anlassbezogen an den Vorstand berichtet.

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

**(ESRS 2 GOV-1 22 c i)** Der Bereich der Governance ist als einer der Teilbereiche des Themas ESG in der Berichtsperiode ebenfalls bei der Finanzvorständin des SUSS-Konzerns verankert. Teilaufgaben im Bereich der Governance, wie beispielsweise die

Erfüllung gesetzlicher Vorschriften und Berichtspflichten, sind auf unterschiedliche Fachabteilungen und Verantwortliche übertragen. Dazu gehören mit Blick auf die Auswirkungen, Risiken und Chancen der Risikomanagement-Beauftragte und das Risiko-Komitee, die Compliance-Beauftragte und die Beauftragten für das interne Kontrollsystem. Die Gesamtverantwortung liegt weiterhin beim Vorstand.

**(ESRS 2 GOV-1 22 c ii)** Die Geschäftsordnung für den Vorstand regelt den Informationsaustausch der Mitglieder des Vorstands, die sich über wesentliche Aspekte ihrer Arbeit fortlaufend informieren. Der Vorstandsvorsitzende wird von allen Vorstandsmitgliedern über die Entwicklungen in deren Ressorts informiert. Für die Fachabteilungen, den Risikomanagement- und IKS-Beauftragten, die Compliance-Beauftragte und das abteilungsübergreifende ESG-Kernteam bestehen regelmäßige Berichts- und Informationspflichten gegenüber dem Gesamtvorstand und einzelnen Vorstandsmitgliedern. Der Austausch erfolgt im Falle des Konzernrisikomanagements einmal im Quartal zusammen mit dem Bericht über das Interne Kontrollsystem (IKS). Mindestens einmal jährlich werden die Ergebnisse dem Prüfungsausschuss des Aufsichtsrats vorgestellt. Die Compliance-Beauftragte berichtet mindestens jährlich sowie anlassbezogen an den Vorstand. Das ESG-Kernteam tauscht sich bei den alle zwei Monate stattfindenden Abstimmungen mit dem Vorstand aus.

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

**(ESRS 2 GOV-1 22 c iii)** Die Berichterstattung und die Überwachung der Auswirkungen und Risiken ist zentral im Risikomanagement zusammengefasst. Der Risikomanager wird in seiner Aufgabe von den jeweiligen Risikoverantwortlichen des Konzerns unterstützt. Sie wenden die Kontrollsysteme und Verfahren an, mit denen Auswirkungen und Risiken überwacht werden. Die Prüfung des IKS erfolgt im Rahmen der einzelnen Audits durch die Interne Revision. Chancen werden durch den Vorstand und das operative Management-Team fortlaufend betrachtet.

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

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

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

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

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

zur Unternehmensführung der SUSS MicroTec SE und den Lebensläufen der Mitglieder des Aufsichtsrats offengelegt.

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

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

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

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

Der Aufsichtsrat der SUSS MicroTec SE wird regelmäßig durch den Vorstand über die Entwicklung des SUSS-Konzerns informiert. Die Berichte an den Aufsichtsrat erfolgen mindestens einmal im Quartal in den ordentlichen Sitzungen des Aufsichtsrats. Die Informationen an den Aufsichtsrat umfassen dabei auch Themenkomplexe

aus dem Bereich Nachhaltigkeit. Der ESG-Ausschuss des Aufsichtsrats wird in drei Sitzungen pro Jahr durch den Vorstand und Vertreterinnen und Vertreter der Fachabteilungen von SUSS über wesentliche Entwicklungen informiert. Darüber hinaus steht der Aufsichtsrat mit seinen Ausschüssen in engem Austausch mit dem Vorstand außerhalb der Sitzungen. Über die Zusammenarbeit des Aufsichtsrats mit dem Vorstand berichtet SUSS umfangreich in der Erklärung zur Unternehmensführung. Die Erklärung zur Unternehmensführung ist unter [www.suss.com](http://www.suss.com) im Abschnitt „Investor Relations“ im Bereich „Corporate Governance“ veröffentlicht.

Das ESG-Kernteam tritt sechs Mal im Jahr zusammen und informiert das für ESG verantwortliche Vorstandsmitglied sowie den Vorstand Operations über die wesentlichen Entwicklungen. Der ESG-Ausschuss des Aufsichtsrats wird drei Mal im Jahr vom Vorstand sowie der ESG-Managerin über die Entwicklung im Bereich der Nachhaltigkeit informiert.

Über die wesentlichen Risiken und Chancen wird der Vorstand vier Mal im Jahr in den quartalsweise stattfindenden Risiko-Meetings informiert. Darüber hinaus bestehen Regelungen, bei welchen Anlässen der Vorstand anlassbezogen zu informieren ist.

Der Aufsichtsrat und der Prüfungsausschuss des Aufsichtsrats befassen sich mindestens einmal im Jahr mit den vom Vorstand eingerichteten Risiko- und Chancenmanagementsystem und fassen über die Angemessenheit und Wirksamkeit des Systems

Beschluss und berichten hierüber im Risiko- und Chancenbericht des zusammengefassten Lageberichts.

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

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

der Vorstandsvergütung vor. Der ESG-Ausschuss tagt grundsätzlich dreimal im Jahr.

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

**(ESRS 2 GOV-2 26 c)** Im Geschäftsjahr 2024 haben sich Vorstand und Aufsichtsrat insbesondere mit den folgenden Auswirkungen, Risiken und Chancen befasst:

**IRO-Cluster**

Wesentliches Thema Klima, Energie und Emissionen – Erderwärmung und extreme Wetterereignisse

Wesentliches Thema Arbeitgeberattraktivität und Mitarbeiterzufriedenheit – Zufriedenheit der Mitarbeitenden

Menschenrechte, Verantwortungsvolle Lieferkette – Potenzielle Menschenrechtsrisiken

Wesentliches Thema Kundenzufriedenheit, Produktqualität – Qualität, Zuverlässigkeit, Performance unserer Anlagen

Rechtskonformität und Informationssicherheit – Datenschutz und präventive Maßnahmen bzgl. Cyberangriffen

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

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

**(ESRS 2 GOV-3 29 a)** Der Aufsichtsrat stellt das Vergütungssystem für den Vorstand auf. Die Grundzüge des jeweils gültigen Vergütungssystems für den Vorstand und Aufsichtsrat sind in dem jährlich zu erstellenden Vergütungsbericht beschrieben. Der Europäische Berichtsstandard erfordert eine vollständige Wiedergabe dieser Charakteristika.

#### „I. Grundzüge des Vergütungssystems 2022

Vor dem Hintergrund der regulatorischen Novellierungen hat der Aufsichtsrat von SÜSS MicroTec im Jahr 2022 das damalige Vergütungssystem 2021 für den Vorstand überprüft und an den erforderlichen Stellen weiterentwickelt und das Vergütungssystem 2022 erarbeitet. In diesem Zusammenhang werden insbesondere die Strategieorientierung weiter gestärkt und Nachhaltigkeitsaspekte ergänzt.

#### Strategieorientierung

Das Vorstandsvergütungssystem 2022 leistet in seiner Gesamtheit einen wesentlichen Beitrag zur Förderung und Umsetzung der Geschäftsstrategie von SÜSS MicroTec. Dies wird sichergestellt, indem auf den langfristigen und nachhaltigen Unternehmenserfolg bezogene Leistungskriterien definiert und diese mit anspruchsvollen jährlichen und mehrjährigen Zielsetzungen versehen werden. Die kurzfristige variable Vergütung ist vornehmlich an den finanziellen Leistungskriterien Umsatz und Jahresüberschuss ausgerichtet. Die langfristige variable Vergütung basiert unter anderem auf den finanziellen Leistungskriterien Umsatzwachstum und Return on Capital Employed. Damit wird die Ausrichtung der Vorstandstätigkeit auf organisches Wachstum, Profitabilität und Rentabilität gefördert.

#### Leistungsorientierung

Das Vergütungssystem 2022 ist so ausgestaltet, dass es adäquate und ambitionierte Leistungsanreize für die Vorstandsmitglieder setzt. Die variablen, erfolgsabhängigen Vergütungsbestandteile bilden bei hundertprozentiger Zielerreichung einen wesentlichen Anteil an der Gesamtvergütung. Somit steht die individuelle Vergütung eines jeden Vorstandsmitglieds in einem angemessenen Verhältnis zu seinen Aufgaben und Leistungen sowie zur Lage der Gesellschaft.

#### Nachhaltigkeit

Ein wesentlicher Aspekt innerhalb der Geschäftsstrategie von SÜSS 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 in die kurzfristige variable Vergütung werden zudem soziale und ökologische Aspekte in den Blick genommen und somit nachhaltiges Handeln der Gesellschaft gefördert. Dies steht im Einklang mit dem klaren Fokus auf Zukunftstechnologien und der Strategie, in den relevanten Märkten durch organisches Wachstum eine führende Position einzunehmen.

#### Kapitalmarktorientierung

Durch die aktienbasierte Gestaltung der langfristigen variablen Vergütung in Form eines Performance Share Plans und die Integration des an der Entwicklung des Aktienkurses von SÜSS MicroTec orientierten Leistungskriteriums Total Shareholder Return (TSR) im Vergleich zum TSR von zwei Indizes wird den Interessen der Aktionäre in besonderer Weise Rechnung getragen. Bei der Entwicklung des neuen Vergütungssystems (Vergütungssystem 2022) von SÜSS MicroTec wurden zudem stets die Interessen der Vorstände, Mitarbeitende, Kunden und weiterer wichtiger Interessensträger im Blick behalten. Letztlich waren Klarheit und Verständlichkeit wichtige Kriterien bei der

Überarbeitung des Vergütungssystems 2021. Das neue Vergütungssystem 2022 von SÜSS MicroTec befolgt die Vorgaben des Aktiengesetzes in der Fassung des ARUG II. Zudem finden die Empfehlungen des DCGK 2020 Berücksichtigung.“

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

Das Vergütungssystem 2022 für den amtierenden Vorstand und das Vergütungssystem 2021 für zwei ehemalige Vorstände der SUSS MicroTec SE sind auf der Website [www.suss.com](http://www.suss.com) im Bereich „Investor Relations“ im Abschnitt „Corporate Governance“ veröffentlicht.

**(ESRS 2 GOV-3 29 b)** Die Leistung des Vorstandes in Bezug auf die nachhaltigkeitsbezogenen Ziele wird anhand spezifischer Ziele festgelegt. Folgende Kategorien für nachhaltigkeitsbezogene Ziele werden für das STI und LTI im Vergütungssystem 2022<sup>1</sup> genannt.

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

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

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

**Environmental**

**1 Nachhaltigkeitsziel:** Ziel ist es, als Grundlage für den „Netto-Nullpfads“ des Konzerns ein Konzept zur Bilanzierung von Treibhausgasen und Berechnung vom Product Carbon Footprint (inkl. Scope 3) zu entwickeln, welches die erforderlichen Prozesse, Verantwortlichkeiten und technischen sowie organisatorischen Voraussetzungen adressiert.

Schwellenwert für 50% Zielerreichung	Das Konzept ist für Deutschland entwickelt und dokumentiert
Zielwert für 100% Zielerreichung	Das System ist gruppenweit entwickelt und dokumentiert.
Cap-Wert für 200% Zielerreichung	Der Zeitpunkt von „Netto-Null“ ist spätestens 2050. Die Maßnahmen und Meilensteine auf dem Weg liegen für die nächsten 3 Jahre fest.

**Social**

**2 Nachhaltigkeitsziel:** Für eine erhöhte Attraktivität für (potenzielle) Mitarbeitende wird basierend auf einem professionellen Ansatz ein konzernweites Kennzahlensystem im Wettbewerbsvergleich (Benchmarking) im Einklang mit den ESRS entwickelt (über den bisherigen Pulse Check hinaus z.B. mit Unterstützung von Qualtrics).

Schwellenwert für 50% Zielerreichung	Das System ist eingeführt und eine erste Umfrage durchgeführt.
Zielwert für 100% Zielerreichung	Das System ist gruppenweit eingeführt und eine erste Umfrage hat konzernweit stattgefunden.
Cap-Wert für 200% Zielerreichung	Voraussetzungen für Verbesserungsmaßnahmen auf Basis der Umfrage sind eingeführt.

Die nachhaltigkeitsbezogenen Ziele für das LTI werden jährlich durch den Aufsichtsrat für eine Leistungsperiode von drei Jahren festgelegt. Die folgenden LTI waren im Berichtsjahr 2024 aktiv.

**LTI-Tranche der Performance-Periode 2023–2025:**

**Nachhaltigkeitsziel:** Verbesserung der Nachhaltigkeitsratings von SUSS MicroTec

Schwellenwert für 50 % Zielerreichung	Keine Verschlechterung der Ratings bei ISS und Sustainalytics (Basis: 2022/Anfang 2023) sowie ein Mittelfeldrating bei EcoVadis oder einer äquivalenten Rating-Agentur
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
Cap-Wert 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

**LTI-Tranche der Performance-Periode 2024–2026:**

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

Schwellenwert für 50 % Zielerreichung	Die Voraussetzungen zur Berechnung des Product Carbon Footprints (Scope 1, 2 und 3) sind geschaffen (z. B. entsprechende Softwarelösung, Berücksichtigung bei der Lieferantenauswahl für Neuteile, CO <sub>2</sub> e Abschätzungen für den BOM, Annahmen zu Customer Use-Cases, etc).
Zielwert für 100% Zielerreichung	Der Product Carbon Footprint (Scope 1, 2 und 3) ist für ein Pilot Projekt ermittelt.
Cap-Wert für 200% Zielerreichung	Der Product Carbon Footprint (Scope 1, 2 und 3) ist für alle aktuellen Anlagen ermittelt (d. h. Anlagen, die nicht abgekündigt und voraussichtlich bis mindestens Ende 2029 bestellbar sind).

Weitere Informationen zur Vergütung des Vorstandes werden im Vergütungsbericht 2024 für die SUSS MicroTec SE offengelegt.

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

**(ESRS 2 GOV-3 29 d)** Die Leistung des Vorstandes wird unter anderem, anhand von spezifischen nachhaltigkeitsbezogenen Zielen

bewertet. Der Anteil der Ziele mit Nachhaltigkeitsbezug innerhalb der kurzfristigen variablen Vergütung (STI) beträgt 15 Prozent. Das STI soll insgesamt 15 bis 30 Prozent der Gesamtvergütung ausmachen.

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

**(ESRS 2 GOV-3 29 e)** Das Vergütungssystem wird gemäß § 87a (1) Aktiengesetz durch den Aufsichtsrat beschlossen und spätestens

alle vier Jahre der Hauptversammlung zur Billigung vorgelegt. Die in der Berichtsperiode anzuwendenden Vergütungssysteme (Vergütungssystem 2022 für alle amtierenden Vorstände sowie für zwei ehemalige Vorstände das Vergütungssystem 2021) zur Vergütung des Vorstands wurde vom Aufsichtsrat der SUSS MicroTec SE beschlossen und jeweils von der ordentlichen Hauptversammlung der SUSS MicroTec SE gebilligt. Es ist auf der Webseite der Gesellschaft [www.suss.com](http://www.suss.com) im Bereich „Investor Relations“, im Abschnitt „Corporate Governance“.

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

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

**(ESRS 2 GOV-4 30-33)** SUSS hat mit einem mehrstufigen Verfahren die Auswirkungen, Risiken und Chancen seiner Geschäftstätigkeit anhand der OECD-Leitsätze zur Erfüllung der Sorgfaltspflicht ermittelt. Die Grundsätze einer verantwortungsvollen Geschäftsführung (Responsible Business Conduct, RBC) sind bei SUSS fest etabliert und werden in Managementsystemen wie dem Compliance Management System, dem Chancen und Risikomanagement und dem IKS umgesetzt. Die Erfüllung der Sorgfaltspflicht im Unternehmen ist daher eng mit den beschriebenen Systemen verbunden. Die entsprechenden Ziele sowie die Beseitigung, Vermeidung oder Minderung der Auswirkungen nehmen dabei die Teile des Unternehmens wahr, in deren Bereich die wesentlichen Auswirkungen auftreten. Teilweise sind die Bereiche, in denen negative Auswirkungen auftreten, mit Zielen hinterlegt. Sie beschreiben, wie SUSS die Entwicklung nachverfolgt und wie die Minderungsstrategien aussehen. SUSS berichtet in unterschiedlichen Formaten, besonders aber in seinen Berichten zur Nachhaltigkeit, über die Ergebnisse der Prozesse.

Die folgende Tabelle gibt eine Übersicht darüber wie SUSS die Kernelemente der Due Diligence für Mensch und Umwelt anwendet und wo sie in dieser Nachhaltigkeitserklärung dargestellt sind.

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

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

**(ESRS 2 GOV-5 36 a)** SUSS hat ein konzernweites Risikomanagementsystem und ein Internes Kontrollsystem (IKS) etabliert. Die Grundzüge des Risikomanagements werden im zusammengefassten Lagebericht im Chancen- und Risikobericht des SUSS-Konzerns im Abschnitt „Beschreibung und wesentliche Merkmale des konzernweiten Risikomanagementsystems“ und im Abschnitt „Beschreibung der wesentlichen Merkmale des Internen Kontrollsystems (IKS)“ dargestellt.

Das Berichtswesen innerhalb des gesamten SUSS-Konzerns hält sich an den Grundsatz der ordnungsgemäßen Führung und Dokumentation von Aufzeichnungen und Unterlagen. Zusammen mit einem Vier-Augen-Prinzip bildet es die Grundlage für eine korrekte Berichterstellung. Weitere (Management-) Systeme stellen sicher, dass wesentliche Prozessschritte korrekt durchgeführt und die Ergebnisse zuverlässig erhoben, dokumentiert und weitergegeben werden. SUSS setzt dabei auch auf den zunehmenden Einsatz von Datenverarbeitungssystemen, um die Nachvollziehbarkeit und die Qualität der Daten zu verbessern. Klar verteilte Aufgabenbereiche, das konzernweite Richtlinienwesen,

Unterschriften- und Vertretungsregelungen sowie etablierte Berichtslinien und ein einheitliches Berichtswesen unterstützen eine korrekte, nachvollziehbare und zuverlässige Berichterstellung. Die Prozesse, in denen ESG-Daten erhoben werden, werden auf Grundlage der bestehenden Normen und Prozesse der Management-Systeme überprüft, wie beispielsweise durch Audits der betreffenden ISO-Normen. Unsere Prozesse werden fortlaufend überprüft, überarbeitet und aktualisiert.

Bezogen auf die Nachhaltigkeitsberichterstattung haben wir im Jahr 2024 eine intensive, durch externe Expertise unterstützte Bestandsaufnahme bestehender Prozesse und notwendiger Anpassungen umgesetzt. Das Projekt diente dazu, ein vollständiges Bild über die ESRS-Anforderungen und notwendige Anpassungen an bestehenden Managementprozessen, Policies und Prozessen zu entwickeln. Die Veränderungen wurden im Berichtsjahr sukzessive umgesetzt. Insbesondere erhielten die Fachabteilungen für die korrekte Umsetzung der ESRS-Anforderungen detaillierte Briefings zu den ESRS-Standards. Anschließend übernahmen die Fachabteilungen die inhaltliche Verantwortung für die Angaben zu den themenbezogenen Standards. Die Fachabteilungen stehen mit der ESG-Abteilung in einem engen Austausch, in dem die ESG-Abteilung gemäß dem bereits beschriebenen Vier-Augen-Prinzip die Einhaltung der Anforderungen und die Qualität der internen Berichterstattung kontrolliert.

**(ESRS 2 GOV-5 36 b)** Die Prozesse der Nachhaltigkeitsberichterstattung unterliegen den gleichen Risiken (im Sinne der ESRS-Angabe) wie das gesamte interne Berichtswesen von SUSS. Die Prozesse der Nachhaltigkeitsberichterstattung werden mit dem gleichen Ansatz für die Risikobewertung behandelt, wie alle anderen Risiken (im Sinne der ESRS-Angabe) des Berichtswesens.

**(ESRS 2 GOV-5 36 c)** Die Risiken (im Sinne der ESRS-Angabe) der Nachhaltigkeitsberichterstattung bestehen vor allem in der Form von allgemeinen Risiken des Berichtswesens. Folgendes allgemeines Risiko (im Sinne der ESRS-Angabe) besteht für die Berichterstattung:

- **Risiko fehlerhafter Daten:** Es könnten fehlerhafte Daten in die Berichterstattung von SUSS einfließen. SUSS hat, wie bereits beschrieben, unterschiedliche Maßnahmen umgesetzt, die Fehler in der Erhebung, Verarbeitung und Darstellungen von Daten verhindern und aufdecken sollen. Die Kontrolle wird kontinuierlich von allen Beteiligten vorgenommen (Vier-Augen-Prinzip). Bei aufgedeckten Mängeln werden diese von den Prozessbeteiligten durch die regelmäßigen Anpassungen der Richtlinien und Kontrollen adressiert.

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

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

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

Die Kontrolle der ergriffenen Maßnahmen, die eine korrekte Berichterstattung sicherstellen sollen, erfolgt durch die Definition von Prozessen und der regelmäßigen, mindestens jährlichen Überprüfung der Angemessenheit der definierten Kontrollen und

Schritte. Weiterhin prüft der unabhängige Wirtschaftsprüfer die Berichterstattung und die Prozesse der Berichterstattung.

**(ESRS 2 GOV-5 36 d)** Da die Risiken (im Sinne der ESRS-Angabe) der Berichterstattung allgemeiner Natur sind oder sich spezifisch auf die korrekte Anwendung des Standards beziehen, besteht unsere Reaktion auf diese Risiken (im Sinne der ESRS-Angabe) darin, unsere Prozesse laufend zu überprüfen und entsprechend anzupassen. Die Fachabteilungen und die ESG-Abteilung reagieren bei festgestellten Fehlern sowie neuen oder veränderten Anforderungen durch eine Überprüfung der Prozesse und der bestehenden Arbeitsanweisungen und Richtlinien. Die Prozesse der Nachhaltigkeitsberichterstattung wurden im Berichtsjahr neu aufgesetzt und auch diesbezügliche interne Kontrollen implementiert. Das IKS wird regelmäßig überprüft und weiterentwickelt.

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

des Aufsichtsrats über wesentliche Herausforderungen und Anpassungen der Prozesse und Richtlinien informiert.

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

**(ESRS 2 SBM-1 40 a i)** SUSS adressiert zwei unterschiedliche Bereiche der Halbleiterfertigung mit seinen Produktlinien – das Frontend und das Advanced Backend der Halbleiterindustrie. Im Frontend werden die Anlagen von SUSS bei der Produktion von Photomasken (Bake&Develope) sowie der Reinigung von Photomasken eingesetzt. Im Geschäftssegment Advanced Backend adressieren die Produktgruppen Imaging (Ausrichtung und Belichtung von Substraten mit Mask-Alignern und Projection Scannern), Bonder und De-Bonder (Verbindung von Wafern auf Substraten und im Bereich temporären Bondings auch die Trennung von Wafern und Substraten) und Coater (Beschichten und Belackern von Substraten) unterschiedliche Prozessschritte der Halbleiterindustrie.

SUSS unterstützt seine Kunden dabei, die Nachhaltigkeit der eigenen Prozessschritte durch höhere Ausbeute in der Produktion von Halbleitern zu steigern. Innerhalb einzelner Prozessschritte versucht SUSS die Umweltauswirkungen zu reduzieren. Beispiele dafür sind der Ersatz von Quecksilberdampflampen bei der Belichtung von Wafern durch LED-Leuchtmittel oder die Einführung umweltverträglicherer Reinigungsmittel für Wafer. SUSS

setzt in diesen Bereichen auf gezielte Innovation in enger Abstimmung mit Kunden und in Kooperation mit weltweit führenden Forschungsinstituten der Halbleiterbranche.

In der Berichtsperiode hat SUSS den Verkauf des Geschäftsbereichs Micro Optics und der Tochtergesellschaft SUSS MicroOptics S.A. abgeschlossen. Dieser Geschäftsbereich war bereits im Geschäftsjahr 2023 als zur Veräußerung gehalten klassifiziert worden.

**(ESRS 2 SBM-1 40 a ii)** SUSS vertreibt seine Produkte weltweit an den Standorten unserer Kunden aus der Halbleiterbranche und von Forschungseinrichtungen. Asien, EMEA (Europe, Middle East, Africa) und Nordamerika sind die für das Geschäft von SUSS wichtigen Regionen, wobei Asien die regionale Verteilung im Jahr 2024 mit einem Anteil am Auftragseingang von 78 Prozent stark dominierte.

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

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

Beschäftigte nach geografischen Gebieten	2024
EMEA	978
Nordamerika	81
Asien und Pazifik	518

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

**(ESRS 2 SBM-1 40 b; c)** SUSS hat im Berichtsjahr keine konzerninternen Einnahmen aus Tätigkeiten der maßgeblichen ESRS-Sektoren generiert.

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

**(ESRS 2 SBM-1 40 e)** Unser Portfolio ist in vier Produktlinien aufgliedert. Innerhalb der Produktlinien werden unterschiedliche Anlagen in kundenspezifischen Konfigurationen angeboten. Es werden laufend unterschiedliche Designaspekte verfolgt, welche die nachhaltigkeitsbezogene Leistung der Anlagen verbessern

sollen. Diese sind als Ziele im Sinne der ESRS-Angabe formuliert. Die folgende Tabelle erläutert die Nachhaltigkeitsziele innerhalb der Produktlinien.

Produktlinie (Segment)	Nachhaltigkeitsziel
Neuprodukte (Photomask Solutions/Advanced Backend)	Neuprodukte mit umweltverträglichen Reinigungsverfahren
Imaging (Advanced Backend)	Mask Aligner: Umstellung auf LED-Leuchtmittel

Im Berichtsjahr gab es keine spezifischen Nachhaltigkeitsziele auf der Unternehmensebene in Bezug auf Kundengruppen, geografische Gebiete und Beziehung zu Interessenträgern.

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

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

**(ESRS 2-SBM-1 42)** Der SUSS-Konzern entwickelt, fertigt, vertreibt und wartet Anlagen für die Herstellung von Mikroelektronik, Mikrosystemtechnik und verwandte Anwendungen. Die vorgelagerte Wertschöpfungskette besteht aus Lieferanten, vor allem Herstellern von Ausgangsprodukten und Komponenten für den Anlagenbau, Dienstleistern und Logistikpartnern.

**(ESRS 2 SBM-1 42 a)** Die Wertschöpfungskette und das Geschäftsmodell werden in der Angabe ESRS 2 BP-15 c vorgestellt. Die folgenden Angaben sollten in Verbindung mit den dort gemachten Ausführungen gelesen werden. SUSS stellt Anlagen für die Halbleiterindustrie her. Produktionsfaktoren (Inputs) lassen sich in die folgenden, wesentlichen Kategorien aufteilen.

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

Ausgangsmaterialien für den Anlagenbau wie Kabel, Leitungen, Bleche, Profile und Grundkomponenten werden von SUSS über den Handel bezogen. Es bestehen langjährige Lieferantenbeziehungen. Es bestehen keine erhöhten Risiken, den Ausfall von Lieferanten absichern zu müssen.

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

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

Wichtiger Produktionsfaktor für SUSS ist das Wissen und die Erfahrung der eigenen Beschäftigten. Umfangreiche Programme zur Wissenssicherung, Programme zur Mitarbeiterbindung und umfangreiche Schulungen und Qualifikation der Mitarbeitenden sollen sicherstellen, dass unsere Beschäftigten immer über den hohen Wissens- und Qualifikationsstand verfügen, den wir für unsere Produktion sowie die Forschung und Entwicklung brauchen.

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

**(ESRS 2 SBM-1 42 b)** Unsere Kunden setzen die Anlagen in unterschiedlichen Prozessschritten ein. In einigen Anwendungen und Segmenten ist SUSS Weltmarktführer und die Anlagen ermöglichen den Kunden die Halbleiterproduktion an der Leading (3 nm-7 nm) und der Trailing Edge (bis 30 nm) des Frontends. Im Bereich Advanced Backend sind die Anlagen für SUSS in unterschiedlichen Prozessschritten im Einsatz, bei denen die Kunden die Chips in komplexere Strukturen verbinden. Die Anlagen werden auch in etablierten Verfahren und Anwendungen eingesetzt, wie zum Beispiel bei der MEMS-Herstellung.

SUSS rüstet auch Forschungs- und Entwicklungseinrichtungen mit Anlagen aus. Hier ermöglichen die Anlagen von SUSS die Entwicklung von neuen Halbleiterprodukten und Verfahren für die Halbleiterproduktion.

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

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

**(ESRS 2 SBM-1 42 c)** Die vorgelagerte Wertschöpfungskette von SUSS besteht aus einer Vielzahl von Lieferanten, deren Produkte sehr unterschiedliche Charakteristika aufweisen, sowie aus Logistikpartnern. Die vorgelagerte Wertschöpfungskette stellt wichtige Produktionsfaktoren bereit. SUSS kooperiert bei einigen Modulen eng mit Herstellern. SUSS bezieht die Materialien und Komponenten, die in den Produktionsprozess einfließen, und baut aus diesen Anlagen für die Halbleiterindustrie. Weiterhin ist SUSS in erheblichem Umfang selbst und in Kooperation mit Partnern in F&E aktiv. Der Vertrieb wird von SUSS über einen unternehmensinternen Fachvertrieb und den Großhandel organisiert und ist wesentlich für die weltweite Distribution der Anlagen.

Zur nachgelagerten Wertschöpfungskette zählt die Produktnutzung der Anlagen von SUSS durch führende Halbleiterhersteller, Hersteller von Photomasken, Foundries sowie Forschungs- und Entwicklungseinrichtungen sowie die Entsorgung nach der Nutzungsphase der Anlagen.

## Angabe ESRS 2 SBM-2: Interessen und Standpunkte der Interessenvertreter

**(ESRS 2 SBM-2 45 a)** SUSS berücksichtigt neben eigenen Zielsetzungen auch die Erwartungen externer Interessenträger. Eine enge Zusammenarbeit und ein regelmäßiger Dialog sind grundlegende Voraussetzungen für individuelle und auf die jeweiligen Bedürfnisse ausgerichtete Lösungen. Darauf basieren der Geschäftserfolg und die Zukunftsfähigkeit des Unternehmens.

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

- **Kunden:** Mit den Kunden aus der Halbleiterindustrie kommt SUSS regelmäßig in der Form von Audits, auf Messen und im persönlichen Austausch in Kontakt. Unsere Kunden sind wirtschaftliche Interessenträger. Die Anregungen der Kunden werden vor allem im Bereich der Produktqualität und der Entwicklung berücksichtigt.
- **Lieferanten:** Auch mit den Lieferanten steht SUSS in regelmäßigem Kontakt. Angefangen mit dem Austausch im Rahmen der gewöhnlichen Einkaufstätigkeit über Audits, Progress- und Reviewmeetings und Besuche bis hin zu Messen und anderen Fachforen.

- **Beschäftigte:** Die eigenen Beschäftigten sind entscheidend für den Erfolg von SUSS. Für die Mitarbeitenden sind vielfältige Kanäle der Interessenartikulation eingerichtet. Dazu zählen Mitarbeitendeninformationsveranstaltungen, Schulungs- und Sicherheitsunterweisungen, Gesundheitspflichtuntersuchungen, QM-Unterweisung, Mitarbeitendenbefragung (u. a. Pulse-Checks), Mitarbeitendjahresgespräche, SUSS Intranet und Compliance-Schulungen. Die Beschäftigten sind in der Form von Arbeitnehmervertretungen im SUSS-Konzern organisiert. SUSS räumt den Anliegen der Beschäftigten bei der Gestaltung des Arbeitsumfelds eine hohe Priorität ein.
- **Forschungsinstitute und Kooperationspartner:** Forschungsinstitute und Entwicklungspartner leisten in enger Abstimmung mit SUSS Grundlagenarbeit in der Produktentwicklung. Mit Kooperationspartnern arbeitet SUSS in ausgewählten Bereichen zusammen, um die Entwicklung von Produkten und Lösungen voranzubringen. Es handelt sich um wirtschaftliche Interessenträger. Sie leisten Entwicklungsarbeit für SUSS und stellen wichtige Expertise zur Verfügung. Die Ergebnisse fließen in die Produkte von SUSS ein.
- **Aktuelle und potenzielle Kapitalgeber sowie andere Finanzakteure:** Als börsennotiertes Unternehmen sind aktuelle und potenzielle Kapitalgeber sowie andere Finanzakteure wichtige Interessenträger. Die potenziellen Anteilseigner des Unternehmens haben ein umfassendes Informationsbedürfnis, um ihre Anlageentscheidungen treffen

zu können. Die Kapitalgeberseite weist eine sehr große Spanne bei der Organisation auf. Privataktionäre sind in der Regel nicht oder durch Aktionärschutzvereinigungen organisiert. Große Investmentfirmen können aufgrund eines besseren Zugangs zu Markt- und Brancheninformationen gut abgestimmt und organisiert auftreten. Sie verfolgen zumeist ein Gewinnerzielungsinteresse und bringen sich in Gesprächen und auf Investorenkonferenzen ein, um die operative und strategische Entwicklung von SUSS zu verstehen. Anregungen der Kapitalgeberseite werden von SUSS gewürdigt und wo möglich aufgenommen.

- **Umwelt:** Die Umwelt ist ein sogenannter stiller Interessenträger. Die Auswirkungen der Geschäftstätigkeit kann SUSS durch Studien über Auswirkungen der Halbleiterbranche auf die Natur sowie Veröffentlichungen des Branchenverbands erschließen. Die Umwelt wird durch Interessenverbände repräsentiert, die ein hohes Maß an Organisation aufweisen können, im Berichtsjahr aber nicht mit SUSS in Kontakt standen. SUSS berücksichtigt Umweltinteressen in den Geschäftspraktiken.

Die Interessengruppen verfügen jeweils über eigene, abgegrenzte Foren, in denen die Interessenartikulation stattfindet. Die Erhebung und Sammlung der Interessen erfolgten dabei ebenfalls in unterschiedlichen Formaten. Wir verfolgen keinen zentralisierten Ansatz für die Einbindung der Interessenträger. Die Ergebnisse

des Austauschs mit Interessenträgern werden anlassbezogen in Unternehmensentscheidungen berücksichtigt.

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

**(ESRS 2 SBM-2 45 c)** SUSS steht im engen Austausch mit seinen wichtigsten Interessenträgern, vor allem im Austausch mit den Kunden nimmt SUSS regelmäßig Anregungen auf, die in Produkten und Prozessen umgesetzt werden. Wir verfolgen im Tagesgeschäft einen kundenzentrierten Ansatz. Änderungen und Anpassungen, die SUSS aufgrund der Anregungen von Interessenträgern vornimmt, sind daher oft nicht von grundlegender, strategischer Natur und in erster Linie produktbezogen. Im Berichtsjahr haben der Vorstand und der Aufsichtsrat eine interne Strategie 2030 beschlossen, in der unter anderem das Thema Nachhaltigkeit eine wesentliche Säule darstellt. SUSS hat im Berichtsjahr keine Anpassung der Strategie oder des Geschäftsmodells aufgrund der Standpunkte von Interessenträgern vorgenommen. Weiterhin plant SUSS absehbar keine Anpassungen des Geschäftsmodells aufgrund der Einbindung von Interessenträgern. SUSS ist ein langjähriger Partner der Kunden in der Halbleiterindustrie und geht entsprechend nicht davon aus, dass sich

das Verhältnis zu den Interessenträgern durch die Geschäftsstrategie kurzfristig grundlegend verändern wird.

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

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

**(ESRS 2 SBM-3 48 a)** SUSS hat bei seiner Wesentlichkeitsanalyse die folgenden Themen für wesentlich aus materieller und finanzieller Sicht identifiziert.

- **Klima, Energie, Emissionen:** Das Thema umfasst vor allem die Auswirkungen des Klimawandels sowie der Energienutzung und den damit verbundenen Emissionen. Die Auswirkungen treten in der gesamten Wertschöpfungskette auf. Risiken entstehen vor allem durch akute und chronische Klimarisiken sowie höhere Energiepreise. Positive Auswirkungen entstehen durch die Schonung der Ressourcen durch Einsatz von regenerativen Energien (Biogase, Photovoltaik, Solarenergie, Erdwärme) sowie mittelfristig die Begrenzung

des Einflusses der Energiekosten auf das Unternehmen durch Eigenproduktion von Strom. Das Geschäftsmodell von SUSS ist von diesen Risiken nicht betroffen.

- **Nachhaltige Produkte, Innovation & Technologie, Kreislaufwirtschaft:** Das Thema umfasst die Verbesserung der Nachhaltigkeitsleistung der Anlagen von SUSS, den Beitrag von kundenorientierten F&E-Tätigkeiten und den Übergang zu einer Kreislaufwirtschaft. Die Auswirkungen treten im Unternehmen und bei den Kunden auf. Chancen entstehen SUSS durch eine auf den Kunden abgestimmte Produktentwicklung, die eine nachhaltige Produktion durch die Vermeidung oder Reduktion des Chemikalieneinsatzes erreicht. Durch die Wartung und Rücknahme von Anlagen trägt SUSS zum Übergang zur Kreislaufwirtschaft bei. Kunden profitieren von der nachhaltigeren Produktion mit den Anlagen. Risiken treten durch unzureichende F&E-Tätigkeit auf. Kunden könnten sich beim nächsten Technologie- bzw. Generationenwechsel zu einem Lieferantenwechsel entscheiden. Dadurch sinken Umsatz, Bruttoergebnis vom Umsatz, EBIT und zugleich der Marktanteil. Das Geschäftsmodell von SUSS ist von dem Thema direkt betroffen und daran angepasst.
- **Arbeitgeberattraktivität, Mitarbeiterzufriedenheit:** Unter diesem Komplex sind die Wirkung von SUSS auf potenzielle Mitarbeitende und bestehende Mitarbeitende zusammengefasst. Chancen entstehen durch eine hohe Zufriedenheit der Mitarbeitenden, die sich positiv auf das Arbeitsverhalten

auswirken kann (Gestiegene Effizienz, weniger Fehler, Innovationen). Risiken entstehen durch eine geringe Zufriedenheit der Mitarbeitenden, die zu Demotivation führen kann und die physische/mentale Gesundheit negativ beeinflusst. Die Auswirkungen treten nur im Unternehmen auf. Das Geschäftsmodell von SUSS ist von dem Thema nicht direkt betroffen.

- **Aus- & Weiterbildung:** Die Aus- und Weiterbildung der Mitarbeitenden beschreibt die Entwicklung und Sicherung des Wissens der Mitarbeitenden. Die Auswirkungen treten nur im Unternehmen auf. Risiken entstehen durch fehlendes oder veraltetes Fachwissen, das zu einer sinkenden Mitarbeitendenzufriedenheit und Wettbewerbsfähigkeit führen kann. Chancen entstehen dadurch, dass gut ausgebildetes Personal neue Wachstumsmöglichkeiten erkennt und für das Unternehmen nutzbar macht. Gleichzeitig sinkt der Bedarf an externen Fachkräften. Das Geschäftsmodell ist von dem Thema direkt betroffen.
- **Diversität & Inklusion, Chancengleichheit, Nichtdiskriminierung:** Dieser Themenkomplex bündelt Aspekte, die aus Sicht von SUSS für eine gelungene Unternehmenskultur, die fair und offen ist, sowie die Mitarbeitendenzufriedenheit wichtig sind. Die Auswirkungen treten nur im Unternehmen auf. Chancen ergeben sich daraus, dass alle Mitarbeitenden sich bei SUSS gut eingebunden und akzeptiert fühlen. Risiken ergeben sich daraus, dass bei einer nicht angemessenen Berücksichtigung des Themas die Mitarbeitendenbindung

abnimmt und dadurch negative Auswirkungen auf die wirtschaftliche Leistungsfähigkeit von SUSS durch Fluktuation entstehen. Das Geschäftsmodell ist von diesem Thema direkt betroffen.

- **Menschenrechte, Verantwortungsvolle Lieferkette:** Unter diesem Thema sind die Auswirkungen von SUSS in der vor- und nachgelagerten Wertschöpfungskette zusammengefasst, die von der Wahrung und Förderung der Menschenrechte bis zur transparenten und fairen Beschaffung reichen. Die Auswirkungen treten in der vorgelagerten Wertschöpfungskette auf. Risiken bestehen in der Verletzung von Menschenrechten und der Schädigung der Umwelt durch Lieferanten von SUSS. Unzureichende Kontrolle durch SUSS kann die Lieferantenratings der Kunden negativ beeinflussen und zum Verlust von Aufträgen führen. Chancen entstehen im Unternehmen durch eine positive Wirkung auf die eigenen Mitarbeitenden. Kontrollhandlungen von SUSS durch Audits können die Situation in der vorgelagerten Wertschöpfungskette verbessern. Der positive Imagegewinn kann Kundenbeziehungen stabilisieren und verbessern. Das Geschäftsmodell von SUSS ist nicht direkt von diesem Thema betroffen.
- **Kundenzufriedenheit, Produktqualität:** In diesem Themenkomplex betrachtet SUSS die Zufriedenheit der Kunden mit den Anlagen und Services von SUSS. Die Auswirkungen treten im Unternehmen und bei Kunden auf. Eine hohe Qualität der gelieferten Anlagen und des Service von SUSS sowie eine hohe Liefertreue sorgen für ein hohes

Maß an Kundenzufriedenheit und sichern den Erfolg von SUSS. Unzureichende Qualität, schlechte Services und Nichteinhaltung von Lieferterminen hingegen können Kundenbeziehungen und den Erfolg von SUSS gefährden. Das Geschäftsmodell ist direkt von diesem Thema betroffen.

- **Rechtskonformität, Compliance und Informationssicherheit:** Das Thema umfasst beispielsweise Vorfälle wie einen Cyberangriff, Datenverlust oder Datensperrung, den Verlust von vertraulichen Daten sowie Rechtsverstöße im Allgemeinen. Das Thema betrifft die gesamte Wertschöpfungskette von SUSS. Es entstehen Risiken besonders aus den ökonomischen Schäden eines Cyberangriffs sowie Rechtsverstoß- und Sanktionsrisiken. Das Geschäftsmodell ist nicht direkt von diesem Thema betroffen. Verstöße gegen geltendes Recht sowie die Nichteinhaltung der internen Compliance Regelungen stellen weitere potenziell negative Auswirkungen dar. Diese können jedoch durch verschiedene präventive Maßnahmen minimiert werden.

Die wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen, die während der Wesentlichkeitsbewertung identifiziert wurden, werden auch innerhalb der einzelnen Kapitel zu den relevanten ERS E1 Klimawandel, ERS E5 Ressourcennutzung und Kreislaufwirtschaft, ERS S1 Eigene Belegschaft, ERS S2 Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette, ERS G1 Unternehmenspolitik sowie innerhalb des unternehmensspezifischen Standards

Kundenzufriedenheit und Produktqualität in dieser Konzernnachhaltigkeitserklärung angegeben.

**(ESRS 2 SBM-3 48 b)** SUSS hat im Berichtsjahr keine Anpassungen an Maßnahmen aufgrund der derzeitigen und erwarteten Einflüsse der wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen auf das Geschäftsmodell, die Wertschöpfungskette, die Strategie, die Entscheidungsfindung sowie die Art und Weise, wie es auf diese Einflüsse reagiert, vorgenommen.

**(ESRS 2 SBM-3 48 c i)** In folgenden Bereichen hat SUSS identifiziert, wie sich wesentliche Auswirkungen des Unternehmens auf Menschen und Umwelt auswirken können:

#### Bereich Umwelt

- **Klima, Energie, Emissionen:** Erderwärmung durch die Emissionen. Negative Folgen durch extreme Wetterereignisse (Hitze, Unwetter, Kälte). Positive Auswirkungen können hingegen durch die Schonung der Ressourcen durch den Einsatz von regenerativen Energien (Biogase, Photovoltaik, Solarenergie, Erdwärme) entstehen.

#### Bereich Soziales

- **Arbeitgeberattraktivität und Mitarbeiterzufriedenheit:** Geringe Zufriedenheit der Mitarbeitenden kann zu Demotivation führen und die physische/mentale Gesundheit negativ beeinflussen. Hingegen können flexible und individuelle

Arbeitsmodelle (Teilzeit, Home-Office, Gleitzeit) zur Mitarbeiterzufriedenheit und Arbeitgeberattraktivität beitragen.

- **Arbeitssicherheit & Gesundheitsschutz:** Unsichere Arbeitsbedingungen können zu Verletzungen/Arbeitsunfällen führen. Durch einen vorausschauenden Umgang mit dem Thema haben Mitarbeitende ein erhöhtes Sicherheits- und Gesundheitsempfinden aufgrund von getroffenen Maßnahmen (z. B. Arbeitsmedizinischer Dienst).
- **Aus- und Weiterbildung:** Fehlendes Know-how von den Mitarbeitenden aufgrund von inadäquaten Ressourcen im Trainingszentrum. Dieses Fehlen von Wissen führt z. B. zu Überforderung und Demotivation. Die positiven Auswirkungen sind im Absatz „Arbeitgeberattraktivität und Mitarbeiterzufriedenheit“ beschrieben.
- **Diversität & Inklusion, Chancengleichheit, Nichtdiskriminierung:** Diskriminierung stellt eine gravierende Verletzung der Menschenrechte dar und kann das Wohlbefinden und die Motivation der betroffenen Mitarbeitenden stark beeinträchtigen. Für SUSS ist es als international tätiges Unternehmen essenziell, Diversität und Inklusion zu fördern, um Innovation, Zusammenarbeit und die Marktposition zu stärken. Fehlende Integration von Vielfalt kann den Unternehmenserfolg und das Image langfristig gefährden. Einzelne Mitarbeitende oder Gruppen könnten Unzufriedenheit aufgrund fehlender Entgelttransparenz empfinden, was die Motivation und Zufriedenheit beeinträchtigen könnte. Hingegen können Schulungskonzepte das Bewusstsein und

die Sensibilisierung im Hinblick auf Diversität und Inklusion fördern. Während die Maßnahmen positive Effekte auf die Arbeitsatmosphäre haben, ist der Bedarf an zusätzlichen Maßnahmen zur Förderung von DE&I aufgrund einer bereits bestehenden guten Unternehmenskultur nicht besonders hoch.

#### Bereich Governance

- **Menschenrechte, Verantwortungsvolle Lieferkette:** In der Lieferkette treten ähnliche Risiken im Bereich der Menschenrechte auf, wie bei SUSS selbst. Mitarbeitende mit unterschiedlichem Hintergrund (Geschlecht, Religion, Alter, sexuelle Orientierung, Nationalität usw.) könnten sich nicht akzeptiert/benachteiligt/diskriminiert fühlen und dies als Verletzung ihrer Menschenrechte empfinden. Eine positive Auswirkung kann durch den Supplier Code of Conduct („Verhaltenskodex für Geschäftspartner“) und Kontrollhandlungen wie Lieferantenbefragungen und Audits erreicht werden. So kann SUSS dazu beitragen, die Wahrscheinlichkeit von Menschenrechtsverletzungen oder Umweltschäden in der Lieferkette zu reduzieren.
- **Kundenzufriedenheit, Produktqualität:** In der Beziehung zu unseren Kunden können unzureichende Qualität, Zuverlässigkeit oder Performance unserer Anlagen für Unzufriedenheit bei unseren Kunden sorgen. Nicht wettbewerbsfähige Lieferzeiten sowie die Nichteinhaltung von zugesagten Lieferterminen können sich ebenfalls negativ auf die

Kundenzufriedenheit auswirken. Chancen entstehen SUSS durch die Erfüllung der Kundenerwartungen im Hinblick auf Qualität, Zuverlässigkeit und Performance einer Anlage, was zur Steigerung der Kundenzufriedenheit führt. Chancen entstehen aus einem schnell reagierenden Kunden-Service und einer zuverlässigen Fehlerbeseitigung. Durch guten Service verbessert sich die Kundenbindung. Eine hoch eingestufte Produkt- und Service-Qualität in Verbindung mit einer entsprechend hohen Kundenzufriedenheit sorgt für eine höhere Mitarbeitendenzufriedenheit und Loyalität bei SUSS. Wettbewerbsfähige Lieferzeiten beziehungsweise die Einhaltung von zugesagten Lieferterminen führen zu Kundenzufriedenheit.

- **Rechtskonformität, Compliance und Informationssicherheit:** Im Bereich der Compliance und IT-Sicherheit entstehen Risiken durch Cyberangriffe, Datenverluste oder Datensperrung sowie den Verlust von vertraulichen Daten, die sich negativ auf das Unternehmen und die Beschäftigten auswirken können. Der Verlust von personenbezogenen Daten kann für die Betroffenen möglicherweise erhebliche Konsequenzen haben. Einschränkungen beim Zugriff auf interne IT-Systeme können für Lieferanten und Kunden von SUSS Auswirkungen haben.

**(ESRS 2 SBM-3 48 c ii)** Die Auswirkungen liegen in der allgemeinen Wirtschaftstätigkeit von SUSS begründet und gehen nicht von der Strategie oder dem Geschäftsmodell von SUSS aus.

**(ESRS 2 SBM-3 48 c iii)** Die Zeithorizonte für die Auswirkung können kurzfristig, mittelfristig und langfristig eintreten.

**(ESRS 2 SBM-3 48 c iv)** SUSS hat mit seiner Geschäftstätigkeit und seinen Geschäftsbeziehungen Einfluss auf einen Anteil aller wesentlichen Auswirkungen in allen Stufen der Wertschöpfungskette und gegenüber betroffenen Interessenträgern. Besonders beim Thema Emissionen treten die wesentlichen Auswirkungen zum weit überwiegenden Teil nicht durch die Geschäftstätigkeit von SUSS auf, sondern entstehen in der Vor- und nachgelagerten Wertschöpfungskette. Die Angaben sind dem Abschnitt E1-6 dieses Berichts zu entnehmen. Die Beschreibung der Tätigkeiten und der Geschäftsbeziehungen, in denen Auswirkungen auftreten, sind der Angabe ESRS 2 SBM-3 48 a zu entnehmen.

**(ESRS 2 SBM-3 48 d)** Die wesentlichen Risiken und Chancen des Unternehmens haben keinen aktuellen finanziellen Effekt auf die Finanzlage, Ertragslage und Zahlungsströme.

**(ESRS 2 SBM-3 48 e)** Wir evaluieren im Risikomanagement regelmäßig die wesentlichen Risiken und die hieraus entstehenden erwarteten kurz- und mittelfristigen finanzielle Effekte. Die Chancen werden durch den Vorstand und das operative Management-Team fortlaufend betrachtet.

Über Szenarioanalysen werden seit 2024 umweltbezogene Risiken und Chancen kurz- mittel- und langfristig bewertet.

Derzeit liegen zum Stichtag des Berichtsjahres keine wesentlichen Investitions- und Veräußerungspläne vor.

Die Finanzierung strategischer Initiativen ist durch die Zahlungsmittel gesichert und es werden keine finanziellen Effekte auf seine Finanzlage, Ertragslage und Zahlungsströme durch wesentliche Risiken und Chancen erwartet.

**(ESRS 2 SBM-3 48 f)** Die nachfolgenden Einschätzungen zur Resilienz des Geschäftsmodells von SUSS basieren auf der im Jahr 2024 durchgeführten und an die Empfehlungen der Task Force on Climate-related Disclosures (TCFD) angelehnten Klimaszenarioanalyse.

### Kurzfristige Maßnahmen

- **Verbesserung der infrastrukturellen Robustheit:** Sofortige Verstärkung bestehender Anlagen gegen extreme Wetterereignisse wie Stürme oder Überschwemmungen. Erarbeitung und Einführung von Notfallplänen: Entwicklung und Implementierung detaillierter Notfallpläne und Frühwarnsysteme, um auf unmittelbare klimatische Ereignisse reagieren zu können.

### Mittelfristige Maßnahmen

- **Implementierung flexibler Betriebsmodelle:** Anpassung der Betriebsabläufe, um Flexibilität bei extremen Wetterbedingungen zu ermöglichen, wie veränderte Arbeitszeiten während Hitzewellen oder die Einführung von Remote-Arbeitsmöglichkeiten.

- **Technologische Anpassungen und Innovation:** Investition in Technologien und Forschung, um die Betriebsabläufe langfristig an den Klimawandel anzupassen, einschließlich der Nutzung erneuerbarer Energien und verbesserter Wassermanagement-Systeme.

#### Langfristige Maßnahmen

- **Aufbau umfassender Klimaresilienz:** Langfristige Strategieentwicklung zur Minimierung der Auswirkungen des Klimawandels auf das Unternehmen, inklusive kontinuierlicher Überprüfung und Anpassung der Geschäftsmodelle an prognostizierte klimatische Veränderungen.
- **Stärkung der Kooperationen und Partnerschaften:** Förderung von langfristigen Partnerschaften mit anderen Unternehmen, Regierungen und Nichtregierungsorganisationen, um gemeinsame Resilienzstrategien zu entwickeln und umfassende Lösungen für klimabedingte Herausforderungen zu implementieren.

SUSS hat sich 2024 mit den Informationen zu seiner Resilienz auf Umweltthemen fokussiert, und wird prüfen inwieweit diese Themen auf Soziale und Governance Aspekte auszuweiten sind.

**(ESRS 2 SBM-3 48 g)** Aufgrund der erstmaligen Anwendung der Systematik des ESRS sind Änderungen an den wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen im Vergleich zum vorangegangenen Berichtszeitraum nicht festzustellen.

**(ESRS 2 SBM-3 48 h)** Die Auswirkungen, Risiken und Chancen, die sich aus den Angaben des ESRS ergeben, sind in der Angabe ESRS 2 SBM-3 48 a genannt. SUSS hat im unternehmensspezifischen Standard IROs identifiziert, die nicht vom ESRS abgedeckt werden. Diese sind im Abschnitt „Kundenzufriedenheit und Produktqualität“ angegeben.

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

**(ESRS 2 IRO-1 53 a)** Im Mittelpunkt des Wesentlichkeitsbewertungsprozesses standen im Berichtsjahr die Unternehmensaktivitäten, das Geschäftsmodell, die Geschäftsbeziehungen, die Wertschöpfungskette von SUSS sowie deren Interessenträger. Für SUSS sind aktuelle und potenzielle Kapitalgeber sowie andere Finanzakteure, Lieferanten, Kunden, Mitarbeitende, Forschungsinstitute und Kooperationspartner die bedeutendsten Interessenträger. Mit einem breit gefächerten Ansatz unterschiedlicher Formate werden die Interessenträger eingebunden. Dieser reicht von Recherchetätigkeiten über die Auswertung von Äußerungen der Interessenträger bis zu Interviews und Workshops. Im Berichtsjahr hat SUSS die Interessenträger schwerpunktmäßig durch die Repräsentation ihrer Interessen durch die Stellen im Unternehmen eingebunden, mit denen sie regelmäßig in Kontakt stehen.

Der SUSS-Konzern hat die wesentlichen Nachhaltigkeitsthemen in einem umfassenden, mehrstufigen Verfahren ermittelt. Das Ergebnis dieses mehrstufigen Prozesses ist eine vollständige Erfassung aller wesentlichen Themen. Im ersten Schritt wurde zur Ermittlung potenziell wesentlicher Nachhaltigkeitsthemen die Nachhaltigkeitsberichterstattung von Unternehmen aus unserem Branchenumfeld analysiert. Zugleich wurden die ESRS herangezogen. Auf der Grundlage dieser Analysen wurde eine Liste potenziell wesentlicher Nachhaltigkeitsthemen erstellt. SUSS hat Auswirkungen, Risiken und Chancen in Bezug auf die identifizierten Nachhaltigkeitsbelange definiert. Zu den Auswirkungen gehören positive und negative, tatsächliche und potenziell sowie kurz- und langfristige Auswirkungen der Geschäftstätigkeit auf die Umwelt, die Gesellschaft und/oder die Menschenrechte. Tatsächliche und potenzielle Risiken und Chancen ergeben sich aufgrund eines Umwelt-, Sozial- oder Menschenrechtsaspekts, der sich auf das finanzielle Ergebnis auswirkt. Die Wesentlichkeit der Auswirkung wurde nach den Bewertungsmaßstäben Ausmaß, Umfang, der Möglichkeit zur Behebung und der Wahrscheinlichkeit des Eintritts bestimmt. Die Wesentlichkeit der Risiken und Chancen wurde nach den beiden Bewertungsmaßstäben Ausmaß und Wahrscheinlichkeit bestimmt. Die finanzielle Wesentlichkeit wurde in einer monetären Skala definiert.

Um die wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen zu identifizieren und zu bewerten, wurde in Abstimmung mit den

Leitern der Fachabteilungen eine Validierung vorgenommen. Diese fand in Form eines durch einen Leitfaden unterstützten Gesprächs statt. In internen Workshops wurden in den Abteilungen ebenfalls die wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen beurteilt und die Ergebnisse in dem beschriebenen Prozess gesammelt.

**(ESRS 2 IRO-153 b)** Im Jahr der Erstanwendung hat sich SUSS nicht auf spezifische Tätigkeiten, Geschäftsbeziehungen, geografische Gegebenheiten oder andere Faktoren konzentriert, sondern einen breiten Analyseansatz gewählt. Es wurden bei einer ersten Analyse keine Aktivitäten, Geschäftsbeziehungen, Regionen oder andere Faktoren identifiziert, die ein erhöhtes Risiko negativer Auswirkungen haben.

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

**(ESRS 2 IRO-153 c i)** SUSS hat im Berichtsjahr keine Zusammenhänge seiner Auswirkungen und Abhängigkeiten mit den Risiken und Chancen berücksichtigt, die sich aus den Auswirkungen dieser Abhängigkeiten ergeben.

**(ESRS 2 IRO-153 c ii)** Das Ergebnis dieser Analyse war eine Wesentlichkeitsbewertung für jede Auswirkung, jedes Risiko und jede Chance. Um in ihren Auswirkungen, Risiken und Chancen

wesentliche von unwesentlichen Themen zu trennen, wurden Schwellenwerte angewendet.

Die Wesentlichkeit der Auswirkung wurde anhand von vier Skalen ermittelt.

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

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

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

Nachhaltigkeitsaspekte können aus der Perspektive der Auswirkungen, aus der finanziellen Perspektive oder aus beiden Perspektiven wesentlich sein.

SUSS hat in der Berichtsperiode eine Validierung der Wesentlichkeitsanalyse vorgenommen. Hierzu fand ein Austausch mit allen Bereichsleiterinnen und Bereichsleitern statt, in deren Aufgabengebiet die wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen auftreten und die entsprechenden Managementsysteme zur Überwachung betreiben und in das Reporting der Kennzahlen eingebunden sind. Dabei wurde die bisherige Bewertung der finanziellen und materiellen Wesentlichkeit konstruktiv diskutiert. Ebenso wurden die Anforderungen und Erwartungen von externen und internen Interessensträger bewertet. Sofern nötig, wurden Anpassungen vorgenommen und entsprechend dokumentiert. Da sich bei dieser Validierung keine bedeutenden Änderungen ergaben, wurden alle wesentlichen Themen bestätigt. Die Ergebnisse wurden vom Vorstand der SUSS MicroTec SE geprüft und freigegeben und dem Aufsichtsrat vorgestellt.

Die finanziellen Risiken und Auswirkungen werden nach der Durchführung der Wesentlichkeitsanalyse im quartalsweise stattfindenden Risikomanagementkomitee diskutiert. Bekannte Risiken werden entsprechend gewürdigt und neue Themen werden aufgenommen. Für die Wesentlichkeit der Auswirkung und der finanziellen Wesentlichkeit wurden in den einzelnen Risiken Punkte entsprechend der Einstufung vergeben. Für die Wesentlichkeit

der Auswirkung wurde ein Schwellenwert von 2,67 (Skala 1 bis 5) festgesetzt. Für die finanzielle Wesentlichkeit wurde ein Schwellenwert von 2,00 gewählt (Skala 1 bis 5).

**(ESRS 2 IRO-1 53 c iii)** Die Nachhaltigkeitsrisiken wurden in finanzieller Sicht mit der gleichen Methodik bewertet, wie alle anderen Risiken, die im Konzernrisikomanagement betrachtet werden. Die Wesentlichkeit der Auswirkung ist eine ESRS-spezifische Anforderung, die entsprechend hinzugenommen wurde.

Für alle Risiken, die durch das Konzernrisikomanagement überprüft werden, wurde ein Abgleich vorgenommen, ob die identifizierten Risiken bereits durch die in der doppelten Wesentlichkeitsanalyse identifizierten Themen abgedeckt waren. Da sich aus der Analyse der doppelten Wesentlichkeit neue Risiken ergaben, wurden diese im Konzernrisiko-Inventar ergänzt.

**(ESRS 2 IRO-1 53 d)** SUSS lagen nach dem bereits beschriebenen Prozess alle Themen mit potenziell wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen vor. Aus dem Konzernrisikomanagement wurde die Logik der Skalenwahl übernommen. Die Skala für die finanzielle Wesentlichkeit wurde direkt aus dem Konzern-Risikomanagement übernommen. Die Entscheidungen zur Priorisierung der Risiken und Chancen, die finanzielle Auswirkungen haben könnten, ergab sich aus der Addition der in diesem Verfahren ermittelten Punkte der beiden Dimensionen.

Für die interne Kontrolle wurden die Experten des ESG- und des Risikomanagement-Teams in den Entscheidungsprozess eingebunden. Darüber hinaus wird die Wesentlichkeitsanalyse vom Vorstand geprüft und freigegeben. Die Entscheidungen, welche Themen wesentlich sind, und die Verfahren, mit denen kontrolliert wird, dass die Ermittlung, Bewertung, Priorisierung und Überwachung der Risiken und Chancen sowie der finanziellen Auswertung korrekt erfasst sind, ergeben sich aus dem Prozess der Anwendung der doppelten Wesentlichkeit.

**(ESRS 2 IRO-1 53 e)** SUSS hat die Nachhaltigkeitsrisiken nach der Identifikation der Analyse der doppelten Wesentlichkeit vollständig in das Konzernrisikomanagement überführt. Die ermittelten Nachhaltigkeitsrisiken sind in die Beurteilung des allgemeinen Risikoprofils und Risikomanagementprozesses aufgenommen worden.

**(ESRS 2 IRO-1 53 f)** Der Prozess der Ermittlung der Auswirkungen, Risiken und Chancen sowie die darin festgestellten Chancen werden derzeit nicht systematisch in das allgemeine Managementverfahren des Unternehmens einbezogen.

**(ESRS 2 IRO-1 53 g)** Die doppelte Wesentlichkeitsanalyse ist die systematische Methode, also das regelgeleitete Verfahren, in dem SUSS die Input-Parameter für die Bewertungen der wesentlichen Themen erfasst. Damit sind die Datenquellen, der Umfang der erfassten Vorgänge und der Detailgrad der Annahmen gemeint.

Bei der Datensammlungen kamen unterschiedliche Verfahren zum Einsatz. Diese umfassen unter anderem die Sichtung von Dokumenten (Richtlinien, Handbücher, Prozessdokumentationen, Arbeitsanweisungen), Auswertung von Systemauszügen, Betriebsverfahren und (leitfadengestützte) Interviews (direkt, indirekt). Die grundlegende Konzeption der Wesentlichkeitsanalyse ergibt sich aus den im ESRS 1 definierten Zielen der Bewertung der Finanziellen Wesentlichkeit und der Wesentlichkeit der Auswirkung, wie sie in ESRS 1 Abschnitt 3 und den entsprechenden Anwendungsanforderungen (Application Requirements, AR) definiert werden.

Bei der Analyse der Doppelten Wesentlichkeit wurde durch eine allgemeine Themensammlung und deren sukzessiver Erweiterung eine Grundlage geschaffen, die alle Themen, die für SUSS wesentlich sein könnten, erfasst. Diese Liste wurde folgend durch die Identifikation verwandter Themen reduziert und durch die Einbindung von Interessenträgern und internen Repräsentanten der Interessenträger auf die für SUSS wesentlichen Themen eingegrenzt. Diese Liste der Auswirkungen, Risiken und Chancen umfasste 16 Themen, von denen neun als wesentlich bewertet wurden. Das ESG-Team von SUSS hat dabei alle Vorgänge, die für das Unternehmen wesentlich sind, entweder durch die einzelnen Vertreter der Fachabteilungen oder weitere Repräsentanten der Interessenträger identifiziert.

Die im ESRS geforderte Angabe des Detailgrads der Annahmen entspricht dem Beitrag der einzelnen Interessenträger zu den Themen, Unterthemen und den damit im Unternehmen eingehaltenen Vorgängen und verfolgten Handlungsweisen (Prozessen). Der Detailgrad dieser Prozesse bestimmt sich folglich durch die Repräsentation der Interessenträger, die in insgesamt angemessener Weise die Themen und die zugrundeliegenden Annahmen in den Prozess eingebracht haben. Die genutzten Datenquellen, die Interessenträger für ihre Einschätzung herangezogen haben, wurden von SUSS, so dies für die Bewertung zweckmäßig erschien, einbezogen. Da sich die Durchführung der Doppelten Wesentlichkeitsanalyse auf diese qualitativen, individuellen Beiträge stützt, sind Detailgrade nicht präzise abzugrenzen und nur unter unverhältnismäßig hohem Aufwand zu erfassen, zu dokumentieren und anzugeben. Ebenfalls ist der Umfang der erfassten Vorgänge nicht sinnvoll abzugrenzen. SUSS liegen keine Anhaltspunkte vor, nicht alle Vorgänge, die für SUSS wesentlich sind, in angemessener Weise erfasst zu haben.

**(ESRS 2 IRO-153 h)** Im Geschäftsjahr 2024 hat SUSS eine Überprüfung der bestehenden Wesentlichkeitsanalyse vorgenommen und diese Analyse durch die Aufnahme weiterer Themen an die erweiterten Anforderungen des ESRS angeglichen. Die nächste Überprüfung der Wesentlichkeitsanalyse findet 2025 statt.

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

**(ESRS 2 IRO-2 59)** Wesentliche Informationen, die im Zusammenhang mit Risiken und Chancen stehen, wurden bei SUSS durch den Kontakt mit den Fachabteilungen und den Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartnern im Unternehmen zusammengestellt. Diese Stellen betrachten die für das Unternehmen wesentlichen operativen und strategischen Risiken und Chancen. Sie berichten diese an den Konzernrisikomanager und stellen die Berichte anderen Konzernabteilungen zur Verfügung. Diese Berichte des konzerninternen Berichtswesens sind die wesentlichen Quellen, welche Informationen im Zusammenhang mit den als wesentlich bewerteten Risiken und Chancen identifizieren. Ergänzend dazu hat SUSS im Jahr 2023 eine Doppelte Wesentlichkeitsanalyse aufgesetzt, in der die Ermittlung von Auswirkungen, Risiken und Chancen auf einer breiteren Basis stattfand. Dafür wurde neben den bestehenden Quellen und Prozessen ein mehrstufiges Verfahren umgesetzt. Es wurden leitfadengestützte Interviews zur Validierung und Ergänzung identifizierter Chancen und Risiken mit Interessenträgern im Unternehmen geführt. Dabei wurde systematisch auch der Aspekt der Auswirkungen ergänzt. Entsprechend bestehen zwei etablierte Verfahren, in denen SUSS Informationen identifiziert, sammelt und bewertet, die mit den für das Unternehmen wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen in Verbindung stehen.

Für die Festlegung, welche Themen wesentlich sind, wurden die Schwellenwerte herangezogen, die in der Angabe ESRS 2 IRO-1 53 c ii angegeben sind.

### **Angabe ESRS 2 MDR-P: Strategien zum Umgang mit wesentlichen Nachhaltigkeitsaspekten**

**(ESRS 2 MDR-P 65 a)** SUSS verfolgte im Berichtsjahr eine Strategie in Bezug auf die als wesentlich eingestuften Nachhaltigkeitsaspekte. Wesentliche Ziele der Strategie waren:

- **Netto-Null-Emissionen bis 2030:** SUSS will bis zum Jahr 2030 Netto-Null-Emissionen erreichen und hat dafür mehrere Maßnahmen definiert. Das Ziel adressiert wesentliche Auswirkungen und Risiken im Bereich Klima, Energie und Emissionen, vor allem durch die mit dem Klimawandel verbundenen Risiken und den Auswirkungen des Energiebezugs von SUSS. Der Überwachungsprozess findet für die Energieflüsse durch das Energiemanagement-System statt. Die ESG-Managerin und das ESG-Kernteam setzen die Maßnahmen zur Emissionsreduktion um und stellen das Emissionsinventar auf.
- **Arbeitgeberattraktivität:** Um weiterhin mit einem hoch qualifizierten Stamm an Beschäftigten Spitzentechnologie herzustellen, will SUSS sich als attraktiver Arbeitgeber positionieren. Das Ziel wurde gewählt, um die Beschäftigten langfristig an SUSS zu binden und potenziellen Beschäftigten SUSS als attraktiven Arbeitgeber zu präsentieren. Das Ziel

adressiert wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen im Bereich der eigenen Beschäftigten. Die Umsetzung der einzelnen Maßnahmen wird von der HR-Abteilung überwacht.

- **Verantwortungsvolle Lieferkette:** SUSS möchte zunehmend auch die eigene Lieferkette in die Nachhaltigkeitsanstrengungen einbeziehen. Unter dem Ziel „Verantwortungsvolle Lieferkette“ sind in der Strategie eine Reihe operativer Maßnahmen gebündelt, die zu höherer Transparenz über die Lieferkette und die Einbindung der Lieferanten beispielsweise in den Supplier Code of Conduct beitragen sollen. Das Ziel wurde formuliert, um die Auswirkungen von SUSS in der eigenen Lieferkette sowie die Risiken für die Beschäftigten in der Lieferkette und die Umweltwirkung in der vorgelagerten Wertschöpfungskette besser zu verstehen. Die Umsetzung der Maßnahmen wird in erster Linie vom Einkauf sowie den Kunden-Accounts betreut und im ESG-Kernteam diskutiert.

Die Verbesserung der Nachhaltigkeitsleistung einzelner Produkte oder operative Initiativen zur Reduktion der Auswirkungen der Geschäftstätigkeit von SUSS wurden dezentral von den verantwortlichen Fachabteilungen vorangetrieben. Die Aufstellung der individuellen Maßnahmen ist der Angabe ESRs 2 MDR-A zu entnehmen.

**(ESRS 2 MDR-P 65 b)** Die Strategie bezog sich in der Berichtsperiode auf den SUSS-Konzern in allen geografischen Regionen und betraf die eigenen Angestellten, die Kunden und die Lieferanten.

**(ESRS 2 MDR-P 65 c)** Die Strategie ist mit unterschiedlichen Zielen hinterlegt, die von den Fachabteilungen mit Zustimmung der verantwortlichen Management-Ebene und dem Vorstand umgesetzt wurden.

**(ESRS 2 MDR-P 65 d)** SUSS nahm im Berichtsjahr nicht an Initiativen teil, zu deren Einhaltung sich das Unternehmen im Rahmen der Umsetzung seiner Strategie verpflichtet hat. Ebenfalls wurden keine Standards Dritter angewendet, die SUSS berücksichtigt hat.

**(ESRS 2 MDR-P 65 e)** Bei der Formulierung der Strategie wurden unterschiedliche Ziele festgelegt. Die Perspektiven der Interessenträger wurden bei der Auswahl und Entwicklung der einzelnen Initiativen eingebunden.

**(ESRS 2 MDR-P 65 f)** Der Vorstand von SUSS hat allen Beschäftigten in All-Hands-Meetings die Ziele und Kernelemente der Strategie vermittelt.

## Angabe ESRs 2 MDR-A: Maßnahmen und Mittel in Bezug auf wesentliche Nachhaltigkeitsaspekte

**(ESRS 2 MDR-A 68 a-c)** Im Berichtszeitraum wurden Maßnahmen begonnen und fortgeführt, die tatsächliche und potenzielle Auswirkungen verhindern, mindern oder beheben können sowie Chancen und Risiken angehen können. Für die folgenden Themen wurden Maßnahmen definiert, die im Hinblick auf den Umgang mit wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen wesentlich waren.

Liste der wichtigsten im Berichtsjahr ergriffenen und für die Zukunft geplanten Maßnahmen (ESRS 2 MDR-A 68 c)	Beschreibung des Umfangs in Bezug auf Aktivitäten, Geografie der vor- und nachgelagerten Wertschöpfungskette und gegebenenfalls betroffenen Interessengruppen (ESRS 2 MDR-A 68 b)	Zeithorizonte bis zum Abschluss der Maßnahme (ESRS 2 MDR-A 68 c)
<b>Bereich Klima, Energie &amp; Emissionen</b>		
Erarbeiten eines Netto-Null-Pfads für Scope 1-3, mit Zielerreichung im Jahr 2050	Konzernweite Festlegung von Maßnahmen und Meilensteinen auf dem Weg zu Netto-Null Emissionen für die nächsten drei Jahre; Konzeptentwicklung zur Bilanzierung von Treibhausgasen Scope 1–3 Durchführung einer Klimaszenarioanalyse <b>Betroffene Interessengruppe:</b> eigene Beschäftigte, Lieferanten	2025
Einsparung von Energie, Abfall und Wasser	Deutschlandweite Umstellung auf LED-Leuchten im Büro/Produktionsgebäude; Gebäudesanierungen <b>Betroffene Interessengruppe:</b> eigene Beschäftigte	2024
100% Strom aus erneuerbaren Energien an allen Standorten	Umstellung auf 100% Strom aus erneuerbaren Energien am Hauptstandort Taiwan <b>Betroffene Interessengruppe:</b> keine	2024
Erweiterung der Ladeinfrastruktur	Weiterer Ausbau der Ladeinfrastruktur an den Standorten Sternenfels/Garching <b>Betroffene Interessengruppe:</b> keine	2024
Konzepterarbeitung für eine 100% CO <sub>2</sub> e-neutrale Wärmeversorgung	Deutschlandweite Erarbeitung eines konkreten Zeitplans zur Umstellung auf 100% CO <sub>2</sub> e-neutrale Wärmeversorgung <b>Betroffene Interessengruppen:</b> keine	2024
Ermittlung des Product Carbon Footprint für ein Pilot Projekt	Evaluierung Softwarelösung, Berücksichtigung von CO <sub>2</sub> e bei der Lieferantenauswahl für Neuteile, CO <sub>2</sub> e Abschätzungen für die Bill of Materials (BOM), Annahmen zu Customer Use-Cases, etc. <b>Betroffene Interessengruppe:</b> Lieferanten, Kunden	2026
Ermittlung des Product Carbon Footprint für alle aktuellen Anlagen (mind. bis 2029 bestellbar)	Konzernweite Konzeptentwicklung zur Berechnung des Product Carbon Footprint <b>Betroffene Interessengruppe:</b> Lieferanten, Kunden	2026
100% emissionsfreie Fahrzeugflotte	Konzernweite, sukzessive Erweiterung des Fuhrparks um vollelektrische Antriebe <b>Betroffene Interessengruppe:</b> Eigene Beschäftigte	2027

Fortsetzung ↓

**Bereich Nachhaltige Produkte, Innovation & Technologie, Kreislaufwirtschaft**

Mask Aligner nutzen die umweltschonende LED-Technologie (anstatt der bisherigen Quecksilberdampfampe)	Produktion von Mask Aligner ausschließlich mit umweltschonender LED-Technologie ausgestattet <b>Betroffene Interessengruppe:</b> Lieferanten, Kunden	2025
Nachhaltige Beschaffung und Nutzung erneuerbarer Ressourcen	Definition von Anforderungen und Kriterien für eine nachhaltige Beschaffung z. B. Steigerung des Anteils von recyceltem Kunststoff bei Kunststoffverpackungen und Folien <b>Betroffene Interessengruppe:</b> Lieferanten	2025

**Bereich Arbeitgeberattraktivität, Mitarbeiterzufriedenheit**

Mitarbeiterzufriedenheit erhöhen	Konzernweite Einführen eines Employee Engagement Score der im Rahmen von quartalsweisen Pulse Checks erhoben wird <b>Betroffene Interessengruppe:</b> Eigene Beschäftigte	2024
Erreichen einer Fluktuationsquote von $\leq 8\%$ <sup>1</sup>	Entwicklung eines konzernweiten Kennzahlensystem zur Erfassung der Arbeitgeberattraktivität inkl. Wettbewerbsvergleich; Durchführen einer ersten Umfrage und Verbesserungsmaßnahmen einleiten <b>Betroffene Interessengruppe:</b> Eigene Beschäftigte	2024
Analyse von quartalsweisen Pulse Checks	Analyse von quartalsweisen Pulse Checks <b>Betroffene Interessengruppe:</b> Eigene Beschäftigte	2024

**Bereich Diversität & Inklusion, Chancengleichheit, Nichtdiskriminierung**

Erhöhung des Frauenanteils innerhalb der Belegschaft und in Führungspositionen <sup>2</sup> Frauenanteil 1. Ebene unterhalb des Vorstands 36% Frauenanteil 2. Ebene unterhalb des Vorstands 36%	Fortführung der aktuellen Maßnahmen im Recruiting <b>Betroffene Interessengruppe:</b> Potenzielle Beschäftigte	2024
---	---	------

<sup>1</sup> Die Zielgröße einer Fluktuationsgröße  $\leq 8,0\%$  wurde vor Einführung der CSRD festgelegt und bezieht sich nur auf Deutschland.  
<sup>2</sup> Die Zielgröße ist bezogen auf die SUSS MicroTec SE. Wir führen das aktuelle Ziel, das in der Erklärung zur Unternehmensführung beschrieben ist, bis 2027 fort. SUSS strebt ein konzernweites Ziel spätestens ab 2028 an. Abweichend von den auf die SUSS MicroTec SE bezogenen Angaben findet sich im ERSR S1-9 Absatz 66 eine Angabe für die oberste Führungsebene des SUSS-Konzerns.

Fortsetzung ↓

**Bereich Arbeitssicherheit & Gesundheitsschutz**

Erreichen einer Global Lost Time Injury Rate ≤ 3,7	Arbeitsschutzmaßnahmen weiter ausbauen; Beinahe-Unfälle melden, um vorbeugende Maßnahmen abzuleiten <b>Betroffene Interessengruppe:</b> Eigene Mitarbeitende	2024
--	---	------

**Bereich Aus- und Weiterbildung**

Für 2024 wurde noch kein operatives Ziel definiert

**Bereich Verantwortungsvolle Lieferkette**

Vereinbarung eines Verhaltenskodex bei bestehenden Lieferanten	Kontaktaufnahme mit bestehenden Lieferanten zur Einholung der Bestätigung des Verhaltenskodex. <b>Betroffene Interessengruppen:</b> Lieferanten	2024
Einbeziehung von Nachhaltigkeitskriterien in den Lieferantenauswahlprozess	Folgende Kriterien werden überprüft: – Einhaltung des Code of Conduct – ISO 14001 (Umweltmanagementsystem) Zertifizierung – Benennung eines Nachhaltigkeitsmanagers <b>Betroffene Interessengruppe:</b> Lieferanten	2025
Durchführung von Audits zu Menschenrechten und Umweltschutz	Die Audits von SUSS dienen der Überprüfung der Einhaltung von Standards und Richtlinien, um sicherzustellen, dass alle Geschäftspartner ihre Verpflichtungen hinsichtlich Menschenrechte und Umweltschutz erfüllen. <b>Betroffene Interessengruppe:</b> Lieferanten	2024
Abstrakte Risikoanalyse: Standort, Sourcing, Nachhaltigkeit, Menschenrechte	SUSS führt eine Risikoanalyse durch, um mögliche Risiken zu identifizieren. Dabei werden Kriterien wie die geografische Lage, die Abhängigkeit von einem Lieferanten, die Akzeptanz des Verhaltenskodex und die Bonität durch Kreditreform bewertet. <b>Betroffene Interessengruppe:</b> Lieferanten	2024

Fortsetzung auf der nächsten Seite ↓

Fortsetzung ↓

**Bereich Rechtskonformität & Compliance**

Keine Fälle von Korruption und Bestechung	Weiterführung regelmäßiger Präventionsmaßnahmen <b>Betroffene Interessengruppe:</b> Eigene Beschäftigte	2024
100% Teilnahmequote aller Mitarbeitenden an den Compliance und Cyber Security Trainings	Schulungen aller Mitarbeitenden <b>Betroffene Interessengruppe:</b> Eigene Beschäftigte	2024

**Bereich Kundenzufriedenheit, Produktqualität**

Mindestens 80% Kundenzufriedenheit bei Service Einsätzen	Kundenzufriedenheitsbefragung nach jedem Serviceeinsatz; große Kundenzufriedenheitsbefragung bei allen wesentlichen Kunden alle vier Jahre <b>Betroffene Interessengruppe:</b> Kunden	2024
--	--	------

**(ESRS 2 MDR-A 68 d)** SUSS sind im Berichtsjahr keine Interessenträger bekannt geworden, die durch tatsächliche wesentliche Auswirkungen geschädigt wurden. Entsprechend wurden keine Maßnahmen mit dem Ziel ergriffen, Abhilfe für diese Interessenträger zu schaffen.

**(ESRS 2 MDR-A 68 e)** SUSS gibt die Fortschritte der Zielerreichung der im Berichtsjahr bestehenden Maßnahmen und Zielen in den themenbezogenen Standards an.

**(ESRS 2 MDR-A 69)** Es entstanden in der Berichtsperiode keine erheblichen operativen Ausgaben (OpEx) oder Investitionsausgaben (CapEx) im Zusammenhang mit der Umsetzung der in Angabe ESRS 2 MDR-A 68 a erläuterten Maßnahmen.

**Angabe ESRS 2 MDR-M: Parameter in Bezug auf wesentliche Nachhaltigkeitsaspekte**

**(ESRS 2 MDR-M 75; 77)** In der folgenden Tabelle werden sämtliche Parameter aufgeführt und dargestellt, die SUSS in Bezug auf die Wirksamkeit seiner Maßnahmen im Umgang mit den wesentlichen Nachhaltigkeitsaspekten auf der Grundlage unternehmensspezifischer Grundlagen verfolgt. Zudem werden die Methoden und signifikanten Annahmen aufgezeigt und der Parameter – wo möglich – definiert. Die Messung der Kennzahlen wurde nicht durch eine andere Stelle als die für Qualitätssicherung zuständige externen Stellen validiert.

Parameter	Methoden und Signifikante Annahmen, einschließlich Grenzen (ESRS MDR-M 77 a)	Definition und Beschreibung des Parameters (ESRS MDR-M 77 c)
Erarbeiten eines Netto-Null-Pfads für Scope 1-3, mit Zielerreichung im Jahr 2050	Maßnahmenplan, der bei SUSS einen Transformationspfad aufzeigt.	-
Einsparung von Energie, Abfall und Wasser	Hinweise an Mitarbeitende in der Produktion und Büros	-
Anteil Strom aus erneuerbaren Energien	Umstellung des Konzernstromvertrags	-
Ladeinfrastruktur	Aufbau einer Ladeinfrastruktur für Fahrzeuge für den Betrieb der Fahrzeugflotte	-
Konzepterarbeitung (für eine 100% CO <sub>2</sub> e-neutrale Wärmeversorgung)	Konzepterarbeitung (Deutschland)	-
Ermittlung des Product Carbon Footprint für ein Pilot Projekt	Erarbeiten einer Methodik	-
Ermittlung des Product Carbon Footprint für alle aktuellen Anlagen (mind. bis 2029 bestellbar)	Anwendung einer Methodik auf das Portfolio.	-
100% emissionsfreie Fahrzeugflotte	Beschaffung emissionsfreier Fahrzeuge	100%
100% Mask Aligner nutzen die umweltschonende LED-Technologie	Umstellung bei den Mask Alignern	100%
Nachhaltige Beschaffung und Nutzung erneuerbarer Ressourcen	Umstellung der Einkaufsprozesse	-
Employee Engagement Score	Erarbeitung einer Employee Engagement Score-Metodik	≥ 23%
Fluktuationsquote		≤ 8% <sup>1</sup>
Frauenanteil in Führungspositionen <sup>2</sup>		Frauenanteil 1. Ebene unterhalb des Vorstands 36 % Frauenanteil 2. Ebene unterhalb des Vorstands 36 %

1 Die Zielgröße einer Fluktuationsgröße ≤8,0% wurde vor Einführung der CSRD festgelegt und bezieht sich nur auf Deutschland.

2 Die Zielgröße ist bezogen auf die SUSS MicroTec SE. Wir führen das aktuelle Ziel, das in der Erklärung zur Unternehmensführung beschrieben ist, bis 2027 fort. SUSS strebt ein konzernweites Ziel spätestens ab 2028 an. Abweichend von den auf die SUSS MicroTec SE bezogenen Angaben findet sich im ESRS S1-9 Absatz 66 eine Angabe für die oberste Führungsebene des SUSS-Konzerns.

Fortsetzung ↓

Parameter	Methoden und Signifikante Annahmen, einschließlich Grenzen (ESRS MDR-M 77 a)	Definition und Beschreibung des Parameters (ESRS MDR-M 77 c)
Global Lost Time Injury Rate		≤ 3,7
Aus- und Weiterbildung: Im Berichtsjahr kein operatives Ziel definiert		-
Abdeckung der Lieferanten mit einer Nachhaltigkeitsbewertung		-
Vom Verhaltenskodex abgedecktes Einkaufsvolumen		Mindestens 65%
Konzeptentwicklung: Entwickeln eines Prozesses zur Cyber Security Bewertung der Lieferanten		-
Fälle von Korruption und Bestechung		Keine Fälle
Teilnahmequote aller Mitarbeitenden an den Compliance und Cyber Security Trainings		100%
Kundenzufriedenheit, Produktqualität: Kundenzufriedenheit bei Service Einsätzen		Mindestens 80%

### Angabe ESRS 2 MDR-T: Nachverfolgung der Wirksamkeit von Strategien und Maßnahmen durch Zielvorgaben

**(ESRS 2 MDR-T 79 a)** Innerhalb des SUSS-Konzerns wird der Fortschritt des Unternehmens bei der Erreichung der gesetzten Ziele nachverfolgt. Die Überprüfung des Fortschritts erfolgt in den entsprechenden Gremien anhand der definierten Parameter. Die Entwicklungen werden gesammelt und regelmäßig im Abstand von zwei Monaten im ESG-Kernteam von SUSS vorgestellt und diskutiert.

**(ESRS 2 MDR-T 79 b)** SUSS hat messbare, terminierte und ergebnisorientierte Ziele in Bezug auf wesentliche Auswirkungen

Risiken und Chancen festgelegt. Eine genaue Beschreibung der Ziele findet sich in ESRS 2 MDR-T 80.

**(ESRS 2 MDR-T 79 c)** Da SUSS erstmals über die Ziele der Strategie berichtet, kann der Gesamtfortschritt bei der Erreichung der festgelegten Ziele im Laufe der Zeit noch nicht angegeben werden.

**(ESRS 2 MDR-T 79 d)** SUSS hat für seine Maßnahmen und Initiativen Ziele festgelegt, die in regelmäßigen Überprüfungen auf ihre Angemessenheit, den Grad der Zielerreichung und die Wirkung auf die wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chance. Die Beurteilung erfolgt dabei durch die Überprüfung der Fortschritte gegen die festgelegten Ziele und eine Einschätzung der

Auswirkung der Zielerreichung auf die wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen innerhalb des ESG-Kernteam.

**(ESRS 2 MDR-T 79 e; 80 h)** Für die Festlegung der Ziele wurden die Ergebnisse der Wesentlichkeitsanalyse berücksichtigt. Die Wesentlichkeitsanalyse erfolgte auf der Grundlage des Dialogs mit Interessenträgern (siehe Abschnitt ESRS 2 SBM-2).

**(ESRS 2 MDR-T 80 a-f; j)** Mit folgenden Zielen wird die Wirksamkeit der Konzepte von SUSS nachverfolgt.

ESRS Standard	Nachhaltigkeitsaspekt (ESRS 2 MDR-T 80 c)	Bezugswert (Bezugsjahr) (ESRS 2 MDR-T 80 d)	Zielwert (Zieljahr) (ESRS 2 MDR-T 80 b; e)	Etappenziel (Jahr) (ESRS 2 MDR-T 80 e)	Methode & Annahme zur Festlegung der Ziele (ESRS 2 MDR-T 80 f)	Erzielte Leistung in den vorangegangenen Zeiträumen (ESRS 2 MDR-T 80 j)
ESRS E1	Scope 1 und 2 (marktbasiert)	4.482 Tonnen CO <sub>2</sub> e <sup>1</sup> (2022) <sup>^</sup>	0 Tonnen CO <sub>2</sub> e (2030)	1.491 Tonnen CO <sub>2</sub> e (2024)	SUSS orientiert sich bei der Zielfestlegung am European Green Deal, welcher vorsieht, dass die EU bis 2050 klimaneutral wird.	-66,7% zum Bezugsjahr
ESRS S2	Verhaltenskodex durch Lieferanten akzeptiert	36,0 % (2022) <sup>^</sup>	> 65,0 % (2024)	58,0 % (2024)	Für die Festlegung der Ziele und die Berechnung der Lieferantenabdeckung durch Maßnahmen gibt es keine Annahmen.	+22 Prozentpunkte zum Bezugsjahr
ESRS G1	Teilnahmequote Compliance Schulung	100 % (2022) <sup>^</sup>	100 % (2024)	98,0 % (2024)	Interne Compliance Regelungen	Zielwert wurde um 2 Prozentpunkte unterschritten.
ESRS S1	Employee Engagement Score	38,0 % (2024)	≥ 23,0 % (2024)	Jährlicher Zielwert	Benchmarkanalysen	Zielwert wurde um 15 Prozentpunkte übertroffen.
ESRS S1	Meldepflichtige Arbeitsunfälle	5,0 (2023) <sup>^</sup>	≤ 3,7 (2024)	0,96 (2024)	Benchmarkanalysen	Zielwert wurde erreicht und um den Wert 2,74 unterschritten
ESRS S1	Frauenquote der ersten und zweiten Führungsebene in der der SUSS MicroTec SE	1. Ebene 36,4 % 2. Ebene 25,0 % (2022) <sup>^</sup>	Frauenanteil Ebene 1&2 unterhalb des Vorstands 36,0 % (2027)	1. Ebene 40,0 % 2. Ebene 50,0 % (2024)	SUSS orientiert sich bei der Frauenquote der ersten und zweiten Führungsebene am „Gesetz für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst“	Zielwert der ersten Ebene wurde um 4 und der zweiten Ebene um 14 Prozentpunkte übertroffen
ESRS S1	Fluktuationsquote	Wert erstmalig international erhoben, daher nicht vorhanden.	≤ 8,0 % <sup>2</sup> (2024)	13,0 % (2024)	Benchmarkanalysen	Zielwert wurde um 5 Prozentpunkte überschritten

1 Inklusive des nicht fortgeführten Geschäftsbereichs MicroOptics

2 Die Zielgröße einer Fluktuationsgröße ≤ 8,0 % wurde vor Einführung der CSRD festgelegt und bezieht sich nur auf Deutschland. Im Sinne der Zielerreichung lag die Fluktuationsquote in Deutschland 2024 bei 9,6%, nach 9,5% im Vorjahr.

**(ESRS MDR-T 80 g)** Die Ziele im Zusammenhang mit Umweltaspekten beruhen nicht auf wissenschaftlichen Erkenntnissen.

**(ESRS MDR-T 80 h)** Für die Festlegung der Ziele wurden die Ergebnisse der Wesentlichkeitsanalyse berücksichtigt. Die Wesentlichkeitsanalyse erfolgte auf der Grundlage des Dialogs mit Interessenträgern (siehe Abschnitt ESRS 2 SBM-2).

**(ESRS MDR-T 80 i)** Die Ziele wurden seit Festlegung nicht verändert. Dementsprechend gab es auch keine Änderungen bei zugrundeliegenden Messmethoden.

## Umwelt ESRS E 1 Klimawandel Governance

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

**(ESRS E1 GOV-3 13)** Nachhaltigkeitsziele sind sowohl in der kurzfristigen variablen Vergütung (Short-Term Incentive = STI) als auch in der langfristigen variablen Vergütung (Long-Term Incentive = LTI) integriert. Hiermit werden Anreize gesetzt, soziale und ökologische Aspekte in den Blick zunehmen und die Unternehmensführung nachhaltig auszurichten. Nachhaltiges Handeln ist integraler Bestandteil der Unternehmensstrategie von SUSS und sichert die gesellschaftliche und wirtschaftliche Zukunftsfähigkeit des Unternehmens. Dies steht im Einklang mit dem klaren Fokus auf Zukunftstechnologien und der Strategie, in den relevanten Märkten durch organisches Wachstum eine führende Position einzunehmen. Die Integration von Nachhaltigkeitszielen aus den Bereichen Umwelt, Soziales und Unternehmensführung (Environmental, Social and Governance; ESG) als Bestandteile der variablen Vergütung incentiviert ein nachhaltiges und zukunftsorientiertes Handeln und strebt zugleich eine Wertschaffung für die Kunden, Mitarbeitende und Aktionäre von SUSS sowie die Umwelt im Ganzen an. Dementsprechend werden aus der Unternehmensstrategie abgeleitete konkrete und messbare ESG-Ziele sowohl in der kurzfristigen als auch in der langfristigen variablen Vergütung einbezogen.

Dieser Teil des STI bemisst sich an der Erreichung des nichtfinanziellen Nachhaltigkeitsziels, das insgesamt mit 15 Prozent gewichtet ist. Das Nachhaltigkeitsziel setzt sich aus bis zu zwei nichtfinanziellen Leistungskriterien aus den Bereichen Umwelt, Soziales und Unternehmensführung zusammen (ESG-Leistungskriterien), die aus der Nachhaltigkeitsstrategie von SUSS abgeleitet werden. Das Einbeziehen von Nachhaltigkeit im STI spiegelt den Anspruch von SUSS wider, zielgerichtete Anreize zur Umsetzung der Nachhaltigkeitsaspekte umfassenden (gesamthafter) Unternehmensstrategie zu setzen. Hierdurch unterstreicht SUSS auch seinen Fokus auf eine ganzheitliche Wahrnehmung seiner unternehmerischen Verantwortung und stellt den nachhaltigen Unternehmenserfolg sicher. Der Aufsichtsrat definiert jährlich bis zu zwei jeweils gleichgewichtete, der Bewertung des Nachhaltigkeitsziels zugrundeliegende ESG-Leistungskriterien nach freiem Ermessen, die er aus den folgenden Aspekten auswählt:

Kategorie	ESG-Aspekte
Umwelt (Environmental)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Reduktion von CO<sub>2</sub>e-Emissionen</li> <li>- Optimierung des Ressourceneinsatzes</li> <li>- Reduktion von Abfällen</li> <li>- Kreislaufwirtschaft (Circular Economy)</li> </ul>

Vor Beginn eines Geschäftsjahres legt der Aufsichtsrat für die ESG-Leistungskriterien anspruchsvolle Ziele fest. Die Ziele basieren dabei unter anderem auf der Operationalisierung der Nachhaltigkeitsstrategie von SUSS. Bei den vom Aufsichtsrat zu bestimmenden ESG-Zielen ist zwischen quantitativen und

qualitativen Zielen zu unterscheiden. Qualitative Kriterien, die nicht exakt messbar sind, sollen nur ausnahmsweise herangezogen werden; in einem solchen Fall achtet der Aufsichtsrat entsprechend der Begründung des Deutschen Corporate Governance Kodex darauf, dass die qualitativen Kriterien in jedem Fall nachvollziehbar und verifizierbar sind.

Für das Geschäftsjahr 2024 ist das Ziel für die kurzfristige variable Vergütung, als Grundlage für den „Netto-Nullpfad“ des Konzerns, ein Konzept zur Bilanzierung von Treibhausgasen und Berechnung vom Product Carbon Footprint (inklusive Scope 3) zu entwickeln, welches die erforderlichen Prozesse, Verantwortlichkeiten und technischen sowie organisatorischen Voraussetzungen adressiert. Der umweltbezogene Anteil an der kurzfristigen variablen Vergütung liegt bei 7,5 Prozent, der ESG-Anteil macht insgesamt 15 Prozent der kurzfristigen variablen Vergütung aus. Die langfristige variable Vergütung sieht vor, den CO<sub>2</sub>e -Fußabdruck zu senken und hierbei den Produkt CO<sub>2</sub>e -Fußabdruck langfristig für jede Produktgruppe zu ermitteln. Der ESG-Anteil an der langfristigen variablen Vergütung liegt bei 25 Prozent. Sowohl die kurzfristige variable Vergütung als auch die langfristige variable Vergütung zielen darauf hin, einen Beitrag zum Emissionsreduktionsziel „Netto-Null“ für Scope 1 und 2 bis 2030 zu leisten. Die Ziele aus den Angabepflichten E1-4 fließen somit in die Ziele für die Vorstandsvergütung mit ein.

## Strategie

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

**(ESRS E1-1 14)** Unsere Maßnahmen zum Umwelt- und Klimaschutz erfolgen in zwei Dimensionen. Zum einen geht es um eine Verbesserung der Energieeffizienz unserer Produkte und damit letztendlich um eine Verbesserung des CO<sub>2</sub>e -Fußabdrucks unserer Kunden. Mit Unterstützung unserer Anlagen können Halbleiterunternehmen immer leistungsfähigere und energieeffizientere Produkte herstellen, wodurch sich die Energiebilanz vieler elektronischer Endgeräte wie beispielsweise Mobiltelefone verbessern lässt. Wir sind deshalb bestrebt, unsere Anlagen im Hinblick auf Energieeffizienz, Durchsatz und Medienverbräuche durch Innovationen und kontinuierliche Verbesserungen immer effizienter und leistungsfähiger zu machen. Unsere Verantwortung erstreckt sich von der Entwicklung, dem Komponenteneinkauf über die Fertigung unserer Anlagen bis hin zum Rückkauf, der Aufbereitung und dem Verkauf gebrauchter Anlagen durch unsere Tochtergesellschaft SUSS MicroTec ReMan GmbH im Sinne der Kreislaufwirtschaft. Zum anderen sind wir bemüht, die Energieeffizienz in unserer eigenen Produktion und Verwaltung ständig zu verbessern und ressourcenschonend zu arbeiten.

Der Transitionsplan des SUSS-Konzerns zielt darauf ab, die Erderwärmung zu begrenzen und Netto-Null-Emissionen bis zum Jahr 2030 (Scope 1 und 2) zu erreichen. Mehr als 95 Prozent der

Emissionen von SUSS sind indirekte, sogenannte Scope 3 Emissionen, die in unserer vorgelagerten sowie nachgelagerten Wertschöpfungskette entstehen. Aufbauend auf den übergeordneten Dekarbonisierungshebeln des SUSS-Konzerns soll zukünftig die iterative Entwicklung von portfoliospezifischen Dekarbonisierungsansätzen erfolgen. Voraussetzung hierfür ist die Ermittlung des CO<sub>2</sub>e -Fußabdrucks für das SUSS-Produktportfolio. Ein Konzept hierfür wurde im Berichtsjahr 2024 erarbeitet.

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

**(ESRS E1-1 16a)** SUSS möchte einen Beitrag zur Umsetzung des Pariser Klimaabkommens leisten. Durch die Festsetzung von Umweltzielen (z. B. zur Reduktion von CO<sub>2</sub>e -Emissionen, Verbesserung der Energieeffizienz, Strom aus erneuerbaren Energien, Optimierung des Ressourceneinsatzes, Reduktion von Abfällen, Weiterentwicklung umweltschonender Technologien und umweltfreundlicher Anlagen und Produkte) und der Umsetzung von auf diese Ziele abgestimmten Maßnahmenplänen leistet SUSS seinen Beitrag. SUSS bekennt sich zum 1,5 Grad Ziel des Pariser Klimaabkommens und strebt an bis 2030 Netto-Null-Emissionen (Scope 1 und 2) zu erreichen.

**(ESRS E1-1 16 b)** Bei der Dekarbonisierung in den Bereichen Scope 1 und 2 wurden die wesentlichen Hebel identifiziert an neue

Lösungen und neue Anlagengenerationen werden systematisch im Produktentwicklungsprozess erfasst. Konkret formuliert der Produktmanager die gewünschten und für den angestrebten Markterfolg benötigten Spezifikationen, auch im Hinblick auf Umwelt sowie Arbeits- und Gesundheitsschutz. Neben der technologischen Komponente spielt auch der weitere Ressourcenverbrauch eine wichtige Rolle. Dies betrifft beispielsweise spezielle, hochentwickelte Fotolacke, die auf die Oberflächen aufgetragen werden. Wenn es uns gelingt, den Verbrauch dieser Lacke oder anderer Chemikalien in unseren Belackern und Entwicklern zu senken, schon das die Umwelt und reduziert die Herstellungskosten unserer Kunden. Denn die hochsensitiven Fotolacke, die bei unseren Belackern zum Einsatz kommen, enthalten in der Regel für die Umwelt sensible, photochemische Verbindungen, die hohe Kosten und Energieverbräuche bei der Herstellung und der Entsorgung bedeuten. Bei der Weiterentwicklung unserer Belacker arbeiten wir darauf hin, die angewandten Verfahren hinsichtlich der Menge an verbrauchtem Lack stetig zu optimieren. In unserem Inkjet-Printer-Geschäft, das wir der Produktlinie Coating Solutions zuordnen, produzieren und vertreiben wir halb- und vollautomatische Geräte für tintenstrahlendruckbasierte Beschichtungsverfahren. Dieses Inkjet-Verfahren, bei dem gezielt nur auf bestimmten Flächen eines Substrates ein Schutzlack aufgebracht wird, kann im Durchschnitt bis zu 40 Prozent Materialeinsparung bei Prozesschemikalien im Vergleich zu herkömmlichen großflächigen Belackungsprozessen erreichen. Im Segment Photomask Solutions arbeiten wir außerdem an Anwendungen zur

Reinigung von Wafern, im ersten Schritt für MEMS-Applikationen. Auf Basis unseres Knowhows in der Reinigung von Fotomasken entwickeln wir eine – im Vergleich zu heutigen Produkten – deutlich nachhaltigere Lösung. Hierbei werden gefährliche chemische Substanzen durch hochwirksame und deutlich umweltfreundlichere Lösungen ersetzt.

### Hebel zur Dekarbonisierung bis 2030

Zur Minderung der Scope 1-Emissionen bis 2030 werden aktuell Möglichkeiten evaluiert, die Energieträger auf eine emissionsarme Alternative umzustellen. Hierfür wird bis Ende 2025 ein Konzept erarbeitet, eine Umsetzung ist für 2027 geplant. Dieses Vorhaben stellt die wichtigste Maßnahme zur Reduktion bezogen auf Scope 1-Emissionen dar.

Ein weiterer Hebel zur Dekarbonisierung der Scope 1-Emissionen besteht in der Umstellung der Fahrzeugflotte auf E-Mobilität. Diese wird bis 2027 angestrebt.

In Bezug auf die Scope 2-Emissionen zeigen der Grünstrombezug in Deutschland und den Niederlanden sowie seit April 2024 am Hauptstandort in Taiwan ihre Wirkung. Daher beziehen sich unsere Aktivitäten in Zusammenhang mit Scope 2-Emissionen derzeit schwerpunktmäßig auf die Effizienzsteigerung des Energieeinsatzes. An allen drei Produktionsstandorten werden die Leuchtmittel sukzessive durch energieeffiziente LED-Leuchtmittel ersetzt. Insbesondere im Bereich der Produktion wird der

Einsatz von nutzungsabhängigen intelligenten LED-Beleuchtungssteuerungen fortlaufend geprüft und – wenn sinnvoll – umgesetzt. Für die Gebäude und insbesondere für die Reinräume und Produktionsbereiche an den Produktionsstandorten werden regelmäßig Investitionen, beispielsweise in moderne Elektro- und Klimaanlage, getätigt, um die Energie- und Kosteneffizienz zu steigern.

Am Standort Sternenfels ist die Installation einer Photovoltaikanlage im Zeitraum 2025 bis 2027 geplant. Durch den bereits bestehenden Bezug von Grünstrom an den Standorten (am Hauptstandort in Taiwan seit April 2024) ergibt sich aktuell hierdurch unter den aktuellen Gegebenheiten keine CO<sub>2</sub>e -Wirkung in der

Treibhausgasbilanz. Die Maßnahme senkt den Stromverbrauch am Standort.

Weitere Details zu den Dekarbonisierungshebeln der SUSS und die Maßnahmen zur Eindämmung des Klimawandels sind in E1-3 enthalten.

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

Mittelzuweisung	(Ist)	(Plan)	
	2024	2025–2027	2028–2030
<b>Investitionsausgaben</b>			
Photovoltaikanlage		350.000 €	
Energieträgerwechsel		450.000 €	200.000 €
Infrastruktur für E-Ladesäulen		100.000 €	
<b>Betriebsausgaben</b>			
Energetische Maßnahmen Gebäude und Technik	158.000 €	600.000 €	600.000 €

SUSS strebt mit den Investitions- und Betriebsausgaben eine Reduzierung der Scope1-Emissionen an, was ein wesentlicher Beitrag zur Einhaltung des Emissionspfades bis zum Jahr 2030 ist.

**(ESRS E1-116 d)** Die gebundenen Treibhausgasemissionen von SUSS im Zusammenhang mit seinen wichtigsten Vermögenswerten sind die Gebäude an den Produktionsstandorten und deren Einbauten für die Produktion. Die damit und mit den Produkten von SUSS verbundenen Emissionen gefährden die Erreichung der Emissionsminderungsziele nicht.

**(ESRS E1-116 e)** SUSS verfolgt mit CapEx- und OpEx-Plänen das Ziel, CO<sub>2</sub>e-Emissionen zu reduzieren und zu vermeiden. Details hierzu finden sich im Abschnitt „EU-Taxonomie“.

**(ESRS E1-116 f)** Darüber hinaus gibt es bei SUSS keine kohle-, öl- oder gasbezogenen wirtschaftlichen Tätigkeiten.

**(ESRS E1-116 g)** SUSS ist nicht von den Paris-abgestimmten EU-Referenzwerten ausgenommen.

**(ESRS E1-116 h)** Der Übergangsplan von SUSS hin zu Netto-Null-Emissionen in Scope 1 und 2 ist Teil der Unternehmensstrategie und als Teil der Investitionsplanung auch Bestandteil der Strategie bis 2030.

**(ESRS E1-116 i)** Der Transitionsplan wurde durch den Vorstand von SUSS genehmigt.

**(ESRS E1-116 j)** Folgende Fortschritte hat SUSS beim Übergangsplan bisher erzielt:

- Umstellung auf Grünstrom an den Produktionsstandorten (am Hauptstandort in Taiwan seit April 2024)
- Errichtung von E-Ladesäulen an den deutschen Standorten
- Einführung von E-Fahrzeugen

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

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

Die Resilienzanalyse hatte folgenden Umfang:

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

- es wurden transitorische und physische Klimarisiken berücksichtigt.

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

SUSS hat die Analyse durch interne Workshops unterstützt, in denen transitorische und physische Risiken und Chancen evaluiert und mit einer Wahrscheinlichkeit sowie einer finanziellen Auswirkung bewertet wurden.

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

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

Bei den potenziellen transitorischen Risiken sowie den Chancen wurde nur das Low Emission-Szenario (SSP 1-1.9) berücksichtigt,

bei den potenziellen physischen Risiken nur das High Emission-Szenario (SSP 5-8.5).

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

Chancen und Risiken, die mit den verschiedenen Szenarien verbunden sind, wurden zudem im Hinblick auf ihre Auswirkungen auf das Unternehmen bewertet.

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

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

**(ESRS E1 SBM-3 19 c)** Die folgenden wesentlichen klimabezogenen Risiken wurden ermittelt, wobei bei transitorischen Risiken nur das Low Emission-Szenario und bei physischen Risiken nur das High Emission-Szenario betrachtet wurde. Dies ist darauf zurückzuführen, dass im Low Emission-Szenario die Umsetzung strenger Emissionsminderungsmaßnahmen am wahrscheinlichsten sind. Im High Emission Szenario hingegen sind die physischen Risiken am größten. Eine detailliertere Erläuterung der beiden Szenarien findet sich im Abschnitt ESRS E1 SBM-3 19b.

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

- **Politische und rechtliche Risiken:** Die zunehmende Regulierung bestehender Produkte und Dienstleistungen weltweit könnte zu neuen Anforderungen und Restriktionen führen. Um diese zu bewältigen, sind Anpassungsfähigkeit und Innovationsbereitschaft erforderlich.
- **Technologische Risiken:** Der Übergang zu emissionsärmeren Technologien bringt zusätzliche Kosten mit sich, was Unternehmen weltweit vor Herausforderungen stellt.

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

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

Die folgenden wesentlichen klimabezogenen Chancen wurden ermittelt:

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

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

#### **Resilienz:**

- Investitionen in Klimaresilienz stärken die Fähigkeit, klimabedingte Risiken zu bewältigen und die langfristige Nachhaltigkeit zu sichern.

Die Analyse zeigt, dass neben erheblichen Risiken auch bedeutende Chancen bestehen, um durch Innovation und Anpassung einen Wettbewerbsvorteil zu erzielen.

**(ESRS E1 SBM-3 AR 8 b)** Nachfolgend erläutern wir, welche kurzmittel- und langfristigen Maßnahmen SUSS in Bezug auf die ermittelten transitorischen und physischen Risiken ergreifen kann, um Strategie und Geschäftsmodell an den Klimawandel anzupassen.

**Kurzfristige Maßnahmen:**

- **Proaktive Produktentwicklung und Technologie-Upgrade:**

Investitionen in umweltfreundliche Technologien und Produkte, die den regulatorischen Anforderungen entsprechen oder diese übertreffen. Ziel ist es, Compliance-Kosten zu minimieren und neue Märkte zu erschließen.

- **Schulungen und Prozessoptimierung:**

Mitarbeiterschulungen in nachhaltigen Praktiken sowie Optimierung von Betriebsprozessen zur Steigerung der Effizienz und Reduzierung von Emissionen. Dies senkt das Risiko von Sanktionen.

- **Vorsichtige Investitionsplanung und Technologieauswahl:**

Priorisierung von Technologien mit modularen oder skalierbaren Eigenschaften, um finanzielle Belastungen zu minimieren und Fehlinvestitionen zu vermeiden.

- **Effizienzsteigerungen:**

Implementierung von Maßnahmen zur Verbesserung der Energieeffizienz in bestehenden Prozessen, um kurzfristige kostspielige technologische Erneuerungen zu vermeiden.

- **Standortwahl und Bauvorschriften:**

Überprüfung der Standortwahl für neue Anlagen und Anpassung der Bauvorschriften, um die Widerstandsfähigkeit von Gebäuden und Infrastrukturen gegen extreme Wetterbedingungen zu erhöhen.

- **Frühwarnsysteme und Notfallpläne:**

Einführung von Frühwarnsystemen und Erstellung von

Notfallplänen zur schnellen und effektiven Reaktion auf extreme Wetterereignisse, um Schäden zu minimieren.

**Mittelfristige Maßnahmen:**

- **Flexibles Geschäftsmodell und Marktbeobachtung:**

Aufbau eines anpassungsfähigen Geschäftsmodells, das schnelle Reaktionen auf regulatorische Änderungen ermöglicht. Die fortlaufende Beobachtung regulatorischer Entwicklungen stellt sicher, dass das Unternehmen stets Compliance-konform bleibt.

- **Integration von Risikoverteilungsklauseln:**

Aufnahme von Vertragsklauseln, die regulatorische Risiken zwischen dem Unternehmen und seinen Partnern (Lieferanten, Kunden) verteilen, um finanzielle Stabilität zu gewährleisten.

- **Flexibilität in der Technologieanwendung und Schulung:**

Entwicklung von Strategien zur flexiblen Anpassung neuer Technologien sowie Schulung der Mitarbeitenden, um deren effiziente Nutzung und Wartung sicherzustellen.

- **Partnerschaften und Fördermittel:**

Aufbau strategischer Partnerschaften und aktive Suche nach Förderprogrammen zur finanziellen Unterstützung und Risikominderung.

- **Infrastrukturanpassungen und flexible Geschäftsmodelle:**

Verstärkung bestehender Strukturen und Anpassung der

Geschäftsmodelle, um Betriebsunterbrechungen flexibel und effizient begegnen zu können.

- **Versicherungsschutz und Risikotransfer:**

Überarbeitung von Versicherungspolicen, um einen umfassenden Schutz gegen finanzielle Verluste zu gewährleisten, und Nutzung von Outsourcing-Optionen für kritische Funktionen zur Risikominderung.

**Langfristige Maßnahmen:**

- **Versicherungslösungen und Akzeptanzstrategie:**

Abschluss langfristiger Versicherungen gegen Regulierungsrisiken, um finanzielle Verluste zu minimieren. Zudem wird eine Strategie entwickelt, um unvermeidbare regulatorische Risiken zu akzeptieren und effektiv zu bewältigen.

- **Nachhaltige Innovation und Wettbewerbsvorteile:**

Kontinuierliche Investitionen in F&E fördern nachhaltige Innovationen, steigern den Unternehmenswert und positionieren das Unternehmen als Vorreiter im Bereich Umweltverantwortung.

- **Planung für unvermeidliche Kosten:**

Langfristige Finanzplanung, die unvermeidbare Kosten berücksichtigt, z. B. durch Bildung von Rücklagen oder Budgetanpassungen.

- **Langfristige finanzielle Strategie:**

Entwicklung eines umfassenden Plans zur Bewältigung der Übergangskosten, der Risiken reduziert und das

Unternehmen auf einen nachhaltigen und wirtschaftlich tragfähigen Pfad bringt.

**• Akzeptanz von Restrisiken und Budgetierung:**

Anerkennung, dass nicht alle Risiken vollständig vermieden werden können, und Schaffung spezieller Budgets zur Abdeckung unvermeidbarer Schäden und Verluste.

**• Nachhaltige Anpassungsstrategien und Überwachung:**

Entwicklung langfristiger Anpassungsstrategien, die den klimatischen Veränderungen gerecht werden, sowie Implementierung eines kontinuierlichen Überwachungs- und Bewertungssystems, um die Wirksamkeit der Maßnahmen regelmäßig zu prüfen und zu optimieren.

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

**Management der Auswirkungen, Risiken und Chancen**

**Angabe im Zusammenhang mit ESRS 2 IRO-1: Beschreibung der Verfahren zur Ermittlung und Bewertung der wesentlichen klimabezogenen Auswirkungen, Risiken und Chancen**

**(ESRS E1 IRO-1 20 a, AR 9)** Im Rahmen der Wesentlichkeitsanalyse haben wir im Zusammenhang mit Klima, Energie und Emissionen die folgenden Auswirkungen und Risiken identifiziert:

Thema	Beschreibung	IRO	Wertschöpfungskette	Zeithorizont
Klima, Energie, Emissionen	Erderwärmung durch die Emissionen. Negative Folgen durch extreme Wetterereignisse (Hitze, Unwetter, Kälte).	Negative Auswirkung	Gesamte Wertschöpfungskette	Kurz-, mittel- und langfristig
Klima, Energie, Emissionen	Schonung der Ressourcen durch Einsatz von regenerativen Energien (Biogase, Photovoltaik, Solarenergie, Erdwärme).	Positive Auswirkung	Im Unternehmen	Kurz- mittel- und langfristig
Klima, Energie, Emissionen	Höhere Kosten bei Unwetterschäden und Versorgung der Gebäude durch Unwetter oder Hitze.	Risiko		Kurz- und mittelfristig
Klima, Energie, Emissionen	Steigende Energiekosten	Risiko		Kurz- und mittelfristig

Emissionen, die zur Erderwärmung beitragen, entstehen bei der Herstellung der eingekauften Waren, in der Produktion, der Logistik und in der Nutzungsphase der Produkte. Sie beziehen sich auf die gesamte Wertschöpfungskette und können kurz-, mittel- und langfristig eine negative Auswirkung auf die Umwelt haben.

Durch den Einsatz von regenerativen Energien ist es möglich, kurz-, mittel- und langfristig eine positive Auswirkung im Unternehmen zu erzielen. Aktuell wird der Einsatz von Photovoltaik an dem deutschen Produktionsstandort Sternenfels geprüft und wird voraussichtlich im Jahr 2025 umgesetzt.

Höhere Kosten durch Unwetterschäden an Gebäuden und steigende Versorgungskosten durch zunehmende Hitzeereignisse stellen ein physisches klimabezogenes Risiko für SUSS dar. Steigende Energiekosten sind ein transitorisches klimabezogenes Risiko für SUSS.

SUSS bewertet seine Auswirkungen auf die gesamten Treibhausgasemissionen durch eine systematische Erfassung und Analyse seiner Emissionsquellen. SUSS verweist hierbei auf die Ausführungen in Kapitel E1-6.

**(ESRS E1 IRO-1 20 b AR 11 a-d)** SUSS hat im Rahmen der klimabezogenen Szenarioanalyse kurz-, mittel- und langfristige physische Risiken auf regionaler Ebene ermittelt, die im Abschnitt ESRS E1 SBM-3 näher beschrieben sind. Die Szenarioanalyse

berücksichtigt das High Emission Scenario SSP5-8.5. SUSS hat bisher noch nicht ermittelt, ob und in welchem Umfang seine Vermögenswerte oder Geschäftstätigkeiten innerhalb seiner Lieferkette physischen Risiken ausgesetzt sein könnten.

**(ESRS E1 IRO-1 20 c, AR 12 a-d)** SUSS hat im Rahmen der klimabezogenen Szenarioanalyse kurz-, mittel- und langfristige Übergangereignisse ermittelt, die im Abschnitt ESRS E1 SBM-3 näher beschrieben sind. Diese beziehen sich sowohl auf den eigenen Geschäftsbetrieb als auch auf die vor- und nachgelagerte Wertschöpfungskette.

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

SUSS hat bisher noch nicht ermittelt, ob und in welchem Umfang seine Vermögenswerte und Geschäftstätigkeiten innerhalb der vor- und nachgelagerten Wertschöpfungskette den Übergangereignissen ausgesetzt sein könnten.

Es wurden keine Vermögenswerte und Geschäftstätigkeiten ermittelt, die nicht mit dem Übergang zu einer klimaneutralen Wirtschaft vereinbar sind oder nur mit erheblichem Aufwand kompatibel gemacht werden können.

**(ESRS E1 IRO-1 21, AR 15)** Die an die TCFD angelehnte klimabezogene Szenarioanalyse wurde im Geschäftsjahr 2024 erstmalig durchgeführt. Aus diesem Grund konnte sie für die Ermittlung und Bewertung der klimabezogenen Auswirkungen, Risiken und Chancen noch nicht verwendet werden. SUSS wird die Ergebnisse der klimabezogenen Szenarioanalyse in die nächste Wesentlichkeitsanalyse einfließen lassen.

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

**(ESRS E1-2 24; 25 a)** Mit der Richtlinie gemäß ESRS 2-MDR-P und E1-2 25 (a) zum Thema Klimaschutz, bekräftigt SUSS sein Engagement, zur globalen Klimaneutralität beizutragen, seine Klimaziele zu erreichen und gleichzeitig die Einhaltung aller relevanten ESG-Kriterien sicherzustellen.

Strategien	Policy/Beschreibung
1. Policy	Richtlinie zum Thema Klimaschutz
2. Zielsetzung und Inhalt	<p>Die Reduzierung von Emissionen und der Übergang zu Netto-Null-Emissionen sind integrale Bestandteile der Unternehmensstrategie von SUSS. Durch die Verankerung dieser Richtlinie in den Geschäftsabläufen zielt SUSS darauf ab, Nachhaltigkeitsrisiken und –chancen zu adressieren, den langfristigen Unternehmenswert zu steigern und Klimaneutralität als Wettbewerbsvorteil zu nutzen. SUSS verpflichtet sich zur umfassenden und transparenten Erhebung der Emissionsdaten für Scope 1 und Scope 2 gemäß dem GHG-Protokoll. Dazu gehört die regelmäßige Erfassung der Emissionen aus eigenen Anlagen und aus eingekaufter Energie, um den Fortschritt bei der Emissionsminderung messbar zu machen. Für die Scope 3-Emissionen führt SUSS eine umfassende Analyse durch, um die wichtigsten THG-Kategorien entlang der Wertschöpfungskette zu identifizieren. Dabei werden sowohl vorgelagerte als auch nachgelagerte Kategorien berücksichtigt. Die Analyse umfasst sämtliche relevanten Aktivitäten, die mit der Beschaffung von Materialien, dem Transport und der Logistik, Geschäftsreisen sowie der Entsorgung und dem Recycling von Produkten verbunden sind. Der Schwerpunkt liegt auf den Kategorien mit dem größten Potenzial zur Reduktion der Emissionen. Die Erhebung und Überprüfung der Emissionsdaten erfolgt regelmäßig und wird von unabhängigen Dritten verifiziert, um Transparenz, Genauigkeit und Rechenschaftspflicht sicherzustellen. Zudem verpflichten wir uns mit der ISO 14001 Zertifizierung zur systematischen Kontrolle und ständigen Verbesserung, um sowohl gesetzliche Anforderungen als auch interne Umweltziele zu erfüllen.</p> <p><b>Zielesetzung:</b> Netto-Null-Emissionen bis 2030 für Scope 1 und Scope 2: Dies soll durch eine Kombination aus Emissionsreduktion, Energieeffizienzmaßnahmen und dem Einsatz erneuerbarer Energien erreicht werden. Kontinuierliche Reduktion der Scope 3 Emissionen: In den identifizierten Schlüsselbereichen von Scope 3 verpflichtet sich SUSS zu einer stetigen Reduktion der Emissionen, indem nachhaltige Lieferketten geschaffen, Geschäftsreisen optimiert und der Ressourcenverbrauch minimiert werden.</p>
3. Bezüge zu wesentlichen Auswirkungen, Risiken oder Chancen	<p>Durch die Umsetzung dieser Richtlinie adressiert SUSS die folgenden wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– <b>Auswirkungen:</b> Signifikante Reduzierung von THG-Emissionen und ein Beitrag zum Klimaschutz.</li> <li>– <b>Risiken:</b> Regulatorische Risiken durch strengere Emissionsvorschriften sowie Reputationsrisiken bei Nichterreichung der kommunizierten Klimaziele.</li> <li>– <b>Chancen:</b> Effizienzsteigerungen in der Produktion, Kosteneinsparungen durch den Einsatz erneuerbarer Energien und die Erschließung neuer Märkte durch Nachhaltigkeitsinitiativen.</li> </ul>
4. Überwachungsprozess	<p>Die Überwachung der Einhaltung und des Fortschritts erfolgt in enger Zusammenarbeit mit dem ESG-Manager sowie dem Qualitätsmanagement. Die operative Steuerung liegt federführend bei den relevanten Fachabteilungen der Scope 1-3-Kategorien. Diese Stellen sind dafür verantwortlich, sicherzustellen, dass die festgelegten Maßnahmen ordnungsgemäß umgesetzt werden und alle relevanten ESG- und Nachhaltigkeitsanforderungen erfüllt werden. Der Vorstand überprüft regelmäßig die Fortschritte und trifft strategische Entscheidungen, um die Klimaziele zu erreichen.</p>
5. Anwendungsbereich der Richtlinie	<p>Diese Richtlinie gilt für alle Geschäftsbereiche und globalen Standorte von SUSS. Sie umfasst:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– <b>Scope 1-Emissionen:</b> Direkte Emissionen aus Quellen, die von SUSS kontrolliert werden, wie die Verbrennung von Brennstoffen in eigenen Anlagen und Fahrzeugen.</li> <li>– <b>Scope 2-Emissionen:</b> Indirekte Emissionen durch den Verbrauch von eingekaufter Elektrizität, Wärme und Kälte.</li> <li>– <b>Scope 3-Emissionen:</b> Wesentliche indirekte Emissionen entlang der Wertschöpfungskette aus den Kategorien 3.1, 3.2, 3.3, 3.4/3.9, 3.5, 3.6, 3.11 sowie 3.12.</li> </ul>
6. Verantwortliche Ebene der Policy	Die Verantwortung für die Umsetzung dieser Richtlinie liegt beim Vorstand von SUSS.
7. Verweis auf Standards	ISO 14001

Fortsetzung ↓

8. Einbindung der Interessenträger

SUSS ist im aktiven Austausch mit wichtigen Interessensträgern, um eine umfassende Teilnahme an den Emissionsminderungsmaßnahmen sicherzustellen. Zu den relevanten Interessensträgern gehören:

- **Mitarbeitende:** Sie werden geschult und ermutigt, nachhaltige Praktiken anzuwenden und die Emissionsminderungsmaßnahmen zu unterstützen.
- **Lieferanten:** Sie werden in die Wesentlichkeitsanalyse von Scope 3 einbezogen, um gemeinsam Strategien zur Emissionsminderung zu entwickeln.
- **Investoren und Kunden:** Sie werden transparent über die Fortschritte von SUSS bei der Reduzierung von THG-Emissionen informiert.

9. Verfügbarkeit der Richtlinie für Interessenträger

Die Richtlinie wird allen Mitarbeitenden zur Verfügung gestellt, um sicherzustellen, dass die Vorgaben und Ziele in allen Bereichen der SUSS umgesetzt werden.

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

**(ESRS E1-3 28; 29 a)** SUSS setzt die folgenden Maßnahmen im Zusammenhang mit Klimastrategien in Anlehnung an ESRS 2 MDR-A um:

Direkte Treibhausgasemissionen (Scope 1-Emissionen) entstehen an den Standorten überwiegend durch die stationäre Verbrennung von Erdgas und Heizöl sowie durch die Verwendung von Kühlmitteln. Wir arbeiten kontinuierlich an einer effektiveren Nutzung und prüfen aktuell Möglichkeiten für eine emissionsärmeren Wärmeversorgung. Hier sehen wir einen maßgeblichen Dekarbonisierungshebel auf dem Weg zu Netto-Null-Emissionen. Darüber hinaus soll die Ladeinfrastruktur für E-Fahrzeuge weiter ausgebaut werden und auch die Fahrzeugflotte sukzessive auf Elektromobilität umgestellt werden.

Unsere Aktivitäten zur Minderung der Scope 2-Emissionen beziehen sich derzeit schwerpunktmäßig auf die Effizienzsteigerung des Energieeinsatzes sowie auf den Einkauf von Strom aus erneuerbaren Energiequellen. An allen drei Produktionsstandorten werden die Leuchtmittel sukzessive durch energieeffiziente LED-Leuchtmittel ersetzt. Insbesondere im Bereich der Produktion wird der Einsatz von nutzungsabhängigen intelligenten LED-Beleuchtungssteuerungen fortlaufend geprüft und – wenn sinnvoll – umgesetzt. Für die Gebäude und insbesondere für die Reinnräume und Produktionsbereiche an den Produktionsstandorten werden regelmäßig Investitionen, beispielsweise in moderne Elektro- und Klimaanlageanlagen, getätigt, um die Energie- und Kosteneffizienz zu steigern. An allen Produktionsstandorten sowie in den Niederlanden beziehen wir Grünstrom.

Im Jahr 2023 wurden an allen Produktionsstandorten Energieaudits erfolgreich durchgeführt, für die Standorte Garching und

Sternenfels nach DIN EN 16247-1. Das Energieaudit in Taiwan basierte auf dem Standard ISO 50001. Maßnahmen zur Senkung des Energieverbrauchs und zur Einsparung von CO<sub>2</sub>e -Emissionen wurden festgelegt und teilweise bereits umgesetzt oder in die Langfristplanung für Gebäudemaßnahmen an den Standorten übernommen. Auch hier sehen wir einen Dekarbonisierungshebel für SUSS.

Neuinvestitionen in die Gebäudetechnik werden in den kommenden Jahren anhand von Laufzeit, Alter und Verbrauch sowie Amortisationszeit auf die Ökonomie und Ökologie überprüft. Maßnahmen zur Verbesserung der Energie- und Ressourceneffizienz unserer Anlagen und damit letztendlich der Energie- und Ressourceneffizienz beim Kunden setzen wir kontinuierlich fort: So arbeiten wir beispielsweise bei der Weiterentwicklung unserer Belackungsanlagen stetig daran, die angewandten Verfahren hinsichtlich der Menge an verbrauchtem Lack im Produktionsprozess unserer Kunden zu optimieren.

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

Alle Maßnahmen für die Scope 1 und Scope 2-Reduzierungen sollen bis spätestens 2030 abgeschlossen worden sein.

**(ESRS E1-3 29 b)** Konzernweit betrachtet lagen die gesamten CO<sub>2</sub>e-Emissionen für das Geschäftsjahr 2024 bei 317.234 Tonnen CO<sub>2</sub>e (Vorjahr: 193.257 Tonnen CO<sub>2</sub>e), was einer Zunahme von 64,2 Prozent entspricht. Die Scope 1-Emissionen konnten um 15,5 Prozent auf 1.083 Tonnen CO<sub>2</sub>e gesenkt werden (Vorjahr: 1.281 Tonnen CO<sub>2</sub>e). Die Treibhausgasemissionen im Scope 2 (market-based) sanken um 85,8 Prozent auf 408 Tonnen CO<sub>2</sub>e (Vorjahr: 2.863 Tonnen CO<sub>2</sub>e). Diese Reduzierung lag vor allem an der Umstellung auf Grünstrom an allen produzierenden Standorten von SUSS im Jahr 2024 (am Hauptstandort in Taiwan seit April 2024). Die Scope 3-Emissionen stiegen gegenüber dem Vorjahr um 67,0 Prozent auf 315.743 Tonnen CO<sub>2</sub>e. (Vorjahr: 189.113 Tonnen CO<sub>2</sub>e). Die erstmalig berechneten Emissionen der Kategorie 3.11

Nutzung verkaufter Güter hat vor allem zum Anstieg der Scope 3-Emissionen geführt. SUSS will das Unternehmenswachstum mit der Dekarbonisierung in Einklang zu bringen. Aus diesem Grund arbeiten wir mit verschiedenen Abteilungen zusammen, um Lösungen zur Reduzierung unseres ökologischen Fußabdrucks zu entwickeln.

**(ESRS E1-3 AR 21)** Die Umsetzung der unter ESRS 2 MDR-A beschriebenen Maßnahmen hängt zu einem Teil auch von der Bereitstellung der erforderlichen finanziellen Ressourcen ab. Ein kontinuierlicher Zugang zu Finanzmitteln zu erschwinglichen Kapitalkosten kann für die Durchführung der Maßnahmen bei SUSS von entscheidender Bedeutung sein, wozu auch beispielsweise Anpassungen an Angebots-/Nachfrageänderungen oder damit verbundene Zukäufe sowie erhebliche Investitionen in F&E gehören.

**(ESRS E1-3 29 c i)** Die Geldbeträge von CapEx sind den Investitionsausgaben und die Geldbeträge von OpEx den Herstellkosten im Abschluss zugeordnet.

**ESRS E1-3 29 c ii; iii 16 c)** Die wesentlichen Beiträge aus den Wirtschaftstätigkeiten, welche im Kapitel EU-Taxonomie aufgeführt sind, können den erheblichen Geldbeträgen von CapEx und OpEx und dem CapEx-Plan gemäß der Delegierten Verordnung (EU) 2021/2178 der Kommission zugeordnet werden.

## Parameter und Ziele

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

**(ESRS E1-4 33)** SUSS hat für Scope 1 und 2 das Ziel festgelegt, Netto-Null-Emissionen bis 2030 zu erreichen. Dieses Ziel steht im Einklang mit dem wesentlichen Thema Klima, Energie und Emissionen. Das Basisjahr 2022<sup>^</sup> entspricht dem Jahr, in dem SUSS das Ziel festgelegt hat. Das Basisjahr weist keine außergewöhnlichen Ereignisse oder Anomalien auf, die die Daten verzerren könnten und kann daher als repräsentativ angesehen werden.

THG-Emissionen (in Tonnen CO <sub>2</sub> e) (ESRS E1-4 32; 34 a; c; d)	2030 (Zieljahr)	2024 (Berechnungsjahr)	2022 <sup>^</sup> (Basisjahr)	Erzielte Leistung in den vorangegangenen Zeiträumen	Methode & Annahme zur Festlegung der Ziele
Scope 1	0	1.083	1.450	-25,3% Reduzierung zum Basisjahr	SUSS orientiert sich bei der Zielfestlegung am European Green Deal, welcher vorsieht, dass die EU bis 2050 klimaneutral wird.
Scope 2 marktbasiert	0	408	3.032	-86,5% Reduzierung zum Basisjahr	
Scope 2 standortbasiert	0	3.524	3.251	+8,4% Anstieg zum Basisjahr	

**(ESRS E1-4 34 b)** Das Ziel im Zusammenhang mit Klimaschutz und Anpassung an den Klimawandel wurde im Jahr 2022 aktualisiert und zielt auf die Reduzierung des globalen vollumfänglichen CO<sub>2</sub>e-Ausstoßes in den Kategorien Scope 1 und Scope 2 bis zum Jahr 2030 auf Null Tonnen CO<sub>2</sub>e. Für das Jahr 2024 haben wir erstmalig neben den vorgelagerten auch die nachgelagerten Emissionen aus Scope 3 erhoben und angefangen

in Arbeitsgruppen Reduktionspotentiale zu ermitteln. Dies wird im Jahr 2025 weiter vertieft.

Im April 2024 hat SUSS am Hauptstandort in Taiwan auf Strombezug aus erneuerbaren Energien umgestellt und bezieht seitdem an allen Produktionsstandorten Grünstrom. Darüber hinaus nutzt auch der Standort in den Niederlanden Grünstrom. SUSS

arbeitet daran, auch an sämtlichen Vertriebsstandorten Grünstrom einzuführen.

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

**(ESRS E1-4 34 e, 16 a)** Die Ziele für die Reduzierung der Treibhausgasemissionen sind aktuell nicht auf wissenschaftlichen Standards der Science Based Targets Initiative (SBTi) festgelegt und wurden auch nicht anhand eines sektoralen Dekarbonisierungspfades abgeleitet. Steigende Umsätze wirken sich potenziell negativ auf die Treibhausgasemissionen aus, da eingekaufte Waren und Dienstleistungen sowie Logistikleistungen in dem Zusammenhang zunehmen. Verschiebungen zu einer stärkeren Nachhaltigkeitsregulatorik werden sich auf Kundenanforderungen auswirken und potenziell eher zu einer Verringerung der Treibhausgasemissionen in der Nutzungsphase führen.

**(ESRS E1-4 34 f; 16 b, AR 30 c)** Die erwarteten Hebel zur Reduzierung des CO<sub>2</sub>e-Ausstoßes, aufgegliedert nach Scope 1, 2 und 3 und ihr quantitativer Gesamtbeitrag stellen sich wie folgt dar:

#### Emissionseinsparungen Scope 1 und 2:

Zur Minderung der Scope 1-Emissionen bis 2030 werden aktuell Möglichkeiten evaluiert, die Energieträger auf eine emissionsarme Alternative umzustellen. Hierfür wird bis Ende 2025 ein Konzept erarbeitet, eine Umsetzung ist für 2027 geplant. Dieses

Vorhaben stellt die wichtigste Maßnahme zur Reduktion bezogen auf Scope 1-Emissionen dar.

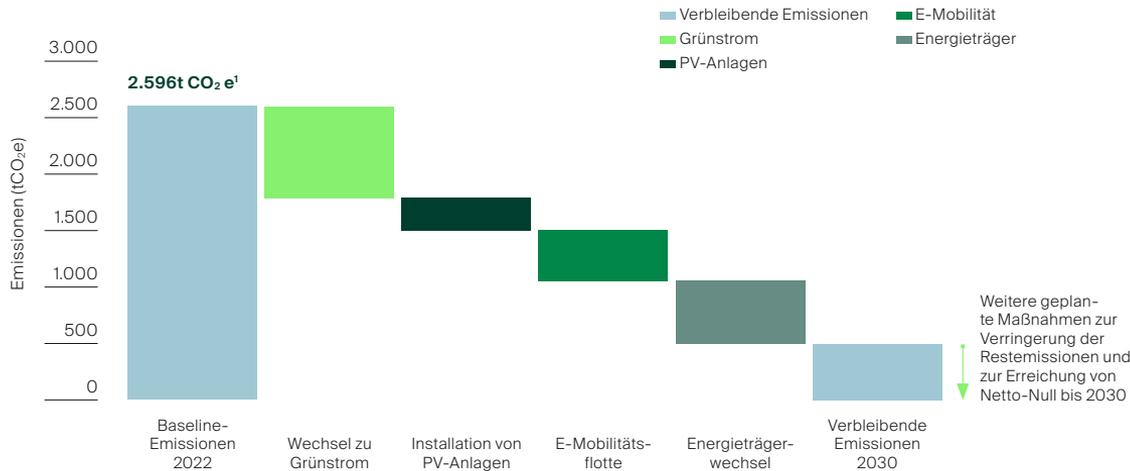
Ein weiterer Hebel zur Dekarbonisierung der Scope 1-Emissionen besteht in der Umstellung der Fahrzeugflotte auf E-Mobilität. Diese wird bis 2027 angestrebt.

In Bezug auf die Scope 2-Emissionen zeigen der Grünstrombezug in Deutschland und den Niederlanden sowie seit April 2024 am Hauptstandort in Taiwan ihre Wirkung.

Am Standort Sternenfels ist die Installation einer Photovoltaikanlage im Zeitraum 2025 bis 2027 geplant.

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

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



1 Emissionen ohne SUSS MicroOptics S.A., die im Jahr 2024 veräußert wurde.

**Emissionseinsparungen Scope 3:**

Die Verbesserung der ökologischen Eigenschaften und der Umweltverträglichkeit unserer Produkte ist ein wichtiger Teil unserer Forschungs- und Entwicklungsarbeit. So legen wir verstärkt Wert auf einen möglichst geringen Einsatz von Energieträgern, von Chemikalien und sonstigen Prozessmaterialien im Fertigungsprozess und während des Betriebs unserer Anlagen. Der sorgfältige Umgang mit Chemikalien spielt insbesondere bei unseren Belackern und Entwicklern eine große Rolle. Der Einsatz an Nasschemie ist für die Prozessabläufe in der Halbleiterfertigung bisher jedoch zwingend notwendig. Im Applikationslabor in Garching – hier finden Testläufe und Kundendemonstrationen unserer Anlagen statt – haben wir deshalb eine Neutralisationsanlage zur Abwasserbehandlung installiert, die den pH-Wert der verschiedenen Chemikalien während den Prozessen auf ein betriebssicheres Niveau einstellt. Außerdem arbeitet SUSS beispielsweise beim Wafer Cleaning daran, die Umweltfreundlichkeit des Reinigungsprozesses durch den Einsatz weniger aggressiver Chemikalien deutlich zu erhöhen.

Eine Quantifizierung der Produktverbesserungen liegt noch nicht vor und soll im Rahmen eines Projekts zur Ermittlung des Produkt CO<sub>2</sub>e-Fußabdrucks im Jahr 2025 weiter vorangetrieben werden.

Zur Festlegung der Dekarbonisierungshebel wurden unterschiedliche Klimaszenarien noch nicht umfassend berücksichtigt, da die Klimaszenarioanalyse 2024 erstmalig durchgeführt wurde. Diese wurden auch im Kapitel ESRS-IRO-1 näher beschrieben. Hierbei wurden die folgenden transitorischen Risiken berücksichtigt:

- Politische und rechtliche Risiken
- Technologische Risiken
- Marktpreisrisiken
- Reputationsrisiken

Ebenso wurden die folgenden physischen Umweltrisiken berücksichtigt:

- Chronische Risiken
- Akute Risiken

Für 2025 ist geplant, die Ergebnisse der Analyse in die Festlegung der Dekarbonisierungshebel stärker zu berücksichtigen.

### Angabe E1-5: Energieverbrauch und Energiemix

**(ESRS E1-5 37 AR 34)** Unser Energieverbrauch besteht hauptsächlich aus Strom, Gas und Heizöl. Um unser Ziel von Netto-Null-Emissionen bis 2030 zu erreichen, arbeiten wir daran, den Bezug aus nicht-erneuerbaren Energien zu senken. An unseren Produktionsstandorten in Deutschland, am Hauptstandort in Taiwan sowie in den Niederlanden beziehen wir Grünstrom. Im Jahr 2024 betrug unser Energieverbrauch 11.734 MWh. Dieser ergibt sich aus der Verwendung von Strom, Gas und Heizöl im eigenen Betrieb. Im Berichtsjahr ist der Energieverbrauch in MWh um 20,8 Prozent gesunken. Der Rückgang ist primär auf die Entkonsolidierung des Geschäftsbereichs MicroOptics zurückzuführen, der im Berichtsjahr 2023 noch berücksichtigt wurde.

SUSS ist im Sinne der Verordnung (EG) Nr. 1893/2006 des Europäischen Parlaments und des Rates sowie gemäß der Delegierten Verordnung (EU) 2022/1288 der Kommission nicht in einem klimaintensiven Sektor tätig. Entsprechend entfallen die Punkte 1-5 in der nachfolgenden Tabelle.

in MWh	2024	2023^
Gesamtenergieverbrauch aus fossilen Quellen	4.895	-
Anteil des Energieverbrauchs aus fossilen Quellen am Gesamtenergieverbrauch	41,7%	-
Gesamtenergieverbrauch aus nuklearen Quellen	73	-
Anteil des Energieverbrauchs aus nuklearen Quellen am Gesamtenergieverbrauch	0,6%	-
Gesamtenergieverbrauch aus erneuerbaren Quellen	6.766	-
Anteil erneuerbarer Energiequellen am Gesamtenergieverbrauch	57,7%	33,3%
Brennstoffverbrauch für erneuerbare Quellen	0	-
Erworbene und erhaltene Elektrizität, Wärme, Dampf und Kühlung	0	-
Selbsterzeugte Energie, die kein Brennstoff ist	0	-
Gesamtenergieverbrauch	11.734	14.825

Für die Länder Südkorea, USA, China, Singapur sowie zu einem geringen Teil für Taiwan wurden die Anteile an fossilen, nuklearen und erneuerbaren Quellen auf Basis vom jeweiligen länderspezifischen Strommix berechnet.

**Angabe E1-6: THG-Bruttoemissionen der Kategorie Scope 1, 2 und 3 sowie THG-Gesamtemissionen**

**(ESRS E1-6 44 a-d; 46; 47; 48; 49; 50; 51; 52; 53)** Im Berichtsjahr wurde eine umfassende Analyse der wesentlichen Scope 3-Kategorien durchgeführt und erstmals auch die wesentlichen nachgelagerten Scope 3-Emissionen ermittelt. Neu hinzugenommen wurden die als wesentlich bewerteten Kategorien 3.2 Kapitalgüter, 3.9 Nachgelagerte Transport, 3.11 Nutzung der verkauften Produkte, sowie 3.12 Umgang mit verkauften Produkten am Produktlebensende. Die Methodik zur Berechnung der Scope 3-Kategorie 3.1. Eingekaufte Waren und Dienstleistungen wurde von ausgabenbasiert auf überwiegend gewichtsbasiert umgestellt.

in Tonnen CO <sub>2</sub> e	2024	2023
	SUSS-Konzern <sup>1</sup>	
Scope 1-THG-Bruttoemissionen	1.083	1.281
Scope 1-Treibhausgasemissionen aus regulierten Emissionshandelssystemen (in %)	0	0
Scope 2-THG-Bruttoemissionen (Standortbezogen)	3.524	3.349
Scope 2-THG-Bruttoemissionen (Marktbezogen)	408	2.863
Scope 3-THG-Bruttoemissionen	315.743	189.113
3.1 Eingekaufte Güter und Dienstleistungen	87.373 <sup>2</sup>	181.085
3.2 Kapitalgüter	2.562	-
3.3 Energie- und brennstoffbezogene Aktivitäten	422	965
3.4 Vorgelagerter Transport und Distribution	4.590	2.307
3.5 Abfall	396	-
3.6 Geschäftsreisen	2.613	2.027
3.7 Pendeln	2.841	2.729
3.9 Nachgelagerter Transport und Distribution	38	-
3.11 Nutzung verkaufter Produkte	214.641	-
3.12 End-of-Life Treatment verkaufter Produkte	266	-
THG-Gesamtemissionen		
THG-Gesamtemissionen (Scope 2 Standortbezogen)	320.349	193.743
THG-Gesamtemissionen (Scope 2 Marktbezogen)	317.233	193.257
THG-Intensität (in t CO <sub>2</sub> e/Mio. € Umsatz)		
THG-Intensität (Standortbezogen)	718,1	
THG-Intensität (Marktbezogen)	711,1	

1 SUSS erhebt die Treibhausgasemissionen für alle Gesellschaften mit operativer Kontrolle.

2 Die Methodik zur Berechnung der Scope 3-Kategorie 3.1. Eingekaufte Waren und Dienstleistungen wurde von ausgabenbasiert auf überwiegend gewichtsbasiert umgestellt

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

Die Berechnung der globalen Klimabilanz nach dem GHG-Protokoll wird seit dem Jahr 2021 von der DEKRA Assurance Services GmbH verifiziert. Zur Berechnung der Treibhausgasemissionen werden Emissionsfaktoren aus anerkannten Datenbanken (z. B. DEFRA 2024, Ecoinvent 3.11) verwendet. Alle Treibhausgasemissionen wurden nach dem Ansatz der operativen Kontrolle ermittelt.

- **Scope 1:** Die Aktivitätsdaten stammen u. a. aus der Ablesung von Zählerständen sowie Abrechnungen der Versorgungsunternehmen. Ein Teil der Daten liegt bereits in aggregierter Form vor und stammt aus internen Systemen (z. B. Kraftstoffverbräuche vom kaufmännischen Facilitymanagement). Die Emissionsfaktoren stammen aus den Datenbanken DEFRA (2024), Ecoinvent 3.11 und Ökobaudat. Die Berechnung der direkten Emissionen aus stationärer Verbrennung, mobiler Verbrennung und Kältemittel erfolgte durch positionsweise Multiplikation der Verbrauchsdaten mit den Emissionsfaktoren der jeweiligen Brennstoffart, Kraftstofftyp bzw. Kältemittels.

- **Scope 2:** Die Emissionen wurden sowohl nach der standortbasierten als auch nach der marktbasierter Methode berechnet. Die Aktivitätsdaten für den Stromverbrauch stammen u. a. aus der Ablesung von Zählerständen, Abrechnungen der Versorgungsunternehmen oder Nebenkostenabrechnungen. Die Emissionsfaktoren für die marktbasierter Methode sind versorgerspezifisch. Die Stromverbräuche am Standort Südkorea (6,8 Prozent market-based, 1,0 Prozent location-based der Gesamtemissionen in Scope 2) wurde auf Basis von Vorjahreswerten geschätzt, da zum Zeitpunkt der Berechnungen noch keine Verbrauchswerte für das Jahr 2024 vorlagen. Für einzelne Positionen, für die keine versorgerspezifische Emissionsfaktoren vorliegen, kommen Emissionsfaktoren der Ecoinvent Datenbank (Version: V3.11) zum Einsatz. Die Emissionsfaktoren für die standortbasierte Methode stammen ebenfalls aus der Ecoinvent Datenbank (Version: V3.11). Die Berechnung der indirekten Emissionen aus eingekaufter Elektrizität und Wärme erfolgte für die marktspezifische Methode durch positionsweise Multiplikation der geschätzten bzw. tatsächlichen Verbrauchsdaten mit den versorgerspezifischen Emissionsfaktoren. Die Emissionen der Vorkette<sup>1</sup> finden in Scope 3 (Kategorie 3.3) Anwendung.

- **Scope 3:** Diese Emissionen wurden für das Jahr 2024 für neun wesentliche Kategorien sowie für die nicht wesentliche Kategorie 3.5 des GHG-Protokolls ermittelt.

- **3.1. Eingekaufte Waren und Dienstleistungen:** Die Aktivitätsdaten liegen in aggregierter Form vor (über Analysetools) und stammen aus Softwaresystemen. Die Emissionsfaktoren stammen aus anerkannten Datenbanken (z. B. DEFRA 2024, Ecoinvent V3.11). Die Berechnung der indirekten Emissionen aus dem Einkauf von Waren und Dienstleistungen wurde im Geschäftsjahr 2024 von ausgabenbasiert auf überwiegend gewichtsbasiert umgestellt.

- **3.2 Kapitalgüter**  
Die Aktivitätsdaten liegen in aggregierter Form vor und stammen aus Softwaresystemen. Die Berechnung der indirekten Emissionen von Kapitalgütern erfolgt nach einer ausgabenbasierten Methode. Die verwendeten Emissionsfaktoren aus der DEFRA 2024 Datenbank basieren auf ökologisch erweiterten Input-Output-Modellen, die Aussagen über Emissionen in CO<sub>2</sub>e pro Geldeinheit auf Sektorebene ermöglichen. Nach der Allokation wurden die Nettoausgaben mit den Emissionsfaktoren multipliziert. Die Emissionsfaktoren wurden zuvor um Steuern, Inflation und Währung bereinigt.

<sup>1</sup> Emissionen der Vorkette bei Strom liegen nach Daten von Ecoinvent bei 32,7 Prozent.

- **3.3 Brennstoff- und energiebezogene Emissionen:** Die Aktivitätsdaten entsprechen den Angaben von Scope 1 und 2. Die Emissionsfaktoren stammen aus der DEFRA-Datenbank 2024 (Vorkettenemissionen Kraftstoffe) und Ecoinvent Datenbank in der Version: V3.11 (Strom und eingekaufte Wärme). Die Berechnung für Brennstoff- und energiebezogene Emissionen, die nicht in Scope 1 oder 2 enthalten sind (Vorkettenemissionen) erfolgt durch positionsweise Multiplikation der geschätzten bzw. tatsächlichen Verbrauchsdaten mit den Emissionsfaktoren der jeweiligen Brennstoffart, Kraftstofftyp bzw. Strom (Strommix länderspezifisch). Da die Emissionsfaktoren der Vorkette von Strom nicht getrennt verfügbar sind, wurde angenommen, dass vom Emissionsfaktor für Strom 32,7 Prozent auf die Vorkette entfallen und der Emissionsfaktor entsprechen angepasst.
- **3.4 Vorgelagerte Transporte:** Die Aktivitätsdaten stammen zum einen aus diversen Emissionsberichten der Logistikdienstleister und zum anderen aus Analysetools von SUSS. Die Emissionsfaktoren sind teils lieferantenspezifisch (von den Emissionsreports der Logistikdienstleister). Liegen keine lieferantenspezifischen Emissionsfaktoren vor, werden Emissionsfaktoren der Datenbank Ecoinvent (Version V3.11) verwendet. Die Berechnung der Transportemissionen erfolgt durch positionsweise Multiplikation der Aktivitäten in Tonnenkilometern mit dem Emissionsfaktor. Für einzelne

Positionen liegen die Emissionen bereits als Gesamtemissionen vor.

- **3.5 Abfall**

Die Aktivierungsdaten wurden von den einzelnen SUSS-Standorten erhoben. Die Emissionsfaktoren stammen aus der Ecoinvent (Version V3.11) Datenbank. Zur Berechnung der indirekten Emissionen aus Abfall wurde jede Abfall- und Entsorgungsart dem am besten geeigneten Emissionsfaktor zugeordnet und mit der jeweiligen Abfallmenge multipliziert. Falls die Entsorgungsart nicht bekannt war, wurde eine Mischung verschiedener Entsorgungsmethoden verwendet.

- **3.6 Geschäftsreisen:** Die Aktivitätsdaten stammen aus internen Tools und Systemen der SUSS (z. B. SAP) sowie aus Abrechnungen von Reiseunternehmen. Die Emissionsfaktoren sind teils lieferantenspezifisch (von den Reiseunternehmen). Liegen keine lieferantenspezifischen Emissionsfaktoren vor, werden Emissionsfaktoren der Datenbank Ecoinvent (Version V3.11) und DEFRA (2024) verwendet. Die Berechnung der Emissionen aus Dienstreisen erfolgt durch positionsweise Multiplikation der Aktivitäten mit dem Emissionsfaktor nach Verkehrsmittel. Für Hotelübernachtungen werden, wo vorhanden, länderspezifische Emissionsfaktoren verwendet. Für einzelne Positionen liegen die Emissionen bereits als Gesamtemissionen vor.

- **3.7 Pendeln der Mitarbeitenden:** Die Aktivitätsdaten stammen aus einer Umfrage zum Mobilitätsverhalten aus dem Jahr 2021 und hieraus abgeleitenden Hochrechnungen auf alle Mitarbeitenden sowie anderen Angaben von Seiten der Mitarbeitenden der SUSS. Die Emissionsfaktoren stammen aus der DEFRA-Datenbank 2024 und der Ecoinvent Datenbank in der Version: V3.11. Die Berechnung der Emissionen aus dem Pendelverhalten erfolgt durch positionsweise Multiplikation der Aktivitäten mit dem Emissionsfaktor nach Verkehrsmittel. Die Umfrage zum Mobilitätsverhalten wird 2025 aktualisiert.
- **3.9 Nachgelagerte Transporte:** Die Aktivitätsdaten stammen aus dem hierfür vorgesehenen SUSS SAP System. Für die Ermittlung der Straßen- und Flugentfernungen wurde EcoTransIT verwendet. Die indirekten Emissionen für die nachgelagerten Transporte ergeben sich aus der Multiplikation des Gewichts, der Entfernung in Tonnenkilometern und den jeweiligen Emissionsfaktor aus der DEFRA 2024 Datenbank.
- **3.11 Nutzung der verkauften Produkte:** Die Aktivitätsdaten stammen aus einem von SUSS definiertem Nutzungsszenario. Anhand des stündlichen Verbrauchs und der Nutzungsprofile wurde der Gesamtstromverbrauch für die gesamte Lebensdauer der einzelnen Produkte ermittelt. Anschließend wurde der Verbrauch mit

dem globalen Stromemissionsfaktor aus der Ecoinvent (V3.11) Datenbank multipliziert.

• **3.12 Verwendung verkaufter Produkte am Produktlebenszyklus:**

Die Aktivitätsdaten lagen für einige Maschinen vor und wurden als Grundlage für alle Produkte genutzt. Für alle verfügbaren Maschinenprofile wurden die End-of-Life-Emissionen berechnet, indem jedem Material, für das das Gewicht verfügbar war, ein Emissionsfaktor (aus Ecoinvent V3.11 Datenbank) zugeordnet und auf das Gesamtgewicht extrapoliert wurde. Anschließend wurde ein Emissionsfaktor pro kg Produkt berechnet, der für alle Maschinen verwendet wurde, für die kein Profil verfügbar war.

Der Anteil der Emissionen, die anhand von Primärdaten von Lieferanten oder anderen Partnern in der Wertschöpfungskette berechnet wurden, lag 2024 bei 32,0 Prozent.

Im Jahr 2023 wurde eine umfassende Analyse der wesentlichen Scope 3-Kategorien durchgeführt. Die nachfolgende Übersicht gibt einen Überblick über alle Kategorien mit einer Begründung für ausgeschlossene Scope 3-Kategorien:

Scope 3-Kategorie	Wesentliche Kategorie	Begründung
3.1 Eingekaufte Waren und Dienstleistungen	Ja	
3.2 Investitionsgüter	Ja	
3.3 Tätigkeiten im Zusammenhang mit Brennstoffen und Energie (nicht in Scope 1 oder Scope 2 enthalten)	Ja	
3.4 Vorgelagerte Transporte	Ja	
3.5 Abfallaufkommen im Betrieb <sup>1</sup>	Nein	Keine relevanten Mengen; wurde in einer ersten Berechnung 2022 als nicht wesentlich eingestuft; 2025 erfolgt erneut eine Mengenprüfung
3.6 Geschäftsreisen	Ja	
3.7 Pendeln der Mitarbeitenden	Ja	
3.8 Angemietete oder geleaste Sachanlagen	Nein	Für das Berichtsjahr 2024 nicht relevant; diese Kategorie wird jährlich überprüft
3.9 Nachgelagerte Transporte	Ja	
3.10 Verarbeitung der verkauften Produkte	Nein	Die verkauften Produkte werden nicht weiterverarbeitet.
3.11 Nutzung der verkauften Produkte	Ja	
3.12 Umgang mit verkauften Produkten am Lebenszyklusende	Ja	
3.13 Vermietete oder verleaste Sachanlagen	Nein	Für das Berichtsjahr 2024 nicht relevant; diese Kategorie wird jährlich überprüft
3.14 Franchise	Nein	Für das Berichtsjahr 2024 nicht relevant; diese Kategorie wird jährlich überprüft
3.15 Investitionen	Nein	Für das Berichtsjahr 2024 nicht relevant; diese Kategorie wird jährlich überprüft

<sup>1</sup> Keine wesentliche Kategorie in 2024. Aufgrund des wesentlichen Themas Ressourcenabflüsse in ESR5 E5 wurden dennoch die CO<sub>2</sub>e Emissionen für 3.5 Abfall berechnet.

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

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

Nettoeinnahmen, die zur Berechnung der Treibhausgasintensität verwendet werden	In Mio. €
Nettoeinnahmen (sonstige)	0
Gesamtnettoeinnahmen (im Abschluss)	446,1

## ESRS E 5 Ressourcennutzung und Kreislaufwirtschaft Management der Auswirkungen, Risiken und Chancen

### Angabe im Zusammenhang mit dem ESRS 2 IRO-1: Beschreibung der Verfahren zur Ermittlung und Bewertung der wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen im Zusammenhang mit Ressourcennutzung und Kreislaufwirtschaft

**(ESRS E5-111 a i.V.m. ESRS 2 IRO-1)** Im Jahr 2023 haben wir die Wesentlichkeitsanalyse gemäß ESRS 2 IRO-1 überprüft, indem wir mit den verantwortlichen Bereichsleitern über die bisherigen Bewertungen und die Anforderungen diskutiert haben. Es wurden keine wesentlichen Änderungen festgestellt, und alle relevanten Themen wurden bestätigt und dokumentiert. Dabei waren Themen, die mit Forschung und Entwicklung im Zusammenhang stehen, die wichtigsten Bereiche, in denen Auswirkungen, Risiken und Chancen auftreten. Weiterhin unterstützt SUSS seine Kunden über den gesamten Nutzungszyklus der Anlagen hinweg mit Service- und Upgrade-Angeboten, welche die Nachhaltigkeit der Lösungen verbessern. Der Fokus für die Berichterstattung 2024 im Kontext Ressourcennutzung und Kreislaufwirtschaft liegt auf dem Service- und Upgrade Geschäft. Für SUSS ist das Thema Kreislaufwirtschaft und effiziente Ressourcennutzung wichtig. Für uns spiegelt sich die Bedeutung des Themas in der primären wirtschaftlichen Aktivität, dem mit dem Anlagenbau verbundenen

Service- und Upgrade-Geschäft wider. Während das Service- und Upgrade-Geschäft den größten Beitrag zur effizienten Ressourcennutzung und Kreislaufwirtschaft leistet, fokussiert die Offenlegung gemäß ESRS vor allem auf Angaben zu Ressourcenkreisläufen. Aufgrund des Geschäftsmodells von SUSS spielen Ressourcenzu- und -abflüsse sowie Recycling und Stoffkreisläufe allerdings nur eine untergeordnete Rolle für das Unternehmen.

In der Wesentlichkeitsanalyse wurden auch die Remanufacturing-Tätigkeiten von SUSS betrachtet. Diese spielen im Geschäftsmodell von SUSS ebenfalls nur eine untergeordnete Rolle. Entsprechend der strategischen Ausrichtung der Geschäftstätigkeiten des Konzerns war der Ankauf und die Wiederaufbereitung von Anlagen von Kunden kein Fokus der Geschäftstätigkeit. Die Aktivitäten, die im Berichtsjahr in einer Konzerntochter gebündelt waren, hatten ein geringes Volumen und waren vorrangig projektbasiert. SUSS hat im Berichtsjahr die Entscheidung getroffen die Geschäftstätigkeit der Tochtergesellschaft nicht fortzuführen.

Die von SUSS verfolgten Ansätze im Bereich der Ressourcennutzung und der Kreislaufwirtschaft sind zumeist unmittelbar an betriebliche Prozesse gekoppelt und werden von den Organisationseinheiten eigenständig verfolgt. Die einzelnen Initiativen erfüllen in der Gesamtschau nicht die Anforderungen des ESRS an die Merkmale einer Strategie oder eines übergreifenden Konzepts. Entsprechend bezieht SUSS seine Offenlegungen auf die Initiativen und lässt Angaben zu Strategien und Konzepten aus.

Die Wesentlichkeitsbeurteilung, die in der in ESRS 2 IRO-2 beschriebenen Wesentlichkeitsanalyse vorgenommen wurde, hat die folgende (potenziell) positive Auswirkung sowie Chancen und Risiken ergeben:

Thema	Beschreibung	IRO	Wertschöpfungskette
Nachhaltige Produkte, Innovation und Technologie, Kreislaufwirtschaft	Durch unsere F&E-Tätigkeit ermöglichen wir unseren Kunden, wettbewerbsfähigere, leistungsstärkere, kostenoptimierte und energieeffiziente Produkte herzustellen.	(Potenziell) positive Auswirkung	Downstream, beim Kunden
Nachhaltige Produkte, Innovation und Technologie, Kreislaufwirtschaft	Mit einer kontinuierlichen F&E-Tätigkeit, die eng an den Bedarf unserer Kunden abgestimmt ist, erhöhen wir die Wahrscheinlichkeit, bei zukünftigen Projekten unserer Kunden oder bei Technologie-/Generationenwechseln von potenziellen Kunden berücksichtigt zu werden. Das führt einem höheren Umsatz, Bruttoergebnis vom Umsatz, EBIT und Marktanteil.	Chance	n/a
Nachhaltige Produkte, Innovation und Technologie, Kreislaufwirtschaft	Durch unzureichende F&E-Tätigkeit könnten sich Kunden bei nächstem Technologie- bzw. Generationenwechsel zu einem Lieferantenwechsel entscheiden. Dadurch sinken Umsatz, Bruttoergebnis vom Umsatz, EBIT und zugleich der Marktanteil.	Risiko	n/a
Nachhaltige Produkte, Innovation und Technologie, Kreislaufwirtschaft	Die Rücknahme, Aufbereitung und der Wiederverkauf gebrauchter Maschinen sind ein zusätzlicher Umsatzstrom und erhöhen das Bruttoergebnis vom Ergebnis.	Chance	n/a

Bei der Bewertung der wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen wurden vor allem die Bereiche Forschung und Entwicklung sowie die Rücknahme und Aufbereitung von Anlagen analysiert.

SUSS hat eine Lieferantenbasis von rund 2.000 Lieferanten weltweit für direkte und indirekte Materialien. Bislang können wir nur Daten für Produkte sowie für Transportverpackungen zur Verfügung stellen. Genaue Daten zur Unterscheidung zwischen nicht-erneuerbaren und erneuerbaren Materialien sind für das Berichtsjahr 2024 nicht verfügbar.

SUSS hat seine Vermögenswerte und Aktivitäten, um Auswirkungen, Risiken und Chancen zu ermitteln, bisher noch nicht überprüft.

**(ESRS E5-111 b i.V.m. ESRS 2 IRO-1)** SUSS hat im Geschäftsjahr 2024 in Bezug auf Kreislaufwirtschaft keine Konsultationen mit betroffenen Gemeinschaften durchgeführt. SUSS wird prüfen, ob gegebenenfalls für das Jahr 2025 Konsultationen mit betroffenen Gemeinschaften mit aufgenommen werden.

**Angabe E5-1: Strategien im Zusammenhang mit Ressourcennutzung und Kreislaufwirtschaft**

**(ESRS E5-1 14)** Die wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen entstehen für SUSS im Bereich der Forschung und Entwicklung und zum kleineren Teil aus der Rücknahme und Wiederaufbereitung von Anlagen. Die Strategien für Forschung und Entwicklung werden in den Abschnitten ESRS 2 SBM-1 und ESRS 2 SBM-3 vorgestellt. Der Rückkauf und die Wiederaufbereitung von Anlagen stellt einen kleinen Teil am Umsatzvolumen dar und wird projektbasiert gesteuert.

Aufgrund des Geschäftsmodells spielen Ressourcenzu- und -abflüsse eine untergeordnete Rolle. Entsprechend verfolgt SUSS oft keine expliziten Konzepte und Strategie, sondern setzt bei der Beschaffung, Entsorgung und Wiederverwendung gesetzliche Anforderungen um und orientiert sich an Branchenstandards sowie anderen freiwilligen Normen.

**(ESRS E5-1 15)** Wir unterstützen den Übergang zu einer Kreislaufwirtschaft im Einklang mit dem Green Deal der EU. Allerdings unterliegt ein erheblicher Teil unseres Produktportfolios strengen Anforderungen, die eine Zertifizierung und/oder eine behördliche Zulassung erschweren. Folglich stößt die Verwendung von recycelten Materialien an Grenzen, wenn Sicherheit und/oder komplexe Funktionalität auf dem Spiel stehen. Die Umsetzung von Änderungen an bestehenden Produkten, ist daher ein schwieriger Prozess. Das Gleiche gilt für die Abkehr von der Nutzung neuer, nicht-erneuerbarer Ressourcen. Aufgrund der oben genannten Vorschriften ist dies derzeit keine Option für die bereits auf dem Markt befindlichen Produkte. Im Berichtsjahr wurden ausschließlich Primärrohstoffe im Rahmen der Produktion eingesetzt.

## Betrieb und Strategien für die Dauer des Lebenszyklus

**Service-, Reparatur- und Upgradegeschäft:** Das Service- und Upgradegeschäft von SUSS trägt zur Ressourcenschonung und zur Förderung der Kreislaufwirtschaft bei. Es bietet Kunden nicht nur eine wirtschaftliche Alternative zur Neuanschaffung, sondern

leistet auch einen wichtigen Beitrag zur Reduktion von Abfall, Energieverbrauch und Emissionen. Dies macht es zu einem Element in der Strategie von SUSS für nachhaltiges Wachstum und Innovation.

Durch Service-Reparaturen und Upgrades wird die Lebensdauer der bestehenden Anlagen verlängert. SUSS bietet Services, die sicherstellen, dass die Anlagen effizient und zuverlässig arbeiten. Regelmäßige Wartung erhöht die Betriebseffizienz und senkt den Energieverbrauch.

Upgrades ermöglichen es, ältere Anlagen auf den neuesten Stand der Technik zu bringen, was oft mit einer Verbesserung der Energieeffizienz und einer Reduktion des Materialeinsatzes verbunden ist.

Im Rahmen des Servicegeschäfts können ältere oder defekte Komponenten aus Anlagen aufgearbeitet und wiederverwendet werden. Dies fördert eine Kreislaufwirtschaft, indem weniger Abfall entsteht und weniger neue Materialien benötigt werden.

Ersatzteile und Module können teilweise recycelt oder general-überholt angeboten werden, was den Materialkreislauf weiter schließt.

SUSS hat im Berichtsjahr eine Bestandsaufnahme vorgenommen, um wichtige Themen im Zusammenhang mit der Kreislaufwirtschaft zu identifizieren und potenzielle Maßnahmen zu ermitteln,

die zur stärkeren Betonung der Prinzipien der Kreislaufwirtschaft beitragen könnten.

## Angabe E5-2: Maßnahmen und Mittel im Zusammenhang mit Ressourcennutzung und Kreislaufwirtschaft

**(ESRS E5-2 19 i.V.m. ESRS 2 MDR-A)** SUSS hat für das Berichtsjahr 2024 keine spezifischen Maßnahmen im Kontext der Kreislaufwirtschaft und Ressourcennutzung umgesetzt. Die Maßnahmen zur Beschaffung von nachhaltigen Rohstoffen und Materialien orientierten sich an den an den Standorten gültigen Gesetzen und Verordnungen zur Ressourcen- und Abfallbewirtschaftung. Die konkrete Umstellung der Mask Aligner auf LED-Systeme wurde im verantwortlichen Entwicklerteam vorangetrieben.

## Parameter und Ziele

### Angabe E5-3: Ziele im Zusammenhang mit Ressourcennutzung und Kreislaufwirtschaft

**(ESRS E5-3 23 i.V.m. ESRS 2 MDR-T)** Die von SUSS unternommen Anstrengungen im Bereich der Kreislaufwirtschaft verfolgten, wie in ESRS 2 MDR-T offengelegt, im Berichtsjahr keine konkreten Konzepte, die mit Zielvorgaben hinterlegt waren.

**(ESRS E5-3 24; 25-27)** SUSS hat im Berichtsjahr bezogen auf Ressourcenzu- und -abflüsse einschließlich Abfällen, Produkten und Materialien keine Ziele verfolgt. Entsprechend bezogen sich

die Ziele nicht auf eine Ebene der Abfallhierarchie, wiesen keinen Bezug zu ökologischen Schwellenwerten auf und waren weder rechtlich gefordert noch freiwillig.

#### Angabe E5-4: Ressourcenzuflüsse

**(ESRS E5-4 30)** Die wesentlichen Ressourcenzuflüsse von Materialien waren im Berichtsjahr Edelstahl, Kunststoffe, Aluminium und Verbundmaterialien. Bei Verpackungen waren die wesentlichen Materialien Holz, Pappe und Kartonages sowie Folien.

#### **(ESRS E5-4 31 a-c)**

in Tonnen	2024
Gesamtgewicht der Ressourcenzuflüsse <sup>1</sup>	4.747,1
davon verwendete Produkte	0
davon technische Materialien	0
davon biologische Materialien	417,7
Anteil biologischer Materialien (inkl. Biokraftstoffe für nicht-energetische Zwecke), die nachhaltig beschafft wurden	0
Gesamtgewicht der wiederverwendeten und recycelten Komponenten, Produkte und Materialien	0
Anteil der wiederverwendeten und recycelten Komponenten, Produkte und Materialien in %	0

<sup>1</sup> bezogen auf gelieferte Anlagen mit repräsentativer Ausstattung

**(ESRS E5-4 32, AR 25)** Sowohl die Gewichtsangaben für Ressourcenzuflüsse von Materialien sowie die von Verpackungen basieren auf Durchschnittswerten standardisierter Anlagen und ihrer Verpackungen. Da für Wiederverwendung und Recycling ein Anteil von 0 angegeben wird, gab es entsprechend keine Doppelzählungen.

#### Angabe E5-5: Ressourcenabflüsse

**(ESRS E5-5 34 a)** SUSS hat im Berichtsjahr keine Produkte im Einklang mit den Grundsätzen der Kreislaufwirtschaft konzipiert. Es war nicht nachzuverfolgen, inwieweit Produkte und Materialien nach der ersten Verwendung wieder in Umlauf gebracht wurden. Für die Abfälle konnte die Verwertung über die Nachweise der zertifizierten Entsorgungsbetriebe nachvollzogen werden.

**(ESRS E5-5 34 b)** Die Strategie zur Abfallbewirtschaftung der Produktionsstandorte beschränkt sich auf die rechtlichen Anforderungen an den Standorten, in dem bestimmte Stoffkreisläufe und Entsorgungswege definiert werden, und die Zusammenarbeit mit zertifizierten Entsorgungsdienstleistern, welche die sortenreine Entsorgung von Abfällen und entsprechend hohe Recyclingquoten unterstützen.

**(ESRS E5-5 35)** Als Hochtechnologieanbieter von Produktionsanlagen in der Wertschöpfungskette von Halbleiterbauteilen, werden die SUSS-Produktionsanlagen nach SEMI Richtlinien konzipiert. Eine Berücksichtigung von kreislaufwirtschaftlichen Grundsätzen hat im Geschäftsjahr 2024 nicht stattgefunden.

**(ESRS E5-5 36)** Die erwartete Haltbarkeit der Produkte von SUSS im Verhältnis zum Branchendurchschnitt für jede Produktgruppe ist nicht zu ermitteln, da diese Daten aufgrund von Geheimhaltungsklauseln nicht verfügbar sind. Die durchschnittliche Haltbarkeit der Anlagen von SUSS beträgt, je nach Produktfamilie, Prozessschritt, technologischer Entwicklung und Nutzungsintensität beim Kunden 10 bis 15 Jahre. Diese Angaben basieren auf Durchschnittswerten der Anlagen.

SUSS legt großen Wert auf die Reparierbarkeit der Anlagen und bietet ein umfangreiches Service- und Upgradegeschäft an. Details hierzu finden sich auch im Abschnitt „Kundenzufriedenheit und Produktqualität“.

Der recycelbare Anteil in Produkten und ihren Verpackungen liegt bei 58,6 Prozent. Dieser Wert basiert auf Schätzwerten.

**(ESRS E5-5 37)**

in Tonnen	2024
<b>Gesamtmenge des Abfallaufkommens</b>	<b>377,8</b>
<b>Gesamtmenge des Abfallaufkommens, die von der Beseitigung abgezweigt werden</b>	<b>217,4</b>
Davon gefährlicher Abfall	5,7
- Vorbereitung zur Wiederverwendung	1,9
- Recycling	1,2
- Sonstige Verwertungsverfahren	2,5
Davon nicht-gefährlicher Abfall	211,7
- Vorbereitung zur Wiederverwendung	18,0
- Recycling	38,0
- Sonstige Verwertungsverfahren	155,7
<b>Zur Beseitigung bestimmte Gesamtmenge</b>	<b>160,4</b>
Davon gefährliche Abfälle	3,3
- Zur Verbrennung	2,8
- Zur Deponierung	0,2
- Sonstige Arten der Beseitigung	0,3
Davon nicht-gefährliche Abfälle	157,1
- Zur Verbrennung	111,6
- Zur Deponierung	45,6
- Sonstige Arten der Beseitigung	0
<b>Gesamtmenge des nicht-recyclten Abfallaufkommens</b>	<b>338,5</b>
- Gesamtmenge des nicht-recyclten Abfallaufkommens (in % der Gesamtmenge)	89,6%

**(ESRS E5-5 38)** Beim Anlagenbau fallen Abfälle in vielen unterschiedlichen Kategorien an, unter anderem beispielsweise als Verschnitt von Verbrauchsmaterial, Reinigungsflüssigkeiten oder Verpackungsmaterialien. Es waren keine Abfallströme zu identifizieren, die in Volumen oder Menge eine relevante Kategorie darstellen, die mit dem Geschäftsmodell von SUSS verbunden ist.

**(ESRS E5-5 39)**

in Tonnen	2024
Gesamtmenge der erzeugten gefährlichen Abfälle und radioaktiven Abfälle	0 <sup>1</sup>

<sup>1</sup> es liegen keine radioaktiven Abfälle vor

**(ESRS E5-5 40)** SUSS hat die Daten für die Produktionsstandorte von den beauftragten Entsorgungsunternehmen als Primärdaten gesammelt. Die Angaben für die Vertriebsstandorte wurden anhand von Durchschnittsdaten für Bürostandorte hochgerechnet. Da keine Produkte gemäß kreislaforientierten Grundsätzen konzipiert wurden, hat SUSS keine Daten für diese Angabe erhoben.

**Angabe E5-6: Erwartete finanzielle Auswirkungen durch wesentliche Risiken und Chancen im Zusammenhang mit Ressourcennutzung und Kreislaufwirtschaft**

**(ESRS E5-6 41-43)** SUSS macht mit Verweis auf Anlage C des ESRS 1 von den Übergangsregeln Gebrauch und berichtet im ersten Berichtsjahr 2024 noch nicht zu den Angabepflichten nach E5-6.

## EU-Taxonomie

Die Europäische Union hat sich das Ziel gesetzt, bis zum Jahr 2050 den Übergang zu einer klimaneutralen Wirtschaft zu vollziehen. Um den Übergang zu einem emissionsneutralen und ökologisch nachhaltigen Wirtschaftssystem zu unterstützen, haben das Europäische Parlament und der Europäische Rat den sogenannten Green Deal beschlossen, der eine Reihe von Maßnahmen bündelt. Eine dieser Maßnahmen ist die Einrichtung eines Rahmens zur Erleichterung nachhaltiger Investitionen und zur Änderung der Verordnung (EU) 2019/2088 (Verordnung (EU) 2020/852), die ein EU-weites Klassifizierungssystem für die Bewertung von Wirtschaftsaktivitäten und ihren Beitrag zur Umgestaltung des Wirtschaftssystems beurteilt. Dieses, auch Taxonomie-Verordnung genannte Rahmenwerk, definiert insgesamt sechs Umweltziele. Wirtschaftsaktivitäten, die das Potenzial haben, eines der Umweltziele zu unterstützen, werden als taxonomiefähige Wirtschaftstätigkeiten bezeichnet. Der Anteil der taxonomiefähigen Aktivitäten, der tatsächlich ökologisch nachhaltig ist, wird als taxonomiekonform bezeichnet. Taxonomiekonformität unterliegt den folgenden drei Kriterien. Die Aktivität:

- leistet einen wesentlichen Beitrag zu einem der sechs Umweltziele;
- beeinträchtigt keines der anderen fünf Umweltziele („Do No Significant Harm“-Prinzip (DNSH));
- und wird unter Einhaltung sozialer und Governance-Mindestanforderungen (Mindestschutz) ausgeführt.

Für das Berichtsjahr 2024 müssen Taxonomiefähigkeit und Taxonomiekonformität für alle sechs Umweltziele berichtet werden. Die Ziele der Taxonomie-Verordnung sind:

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

Ziel der Taxonomie-Verordnung ist es, einen einheitlichen Berichtsrahmen zu schaffen, in dem Unternehmen darlegen, welche Tätigkeiten sie ausführen, wie diese Tätigkeiten zur Erreichung der Ziele des Green Deal beitragen und ob sich Unternehmen bemühen, einen zunehmenden Teil ihrer Wirtschaftsaktivitäten in Übereinstimmung mit den Zielen der Taxonomie-Verordnung zu bringen.

Dafür erfordert die Berichterstattung drei wesentliche Schritte.

- Der erste Schritt ist die Identifikation der prinzipiellen taxonomiefähigen Tätigkeiten. Diese werden in der den Anhängen I und II der Verordnung C(2021) 2800 in Ergänzung der Delegierten Verordnung (EU) 2020/85 sowie in der sie ergänzenden Verordnung C(2023) 3851 der EU-Kommission definiert.
- Im zweiten Schritt wird eine Überprüfung vorgenommen, ob die Tätigkeiten in Übereinstimmung mit den technischen Bewertungskriterien erfolgen und ob sie die Erreichung der anderen fünf Umweltziele beeinträchtigen. Den Ausschluss der Beeinträchtigung anderer Ziele wird als „Do No Significant Harm“-Prinzip (DNSH) bezeichnet.
- Den Abschluss bildet als dritter Schritt die Überprüfung, ob die Wirtschaftsaktivitäten unter Einhaltung sozialer und Governance-Mindestanforderungen (Mindestschutz) ausgeführt werden.

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

Die Wirtschaftstätigkeiten werden dabei sowohl für den Umsatz, den SUSS erwirtschaftet, ermittelt, als auch für die Investitionsausgaben (CapEx) und die Betriebsausgaben (OpEx). SUSS berichtet seit dem Jahr 2021 die entsprechenden KPI. Maßgeblich für die Definition der KPI sind die Anforderungen des Anhang I der Delegierten Verordnung (EU) 2021/2178.

Es bestehen Prozesse, in denen der Umsatz von SUSS entsprechenden wirtschaftlichen Tätigkeiten zugeordnet wird. Auch für die Investitionsausgaben und Betriebsausgaben identifiziert SUSS, welche Ausgaben mit taxonomiefähigen Wirtschaftstätigkeiten in Verbindung stehen. Die Daten werden aus den unterschiedlichen Fachabteilungen geliefert und zusammengestellt. Im Folgenden wird beschrieben, wie wir für das Geschäftsjahr 2024 die Wirtschaftstätigkeiten hinsichtlich Taxonomiefähigkeit und deren Taxonomiekonformität geprüft sowie anschließend die entsprechenden Taxonomie-Kennzahlen ermittelt haben.

### Ermittlung taxonomiefähiger Wirtschaftsaktivitäten

SUSS überprüft jährlich, welche taxonomiefähigen Wirtschaftstätigkeiten im Konzern im Berichtsjahr vorgekommen sind. Für den Umsatz zieht SUSS die im Vorjahr geleistete Analyse als Grundlage heran und validiert auf der Grundlage gegebenenfalls stattgefundenen Anpassungen des Geschäftsmodells, Veränderungen des Konsolidierungskreises oder Veränderungen der regulatorischen Anforderungen, welche wirtschaftlichen Tätigkeiten im SUSS-Konzern vorgekommen sind. Hauptverantwortliche Fachbereiche sind hierbei ESG und Controlling. Die identifizierten taxonomiefähigen Wirtschaftstätigkeiten für das Geschäftsjahr 2024 betreffen die für den KPI Umsatz Umweltziele „Klimaschutz“ und „Übergang zu einer Kreislaufwirtschaft“.

Das Expertenteam ist zu dem Schluss gekommen, dass die Geschäftstätigkeiten der SUSS von dem „NACE Code 28.99 – Herstellung von Maschinen für sonstige bestimmte Wirtschaftszweige“ zuzuordnen ist. Für den NACE-Code 28.99 werden folgende Wirtschaftstätigkeiten im Berichtsjahr 2024 als prinzipiell taxonomiefähig für den KPI Umsatz eingestuft.

#### Übergang zur Kreislaufwirtschaft (Ziel 4):

- **CE 5.1 Reparatur, Überholung, Wiederaufbereitung:** SUSS bereitet Anlagen, die von Kunden angekauft oder zurückgenommen wurden, für eine weitere Verwendung auf. Die erbrachten Leistungen generieren Umsatz und werden entsprechend in den Zähler des KPI Umsatz aufgenommen.
- **CE 5.4 Verkauf von Gebrauchtwagen:** SUSS verkauft aufbereitete Anlagen an Kunden. Der Umsatz, der mit dem Verkauf von Anlagen erzielt wird, ist entsprechend taxonomiefähig.

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

#### Beitrag zum Klimaschutz (Ziel 1)

- **CCM 6.5 Beförderung mit Motorrädern, Personenkraftwagen und leichten Nutzfahrzeugen:** die Ausgaben stehen

im Zusammenhang mit der Fahrzeugflotte von SUSS, in erster Linie für Anschaffungen.

- **CCM 7.3 Installation, Wartung und Reparatur von energieeffizienten Geräten:** Die Investitionsausgaben entstehen vor allem bei Investitionen in Gebäude von SUSS.
- **CCM 7.4 Installation, Wartung und Reparatur von Ladestationen für Elektrofahrzeuge in Gebäuden (und auf zu Gebäuden gehörenden Parkplätzen):** Hier sind vor allem die Ausgaben für den Aufbau der Ladeinfrastruktur an den Standorten von SUSS relevant.
- **CCM 7.5 Installation, Wartung und Reparatur von Geräten für die Messung, Regelung und Steuerung der Gesamteffizienz von Gebäuden:** Dieser Wirtschaftstätigkeit werden die Beträge zugeordnet, die für die Installation von Geräten in den Liegenschaften von SUSS zuzuordnen sind, die als Steuerungsgeräte die energetische Bewertung des Gebäudes verbessern.

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

#### Beitrag zum Klimaschutz (Ziel 1)

- **CCM 6.4 Betrieb von Vorrichtungen zur persönlichen Mobilität, Radverkehrslogistik:** SUSS bietet seinen

Mitarbeitenden ein „Jobrad“-Fahrradleasing, das zu der Beschreibung der wirtschaftlichen Aktivität passt.

- **CCM 7.3 Installation, Wartung und Reparatur von energieeffizienten Geräten:** Die Betriebskosten entstehen im Rahmen der regelmäßigen Wartung der von SUSS installierten Lösungen in den Liegenschaften, in der Regel als Handwerkerkosten.
- **CCM 7.5 Installation, Wartung und Reparatur von Geräten für die Messung, Regelung und Steuerung der Gesamteffizienz von Gebäuden:** Dieser Wirtschaftstätigkeit werden die Beträge zugeordnet, die für die Installation von Geräten in den Liegenschaften von SUSS zuzuordnen sind, die als Steuerungsgeräte die energetische Bewertung des Gebäudes verbessern.

Für das Berichtsjahr 2024 werden die verpflichtenden Kennzahlen zu den ermittelten taxonomiefähigen Aktivitäten offengelegt. Da SUSS keine Wirtschaftsaktivitäten in Bezug auf Kernenergie und fossile Gas hat, werden die Standardmeldebögen nach der delegierten Verordnung (EU) 2022/1214 nicht berichtet.

Im Vergleich zum Vorjahr ergibt sich folgende Änderung: Aufgrund einer Änderung in der Zuweisung des Fuhrparks wird die Aktivität 6.3 „Personenbeförderung im Orts- & Nahverkehr, Personenkraftverkehr“ nicht mehr berichtet und sachrichtig der Wirtschaftsaktivität 6.5 „Beförderung mit Motorrädern, Personenkraftwagen und leichten Nutzfahrzeugen“ zugeordnet.

## Wesentlicher Beitrag zum Umweltziel „Übergang zu einer Kreislaufwirtschaft“

Die taxonomiefähigen Wirtschaftsaktivitäten von SUSS leisten nach dem eigenen Verständnis einen Beitrag zum Übergang zu einer Kreislaufwirtschaft im Bereich „CE 5.1 Reparatur, Wiederaufarbeitung und Wiederaufbereitung“ und „CE 5.4 Verkauf von Gebrauchsgütern“. Hierzu gehören Service- und Wartungsleistungen sowie, angeboten durch die Tochtergesellschaft SUSS MicroTec ReMan GmbH, Gebrauchsmaschinen aus dem SUSS-Produktportfolio. Dazu zählen aktuelle Anlagen, aber insbesondere auch Maschinen, die seit vielen Jahren bei Kunden zuverlässig in Gebrauch waren und von SUSS überholt und zertifiziert wurden.

Bei der Analyse in Bezug auf die Taxonomiefähigkeit der Wirtschaftstätigkeiten hat sich ansonsten keine Änderung zur Einschätzung gegenüber dem Vorjahr ergeben.

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

### Umweltziel 2

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

Die Klimarisiko- und Vulnerabilitätsanalyse umfasste folgende Inhalte:

1. Bewertung jeder Wirtschaftsaktivität: Identifikation der klimatischen Einflüsse während ihrer voraussichtlichen Lebensdauer
2. Bei Beurteilung mit einer negativen Beeinträchtigung der Wirtschaftsaktivität (direkter klimatischer Einfluss) ist die Wesentlichkeit dieser physischen Klimarisiken zu bestimmen
3. Bewertung, Umsetzung oder Offenlegung eines Umsetzungsplans von festgelegten Anpassungslösungen, mit denen das physische Klimarisiko reduziert werden kann

Die Risikobewertung orientierte sich an den gängigen Leitfäden bspw. am Leitfaden für Klimawirkungs- und Vulnerabilitätsanalysen des Umweltbundesamtes. Für die Betrachtung der Auswirkungen werden die RCP-Szenarien vom IPCC oder die daraus abgeleiteten SSP-Szenarien herangezogen. Die Maßnahmen basieren wie angedacht auf dem Worst-Case-Szenario (RCP8.5/SSP5-85).

SUSS hat im aktuellen Projektverlauf Schritt 1 bereits durchgeführt. Schritt 2 und 3 werden im weiteren Projektverlauf bearbeitet. Es ist dementsprechend eine hergeleitete Klimarisikoanalyse durchgeführt. SUSS ist bewusst, dass somit keine Aktivitäten final als konform ausgewiesen werden können. Dies ist das ausgewiesene Ziel für 2025.

### Umweltziel 3-6

Die DNSH-Kriterien zum Umweltziel „Nachhaltige Nutzung und Schutz von Wasser- und Meeresressourcen“ beziehen sich auf rechtliche und regulatorische Vorgaben zur Vermeidung von Umweltschädigung. Die Einhaltung dieser Vorgaben stellt SUSS durch jährlich durchgeführte Wasseranalysen bzw. Routinetests an den Produktionsstandorten sicher. Wasser wird bei SUSS nicht in nennenswertem Umfang in Produktionsprozessen eingesetzt.

Die DNSH-Kriterien zum Umweltziel „Schutz und Wiederherstellung der Biodiversität und der Ökosysteme“ sehen die Durchführung von Umweltverträglichkeitsprüfungen (UVP) vor. Die UVP-Pflicht besteht, wenn bestimmte Aktivitäten umgesetzt werden, die zu einer Beeinträchtigung der Biodiversität und der Ökosysteme führen können. Gesetzlich geforderte Umweltverträglichkeitsprüfungen werden durch SUSS durchgeführt. Daraus entstehende Risiken werden in der Umsetzung der jeweiligen Wirtschaftsaktivität betrachtet und ggf. mit eingängigen Maßnahmen entgegengewirkt.

Die allgemeinen DNSH-Kriterien zur „Vermeidung und Verminderung der Umweltverschmutzung“ (Verwendung und Vorhandensein bestimmter Chemikalien) besagen, dass eine Tätigkeit keine erhebliche Beeinträchtigung des Umweltziels verursacht, wenn sie nicht zur Herstellung, zum Inverkehrbringen oder zur Verwendung von in unterschiedlichen europäischen Rechtsakten geregelten Stoffen führt. SUSS stellt diese Anforderungen zu

jederzeit sicher. Interne Handlungsanweisungen dokumentieren diese Vorgehensweisen.

Die exakte Zuordnung der jeweiligen Nachweise auf Ebene der Wirtschaftsaktivitäten konnte bisher nicht erreicht werden. Entsprechend kann SUSS keine taxonomiekonformen Wirtschaftstätigkeiten ausweisen.

### Einhaltung des Sozialen Mindestschutzes

Im Rahmen der Prüfung der Einhaltung der Mindeststandards zur Erfüllung der Taxonomie-Anforderungen gemäß Artikel 18 wurde für folgende Themengebiete überprüft, dass keine Verstöße oder negative Beeinträchtigungen vorliegen:

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

Zur Prüfung des sozialen Mindestschutzes wurde im Geschäftsjahr 2024 zunächst ermittelt, welche Anforderungen an SUSS gestellt werden und durch bestehende Praktiken abgedeckt ist. Ziel war es zu prüfen, ob SUSS die entsprechenden regulatorischen Anforderungen des sozialen Mindestschutzes in Bezug auf die identifizierten taxonomiefähigen Wirtschaftstätigkeiten erfüllt. SUSS hat festgestellt, dass den Anforderungen zumeist bereits

entsprochen wurde. Fehlende Prozesse wurden etabliert und die zugehörigen Nachweise dokumentiert. Die Einhaltung der Vorgaben zum Sozialen Mindestschutz wird durch die bestehenden Strukturen des Compliance-Management-Systems vollständig abgedeckt.

Gegen SUSS wurden im Berichtsjahr keine Sanktionen wegen eines Verstoßes gegen die vier oben genannten Bereiche verhängt. Entsprechend hat SUSS im Jahr 2024 die Kriterien des sozialen Mindestschutzes erfüllt.

### Datenerhebung

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

Um eine Doppelzählung innerhalb der KPI zu vermeiden, werden Tätigkeiten detailliert auf ihre Zielausrichtung überprüft. Für die Wirtschaftsaktivitäten, die sowohl für das Ziel 1 (Beitrag zum Klimaschutz) sowie das Ziel 2 (Anpassung an den Klimawandel) relevant sind, konnte sich ein überwiegender Beitrag zum Klimaschutz identifizieren lassen, sodass diese Aktivitäten vollständig

Ziel 1 zugerechnet werden. Alle anderen Wirtschaftsaktivitäten lassen sich eindeutig zuordnen.

## Umsatz

Für die Ermittlung des taxonomiefähigen Umsatzes wurde der Konzernumsatz analysiert und nach Produktgruppen differenziert. Jede Wirtschaftsaktivität wurde bereits in der Fähigkeit nach dem jeweiligen Klimaziel und den gegebenenfalls anfallenden Investitionen, Betriebskosten oder dem Umsatz analysiert.

Es wurden Wirtschaftsaktivitäten identifiziert, die einen wesentlichen Beitrag zum Umweltziel „Übergang zu einer Kreislaufwirtschaft“ leisten. Der Anteil des taxonomiefähigen Umsatzes am Konzernumsatz betrug 5,0 Prozent. Im Zusammenhang mit Investitions- und Betriebsausgaben wurden verschiedene Tätigkeiten als taxonomiefähig identifiziert, die im Zusammenhang mit dem Umweltziel „Klimaschutz“ stehen. Für das Berichtsjahr 2024 weist SUSS keinen taxonomiekonformen Umsatz aus, da die oben genannten Anforderungen kumulativ erfüllt sein müssen. Im Hinblick auf das Geschäftsjahr 2025 und die kommenden Jahre wird SUSS die Analysen aus den Vorjahren weiter vertiefen und an den Berichtsprozessen für die Prüfung der Taxonomiekonformität arbeiten.

## Hintergrundinformationen zum Umsatz KPI

SUSS hat im Berichtsjahr einen Umsatz in Höhe von 22.376,8 TEUR taxonomiefähigen Tätigkeiten zuweisen können (Vorjahr: 20.273,0 TEUR). Die Veränderung ergab sich im Wesentlichen aus einem

Rückgang an verkauften Gebrauchtmaschinen. Dieser Rückgang wird allerdings durch eine Steigerung im Geschäftsbereich Service, bedingt durch eine höhere Anzahl installierter Anlagen bei Kunden, übertroffen. Es wurden bei SUSS keine taxonomiefähigen Tätigkeiten ausgeführt, die der Deckung eines Eigenbedarfs dienen. SUSS hatte im Berichtsjahr keine ökologisch nachhaltige Anleihe oder Schuldverschreibung begeben, um taxonomiekonforme Wirtschaftstätigkeiten zu finanzieren.

## CapEx und OpEx

Die im Folgenden dargestellten Anteile beziehen sich auf Ausgaben, die aus dem Erwerb von Produkten aus taxonomiefähigen Wirtschaftstätigkeiten stammen. In der Analyse konnten Ausgaben bzw. Investitionen im Zusammenhang mit dem Ziel Klimaschutz ermittelt werden.

Der Anteil der taxonomiefähigen Betriebskosten (OpEx) im Jahr 2024 liegt bei 0,7 Prozent der gesamten Betriebsausgaben. Diese Betriebsausgaben entsprechen verschiedenen Tätigkeiten aus dem delegierten Rechtsakt Klima (siehe Tabelle). Für die Identifikation des taxonomiefähigen Anteils am gesamten CapEx wurden die Zugänge im Sachanlagenvermögen und Leasingaufwendungen (Fuhrpark), den immateriellen Vermögensgegenständen sowie kapitalisierte Forschungs- und Entwicklungskosten herangezogen. Zugänge und Investitionen in Gebäude, insbesondere in die Produktionsreinhäuser, fallen hier maßgeblich ins Gewicht. Der Anteil der taxonomiefähigen Investitionen lag im

Geschäftsjahr 2024 bei 4,0 Prozent der gesamten Investitionen im Unternehmen. Der Anteil hat sich im Vergleich zum Vorjahr reduziert, da entsprechend IFRS 16 keine Summen aus dem Bereich Gebäudeleasing in die Betrachtung einbezogen wurden.

Für zukünftige CapEx Pläne verweisen wir auf das Kapitel ESRS E1-1 16 c in der Konzernnachhaltigkeitserklärung. Die geplanten CapEx sind Gegenstand von Überprüfungen und Änderungen.

### Hintergrundinformationen zum CapEx KPI

Der Nenner des CapEx-KPI umfasst die Zugänge an Sachanlagen und immateriellen Vermögenswerten in der Berichtsperiode. Die Summe dieser Ausgaben bildet im Berichtsjahr den Nenner des KPI und beläuft sich auf 392,5 TEUR (Vorjahr: 3.219,0 TEUR). SUSS hat im Berichtsjahr einen CapEx-Plan verfolgt. (Angabe zum CapEx Plan)

### Hintergrundinformationen zum OpEx-KPI

Der Nenner des OpEx-KPI umfasst direkte, nicht kapitalisierte Kosten, die sich auf Forschung und Entwicklung, Gebäudesanierungsmaßnahmen, kurzfristiges Leasing, Wartung und Reparatur sowie sämtliche anderen direkten Ausgaben im Zusammenhang mit der täglichen Wartung von Vermögenswerten des Sachanlagevermögens durch das Unternehmen oder Dritte beziehen. Der Nenner für den OpEx-KPI beläuft sich auf 276,9 TEUR (Vorjahr: 279,7 TEUR).

### Zukünftiger CapEx und OpEx Plan

Der zukünftige CapEx Plan sieht Investitionsausgaben für einen Energieträgerwechsel und eine Erweiterung der Infrastruktur für E-Ladesäulen vor. Der zukünftige OpEx Plan betrifft Installation, Wartung und Reparatur von energieeffizienten Geräten und Maßnahmen zur Verbesserung der Gesamtenergieeffizienz von Gebäuden.

Mittelzuweisung	(Ist)	(Plan)	
	2024	2025–2027	2028–2030
<b>Investitionsausgaben</b>			
Photovoltaikanlage		350.000 €	
Energieträgerwechsel		450.000 €	200.000 €
Infrastruktur für E-Ladesäulen		100.000 €	
<b>Betriebsausgaben</b>			
Energetische Maßnahmen Gebäude und Technik	158.000 €	600.000 €	600.000 €

Kennzahlen gemäß EU-Taxonomie – Umsatz

Wirtschaftstätigkeiten (1)	2024		Klimaschutz (5)	Anpassung an den Klimawandel (6)	Wasser (7)	Umweltverschmutzung (8)	Kreislaufwirtschaft (9)	Biologische Vielfalt (10)	Klimaschutz (11)	Anpassung an den Klimawandel (12)	Wasser (13)	Umweltverschmutzung (14)	Kreislaufwirtschaft (15)	Biologische Vielfalt (16)	Mindestschutz (17)	Anteil taxonomiekonformer Umsatz, Jahr 2023 (18)	Kategorie ermöglichende Tätigkeit (19)	Kategorie Übergangstätigkeit (20)	
	Code(s) (2)	Absoluter Umsatz (3)																	Umsatzanteil 2024 (4)
		TEUR	%	J; N; N/EL	J; N; N/EL	J; N; N/EL	J; N; N/EL	J; N; N/EL	J; N; N/EL	J/N	J/N	J/N	J/N	J/N	J/N	J/N	%	E	T
<b>A. Taxonomiefähige Tätigkeiten</b>																			
<b>A.1. Ökologisch nachhaltige Tätigkeiten (taxonomiekonform)</b>																			
Umsatz ökologisch nachhaltiger Tätigkeiten (taxonomiekonform) (A.1)		0,0	0,0%														0,0%		
Davon ermöglichende Tätigkeiten		0,0	0,0%														0,0%	E	
Davon Übergangstätigkeiten		0,0	0,0%														0,0%		T
<b>A.2 Taxonomiefähige, aber nicht ökologisch nachhaltige Tätigkeiten (nicht taxonomiekonforme Tätigkeiten)</b>																			
				J; N; N/EL	J; N; N/EL	J; N; N/EL	J; N; N/EL	J; N; N/EL	J; N; N/EL										
Reparatur, Überholung und Wiederaufbereitung	CE 5.1	21.235,8	4,8%	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	EL	N/EL								4,8%		
Verkauf von Gebrauchsgütern	CE 5.4	1.141,0	0,3%	N/EL	N/EL	N/EL	N/EL	EL	N/EL								1,4%		

Kennzahlen gemäß EU-Taxonomie – Umsatz

Wirtschaftstätigkeiten (1)	2024																Anteil taxonomie-konformer Umsatz, Jahr 2023 (18)	Kategorie ermöglichende Tätigkeit (19)	Kategorie Übergangstätigkeit (20)
	Code(s) (2)	Absoluter Umsatz (3)	Umsatzanteil 2024 (4)	Klimaschutz (5)	Anpassung an den Klimawandel (6)	Wasser (7)	Umweltverschmutzung (8)	Kreislaufwirtschaft (9)	Biologische Vielfalt (10)	Klimaschutz (11)	Anpassung an den Klimawandel (12)	Wasser (13)	Umweltverschmutzung (14)	Kreislaufwirtschaft (15)	Biologische Vielfalt (16)	Mindestschutz (17)			
		TEUR	%	J; N; N/EL	J; N; N/EL	J; N; N/EL	J; N; N/EL	J; N; N/EL	J; N; N/EL	J/N	J/N	J/N	J/N	J/N	J/N	J/N	%	E	T
Umsatz taxonomiefähiger, aber nicht ökologisch nachhaltiger Tätigkeiten (nicht taxonomie konforme Tätigkeiten) (A.2)		22.376,8	5,0%	N	N	N	N	N/EL	N								6,2%		
Umsatz taxonomiefähiger Tätigkeiten Total (A.1+A.2)		22.376,8	5,0%														6,2%		
<b>B. Nicht taxonomiefähige Tätigkeiten</b>																			
Umsatz nicht taxonomiefähige Tätigkeiten		423.770,2	95,0%																
<b>Gesamt</b>		<b>446.147,0</b>	<b>100%</b>																

J – Ja, taxonomiefähige und mit dem relevanten Umweltziel taxonomiekonforme Tätigkeit;  
 N – Nein, taxonomiefähige, aber mit dem relevanten Umweltziel nicht taxonomiekonforme Tätigkeit;  
 N/EL – ‚not eligible‘, für das jeweilige Umweltziel nicht taxonomiefähige Tätigkeit

Umsatzanteil/Gesamtumsatz	CCM	CCA	WTR	CE	PPC	BIO
Taxonomiekonform je Ziel	%	%	%	%	%	%
Taxonomiefähig je Ziel	%	%	%	%	%	%

Kennzahlen gemäß EU-Taxonomie – CapEx

	2024			Kriterien für einen wesentlichen Beitrag						DNSH-Kriterien („Keine erhebliche Beeinträchtigung“)							Anteil taxonomie- konformer CapEx, Jahr 2023 (18)	Kategorie ermöglichte Tätigkeit (19)	Kategorie Über- gangstätigkeit (20)
	Code(s) (2)	CapEx (3)	CapEx-Anteil 2024 (4)	Klimaschutz (5)	Anpassung an den Klimawandel (6)	Wasser (7)	Umwelt- verschmutzung (8)	Kreislauf- wirtschaft (9)	Biologische Vielfalt (10)	Klimaschutz (11)	Anpassung an den Klimawandel (12)	Wasser (13)	Umweltver- schmutzung (14)	Kreislauf- wirtschaft (15)	Biologische Vielfalt (16)	Mindestschutz (17)			
Wirtschaftstätigkeiten (1)		TEUR	%	J; N; N/EL	J; N; N/EL	J; N; N/EL	J; N; N/EL	J; N; N/EL	J; N; N/EL	J/N	J/N	J/N	J/N	J/N	J/N	J/N	%	E	T
<b>A. Taxonomiefähige Tätigkeiten</b>																			
<b>A.1. Ökologisch nachhaltige Tätigkeiten (taxonomiekonform)</b>																			
CapEx ökologisch nachhaltiger Tätigkeiten (taxonomiekonform) (A.1)		0,0	0,0%														0,0%		
Davon ermöglichte Tätigkeiten		0,0	0,0%														0,0%	E	
Davon Übergangstätigkeiten		0,0	0,0%														0,0%		T
<b>A.2 Taxonomiefähige, aber nicht ökologisch nachhaltige Tätigkeiten (nicht taxonomie-konforme Tätigkeiten)</b>				J; N; N/EL	J; N; N/EL	J; N; N/EL	J; N; N/EL	J; N; N/EL	J; N; N/EL										
Beförderung mit Motorrädern, Personenkraftwagen und leichten Nutzfahrzeugen	CCM 6.5	102,2	1,0%	N/EL	N	N	N	N	N								6,5%		
Installation, Wartung und Reparatur von energieeffizienten Geräten	CCM 7.3	256,0	2,6%	N/EL	N	N	N	N	N								0,6%		

Fortsetzung auf der nächsten Seite ↓

Kennzahlen gemäß EU-Taxonomie – CapEx

Wirtschaftstätigkeiten (1)	2024			Kriterien für einen wesentlichen Beitrag							DNSH-Kriterien („Keine erhebliche Beeinträchtigung“)							Anteil taxonomiekonformer CapEx, Jahr 2023 (18)	Kategorie ermöglichende Tätigkeit (19)	Kategorie Übergangstätigkeit (20)
	Code(s) (2)	CapEx (3)	CapEx-Anteil 2024 (4)	Klimaschutz (5)	Anpassung an den Klimawandel (6)	Wasser (7)	Umweltverschmutzung (8)	Kreislaufwirtschaft (9)	Biologische Vielfalt (10)	Klimaschutz (11)	Anpassung an den Klimawandel (12)	Wasser (13)	Umweltverschmutzung (14)	Kreislaufwirtschaft (15)	Biologische Vielfalt (16)	Mindestschutz (17)				
	TEUR	%	J; N; N/EL	J; N; N/EL	J; N; N/EL	J; N; N/EL	J; N; N/EL	J; N; N/EL	J; N; N/EL	J/N	J/N	J/N	J/N	J/N	J/N	J/N	%	E	T	
Installation, Wartung und Reparatur von Ladestationen für Elektrofahrzeuge in Gebäuden	CCM 7.4	5,7	0,0%	N/EL	N	N	N	N	N								0,0%			
Installation, Wartung und Reparatur für die Messung, Regelung und Steuerung der Gesamteffizienz von Gebäuden	CCM 7.5	28,6	0,3%	N/EL	N	N	N	N	N								0,1%			
CapEx taxonomiefähiger, aber nicht ökologisch nachhaltiger Tätigkeiten (nicht taxonomie konforme Tätigkeiten) (A.2)		392,5	4,0%	N	N	N	N	N/EL	N								26,2%			
CapEx taxonomiefähiger Tätigkeiten Total (A.1 + A.2)		392,5	4,0%														26,2%			
<b>B. Nicht taxonomiefähige Tätigkeiten</b>																				
CapEx nicht taxonomiefähiger Tätigkeiten (B)		9.414,6	96,0%																	
<b>Gesamt (A + B)</b>		<b>9.807,1</b>	<b>100%</b>																	

J – Ja, taxonomiefähige und mit dem relevanten Umweltziel taxonomiekonforme Tätigkeit;  
 N – Nein, taxonomiefähige, aber mit dem relevanten Umweltziel nicht taxonomiekonforme Tätigkeit;  
 N/EL – ‚not eligible‘, für das jeweilige Umweltziel nicht taxonomiefähige Tätigkeit

CapEx-Anteil/Gesamt-CapEx	CCM	CCA	WTR	CE	PPC	BIO
Taxonomiekonform je Ziel	%	%	%	%	%	%
Taxonomiefähig je Ziel	%	%	%	%	%	%

Kennzahlen gemäß EU-Taxonomie – OpEx

Wirtschaftstätigkeiten (1)	2024		Kriterien für einen wesentlichen Beitrag							DNSH-Kriterien („Keine erhebliche Beeinträchtigung“)							Anteil taxonomie- konformer OpEx, Jahr 2024 (18)	Kategorie ermöglichte Tätigkeit (19)	Kategorie Über- gangstätigkeit (20)
	Code(s) (2)	OpEx (3)	OpEx-Anteil 2024 (4)	Klimaschutz (5)	Anpassung an den Klimawandel (6)	Wasser (7)	Umwelt- verschmutzung (8)	Kreislauf- wirtschaft (9)	Biologische Vielfalt (10)	Klimaschutz (11)	Anpassung an den Klimawandel (12)	Wasser (13)	Umweltver- schmutzung (14)	Kreislauf- wirtschaft (15)	Biologische Vielfalt (16)	Mindestschutz (17)			
		TEUR	%	J; N; N/EL	J; N; N/EL	J; N; N/EL	J; N; N/EL	J; N; N/EL	J; N; N/EL	J/N	J/N	J/N	J/N	J/N	J/N	J/N	%	E	T
<b>A. Taxonomiefähige Tätigkeiten</b>																			
<b>A.1. Ökologisch nachhaltige Tätigkeiten (taxonomiekonform)</b>																			
OpEx ökologisch nachhaltiger Tätigkeiten (taxonomiekonform) (A.1)		0,0	0,0%														0,0%		
Davon ermöglichte Tätigkeiten		0,0	0,0%														0,0%	E	
Davon Übergangstätigkeiten		0,0	0,0%														0,0%		T
<b>A.2 Taxonomiefähige, aber nicht ökologisch nachhaltige Tätigkeiten (nicht taxonomiekonforme Tätigkeiten)</b>				J; N; N/EL	J; N; N/EL	J; N; N/EL	J; N; N/EL	J; N; N/EL	J; N; N/EL										
Betrieb von Vorrichtungen zur persönlichen Mobilität, Radverkehrslogistik	CCM 6.4	119,4	0,3%	N/EL	N	N	N	N	N								4,8%		
Installation, Wartung und Reparatur von energieeffizienten Geräten	CCM 7.3	83,1	0,2%	N/EL	N	N	N	N	N								1,4%		

Kennzahlen gemäß EU-Taxonomie – OpEx

Wirtschaftstätigkeiten (1)	2024			Kriterien für einen wesentlichen Beitrag						DNSH-Kriterien („Keine erhebliche Beeinträchtigung“)							Anteil taxonomiekonformer OpEx, Jahr 2024 (18)	Kategorie ermöglichende Tätigkeit (19)	Kategorie Übergangstätigkeit (20)
	Code(s) (2)	OpEx (3)	OpEx-Anteil 2024 (4)	Klimaschutz (5)	Anpassung an den Klimawandel (6)	Wasser (7)	Umweltverschmutzung (8)	Kreislaufwirtschaft (9)	Biologische Vielfalt (10)	Klimaschutz (11)	Anpassung an den Klimawandel (12)	Wasser (13)	Umweltverschmutzung (14)	Kreislaufwirtschaft (15)	Biologische Vielfalt (16)	Mindestschutz (17)			
	TEUR	%	J; N; N/EL	J; N; N/EL	J; N; N/EL	J; N; N/EL	J; N; N/EL	J; N; N/EL	J; N; N/EL	J/N	J/N	J/N	J/N	J/N	J/N	J/N	%	E	T
Installation, Wartung und Reparatur von Geräten für die Messung, Regelung und Steuerung der Gesamteneregieeffizienz von Gebäuden	CCM 7.5	74,4	0,2%	N/EL	N	N	N	N	N										
OpEx taxonomiefähiger, aber nicht ökologisch nachhaltiger Tätigkeiten (nicht taxonomie konforme Tätigkeiten) (A.2)		276,9	0,7%	N	N	N	N	N/EL	N								6,2%		
OpEx taxonomiefähiger Tätigkeiten Total (A.1 + A.2)		276,9	0,7%														6,2%		
<b>B. Nicht taxonomiefähige Tätigkeiten</b>																			
OpEx nicht taxonomiefähiger Tätigkeiten (B)		41.166,4	99,3%																
<b>Gesamt (A + B)</b>		<b>41.443,3</b>	<b>100%</b>																

J – Ja, taxonomiefähige und mit dem relevanten Umweltziel taxonomiekonforme Tätigkeit;  
 N – Nein, taxonomiefähige, aber mit dem relevanten Umweltziel nicht taxonomiekonforme Tätigkeit;  
 N/EL – ‚not eligible‘, für das jeweilige Umweltziel nicht taxonomiefähige Tätigkeit

OpEx-Anteil/Gesamt-OpEx	CCM	CCA	WTR	CE	PPC	BIO
Taxonomiekonform je Ziel	%	%	%	%	%	%
Taxonomiefähig je Ziel	%	%	%	%	%	%

## Soziales

### ESRS S 1 Eigene Belegschaft

#### Strategie

Besonderes Augenmerk werden wir in den kommenden Jahren auf die Organisationsentwicklung in Deutschland sowie unsere internationalen Gesellschaften und hier allen voran in den Produktionsstandort Taiwan legen, der heute bereits einen erheblichen Anteil zur Wertschöpfung im Unternehmen beiträgt. Ziel ist es, eine Unternehmenskultur zu entwickeln, in der sich die Beschäftigten über Ländergrenzen hinweg als Teil einer diversen Organisation empfinden. SUSS möchte über alle Gesellschaften weltweit hinweg eine Unternehmenskultur etablieren und leben, in der sich die Mitarbeitenden als ein Team verstehen, Vielfalt respektieren und leben, die Geschäftsziele gemeinsam erreichen und in einem stark umkämpften Arbeitsmarkt die Menschen langfristig an das Unternehmen binden, in deren unternehmensspezifische Qualifikation und Weiterentwicklung SUSS zuvor investiert hat.

Im Rahmen der im Abschnitt ESRS 2 beschriebenen Wesentlichkeitsanalyse wurden vier wesentliche Themen im Bereich Soziales identifiziert, denen besondere Aufmerksamkeit im Berichtsjahr gewidmet wurde:

1. Arbeitgeberattraktivität & Mitarbeiterzufriedenheit
2. Arbeitssicherheit & Gesundheitsschutz.
3. Aus- und Weiterbildung
4. Diversität, Inklusion, Chancengleichheit & Nichtdiskriminierung

Im Berichtszeitraum 2024 werden in der gesamten Organisation die Strukturen an das Wachstum angepasst, Rollen differenzieren sich aus; Arbeitsbeziehungen werden diverser: hybrid, multinational und cross-funktional. Wir sind uns bewusst, dass dieser Prozess nur gelingen kann, wenn alle SUSS-Beschäftigten gemeinsam den Rahmen schaffen, auf der Basis von fundiertem Knowhow und langjährigen Erfahrungen, sich neue Fertigkeiten und Fähigkeiten aneignen, einen psychologisch sicheren Raum haben, Innovationen zu treiben und eine positive Fehlerkultur zu entwickeln, die zu neuen Erkenntnissen und weiterem persönlichen und organisationalem Wachstum führt.

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

**(ESRS S1 12 i.V.m. ESRS 2 SMB-3)** Die eigene Belegschaft stellt eine wichtige Gruppe betroffener Interessenträger dar. Deswegen ist es der Unternehmensführung wichtig, die Perspektiven der Mitarbeitenden in die Organisationsentwicklung einzubeziehen – sowohl informell als auch mittels formeller Mitarbeitendenvertretungen. Auf die Mitarbeitendenvertretungen wird im Abschnitt ESRS S1-8 näher eingegangen. Unter „eigener Belegschaft“ versteht SUSS Mitarbeitende, die im SUSS-Konzern angestellt sind sowie Leiharbeitende von Drittunternehmen, die temporär für SUSS oder dessen Tochterunternehmen arbeiten und Tätigkeiten verrichten, die ansonsten SUSS Mitarbeitende ausführen würden.

SUSS verpflichtet sich, die Rechte aller Mitarbeitenden zu achten und eine verantwortungsvolle Arbeitsumgebung zu fördern. Im Einklang mit internationalen Standards und den Grundsätzen der Menschenrechte tolerieren wir keinerlei Form von Zwangs-, Sklaven- und Kinderarbeit in unseren Betriebsabläufen oder in der gesamten Lieferkette. Wir setzen uns aktiv dafür ein, dass alle Beschäftigten vor Ausbeutung geschützt werden. Jegliche Verstöße gegen diese Grundsätze werden ernst genommen und entsprechend geahndet.

Unser Unternehmen verpflichtet sich, die Menschenrechte zu respektieren und zu schützen. Zwangsarbeit jeglicher Art wird in unseren Betriebsabläufen und in der gesamten Lieferkette strikt abgelehnt. Wir stellen sicher, dass alle Mitarbeitenden freiwillig in ihrem Arbeitsverhältnis stehen und dass keine Personen gegen ihren Willen durch staatliche Behörden, Organisationen oder illegale Vereinigungen zur Arbeit gezwungen werden.

SUSS bietet Schlüsseltechnologien und besetzt Spezialmärkte in der globalen Halbleiterindustrie. Als Lösungsanbieter unterstützen wir unsere Kunden bei der Produktion von Großserien, in der Fertigung von kleinen Stückzahlen und bei Laboranwendungen. Unser größter Markt ist das Advanced Backend der Halbleiterindustrie. Informationen zur Unternehmensstrategie und dem Geschäftsmodell finden sich im [Abschnitt „Grundlagen des Konzerns“](#) dieses zusammengefassten Lageberichts.

In diesem wettbewerbsintensiven, schnelllebigen und von Internationalität und Innovationen geprägtem Umfeld, muss die eigene Belegschaft ebenso innovativ und flexibel agieren, mit Kolleginnen und Kollegen sowie Kunden aus verschiedensten Ländern und Kulturkreisen interagieren und sich dem rapiden Wandel der Halbleiterindustrie anpassen. Dies verlangt von unseren Mitarbeitenden ein hohes Maß an Motivation und Einsatzbereitschaft, zumal das Unternehmen sich aktuell auf einem anspruchsvollen Wachstumskurs befindet.

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

(ESRS S1 13 a; b i.V.m. ESRS 2 SBM-3) Wie im vorhergehenden Abschnitt beschrieben, muss die eigene Belegschaft von SUSS sich einer Vielzahl von Herausforderungen stellen, die das aktuelle Wachstum und das globale Halbleiter-Equipment-Geschäft grundsätzlich mit sich bringen. Im Rahmen der Wesentlichkeitsanalyse haben wir erarbeitet, was die wesentlichen mitarbeitendebezogenen Themen im Unternehmen sind, welche Auswirkungen diese auf die eigene Belegschaft haben und welche Risiken und Chancen dies birgt. Ab Abschnitt ESRS S1 16 i.V.m. ESRS 2 SBM-2 gehen wir detailliert auf die vier identifizierten wesentlichen Themen und die dazugehörigen Auswirkungen, Risiken und Chancen ein.

Zusammenfassung der wesentlichen Themen mit den Auswirkungen, Risiken und Chancen:

Thema	Beschreibung	IRO	Wertschöpfungskette
Arbeitgeberattraktivität & Mitarbeiterzufriedenheit	Geringe Zufriedenheit der Mitarbeitenden kann zu Demotivation führen und die physische/mentale Gesundheit negativ beeinflussen.	(Potenziell) negative Auswirkung	Im Unternehmen
	Flexible und individuelle Arbeitsmodelle (Teilzeit, Home-Office, Gleitzeit) tragen zur Mitarbeiterzufriedenheit und Arbeitgeberattraktivität bei.	(Potenziell) positive Auswirkung	Im Unternehmen
	Zufriedenheit der Mitarbeitenden wirkt sich positiv auf das Arbeitsverhalten aus (z. B. Effizienz, weniger Fehler, Innovationen).	Chance	
Aus- und Weiterbildung	Zu wenige Bewerbungen auf offene Stellen an den relevanten Standorten Garching (hohe Konkurrenz um Arbeitnehmer) und Sternenfels (keine „Metropole“) kann ein Hindernis für Wachstum/Umsatzsteigerung sein	Risiko	
	Ein Mangel an Fachkräften kann bei weiter steigender Nachfrage bremsend auf das Umsatz- und Ergebniswachstum wirken.	Risiko	Im Unternehmen
	Fehlendes Knowhow von den Mitarbeitenden aufgrund von unzureichenden Ressourcen im Trainingszentrum. Dieses Fehlen von Wissen führt z. B. zu Überforderung und Demotivation.	Negative Auswirkung	Im Unternehmen
Diversität & Inklusion, Chancengleichheit, Nichtdiskriminierung	Sehr gut ausgebildetes Personal erhöht die Produktivität.	Chance	
	Sehr gut ausgebildetes Personal bietet Wachstumspotenziale und neue Umsatzkanäle.	Chance	
	Ausbildung eigener Nachwuchskräfte sorgt für geringeren Bedarf an externen Fachkräften.	Chance	
Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	Mitarbeiter mit unterschiedlichem Hintergrund (Geschlecht, Religion, Alter, sexuelle Orientierung, Nationalität usw.) fühlen sich nicht akzeptiert/benachteiligt/diskriminiert.	(Potenziell) negative Auswirkung	Im Unternehmen
	Unsichere Arbeitsbedingungen können zu Verletzungen/Arbeitsunfällen führen	(Potenziell) negative Auswirkung	Im Unternehmen

**(ESRS S1 13 a i.V.m. ESRS 2 SBM-3)** Die identifizierten Auswirkungen, Risiken und Chancen entstammen nicht der Strategie des Unternehmens. Das Risiko von Verletzungen in der Produktion ist im Geschäftsmodell begründet. Die Strategie des Unternehmens wurde angepasst, um besonders auf die Herausforderungen bei der Personalgewinnung zu reagieren.

**(ESRS S1 14 a-e i.V.m. ESRS 2 SBM-2)** Der SUSS-Konzern beschäftigt überwiegend festangestellte Mitarbeitende, hat aber auch einige befristete Arbeitsverhältnisse. Zudem beschäftigen wir (insbesondere in Deutschland) nicht angestellte Beschäftigte (sogenannte Leiharbeitende), die bei Drittunternehmen angestellt sind, um die Produktionskapazitäten kurzfristig beziehungsweise kurzzeitig zu erhöhen. Unter „eigener Belegschaft“ versteht SUSS Mitarbeitende, die im SUSS-Konzern angestellt sind sowie Leiharbeitende von Drittunternehmen, die temporär für uns oder unsere Tochterunternehmen arbeiten und Tätigkeiten verrichten, die ansonsten SUSS Mitarbeitende ausführen würden. Alle weiteren Personen, Unternehmen und/oder Dienstleistende – beispielsweise Freelancer und andere selbständige Personen, die Dienstleistungen für SUSS erbringen, zählen in diesem Sinne nicht zur eigenen Belegschaft. Sie werden in diesem Bericht nicht berücksichtigt, da wir für diesen Personenkreis keine Tätigkeiten im Unternehmen sehen, die wesentliche Auswirkungen, Risiken oder Chancen für diese Personen und das Unternehmen bringen. Entsprechend unterscheiden wir im Folgenden zwischen

„angestellten Beschäftigten“ (Mitarbeitende der SUSS-Gruppe) und „nicht angestellten Beschäftigten“ (Leiharbeitende).

**(ESRS S1 14 b i.V.m. ESRS 2 SBM-3)** Die vier oben genannten wesentlichen negativen Auswirkungen gelten unternehmensweit und betreffen alle Mitarbeitenden der eigenen Belegschaft. Sie sind allgemein und nicht abhängig vom speziellen Kontext von SUSS. Es sind keine Region oder Tätigkeit identifiziert worden, die in besonderem Maße von einer oder mehreren negativen Auswirkungen betroffen wäre.

**(ESRS S1 14 c i.V.m. ESRS 2 SBM-3)** Für die eigene Belegschaft gelten die oben genannten Auswirkungen, Risiken und Chancen in unterschiedlichem Ausmaß. Grundsätzlich besteht bei der eigenen Belegschaft für Leiharbeitende ein erhöhtes Risiko, dass der Arbeitsvertrag (zwischen SUSS und dem Drittunternehmen) zum Beispiel aufgrund von Kapazitätsüberschüssen nicht verlängert beziehungsweise vorzeitig beendet wird. Im Gegenzug besteht bei den Leiharbeitenden bei Kapazitätsänderungen kurzfristig die Chance auf Schaffung neuer Stellen und mittel- und langfristig auf eine Festanstellung bei SUSS.

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

**(ESRS S1 14 f; g i.V.m. ESRS 2 SBM-2)** In den Ländern, in denen SUSS-Produktionsstätten unterhält (Deutschland und Taiwan) besteht kein erhebliches Risiko für Zwangs- oder Kinderarbeit. Die Herstellung unserer Anlagen findet zudem überwiegend in Reinräumen statt. Für die Tätigkeiten in der Produktion ist eine umfassende technische Ausbildung nötig, die keinerlei Zwangs- oder Kinderarbeit zulässt. Zudem ist es unsere strikte Politik (siehe Code of Conduct) keine Kinder- oder Zwangsarbeit im Unternehmen zu dulden.

**(ESRS S1 15 i.V.m. ESRS 2 SBM-2)** Wie bereits beschrieben, betreffen die vier wesentlichen negativen Auswirkungen grundsätzlich alle Mitarbeitenden der eigenen Belegschaft. Angestellte Beschäftigte sind von allen vier potenziell negativen Auswirkungen gleichermaßen betroffen. Nicht angestellte Beschäftigte sind in der Regel nur für einen begrenzten Zeitraum im Unternehmen tätig und deshalb von den potenziell negativen Auswirkungen nicht stark betroffen. Lediglich die negative Auswirkung „Unsichere Arbeitsbedingungen können zu Verletzungen/Arbeitsunfällen führen“ trifft in gleichem Maße für angestellte und nicht angestellte Beschäftigte zu, die in der Produktion tätig sind.

**(ESRS S1 16 i.V.m. ESRS 2 SBM-2)** Die wesentlichen Risiken und Chancen beziehen sich auf alle Mitarbeitenden innerhalb der eigenen Belegschaft. Die konkreten Chancen, die aus der Ausbildung eigener Nachwuchskräfte erwachsen, sind insbesondere für junge angestellte Mitarbeitende von Bedeutung. Die Chancen

„sehr gut ausgebildetes Personal erhöht die Produktivität und bietet Wachstumspotenziale und neue Umsatzkanäle“ ist besonders für angestellte und nicht angestellte Beschäftigte im Produktionsbereich von Bedeutung.

Wesentliche Auswirkungen auf die eigene Belegschaft und alle weiteren Mitarbeitenden, die sich aus den Übergangsplänen zur Verringerung der negativen Auswirkungen auf die Umwelt und zur Erreichung eines umweltfreundlicheren und klimaneutralen Betriebs ergeben können, sehen wir nicht.

### Arbeitgeberattraktivität und Mitarbeiterzufriedenheit – Überblick über Auswirkungen, Risiken, Chancen

**Auswirkungen:** Flexible und individuelle Arbeitszeitmodelle, wie beispielsweise Teilzeit, mobiles Arbeiten oder Gleitzeit tragen zur Mitarbeitendenzufriedenheit und Arbeitgeberattraktivität bei.

Eine geringe Zufriedenheit von Mitarbeitenden kann zu Demotivation führen und die physische sowie die mentale Gesundheit negativ beeinflussen.

Die im Folgenden genannten Chancen und Risiken wirken sich unseres Erachtens auf die gesamte eigene Belegschaft gleichermaßen aus, hierbei gibt es keine spezielle Personengruppe, die besonders von den Chancen profitieren würde oder von den Risiken besonders stark betroffen wäre.

**Risiken:** Ein geringes Maß an Mitarbeitendenzufriedenheit kann grundsätzlich ein Hindernis für das angestrebte Wachstum darstellen, da beispielsweise offene Stellen nicht (zeitnah/ideal) besetzt werden können. Zudem kann sich ein Mangel an Fachkräften bei steigender Nachfrage bremsend auf das Umsatz- und Ergebniswachstum auswirken.

**Chancen:** Ein hohes Maß an Mitarbeitendenzufriedenheit fördert die Effizienz bei der Arbeit und kann dazu beitragen, dass den Mitarbeitenden insgesamt weniger Fehler unterlaufen.

Weitergehende Informationen zu diesem Thema finden sich ab Abschnitt ESRS S1-14 88 a-e in diesem Bericht.

### Aus- und Weiterbildung – Überblick über Auswirkungen, Risiken, Chancen

**Auswirkungen:** Für viele (insbesondere technische) Tätigkeiten bei SUSS ist ein hohes Maß an speziellem Know-how notwendig. Sollte es dem Unternehmen nicht gelingen, die Mitarbeitenden entsprechend ihres Einsatzbereiches ausreichend zu schulen, weil die Ressourcen im Trainingszentrum nicht ausreichen, kann dies negative Auswirkungen auf die Mitarbeitenden haben, was zu Überforderung oder Demotivation führen kann und was letztendlich auch eine negative Auswirkung für das Unternehmen darstellt.

Die im Folgenden genannten Chancen ergeben sich besonders für Mitarbeitende im Produktionsumfeld sowie in den Bereichen F&E. Mitarbeitende in diesen Bereichen sind überwiegend in Deutschland an den Standorten Garching und Sternenfels sowie international an unserem Produktionsstandort in Taiwan sowie in USA tätig.

**Risiken:** Die Wesentlichkeitsanalyse hat in diesem Bereich kein wesentliches Risiko ergeben.

**Chancen:** Sehr gut ausgebildete Mitarbeitende weisen ein hohes Maß an Produktivität aus, was dem Unternehmen stark zu Gute kommt und damit die Wachstumspotenziale voll ausgeschöpft werden können. Gegebenenfalls können hierdurch sogar neue Umsatzkanäle erschlossen werden. Eine weitere Chance sowohl für die Mitarbeitenden als auch das Unternehmen besteht darin, dass das Unternehmen zukünftige Führungskräfte aus den eigenen Reihen gewinnen kann. Dies ist insbesondere vor dem Hintergrund des Fachkräftemangels eine große Chance.

Weitergehende Informationen zu diesem Thema finden sich ab Abschnitt ESRS S1-14 88 a-e in diesem Bericht.

### Diversität & Inklusion, Chancengleichheit, Nicht-diskriminierung – Überblick über Auswirkungen, Chancen, Risiken

**Auswirkungen:** Mitarbeitende mit unterschiedlichem Hintergrund (Geschlecht, Religion, Alter, sexuelle Orientierung, Nationalität usw.) fühlen sich nicht akzeptiert/benachteiligt/diskriminiert.

**Risiken:** Die Wesentlichkeitsanalyse hat in diesem Bereich kein wesentliches Risiko ergeben.

**Chancen:** Die Wesentlichkeitsanalyse hat in diesem Bereich keine wesentlichen Chancen ergeben.

Weitergehende Informationen zu diesem Thema finden sich ab Abschnitt ESRS S1-13 83 a; b in diesem Bericht.

### Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz: Überblick über Auswirkungen, Chancen, Risiken

**Auswirkungen:** Für die Mitarbeitenden können unsichere Arbeitsbedingungen zu Verletzungen und Arbeitsunfällen führen.

**Risiken:** Die Wesentlichkeitsanalyse hat in diesem Bereich kein wesentliches Risiko ergeben.

**Chancen:** Die Wesentlichkeitsanalyse hat in diesem Bereich keine wesentlichen Chancen ergeben.

Weitergehende Informationen zu diesem Thema finden sich ab Abschnitt ESRS S1-17 104 a; b in diesem Bericht.

### Management der Auswirkungen, Risiken und Chancen

#### Angabe ESRS S1-1: Strategien im Zusammenhang mit der eigenen Belegschaft

**(ESRS S1-1 19)** Das Unternehmen hat verschiedene Policies, interne Richtlinien und gesetzliche Standards implementiert, welche die Zusammenarbeit mit allen Interessensgruppen in Bezug auf die eigene Belegschaft an allen Standorten weltweit steuern. Sie gelten für die gesamte eigene Belegschaft. SUSS interne Richtlinien und Policies sind über das Intranet für jeden Beschäftigten weltweit abrufbar bzw. werden den Beschäftigten über lokale Self Service Portale ab dem Eintritt in die Organisation zur Verfügung gestellt.

Das Unternehmen hat eine umfassende Social Policy, welche sich auf die für SUSS im Sinne der ESRS wesentlichen Themen Aus- und Weiterbildung, Diversität, Inklusion, Chancengleichheit, Nicht-diskriminierung, Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz sowie Mitarbeitendenzufriedenheit und Arbeitgeberattraktivität bezieht. Sollte eine Bestimmung dieser Richtlinie im Widerspruch zu nationalen Gesetzen stehen, haben die jeweiligen Gesetze Vorrang. Alle Mitarbeitenden sind verpflichtet, sich über diese Richtlinie zu informieren und sie einzuhalten. Eine allen Mitarbeitenden über das Intranet zugängliche Hinweisgeberrichtlinie regelt den Umgang mit (vertraulich) eingereichten Mitteilungen über die Whistleblowing-Hotline.

Strategien	Policy/Beschreibung
1. Policy	Social Policy
2. Zielsetzung und Inhalt	<p>Die Social Policy bezieht sich auf die für SUSS wesentlichen Themen Arbeitgeberattraktivität und Mitarbeitendenzufriedenheit, Aus- und Weiterbildung, Diversität, Inklusion, Chancengleichheit, Nicht-diskriminierung sowie Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz. SUSS verpflichtet sich, die Rechte aller Mitarbeitenden zu achten und eine verantwortungsvolle Arbeitsumgebung zu fördern.</p> <p>Ziele:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Regelt die Zusammenarbeit und die Entwicklungsmöglichkeiten der Mitarbeitenden</li> <li>- Orientierungsrahmen für Verhalten der Mitarbeitenden</li> <li>- Förderung der Diversität und Chancengleichheit</li> <li>- Festschreibung von Zielen und Maßnahmen in den wesentlichen Themen</li> </ul>
3. Bezüge zu wesentlichen Auswirkungen, Risiken oder Chancen	Inhalte der Social Policy gehen gezielt auf die vier wesentlichen Themen ein und beschreiben die Chancen, Risiken und Auswirkungen auf das Unternehmen sowie die eigene Belegschaft und legt Maßnahmen und Ziele zu diesen vier Themen fest.
4. Überwachungsprozess	Die VP Global Human Resources stellt sicher, dass die strategischen Ziele dieser Social Policy in konkrete Maßnahmen und operative Pläne überführt werden und überwacht die Umsetzung.
5. Anwendungsbereich der Richtlinie	Die Policy ist bindend für die SUSS MicroTec SE und alle Ihre Tochtergesellschaften weltweit.
6. Verantwortliche Ebene der Policy	Die operative Verantwortung für die Einhaltung und Umsetzung der Social Policy liegt bei der VP Global Human Resources.
7. Einbindung der Interessenträger	Interesse von Dritten wurden im Rahmen der Wesentlichkeitsanalyse einbezogen, welche maßgeblich für die Inhalte Social Policy ist.
8. Verfügbarkeit der Richtlinie für Interessenträger	Die Richtlinie wird allen Mitarbeitenden Verfügung gestellt, um sicherzustellen, dass die Vorgaben und Ziele in allen Bereichen der SUSS umgesetzt werden.

Zudem gibt es den Code of Conduct und eine Inklusionsrichtlinie sowie in den SUSS Tochtergesellschaften Betriebsvereinbarungen, Anweisungen zur Arbeitssicherheit und zum Gesundheitsschutz, welche auch über das firmeneigene Intranet abrufbar sind.

**(ESRS S1-1 20 a)** Der SUSS Code of Conduct adressiert explizit die Themen Menschenrechte, Zwangsarbeit und Kinderarbeit sowie Menschenhandel und Zwangsprostitution. Er beschreibt, welche Werte wir im Unternehmen teilen und wie wir miteinander und mit Geschäftspartnern arbeiten wollen. Besondere Bedeutung besitzen für uns Werte wie Transparenz, Ehrlichkeit und

Integrität sowie die persönliche Verantwortung jeder Einzelnen und jedes Einzelnen von uns. Der vorliegende Verhaltenskodex, der Code of Conduct, wurde als Teil des gruppenweiten Compliance-Programms verabschiedet, um rechtliche und ethische Herausforderungen bei der täglichen Arbeit zu adressieren, Orientierung zu schaffen und so das Vertrauen in die Leistung und Integrität des SUSS-Konzerns weiter zu stärken. Der Code of Conduct ist für alle weltweiten Standorte und alle Mitarbeitenden der eigenen Belegschaft gleichermaßen gültig.

**(ESRS S1-1 20 b; c)** Die unter ESRS S1-2 aufgelisteten Verfahren zur Einbeziehung der eigenen Belegschaft und Verfahren und Kanäle in Bezug auf Auswirkungen können von Mitarbeitenden auch genutzt werden, um Menschenrechtsthemen gegenüber dem Unternehmen zu adressieren und zu diskutieren sowie Abhilfe zu schaffen.

**(ESRS S1-1 21; 22)** Wie im Code of Conduct veröffentlicht, akzeptiert SUSS die international anerkannten Menschenrechte und unterstützt deren Einhaltung. Wesentliche Rahmenwerke, an denen wir uns hierbei orientieren, sind die Allgemeinen Erklärungen der Menschenrechte der Vereinten Nationen (UN), die OECD-Leitsätze für multinationale Unternehmen und die „Dreigliedrige Grundsatzerklärung über multinationale Unternehmen und Sozialpolitik“ der Internationalen Arbeitsorganisation (IAO). Wir setzen uns aktiv dafür ein, dass alle Beschäftigten vor Ausbeutung geschützt werden.

SUSS ist mit seinen Tochterunternehmen weltweit aktiv und unterhält Standorte in verschiedensten Ländern. Die Herstellung unserer Anlagen findet jedoch an drei wesentlichen Standorten in Deutschland (Garching und Sternenfels) sowie in Taiwan (Hsinchu) statt. Aufgrund der gesetzlichen Rahmenbedingungen und deren Durchsetzung beziehungsweise Kontrolle, sehen wir in diesen drei Standorten keine Gefahr im Hinblick auf die Verletzung der Menschenrechte, Menschenhandel, Kinder- oder Zwangsarbeit. Sollte es dennoch zu einer Verletzung der Menschenrechte kommen, wird das Unternehmen alles in seiner Macht stehende tun, um die verantwortlichen Personen zur Rechenschaft zu ziehen, die Hintergründe aufzuklären und die Rahmenbedingungen so anzupassen, dass sich ein solcher Vorfall im Unternehmen nicht wiederholen kann.

**Diversität & Inklusion, Chancengleichheit, Nichtdiskriminierung** – Gesetzeskonformes Verhalten, der respektvolle Umgang miteinander sowie die Chancengleichheit und Diversität der Mitarbeitenden im Unternehmen halten wir für elementare Voraussetzungen für den Erhalt der Wettbewerbsfähigkeit und den nachhaltigen Unternehmenserfolg. Als globales Unternehmen legen wir besonderen Wert darauf, bei der Auswahl unserer Mitarbeitenden keine Unterschiede beispielsweise aufgrund von Alter, Geschlecht, Herkunft oder Religion zu machen. Gleiches gilt für die Möglichkeit der Weiterentwicklung und der Entlohnung im Unternehmen, auch hier spielt allein die persönliche Eignung und Qualifikation eine Rolle.

**(ESRS S1-1 23)** Es gibt im Unternehmen verschiedene Arbeitsschutzrichtlinien, je nach Art des Arbeitsplatzes. Beim Eintritt eines neuen Mitarbeitenden findet zeitnah eine erste, allgemeine Arbeitsschutzzeinsweisung statt. Dies wird von unserem Arbeitsschutzspezialisten durchgeführt. Bei Beschäftigten im Produktionsumfeld, insbesondere solchen, die in den Reinräumen arbeiten, Chemikalien verwenden oder an elektrischen Anlagen arbeiten, gibt es gesonderte Arbeitsschutzrichtlinien und Schulungen für das entsprechende Arbeitsumfeld.

**(ESRS S1-1 24 a)** Die Beseitigung von Diskriminierung und die Förderung von Chancengleichheit, Vielfalt und Inklusion sind Teil der Unternehmensstrategie, die wir tagtäglich mit Leben füllen. Bei SUSS gilt der Grundsatz der Gleichbehandlung und so werden Einstellungen, die Entlohnung, Beförderungen oder Weiterbildungsmaßnahmen nach persönlicher Leistungsfähigkeit und Eignung vorgenommen, unabhängig vom Alter, Geschlecht oder anderen sozialen Kategorien. Jedoch ist gerade im technologischen Umfeld die Anzahl weiblicher Hochschulabsolventinnen und technischer Fachkräfte nach wie vor vergleichsweise gering, so dass es bei technischen Berufen naturgemäß deutlich mehr männliche als weibliche Bewerber und folglich mehr männliche Angestellte gibt. Dies ist vom Unternehmen nicht explizit gewünscht, aber ergibt sich als Folge der am Markt verfügbaren qualifizierten Arbeitskräfte.

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

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

- **Deutschland:** Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG): Ziel des Gesetzes ist, Benachteiligungen aus Gründen der Rasse oder wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität zu verhindern oder zu beseitigen. Zudem gilt in Deutschland das Zweite Führungspositionengesetz (FüPoG II), welches das Ziel hat, den Anteil von Frauen in Führungspositionen zu erhöhen und verbindliche Vorgaben für die Wirtschaft und den öffentlichen Dienst zu machen.

- **USA:** Civil Rights Act: Die Bestimmungen des Civil Rights Acts verbieten Diskriminierung aufgrund des Geschlechts, sowie der Rasse bei Einstellungen, Beförderungen und Entlassungen. Zudem sind in den USA für SUSS verschiedene Regelungen aus 13 verschiedenen Bundesstaaten relevant
- **China:** the PRC Labour Law, the PRC Employment Promotion Law, the Regulation on the Employment of the Disabled, Women's Protection Law
- **Taiwan:** Employment Service Act: Das taiwanische Antidiskriminierungsgesetz verbietet Arbeitgebern die Diskriminierung von Bewerbern oder Arbeitnehmern aufgrund von Ethnie, Klasse, Sprache, Denkweise, Religion, Zugehörigkeit zu einer politischen Partei, Herkunftsort, Geburtsort, Geschlecht, geschlechtlicher Orientierung, Alter oder Familienstand. Jede Person mit Wohnsitz im Gebiet von Taiwan kann, wenn sie aufgrund ihrer Nationalität, ihrer ethnischen Zugehörigkeit, ihrer Hautfarbe, ihres Standes oder ihres Geburtsortes diskriminiert wird, bei den zuständigen Behörden eine Beschwerde wegen der daraus resultierenden Verletzung ihrer Rechte einreichen

**(ESRS S1-124 d)** Ein im Unternehmen angewandtes Verfahren, um Diskriminierung zu verhindern und bekämpfen, ist die Sensibilisierung und regelmäßige Schulung der Mitarbeitenden. Unsere Führungskräfte werden in den verpflichtenden

Führungskräfte trainings mit den Aspekten der Vielfältigkeit und Nicht-Diskriminierung vertraut gemacht.

### Angabe ESRS S1-2: Verfahren zur Einbeziehung der eigenen Belegschaft und von Arbeitnehmervertretern in Bezug auf Auswirkungen

**(ESRS S1-227 a; b)** Eine offene und ehrliche Feedbackkultur wird bei SUSS vielfältig gelebt. Den Mitarbeitenden stehen verschiedene direkte und indirekte Formate zur Verfügung – sowohl zum persönlichen als auch zum anonymisierten Feedback. Zu den direkten Formaten gehören beispielsweise die jährlichen Gespräche mit den Vorgesetzten sowie die quartalsweisen All-Hands-Meetings mit dem Vorstand. Indirekt können Mitarbeitende Feedback über die Betriebsräte oder die Pulse Checks abgeben. Über die Whistleblowing Hotline kann sowohl die eigene Belegschaft als auch jeder andere Interessensvertreter eine Meldung an das Unternehmen abgeben. Diese anonymen Meldungen werden von der Compliance Beauftragten vertraulich bearbeitet und verfolgt. Wenn nötig, werden in Abstimmung mit dem Vorstand notwendige/angemessene Maßnahmen eingeleitet und umgesetzt. Die Sichtweisen der eigenen Belegschaft fließen an verschiedenen Stellen in Entscheidungen oder Tätigkeiten ein, mit denen die (potenziellen) Auswirkungen bewältigt werden. Siehe auch Maßnahmen in Abschnitt „Zusammenfassung der wesentlichen Maßnahmen im Hinblick auf die Auswirkungen im wesentlichen Bereich Arbeitgeberattraktivität und Mitarbeiterzufriedenheit“ und ESRS S1-1 19 ff

**Zusammenarbeit mit den gewählten Betriebsräten:** Zwei Mal im Jahr treffen sich die Vorstände und der Betriebsrat der SUSS MicroTec SE zu Konsultationen. Im Mittelpunkt dieser Gespräche stehen Themen wie eine erfolgreiche Zusammenarbeit und Mitarbeitendenzufriedenheit. Besprochen werden auch Themen wie die strategische Entwicklung des Unternehmens, um durch die gewählten Arbeitnehmervertreter strategische Entscheidungen bestmöglich zu erklären und die Motivation zu stärken, sich für die Erreichung gemeinsam stark zu machen. Des Weiteren gibt es monatliche Treffen zwischen den Betriebsräten und den Geschäftsführern der deutschen Tochtergesellschaften. In den Niederlanden finden diese Treffen quartalsweise statt.

Zwischen diesen turnusmäßigen Treffen finden (monatliche) Jour Fixe zwischen dem Betriebsrat, der Geschäftsführung der einzelnen Gesellschaften und dem Bereich „HR Business Partner & Administration“ statt, die dazu dienen, rasch auf Bedürfnisse der Mitarbeitenden reagieren zu können und anstehende Projekte des Bereichs miteinander zu besprechen.

Zudem steht der Betriebsrat allen Mitarbeitenden offen, sich mit ihren Anliegen und Vorschlägen zur Verbesserung der Organisation an das Gremium zu wenden. Sie können gemeinsam mit den von ihnen gewählten Interessenvertretern entscheiden, ob sie sich mit ihrem Anliegen persönlich oder anonymisiert an das Management von SUSS wenden wollen.

Die Zusammenarbeit mit den Mitarbeitendenvertretungen in den Niederlanden und dem lokalen Management folgt ähnlichen Grundsätzen und Handlungen.

- **All Hands Meeting:** Einmal im Quartal lädt der Vorstand alle Mitarbeitenden weltweit zu sogenannten „All-Hands-Meetings“ ein, um über die aktuelle Unternehmenssituation und zukünftig geplante Entwicklungen zu informieren und Fragen der Mitarbeitenden zu beantworten. Die Meetings finden virtuell statt, so haben auch Mitarbeitende, die gerade zu Dienstreisen unterwegs sind oder mobil Arbeiten, die Chance barrierefrei an diesem Format teilzunehmen.
- **Mitarbeitende-Jahresgespräche:** Auch wenn im Rahmen der Mitarbeitende-Jahresgespräche die Mitarbeitenden und deren persönliche Leistungen im zurückliegenden Berichtszeitraum sowie zukünftige Entwicklungsimpulse im Mittelpunkt stehen, haben Mitarbeitende im Rahmen dieser Gespräche die Möglichkeit, sowohl Ihrer Führungskraft als auch zur allgemeinen Entwicklung des Unternehmens und zur Unternehmenskultur ein Feedback zu geben. Die Prozessverantwortung für die Mitarbeitende-Jahresgespräche liegt bei SUSS im Funktionsbereich „Aus- und Weiterbildung“ zukünftig „Learning & Development“, auch um alle Führungskräfte in der Führung konstruktiver Feedback-Gespräche zu coachen. Im Rahmen der Vorbereitung werden die Führungskräfte sensibilisiert, Mitarbeitende zu einem offenen Feedback

zu ermutigen und es selbst als Entwicklungschance anzunehmen.

- **Touch Point:** Mit sogenannten Touch-Point Gesprächen hat der Bereich HR Business Partner zunächst an den deutschen Standorten ein Feedback-Format während der Probezeit etabliert. Zusätzlich zu den zwei performance-bezogenen Probezeitgesprächen zwischen Führungskräften und Mitarbeitenden lädt ein verantwortlicher HR-Business Partner die neueingetretenen Mitarbeitenden zu einer Review auf die Onboarding Phase ein. In diesem Format bitten wir aktiv um das Feedback unserer neuen Kollegen und Kolleginnen und erhalten als Unternehmen so wertvolle Hinweise zu Entwicklungspotential. Das Format hat sich in den deutschen Gesellschaften bewährt und wird im Rahmen der Prozessharmonisierung auch auf alle internationalen Gesellschaften ausgerollt.
- **Pulse Check:** Zusätzlich zu drei stets wiederkehrenden Standardfragen werden in dieser Umfrage einzelne Aspekte herausgegriffen, die sich als akut wichtige Themen herauskristallisieren. Um eine Vergleichbarkeit zu ermöglichen, weichen die drei Standardfragen auch international nicht ab. Die Befragung wird in allen Gesellschaften der SUSS zeitgleich durchgeführt. Im abgelaufenen Geschäftsjahr 2024, haben wir die Pulse Checks um eine Mitarbeitendenbefragung ergänzt, mit der wir weltweit bei unseren Mitarbeitenden um Feedback zur aktuellen Stimmung zu den verschiedensten Themenbereichen abfragen. Aus den Pulse Checks wird

der Employee Engagement Score, eine 2024 neu eingeführte Kennzahl, ermittelt.

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

**(ESRS S1-2 27 d)** Neben dem für alle Mitarbeitenden gültigen Code of Conduct, gibt es aktuell keine darüber hinausgehende globale Vereinbarung im Unternehmen, welche mit den Arbeitnehmervertretern im Hinblick auf die Achtung der Menschenrechte in der eigenen Belegschaft geschlossen wurde.

**(ESRS S1-2 27 e)** Die unter 27b aufgelisteten Maßnahmen und Formate sind nach unserer Ansicht ausreichend und wirksam, um die Sichtweisen und Meinungen der eigenen Belegschaft in die Entscheidungen des Managements einzubeziehen. Um die Wirksamkeit der Maßnahmen zu bewerten wurde beispielsweise 2024 eine weltweite Mitarbeiterbefragung durchgeführt.

**(ESRS S1-2 28; 29)** Die Rehabilitation und Teilhabe von Menschen mit Behinderungen ist dem Unternehmen wichtig. Wir haben die in Deutschland für Unternehmen unserer Größe gesetzlich vorgesehene Schwerbehindertenvertretung eingerichtet. Der Zugang zur Schwerbehindertenvertretung steht jedem Mitarbeitenden offen. Im Dialog mit der Schwerbehindertenvertretung können diese Mitarbeitenden ihre Sichtweisen ins Unternehmen einbringen. Bisher hat das Unternehmen keine weiteren

Schritte unternommen, um weitergehende Einblicke in die Sichtweisen der Menschen in der eigenen Belegschaft zu gewinnen, die besonders anfällig für negative Auswirkungen durch Diskriminierung und/oder marginalisiert sein könnten (z. B. Frauen, Migranten, Menschen mit Behinderungen).

### Angabe ESRS S1-3: Verfahren zur Behebung negativer Auswirkungen und Kanäle, über die die eigene Belegschaft Bedenken äußern kann

**(ESRS S1-3 32 a)** Alle bereits beschriebenen Formate der Mitbestimmung der Interessensträger beziehungsweise der Mitarbeitenden ermöglichen, dass Lob, Bedenken und Kritik geäußert werden können, sowohl direkt als auch anonym und vertraulich. In einer unternehmensweiten Richtlinie haben wir den Umgang mit Meldungen über die Whistleblowing-Hotline geregelt. Diese Richtlinie ist der eigenen Belegschaft über das Intranet zugänglich. Um die Vertraulichkeit bzw. die Anonymität der einzelnen Person bei Meldungen über die Whistleblowing Hotline zu gewährleisten, nutzt das Unternehmen ein Softwaresystem eines Drittanbieters, in dem auch die Daten gespeichert werden und nicht auf SUSS IT Systemen laufen.

Auch Meldungen an den Betriebsrat sind so lange vertraulich zu behandeln, wie es die Umstände erlauben. Die Betriebsräte geben bei strenger Vertraulichkeit lediglich den Sachverhalt wieder, ohne die Person zu nennen, über welche eine entsprechende Meldung eingesteuert wurde.

Die Abhilfemaßnahmen sind geeignet und wirksam, um den wesentlichen negativen Auswirkungen auf die eigene Belegschaft entgegenzuwirken.

**(ESRS S1-3 32 b)** Im Einzelnen stehen den Mitarbeitenden diese Kanäle zur Verfügung:

- **Die lokalen Betriebsräte bzw. gewählten Mitarbeitendenvertretungen:** Die Mitarbeitenden haben die Möglichkeit sich vertraulich mit ihren Anliegen an die gewählten Vertreter zu wenden und gegebenenfalls um eine anonymisierte Bearbeitung zu bitten. Zudem gibt es an den Standorten Sternenfels und Garching einen Briefkasten, in welchem anonyme Meldungen von Mitarbeitenden an den Betriebsrat hinterlegt werden können.
- **Die eigene Führungskraft:** Nicht nur im Rahmen von turnusmäßigen Mitarbeitendengesprächen entspricht es dem Leadership Verständnis bei SUSS, dass sich die Mitarbeitenden mit kritischem Feedback und Bedenken an ihre jeweilige Führungskraft wenden können.
- **HR Business Partner:** Die Rolle des HR Business Partners versteht sich als Sparring Partnerschaft und Unterstützungsfunktion sowohl für die jeweiligen Führungskräfte als auch für alle Mitarbeitenden. Die Mitarbeitenden sind deshalb ausdrücklich eingeladen, sich im Fall von Bedenken, bei der Suche nach Unterstützung in individuellen Belangen oder auch Konfliktsituationen zwischen Führungskraft und

Teammitglied oder zwischen Mitarbeitenden an ihre zuständigen HR Business Partner zu wenden.

- **Whistleblowing Hotline:** Im Intranet steht leicht auffindbar ein Whistle Blower Portal zur Verfügung über das sich alle Mitarbeitenden ohne Sanktionen befürchten zu müssen, an die zuständige Position des Compliance Management wenden können. Weitere Details hierzu finden sich auch im Abschnitt ESRS G1-1.
- **Überlastungsanzeige:** Mit dem Instrument standardisierter Überlastungsanzeigen hat der Betriebsrat der SUSS ein transparentes Verfahren geschaffen, das allen Mitarbeitenden die Möglichkeit gibt, eventuelle Arbeitsüberlastung – sei es temporär oder auch strukturell – zu adressieren und gemeinsam mit den Führungskräften und HR nach Lösungen zu suchen, die konkrete Arbeitssituation zu verbessern. Auch in diesem Instrument sehen wir als Unternehmen eine wichtige Quelle für ein konstruktives Feedback durch die Mitarbeitenden.
- **Betriebliches Eingliederungsmanagement:** Im Falle von Langzeiterkrankungen initiiert HR für die betroffenen Mitarbeitenden das vom Gesetzgeber vorgesehene betriebliche Eingliederungsmanagement. Neben konkreten Maßnahmen, die gemeinsam mit Mitarbeitenden in diesem Prozess entwickelt und umgesetzt werden, erhält SUSS auch innerhalb dieses Prozesses ein wichtiges Feedback zu Arbeitsbedingungen, die sich negativ auf unsere Mitarbeitenden auswirken können und zur Wirksamkeit von entwickelten

(Einzel)Maßnahmen, um solche negativen Auswirkungen zu mildern oder auszuschließen.

- **Exit Interviews:** So wie der Onboarding-Prozess ist auch der Off-Boarding Prozess strukturiert und standardisiert. An jeden Mitarbeitenden, der sich entschließt, das Unternehmen zu verlassen, spricht der für den Unternehmensbereich zuständige HR Business Partner die Einladung aus, in einem abschließenden Exit-Interview gemeinsam auf die Beschäftigungszeit zurückzublicken und ein dezidiertes Feedback zur Unternehmenskultur, Führung und Arbeitsweise zu geben.

**(ESRS S1-3 32 c)** Die beschriebenen Verfahren wenden Prozesse an, in denen die Rückmeldungen der Mitarbeitenden erfasst und entsprechend ausgewertet werden. Die präferierte Vorgehensweise aus der Sicht von SUSS ist immer der offene Dialog mit dem Unternehmen bzw. den entsprechenden Unternehmensvertretern.

**(ESRS S1-3 32 d)** Das Unternehmen ermutigt die Mitarbeitenden grundsätzlich zu einem offenen Dialog mit dem Unternehmen und innerhalb der eigenen Belegschaft. Die Kultur einer offenen Kommunikation wird von Vorstand vorgelebt und in den unterschiedlichen Formaten, welche von den Fachabteilungen umgesetzt werden, unterstützt. In den gängigen Formaten und Foren der internen Kommunikation werden die Mitarbeitenden über die Formate informiert. Mit der Whistleblowing Hotline existiert ein wichtiges und allen Mitarbeitenden online zugängliches

Instrument, über welches jeder einzelne Mitarbeitende sein Anliegen vorbringen kann.

**(ESRS S1-3 32 e)** Die über die verschiedenen Kanäle im Unternehmen vorgebrachten Hinweise werden in den entsprechenden Fachabteilungen, wenn nötig in Zusammenarbeit mit dem Vorstand, verfolgt und wenn nötig in Zusammenarbeit mit den entsprechenden Interessenträgern bearbeitet und es wird gemeinsam nach geeigneten Maßnahmen zur Problembeseitigung gesucht.

**(ESRS S1-3 33)** Das Unternehmen schützt Einzelpersonen gegen Repressalien oder Vergeltungsmaßnahmen. Wir haben diese Verpflichtung in der Hinweisgeberrichtlinie und im Code of Conduct geregelt und bekennen uns dazu. In der allen Beschäftigten zugänglichen Hinweisgeberrichtlinie als auch im Code of Conduct wird beschrieben, wie die Vertraulichkeit bei entsprechenden Meldungen gewahrt und die meldende Person vor Repressalien geschützt wird.

### **Angabe ESRS S1-4: Ergreifung von Maßnahmen in Bezug auf wesentliche Auswirkungen auf die eigene Belegschaft und Ansätze zum Management wesentlicher Risiken und zur Nutzung wesentlicher Chancen im Zusammenhang mit der eigenen Belegschaft sowie die Wirksamkeit dieser Maßnahmen**

**(ESRS S1-4 37 i.V.m. ESRS 2 MDR-A)** Das Unternehmen hat keine speziellen Einzelaktionspläne entwickelt, sieht aber die vier wesentlichen Themen, deren Ziele und die eingeleiteten Maßnahmen als sehr wichtig an, um im Zeitalter von Fachkräftemangel und bei den ambitionierten Wachstumszielen des Unternehmens, die passenden neuen Mitarbeitenden zu finden, die bestehenden Mitarbeitenden zu motivieren und im Unternehmen zu halten sowie deren Gesundheit zu schützen. Ein attraktives und von Chancengleichheit geprägtes Arbeitsumfeld sehen wir zudem als Chance, eine qualitativ und quantitativ langfristig wettbewerbsfähige Personalstruktur sicherzustellen.

**(ESRS S1-4 38 a-c)** In Bezug auf die wesentlichen Auswirkungen im Zusammenhang mit seiner eigenen Belegschaft wurden im Unternehmen verschiedene Maßnahmen ergriffen, um die potenziell negativen Auswirkungen zu mindern und die potenziell positiven Auswirkungen auszuschöpfen.

Die wesentlichen Maßnahmen, die das Unternehmen etabliert hat, um die potenziell positiven Auswirkungen zu nutzen beziehungsweise den negativen Auswirkungen auf die eigene Belegschaft entgegenzuwirken, werden für das jeweilige wesentliche Thema ab Abschnitt ERSR S1 16 i.V.m. ERSR 2 SBM-2 ausführlich beschrieben.

Die Summe der Maßnahmen zielt darauf ab, die Auswirkungen auf die eigene Belegschaft und das Unternehmen zu managen. Von potenziell positiven Auswirkungen möchte das Unternehmen profitieren, die potenziell negativen Auswirkungen gilt es durch diese aufgelisteten Maßnahmen zu minimieren. Insbesondere im Bereich Human Resources hat die strategische Ausrichtung an den genannten Wesentlichkeitsthemen zu einer Restrukturierung und Verstärkung geführt. In Deutschland wurden die bisherigen „Personalabteilungen“ an den Standorten Sternenfels und Garching mit Wirkung zum November 2023 konsequent zu einem Team verschmolzen. Es ist das Ziel den Bereich in eine „People & Culture“ Abteilung zu transformieren. Diese Veränderung soll klar zeigen, dass der Bereich eine strategische Unterstützungsfunktion für das Management und alle Mitarbeitenden besitzt. Gleichzeitig wird an der Internationalisierung gearbeitet, um die internationale Zusammenarbeit zu stärken und die Prozessangleichungen so effizient und erfolgreich wie möglich umzusetzen.

Die Bereiche Business Partner & Administration wurden gestärkt. Ein Bereich „Learning & Development“ wurde ebenso etabliert wie

ein eigener Bereich „Recruiting“ mit jeweiligen Teamleads, welche die Verantwortung für die strategische Ausrichtung übernehmen. Insgesamt ist das Team im Berichtszeitraum von 11 Mitarbeitenden auf 17 Mitarbeitende gewachsen, was einem Wachstum von 54 Prozent entspricht.

Eine Nachverfolgung, ob die Auswirkungen (positiv und negativ) tatsächlich eingetreten sind, wird über die Auswertung verschiedener Kennzahlen und Parameter erfolgen. Diese Indikatoren zeigen zudem Tendenzen, ob die ergriffenen Maßnahmen wirken. Neben vielen weichen Faktoren ist ein Indikator die Kulturentwicklung, die Harmonisierung der Prozesse auf die internationalen Gesellschaften sowie die Intensität des Weiterentwicklungsangebots und die durchgeführte Anzahl an Personalentwicklungsmaßnahmen.

**(ERSR S1-4 38 d)** Die Wesentlichkeitsanalyse, auf die sich dieser Bericht bezieht, wurde Ende des Jahres 2023 durchgeführt. Bisher hat im Unternehmen keine (Vergleichs-) Messung stattgefunden, ob die im Folgenden aufgelisteten Maßnahmen einen nennenswerten Effekt haben. Derzeit findet entsprechend keine Nachverfolgung der Wirksamkeit der Maßnahmen statt. Sofern zukünftig Vergleichszahlen zu den entsprechenden Maßnahmen vorliegen, werden diese zur Nachverfolgung der Wirksamkeit herangezogen werden.

**(ERSR S1-4 39)** Im Nachgang der Wesentlichkeitsanalyse Ende 2023 wurden die aus Unternehmenssicht notwendigen und angemessenen Maßnahmen definiert, um die negativen und positiven Auswirkungen zu managen. Die Abstimmung hierzu fand mit den Spezialisten der verschiedenen Fachbereiche statt, die auch an der Wesentlichkeitsanalyse teilgenommen haben. Die Planung und Umsetzung der Maßnahmen wurden im Anschluss daran mit dem Vorstand abgestimmt und mit der Umsetzung begonnen. Einige der oben genannten Maßnahmen wurden bereits unabhängig von der Wesentlichkeitsanalyse 2023 begonnen und etabliert, da es sich in vielen Fällen um eine längerfristige Umsetzung handelt, wie beispielsweise die schrittweise Erhöhung des Weiterbildungsbudgets.

**(ERSR S1-4 40)** In Bezug auf die Risiken und Chancen im Zusammenhang mit seiner eigenen Belegschaft wurden im Unternehmen verschiedene Maßnahmen ergriffen, um die Risiken zu mindern und die Chancen zu nutzen.

Die wesentlichen Maßnahmen, die das Unternehmen etabliert hat, um die Risiken zu mindern und die Chancen zu nutzen, werden für das jeweilige wesentliche Thema ab Abschnitt ERSR S1 16 i.V.m. ERSR 2 SBM-2 ausführlich beschrieben.

Die Summe dieser Maßnahmen zielt darauf ab, die Risiken und Chancen für die eigene Belegschaft und das Unternehmen zu

managen. Für die Wirksamkeit der Maßnahmen werden Zielvorgaben in Verbindung mit ESRS 2 MDR-T berücksichtigt.

**(ESRS S1-4 41)** Die von SUSS eingeleiteten Maßnahmen zur Erreichung der Ziele haben nach Unternehmenssicht keine wesentlichen negativen Auswirkungen auf die eigene Belegschaft und auf die eigene Geschäftstätigkeit. Im Gegenteil, die Maßnahmen sollen die Mitarbeitendenzufriedenheit und Arbeitgeberattraktivität steigern, die Gesundheit fördern und Diskriminierung unterbinden. Damit werden zugleich die für die Geschäftstätigkeit förderlichen Chancen auf eine effizientere Arbeitsweise und eine Steigerung der Produktivität sowie die Ausschöpfung von Wachstumspotenzialen gefördert. Um sicher zu stellen, dass die eigene Geschäftstätigkeit keine wesentlichen negativen Auswirkungen auf die eigene Belegschaft hat, beziehungsweise zeitnah Kenntnis von möglichen negativen Einflüssen zu erhalten, wird der regelmäßige und offene Dialog mit Mitarbeitendenvertretern und im Rahmen von All-hand Meetings der direkte Kontakt zu den Mitarbeitenden gesucht.

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

Das Unternehmen hat keine speziellen Maßnahmen ergriffen, um die negativen Auswirkungen des Übergangs zu einer umweltfreundlicheren, klimaneutralen Wirtschaft auf seine eigene Belegschaft abzumildern, da es nach heutigen Erkenntnisstand und entsprechend der Unternehmensplanung keine direkten negativen Auswirkungen auf die eigene Belegschaft geben wird.

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

**(ESRS S1-5 44)** Um die möglichen Auswirkungen, Risiken und Chancen für unsere eigene Belegschaft zu managen und zu bewältigen, erheben wir in den vier wesentlichen Themenbereichen Kennzahlen, mit entsprechenden Zielvorgaben für ebendiese. Die einzelnen Ziele in den vier wesentlichen Themen sind ab Abschnitt ESRS S1-5 46 beschrieben und werden hier den entsprechenden potenziell positiven und negativen Auswirkungen zugeordnet, die sie verstärken und fördern bzw. vermindern sollen. Gleiches gilt für die Ziele, die bei der Nutzung der Chancen helfen sollen und die Ziele, die dem Unternehmen helfen sollen, die Risiken zu minimieren. Die Ziele gelten jeweils für das aktuelle Berichtsjahr, mit Ausnahme der Frauenquote, welche bis zum 30. Juni 2027 erreicht sein muss.

Um den Fortschritt bei der Bewältigung der wesentlichen negativen Auswirkungen und der Förderung der positiven Auswirkungen auf die eigene Belegschaft zu messen, werden die Kennzahlen zu den gesetzten Zielen erhoben und analysiert. Im Hinblick auf die Frauenquote, die Anzahl der gemeldeten Verstöße, die Zahl der Arbeitsunfälle sowie der Fluktuationsquote, werden die Kennzahlen bereits seit mehreren Jahren erhoben. Der Employee Engagement Score ist ein Instrument zur Messung der Mitarbeitendenzufriedenheit, welcher einmal im Quartal erhoben wird.

Die Wesentlichkeitsanalyse, die diesem Bericht zu Grunde liegt, wurde Ende des Jahres 2023 durchgeführt und entsprechend liegen für die einzelnen Parameter und Zielwerte teilweise noch keine Vergleichswerte vor, um den Fortschritt über einen Zeitraum von mindestens zwei Jahren anzugeben. Erste sinnvolle Aussagen zur Entwicklung der Parameter und zur Zielerreichung werden mit Abschluss des Geschäftsjahres 2025 vorliegen, wenn die vergleichbaren Kennzahlen von 2024 und 2025 vorliegen.

**(ESRS S1-5 46)** Die Zielgrößen für die vier wesentlichen Themen sind:

- Arbeitgeberattraktivität & Mitarbeitendenzufriedenheit:
  - Fluktuationsquote (jährliche Erhebung)  $\leq 8$  Prozent<sup>1</sup>
  - Employee Engagement Score (quartalsweise Erhebung)  $\geq 23$  Prozent
- Arbeitssicherheit & Gesundheitsschutz:
  - Weltweite Rate meldepflichtiger Unfälle (jährliche Erhebung)  $\leq 3,7$  Unfälle
- Aus- und Weiterbildung: hier wurde bisher noch kein Ziel festgelegt
- Diversität, Inklusion, Chancengleichheit & Nichtdiskriminierung:
  - Anzahl der gemeldeten Verstöße (jährliche Erhebung) = Keine gemeldeten Verstöße
  - Frauenquote: 36 Prozent in Führungsrollen innerhalb der SUSS MicroTec SE in der ersten und zweiten Ebene unter dem Vorstand an (dieses Ziel gilt zunächst bis zum 30. Juni 2027)

Wie erwähnt gelten die Ziele mit Ausnahme der Frauenquote für das aktuelle Berichtsjahr.

**(ESRS 1-5 47)** Es gibt kein gesondertes Verfahren, um die oben genannten Ziele zu den wesentlichen Themen sowie deren potenziellen Auswirkungen, Risiken und Chancen, festzulegen. Die oben aufgelisteten Ziele wurden im Rahmen beziehungsweise im Nachgang zur Wesentlichkeitsanalyse in enger Abstimmung mit dem Vorstand aus den wesentlichen Themen abgeleitet und erarbeitet. Eine direkte Beteiligung der eigenen Belegschaft bei der Festlegung der Ziele, Zielgrößen und Maßnahmen hat nicht stattgefunden, sondern indirekt im Rahmen der Wesentlichkeitsanalyse mit den Vertretern und Führungskräften der verschiedenen Fachabteilungen.

Die Erreichung der Ziele wird einmal im Jahr (zum 31. Dezember) anhand der erreichten zugehörigen Zielgrößen nachverfolgt und analysiert. Der Employee Engagement Score wird einmal im Quartal erhoben. Belastbare Erkenntnisse und Rückschlüsse, ob und wie sich die Maßnahmen positiv oder negativ auf die einzelnen Ziele und die entsprechenden Zielgrößen auswirken, werden nach unserer Absicht erst nach einem gewissen Zeitraum, bei einem Monitoring über mehrere Jahre, möglich sein.

Auf den folgenden Seiten gehen wir im Detail auf die vier wesentlichen Themen und deren Auswirkungen, Risiken und Chancen auf die eigene Belegschaft ein. Zudem beschreiben wir die ergriffenen Maßnahmen und Ziele in den einzelnen

Themenbereichen und gehen näher auf die damit zusammenhängenden Kennzahlen ein, die für die eigene Belegschaft erhoben wurden.

## Arbeitgeberattraktivität und Mitarbeiterzufriedenheit

### Strategie

Das Kapital von SUSS steckt zu einem wesentlichen Teil im Know-how der Mitarbeitenden. Wir setzen uns mit einer angemessenen Gehaltsstruktur, mit flexiblen Arbeitsmodellen (z. B. Mobile Office, Teilzeitregelungen) und einem gesunden und attraktiven Arbeitsumfeld für eine hohe Mitarbeitendenzufriedenheit ein. Die Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben spielen dabei eine große Rolle, um gut qualifizierte Mitarbeitende aller Altersgruppen und sozialen Schichten als für das Unternehmen zu rekrutieren und durch ein hohes Maß an Zufriedenheit dauerhaft zu binden.

Seit 2023 erfassen wir die Zufriedenheit unserer Mitarbeitenden regelmäßig und systematisch, um unsere Arbeitsbedingungen kontinuierlich zu verbessern und auf die Bedürfnisse unserer Belegschaft einzugehen.

<sup>1</sup> Die Zielgröße einer Fluktuationsgröße  $\leq 8,0$  % wurde vor Einführung der CSRD festgelegt und bezieht sich nur auf Deutschland.

Auswirkungen, Risiken und Chancen, die sich aus dem als wesentlich definierten Thema Arbeitgeberattraktivität und Mitarbeitendenzufriedenheit ergeben, werden durch verschiedene Maßnahmen und Strategien gemanaged, welche in der SUSS Social Policy beschrieben werden.

Wir arbeiten in flachen Hierarchien mit kurzen Berichtswegen und bieten jedem Mitarbeitenden die Möglichkeit sich entsprechend seiner bzw. ihrer Fähigkeiten weiter zu entwickeln und Verantwortung zu übernehmen. Gerade in Garching, durch die räumliche Nähe zu München, ist die Konkurrenz zu anderen möglichen Arbeitgebern hoch. Auch am Standort Sternenfels, welcher sich nicht in unmittelbarer Nähe einer großen Stadt befindet, ist es umso wichtiger, gute Mitarbeitende durch eine hohe Zufriedenheit zu halten und neue Mitarbeitende durch eine positive Signalwirkung zu gewinnen. Dies gilt entsprechend auch für die internationalen Standorte, insbesondere in Asien.

### Übersicht über die eigene Belegschaft

SUSS ist in verschiedenen Ländern der Welt tätig. Der Schwerpunkt der Tätigkeiten in Produktion und Verwaltung liegt in Deutschland. Zudem gibt es in Taiwan einen Produktionsstandort, der zunehmend an Bedeutung gewinnt. In den weiteren Ländern handelt es sich überwiegend um Vertriebs- und Serviceniederlassungen. Insgesamt besteht die eigene Belegschaft (siehe Definition in Abschnitt ESRS S1 i.V.m. ESRS 2 SMB-3 13 1 b zum Stichtag 31. Dezember 2024) aus 1.673 Mitarbeitenden (Kopfzahl).

### Auswirkungen, Risiken und Chancen

Die Wesentlichkeitsbeurteilung, die in der in IRO-2 beschriebenen Wesentlichkeitsanalyse vorgenommen wurde, hat die folgenden (potenziell) positiven und negativen Auswirkungen sowie Chancen und Risiken ergeben:

Thema	Beschreibung	IRO	Wertschöpfungskette
Arbeitgeberattraktivität & Mitarbeiterzufriedenheit	Flexible und individuelle Arbeitsmodelle (Teilzeit, Home-Office, Gleitzeit) tragen zur Mitarbeiterzufriedenheit und Arbeitgeberattraktivität bei.	(Potenzielle) positive Auswirkung	Im Unternehmen
	Geringe Zufriedenheit der Mitarbeitenden kann zu Demotivation führen und die physische/mentale Gesundheit negativ beeinflussen.	(Potenzielle) negative Auswirkung	Im Unternehmen
	Zufriedenheit der Mitarbeitenden wirkt sich positiv auf das Arbeitsverhalten aus (z. B. Effizienz, weniger Fehler, Innovationen).	Chance	
	Zu wenige Bewerbungen auf offene Stellen an den relevanten Standorten Garching (hohe Konkurrenz um Arbeitnehmer) und Sternenfels (keine „Metropole“) kann ein Hindernis für Wachstum/Umsatzsteigerung sein	Risiko	
	Ein Mangel an Fachkräften kann bei weiter steigender Nachfrage bremsend auf das Umsatz- und Ergebniswachstum wirken.	Risiko	Im Unternehmen

**Auswirkungen:** Die Attraktivität des Arbeitgebers und besonders die Mitarbeitendenzufriedenheit haben eine direkte Auswirkung auf das Wohlbefinden und damit indirekt auch auf das Arbeitsverhalten der Mitarbeitenden. Die Mitarbeitenden verbringen viele Stunden am Arbeitsplatz und engagieren sich für das Unternehmen, entsprechend wirkt sich eine hohe Mitarbeitendenzufriedenheit positiv auf jeden einzelnen Mitarbeitenden aus. Durch flexible und individuelle Arbeitszeitmodelle, wie beispielsweise Teilzeit, mobiles Arbeiten oder Gleitzeit, ermöglicht das Unternehmen den Mitarbeitenden in Deutschland, einer Anstellung nachzugehen, die ihren aktuellen privaten Lebensumständen entgegenkommt. An den weiteren Standorten gibt es bisher keine vergleichbaren Regelungen. Mobiles Arbeiten, Gleitzeit und Teilzeitarbeit ist an den internationalen Standorten teilweise möglich, wird aber von den Mitarbeitenden aktuell kaum genutzt. Hier gibt keine standardisierte Regelung, sondern individuelle Absprachen mit dem Vorgesetzten.

Eine geringe Zufriedenheit kann zu Demotivation führen und die physische sowie die mentale Gesundheit negativ beeinflussen. Zudem kann sich ein anhaltender Mangel an Fachkräften negativ auf das angestrebte Wachstum auswirken. Das Thema physische und mentale Gesundheit hat in der Wirtschaft in den letzten Jahren an Wichtigkeit zugenommen. Auch SUSS ist für das Thema sensibilisiert. Es gibt jedoch keine Anhaltspunkte, dass aktuell tatsächliche wesentliche Auswirkungen auf die Gesundheit der

Mitarbeitenden bestehen (vgl. Entwicklung der Krankheitsquote oder der Fluktuationsquote).

**Risiken:** Ein geringes Maß an Mitarbeitendenzufriedenheit kann grundsätzlich ein Hindernis für das angestrebte Wachstum darstellen, da beispielsweise offene Stellen nicht (zeitnah/ideal) besetzt werden können. Zudem kann sich ein Mangel an Fachkräften bei steigender Nachfrage bremsend auf das Umsatz- und Ergebniswachstum auswirken.

**Chancen:** Ein hohes Maß an Mitarbeitendenzufriedenheit fördert die Effizienz bei der Arbeit und kann dazu beitragen, dass den Mitarbeitenden insgesamt weniger Fehler unterlaufen. Zudem steht zu erwarten, dass zufriedene Mitarbeitende eine höhere Innovationsbereitschaft an den Tag legen.

### Maßnahmen zum Management der Auswirkungen, Risiken und Chancen

Um die Auswirkungen, Risiken und Chancen im Bereich Mitarbeitendenzufriedenheit und Arbeitgeberattraktivität zu managen hat das Unternehmen verschiedene Maßnahmen vorerst überwiegend in Deutschland implementiert, welche im Nachgang zu folgender Übersicht detaillierter beschrieben werden:

- Unternehmenskultur, offene und transparente Kommunikation
  - OneSUSS (Aufbau einer weltweiten gemeinsamen Unternehmenskultur)

- Transparente Kommunikation (All-Hands-Meetings, SUSS)
- Führungskräftetrainings
- Feedback- und Anerkennungssysteme (Mitarbeitendenumfragen, Feedbackgespräche, Pulse Checks, Touch Point Gespräche)
- Zusammenarbeit mit den gewählten Betriebsräten
- Sozialer Dialog/Vereinigungsfreiheit, Existenz von Betriebsräten und Rechte der Arbeitskräfte auf Information, Anhörung und Mitbestimmung/Tarifgebundenheit
- Vereinbarkeit von Beruf & Familie, Work-Life-Balance:
  - flexible Arbeitszeitmodelle (Vollzeit oder Teilzeit auf die individuellen Bedürfnisse abgestimmt)
  - hybride/mobile Arbeitsformen (Homeoffice an bis zu 12 Arbeitstagen im Monat – in Deutschland möglich)
- Sichere Beschäftigung und eine angemessene Entlohnung
  - Angebot von überwiegend unbefristeten Arbeitsverträgen
  - Einsatz und gegebenenfalls Übernahme von Leiharbeitenden
- Beurteilung der Gehaltsstruktur durch Benchmarks z. B. im Rahmen von Neueinstellungen
- Entgeltfortzahlung im Fall eines erkrankten Kindes im Rahmen der gesetzlichen Vorgaben in Deutschland
- Fixgehalt plus, abhängig von ihrem Positionsprofil und den lokalen Gepflogenheiten variable Gehaltsbestandteile und/oder zusätzliche Benefits
- Gewinnung und Bindung hochqualifizierter Mitarbeitenden
  - Mitarbeitenden-Empfehlungsprogramme

- Regelmäßiger Besuch von Jobmessen
- Zusammenarbeit mit Forschungsinstituten und Universitäten

### Unternehmenskultur, offene und transparente Kommunikation

SUSS versteht einen attraktiven Arbeitgeber als eine Organisation, in der eine Unternehmenskultur mit möglichst flachen Hierarchien, sowie Gestaltungs- und Veränderungswillen gelebt wird. Quartalsweise anonym durchgeführte Mitarbeitendenbefragungen an allen Standorten weltweit, sowie unmittelbare Gesprächsformate zwischen Führungskräften und deren Teams bzw. dem einzelnen Mitarbeitenden sind dabei wichtige Quellen, um Feedback von den Mitarbeitenden zu erhalten, wo die Organisation bei der Erreichung der selbstgesteckten Ziele steht.

Wesentlich trägt die gelebte Führungskultur zur Attraktivität von SUSS als Arbeitgeber bei. Um alle Mitarbeitenden mit Führungsverantwortung die notwendige Sicherheit zu geben, stets in Übereinstimmung mit den Werten des Unternehmens zu agieren und auch um ein starkes Netzwerk zwischen den Führungskräften zum Gedankenaustausch und regelmäßigem Peer-Group Feedback zu schaffen, nimmt jede Führungskraft am eigens konzipierten Leadership-Training teil, sobald diese das erste Mal Führungsverantwortung übernimmt oder in dieser Rolle neu ins Unternehmen eintritt – unabhängig von der Führungsebene. Das Training umfasst insgesamt 64 Stunden und wird von Follow-up

Trainings ergänzt, um eine stetige Weiterentwicklung zu gewährleisten. Die Führungskräfte trainings wurden für Deutschland im Jahr 2023 gestartet. Im Jahr 2024 und 2025 wird das identische Programm auch international ausgerollt und sukzessive durchgeführt.

SUSS möchte ein Arbeitsumfeld mit einer offenen und transparenten Kommunikation im Unternehmen schaffen. Den Mitarbeitenden stehen unterschiedlichste direkte und indirekte Formate zur Kommunikation – sowohl zum persönlichen als auch zum anonymisierten Feedback zur Verfügung. Die Sichtweisen der eigenen Belegschaft fließen an verschiedenen Stellen in Entscheidungen oder Tätigkeiten ein. Zudem bietet der Betriebsrat allen Mitarbeitenden (in Deutschland) die Möglichkeit, sich mit ihren Anliegen und Vorschlägen zur Verbesserung der Organisation an das Gremium zu wenden. Die Mitarbeitenden können gemeinsam mit den von ihnen gewählten Interessenvertretern entscheiden, ob sie sich mit ihrem Anliegen persönlich oder anonymisiert an das Management von SUSS wenden wollen. Die Zusammenarbeit der Mitarbeitendenvertretungen an den Auslandsstandorten in Taiwan und den Niederlanden mit dem lokalen Management folgt denselben Grundsätzen.

Um die Mitarbeitenden weltweit umfassend und zeitnah über den aktuellen Geschäftsverlauf zu informieren, gibt es einmal im Quartal vom Vorstand initiiert mit allen Mitarbeitenden weltweit ein sogenanntes „All-Hands-Meetings“. Hierbei können sich die

Mitarbeitenden mit Fragen oder sonstigen Anliegen direkt an den Vorstand wenden. Die Meetings finden virtuell statt. Damit haben auch Mitarbeitende, die gerade auf Dienstreise sind oder mobil arbeiten, die Möglichkeit, an diesem Format teilzunehmen.

Zur regelmäßigen Feststellung der Mitarbeitendenzufriedenheit in der eigenen Belegschaft finden einmal im Jahr Mitarbeitendengespräche mit den Vorgesetzten statt, um z. B. mögliches Weiterentwicklungspotenzial zu besprechen, Feedback von der Führungskraft zu erhalten und im Gegenzug der Führungskraft direktes Feedback zu geben (gilt nicht für Leiharbeitende). Im Rahmen der Vorbereitung werden die Führungskräfte sensibilisiert, Mitarbeitende zu offenem Feedback zu ermutigen und die Jahresgespräche als Entwicklungschance anzunehmen.

Darüber hinaus wurden sogenannte Touch-Point-Gespräche für Mitarbeitende in der Probezeit – bisher nur an den beiden deutschen Standorten – etabliert. Zusätzlich zu zwei performance-bezogenen Probezeitgesprächen zwischen Führungskräften und Mitarbeitenden lädt der/die verantwortliche HR-Business Partner(in) die neueingetretenen Mitarbeitenden zu einer Review auf die Onboarding Phase ein. In diesem Format bitten wir aktiv um das Feedback unserer neuen Kollegen und Kolleginnen und erhalten als Unternehmen so wertvolle Hinweise zu unserem Entwicklungspotential. Das Format hat sich in den deutschen Gesellschaften bewährt und wird im Rahmen der Prozessharmonisierung auch auf alle internationalen Gesellschaften ausgerollt.

Als ein weiteres strategisches Instrument zur Messung/Steigerung der Arbeitgeberattraktivität und der Mitarbeitendenzufriedenheit finden sogenannte Pulse Checks statt. Zusätzlich zu drei stets standardisierten Fragen werden in dieser Umfrage einzelne Aspekte herausgegriffen, die sich als akut wichtige Themen herauskristallisieren. Um eine Vergleichbarkeit zu ermöglichen, bleiben die Standardfragen international einheitlich, während die zusätzlichen Fragen individuell an die jeweiligen Länder angepasst werden können. Die Befragung wird weltweit in allen Gesellschaften der SUSS zeitgleich durchgeführt.

### Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Privatleben

Sowohl die Flexibilisierung der Arbeitszeit als auch hybride Arbeitsformen in Präsenz sowie mobiles Arbeiten – wo möglich – geben den Beschäftigten von SUSS die Möglichkeit, Beruf und Privatleben miteinander gut auszubalancieren. Für die beiden deutschen Standorte definieren die beiden Betriebsvereinbarungen „Mobiles Arbeiten“ sowie „Arbeitszeiten und Arbeitszeitkonto“ den Rahmen:

Ausgehend von einer 40 Stunde Woche haben die Beschäftigten (in Deutschland) die Möglichkeit unter Einhaltung einer Kernarbeitszeit von 9:00 Uhr bis 15:00 Uhr bzw. freitags bis 13:00 Uhr den Beginn und das Ende ihrer täglichen Arbeitszeit eigenverantwortlich zu bestimmen. Diese Gleitzeitvereinbarung ist mit einem Arbeitszeitkonto verknüpft, auf dem die Beschäftigten ebenfalls eigenverantwortlich ein Guthaben von bis zu 16 Stunden

als Plus als auch als Minus aufbauen können. Ergänzend zur Gleitzeit haben die Beschäftigten, deren Tätigkeit es zulässt, die Option bis zu 12 Tage im Monat mobil bzw. aus dem Home-Office zu arbeiten. Eine generelle Abstimmung erfolgt im Team und mit der jeweiligen Führungskraft. Auch hier setzt SUSS erfolgreich auf die Eigenverantwortung der Beschäftigten.

An den internationalen Standorten gibt es unter Berücksichtigung der lokalen Gegebenheiten und Arbeitskultur analoge Regelungen. In Taiwan gibt es eine Gleitzeitregelung mit Kernzeiten aber keine Arbeitszeitkonten. Home-Office ist an den Internationalen Standorten grundsätzlich möglich, wird aber von den Mitarbeitenden aktuell kaum genutzt. Es gibt keine standardisierte Regelung, sondern nach Absprache mit dem Vorgesetzten.

Die Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben zur Erhaltung der psychischen und physischen Gesundheit sowie der allgemeinen Leistungsfähigkeit sind ein wichtiges Thema: Gleitzeitregelungen und Regelungen zum mobilen Arbeiten/Arbeiten aus dem Home-Office sollen die Beschäftigten der SUSS dabei unterstützen. Dies ist für mehr als die Hälfte der Arbeitsplätze in Deutschland grundsätzlich möglich und ist fester Bestandteil unserer Arbeitsorganisation geworden.

Wir bieten unseren Mitarbeitenden Elternzeit sowie Unterstützung bei der Pflege naher Angehöriger im Rahmen der sozialen und gesetzlichen Vorgaben an. Dazu bieten wir vielfältige

Arbeitszeitmodelle, um den Mitarbeitenden so viel Flexibilität wie möglich zu gewährleisten. SUSS gewährt allen Mitarbeitenden die Möglichkeit einer Teilzeitbeschäftigung, dies gilt auch für Führungskräfte. Deshalb ermöglichen wir als Arbeitgeber wo immer möglich, dass Beschäftigte in dem für sie passenden Teilzeitmodell in Bezug auf Umfang und Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit arbeiten. Auch in diesen Fällen gelten die allgemeinen Gleitzeitregelungen sowie der Rahmen zum mobilen Arbeiten.

Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben bedeutet für SUSS, dass alle Mitarbeitenden unabhängig ihres Geschlechts die Care Arbeit in ihren Familien übernehmen können. Deshalb ermöglichen wir allen Beschäftigten in Teilzeit zu arbeiten. Auch in Taiwan garantieren wir unseren Mitarbeitenden die Inanspruchnahme von bezahlter und unbezahlter Elternzeit analog zu den dort geltenden Gesetzen. Einen vergleichbaren Anspruch auf Familienpflegezeit oder bezahlte Freistellung zur Betreuung erkrankter Kinder gibt es in Taiwan nicht.

Die gesetzlichen Vorgaben unterscheiden sich von Land zu Land. In den Niederlanden und an unseren anderen weltweiten Standorten zum Beispiel sind die Regularien nicht so weitreichend wie in Deutschland. Möglich sind diese aber in jedem Land nach den entsprechenden Gegebenheiten und gesetzlichen Vorgaben.

Im Berichtsjahr 2024 sind die oben aufgelisteten Vorgaben zur Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Privatleben sehr Deutschland

fokussiert. Im Zuge der bereits begonnenen Umorganisation der Human Resources Abteilung werden die oben genannten Themen zukünftig auch international angegangen und sukzessive umgesetzt.

### **Sichere Beschäftigung und eine angemessene Entlohnung**

Es ist SUSS an allen Standorten weltweit ein Anliegen, den Beschäftigten das Gefühl sicherer Arbeitsverhältnisse zu geben, um sie zu befähigen sich frei von Existenzangst mit ihrem Wissen und ihrem Engagement in die ständige Weiterentwicklung von SUSS einzubringen. Deshalb bieten wir in den einzelnen Geschäftseinheiten vom ersten Tag an überwiegend unbefristete Arbeitsverträge an.

Ergänzend zur Stammbesellschaft beschäftigt SUSS an den einzelnen Standorten Mitarbeitende im Rahmen der Arbeitnehmerüberlassung, meist um auftragsbezogene Mehrarbeit leisten zu können aber auch als Teil der Rekrutierungsstrategie, um Vakanzzeiten zeitnah zu besetzen. Insbesondere in diesen Fällen ist es uns ein Anliegen, den Beschäftigten in Absprache mit dem Verleiher im Anschluss an den temporären Arbeitseinsatz ein unbefristetes Arbeitsverhältnis direkt mit der SUSS anzubieten. In Einzelfällen beschäftigt SUSS sogenannte nicht angestellte Beschäftigte im Sinne der ESRS-Definition umgangssprachlich auch Freelancer oder Consultants. An keinem der Standorte weltweit werden Mitarbeitende beschäftigt, in deren Vertrag der Umfang der zu

erbringenden Arbeitsleistung nicht verbindlich geregelt ist (sogenannte kapazitätsorientierte variable Arbeitszeit), weshalb diese Gruppe im weiteren Verlauf des Berichtes nicht betrachtet, dargestellt oder erwähnt wird. Eine individuell als gerecht empfundene Vergütung für die erbrachte Arbeitsleistung trägt ebenfalls zur Mitarbeitendenzufriedenheit und Arbeitgeberattraktivität bei. Ganz wesentlich wächst diese Wahrnehmung, wenn die Vergütungsstruktur transparenten Regeln folgt.

Über diese Mindeststandards hinaus verfolgt SUSS eine Vergütungsstrategie, mit der wir hochqualifizierte Spezialisten und Spezialistinnen für das Unternehmen gewinnen und halten können. Regelmäßig durchgeführte Benchmarks spezialisierter Dienstleistungs- und Beratungsunternehmen unterstützen uns bei der marktgerechten Festlegung von Vergütungsgrundsätzen. Für jeden unserer Standorte gibt es eine Referenzgehaltsstruktur, die sich aus dem Vergleich zur Vergütung der bereits bestehenden Belegschaft und den adhoc durchgeführten Benchmarks z. B. für Deutschland auf der Online-Plattform „Compensation Partner“ zusammensetzt. Hieran orientiert sich die Einstufung der Beschäftigten bei Neueintritt. Diese Einstufung wird grundsätzlich unabhängig von Geschlecht oder Herkunft vorgenommen. In der Regel erfolgt jährlich eine prozentuale Anpassung der monatlichen Fixgehälter aller Beschäftigten an den deutschen Standorten, unter Beteiligung des Betriebsrats. Am Standort Taiwan sowie in den restlichen Gesellschaften erfolgte ebenfalls eine prozentuale Anpassung der Grundgehälter. Eine weitere wichtige Komponente

für eine angemessene Entlohnung stellen bei SUSS die variablen Gehaltsbestandteile dar. Mit dieser Komponente steuert das Unternehmen auch über einen variablen Gehaltsbestandteil differenziert an Erwartungshaltung und entsprechenden Positionsprofilen. Ergänzend zur vertraglichen Vergütung bietet SUSS eine Vielzahl an Benefits an, die sich zwar von Land zu Land unterscheiden, aber am jeweiligen Standort grundsätzlich allen Mitarbeitenden zugänglich sind. Beispielhaft sei hier das Angebot an den deutschen Standorten aufgezählt: vom Arbeitgeber bezuschusste Kantine und Getränke bzw. Mittagessenslieferung, Jobrad-Leasing, ermäßigte Mitgliedschaft im Fitness-Center sowie eine zusätzliche, ausschließlich arbeitgeberfinanzierte betriebliche Altersvorsorge ab dem fünften Jahr der Betriebszugehörigkeit.

### **Gewinnung und Bindung hochqualifizierter Mitarbeitenden**

In einem technologisch anspruchsvollen Umfeld, in dem SUSS aktiv ist, kommt der Rekrutierung und Bindung hochqualifizierter Mitarbeitenden eine besondere Bedeutung zu, weshalb die Thematik „Aus- und Weiterbildung“ als eigenes Wesentlichkeitsthema identifiziert wurde und Teil der Personalstrategie, abgeleitet aus der Unternehmensstrategie, ist. SUSS war im Jahr 2024 auf verschiedenen Job- und Hochschulmessen vertreten. Das Hochschulmarketing wurde in den letzten Jahren verstärkt: enge Zusammenarbeit mit Universitäten (z. B. TU München, Hochschule München, Hochschulen in Pforzheim) und Forschungsinstituten (z. B. KIT Karlsruher Institut für Technologie).

Zudem wird zum Beispiel seit dem Jahr 2024 konsequent jede Führungskraft ab der Rolle des Teamleads in einem kurzen Porträt im Unternehmen vorgestellt, sobald diese die Rolle übernimmt. Dienstzugehörigkeitsjubiläen ab einer Unternehmenszugehörigkeit von 10 Jahren werden annonciert. Ebenso wird die Bekanntmachung neuer Mitarbeitenden auf alle Neueintritte weltweit ausgeweitet. Diese Maßnahmen sollen mit dazu beitragen, dass die bereits für SUSS arbeitenden Menschen sich mit dem Unternehmen identifizieren und so oft es geht auch im Bekannten- und Familienkreis Empfehlungen zu einer Bewerbung aussprechen.

Der aktuelle Status der Mitarbeitendenzufriedenheit und der Arbeitgeberattraktivität wird über verschiedene Austausch- und Feedbackformate wie die Zusammenarbeit mit den Betriebsräten, All-Hands-Meetings, Mitarbeitenden-Jahresgespräche und Mitarbeitenden-Zufriedenheitsbefragungen überwacht.

### **Zusammenfassung der wesentlichen Maßnahmen im Hinblick auf die Auswirkungen im wesentlichen Bereich Arbeitgeberattraktivität und Mitarbeitendenzufriedenheit**

Um die potenziell positiven Auswirkungen aus dem wesentlichen Thema „Flexible und individuelle Arbeitsmodelle (z. B. Teilzeit, Homeoffice, Gleitzeit) tragen zur Mitarbeitendenzufriedenheit und Arbeitgeberattraktivität bei“ auszuschöpfen, haben wir folgende Maßnahmen etabliert:

- flexible Arbeitszeitmodelle
- hybride/mobile Arbeitsformen
- Entgeltfortzahlung im Fall eines erkrankten Kindes

Um die potenziell negativen Auswirkungen aus dem wesentlichen Thema „Geringe Zufriedenheit von Mitarbeitenden kann zu Demotivation führen und die psychische/mentale Gesundheit negativ beeinflussen“ entgegenzuwirken, hat das Unternehmen folgende Maßnahmen ergriffen:

- Zusammenarbeit mit den gewählten Betriebsräten
- Feedback- und Anerkennungssysteme (Mitarbeitendenumfragen, Feedbackgespräche)
- Transparente Kommunikation (All-Hands-Meetings einmal im Quartal, SUSS Intranet als interne Kommunikationsplattform)

### **Zusammenfassung der wesentlichen Maßnahmen im Hinblick auf die Chancen und Risiken im wesentlichen Bereich Arbeitgeberattraktivität und Mitarbeitendenzufriedenheit**

Um die Chance aus dem wesentlichen Thema „Zufriedenheit der Mitarbeitenden wirkt sich positiv auf das Arbeitsverhalten aus (z. B. Effizienz, weniger Fehler, Innovation)“ zu nutzen, haben wir folgende Maßnahmen etabliert, welche sich mit den Maßnahmen zum Management der Auswirkungen in diesem Bereich decken:

- flexible Arbeitszeitmodelle
- hybride/mobile Arbeitsformen
- Entgeltfortzahlung im Fall eines erkrankten Kindes
- Transparente Kommunikation

Um die beiden Risiken aus dem wesentlichen Thema „Zu wenige Bewerbungen auf offene Stellen an den relevanten Standorten in Garching (hohe Konkurrenz um Arbeitnehmer) und Sternenfels (keine „Metropole“) kann Hindernis für Wachstum/Umsatzsteigerung sein)“ und „Ein Mangel an Fachkräften kann bei weiter steigender Nachfrage bremsend auf das Umsatz- und Ergebnisswachstum wirken“ haben wir folgende Maßnahmen etabliert:

- Angebot von überwiegend unbefristeten Arbeitsverträgen
- flexible Arbeitszeitmodelle
- hybride/mobile Arbeitsformen
- Entgeltfortzahlung im Fall eines erkrankten Kindes
- Einsatz und gegebenenfalls Übernahme von Leiharbeitenden
- Mitarbeitenden-Empfehlungsprogramme
- Fixgehalt plus, abhängig von ihrem Positionsprofil und den lokalen Gepflogenheiten variable Gehaltsbestandteile und/oder zusätzliche Benefits
- Beurteilung der Gehaltsstruktur durch Benchmarks z. B. im Rahmen von Neueinstellungen
- Sozialer Dialog/Vereinigungsfreiheit, Existenz von Betriebsräten und Rechte der Arbeitskräfte auf Information, Anhörung und Mitbestimmung/Tarifgebundenheit

### Parameter und Ziele

Die Wirksamkeit der bis hierher beschriebenen Strategien und Maßnahmen, um als attraktiver Arbeitgeber sowohl von den Mitarbeitenden als auch von potenziellen Bewerbern und allen anderen Interessensträger wahrgenommen zu werden, messen wir an folgenden Kennzahlen:

Kennzahl	Management der Auswirkungen	Ziel (kumuliert über alle Standorte)	2024
Fluktuationsquote <sup>1</sup>	Monitoring der Risiken: „Zu wenige Bewerbungen auf offene Stellen an den relevanten Standorten in Garching (hohe Konkurrenz um Arbeitnehmer) und Sternenfels (keine „Metropole“) kann Hindernis für Wachstum/Umsatzsteigerung sein“ „Geringe Zufriedenheit von Mitarbeitenden kann zu Demotivation führen und die psychische/mentale Gesundheit negativ beeinflussen“	≤ 8,0% <sup>2</sup>	13,0%
Employee Engagement Score (aus Pulse Checks)	Monitoring der Chancen: „Flexible und individuelle Arbeitsmodelle (z. B. Teilzeit, Homeoffice, Gleitzeit) tragen zur Mitarbeitendenzufriedenheit und Arbeitgeberattraktivität bei“ „Zufriedenheit der Mitarbeitenden wirkt sich positiv auf das Arbeitsverhalten aus (z. B. Effizienz, weniger Fehler, Innovation)“	≥ 23,0%	38,0%

1 Die Fluktuationsquote gemäß CSRD berechnet sich aus dem Quotienten der Anzahl der angestellten Beschäftigten (inklusive Werkstudenten, Aushilfen, Auszubildende, Praktikanten und andere befristet Beschäftigte), die im Berichtszeitraum das Unternehmen verlassen haben (eigene Kündigung, Entlassung, Ruhestand, Tod) und der Gesamtzahl der angestellten Beschäftigten. Bei der Berechnung wurden 149 Mitarbeitende, die durch die Entkonsolidierung der SUSS MicroOptics S.A. im Januar 2024 aus dem Unternehmen ausgeschieden sind, nicht berücksichtigt.

2 Die Zielgröße einer Fluktuationsgröße ≤ 8,0% wurde vor Einführung der CSRD festgelegt und bezieht sich nur auf Deutschland. Im Sinne der Zielerreichung lag die Fluktuationsquote in Deutschland 2024 bei 9,6%, nach 9,5% im Vorjahr.

Ein zweiter wichtiger Indikator für die Mitarbeitendenzufriedenheit ist die Fluktuationsquote. Hier haben wir das Ziel, eine Quote von 8,0 Prozent in Deutschland nicht zu überschreiten. Im Jahr 2024 lag die weltweite Fluktuationsquote (berechnet nach CSRD-Vorgabe) bei 13,0 Prozent. Die Fluktuationsquote in Deutschland lag

2024 bei 9,6 Prozent (Vorjahr 9,5 Prozent) und damit erneut leicht über dem Zielwert.

In quartalsweise in allen Gesellschaften weltweit durchgeführten Pulse Checks werden die Mitarbeitenden unter anderem gefragt,

wie wahrscheinlich es ist, SUSS als Arbeitgeber im Familien- und Bekanntenkreis zu empfehlen. Die Bewertung erfolgt anhand einer fünfstufigen Skala. Die beiden höchsten Bewertungsstufen oberhalb des Mittelwerts werden von SUSS als positive Zustimmung gewertet. Unser Ziel ist, eine Zustimmungsquote von mindestens 23 Prozent zu erreichen. Für das Berichtsjahr 2024 lag die Quote im vierten Quartal 2024 bei 38 Prozent.

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

(ESRS S1-6 50 a; b) Im Folgenden beschreiben wir die wesentlichen Merkmale der angestellten Beschäftigten in der eigenen Belegschaft.

In der nachstehenden Tabelle werden Informationen gegeben über die Anzahl der angestellten Beschäftigten nach Region und Geschlecht. Die Gesamtzahl der angestellten Beschäftigten zum 31. Dezember 2024 betrug 1.577 Personen.

**Angabe S1-6 Merkmale der Beschäftigten des Unternehmens**

	<b>2024</b>
<b>Nach Geografien</b>	<b>Anzahl</b>
EMEA	978
Americas	81
APAC	518
<b>Nach Geschlecht</b>	
Männlich	1.288
Weiblich	289
sonstige	0
Nicht angegeben	0
Gesamtzahl der Beschäftigten	1.577
<b>Nach Land<sup>1</sup></b>	
Deutschland	937
Taiwan	385
USA	81
China	69

<sup>1</sup> Angabe nur für Länder, mit mehr als 50 Angestellten

Bei der Länderaufschlüsselung wurden nur Länder berücksichtigt, in denen mehr als 50 Mitarbeitende und > 10 Prozent der Mitarbeitenden an der Gesamtbelegschaft arbeiten.

**2024**

**Beschäftigte nach Art des Vertrags**

	Weiblich	Männlich	Sonstige	Keine Angabe	Insgesamt
<b>Zahl der Beschäftigten in Ländern mit mehr als 50 Beschäftigten</b>					
Deutschland	197	740	0	0	937
Taiwan	66	319	0	0	385
USA	11	70	0	0	81
China	11	58	0	0	69
<b>Zahl der durchschnittlich Beschäftigten in Ländern mit mehr als 50 Beschäftigten<sup>1</sup></b>					
Deutschland	188	696	0	0	883
Taiwan	55	262	0	0	316
USA	10	65	0	0	75
China	12	57	0	0	68
Zahl der Beschäftigten	289	1.288	0	0	1.577
Zahl der durchschnittlich Beschäftigten	272	1.173	0	0	1.445
Zahl der dauerhaft Beschäftigten	266	1.189	0	0	1.455
Zahl der befristeten Beschäftigten	99	23	0	0	122
Zahl der Beschäftigten ohne garantierte Arbeitsstunden	12	26	0	0	38
Zahl der Vollzeitbeschäftigten	1.162	208	0	0	1.370
Zahl der Teilzeitbeschäftigten	126	81	0	0	207

<sup>1</sup> Berechnet als Durchschnittswert der Anzahl der Beschäftigten zum 31.12.2023 und zum 31.12.2024

**2024**

Beschäftigte nach Art des Vertrags	Deutschland	Taiwan	China	USA
Zahl der Beschäftigten	937	385	69	81
Zahl der dauerhaft Beschäftigten	849	385	42	75
Zahl der befristeten Beschäftigten	88	0	27	6
Zahl der Beschäftigten ohne garantierte Arbeitsstunden	30	0	0	8
Zahl der Vollzeitbeschäftigten	742	385	69	75
Zahl der Teilzeitbeschäftigten	195	0	0	6

**(ESRS S1-6 50 c)**

**2024**

Gesamtzahl der Beschäftigten, die das Unternehmen im Jahr 2024 verlassen haben (ESRS S1-6 50 c)	Anzahl	Fluktuationsquote <sup>1</sup>
Beschäftigte, die das Unternehmen verlassen haben	205	13,0%

<sup>1</sup> Die Fluktuationsquote gemäß CSRD berechnet sich aus dem Quotienten der Anzahl der angestellten Beschäftigten (inkl. Werkstunden, Aushilfen, Auszubildende, Praktikanten und andere befristet Beschäftigte), die im Berichtszeitraum das Unternehmen verlassen haben (eigene Kündigung, Entlassung, Ruhestand, Tod) und der Gesamtzahl der angestellten Beschäftigten. Bei der Berechnung wurden 149 Mitarbeitende, die durch die Entkonsolidierung der SUSS MicroOptics S.A. im Januar 2024 aus dem Unternehmen ausgeschieden sind, nicht berücksichtigt.

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

**(ESRS S1-6 50d ii)** Bei den Angaben zu S1-6 handelt es sich um Stichtagsangaben zum 31. Dezember 2024.

**(ESRS S1-6 50 f)** Insgesamt besteht die eigene Belegschaft (siehe Abschnitt (ESRS S1 13 a; b i.V.m. ESRS 2 SBM-3) zum Stichtag 31. Dezember 2024 aus 1.673 Mitarbeitenden (Kopfzahl). Diese Zahl weicht von der im Lagebericht im Abschnitt 6 genannten Zahl von 1.498 Mitarbeitenden (angegeben als Vollzeitäquivalente) ab, da im Lagebericht – gemäß HGB – weder Auszubildende noch Angestellte von Drittunternehmen (Leiharbeitende) mitgezählt

werden dürfen, wir diesen Personenkreis zum Zwecke der ESRS-Berichterstattung jedoch zur eigenen Belegschaft zählen müssen.

**Angabe ESRS S1-7: Merkmale der nicht angestellten Beschäftigten in der eigenen Belegschaft des Unternehmens**

**(ESRS S1-7 55a)** Wir haben eine sehr geringe Anzahl an nicht angestellten Beschäftigten, gemessen an der Gesamtbelegschaft des Konzerns. Details hierzu sowie die genauen Zahlen befinden sich im Abschnitt „Arbeitgeberattraktivität und Mitarbeiterzufriedenheit“. Angesichts dieser geringen Zahl und damit auch der geringen Auswirkung auf die Geschäftstätigkeit des Unternehmens verzichten wir auf eine detailliertere Beschreibung der Merkmale.

Beschäftigte, die im Rahmen der Arbeitnehmerüberlassung bei uns beschäftigt sind, werden vollständig in das Unternehmen integriert. Sie durchlaufen das Onboarding Programm und sind Teil der jeweiligen lokalen Gesellschaften.

Parameter (nicht angestellte Beschäftigte)	2024
Gesamtzahl nicht angestellte Beschäftigte innerhalb der eigenen Belegschaft weltweit <sup>1</sup>	96

<sup>1</sup> die Zahl beinhaltet nur Leiharbeitende.

**(ESRS S1-7 55 b)** Es handelt sich hierbei um die Anzahl der Personen zum Stichtag 31. Dezember 2024.

**(ESRS S1-7 55 c)** Bei den nicht angestellten Beschäftigten wurden Selbständige nicht berücksichtigt, da zum 31. Dezember 2024 keine vollständigen Daten vorlagen. Bei den berücksichtigten Leiharbeitenden gab es keine auffälligen Fluktuationen. Grundsätzlich bietet SUSS den Leiharbeitenden, bei entsprechender Auftragslage und persönlicher Eignung, die Möglichkeit in ein festes Arbeitsverhältnis mit SUSS einzutreten.

Zur Erfassung der Daten der nicht angestellten Mitarbeitenden wurden verschiedene Systeme genutzt. An den deutschen Standorten werden alle Daten über das SAP-System erfasst und ausgewertet.

### Angabe ESRS S1-8: Tarifvertragliche Abdeckung und sozialer Dialog

**(ESRS S1-8 58)** In unserer Tochtergesellschaft in den Niederlanden sowie, historisch bedingt, bei fünf Mitarbeitenden in Deutschland besteht eine Anbindung an einen Tarifvertrag. In allen anderen Gesellschaften ist dies nicht der Fall.

An den deutschen Standorten Garching, Oberschleißheim und Sternenfels arbeiten jeweils gewählte Betriebsräte, Schwerbehindertenvertretungen und Jugendvertretungen. Die Mitglieder-

zahl der Gremien folgt dem Betriebsverfassungsgesetz. Ebenfalls in Übereinstimmung mit dem Betriebsverfassungsgesetz haben die Betriebsräte einen Gesamtbetriebsrat gebildet. Zwischen den Betriebsräten und der Geschäftsführung existieren verschiedene institutionalisierte Formate des Austauschs und der Mitbestimmung.

In der Taiwanischen Gesellschaft sind übereinstimmend mit dem Labour Standard Act Taiwan sogenannte Labour Management Conferences etabliert. Ganz ähnlich wie mit den Betriebsräten in Deutschland beraten sich in diesem Format Vertreter des Managements mit gewählten Vertretern der Beschäftigten zu Fragen der Arbeitsorganisation und Arbeitsbedingungen und finden gemeinsame Lösungen.

In den Niederlanden gibt es ebenfalls einen Betriebsrat, der jedoch aufgrund der Betriebsgröße nicht mit einer so weitreichenden Befugnis ausgestattet ist, dennoch ist er ein wichtiger Gesprächspartner für die Geschäftsführung, wenn es darum geht, die Auswirkungen strategischer Entscheidungen auf die Mitarbeitenden abzuschätzen und wo nötig zu korrigieren.

Aufgrund der geringen Beschäftigtenzahlen in allen weiteren Gesellschaften der SUSS gibt es keine weiteren institutionalisierten Formen der Mitbestimmung.

In der nachfolgenden Tabelle finden sich Informationen über die tarifvertragliche Abdeckung sowie den sozialen Dialog.

**(ESRS S1-8 60)** Die folgende Tabelle stellt die tarifvertragliche Abdeckung innerhalb von SUSS dar.

Tarifvertragliche Abdeckung	2024
Anteil aller Beschäftigten, die von Tarifverträgen abgedeckt	2,6 % <sup>1</sup>
Davon im Europäischen Wirtschaftsraum (EWR)	0,5%
Tarifvertrag (Metall- und Elektroindustrie)	0,5%
Davon in Deutschland <sup>2</sup>	0,5%

- 1 nur die 36 Mitarbeitenden in den Niederlanden sowie (historisch bedingt) fünf Mitarbeitende in Deutschland unterliegen einem Tarifvertrag im EWR
- 2 alle weiteren Standorte im EWR haben weniger als 50 Angestellte

**(ESRS S1-8 63 a)** Die folgende Tabelle beschreibt die tarifvertragliche Abdeckung der Beschäftigten des SUSS-Konzerns.

	Tarifvertraglich Abdeckung		Sozialer Dialog
	Beschäftigte EWR	Beschäftigte Nicht-EWR Länder	Vertretung am Arbeitsplatz (nur EWR)
Abdeckungsquote			
0–19%	Deutschland	Taiwan, USA, China	
20–39%			
40–59%			
60–79%			
80–100%	Niederlande		Deutschland

Tarifvertragliche Abdeckung	2024
Anteil der Beschäftigten, die von Arbeitnehmervertretern abgedeckt werden (in %)	100%
Davon in Deutschland <sup>1</sup>	100%

1 alle weiteren Standorte im EWR haben weniger als 50 Angestellte

**(ESRS S1-8 63 b)** Mitarbeitende der SUSS MicroTec SE werden durch einen „Betriebsrat Societas Europaea“ vertreten.

### Angabe ESRS S1-9: Diversitätsparameter

**(ESRS S1-9 66)** Für die Diversitätsparameter verweisen wir auf den Abschnitt „Diversität & Inklusion, Chancengleichheit, Nicht-diskriminierung“.

### Angabe ESRS S1-10: Angemessene Entlohnung

**(ESRS S1-10 69)** Bis auf Singapur gelten an allen Standorten der SUSS weltweit gesetzliche Mindestlöhne oder vergleichbare Regelungen – eine Mindestabsicherung der Beschäftigten, an die sich SUSS uneingeschränkt hält. In Singapur gibt es keinen gesetzlich geregelten Mindestlohn. SUSS stellt sicher, dass auch in Singapur eine adäquate Bezahlung aller Mitarbeitenden erfolgt. SUSS hat in Singapur acht Beschäftigte. Der Durchschnittslohn dieser Personen liegt deutlich über dem vergleichbaren Mindestlohn in Deutschland und wird vom Unternehmen entsprechend als angemessen bewertet.

### Angabe ESRS S1-11: Sozialschutz

**(ESRS S1-11 74)** In allen Gesellschaften hält SUSS sich an die gesetzlichen Regelungen zum sozialen Mindestschutz ihrer Mitarbeitenden in Bezug auf die Absicherung im Fall von Krankheit, bei Arbeitslosigkeit, bei Arbeitsunfällen und Erwerbsunfähigkeit, bei Elternurlaub sowie im Hinblick auf den Ruhestand. Alle Beschäftigten des Unternehmens genießen entsprechend aufgrund gesetzlicher Vorgaben oder unternehmensinterner Regelungen einen Sozialschutz im Hinblick auf folgende Lebensereignisse:

- Krankheit
- Arbeitslosigkeit ab dem Zeitpunkt, zu dem die eigene Arbeitskraft dem Unternehmen nicht mehr zur Verfügung gestellt werden kann
- Arbeitsunfälle und Erwerbsunfähigkeit
- Elternzeit
- Ruhestand

Der Umfang des jeweiligen gesetzlichen Schutzes gegen die oben genannten Lebensereignisse kann von Land zu Land abweichen.

	2024
	Länder
Anzahl der angestellten Beschäftigten, die einen Sozialschutz genießen	1.571 <sup>1</sup>
Länder, die keinen Sozialschutz gewähren bei <sup>2</sup>	
Krankheit	1
Arbeitslosigkeit	1
Arbeitsunfälle und Erwerbsunfähigkeit	1
Elternurlaub	1
Ruhestand	1

1 In den USA haben befristet Beschäftigte (6 Mitarbeitende) keinen Anspruch auf Sozialschutz

2 gilt in den USA nur für befristet Angestellte

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

**(ESRS S1-15 93)** In der folgenden Tabelle wird angegeben, inwieweit die Beschäftigten bei SUSS im Berichtszeitraum Anspruch auf Urlaub aus familiären Gründen hatten und davon Gebrauch gemacht haben.

	<b>2024</b>
Anteil der Beschäftigten, die Anspruch auf Urlaub aus familiären Gründen haben <sup>1</sup>	94,5 %
Beschäftigte, die Urlaub aus familiären Gründen in Anspruch genommen haben (Anzahl)	56
davon männlich	78,6 %
davon weiblich	21,4 %
davon sonstige	0 %
davon keine Angabe	0 %

<sup>1</sup> Urlaub aus familiären Gründen umfasst Mutterschaftsurlaub, Vaterschaftsurlaub, Elternurlaub und Urlaub für pflegende Angehörige, der nach nationalem Recht oder Tarifverträgen gewährt wird.

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

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

**(ESRS S1-16) 97 a; b)** Die folgenden Tabelle gibt die Geschlechterspezifischen Verdienstgefälle und das Verhältnis der jährlichen Gesamtvergütung der am höchsten bezahlten Einzelperson in Relation zum Median der jährlichen Gesamtvergütung der Beschäftigten wieder.

	<b>2024</b>
Geschlechtsspezifisches Verdienstgefälle <sup>1</sup>	10,9 %
Jährliche Gesamtvergütung der am höchsten bezahlten Einzelperson zum Median der jährlichen Gesamtvergütung aller Beschäftigten	19,3-fache

<sup>1</sup> Berechnet nach der Formel (Durchschnittlicher Bruttostundenverdienst männlicher Beschäftigter – durchschnittlicher Bruttostundenverdienst weiblicher Beschäftigter)/Durchschnittlicher Bruttostundenverdienst männlicher Beschäftigter x 100

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

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

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

	<b>2024</b>
Im Berichtszeitraum gemeldeten Fälle von Diskriminierung <sup>1</sup>	0
davon Zahl der Beschwerden über interne Meldewege (S1-103 b)	0
davon Zahl der Beschwerden über nationale Kontaktstellen (S1-103b)	0
Summe der wesentlichen Geldbußen, Sanktionen und Schadenersatzzahlungen (in €)	0

<sup>1</sup> Einschließlich Belästigung

Es wurden im Berichtsjahr 2024 keine Geldbußen, Sanktionen und Schadenersatzzahlungen im Zusammenhang mit den beschriebenen Vorfällen gezahlt.

**(ESRS S1-17 104)** Die folgende Tabelle gibt an, welche schwerwiegenden Vorfälle im Zusammenhang mit Menschenrechten, zum Beispiel in Form von Zwangsarbeit, Menschenhandel oder

Kinderarbeit im Unternehmen festgestellt wurden und die Höhe der aufgrund solcher Verletzungen verhängten Sanktionen.

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

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

## Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz

### Strategie

Eine gut durchdachte und nachhaltige Personalentwicklung sowie eine gesundheitsfördernde Gestaltung der Arbeitsplätze sind Voraussetzungen, um unsere Mitarbeitenden langfristig an das Unternehmen zu binden und um neue Talente zu gewinnen. Die Gesundheit und Sicherheit unserer Mitarbeitenden an ihrem Arbeitsplatz hat für SUSS höchste Priorität. Wir schaffen ein

sicheres und gesundes Arbeitsumfeld für unsere gesamte Belegschaft, um diese vor physischen und psychischen Beeinträchtigungen zu bewahren.

Mehr als die Hälfte unserer Mitarbeitenden sind in den Bereichen Produktion und Technik beschäftigt. Gerade die Arbeit in den Reinräumen und der Umgang mit Elektrizität und Chemikalien, zum Beispiel in den Applikationslaboren, bergen bei unsachgemäßem Umgang Gefahren für die Gesundheit der Mitarbeitenden, die auf ein Minimum zu reduzieren sind. Als international agierendes Produktionsunternehmen strebt SUSS nach hohen Standards im Hinblick auf Sicherheit am Arbeitsplatz und versucht, die Anzahl und Schwere von Arbeitsunfällen auf Null zu reduzieren. Zum Schutz der Gesundheit und zur Vermeidung von Verletzungen und Unfällen finden deshalb regelmäßig Schulungen und Sicherheitsunterweisungen statt, insbesondere um den sachgemäßen Umgang mit gefährlichen Stoffen sicherzustellen. An allen Standorten der SUSS durchlaufen die Mitarbeitenden während des Onboardings ein obligatorisches Training zu Arbeitsschutz und Arbeitssicherheit.

Zum gesunden Arbeiten gehört bei SUSS auch die Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Privatleben: Es ist dem Management bewusst, dass die Leistungsfähigkeit der Beschäftigten nur erhalten bleibt, wenn es ausreichende Phasen der Regeneration gibt. Deshalb gewähren wir in Deutschland mit Beschäftigungsbeginn 30 Tage Jahresurlaub auf eine 5-Tage Woche bezogen.

Betriebsrat und HR Business Partner achten gemeinsam mit den Führungskräften sehr strikt darauf, dass die Mitarbeitenden diesen Urlaubsanspruch vollständig nutzen. Auch in den internationalen Gesellschaften haben alle Mitarbeitenden einen Anspruch auf Jahresurlaub, der über den jeweiligen lokalen gesetzlichen Mindestanforderungen liegt.

### Auswirkungen, Risiken und Chancen

Die Wesentlichkeitsbeurteilung, die in der in IRO-2 beschriebenen Wesentlichkeitsanalyse vorgenommen wurde, hat die folgenden (potenziell) negative Auswirkung ergeben:

Thema	Beschreibung	IRO	Wertschöpfungskette
Arbeits-sicherheit und Gesundheits-schutz	Unsichere Arbeitsbedingungen können zu Verletzungen/ Arbeitsunfällen führen.	(Potenziell) negative Auswirkung	Im Unternehmen

**Auswirkungen:** Ein gesunder und sicherer Arbeitsplatz ist die Grundvoraussetzung für effizientes und motiviertes Arbeiten, dies hat direkte Auswirkungen auf die Mitarbeitenden. Für die Mitarbeitenden können unsichere Arbeitsbedingungen zu Verletzungen und Arbeitsunfällen führen, was eine negative Auswirkung auf die Gesundheit haben kann. Dies wiederum ist negativ für das Unternehmen, da die entsprechenden Mitarbeitenden möglicherweise für einen längeren Zeitraum ausfallen können.

Die eigene Belegschaft, die in den Reinräumen und Applikationslaboren arbeitet, ist besonders von diesen potenziell negativen Auswirkungen betroffen, die hier durch die Arbeit mit Elektrizität und Chemikalien ein besonderes Gefährdungspotenzial für die Gesundheit der Mitarbeitenden besteht.

**Risiken:** Die Wesentlichkeitsanalyse hat in diesem Bereich kein wesentliches Risiko ergeben.

**Chancen:** Die Wesentlichkeitsanalyse hat in diesem Bereich keine wesentlichen Chancen ergeben.

### Maßnahmen zum Management der Auswirkungen, Risiken und Chancen

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

Grundlegende Regeln für das Verhalten in den Reinräumen und Applikationslaboren (gilt für die Produktionsstandorte in Deutschland und Taiwan) werden in speziellen Handbüchern/Richtlinien geregelt, welche für Mitarbeitende, die in der Reinraumumgebung arbeiten, verpflichtend anzuwenden sind. Ein weiterer wichtiger Bestandteil z. B. zur Aufklärung der Mitarbeitenden und zur Vermeidung von Unfällen hierbei ist zudem das Interne Management System (IMS) Handbuch. Das Handbuch beschreibt das IMS für Qualität, Arbeitssicherheit, Umwelt und Energie bei SUSS. Die Funktionalität des IMS wird durch einen akkreditierten Zertifizierer (ISO 9001, 14001) jährlich überwacht und in einem festgelegten Zyklus zertifiziert.

Seit Mai 2024 haben wir eine standortübergreifende, verantwortliche Elektrofachkraft, welche eine zentrale Rolle bei der Arbeitssicherheit im Umgang mit elektrischen Anlagen und Geräten einnimmt. Diese Fachkraft trägt die Verantwortung für die Sicherheit der Mitarbeitenden. Zu den Aufgaben gehören beispielsweise Gefährdungsbeurteilungen, Schulungen und Unterweisungen sowie die Sicherstellung und Überwachung der geltenden Vorschriften. Des Weiteren wurde eine weitere Fachkraft speziell für die Arbeitssicherheit eingestellt.

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

An allen Standorten der SUSS durchlaufen die Mitarbeitenden während des Onboardings zudem ein obligatorisches Training zu Arbeitsschutz und Arbeitssicherheit. Zur allgemeinen Gesundheitsvorsorge bietet SUSS darüber hinaus an verschiedenen Standorten weitere Maßnahmen. In Deutschland wird die Mitgliedschaft im Fitness-Center finanziell unterstützt, es gibt kostenfreie Sehtests und bezuschusste Bildschirmarbeitsplatzbrillen sowie Gripeschutzimpfungen an den Standorten Garching und Sternenfels. In Taiwan können die Mitarbeitenden einmal im Jahr an einem kostenfreien allgemeinen Gesundheitscheck teilnehmen, zudem haben wir dort seit 2024 eine ständige medizinische Betreuung für die Mitarbeitenden etabliert.

Zusammenfassung der wesentlichen Maßnahmen im Hinblick auf die Auswirkungen im wesentlichen Bereich Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz. Um den potenziell negativen Folgen aus dem wesentlichen Thema „Unsichere Arbeitsbedingungen können zu Verletzungen/Arbeitsunfällen führen“ entgegen zu wirken, hat das Unternehmen folgende Maßnahmen ergriffen:

- Erhöhung der Ausgaben für Gesundheitsvorsorge und Schulungen zur Arbeitssicherheit
- Schulung aller neu eintretenden Mitarbeitenden zur allgemeinen Arbeitssicherheit
- Schulung und Sensibilisierung der Führungskräfte zur physischen und psychischen Gesunderhaltung im Arbeitsprozess
- Seit 2024 permanent angestellte medizinische Betreuung in Taiwan

**Maßnahmen** im Hinblick auf die Chancen und Risiken im wesentlichen Bereich Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz:

Im diesem Bereich hat die Wesentlichkeitsanalyse keine wesentlichen Chancen und Risiken ergeben.

### Parameter und Ziele

Die Wirksamkeit der bis hierher beschriebenen Strategien und Maßnahmen zum Thema Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz messen wir aktuell an folgender Kennzahl:

Kennzahl	Management der Auswirkungen Chancen und Risiken	Ziel (kumuliert über alle Standorte)	2024
Unfallhäufigkeit <sup>1</sup>		≤ 3,7	0,96

<sup>1</sup> Berechnet als Anzahl der Arbeitsunfälle der eigenen Belegschaft/Arbeitsstunden \* eine Million; Definition Arbeitsunfall: Arbeitsunfälle sind meldepflichtig bei Unfällen im Betrieb (einschließlich Betriebswege, Reisen zu beruflich veranlassten Auswärtstätigkeiten), durch die versicherte Mitarbeitende getötet oder so verletzt worden sind, dass sie für mehr als drei Tage arbeitsunfähig werden.

Wir messen den Erfolg unserer vielfältigen Maßnahmen an der Rate der Arbeitsunfälle. Die in der nichtfinanziellen Erklärung 2023 gemachten Aussagen zur Unfallhäufigkeit, bezog sich nur auf den Standort Deutschland, der Wert für 2024 bezieht sich auf sämtliche Standorte weltweit. Grundsätzlich ist es unser Ziel, die Anzahl und Schwere von Arbeitsunfällen auf Null zu reduzieren.

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

Bei SUSS sind 100 Prozent der angestellten Beschäftigten durch das SUSS interne Managementsystem für Gesundheitsschutz und Sicherheit abgedeckt.

### Angabe S1-14 Gesundheitsschutz und Sicherheit

(ESRS S1-14 88)

	2024
Prozentsatz der Personen in seiner eigenen Belegschaft, die auf der Grundlage gesetzlicher Anforderungen und/oder anerkannter Normen oder Leitlinien vom Managementsystem für Gesundheit und Sicherheit des Unternehmens abgedeckt werden	100%
Zahl der Todesfälle aufgrund arbeitsbedingter Verletzungen	0
Zahl der Todesfälle aufgrund arbeitsbedingter Erkrankungen	0
Zahl meldepflichtiger Arbeitsunfälle <sup>1</sup>	3
Quote meldepflichtiger Arbeitsunfälle <sup>2</sup>	0,96
Fälle meldepflichtiger arbeitsbedingter Erkrankungen (nur angestellte Beschäftigte)	0
Ausfalltage aufgrund arbeitsbedingter Verletzungen (nur angestellte Beschäftigte)	40,5
Todesfälle infolge von Arbeitsunfällen (nur angestellte Beschäftigte)	0
Todesfälle infolge von Erkrankungen (nur angestellte Beschäftigte)	1

<sup>1</sup> Definition Arbeitsunfall: Arbeitsunfälle sind meldepflichtig bei Unfällen im Betrieb (einschließlich Betriebswege, Reisen zu beruflich veranlassten Auswärtstätigkeiten), durch die versicherte Mitarbeitende getötet oder so verletzt worden sind, dass sie für mehr als 3 Tage arbeitsunfähig werden.  
<sup>2</sup> Berechnet als Anzahl der Arbeitsunfälle/Arbeitsstunden (eigene Belegschaft) × 1 Million

## Aus- und Weiterbildung

### Strategie

Als Equipment-Anbieter in einem technologisch hochspezialisierten Marktsegment suchen wir stets unter einer sehr geringen Anzahl passgenau qualifizierter Menschen nach Mitarbeitenden, die mit uns das Wachstum der nächsten Jahre gestalten und auch in Zukunft das Knowhow des Unternehmens tragen und weiterentwickeln. Umso wichtiger ist es, die Mitarbeitenden innerbetrieblich auszubilden und sie zur Weiterqualifikation ihrer Skills zu befähigen.

Die Ausbildung eigener Mitarbeitenden durch Ausbildungs- und Studienprogramme ist angesichts eines steigenden Fachkräftemangels enorm wichtig. Außerdem können Talente speziell im Hinblick auf die Anforderungen von SUSS entwickelt werden. Ein kontinuierliches Training der Belegschaft ist wichtig, um mit dem Innovationstrend der Branche Schritt zu halten.

Gemäß unserer Wesentlichkeitsanalyse kann fehlendes Knowhow bei den Mitarbeitenden aufgrund von unzureichenden Ressourcen im Trainingszentrum bzw. dieses Fehlen von Wissen z. B. zu Überforderung und Demotivation führen. Zudem spielen auch hier die flachen Hierarchien mit kurzen Berichtswegen eine große Rolle und bieten jedem Mitarbeitenden die Möglichkeit sich entsprechend seiner bzw. ihrer Wünsche und Fähigkeiten weiterzuentwickeln und Verantwortung zu übernehmen.

Wir sind in den vergangenen Jahren stark gewachsen und verfolgen weiterhin eine ambitionierte Wachstumsstrategie. Als globaler Zulieferer für führende Halbleiterunternehmen ergeben sich für uns große Chancen in vielen Bereichen, beispielsweise Digitalisierung, Mobilität oder Energieeffizienz. Wir können diese Chancen nur nutzen, wenn wir motivierte Mitarbeitende mit der entsprechenden Qualifikation gewinnen können. Mit diesem Ansatz wollen wir die Chance positive Wachstumsimpulse durch gut ausgebildetes Personal zu setzen, die die Wesentlichkeitsanalyse ergeben hat, effektiv nutzen.

Mit einer laufenden Verbesserung der Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen wollen wir unsere Mitarbeitenden weiterentwickeln und fördern. Die Ausbildung eigener Mitarbeitenden durch Ausbildungs- und Studienprogramme ist angesichts eines steigenden Fachkräftemangels enorm wichtig. Außerdem können Talente speziell im Hinblick auf die Anforderungen von SUSS entwickelt werden. Ein kontinuierliches Training der Belegschaft ist wichtig, um mit dem Innovationstrend der Branche Schritt zu halten.

### Auswirkungen, Risiken und Chancen

Die Wesentlichkeitsbeurteilung, die in der in IRO-2 beschriebenen Wesentlichkeitsanalyse vorgenommen wurde, hat die folgenden (potenziell) negative Auswirkung ergeben:

Thema	Beschreibung	IRO	Wertschöpfungskette
Aus- und Weiterbildung	Fehlendes Knowhow von den Mitarbeitenden aufgrund von unzureichenden Ressourcen im Trainingszentrum. Dieses Fehlen von Wissen führt z. B. zu Überforderung und Demotivation.	(Potenziell) negative Auswirkung	Im Unternehmen
	Sehr gut ausgebildetes Personal erhöht die Produktivität.	Chance	Im Unternehmen
	Sehr gut ausgebildetes Personal bietet Wachstumspotenziale und neue Umsatzkanäle	Chance	Im Unternehmen
	Ausbildung geeigneter Nachwuchskräfte sorgt für geringeren Bedarf an externen Fachkräften.	Chance	Im Unternehmen

**Auswirkungen:** Für viele (insbesondere technische) Tätigkeiten bei SUSS ist ein hohes Maß an speziellem Know-how notwendig. Sollten es dem Unternehmen nicht gelingen, die Mitarbeitenden entsprechend ihres Einsatzbereiches ausreichend zu schulen, weil die Ressourcen im Trainingszentrum nicht ausreichen, kann dies negative Auswirkungen auf die Mitarbeitenden haben, was zu Überforderung oder Demotivation führen kann und letztendlich auch eine negative Auswirkung für das Unternehmen darstellen. Das angestrebte Wachstum kann möglicherweise nicht erreicht werden, weil nicht ausreichend viele Mitarbeitende umfassend geschult werden konnten.

**Risiken:** Die Wesentlichkeitsanalyse hat in diesem Bereich kein wesentliches Risiko ergeben.

**Chancen:** Sehr gut ausgebildete Mitarbeitende sind hoch motiviert und weisen ein hohes Maß an Produktivität aus, was dem Unternehmen stark zugutekommt und damit die Wachstumspotenziale voll ausgeschöpft werden können. Gegebenenfalls können hierdurch sogar neue Umsatzkanäle erschlossen werden. Eine weitere Chance sowohl für die Mitarbeitenden als auch das Unternehmen besteht darin, dass das Unternehmen zukünftige Führungskräfte aus den eigenen Reihen gewinnen kann. Dies ist insbesondere vor dem Hintergrund des Fachkräftemangels eine große Chance.

### Maßnahmen zum Management der Auswirkungen, Risiken und Chancen

Der strategischen Bedeutung des Bereichs Aus- und Weiterbildung hat SUSS Rechnung getragen, dass dies nun ein eigenständiger Funktionsbereich zunächst innerhalb Deutschlands im Bereich HR ist und perspektivisch die entsprechenden HR Funktionen an den internationalen Standorten ebenfalls beim Aufbau eines systematischen Weiterbildungsmanagement unterstützen wird. Im Jahr 2024 haben wir den Bereich „Learning and Development“ etabliert. Die strategische Ausrichtung wird im Jahr 2025 weiter vorangetrieben und in dem Kontext auch die Definition von Zielen und der Ausbau von weiteren Maßnahmen erarbeitet. Das Budget für Aus- und Weiterbildung (in Deutschland) wurde sukzessive erhöht, was den klaren Fokus des Unternehmens auf das Thema Aus- und Weiterbildung verdeutlicht. In diesem Bereich wurden im Jahr 2024 zudem drei zusätzliche Mitarbeitende eingestellt, ein deutliches Wachstum dieses Funktionsbereichs im Vergleich zum Jahr 2023.

In Ihrer beruflichen Entwicklung werden die Mitarbeitenden bei SUSS im Rahmen von Mitarbeitendenjahresgesprächen unterstützt, deren Inhalt es ist, den Fokus auf Karriere-Pfade und Karriere Planung zu legen und daraus abgeleitet zielgerichtete Qualifikationsbedarfe ermittelt werden. Dies wird zukünftig unternehmensweit systematisiert und standardisiert, um den Mitarbeitenden aller Gesellschaften standortübergreifende Karrieren zu ermöglichen und die gemeinsame Wissensbasis weltweit zu

erweitern. Für angehende Führungskräfte gibt es eine verpflichtende Teilnahme am Führungskräftetraining mit Übernahme der ersten Führungsrolle sowie die Einführung eines verpflichtenden viermoduligen Führungskräftetrainings.

Wir bieten jedes Jahr mindestens 13 Ausbildungsplätze in Deutschland an, um dem Unternehmen durch diese Berufsausbildung junge Nachwuchsfachkräfte zu sichern. Daneben beschäftigen und unterstützen wir im Unternehmen vier Studenten im Dualen Studium, um auch hier Fachkräfte möglichst früh an das Unternehmen zu binden. Hierzu zählt auch die Verstärkung des Hochschulmarketings. Hier arbeiten wir eng mit Universitäten (z. B. TU München, Hochschule München, Hochschulen in Pforzheim) und Forschungsinstituten (z. B. KIT Karlsruher Institut für Technologie) zusammen.

Neue Mitarbeitende bekommen ein unternehmensspezifisches Training im Rahmen des Onboarding-Prozesses. Zur kontinuierlichen Qualifikation dieser Mitarbeitenden sind bei SUSS, je nach Ausbildungsziel und Kenntnisstand, verschiedene Lernmethoden und Tools im Einsatz. Dazu gehören firmeneigene Präsenztrainings z. B. ein auf die Unternehmensbedürfnisse hin konzipiertes 4-moduliges Führungskräfte Training, verschiedene verpflichtende E-Learnings (Compliance, IT-Sicherheit und Datenschutz) und ein zum 1. Oktober 2024 gelaunchtes Learning Management System (LMS).

Über externe Anbieter bieten wir eine IPMA-Zertifizierung. Im Jahr 2024 haben sechs Mitarbeitende die Zertifizierung auf D-Level abgeschlossen, fünf weitere Mitarbeitende bereiten sich zum Berichtszeitpunkt auf die Zertifizierung vor. Damit sind insgesamt derzeit mehr als 18 Mitarbeitende nach IPMA Standard zertifiziert. Die IPMA Zertifizierung ist ein Standard Zertifikat für Projektleiter.

### Zusammenfassung der wesentlichen Maßnahmen im Hinblick auf die Auswirkungen im wesentlichen Bereich Aus- und Weiterbildung

Um den potenziell negativen Folgen aus dem wesentlichen Thema „Fehlendes Knowhow von den Mitarbeitenden aufgrund von unzureichenden Ressourcen im Trainingszentrum entgegenzuwirken, hat das Unternehmen folgende Maßnahmen ergriffen:

- Ausbau des SUSS eigenen technologiefokussierten Trainingscenters
- Personalzuwachs im Bereich Aus- und Weiterbildung
- Erhöhung des Budgets für Aus- und Weiterbildung

Sehr gut ausgebildetes Personal bietet Wachstumspotenziale und neue Umsatzkanäle. Ausbildung eigener Nachwuchskräfte sorgt für geringeren Bedarf an externen Fachkräften“. Um die Chancen aus den wesentlichen Themen „Sehr gut ausgebildetes Personal erhöht die Produktivität. zu nutzen, hat das Unternehmen folgende Maßnahmen ergriffen, welche sich teilweise mit den

eben genannten Maßnahmen im Bereich Auswirkungen überschneiden:

- Erhöhung des Budgets für Aus- und Weiterbildung
- Nutzung unterschiedlicher Ansätze der beruflichen Aus- und Weiterbildung
- 37 Ausbildungsplätze (Mechatroniker, Mikrosystem-technologie, Industriekaufleute)
- vier Duale Studierende
- Verpflichtende Teilnahme am Führungskräftetraining mit Übernahme der ersten Führungsrolle
- Einführung eines verpflichtenden viermoduligen Führungskräftetrainings
- Ausbau des online-Schulungsangebots

### Parameter und Ziele

Es gibt derzeit noch keine Ziele für das wesentliche Thema Aus- und Weiterbildung. Im Jahr 2024 haben wir den Bereich „Learning and Development“ etabliert. Die strategische Ausrichtung wird im Jahr 2025 weiter vorangetrieben und in dem Kontext auch die Definition von Zielen und der Ausbau von weiteren Maßnahmen erarbeitet.

### Angabe ESRS S1-13: Parameter für Schulungen und Kompetenzentwicklung

Wir haben bei SUSS in den letzten Jahren vermehrt in die Weiterbildung der Belegschaft investiert. Wie bereits beschrieben haben wir im Jahre 2024 ein Team in Deutschland implementiert, welches den Learning Bereich neu strukturiert und sukzessive aufbaut.

### Angabe S1-13 Schulungen und Kompetenzentwicklung

(ESRS S1-13 83)

	2024	
	Anzahl	in %
<b>Beschäftigte, die an regelmäßigen Leistungs- und Laufbahnbeurteilungen teilgenommen</b>	<b>1.485</b>	<b>94,2%</b>
davon weiblich	276	95,5%
davon männlich	1.209	93,9%
davon sonstige	0	0%
davon keine Angabe	0	0%
<b>Leistungsüberprüfungen je Beschäftigtem (Anteil an Vereinbarung)</b>	<b>0<sup>1</sup></b>	
<b>Durchschnittliche Zahl der Schulungsstunden je Beschäftigtem</b>	<b>21,5</b>	
für weibliche Beschäftigte	19,4	
für männliche Beschäftigte	22,0	
für diverse Beschäftigte	0	
für Beschäftigte ohne Angabe	0	

<sup>1</sup> Es gibt keine weltweite Vorgabe pro Mitarbeitendem

Es gibt im Unternehmen keine weltweit vordefinierte Anzahl von Leistungsüberprüfungen pro Mitarbeitendem. Es ist jedoch angestrebt, dass jeder Mitarbeitende einmal im Jahr im Rahmen

eines Mitarbeitendengesprächs mit der Führungskraft eine individuelle Leistungsbeurteilung erhält.

### Diversität & Inklusion, Chancengleichheit, Nichtdiskriminierung

#### Strategie

Gesetzeskonformes Verhalten, der respektvolle Umgang miteinander sowie die Chancengleichheit und Diversität der Mitarbeitenden im Unternehmen halten wir für elementare Voraussetzungen für den Erhalt der Wettbewerbsfähigkeit und den nachhaltigen Unternehmenserfolg. Als globales Unternehmen können und wollen wir es uns nicht leisten, bei der Auswahl unserer Mitarbeitenden beispielsweise zwischen Alter, Geschlecht oder Herkunft und Religion zu unterscheiden. Gleiches gilt für die Möglichkeit der Weiterentwicklung und der Entlohnung im Unternehmen, auch hier spielt allein die persönliche Eignung und Qualifikation eine Rolle.

Kernthemen des strategischen Unternehmensansatzes im Hinblick auf Diversität & Inklusion, Chancengleichheit, Nichtdiskriminierung ist die Akzeptanz aller Menschen und ein transparentes Vergütungssystem. SUSS hat speziell eine Inklusionsvereinbarung implementiert, um einer möglichen Benachteiligung von z. B. Mitarbeitenden mit einer Behinderung entgegenzuwirken. Inklusion in Gesellschaft und Arbeitswelt, Chancengleichheit und selbstbestimmte Teilhabe von Menschen mit Behinderungen am Arbeitsleben sowie respektvolle Zusammenarbeit sind der SUSS

eine besondere Verpflichtung. Dazu gehört die Förderung von Ausbildung und Beschäftigung sowie ein kollegialer Umgang miteinander auf allen betrieblichen Ebenen. Deshalb ist die Inklusion von Menschen mit Behinderungen bei der Gestaltung von Arbeitsprozessen und Rahmenbedingungen innerhalb der SUSS besonders zu berücksichtigen. Zudem gibt es vom Vorstand ein jährlich aktualisiertes und in der Erklärung zur Unternehmensführung veröffentlichtes Diversitätskonzept für den Vorstand, Aufsichtsrat und die beiden oberen Führungsebenen unterhalb des Vorstands im Unternehmen. SUSS ist darüber hinaus gesetzlich verpflichtet geschlechterspezifische Zielgrößen für diese Ebenen festzulegen und über deren Erreichung jährlich zu berichten. Durch weitere interne Richtlinien, z. B. den auf der Webseite veröffentlichten **Code of Conduct**, welcher unser Selbstverständnis im Umgang miteinander darlegt und adressiert. Durch die unternehmensweite Verpflichtung zu dessen Einhaltung sollen negative Auswirkungen und Risiken im Bereich Diversität & Inklusion, Chancengleichheit, Nichtdiskriminierung auf die eigene Belegschaft gemanagt und damit verhindert, beziehungsweise auf das geringstmögliche Maß reduziert werden.

Darüber hinaus fördern wir die Chancengleichheit und unterbinden Diskriminierung bei der Einstellung oder Beförderung von Mitarbeitenden. Teil unserer Unternehmensstrategie ist, mit Individuen unterschiedlicher ethnischer Herkunft, Kultur, Religion, verschiedenen Alters, unabhängig von politischer, sozialer oder gewerkschaftlicher Betätigung, Behinderung, Hautfarbe,

sexueller Orientierung, sexueller Identität oder sexuellem Ausdruck, Weltanschauung und Geschlecht zusammenzuarbeiten. Auf Basis dieser Eigenschaften dulden wir keinerlei Diskriminierung, Belästigung (verbal, in sozialen Netzwerken, körperlich oder sexuell), Mobbing oder sonstige persönliche Angriffe auf einzelne Personen. Bei vorliegenden Bestimmungen oder Richtlinien der Tochtergesellschaften, beispielsweise Employee Manuals, gelten diese entsprechend.

### Auswirkungen, Risiken und Chancen

Die Wesentlichkeitsbeurteilung, die in der in IRO-2 beschriebenen Wesentlichkeitsanalyse vorgenommen wurde, hat die folgenden (potenziell) negative Auswirkung ergeben:

Thema	Beschreibung	IRO	Wertschöpfungskette
Diversität & Inklusion, Chancengleichheit, Nichtdiskriminierung	Mitarbeitende mit unterschiedlichem Hintergrund (Geschlecht, Religion, Alter, sexuelle Orientierung, Nationalität usw.) fühlen sich nicht akzeptiert/benachteiligt/diskriminiert.	(Potenziell) negative Auswirkung	Im Unternehmen

**Auswirkungen:** Sollte es zu Diskriminierungen oder einer Chancengleichheit kommen, hat dies unmittelbare Auswirkungen auf die betroffenen Mitarbeitenden. Insbesondere Mitarbeitende mit unterschiedlichen Hintergründen im Hinblick auf Geschlecht, Religion, Alter, sexuelle Orientierung oder Nationalität können sich benachteiligt beziehungsweise diskriminiert fühlen. Diskriminierung ist eine Verletzung der Menschenrechte des Betroffenen. Zunächst sinkt die Motivation der durch Diskriminierung

unmittelbar betroffenen Mitarbeitenden – aber es mindert auch die Motivation anderer Mitarbeitender, die solches Verhalten beobachten. Die kann wiederum negative Auswirkungen auf das Unternehmen haben.

Als international agierende Organisation ist es für die weiterhin erfolgreiche Organisationsentwicklung und Marktpositionierung notwendig, soviel als möglich unterschiedliche Erfahrungen,

Mentalitäten und Verhaltensmuster in die Gesamtorganisation zu integrieren als auch in die jeweiligen Teams. Deshalb legen wir bereits bei der Rekrutierung von Fach- und Führungskräften Wert auf ein ausgeglichenes Geschlechterverhältnis sowohl mit Blick auf die Gesamtorganisation als auch in den jeweiligen Berufsgruppen.

**Risiken:** Die Wesentlichkeitsanalyse hat in diesem Bereich kein wesentliches Risiko ergeben.

**Chancen:** Die Wesentlichkeitsanalyse hat in diesem Bereich keine wesentlichen Chancen ergeben.

### Maßnahmen zum Management der Auswirkungen, Risiken und Chancen

Wie im Abschnitt „angemessene Entlohnung“ beschrieben, erfolgt die Einordnung der Beschäftigten in den Entgeltrahmen anhand der Position und eine Differenzierung innerhalb des Rahmens anhand von Berufserfahrung und Spezialkenntnissen und ist „blind“ gegenüber dem Merkmal Geschlecht. Die Einhaltung dieser Vergütungsgrundsätze werden durch die Betriebsräte jährlich überwacht und sollte es Handlungsbedarf geben, werden die Gehälter entsprechend angepasst.

Bereits im Onboarding werden alle Mitarbeitende mit dem Verhaltenskodex vertraut gemacht, welcher unser Selbstverständnis im Umgang miteinander regelt, und mittels weltweit gültiger

Compliance Trainings (E-Learning) für ein Verhalten in Übereinstimmung mit diesen Grundsätzen sensibilisiert. Der Verhaltenskodex ist insgesamt in vier für SUSS wesentliche Sprachen übersetzt. Somit haben alle Mitarbeitende einen barrierefreien Zugang zu dem Text. Eine Prozessbeschreibung, was bei Verstößen gegen den Code of Conduct erfolgt inklusive der Benennung der prozessverantwortlichen Manager, ist im jeweiligen lokalen Employee Self Service (ESS) und im Intranet für jeden Mitarbeitenden sichtbar abgelegt bzw. wird den Mitarbeitenden im Rahmen des Onboardings ausgehändigt. Alle Mitarbeitenden können also sehen, wo sie sich Hilfe holen können, bzw. wohin sie eskalieren, wenn sie solches Verhalten beobachten.

Unser Unternehmen setzt sich aktiv für die Inklusion von Menschen mit Behinderungen ein und verfolgt das Ziel, ein Arbeitsumfeld zu schaffen, das Vielfalt fördert und Chancengleichheit sicherstellt. Wir erkennen an, dass Menschen mit Behinderung wertvolle Beiträge in der Arbeitswelt leisten und tragen Verantwortung als Unternehmensgruppe Barrieren abzubauen und die Integration und Teilhabe in unserem Arbeitsumfeld zu ermöglichen.

Wir gewährleisten, dass alle Mitarbeitenden – egal ob mit körperlichen oder sonstigen Einschränkungen – Zugang zu notwendigen Hilfsmitteln und unterstützenden Technologien haben, die für die Ausführung der entsprechenden Tätigkeit notwendig ist. Diese Hilfen müssen laut Inklusionsvereinbarung dem individuellen Hilfsbedarf der schwerbehinderten Beschäftigten

entsprechen. Unsere Rekrutierungsprozesse sind darauf ausgelegt, Menschen mit Behinderung aktiv in unsere talentierten Teams einzubinden. Wir arbeiten eng mit der Inklusionsbeauftragten und der Schwerbehindertenvertretung zusammen, die sich auf die Beschäftigung von Menschen mit Behinderung spezialisiert haben. Vor allem in Deutschland, wo diese Gremien Standortübergreifend seit einigen Jahren existieren, ist dies ein wertvoller Beitrag. Wir analysieren regelmäßig unsere Fortschritte in der Integration von Menschen mit Behinderung. Mitarbeitendenfeedbacks helfen uns hier ebenso wie die Ausschüsse der Gremien.

Um den weiblichen Nachwuchs gezielt in unserem technologiegeprägten Umfeld zu fördern, nehmen wir bereits seit mehreren Jahren am Girls Day in Deutschland teil. Zudem gibt es eine innerbetriebliche Förderung von Frauen für Führungspositionen.

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

### Zusammenfassung der wesentlichen Maßnahmen im Hinblick auf die Auswirkungen im wesentlichen Bereich Diversität, Inklusion, Chancengleichheit, Nichtdiskriminierung

Um den potenziell negativen Auswirkungen aus dem wesentlichen Thema „Mitarbeiter mit unterschiedlichem Hintergrund (Geschlecht, Religion, Alter, sexuelle Orientierung, Nationalität usw.) fühlen sich nicht akzeptiert/benachteiligt/diskriminiert“ entgegenzuwirken, hat das Unternehmen folgende Maßnahmen ergriffen:

- Teilnahme am Girls Day in Deutschland
- Bereits bei der Suche nach passenden Mitarbeitenden für offene Positionen achten wir auf ein ausgeglichenes Geschlechterverhältnis in den jeweiligen Teams
- Rekrutierungsprozess ist darauf ausgelegt, Menschen mit Behinderung aktiv in talentierten Teams einzubinden
- Mitarbeitende mit Einschränkungen/Behinderungen erhalten Zugang zu notwendigen Hilfsmitteln und unterstützenden Technologien

### Zusammenfassung der wesentlichen Maßnahmen im Hinblick auf die Chancen und Risiken im wesentlichen Bereich Diversität, Inklusion, Chancengleichheit, Nichtdiskriminierung

Im diesem Bereich hat die Wesentlichkeitsanalyse keine wesentlichen Chancen und Risiken ergeben.

#### Parameter und Ziele

Die Wirksamkeit der bis hierher beschriebenen Strategien und Maßnahmen zu Diversität & Inklusion, Chancengleichheit, Nicht-diskriminierung messen wir aktuell an folgenden Kennzahlen:

Kennzahl	Management der Auswirkungen, Risiken und Chancen	Ziel	2024	2023
Frauenquote der ersten und zweiten Führungsebene in der SUSS MicroTec SE	Management der Auswirkung: „Mitarbeitende mit unterschiedlichem Hintergrund (Geschlecht, Religion, Alter, sexuelle Orientierung, Nationalität usw.) fühlen sich nicht akzeptiert/benachteiligt/diskriminiert“	1. Ebene: 36,0% 2. Ebene: 36,0%	40,0% 50,0%	46,2% 42,9%
weltweit gemeldeten Vorfällen pro Jahr	Management der Auswirkung: „Mitarbeitende mit unterschiedlichem Hintergrund (Geschlecht, Religion, Alter, sexuelle Orientierung, Nationalität usw.) fühlen sich nicht akzeptiert/benachteiligt/diskriminiert“	0	0	0

- Frauenquote: von 36 Prozent in Führungsrollen<sup>1</sup> in der ersten und zweiten Führungsebene unter dem Vorstand an (dieses Ziel gilt zunächst bis zum 30 Juni 2027) eine Quote von weltweit „Null“ gemeldeten Vorfällen pro Jahr zu erreichen.
- Zudem ist es unser Ziel, jegliche Form von Diskriminierung zu verhindern/vermeiden und somit als messbare Kennzahl

<sup>1</sup> Eine Zielgröße bezogen auf die weltweite Belegschaft wurde bisher nicht festgelegt. Zum Frauenanteil in der ersten Führungsebene (gruppenweite Betrachtung), siehe Ausführungen zu S1-9 Diversität.

### Risiken und Chancen

In Bezug auf weitere Diversitäts-Merkmale wie das Erreichen einer Quote von Mitarbeitenden mit kognitiven oder physischen Einschränkungen oder der Anteil akademischer und nichtakademischer Berufsabschlüsse unter den Mitarbeitenden hat SUSS sich derzeit keine Ziele gesetzt und wird sich im Geschäftsjahr 2025 weiter mit diesen Themen auseinandersetzen.

Eine weitere wichtige Dimension ist die Altersstruktur. Einerseits sind wir auf junge, gut qualifizierte Mitarbeitende angewiesen, die die Zukunft des Unternehmens gestalten, gleichzeitig sind die jahrelangen Berufserfahrungen älterer Mitarbeitender ein wichtiges Fundament. Deshalb ist uns eine gemischte Altersstruktur wichtig, wir haben aber keine festen Zielquoten festgelegt.

### Angabe ESRS S1-9: Diversitätsparameter

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

#### (ESRS S1-9 66)

	2024	
	Anzahl	in %
<b>Beschäftigte auf der obersten Führungsebene</b>	<b>17</b>	<b>100%</b>
davon weiblich	6	35,3%
davon männlich	11	64,7%
davon sonstige	0	0
davon keine Angabe	0	0
<b>Beschäftigte nach Altersklassen</b>		
davon < 30 Jahre	293	18,6%
davon 30–50 Jahre	879	55,7%
davon > 50 Jahre	405	25,7%

Die Definition der obersten Führungsebene: Zur ersten Führungsebene im Unternehmen zählen weltweit alle Führungskräfte, die direkt einem der drei Vorstandsmitglieder unterstellt sind.

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

Die nachfolgende Tabelle gibt Auskunft über den Anteil der Beschäftigten mit Behinderungen bei SUSS.

#### (ESRS S1-12 79)

	2024	
	Anzahl	in %
Angestellte Beschäftigte mit Behinderungen (oder Gleichstellung) <sup>1</sup>	31	2,0%

<sup>1</sup> In einigen Ländern, in denen SUSS Standorte betreibt, dürfen aufgrund von Datenschutzbestimmungen hierzu keine Aussage gemacht werden.

Die bereits in diesem Bericht beschriebene Inklusionsrichtlinie gilt für die eigene Belegschaft in Deutschland in den Unternehmen SUSS MicroTec SE, SUSS MicroTec Solutions GmbH & Co. KG und der SUSS MicroTec ReMan GmbH. Die betroffenen Personengruppen sind folgende:

- Schwerbehinderte/gleichgestellte Beschäftigte (§151 SGB IX)
- Behinderte Beschäftigte und Auszubildende (§2 und §155 SGB IX)
- Beschäftigte in medizinischer oder beruflicher Rehabilitation
- Beschäftigte mit Gesundheitsbeeinträchtigungen (langzeitkrank, häufig kurzerkrank, chronisch krank, suchtkrank, lernbehindert, mobilitätsbehindert)
- Beschäftigte mit teilweiser Erwerbsminderung (EU-Rente)
- Ausgesteuerte Beschäftigte

Weitere Informationen sind der Inklusionsrichtlinie zu entnehmen.

## ESRS S 2 Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette (Grundlegende Anforderungen zum Themenbereich Menschenrechte, Verantwortungsvolle Lieferkette) Strategie

### Angabe in Bezug auf ESRS 2 SBM-2: Interessen und Standpunkte der Interessenträger

**(ESRS S2 9 i.V.m. ESRS 2 SBM-2 43)** SUSS setzt sich dafür ein, dass die Arbeitsbedingungen in der Wertschöpfungskette sicher sind, Arbeitskräfte mit Respekt und Würde behandelt werden und der Geschäftsbetrieb umweltfreundlich, ethisch und mit Integrität geführt wird. Diese Grundsätze sind im Verhaltenskodex für Geschäftspartner und unserer Unternehmensphilosophie verankert.

Die Einhaltung der im Verhaltenskodex festgelegten Standards und Grundsätze in der Wertschöpfungskette fordert SUSS von allen seinen Geschäftspartnern, darunter Lieferanten, Auftragnehmer und Dienstleister. Ein besonderer Fokus wird darauf gelegt, dass die Geschäftspartner die Menschenrechte achten, sichere Arbeitsbedingungen gewährleisten und eine faire Entlohnung sicherstellen. Darüber hinaus erwartet SUSS von seinen Geschäftspartnern, dass diese ihre eigenen Geschäftspartner ebenfalls zur Einhaltung der im Verhaltenskodex definierten Standards verpflichten, um die Einhaltung der Grundsätze entlang der gesamten Lieferkette sicherzustellen.

Die in dem Verhaltenskodex verankerten Grundsätze zur Achtung der Arbeitskräfte und der Menschenrechte fließen in die Entscheidungen von SUSS ein und beeinflussen sowohl die Auswahl der Lieferanten als auch das Risikomanagement. Im Geschäftsjahr 2025 soll ausgearbeitet werden, wie eine engere Zusammenarbeit und ein regelmäßiger Dialog mit den Arbeitskräften und Geschäftspartnern in der Wertschöpfungskette gefördert werden könnte. Wir wollen die Interessen, Standpunkte und Anliegen der Beschäftigten in unserer Wertschöpfungskette noch besser verstehen und sie in unseren Entscheidungen berücksichtigen.

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

**(ESRS S2 10 i.V.m. ESRS 2 SBM-3 48)** Die Wesentlichkeitsbeurteilung, die in der in IRO-2 beschriebenen Wesentlichkeitsanalyse vorgenommen wurde, hat die folgenden negativen und positiven Auswirkungen ergeben:

Thema	Beschreibung	IRO	Wertschöpfungskette
Menschenrechte, Verantwortungsvolle Lieferkette	Die Menschenrechte von Arbeitenden bei Lieferanten von SUSS werden verletzt (mit der möglichen Konsequenz körperlicher/psychischer Beeinträchtigungen).	Negative Auswirkung	Beim Lieferanten
Menschenrechte, Verantwortungsvolle Lieferkette	Durch unseren Supplier Code of Conduct („Verhaltenskodex für Geschäftspartner“) und (mögliche) Kontrollhandlungen, wie Lieferantenbefragungen bzw. Audits reduzieren wir die Wahrscheinlichkeit von Menschenrechtsverletzungen oder Umweltschäden.	Positive Auswirkung	Beim Lieferanten

**(ESRS S2 10 a i.V.m. ESRS 2 SBM-3 48)** Die tatsächlichen oder potenziellen Auswirkungen entstammen dabei nicht dem Geschäftsmodell oder der Strategie des Unternehmens. Unser Geschäftsmodell wurde nicht aufgrund der tatsächlichen oder potenziellen Auswirkungen angepasst. SUSS hat einen Verhaltenskodex entwickelt, der für Lieferanten zur Grundlage der gemeinsamen Zusammenarbeit wird. Die Entwicklung des Verhaltenskodex für Geschäftspartner ist eine Anpassung der Unternehmensstrategie im Umgang mit Lieferanten an die tatsächlichen und potenziellen Auswirkungen.

**(ESRS S2 11 a; c; d i.V.m. ESRS 2 SBM-3 11)** Es werden Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette unter der Angabe gemäß ESRS 2 berücksichtigt, die von wesentlichen Auswirkungen betroffen sein könnten. Die Identifikation und Kategorisierung der Arbeitskräftegruppen an den verschiedenen Standorten und entlang der Wertschöpfungskette findet im kommenden Jahr statt.

**Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette die von wesentlichen Auswirkungen betroffen sind**

Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette die von wesentlichen Auswirkungen betroffen sind		Angaben Auswirkungen		
Kategorie	Arten der Arbeitskräfte	Auswirkung	Art	Beschreibung der Auswirkung
Arbeitskräfte, die für SUSS in der vorgelagerten Wertschöpfungskette tätig sind	Direkte Lieferanten der SUSS und Personen, die an der Gewinnung von Rohstoffen beteiligt sind	Die Menschenrechte von Arbeitenden bei Lieferanten von SUSS werden verletzt (mit der möglichen Konsequenz körperlicher/psychischer Beeinträchtigungen).	Negativ	Kontextangabe: Weitverbreitete negative Auswirkungen auf Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette in den Kontexten, in denen das Unternehmen tätig ist oder Beschaffungs- oder andere Geschäftsbeziehungen unterhält.
Arbeitskräfte, die für SUSS in der vorgelagerten Wertschöpfungskette tätig sind	Direkte Lieferanten der SUSS und Personen, die an der Gewinnung von Rohstoffen beteiligt sind	Durch unseren Verhaltenskodex für Geschäftspartner und (mögliche) Kontrollhandlungen, wie Lieferantenbefragungen bzw. Audits reduzieren wir die Wahrscheinlichkeit von Menschenrechtsverletzungen oder Umweltschäden.	Positiv	Tätigkeit: Kommunikation des Verhaltenskodex sowie Durchführung von begleitenden Präventionsmaßnahmen.

**(ESRS S2 11 b)** Die geografische Lage der Lieferanten wird anhand von Informationen eines Kreditversicherers mit Hilfe eines Risikobarometers bewertet. Dabei wurden keine erheblichen Risiken in Bezug auf Kinderarbeit identifiziert, die im direkten Zusammenhang mit unserer Wertschöpfungskette stehen.

**(ESRS S2 11 e i.V.m. ESRS 2 SBM-3 48)** Es ergaben sich aus den Auswirkungen auf die Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette keine wesentlichen Risiken oder Chancen aus der Wesentlichkeitsanalyse. Abhängigkeiten, die wesentliche Auswirkungen haben könnten, wurden nicht festgestellt.

**(ESRS S2 12 i.V.m ESRS 2 SBM-3 48)** Wir haben bei unserer Analyse keine Arten von Arbeitskräften in der Wertschöpfungskette festgestellt, die von negativen Auswirkungen besonders betroffen sind oder betroffen sein könnten.

Im Jahr 2023 überprüfte SUSS die Wesentlichkeitsanalyse gemäß ESRS 2 IRO-1 durch Gespräche mit den verantwortlichen Bereichsleitern, um die bisherigen Bewertungen sowie die Anforderungen zu evaluieren. Dabei wurden keine wesentlichen Änderungen festgestellt. Alle relevanten Themen wurden bestätigt und dokumentiert.

Im Berichtsjahr führte SUSS erstmals eine umfassende Standortanalyse sowie eine abstrakte Risikoanalyse bei allen Hauptlieferanten durch, um potenzielle Menschenrechts- und umweltbezogene Risiken zu ermitteln und (potenziell) negative Auswirkungen auf Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette zu managen.

Für das nächste Geschäftsjahr ist eine Untersuchung der Betroffenheit entlang der Wertschöpfungskette geplant, um gezielt Arbeitnehmergruppen zu identifizieren, die einem höheren Risiko ausgesetzt sind.

Eine Übersicht der von den Auswirkungen betroffenen Arbeitskräften in der Wertschöpfungskette befindet sich unter ESRS 2 SBM-3 11.

**(ESRS S2 13 i.V.m. ESRS 2 SBM-3)** Wie im Datenpunkt ESRS 2 SBM-3 11 erläutert, wurden im Berichtsjahr wesentliche positive sowie negative Auswirkungen identifiziert, jedoch keine wesentlichen Chancen und Risiken. Die Chancen und Risiken werden im Risikomanagement laufend überwacht. Im laufenden Geschäftsjahr liegt ein besonderer Schwerpunkt auf der Identifikation potenziell gefährdeter Arbeitskräftegruppen entlang der Wertschöpfungskette. Weitere Informationen hierzu finden sich im Abschnitt ESRS S2-5.

## Management der Auswirkungen, Risiken und Chancen

### Angabe ESRS S2-1: Strategien in Zusammenhang mit Arbeitskräften in der Wertschöpfungskette gemäß ESRS 2-MDR-P

**(ESRS S2-1 16; 17 a; b; 18)** In der folgenden Tabelle fassen wir die Informationen über die Strategien zusammen, die wir einsetzen, um die wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen zu managen. Wir beschreiben weiterhin, welche Prozesse zu Überwachung der Einhaltung in unserer Wertschöpfungskette von uns umgesetzt werden.

Strategien	Policy/Beschreibung
1. Policy	Verhaltenskodex für Geschäftspartner (Business Partner Code of Conduct)
2. Zielsetzung und Inhalt	<p>Im Verhaltenskodex für Geschäftspartner (Business Partner Code of Conduct) dokumentiert SUSS seine Erwartungen an die Lieferanten in Bezug auf:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Engagement für sichere Arbeitsbedingungen: SUSS fordert von seinen Geschäftspartnern respektvolle und sichere Arbeitsbedingungen.</li> <li>- Einhaltung der Gesetze: Geschäftspartner müssen alle relevanten Gesetze und Vorschriften einhalten und ihre eigenen Partner dazu anhalten, die Grundsätze dieses Kodex einzuhalten.</li> <li>- Menschenrechte und Arbeitsbedingungen: Achtung der Menschenrechte, einschließlich der Arbeitnehmerrechte.</li> <li>- Verbot von Kinder- und Zwangsarbeit sowie Menschenhandel.</li> <li>- Sicherstellung fairer Arbeitsbedingungen und angemessener Vergütung.</li> <li>- Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz gewährleisten.</li> <li>- Umweltschutz: Minimierung der Umweltauswirkungen und sparsamer Umgang mit Ressourcen. Einhaltung aller relevanten Umweltgesetze, einschließlich des Umgangs mit Gefahrstoffen.</li> <li>- Sorgfältiger Umgang mit Konfliktmineralien und Anwendung der Sorgfaltspflicht.</li> <li>- Ethisches Geschäftsverhalten: Beseitigung von Bestechung, Korruption und Betrug.</li> <li>- Einhaltung der Rechtsvorschriften: Gewährleistung von Vertraulichkeit und Einhaltung der Gesetze zur Verhinderung von Geldwäsche.</li> <li>- Transparenz und Integrität: Einhaltung der höchsten Standards in Bezug auf Transparenz und Ehrlichkeit in allen geschäftlichen Interaktionen.</li> <li>- Compliance und Audits: SUSS behält sich das Recht vor, die Einhaltung des Kodex durch Audits zu überprüfen. Verstöße sind unverzüglich zu beheben, andernfalls kann die Geschäftsbeziehung beendet werden.</li> <li>- Konsequenzen bei Verstößen und Nichteinhaltung: Bei schwerwiegenden Verstößen behält sich SUSS das Recht, vor, die Geschäftsbeziehung zu beenden.</li> </ul>
3. Überwachungsprozess	SUSS führt Überprüfungen und Audits zur Sicherstellung der Einhaltung des Verhaltenskodex für Geschäftspartner durch. Dieser Prozess beinhaltet, die Ergebnisse zu dokumentieren, Verstöße zu kommunizieren und Schulungen für Mitarbeitende und Geschäftspartner durchzuführen.
4. Anwendungsbereich der Richtlinie	<p>Die Richtlinie gilt für alle vor- und nachgelagerten Wertschöpfungsketten, einschließlich Rohstoffbeschaffung, Produktion, Vertrieb und Entsorgung.</p> <p>Geografische Gebiete: Die Richtlinie gilt weltweit in allen Ländern, in denen SUSS tätig ist oder Geschäfte tätigt.</p> <p>Die Richtlinie betrifft Mitarbeitende, Lieferanten, Kunden, lokale Gemeinschaften und andere relevante Interessenträger, die am Wertschöpfungsprozess beteiligt sind.</p>
5. Einbindung von Interessenträger	Bei der Entwicklung und Festlegung des Verhaltenskodex für Geschäftspartner hat die Einkaufsabteilung die Perspektiven der wichtigsten Interessenträger durch Dialoggespräche berücksichtigt, um sicherzustellen, dass der Kodex den Erwartungen und Anforderungen der relevanten Interessengruppen gerecht wird.
6. Verantwortliche Ebene der Policy	Die Richtlinie wird von der Rechtsabteilung verantwortet.
7. Verweis auf Standards	Charta der Menschenrechte der UN, ILO-Kernarbeitsnormen, ISO 14001 (Umweltmanagement), ISO 50001 (Energiemanagement).
8. Verfügbarkeit der Richtlinie für Interessenträger	Geschäftspartner erhalten im Onboarding-Prozess den Verhaltenskodex für Geschäftspartner sowie ein Selbstbewertungsdokument. Unsere Grundsätze hierzu finden sich in unserem Verhaltenskodex für Geschäftspartner, der für alle Interessenträger auf unserer Website unter <a href="http://www.suss.com">www.suss.com</a> im Bereich „Unternehmen“ und Abschnitt „Nachhaltigkeit“ unter „Reporting/Downloads“ eingesehen werden kann.

**(ESRS S2-117 c)** SUSS leitet situativ geeignete Abhilfemaßnahmen ein, um Abhilfe bei Auswirkungen auf die Menschenrechte zu schaffen. Im Falle festgestellter schwerwiegender Verstöße

gegen Menschenrechte in der Lieferkette können diese, im Rahmen rechtlicher und vertraglicher Möglichkeiten, zur Beendigung der Geschäftsbeziehungen führen. Im folgenden Berichtsjahr wird

ein Risikomanagementverfahren erarbeiten, welches standardisierte Abhilfemaßnahmen beinhaltet.

**(ESRS S2-119)** Unser Verhaltenskodex für Geschäftspartner steht mit den einschlägigen international anerkannten Instrumenten in Einklang.

Im Berichtszeitraum wurden keine Fälle festgestellt, in denen die UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte, die ILO-Erklärung über grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit oder die OECD-Leitsätze für multinationale Unternehmen in Bezug auf die Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette nicht eingehalten wurden.

### Angabe ESRS S2-2: Verfahren zur Einbeziehung der Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette in Bezug auf Auswirkungen

**(ESRS S2-2 22; 24)** Im Berichtsjahr fand die Einbeziehung der Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette nur indirekt über ihre Repräsentanten im Unternehmen statt. Für das kommende Geschäftsjahr planen wir im strategischen Einkauf ein softwaregestütztes Verfahren zu etablieren, das eine detaillierte Einbeziehung der Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette ermöglicht. Dabei liegt der Fokus insbesondere auf Gruppen, die von negativen Auswirkungen besonders betroffen sein könnten.

Um die Perspektiven der Arbeitskräfte in der Lieferkette dennoch im Berichtsjahr zu berücksichtigen, wurde der Vice President Global Procurement im Rahmen des Stakeholder-Dialoges als glaubwürdiger Stellvertreter eingebunden. Er trägt die operative

Verantwortung, dass die Einbeziehung der Arbeitnehmer in der Wertschöpfungskette stattfindet und die Ergebnisse berücksichtigt werden. Zudem wurden die Perspektiven der Lieferanten durch das Heranziehen branchenweiter Studien und Berichte zu typischen Herausforderungen und Bedürfnissen von Lieferanten berücksichtigt. Diese Informationen haben dazu beigetragen, potenziell negative Auswirkungen besser zu verstehen und Maßnahmen entsprechend anzupassen.

Parallel zum Aufbau eines allgemeinen Verfahrens ermutigt SUSS alle Partner, die im Verhaltenskodex für Geschäftspartner festgelegten Verhaltensrichtlinien konsequent einzuhalten. Der Kodex, der auf internationalen Abkommen wie den Kernarbeitsnormen der ILO basiert, dient als Grundlage für nachhaltige Geschäftspraktiken, wobei jedoch keine globalen Rahmenvereinbarungen mit internationalen Gewerkschaftsbünden bestehen.

### Angabe ESRS S2-3: Verfahren zur Behebung negativer Auswirkungen und Kanäle, über die die Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette Bedenken äußern können

**(ESRS S2-3 27)** In der Berichtsperiode sind uns keine wesentlichen, negativen Auswirkungen bekannt geworden. So SUSS auf entsprechende Auswirkungen aufmerksam werden würde, würden wir uns auf der Basis des konkreten Einzelfalls und nach einer Bewertung im angemessenen Rahmen an den Abhilfemaßnahmen beteiligen.

Im Falle festgestellter wesentlicher negativer Auswirkungen auf Arbeitnehmer in der Wertschöpfungskette ergreift SUSS gezielte Abhilfemaßnahmen, die sich an internationalen Standards orientieren. SUSS veröffentlicht zentrale Kontaktdaten, die eine direkte Kontaktaufnahme mit dem Unternehmen ermöglichen. Zusätzlich steht allen Interessenträgern, einschließlich der Arbeitskräfte in unserer Wertschöpfungskette, ein vertrauliches und anonymes Whistleblowing-System zur Verfügung. Die Informationen zum Whistleblowing-System sind auf der Website der Gesellschaft [www.suss.com](http://www.suss.com) öffentlich zugänglich und können ggf. über die Zulieferer entlang der Lieferkette weitergegeben werden.

Im Berichtszeitraum gab es keine Hinweise auf wesentliche negative Auswirkungen auf die Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette, und die anfängliche Risikoanalyse ergab keine wesentlichen menschenrechtlichen Risiken für die Arbeitskräfte in der Lieferkette. Aus diesem Grund waren keine Abhilfemaßnahmen erforderlich, so dass eine Überprüfung der Wirksamkeit nicht möglich war. Sollte zukünftig ein Vorfall auftreten oder ein entsprechender Hinweis eingehen, wird die Wirksamkeit des Systems durch eine sorgfältige Nachverfolgung und Evaluierung des Sachverhalts sichergestellt.

**(ESRS S2-3 28)** Eingehende Hinweise werden vom Compliance-Team der SUSS geprüft und vertraulich unter Wahrung des Schutzes des Hinweisgebers bearbeitet. Zum Schutz von Personen, die durch eine Meldung betroffen sein könnten, weisen wir darauf

hin, dass unbegründete Verdächtigungen schwerwiegende Konsequenzen nach sich ziehen können. Daher appellieren wir, das Whistleblowing-System verantwortungsbewusst zu nutzen. Ausführliche Beschreibungen zum Whistleblowing-Prozess finden sich im Abschnitt ESRS G1-1. Das Whistleblowing-System wird durch den Verhaltenskodex bekanntgemacht, um sicherzustellen, dass alle Interessensträger über die verfügbaren Kanäle informiert sind. Weitere Informationen zu diesem System sind auf der Website der Gesellschaft [www.suss.com](http://www.suss.com) im Bereich „Investor Relations“ im Abschnitt „Corporate Governance“ zu finden.

Derzeit hat SUSS keine systematische Bewertung darüber durchgeführt, ob Arbeitnehmer in der Wertschöpfungskette über Strukturen oder Prozesse verfügen, denen sie vertrauen, um ihre Anliegen vorzubringen und zu klären. Im kommenden Jahr ist geplant, Mechanismen zu entwickeln, die eine solche Bewertung ermöglichen.

**Angabe ESRS S2-4: Ergreifung von Maßnahmen in Bezug auf wesentliche Auswirkungen und Ansätze zum Management wesentlicher Risiken und zur Nutzung wesentlicher Chancen im Zusammenhang mit Arbeitskräften in der Wertschöpfungskette sowie die Wirksamkeit dieser Maßnahmen und Ansätze gemäß MDR-A**

**(ESRS S2-4 32 a i.V.m. ESRS 2 31 MDR-A)** Ende 2023 hat SUSS damit begonnen, eine umfassende Analyse im Hinblick auf Lieferkettenbezogene Risiken durchzuführen. Auf dieser Grundlage wurden im Jahr 2024 länder- und branchenbezogene Risiken in Bezug auf die Einhaltung von Menschen- und Arbeitsrechten sowie Umweltschutz bei den Hauptlieferanten untersucht. Die Transparenz über die Nachhaltigkeitsleistung der Lieferanten von SUSS soll damit weiter erhöht und eine gezielte Steuerung von Risiken und Chancen in Bezug auf die Nachhaltigkeit der Lieferkette erreicht werden. Aus den erhaltenen Erkenntnissen wurden geeignete Maßnahmen definiert. Durch die Anwendung des Verhaltenskodex für Geschäftspartner, die Durchführung von Risikoanalysen sowie durch Kontrollmaßnahmen wie Lieferantenbefragungen und Audits kann SUSS die Wahrscheinlichkeit von Menschenrechtsverletzungen und Umweltschäden reduzieren.

1. Umfang der Maßnahmen  
Jeder Geschäftspartner ist verpflichtet, dem Verhaltenskodex von SUSS zuzustimmen.
2. Zeithorizont & Beschreibung der Maßnahmen  
Die Verantwortung und Umsetzung der Maßnahmen liegen bei der Einkaufsabteilung.

Maßnahme	Beschreibung Maßnahmen	Status Fortschritte	Zeithorizonte bis zum Abschluss der Maßnahme
Vereinbarung eines Verhaltenskodex bei bestehenden Lieferanten	Kontaktaufnahme mit bestehenden Lieferanten zur Einholung der Bestätigung des Verhaltenskodex.	58 % unseres Einkaufsvolumens (produktbezogen) sind durch die Anwendung unseres Verhaltenskodex beziehungsweise durch die Bestätigung, dass ein vergleichbarer eigener Kodex angewendet wird, abgedeckt.	2024
Einbeziehung von Nachhaltigkeitskriterien in den Lieferantenauswahlprozess	Folgende Kriterien werden überprüft: – Einhaltung des Code of Conduct – ISO 14001 (Umweltmanagementsystem) Zertifizierung – Benennung eines Nachhaltigkeitsmanagers	Die Maßnahme ist in Bearbeitung und wird 2025 ausgeführt.	2025
Durchführung von Audits zu Menschenrechten und Umweltschutz	Die Audits von SUSS dienen der Überprüfung der Einhaltung von Standards und Richtlinien, um sicherzustellen, dass alle Geschäftspartner ihre Verpflichtungen hinsichtlich Menschenrechte und Umweltschutz erfüllen.	Im Berichtsjahr wurden 14 Audits bei Lieferanten durchgeführt.	2024
Abstrakte Risikoanalyse: Standort, Sourcing, Nachhaltigkeit, Menschenrechte	SUSS führt eine Risikoanalyse durch, um mögliche Risiken zu identifizieren. Dabei werden Kriterien wie die geografische Lage, die Abhängigkeit von einem Lieferanten, die Akzeptanz des Verhaltenskodex und die Bonität durch Kreditreform bewertet.	Im Berichtsjahr hat die abstrakte Risikoanalyse in der Lieferkette erstmalig stattgefunden. Der Fokus lag dabei primär auf den umsatzstärksten Lieferanten.	2024

**(ESRS S2-4 32 b; c; 36)** Auf Grundlage aller uns bekannt gewordenen Informationen, gehen wir davon aus, dass keine schwerwiegenden Menschenrechtsverletzungen oder Vorfälle in Zusammenhang mit unserer vor- und nachgelagerten Wertschöpfungskette im Berichtsjahr aufgetreten sind. Es wurden neben den Beschriebenen Mechanismen und Maßnahmen keine Initiativen umgesetzt, um potenziell negative Auswirkungen auf die Menschenrechte der Beschäftigten bei den Lieferanten zu reduzieren.

**(ESRS S2-4 32 d)** Da im Berichtsjahr keine Meldungen eingingen, auf deren Grundlage wir Maßnahmen ergriffen haben, ist die Wirksamkeit von Maßnahmen nicht zu beurteilen.

**(ESRS S2-4 33)** SUSS führte erstmalig im Jahr 2024 eine Risikoanalyse bei Lieferanten durch, die anhand von verschiedenen Risiken bewertet wurden. Die Beschäftigten, die in regelmäßigem Kontakt mit den Arbeitnehmern der Wertschöpfungskette stehen oder stehen können, werden geschult und so das Wissen und die Erfahrung aufgebaut, um potenziell negative Auswirkungen frühzeitig zu erkennen.

Die Mitarbeitenden von SUSS werden angehalten, festgestellte oder vermutete potenziell negative Auswirkungen auf Arbeitnehmer in der Wertschöpfungskette zu melden. SUSS aggregiert eingehende Meldungen und Hinweise und bestimmt auf der Grundlage der Datenlage, welche einzelfallbezogene Reaktion auf die Meldungen angemessen ist.

Das Unternehmen befindet sich in der Evaluationsphase zur Entwicklung geeigneter Verfahren, um erforderliche und angemessene Maßnahmen als Reaktion auf tatsächliche oder potenziell wesentliche negative Auswirkungen auf Arbeitnehmer in der Wertschöpfungskette systematisch zu ermitteln und umzusetzen.

Wir planen die Maßnahmen zur Sicherstellung einer verantwortungsvollen Lieferkette im Einklang mit der Wesentlichkeitsanalyse im Jahr 2025 zu reevaluierten und bei Bedarf Anpassungen vorzunehmen. Dabei sollen bisher auf Grund fehlender Analyseerfahrung möglicherweise nicht erkannte potenziell positive und negative Auswirkungen, Risiken und Chancen identifiziert werden sowie geeignete Abhilfemaßnahmen stärker berücksichtigt werden.

**(ESRS S2-4 34 a)** Die im Rahmen der Wesentlichkeitsanalyse identifizierten Risiken und Chancen wurden als nicht wesentlich eingestuft. Sie werden dennoch im unternehmensweiten Risikomanagement betrachtet. Da die Risiken, die festgelegten Schwellenwerte für Schadenshöhen und Eintrittswahrscheinlichkeiten nicht überschreiten, wurden keine Maßnahmen eingeleitet, um Risiken zu vermeiden.

**(ESRS S2-4 34 b)** Es wurden keine wesentlichen Chancen im Zusammenhang mit den Beschäftigten in der Wertschöpfungskette identifiziert.

**(ESRS S2-4 35)** Eine strukturierte Analyse, wie die Praktiken zu negativen Auswirkungen bei Arbeitnehmern in der Wertschöpfungskette führen konnten, wurde nicht evaluiert. Dieser Aspekt soll im Folgejahr in den Risikomanagementprozess aufgenommen werden.

**(ESRS S2-4 37)** Die festgestellten Ziele für die Wirksamkeitsprüfung der Maßnahmen sind in der Angabe zum ESRS S2-5 wiedergegeben und berücksichtigen den ESRS 2 MDR-T.

**(ESRS S2-4 38)** Das Unternehmen schult Mitarbeitende in exponierten Bereichen, wie z. B. die Einkaufsabteilung, um Audits

und Risikoanalysen durchzuführen. Darüber hinaus plant SUSS bis 2025 ein Softwaretool zu einführen, um die Analyse potenzieller Risiken und das Management wesentlicher Auswirkungen zu verbessern.

### Parameter und Ziele

#### Angabe ESRS S2-5: Ziele im Zusammenhang mit der Bewältigung wesentlicher Auswirkungen, der Förderung positiver Auswirkungen und dem Umgang mit wesentlichen Risiken und Chancen

**(ESRS S2-5 39 i.v.m ESRS 2 MDR-T)** Die folgende Tabelle gibt die zeitgebundenen und ergebnisorientierten Ziele wieder, die im Berichtsjahr bestanden und negative Auswirkungen auf die Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette verringern und positive Auswirkungen fördern können.

Nachhaltigkeitsaspekt (ESRS 2 MDR-T 80 c)	Bezugswert (Bezugsjahr) (ESRS 2 MDR-T 80 d)	Zielwert (Zieljahr) (ESRS 2 MDR-T 80 b; e)	Etappenziel (Jahr) (ESRS 2 MDR-T 80 e)	Methode & Annahme zur Festlegung der Ziele (ESRS 2 MDR-T 80 f)	Erzielte Leistung in den vorangegangenen Zeiträumen (ESRS 2 MDR-T 80 j)
Verhaltenskodex durch Lieferanten akzeptiert	36,0% (2022)	> 65,0% (2024)	58,0% (2024)	Für die Festlegung der Ziele und die Berechnung der Lieferantenabdeckung durch Maßnahmen gibt es keine Annahmen.	+22 Prozentpunkte zum Bezugsjahr

Erläuterung der Methoden und Annahmen zur Zielsetzung:

Für die Festlegung der Ziele und die Berechnung der Lieferantenabdeckung durch Maßnahmen gibt es keine Annahmen. Das Ziel ist als relatives Ziel formuliert, das sich auf die gesamte Anzahl der Lieferanten bezieht. Das bedeutet, dass Fortschritte und Ergebnisse direkt mit der tatsächlichen Gesamtzahl der Lieferanten verglichen werden.

**(ESRS S2-5 42 a; b)** Im Folgenden erläutern wir, wie wir das Ziel festgelegt haben und wie wir die Interessen der Arbeitskräfte in der Lieferkette berücksichtigt haben.

- **Abdeckung des Einkaufsvolumens durch den Verhaltenskodex für Geschäftspartner**

Die Abdeckung misst den prozentualen Anteil des gesamten Einkaufsvolumens, das von Lieferanten stammt, die durch ihre Unterschrift den Verhaltenskodex für Geschäftspartner verbindlich akzeptiert haben und sich somit zu dessen Einhaltung verpflichten.

**(ESRS S2-5 42 c)** Die Erweiterung der Analyse im Jahr 2025 wird uns dabei helfen, die Einbindung der Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette zu verbessern. Da sie in diesem Jahr nicht in die Zielfestlegung oder in der Nachverfolgungsprozess der Ziele eingebunden waren, wurde die Perspektive sowie der Zielfestlegungsprozess mit glaubwürdigen Stellvertretern durchgeführt.

## **ESRS G1 Unternehmenspolitik (Grundlegende Anforderungen zum Themenbereich Rechtskonformität, Compliance und Informationssicherheit)**

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

**(GOV-15 a i.V.m. ESRS 2 GOV-1)** Ergänzend zu den bereits in der Angabe ESRS 2 GOV-1 gemachten Angaben zu den Leitungs- und Kontrollorganen in Bezug auf ihre Rolle bei der Definition und Überwachung der Unternehmensstrategie, die sich auch auf die Unternehmenspolitik auswirkt, erläutern wir folgend, welche Rolle die Leitungs- und Aufsichtsorgane bei der Festlegung der Unternehmenspolitik haben. Die Rolle der Leitungs- und Kontrollorgane wird durch gesetzliche Regelungen sowie die Satzung und die Geschäftsordnungen für den Vorstand und Aufsichtsrat definiert. Die Satzung der SUSS MicroTec SE sowie die Geschäftsordnung für den Vorstand und den Aufsichtsrat sind auf der Website der Gesellschaft [www.suss.com](http://www.suss.com) im Bereich „Investor Relations“ im Abschnitt „Corporate Governance“ veröffentlicht.

SUSS verfügt über eine zweigeteilte Führungs- und Kontrollstruktur, bestehend aus Vorstand und Aufsichtsrat. Der Vorstand führt die Gesellschaft in eigenem Ermessen und im Interesse der Anteilseigner. Dafür bringt er unterschiedliche Interessen in einen Ausgleich. Auf dieser Grundlage formuliert er die Strategie und leitet daraus die Unternehmenspolitik ab, welche die Strategie in

Maßnahmen, Richtlinien und Initiativen überführt und so für die Umsetzung operationalisiert.

Der Vorstand legt die Grundzüge der Unternehmenspolitik und Unternehmensstrategie fest, stimmt die Unternehmensstrategie mit dem Aufsichtsrat ab und sorgt für deren Umsetzung. Dem Aufsichtsrat berichtet er regelmäßig über den Stand der Umsetzung der Unternehmensstrategie.

Der Aufsichtsrat hat für den Vorstand einen Geschäftsverteilungsplan aufgestellt, aus dem sich die Geschäftsbereiche der Mitglieder des Vorstands ergeben. Die Vorstände setzen die Unternehmenspolitik in ihren Geschäftsbereichen um und unterrichten den Vorsitzenden über wesentliche Entwicklungen.

Der Vorstandsvorsitzende hält mit dem Aufsichtsratsvorsitzenden engen Austausch und informiert ihn auch außerhalb der in der Geschäftsordnung geregelten Berichte regelmäßig und anlassbezogen über wichtige Entwicklungen bei der Umsetzung der Unternehmensstrategie und der Unternehmenspolitik.

Der Aufsichtsrat überwacht und berät den Vorstand bei der Leitung der Gesellschaft. Der Aufsichtsratsvorsitzende hält mit dem Vorstandsvorsitzenden regelmäßigen Kontakt und spricht mit ihm über alle Aspekte der Unternehmensstrategie und Unternehmenspolitik. Der Aufsichtsratsvorsitzende würdigt bei seinen Einschätzungen der Unternehmenspolitik und -Unternehmensstrategie

besonders auch die Entwicklungen bei vergleichbaren Unternehmen innerhalb der Branche.

Wesentliche Änderungen an der Geschäftspolitik durch den Vorstand bedürfen der Zustimmung des Aufsichtsrats.

**(GOV-1 5 b i.V.m. ESRS 2 GOV-1)** Die Kenntnisse der Verwaltungs-, Leitungs- und Aufsichtsorgane in Bezug auf die Aspekte der Unternehmenspolitik sind in den Angabepflichten des ESRS SBM-2 angegeben. Für die Besetzung des Vorstands achtet der Aufsichtsrat darauf, dass die Kandidatinnen und Kandidaten über die für das entsprechend Vorstandsressort erforderlichen Kenntnisse in den betreffenden Bereichen verfügen. Alle Vorstandsmitglieder verfügen als erfahrene Manager über eine herausgehobene Erfahrung in den Bereichen, die sie verantworten und in denen sie die Unternehmenspolitik gestalten.

Für den Aufsichtsrat besteht ergänzend zu den durch den ESRS geforderten Angaben, das sogenannte Anforderungsprofil für den Aufsichtsrat. In ihm werden die Anforderungen an die Mitglieder des Aufsichtsrats sowie die Kenntnisse und Fähigkeiten des Aufsichtsrats dargestellt, die sie bei der Überwachung der Gesellschaft und der Beratung des Vorstands bei der Festlegung der Unternehmenspolitik einbringen. Faktoren, die in der Qualifikationsmatrix bewertet werden, sind unter anderem:

- Erfahrung im Halbleiter- und Halbleiter-Equipment-Markt aus Kunden- und Technologieperspektive
- Internationale Führungs- und Kundenerfahrung mit den Schwerpunkten für die Hauptabsatzmärkte der SUSS in Asien
- Erfahrung mit Strategieentwicklung, -umsetzung und sich daraus ergebenden Transformationsprozessen in sich schnell verändernden Märkten
- Operations: Fundierte Expertise in Produktion, Lieferketten und Qualitätsmanagement im internationalen Maschinen- und Anlagenbaugeschäft
- Personal: Erfahrung und Sachverstand im Bereich internationaler Personalplanung und Personalführung, Talentmanagement und Organisationsentwicklung
- Erfahrung in Ziel- um Umsetzung in Umweltfragen, insbesondere Treibhausgase (THG)-Reduktion und Circular Economy, in Produkten und Prozessen, nachgewiesene Kenntnisse in den dazugehörigen Standards (Environment)
- Erfahrung in Ziel- und Umsetzung in sozialen und gesellschaftspolitischen Fragen, insbesondere Mitarbeitendenzufriedenheit und Employer Branding (Social)

Die individuellen und komplementären Kenntnisstände der Mitglieder des Aufsichtsrats sind die Grundlage dafür, dass eine zuverlässige Überwachung und Beratung des Vorstands in allen Facetten der Unternehmenspolitik erfolgt. Das Anforderungsprofil für den Aufsichtsrat ist auf der Website [www.suss.com](http://www.suss.com) im Bereich „Investor Relations“ im Abschnitt „Corporate Governance“

veröffentlicht. An gleicher Stelle findet sich die Erklärung zur Unternehmensführung, in der ausführlich zur Qualifikation des Aufsichtsrats berichtet wird.

## Management der Auswirkungen, Risiken und Chancen

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

**(IRO 1 6 i.V.m. ESRS 2 IRO-1)** Als international tätiges Unternehmen ist die Einhaltung von Richtlinien und die Beachtung von Gesetzen Grundlage für die Geschäftstätigkeit. SUSS identifiziert und bewertet wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen in einem umfassenden Prozess, der auf betrieblichen Aktivitäten, dem Geschäftsmodell sowie der gesamten Wertschöpfungskette basiert. Dabei werden die Belange und Erwartungen wichtiger Interessensträger, wie aktuelle und potenzielle Kapitalgeber sowie andere Finanzakteure, Lieferanten, Kunden und Mitarbeitende berücksichtigt. Durch enge Zusammenarbeit und regelmäßigen Dialog mit externen Interessensträger, wie in ESRS 2 SBM-2 und SBM S-2 beschrieben, werden auch deren Anforderungen in den Prozess integriert.

Die Wesentlichkeitsbeurteilung, die in der in IRO-2 beschriebenen Wesentlichkeitsanalyse vorgenommen wurde, hat die folgende (potenziell) negative Auswirkung ergeben:

Thema	Beschreibung	IRO	Wertschöpfungskette
Rechtskonformität, Compliance und Informationssicherheit	Cyberangriff, Datenverlust oder Datensperrung, Verlust von vertraulichen Daten	(Potenziell) negative Auswirkung	Unternehmen, Mitarbeitende, Kunden, Lieferanten, Aktionäre

Die wesentliche (potenziell) negative Auswirkung bezieht sich auf Cyberangriff, Datenverlust oder Datensperrung sowie den Verlust von vertraulichen Daten.

IT-Sicherheit ist für unser Unternehmen von entscheidender Bedeutung und wesentlich, da sie dazu beiträgt, wichtige Daten und Systeme vor Cyberangriffen zu schützen. In der heutigen digital vernetzten Welt können solche Angriffe schwerwiegende Folgen haben, von finanziellen Verlusten bis hin zu Reputationsschäden.

Diese (potenziell) negative Auswirkung erstreckt sich über die gesamte Wertschöpfungskette.

**Angabe ESRS G1-1: Strategien in Bezug auf Unternehmenspolitik und Unternehmenskultur gemäß ESRS 2 MDR-P (ESRS G1-1 7 i.V.m. ESRS 2 MDR-P)**

Strategien	Policy/Beschreibung
1. Policy	Code of Conduct SUSS MicroTec SE
2. Zielsetzung und Inhalt	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Ziel des SUSS Code of Conduct ist es, ethisches Verhalten, Transparenz und Integrität im gesamten Unternehmen sicherzustellen. Der Verhaltenskodex definiert verbindliche Mindeststandards, die alle Mitarbeitende weltweit einhalten müssen, um gesetzliche Anforderungen, faire Geschäftspraktiken und den Schutz der Unternehmensreputation zu gewährleisten. Dies beinhaltet, Interessenkonflikte zu vermeiden, Gesetze einzuhalten und einen respektvollen Umgang untereinander und mit Geschäftspartnern zu pflegen.</li> <li>- <b>Hauptinhalt:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>Ethisches Verhalten und Integrität:</b> Gewährleistung von Transparenz, Ehrlichkeit und persönlicher Verantwortung bei allen geschäftlichen Aktivitäten.</li> <li>- <b>Einhaltung der Rechtsvorschriften:</b> Alle Mitarbeitende sind verpflichtet, nationale und internationale Gesetze und Vorschriften strikt einzuhalten, auch wenn dies zu wirtschaftlichen Nachteilen führt.</li> <li>- <b>Interessenkonflikte vermeiden:</b> Vermeidung von Situationen, in denen persönliche, wirtschaftliche oder finanzielle Interessen Einfluss auf Entscheidungen im Unternehmen haben könnten.</li> <li>- <b>Gegenseitiger Respekt und Gleichberechtigung:</b> Chancengleichheit fördern, Menschenrechte achten, Diskriminierung ablehnen und Vielfalt und Integration fördern.</li> <li>- <b>Fairness gegenüber Geschäftspartnern:</b> Beziehungen zu Kunden, Lieferanten und Behörden basieren auf Qualität, Zuverlässigkeit, objektiven Kriterien und der strikten Einhaltung von Gesetzen und ethischen Standards.</li> <li>- <b>Umwelt- und Arbeitsschutz:</b> Schutz der Umwelt, Integration ökologischer Aspekte in die Geschäftstätigkeit sowie Gewährleistung von Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz.</li> <li>- <b>Bekämpfung von Korruption und Wettbewerb:</b> Klare Richtlinien für die Bekämpfung von Korruption, für einen fairen Wettbewerb und für die Einhaltung des Kartellrechts, um unethische Geschäftspraktiken zu vermeiden.</li> <li>- <b>Schutz von Unternehmenswerten und intellektuellem Eigentum:</b> Sorgsame Behandlung von Unternehmenswerten wie Wissen und intellektuellem Eigentum sowie Schutz vertraulicher Informationen.</li> <li>- <b>Datenschutz:</b> Strikte Einhaltung der Datenschutzgesetze und Schutz personenbezogener Daten von Mitarbeitern, Kunden und Geschäftspartnern.</li> <li>- <b>Meldung von Verstößen:</b> Mitarbeitende können potenzielle Verstöße anonym und ohne negative Konsequenzen melden, um rechtliche und ethische Standards zu gewährleisten.</li> <li>- <b>Offenlegung und Kommunikation:</b> Sorgfältige und transparente Kommunikation in Berichten und Veröffentlichungen, insbesondere in Bezug auf finanzielle und rechtliche Informationen.</li> </ul> </li> </ul>
3. Überwachungsprozess	Verstöße gegen gesetzliche oder ethische Richtlinien können anonym, bei Vorgesetzten oder der Rechtsabteilung gemeldet werden. Hinweisgeber werden vor negativen Konsequenzen geschützt. Die Geschäftsführung überwacht die Einhaltung der Compliance und berichtet darüber an den Aufsichtsrat, um sicherzustellen, dass alle relevanten Vorschriften und ethischen Standards eingehalten werden.
4. Anwendungsbereich der Richtlinie	Die Richtlinie gilt für alle geschäftlichen Aktivitäten von SUSS entlang der gesamten Wertschöpfungskette, einschließlich der vor- und nachgelagerten Prozesse, sowie für alle geografischen Regionen. Betroffene Stakeholder sind Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, Investoren und Behörden, die die ethischen Standards und gesetzlichen Anforderungen einhalten müssen.

Fortsetzung ↓

Strategien	Policy/Beschreibung
5. Einbindung von Interessensträger	Neben den Interessen unserer Aktionäre berücksichtigen wir die Interessen unserer Kunden, Mitarbeitenden, Lieferanten, Kreditgeber und anderer Interessensträger
6. Verantwortliche Ebene der Policy	Der Vorstand trägt die Gesamtverantwortung für Compliance und das Compliance-Management-System. Der Aufsichtsrat wiederum überwacht die Angemessenheit und Wirksamkeit des vom Vorstand eingerichteten Systems. Umgesetzt wird das CMS durch die zentrale Compliance-Organisation, die von der zentral eingerichteten Funktion der Compliance-Beauftragten geführt wird. Die Compliance-Beauftragte berichtet direkt an den Vorstand. Beraten und in der Umsetzung erforderlicher Compliance-Aktivitäten unterstützt wird die Compliance-Beauftragte durch das regelmäßig tagende Compliance-Komitee.
7. Verweis auf Standards	<ul style="list-style-type: none"> <li>• United Nations Charter of Human Rights (UN)</li> <li>• The core labour standards of the International Labour Organizations (ILO)</li> </ul>
8. Verfügbarkeit der Richtlinie für Interessenträger	Unsere Grundsätze hierzu finden sich in unserem Verhaltenskodex, der für alle Interessenträger auf unserer Website unter <a href="http://www.suss.com">www.suss.com</a> im Bereich „Unternehmen“ und Abschnitt „Nachhaltigkeit“ unter „Reporting/Downloads“ eingesehen werden kann.

**(ESRS G1-19)** Die Reputation von SUSS in der Geschäftswelt wird im hohen Maße durch unser Verhalten im Geschäftsleben mitbestimmt. Wir sind überzeugt, dass ethische und ökonomische Werte voneinander abhängig sind. Die Geschäftswelt sollte um einen fairen Umgang miteinander bemüht sein und im Rahmen der vorgegebenen Normen handeln.

• **Aufbau der Unternehmenskultur:** Der Aufbau der Unternehmenskultur erfolgt durch die klare Festlegung von Grundwerten und Verhaltensstandards im Verhaltenskodex. Führungskräfte spielen eine zentrale Rolle, indem sie als Vorbilder agieren und sicherstellen, dass die Prinzipien des Kodex in allen Arbeitsprozessen gelebt werden. Die Unternehmensrichtlinien von SUSS enthalten klare Vorgaben zur Bekämpfung von Korruption und Bestechung. Das Unternehmen setzt

auf transparente Geschäftspraktiken und fordert von seinen Mitarbeitenden höchste ethische Standards. Bereits die bestehende Richtlinie basiert auf international anerkannten Standards zur Korruptionsbekämpfung, insbesondere den auch von der UN geforderten Prinzipien der Transparenz, Integrität und des fairen Wettbewerbs. Mit der geplanten Erweiterung der Richtlinie im Jahr 2025 wird SUSS seine Compliance-Standards weiter stärken.

• **Weiterentwicklung der Unternehmenskultur:** Die Unternehmenskultur wird kontinuierlich weiterentwickelt, indem Feedback von internen und externen Interessenträgern berücksichtigt werden. SUSS fördert eine offene „Speak-up-Kultur“, in der beispielsweise Mitarbeitende ermutigt werden, Bedenken oder kritische Themen anzusprechen.

- **Förderung der Unternehmenskultur:** Die Förderung der Unternehmenskultur erfolgt durch ein breites Spektrum an Maßnahmen, darunter Schulungen zu Compliance und ethischem Verhalten, Programme zur Förderung von Vielfalt und Inklusion sowie die Unterstützung ehrenamtlichen Engagements der Mitarbeitenden.
- **Bewertung der Unternehmenskultur:** Die Bewertung der Unternehmenskultur erfolgt durch systematische Überwachung und Analysen, wie beispielsweise durch interne Überprüfungen, Mitarbeitenden Befragungen und Berichte zu gemeldeten Verstößen.

**(ESRS G1-110 a)** Für Meldungen zu möglichen Compliance-Verstößen können unsere Mitarbeitenden weltweit und/oder Dritte (z.B. Lieferanten) folgende Kanäle nutzen:

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

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

Nach Eingang eines Hinweises prüft die Compliance-Beauftragte oder eine Mitarbeiterin der Rechts- bzw. Compliance-Abteilung den gemeldeten Hinweis zeitnah auf Plausibilität (Substantiierung). Der Eingang des Hinweises wird dokumentiert, und Hinweisgeber erhalten spätestens nach sieben Arbeitstagen eine Eingangsbestätigung. Bei Nutzung des Hinweisgeber-Tools erfolgt die Eingangsbestätigung anonym innerhalb des Tools.

Betroffene erhalten so früh wie möglich die Gelegenheit zur Stellungnahme. Es gilt bis zum Beweis des Gegenteils stets die Unschuldsumutung. Die Compliance-Beauftragte oder eine Mitarbeiterin der Rechts-/Compliance-Abteilung hält Kontakt zu dem Hinweisgeber und bittet gegebenenfalls um weiterführende Informationen.

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

**(ESRS G1-110 c)** Zum Schutz der Hinweisgeber vor Vergeltungsmaßnahmen und Belästigungen am Arbeitsplatz werden die Hinweise für die Bearbeitung der Hinweise in anonymisierter und möglichst verallgemeinerter Form verwendet. Einem Hinweisgeber drohen, sofern er das Hinweisgebersystem nicht missbräuchlich nutzt, keinerlei arbeitsrechtliche Konsequenzen aufgrund der Meldung. Darüber hinaus wird sichergestellt, dass Hinweisgeber vor negativen Einflüssen wie Mobbing, öffentlicher Bloßstellung oder anderen Formen der Repressalien geschützt werden. In jedem Einzelfall prüfen wir, welche Mittel zur Aufklärung geeignet, erforderlich und angemessen sind.

In einer unternehmensweiten Richtlinie haben wir den Umgang mit Meldungen über die Whistleblowing-Hotline geregelt. Diese Richtlinie ist der eigenen Belegschaft über das Intranet zugänglich. Die Mitarbeitenden von SUSS werden im Rahmen der

jährlichen Compliance-Schulungen auch zum Thema Whistleblowing geschult.

**(ESRS G1-110 e)** Alle Konsequenzen müssen verhältnismäßig sein, das heißt jede Folgemaßnahme muss geeignet, erforderlich und angemessen sein. Dazu kann die Einleitung einer internen Untersuchung, die Verweisung an eine andere zuständige Unternehmensfunktion, der Abschluss des Verfahrens aus Mangel an Beweisen oder die erforderliche Abgabe an eine zuständige Behörde zu weiteren Untersuchungen zählen. Der Hinweisgebende erhält grundsätzlich eine Rückmeldung mit einer Begründung spätestens drei Monate nach der Eingangsbestätigung. Eine solche Rückmeldung ist ausnahmsweise ausgeschlossen, wenn hierdurch laufende interne Untersuchungen oder Rechte der von dem Hinweis betroffenen Personen beeinträchtigt

**(ESRS G1-110 f)** Die Geschäftstätigkeit und die Produktionsprozesse von SUSS betreffen in erster Linie technologische und industrielle Anwendungen, die keinen direkten Bezug zur Verwendung von Tieren oder zu Tierversuchen haben. Daher spielt der Tierschutz in den Geschäftspraktiken und der Wertschöpfungskette des Unternehmens keine zentrale Rolle.

Stattdessen konzentriert sich das Unternehmen auf Themen wie Umweltschutz, Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz sowie die Einhaltung der Menschenrechte, die in direktem Zusammenhang mit seinen industriellen Prozessen und Produkten stehen.

**(ESRS G1-110 g)** Die Schulungspolitik von SUSS zum Thema Geschäftsethik umfasst jährliche Compliance-Schulungen, die unter anderem den Umgang mit Korruption und Bestechung behandeln. Diese Schulungen richten sich an alle Mitarbeitenden des Unternehmens und werden als E-Learning-Module angeboten. Die Schulungsinhalte decken die relevanten Compliance-Themen umfassend ab und sind in fünf verschiedenen Sprachen verfügbar, um eine maximale Reichweite und Abdeckung zu gewährleisten.

**(ESRS G1-110 h)** Zu den Funktionen, die besonders für Korruption oder Bestechung anfällig sind, gehören der Vertrieb, der Einkauf, das Management und die Führungskräfte sowie Projektmanagement-Funktionen, die bei der Vergabe von Aufträgen und der Auswahl von Partnern oder Subunternehmern betroffen sein können.

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

**(ESRS G1-2 14)** Richtlinie zur Vermeidung von Zahlungsverzug

Das Unternehmen setzt auf klare und vertraglich abgestimmte Zahlungsrichtlinien, eine systemgestützte Rechnungsverarbeitung und transparenter Kommunikation bei möglichen Zahlungsverzögerungen. Eine systematische Priorisierung von KMU erfolgt jedoch nicht.

**(ESRS G1-2 15a)** Die Einhaltung der weltweit gültigen Menschenrechte hat für SUSS große Bedeutung und wir sehen dies als Voraussetzung für erfolgreiche Geschäftsaktivitäten. Wir erkennen die universal geltenden Menschenrechte auf Grundlage der UN-Menschenrechtscharta an und übernehmen Verantwortung innerhalb unseres Unternehmens und in unserer Lieferkette. Bei der Zusammenarbeit mit den Lieferanten achten wir darauf, dass keine Menschenrechte verletzt oder Erscheinungsformen der modernen Sklaverei wie Kinderarbeit oder Menschenhandel zugelassen werden. Wir erwarten ausdrücklich von unseren unmittelbaren Lieferunternehmen (Tier-1), dass sie ihre eigenen Sorgfaltspflichten wiederum bei deren nächsten Lieferunternehmen (Tier-2) wahrnehmen. Wir sind bei der RBA (Responsible Business Alliance, Status non-member) registriert.

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

- Einhaltung des Code of Conduct
- ISO 14001 (Umweltmanagementsystem) Zertifizierung
- Benennung eines Nachhaltigkeitsmanagers

Eine Überprüfung der Einbeziehung der Kriterien in den Lieferantenauswahlprozess wird für 2025 avisiert.

Bei potenziell kritischen Neulieferanten werden vor einer möglichen Auftragserteilung Erstaudits durchgeführt sowie die Bonität

und Compliance überprüft. Hiermit könnte SUSS die Reduzierung von Menschenrechtsverletzungen oder Umweltschäden positiv beeinflussen.

SUSS fordert von seinen Hauptlieferanten die Akzeptanz des Verhaltenskodex für Geschäftspartner oder die Bestätigung, dass ein vergleichbarer eigener Kodex angewendet wird. Hierbei soll mindestens 65 Prozent des produktbezogenen Einkaufsvolumens abgedeckt werden. Zudem wurden im Geschäftsjahr 2024 14 Lieferanten Audits durchgeführt.

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

**(ESRS G1-3 18 a)** Unsere Ziele sind eine Null-Toleranz gegenüber Korruption und Bestechung, die Einhaltung von Menschenrechten und die Verhinderung von Verstößen gegen Regeln und Gesetze. Grundlage hierfür ist die Akzeptanz unseres Verhaltenskodex durch alle Mitarbeitenden des SUSS-Konzerns weltweit. Darüber hinaus hat das Unternehmen ein Corporate-Governance-System installiert, das stetig weiterentwickelt wird. Die Struktur des Systems wurde in einer entsprechenden Compliance Management Policy verschriftlicht. In diesem Zusammenhang wurde auch eine weltweit gültige Hinweisgeberrichtlinie in den Sprachen Deutsch und Englisch erstellt. Der Umgang mit Korruption und Bestechung wird im Verhaltenskodex behandelt, der in fünf verschiedenen Sprachen verfügbar ist. Compliance (inkl. Korruption und Bestechung) wird einmal im Jahr über Compliance E-Learnings

geschult. Der Verhaltenskodex, der die Richtlinien hierfür festlegt, steht allen Mitarbeitenden zur Verfügung und auf der Website [www.suss.com](http://www.suss.com) im Bereich „Investor Relations“ und Abschnitt „Corporate Governance“ eingesehen werden kann.

Mitarbeitende mit Führungspositionen übernehmen eine Vorbildfunktion und stellen sicher, dass die Unternehmensgrundsätze eingehalten und kommuniziert werden. Sie sind zudem erste Anlaufstelle für Mitarbeitende, die rechtliche oder ethische Fragen haben. So wird sichergestellt, dass die relevanten Richtlinien nicht nur zugänglich sind, sondern auch verstanden werden, einschließlich ihrer Auswirkungen auf das tägliche Handeln.

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

SUSS führt regelmäßig Compliance-Risikobewertungen durch. Hierbei wird durch einen bestimmten Kreis von Mitarbeitenden weltweit eine Risikobewertung (einschließlich Korruptions- und

Bestechungsrisiken) in Bezug auf ihren lokalen Arbeitsbereich vorgenommen. Die Risikobewertung erfolgt durch persönliche Gespräche und/oder Fragebögen. Die Risikobewertung wird von einer externen Anwaltskanzlei unterstützt, die bei der Auswertung der Ergebnisse der Risikoanalyse behilflich ist.

Es gibt verschiedene Schutzmechanismen, die eingeführt sind:

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

**(ESRS G1-3 19)** SUSS hat Verfahren zur Verhinderung, Aufdeckung und Behandlung von Korruptions- und Bestechungsvorfällen eingeführt. Obwohl der Verhaltenskodex des Unternehmens nicht explizit auf laufende Aktualisierungen hinweist, spiegelt er das Engagement des Unternehmens wider, den aktuellen gesetzlichen Anforderungen und kulturellen Werten zu entsprechen. Das Unternehmen bewertet und verbessert seine Praktiken kontinuierlich, um sicherzustellen, dass sie den sich entwickelnden regulatorischen und ethischen Standards entsprechen. Darüber hinaus plant SUSS, seine Antikorruptionsmaßnahmen im Einklang mit dem Übereinkommen der Vereinten Nationen gegen Korruption bis 2025 auszuweiten und damit den Compliance-Rahmen weiter zu stärken.

**(ESRS G1-3 20)** Der Code of Conduct wird allen Mitarbeitenden, einschließlich der Mitglieder von Verwaltungs-, Leitungs- und Aufsichtsorganen, zur Verfügung gestellt. Er ist Bestandteil des Compliance-E-Learning-Programms. Alle Mitarbeitenden sind verpflichtet, diesen Kurs zu absolvieren und den Code of Conduct innerhalb des Programms zu akzeptieren. Allen anderen Interessensträgern ist dieser unter der Website [www.suss.com](http://www.suss.com) im Bereich „Unternehmen“ und Abschnitt „Nachhaltigkeit“ unter Reporting/Downloads zugänglich.

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

Der Schulungsplan umfasst E-Learning für die gesamte weltweite Belegschaft. Im Jahr 2025 ist die Einführung weiterer E-Learnings für bestimmte Zielgruppen geplant.

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

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

Beschreibung	Alle Mitarbeitenden weltweit
<b>Abdeckung der Schulungen</b>	
Geschulte Personen insgesamt	1.457
Prozentualer Anteil der von Schulungsprogrammen abgedeckten risikobehafteten Funktionen	100 %
<b>Schulungsmethode und Dauer</b>	
E-Learning	1 Stunde
<b>Häufigkeit</b>	
Wie häufig sind die Schulungen erforderlich?	Jährlich
<b>Behandelte Themen</b>	
Definition Korruption	Abgedeckt
Bestechung und Bestechlichkeit	Abgedeckt
Typische Korruptionsdelikte	Abgedeckt
Unzulässige Vorteile	Abgedeckt

Zum Jahresende lag die Quote der absolvierten Schulungen bei allen Mitarbeitenden bei 98 Prozent.

Die Schulungsprogramme decken alle Mitarbeitenden ab, im kommenden Berichtsjahr werden die risikobehafteten Funktionen separat ausgewiesen.

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

Beschreibung	Organe <sup>1</sup>
<b>Abdeckung der Schulungen</b>	
Geschulte Personen insgesamt	7
Prozentualer Anteil der von Schulungsprogrammen abgedeckten risikobehafteten Funktionen	100 %
<b>Schulungsmethode und Dauer</b>	
E-Learning	1 Stunde
<b>Häufigkeit</b>	
Wie häufig sind die Schulungen erforderlich?	Jährlich
<b>Behandelte Themen</b>	
Definition Korruption	Abgedeckt
Bestechung und Bestechlichkeit	Abgedeckt
Typische Korruptionsdelikte	Abgedeckt
Unzulässige Vorteile	Abgedeckt

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

## Parameter und Ziele

### Angabe ESRS G1-4: Vorfälle in Bezug auf Korruption oder Bestechung

**(ESRS G1-4 24 a)** Im Jahr 2024 gab es keine gemeldeten Verstöße gegen den Verhaltenskodex. Im Jahr 2024 wurden keine Vorfälle im Zusammenhang mit Menschenrechten, Betrug, Korruption, Bestechung oder Verstößen gegen das Kartell- oder Wettbewerbsrecht gemeldet. Im Jahr 2024 wurden keine neuen Konzepte oder Maßnahmen zur Bekämpfung von Korruption und Bestechung beschlossen. Grund hierfür ist die laufende Evaluierung der bestehenden Prozesse und Richtlinien. SUSS plant jedoch, im Jahr 2025 entsprechende Konzepte im Einklang mit der UN-Konvention gegen Korruption zu beschließen und umzusetzen.

Vorfälle in Bezug auf Korruption oder Bestechung	2024
Anzahl der Verurteilungen gegen Korruptions- und Bestechungsvorschriften	0
Höhe der Geldstrafen für Verstöße gegen Korruptions- und Bestechungsvorschriften	0 EUR

**(ESRS G1-4 24 b)** Als Maßnahme führt SUSS jährlich Schulungen zur Bekämpfung von Korruption und Bestechung durch, zu denen detaillierte Informationen in den Abschnitten G1-3 zu finden

### Angabe ESRS G1-5: Politische Einflussnahme und Lobbytätigkeiten

**(ESRS G1-5 29 a)** Als mittelständisch geprägtes Unternehmen sieht sich SUSS mit dem gesellschaftlichen Umfeld an den Standorten verbunden. Der Vorstand vertritt die Gesellschaft nach außen und nimmt auch die Vertretung gegenüber politischen Interessenträgern wahr. So der Vorstand die Interessenvertretung an andere Repräsentanten von SUSS oder Externe überträgt, lässt er sich von ihnen direkt über die Schritte und Ergebnisse informieren.

**(ESRS G1-5 29 b)** SUSS hat in der Berichtsperiode keine finanziellen Zuwendungen oder Sachleistungen weder direkt noch indirekt an politische Parteien oder parteiähnliche Organisationen oder Regierungen im In- und Ausland geleistet.

**(ESRS G1-5 29 c)** In der Berichtsperiode hat SUSS keine politische Einflussnahme oder Lobbytätigkeit unternommen.

**(ESRS G1-5 29 d)** Im Berichtsjahr war SUSS nicht in das Transparenzregister der Europäischen Union und des Deutschen Bundestages eingetragen.

**(ESRS G1-5 30)** Die Mitglieder von Vorstand und Aufsichtsrat hatten in den zwei Jahren vor der Ernennung keine vergleichbare Position in der öffentlichen Verwaltung (einschließlich der Regulierungsbehörden) inne.

### Angabe ESRS G1-6: Zahlungspraktiken

**(ESRS G1-6 33 a)** Die durchschnittliche Zeit, in der SUSS eine Rechnung ab dem Zeitpunkt des Beginns der vertraglichen oder gesetzlichen Zahlungsfrist begleicht, lag im Berichtsjahr bei 26,5 Tagen.

**(ESRS G1-6 33 b)** Die Standardzahlungsbedingungen für Produkte liegen bei 60 Tagen netto oder 14 Tagen mit 3 Prozent Skonto. Die Standardzahlungsbedingungen wurden bei 16 Prozent aller Zahlungen angewendet. Im Geschäftsjahr 2024 wurde in Bezug zu Standardzahlungsbedingungen nicht in verschiedene Lieferantenkategorien unterschieden. Standardzahlungsbedingungen wurden in Übereinstimmung mit der branchenüblichen Praxis festgelegt und sind in den Allgemeinen Einkaufsbedingungen detailliert beschrieben. Die sonstigen Zahlungsbedingungen sind individuell mit Lieferanten vereinbart.

**(ESRS G1-6 33 c)** Zum Stichtag 31. Dezember 2024 sind keine Gerichtsverfahren wegen Zahlungsverzugs anhängig.

**(ESRS G1-6 33 d)** Für die Berechnung der unter Punkt a) geforderten Informationen haben wir den Durchschnitt der benötigten Zeit (in Tagen) der Rechnungen verwendet, die zwischen dem 1. Januar 2024 und dem 31. Dezember 2024 ausgestellt wurden. Es wurde keine repräsentative Stichprobe herangezogen, sondern der gesamte Datenbestand dieses Zeitraums berücksichtigt, um eine präzise Angabe der Zahlungsfristen zu gewährleisten.

## Kundenzufriedenheit und Produktqualität

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

## Governance

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

Als produzierendes Unternehmen spielt die Qualität der Produkte und Kundenbeziehungen eine herausragende Rolle für den Geschäftserfolg von SUSS. Im Vorstand ist die Produktentwicklung, die Produktion und das Qualitätsmanagement im Verantwortungsbereich des Chief Operating Officers (COO). Der Fokus liegt dabei auf den Aufgaben, die zur Herstellung und Sicherung der Produktqualität erfolgen und damit wesentlich auch der Kundenzufriedenheit beitragen.

Innerhalb der Auftragsabwicklung werden Quality Gates zur Überwachung der Prozesse im Einsatz, um sicherzustellen, dass die Produktqualität unverändert hoch bleibt und die Anlagen entsprechend der vertraglich vereinbarten Leistungsparameter eingesetzt werden können.

Der Vertrieb trägt ganzheitlich die Verantwortung für die Kundenzufriedenheit. Im Account-Management, das die Kunden betreut, steuern die verantwortlichen Account Manager die Betreuung des Kunden und nehmen Anregungen und Feedback auf.

Nach der Auslieferung ist der Customer Service für die Umsetzung der vereinbarten Leistungsparameter beim Kunden vor Ort zuständig und trägt damit zur Kundenzufriedenheit bei. Der Vertrieb sowie der Customer Service sind für das Customer-Relationship-Management zuständig, um langfristige Kundenbeziehungen zu stärken, eine nachhaltige Kundenzufriedenheit zu gewährleisten und Rückmeldungen zur Produktqualität gezielt in die Unternehmensprozesse einzubinden.

## Strategie

### Angabe im Zusammenhang mit ESRS2 SBM-1 Strategie, Geschäftsmodell und Wertschöpfungskette

SUSS hat Kundenbeziehungen, die oftmals schon über mehrere Jahrzehnte bestehen. Sie verbinden SUSS unmittelbar mit den Produktionsprozessen der führenden Chip-Hersteller der Halbleiterindustrie und platzieren die Anlagen in der internationalen Spitzenforschung im Bereich der Halbleiterentwicklung. In diesem Umfeld ist herausragende Produktqualität nicht nur ein Differenzierungsmerkmal, sondern auch ein Garant der langfristigen Kundenzufriedenheit.

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

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

Die Kundenstruktur von SUSS wurde bereits im zusammengefassten Lagebericht im Abschnitt „Grundlagen des Konzerns“ vorgestellt. Die Anlagen von SUSS adressieren unterschiedliche Teilmärkte, in denen auch die Marktposition von SUSS sehr unterschiedlich sein kann. Im Bereich der Photomasken-Reinigung ist SUSS unangefochtener Technologieführer. In anderen Märkten liegt SUSS mit Konkurrenten gleich auf oder ist ein Herausforderer. In allen diesen Szenarien ist eine gute Kundenbeziehung für den Erfolg des Unternehmens relevant. Entsprechend sind die Kunden die wichtigsten Geschäftspartner.

SUSS baut auf nachhaltiges Kundenvertrauen durch Integrität, offene Kommunikation und Zuverlässigkeit, um langfristige Kundenbindungen und nachhaltigen Erfolg zu sichern. Langfristige, kooperative Partnerschaften mit Lieferanten wurden etabliert, um sicherzustellen, dass alle Produkte termingerecht und in

höchster Qualität geliefert werden. Die Produktion folgt speziellen und dennoch standardisierten Abläufen, dafür legt SUSS Qualitätsmerkmale wie Performancekriterien und Sicherheitsfunktionen fest und prüft die Einhaltung. Motivierte und gut ausgebildete Mitarbeitende sind ein zentraler Bestandteil der Qualitätsstrategie und tragen maßgeblich zur Sicherung der Produktqualität bei. Der Anspruch von SUSS ist es erstklassige Produkt- und Servicequalität durch den Einsatz modernster Technologien, strenge Qualitätskontrollen und optimierte Produktionsprozesse zu gewährleisten. Kontinuierliche Verbesserungsprogramme und internationale Zertifizierungen, wie ISO 9001 und ISO 14001, bestätigen das Engagement für höchste Standards und stärken das Vertrauen der Kunden sowie die Reputation. Als Teil der ständigen Verbesserungen werden interne Audits durchgeführt. Hierbei wird die Umsetzung der einzelnen Prozesse anhand der Prozessleistungen erfragt.

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

Die in ESRS 2 geforderten Angaben, insbesondere zur Beschreibung der wichtigsten Produkt- und Dienstleistungsgruppen, der Märkte und Kundengruppen, der Mitarbeitendenzahlen sowie zu

rechtlichen Rahmenbedingungen (ESRS 2 SBM-1 40 a i-iv), wurden bereits in ESRS 2 ausführlich beschrieben.

## Interessen und Standpunkte der Interessenträger

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

Die Standpunkte der Interessenträger, insbesondere die der Kunden, sind für die strategische Ausrichtung und das Geschäftsmodell von SUSS von zentraler Bedeutung. Im Rahmen des Integrierten Managementsystems sowie gezielter Stakeholderbefragungen wurden die Erwartungen, Interessen und Sichtweisen relevanter Stakeholder identifiziert und bewertet. Diese Befragungen dienen als Proxy für die Analyse der nachgelagerten Wertschöpfungskette und bieten wertvolle Einblicke in die wesentlichen Anliegen unserer Interessengruppen. Ein kontinuierlicher Dialog mit den Kunden spielt dabei eine entscheidende Rolle, um die Kundenzufriedenheit nachhaltig zu steigern und das Produktangebot gezielt weiterzuentwickeln.

Die wichtigste Interessenträgergruppe im Zusammenhang mit Produktqualität und Kundenzufriedenheit sind die Kunden, die insbesondere aus Unternehmen der Halbleiterindustrie und Forschungseinrichtungen bestehen. Diese Kunden sind maßgeblich für die Marktstellung und Innovationsentwicklung des Unternehmens. Ihre Anforderungen und Rückmeldungen fließen

kontinuierlich in die strategische Planung und Prozessoptimierung mit ein.

Die Einbeziehung der Kunden erfolgt aktiv und kontinuierlich, da sie als eine der zentralen Interessenträgergruppen gelten. Hierbei handelt es sich sowohl um internationale Unternehmen der Halbleiterbranche als auch um Forschungseinrichtungen, die die Produkte und Dienstleistungen von SUSS in ihren Prozessen einsetzen. Die Einbindung der Kunden wird zusätzlich durch verschiedene Maßnahmen strukturiert und organisiert und über lokale Vertriebs- und Serviceneiederlassungen abgebildet. Zu den wichtigsten Instrumenten zählen Kundenumfragen wie der European Customer Service Satisfaction Survey 2024, persönliche Meetings auf verschiedenen Ebenen und Workshops. Der Zweck der Kundenintegration besteht darin, spezifische Anforderungen und Erwartungen frühzeitig zu erkennen und gezielt darauf einzugehen. Dies umfasst insbesondere die Verbesserung der Produktqualität, die Steigerung der Kundenzufriedenheit und die Weiterentwicklung der Produkte. Diese Maßnahmen dienen der langfristigen Stärkung der Kundenbindung und der Sicherstellung der Wettbewerbsfähigkeit von SUSS. Die Ergebnisse der Einbindung werden systematisch ausgewertet und bei Bedarf werden Verbesserungsmaßnahmen eingeleitet.

## Management der Auswirkungen, Risiken und Chancen

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

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

Beschreibung	IRO	Region
Eine unzureichende Qualität/Zuverlässigkeit/Performance unserer Anlagen (speziell im Hinblick auf die versprochene Qualität) sorgt für eine Unzufriedenheit bei unseren Kunden.	Negative Auswirkungen	Beim Kunden
Nicht wettbewerbsfähige Lieferzeiten bzw. die Nichteinhaltung von zugesagten Lieferterminen führen zu Unzufriedenheit	Negative Auswirkungen	Beim Kunden
Die Erfüllung der Kundenerwartungen im Hinblick auf Qualität/Zuverlässigkeit/Performance einer Anlage sorgt für eine hohe Kundenzufriedenheit und -loyalität.	Negative Auswirkungen	Beim Kunden

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

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

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

## Richtlinien im Zusammenhang mit Kundenzufriedenheit und Produktqualität

### Angabe im Zusammenhang mit ESRS 2 MDR-P Vorhandene Richtlinien im Zusammenhang mit Kundenzufriedenheit und Produktqualität

**(ESRS 2 MDR-P 65 a-c; f)** SUSS nutzt ein Handbuch zum integrierten Managementsystem (IMS), welches Prozesse in den Bereichen Qualität, Umwelt, Gesundheit und Sicherheit vereint.

Strategien	Policy/Beschreibung
1. Policy	Handbuch zum integrierten Managementsystem (IMS)
2. Zielsetzung und Inhalt	<p>Das Handbuch dient als zentrale Referenz für alle Mitarbeitende und trägt dazu bei, dass gesetzliche Vorgaben, regulatorische Anforderungen sowie Kundenanforderungen systematisch erfüllt werden. Es unterstützt zudem kontinuierliche Verbesserungen in allen Unternehmensbereichen und fördert eine nachhaltige und effiziente Arbeitsweise. Es unterstützt zudem kontinuierliche Verbesserungen in allen Unternehmensbereichen und fördert eine nachhaltige und effiziente Arbeitsweise.</p> <p><b>Zielsetzung:</b> Das Ziel ist es, eine einheitliche Struktur für das integrierte Managementsystem bereitzustellen, die sowohl Qualitäts- als auch Umwelthanforderungen nach den Normen ISO 9001 und ISO 14001 abdeckt. Das Dokument dient als Regel- und Nachschlagewerk für alle Mitarbeitende, unterstützt die Durchführung interner und externer Audits und stellt sicher, dass die relevanten Prozesse, Verantwortlichkeiten und Maßnahmen zur kontinuierlichen Verbesserung klar definiert und nachvollziehbar sind.</p>
3. Bezüge zu wesentlichen Auswirkungen, Risiken oder Chancen	<p>Durch die Umsetzung dieses Handbuchs mitigiert SUSS folgende wesentliche Auswirkungen:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– <b>Negative Auswirkung:</b> Eine unzureichende Qualität/Zuverlässigkeit/Performance unserer Anlagen (speziell im Hinblick auf die versprochene Qualität) sorgt für eine Unzufriedenheit bei unseren Kunden.</li> <li>– <b>Negative Auswirkung:</b> Nicht wettbewerbsfähige Lieferzeiten bzw. die Nichteinhaltung von zugesagten Lieferterminen führen zu Unzufriedenheit.</li> </ul> <p>Durch die Umsetzung dieses Handbuchs verstärkt SUSS folgende wesentliche Auswirkungen:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– <b>Positive Auswirkung:</b> Die Erfüllung der Kundenerwartungen im Hinblick auf Qualität/Zuverlässigkeit/Performance einer Anlage sorgt für eine hohe Kundenzufriedenheit und -loyalität.</li> </ul>
4. Überwachungsprozess	Die Überwachung des IMS wird durch jährliche externe TÜV-Audits im Rahmen der ISO-Zertifizierungen 9001 und 14001 sowie fortlaufend durch interne Audits des Qualitätsmanagements sichergestellt. Im Fokus stehen dabei zentrale Geschäftsprozesse wie Einkauf, Facility Management, Produktion und Logistik, die auf die Einhaltung der Qualitätsanforderungen von SUSS geprüft und auf Optimierungspotenziale hin analysiert werden.
5. Anwendungsbereich der Richtlinie	Diese Richtlinie gilt für alle Standorte, Geschäftsbereiche und Prozesse der SUSS weltweit. Sie verbinden Prozesse, welche für das Unternehmen wesentlich sind. Die einheitliche Struktur vereint Qualitätsanforderungen (Schwerpunkt: ISO 9001) und Umwelthanforderungen (Schwerpunkt ISO 14001) in einem zentralen übergreifenden System. Ausgeschlossen sind externe Partner und Lieferanten, die jedoch im Rahmen unseres Lieferantenmanagements zur Einhaltung vergleichbarer Standards verpflichtet werden sollen
6. Verantwortliche Ebene der Policy	Die Verantwortungen im integrierten Management, die Bestimmung des Umfelds unserer Tätigkeiten, übergreifende Zielsetzungen und die Kontrolle des Managementsystems sind Aufgaben des Top Managements der SUSS. Es kann durch andere Managementebenen erweitert werden und stellt sicher, dass die Verantwortlichkeiten und Befugnisse für relevante Rollen innerhalb der SUSS-Gruppe zugewiesen, bekannt gemacht und verstanden werden.
7. Verweis auf Standards	<ul style="list-style-type: none"> <li>– ISO 9001-Zertifizierung</li> <li>– ISO 14001-Zertifizierung</li> </ul>
8. Einbindung der Interessensträger	Die Perspektiven der wichtigsten Interessensträger werden durch direkte Einbindung in die Entwicklung des Handbuchs berücksichtigt. Mitarbeitende erhalten regelmäßige Schulungen, Kunden werden durch enge Zusammenarbeit und kontinuierlichen Austausch zur Produktqualität eingebunden, einschließlich ihrer Einbeziehung über Agenteninterviews mit Senior Vice President Global Sales und Senior Vice President Business Unit ABS. Lieferanten müssen nachhaltige sowie ethische Standards erfüllen.
9. Verfügbarkeit der Richtlinie für Interessenträger	Das Handbuch wird allen Mitarbeitenden im Intranet zur Verfügung gestellt, um sicherzustellen, dass die Vorgaben und Ziele in allen Bereichen der SUSS umgesetzt werden.

## Maßnahmen

### Angabe im Zusammenhang mit ESRS 2 MDR-A Maßnahmen und Ressourcen im Zusammenhang mit Kundenzufriedenheit und Produktqualität

(ESRS 1 AR2 b i.V.m. ESRS 2 MDR-A 68 a; c; d) Um eine hohe Kundenzufriedenheit und Produktqualität sicherzustellen, hat SUSS eine Vielzahl von Maßnahmen implementiert.

Operative Ziele	Maßnahmen 2024	Status	Erwartete Ergebnisse
Vermeidung von Beschwerden	Durchführung von proaktiven Qualitätskontrollen und gezielter Kundenkommunikation.	Laufend	Kundenbefragungen und Beschwerdekannäle ermöglichen es uns, regelmäßig Feedback einzuholen und frühzeitig auf potenzielle Probleme zu reagieren.
Steigerung Kundenzufriedenheit und Verbesserung des Serviceangebots (angepasst an Kundenbedürfnisse)	Erarbeitung von Verbesserungsmaßnahmen auf Grundlage der Ergebnisse von Kundenumfragen (bspw. European Customer Service Satisfaction Survey 2024),	Laufend	Lösen von Kommunikationsproblemen und bessere Synchronisierung mit den lokalen Vertriebsmitarbeitenden
Verlängerung der Lebensdauer der Produkte	Verwendung von hochwertigen Materialien. Kontinuierliche Optimierung der Produktionsprozesse.	Laufend	Produkte weisen höhere Robustheit auf, was zu geringeren Reklamationen führt.
Sicherstellung der Qualitätsstandards bei Lieferanten	Sicherstellung, dass Lieferanten die festgelegten Qualitätsstandards gem. dem Rahmenvertrag einhalten. Der Rahmenvertrag regelt, dass die Lieferanten ein Qualitätsmanagementsystem implementieren müssen (idealerweise ISO 9001-Zertifizierung) oder zumindest den Vorgaben der ISO 9001 entspricht. Falls kein solches System existiert, muss der Lieferant einen Plan vorlegen, um diese Zertifizierung kurzfristig bis mittelfristig zu erreichen. Zusätzlich ist der Nachweis einer ISO 14001-Zertifizierung (Umweltmanagementsystem) erforderlich, oder der Lieferant muss einen ESH-Fragebogen (Environment, Safety, Health) ausfüllen.	Laufend	Erhöhung der Lieferantenqualität durch regelmäßige Kontrollen und Evaluierungen.
Verbesserung der Produkt- und Dienstleistungsinformationen	Kontinuierliche Überprüfung der Produkt- und Dienstleistungsinformationen, um sicherzustellen, dass diese den Kundenbedürfnissen entsprechen und präzise formuliert sind.	Laufend	Prävention von Konstruktionsfehlern, indem potenzielle Schwachstellen bereits in der Entwicklungsphase identifiziert und behoben werden.
Optimierung der Lieferkette durch Lieferantenevaluierungen	Jährliche Bewertung der Lieferanten im Rahmen des Supplier Evaluation Systems anhand von fünf zentralen Kriterien (Technologie, Lieferzeit, Kosten, Qualität, Strategische Leistung).	Laufend	Verbesserung der Lieferantenleistung

**(ESRS 1 AR2 b i.V.m. (ESRS 2 MDR-A 68 b)** Die genannten Ziele in (ESRS 1 AR2 b i.V.m. ESRS 2 MDR-A 68 a) betreffen, bis auf das Ziel „Optimierung der Lieferkette durch Lieferantenbewertungen“ alle die nachgelagerte Wertschöpfungskette und die Interessengruppe Kunden. Das Ziel „Optimierung der Lieferkette durch Lieferantenbewertungen“ betrifft zusätzlich zu den Kunden auch die Interessengruppe Lieferanten und die vorgelagerte Wertschöpfungskette.

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

**Angabe im Zusammenhang mit ESRS2 MDR-T  
Ziele im Zusammenhang mit Kundenzufriedenheit  
und Produktqualität**

**(ESRS 1 AR2 b i.V.m. ESRS 2 MDR-T 80 a–f; j)**

Folgende Zielvorgaben wurden zur Verbesserung der Kundenzufriedenheit und Produktqualität definiert.

Wesentliches Thema	Operatives Ziel	Bezugswert (2024)	Zielwert (Zieljahr)	Etappenziel (2024)	Methode & Annahme zur Festlegung des Ziels	Erzielte Leistung in den vorangegangenen Zeiträumen
Produktqualität und Kundenzufriedenheit	Ziel 1: Steigerung der Kundenzufriedenheit bei Service Einsätzen	Kein Bezugswert da jährliches Ziel	80,0% (2024)	84,8% (2024)	Benchmarkanalyse	Zielwert wurde um 4,8 Prozentpunkte übertroffen

Für die Festlegung des Ziels und die Berechnung der Kundenzufriedenheit bei Service Einsätzen gibt es keine Annahmen. Das Ziel ist als relatives Ziel formuliert, das sich auf die gesamte Anzahl der befragten Kunden im Rahmen von Service Einsätzen bezieht.

**(ESRS 2 MDR-T 80 h)** Für die Festlegung des Ziels wurden die Ergebnisse der Wesentlichkeitsanalyse berücksichtigt. Die Wesentlichkeitsanalyse erfolgte auf der Grundlage des Dialogs mit Interessenträgern (siehe Abschnitt ESRS 2 SBM-2).

## Anhang

### Anhang I: Datenpunkte, die im Berichtsjahr nicht erhoben werden konnten

Die folgende Tabelle gibt an, welche Datenpunkte im Berichtsjahr 2024 noch nicht erhoben werden konnten oder auf SUSS nicht anzuwenden waren.

Kapitel	Angabepflicht	Begründung
ESRS 2 BP-2 17	Anwendungen der Bestimmungen für stufenweise Angabepflichten gemäß ESRS 1 Anlage C	SUSS greift aufgrund seiner Mitarbeitendenzahl nicht auf stufenweise Erleichterungen zurück und braucht daher keine weiteren Angaben hierfür zu machen.
ESRS E1-1	16f Angaben signifikanter CapEx-Beträge, die im Berichtsjahr im Zusammenhang mit Wirtschaftstätigkeiten in den Bereichen Kohle, Öl und Gas investiert wurden; 16g Angaben darüber, ob das Unternehmen von den Paris- abgestimmten EU- Referenzwerten ausgenommen ist oder nicht	Es gibt keine kohlebezogene; ölbezogene oder gasbezogene wirtschaftliche Tätigkeiten bei SUSS
ESRS E1-7	Abbau von Treibhausgasen und Projekte zur Verringerung von Treibhausgasen, finanziert über CO <sub>2</sub> -Gutschriften	Die Angabepflichten zu E1-7 sind im Geschäftsjahr 2024 für SUSS nicht relevant, da SUSS keine CO <sub>2</sub> -Gutschriften finanziert
ESRS E1-8	Interne CO <sub>2</sub> -Bepreisung	Die Angabepflichten zu E1-8 sind im Geschäftsjahr 2024 für SUSS nicht relevant, da SUSS keine internen CO <sub>2</sub> -Bepreisungssysteme implementiert hat
ESRS E1-9	Erwartete finanzielle Auswirkungen wesentlicher physischer Risiken und Übergangsrisiken sowie potenzielle klimabezogene Chancen	SUSS macht von den Übergangsfristen Gebrauch wonach auf diese Angabepflichten im ersten Berichtsjahr verzichtet werden kann.
ESRS E5-3	Ziele im Zusammenhang mit Ressourcennutzung und Kreislaufwirtschaft	SUSS hat für das Jahr 2024 keine Ziele im Zusammenhang mit Ressourcennutzung definiert.
ESRS E5-5	36a Offenlegung der erwarteten Lebensdauer der auf den Markt gebrachten Produkte im Vergleich zum Branchendurchschnitt für jede Produktgruppe	Die branchendurchschnittliche Haltbarkeit der von SUSS vertriebenen Produkte ist SUSS nicht bekannt.
ESRS S1-7	Merkmale der nicht angestellten Beschäftigten in der eigenen Belegschaft des Unternehmens	SUSS hat eine sehr geringe Anzahl an nicht angestellten Beschäftigten, gemessen an der Gesamtbelegschaft des Konzerns. Details hierzu sowie die genauen Zahlen befinden sich im Abschnitt „Arbeitgeberattraktivität“. Die Quote der nichtangestellten Beschäftigten über alle Gesellschaften weltweit hinweg betrug im Jahr 2024 6,1%. Angesichts dieser geringen Zahl und damit auch der geringen Auswirkung auf die Geschäftstätigkeit des Unternehmens verzichtet SUSS auf eine detailliertere Beschreibung der Merkmale.

Fortsetzung ↓

Kapitel	Angabepflicht	Begründung
ESRS S2-2	22e gegebenenfalls die Art und Weise, wie das Unternehmen die Wirksamkeit seiner Zusammenarbeit mit den Arbeitskräften in der Wertschöpfungskette bewertet, gegebenenfalls einschließlich etwaiger Vereinbarungen oder Ergebnisse, die sich daraus ergeben.	Die Wirksamkeit der Zusammenarbeit mit den Arbeitskräften in der Wertschöpfungskette wird aktuell nicht überprüft.
ESRS S2-2	23; 24 Offenlegung der Schritte, die das Unternehmen unternimmt, um Einblicke in die Sichtweisen der Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette zu gewinnen, die besonders anfällig für Auswirkungen und/oder marginalisiert sein könnten (z. B. weibliche Arbeitskräfte, Wanderarbeitnehmende, Arbeitskräfte mit Behinderungen).	SUSS verfügt derzeit nicht über einen Prozess zur Einbeziehung der Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette über die (potenziellen) positiven und negativen Auswirkungen. SUSS wird im Geschäftsjahr 2025 evaluieren, in welchem Rahmen Verfahren zur Einbeziehung der Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette etabliert werden könnten.

## Anhang II: Datenpunkte, die im Berichtsjahr nicht relevant waren

Die folgende Tabelle gibt an, welche Datenpunkte im Berichtsjahr 2024 nicht relevant waren.

Kapitel	Angabepflicht	Begründung
ESRS 2 SBM-1	40b Aufschlüsselung der Gesamtumsatzerlöse nach den maßgeblichen ESRS-Sektoren	Für den ESRS 2 SBM-1 gilt die Phasen-Regelung bis zum Zeitpunkt der Erstanwendung. Die delegierte Rechtsakte wurde auf das Jahr 2026 verschoben.
ESRS E1-5	38 Unternehmen, die in klimaintensiven Sektoren tätig sind, müssen ihren Gesamtenergieverbrauch aus fossilen Quellen weiter nach Folgendem aufschlüsseln: Brennstoffverbrauch aus Kohle und Kohleerzeugnissen, Rohöl und Erdölerzeugnissen, Erdgas, anderen fossilen Quellen, Verbrauch aus erworbener oder erhaltener Elektrizität, Wärme, Dampf oder Kühlung aus erneuerbaren Quellen.	SUSS ist nicht in klimaintensiven Sektoren tätig und macht daher keine Angaben zu Paragraf ESRS E1-5 38
ESRS E1-5	39 Erzeugung nicht erneuerbarer Energie und Erzeugung von Energie aus erneuerbaren Quellen	SUSS hat im Jahr 2024 keine Energie erzeugt
ESRS E1-5	40 Energieintensität von Aktivitäten in Sektoren mit hoher Klimawirkung (Gesamt-Energieverbrauch pro Nettoumsatz)	SUSS ist nicht in Sektoren mit hoher Klimawirkung tätig
ESRS E1-5	41 Gesamtenergieverbrauch aus Aktivitäten in Sektoren mit hoher Klimawirkung	SUSS ist nicht in Sektoren mit hoher Klimawirkung tätig

Fortsetzung auf der nächsten Seite ↓

Fortsetzung ↓

Kapitel	Angabepflicht	Begründung
ESRS E1-5	42 Sektoren mit hoher Klimawirkung, die zur Bestimmung der Energieintensität herangezogen werden	SUSS ist nicht in Sektoren mit hoher Klimawirkung tätig
ESRS E1-5	43 Offenlegung der Abstimmung mit den relevanten Posten oder Anmerkungen in den Finanzberichten der Nettoerträge aus Aktivitäten in Sektoren mit hoher Klimawirkung	SUSS ist nicht in Sektoren mit hoher Klimawirkung tätig
ESRS E1-6	44 AR 42c Berichtszeitraum von SUSS im Vergleich zu den Unternehmen in seiner Wertschöpfungskette	Für SUSS liegen keine anderen Zeiträume zwischen den Berichtsterminen der Unternehmen in der Wertschöpfungskette von SUSS und dem Datum des Abschlusses von SUSS vor
ESRS E1-6	48 AR 43c Biogene CO <sub>2</sub> -Emissionen aus der Verbrennung oder dem biologischen Abbau von Biomasse, die nicht in den Scope 1-THG-Emissionen enthalten sind	Es gibt bei SUSS keine biogenen CO <sub>2</sub> - Emissionen aus der Verbrennung oder dem biologischen Abbau von Biomasse
ESRS E1-6	49 AR 45e Biogene CO <sub>2</sub> -Emissionen aus der Verbrennung oder dem biologischen Abbau von Biomasse, die nicht in den Scope 2-THG-Emissionen enthalten sind	Es gibt bei SUSS keine biogenen CO <sub>2</sub> - Emissionen aus der Verbrennung oder dem biologischen Abbau von Biomasse
ESRS E1-6	51 AR 46j Biogene CO <sub>2</sub> -Emissionen aus der Verbrennung oder dem biologischen Abbau von Biomasse, die in der Wertschöpfungskette entstehen und nicht in den Scope 3-THG-Emissionen enthalten sind	Es gibt bei SUSS keine biogenen CO <sub>2</sub> - Emissionen aus der Verbrennung oder dem biologischen Abbau von Biomasse
ESRS E1-7	56 Treibhausgasen und Projekte zur Verringerung von Treibhausgasen, finanziert über CO <sub>2</sub> -Gutschriften	Die Angabepflichten zu E1-7 Abbau von Treibhausgasen und Projekte zur Verringerung von Treibhausgasen, finanziert über CO <sub>2</sub> -Gutschriften sind im Geschäftsjahr 2024 für SUSS nicht relevant, da SUSS keine CO <sub>2</sub> -Gutschriften finanziert. Dementsprechend wird auf weitere Erläuterungen an dieser Stelle verzichtet.
ESRS E1-8	62 Interne CO <sub>2</sub> -Bepreisung	Die Angabepflichten zu E1-8 Interne CO <sub>2</sub> -Bepreisung sind im Geschäftsjahr 2024 für SUSS nicht relevant, da SUSS keine internen CO <sub>2</sub> -Bepreisungssysteme implementiert hat. Dementsprechend wird auf weitere Erläuterungen an dieser Stelle verzichtet.
ESRS E1-9	64 Erwartete finanzielle Effekte wesentlicher physischer Risiken und Übergangsrisiken sowie potenzielle klimabezogene Chancen	SUSS macht mit Verweis auf Anlage C des ESRS 1 von den Übergangsregeln Gebrauch und berichtet im ersten Berichtsjahr 2024 noch nicht zu den Angabepflichten nach E1-9.
ESRS S1 SBM-3	14 f Informationen über die Art der Geschäftstätigkeit, bei der ein erhebliches Risiko von Zwangs- oder Pflichtarbeit besteht; Informationen über Länder oder geografische Gebiete, in denen die Gefahr von Zwangs- oder Pflichtarbeit besteht	An den Standorten von SUSS besteht kein erhebliches Risiko von Zwangs- oder Pflichtarbeit
ESRS S1 SBM-3	14 g Informationen über die Art der Geschäftstätigkeit, bei der ein erhebliches Risiko von Kinderarbeit besteht; Informationen über Länder oder geografische Gebiete, in denen die Wahrscheinlichkeit von Kinderarbeit als hoch eingestuft wird	An den Standorten von SUSS besteht kein erhebliches Risiko von Kinderarbeit

Fortsetzung auf der nächsten Seite ↓

Fortsetzung ↓

Kapitel	Angabepflicht	Begründung
ESRS S1 SBM-3	15 Offenlegung, ob und wie das Verständnis für Menschen in der eigenen Belegschaft mit besonderen Merkmalen, die in bestimmten Kontexten arbeiten oder bestimmte Tätigkeiten ausüben, möglicherweise einem höheren Risiko ausgesetzt ist;	Die potenziellen negativen Auswirkungen beziehen sich nicht auf bestimmte Personengruppen (siehe Wesentlichkeitsanalyse)
ESRS S1 SBM-3	16 Offenlegung, welche wesentlichen Risiken und Chancen, die sich aus den Auswirkungen und Abhängigkeiten von Mitarbeitern ergeben, sich auf bestimmte Personengruppen beziehen	Die Risiken und Chancen beziehen sich nicht auf bestimmte Personengruppen (siehe Wesentlichkeitsanalyse)
ESRS S1-7	55 Das Unternehmen hat die wesentlichen Merkmale der nicht angestellten Beschäftigten innerhalb seiner eigenen Belegschaft zu beschreiben. 57 Beschreibung der Grundlage für die Schätzung der Anzahl der Nicht-Mitarbeiter	Wir haben eine sehr geringe Anzahl an nicht angestellten Beschäftigten, gemessen an der Gesamtbelegschaft des Konzerns. Details hierzu sowie die genauen Zahlen befinden sich im Abschnitt „Arbeitgeberattraktivität“. Die Quote der nichtangestellten Beschäftigten über alle Gesellschaften weltweit hinweg betrug im Jahr 2024 6,1%. Angesichts dieser geringen Zahl und damit auch der geringen Auswirkung auf die Geschäftstätigkeit des Unternehmens verzichten wir auf eine detailliertere Beschreibung der Merkmale.
ESRS S1-8	63b Offenlegung von Vereinbarungen mit Mitarbeitern über die Vertretung durch einen Europäischen Betriebsrat (EBR), einen SE-Betriebsrat oder einen SCE-Betriebsrat	Es gibt keine derartige Vereinbarung.
ESRS S1-10	70 Länder und Prozentsatz der Mitarbeiter, die weniger als den geltenden angemessenen Lohn erhalten	In allen Ländern erhalten die Mitarbeiter von SUSS den angemessenen Lohn
ESRS S1-11	75 Offenlegung der Arten von Mitarbeitern, die nicht durch Sozialschutz, durch öffentliche Programme oder durch angebotene Leistungen gegen Einkommensverlust aufgrund von Krankheit, Arbeitslosigkeit, Arbeitsunfällen und erworbener Behinderung, Ruhestand abgedeckt sind	Alle Arbeitnehmer von SUSS haben eine soziale Absicherung
ESRS S2-3	29 Kann das Unternehmen die Verfahren, die es zur Beseitigung negativer Auswirkungen auf Arbeitnehmer in der Wertschöpfungskette eingerichtet hat nicht vorlegen, weil es keinen Kanal für die Mitteilung von Anliegen eingerichtet hat und/oder die Verfügbarkeit eines solchen Kanals am Arbeitsplatz der Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette nicht unterstützt, so gibt es dies an	Nicht relevant, weil SUSS diese Informationen angibt
ESRS S2-4	36 Offenlegung schwerwiegender Menschenrechtsverletzungen und Vorfälle im Zusammenhang mit der vorgelagerten und nachgelagerten Wertschöpfungskette	Es liegen keine schwerwiegenden Menschenrechtsverletzungen und Vorfälle im Zusammenhang mit der vorgelagerten und nachgelagerten Wertschöpfungskette vor
ESRS G1-1	10b verfügt das Unternehmen über keine mit dem Übereinkommen der Vereinten Nationen gegen Korruption im Einklang stehenden Konzepten zur Bekämpfung von Korruption oder Bestechung, so gibt es dies an und erklärt, ob es plant, solche Konzepte einzuführen, und nennt gegebenenfalls den entsprechenden Zeitplan,	Es gibt Richtlinien zur Korruptions- und Bestechungsbekämpfung, die mit dem Übereinkommen der Vereinten Nationen gegen Korruption übereinstimmen

Kapitel	Angabepflicht	Begründung
ESRS G1-1	10d Es gibt keine Richtlinien zum Schutz von Hinweisgebern; Zeitplan für die Umsetzung von Richtlinien zum Schutz von Hinweisgebern	Es gibt Richtlinien zum Schutz von Hinweisgebern
ESRS G1-1	10f Es gibt Richtlinien zum Tierschutz	Im operativen Geschäft gibt es keine Berührungspunkte mit Tierschutz
ESRS G1-5	29b Finanzielle politische Beiträge; 29c Offenlegung der wichtigsten Themen, die von den Lobbying-Aktivitäten abgedeckt werden, und der wichtigsten Positionen des Unternehmens zu diesen Themen	SUSS leistet keine politischen Zuwendungen in Form von bspw. Spendenzahlungen an politische Parteien oder Interessenverbände

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

In der folgenden Tabelle werden die Angaben gemäß ESRS 2 IRO-2.56 gemacht.

Datenpunkt, der sich aus EU Rechtsvorschriften ergibt	Angabe	Seite
ESRS 2 BP-1	Allgemeine Grundlagen für die Erstellung der Nachhaltigkeitserklärungen	53
ESRS 2 BP-2	Angaben im Zusammenhang mit spezifischen Umständen	56
ESRS 2 GOV-1	Die Rolle der Verwaltungs-, Leitungs- und Aufsichtsorgane	60
ESRS 2 GOV-2	Informationen und Nachhaltigkeitsaspekte, mit denen sich die Verwaltungs-, Leitungs- und Aufsichtsorgane des Unternehmens befassen	63
ESRS 2 GOV-3	Einbeziehung der nachhaltigkeitsbezogenen Leistung in Anreizsysteme	65
ESRS 2 GOV-4	Erklärung zur Sorgfaltspflicht	69
ESRS 2 GOV-5	Risikomanagement und interne Kontrollen der Nachhaltigkeitsberichterstattung	69
ESRS 2 SBM-1	Strategie, Geschäftsmodell und Wertschöpfungskette	71
ESRS 2 SBM-2	Interessen und Standpunkte der Interessenvertreter	74
ESRS 2 SBM-3	Wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen und ihr Zusammenspiel mit Strategie und Geschäftsmodell	75

Fortsetzung ↓

Datenpunkt, der sich aus EU Rechtsvorschriften ergibt	Angabe	Seite
ESRS 2 IRO-1	Beschreibung der Verfahren zur Ermittlung und Bewertung der wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen	79
ESRS 2 IRO-2	In ESRS enthaltene, von der Nachhaltigkeitserklärung des Unternehmens abgedeckte Angabepflichten	82
ESRS 2 MDR-P	Strategien zum Umgang mit wesentlichen Nachhaltigkeitsaspekten	82
ESRS 2 MDR-A	Maßnahmen und Mittel in Bezug auf wesentliche Nachhaltigkeitsaspekte	83
ESRS 2 MDR-M	Parameter in Bezug auf wesentliche Nachhaltigkeitsaspekte	87
ESRS 2 MDR-T	Nachverfolgung der Wirksamkeit von Strategien und Maßnahmen durch Zielvorgaben	90
Angabe im Zusammenhang mit ESRS 2 GOV-3	Einbeziehung der nachhaltigkeitsbezogenen Leistung in Anreizsysteme	92
ESRS E1-1	Übergangsplan für den Klimaschutz	93
Angabe im Zusammenhang mit ESRS 2 SBM-3	Wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen und ihr Zusammenspiel mit Strategie und Geschäftsmodell	95
Angabe im Zusammenhang mit ESRS 2 IRO-1	Beschreibung der Verfahren zur Ermittlung und Bewertung der wesentlichen klimabezogenen Auswirkungen, Risiken und Chancen	98
ESRS E1-2	Richtlinien im Zusammenhang mit dem Klimaschutz und der Anpassung an den Klimawandel	99
ESRS E1-3	Maßnahmen und Mittel im Zusammenhang mit Klimastrategien	101
ESRS E1-4	Ziele im Zusammenhang mit dem Klimaschutz und der Anpassung an den Klimawandel	103
ESRS E1-5	Energieverbrauch und Energiemix	105
ESRS E1-6	THG-Bruttoemissionen der Kategorie Scope 1, 2 und 3 sowie THG-Gesamtemissionen	106
Angabe im Zusammenhang mit dem ESRS 2 IRO-1	Beschreibung der Verfahren zur Ermittlung und Bewertung der wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen im Zusammenhang mit Ressourcennutzung und Kreislaufwirtschaft	110
ESRS E5-1	Strategien im Zusammenhang mit Ressourcennutzung und Kreislaufwirtschaft	111
ESRS E5-2	Maßnahmen und Mittel im Zusammenhang mit Ressourcennutzung und Kreislaufwirtschaft	112

Fortsetzung auf der nächsten Seite ↓

Fortsetzung ↓

Datenpunkt, der sich aus EU Rechtsvorschriften ergibt	Angabe	Seite
ESRS E5-3	Ziele im Zusammenhang mit Ressourcennutzung und Kreislaufwirtschaft	113
ESRS E5-4	Ressourcenzuflüsse	113
ESRS E5-5	Ressourcenabflüsse	113
ESRS E5-6	Erwartete finanzielle Auswirkungen durch wesentliche Risiken und Chancen im Zusammenhang mit Ressourcennutzung und Kreislaufwirtschaft	114
Angabe im Zusammenhang mit ESRS 2 SBM-2	Interessen und Standpunkte der Interessenträger	127
Angabe im Zusammenhang mit ESRS 2 SBM-3	Wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen und ihr Zusammenspiel mit Strategie und Geschäftsmodell	128
ESRS S1-1	Strategien im Zusammenhang mit der eigenen Belegschaft	131
ESRS S1-2	Verfahren zur Einbeziehung der eigenen Belegschaft und von Arbeitnehmervertretern in Bezug auf Auswirkungen	134
ESRS S1-3	Verfahren zur Behebung negativer Auswirkungen und Kanäle, über die die eigene Belegschaft Bedenken äußern kann	136
ESRS S1-4	Ergreifung von Maßnahmen in Bezug auf wesentliche Auswirkungen auf die eigene Belegschaft im Zusammenhang mit der eigenen Belegschaft sowie die Wirksamkeit dieser Maßnahmen	137
ESRS S1-5	Ziele im Zusammenhang mit der Bewältigung wesentlicher negativer Auswirkungen, der Förderung positiver Auswirkungen und dem Umgang mit wesentlichen Risiken und Chancen	139
ESRS S1-6	Merkmale der Beschäftigten des Unternehmens	147
ESRS S1-7	Merkmale der nicht angestellten Beschäftigten in der eigenen Belegschaft des Unternehmens	149
ESRS S1-8	Tarifvertragliche Abdeckung und sozialer Dialog	150
ESRS S1-9	Diversitätsparameter	151, 163
ESRS S1-10	Angemessene Entlohnung	151
ESRS S1-11	Sozialschutz	151
ESRS S1-12	Menschen mit Behinderungen	163

Fortsetzung auf der nächsten Seite ↓

Fortsetzung ↓

Datenpunkt, der sich aus EU Rechtsvorschriften ergibt	Angabe	Seite
ESRS S1-13	Parameter für Schulungen und Kompetenzentwicklung	159
ESRS S1-14	Parameter für Gesundheitsschutz und Sicherheit	155
ESRS S1-15	Parameter für die Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben	152
ESRS S1-16	Vergütungsparameter (Verdienstunterschiede und Gesamtvergütung)	152
ESRS S1-17	Vorfälle, Beschwerden und schwerwiegende Auswirkungen im Zusammenhang mit Menschenrechten	152
Angabe in Bezug auf ESRS 2 SBM-2	Interessen und Standpunkte der Interessenträger	164
Angabe in Bezug auf ESRS 2 SBM-3	Wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen und ihr Zusammenspiel mit Strategie und Geschäftsmodell	164
ESRS S2-1	Strategien in Zusammenhang mit Arbeitskräften in der Wertschöpfungskette gemäß ESRS 2-MDR-P	166
ESRS S2-2	Verfahren zur Einbeziehung der Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette in Bezug auf Auswirkungen	168
ESRS S2-3	Verfahren zur Behebung negativer Auswirkungen und Kanäle, über die die Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette Bedenken äußern können	168
ESRS S2-4	Ergreifung von Maßnahmen in Bezug auf wesentliche Auswirkungen auf Arbeitskräfte in der Wertschöpfungskette und Ansätze zum Management wesentlicher Risiken und zur Nutzung wesentlicher Chancen im Zusammenhang mit Arbeitskräften in der Wertschöpfungskette sowie die Wirksamkeit dieser Maßnahmen	169
ESRS S2-5	Ziele im Zusammenhang mit der Bewältigung wesentlicher Auswirkungen, der Förderung positiver Auswirkungen und dem Umgang mit wesentlichen Risiken und Chancen	171
Angabe im Zusammenhang mit ESRS 2 GOV-1	Die Rolle der Verwaltungs-, Leitungs- und Aufsichtsorgane	172
Angabe im Zusammenhang mit ESRS 2 IRO-1	Beschreibung der Verfahren zur Ermittlung und Bewertung der wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen	173
ESRS G1-1	Strategien in Bezug auf Unternehmenspolitik und Unternehmenskultur gemäß ESRS 2 MDR-P	175
ESRS G1-2	Management der Beziehungen zu Lieferanten	178
ESRS G1-3	Verhinderung und Aufdeckung von Korruption und Bestechung	178
ESRS G1-4	Vorfälle in Bezug auf Korruption oder Bestechung	180

Fortsetzung ↓

Datenpunkt, der sich aus EU Rechtsvorschriften ergibt	Angabe	Seite
ESRS G1-5	Politische Einflussnahme und Lobbytätigkeiten	181
ESRS G1-6	Zahlungspraktiken	181
Unternehmensspezifischer Standard	ESRS 2 GOV-1 Die Rolle der Verwaltungs-, Leitungs- und Aufsichtsorgane	182
Unternehmensspezifischer Standard	ESRS2 SBM-1 Strategie, Geschäftsmodell und Wertschöpfungskette	182
Unternehmensspezifischer Standard	ESRS 2 SBM-2 Interessen und Standpunkte der Interessenträger	183
Unternehmensspezifischer Standard	ESRS 2 SBM-3 Wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen und ihr Zusammenspiel mit Strategie und Geschäftsmodell	184
Unternehmensspezifischer Standard	ESRS 2 MDR-P Vorhandene Richtlinien im Zusammenhang mit Kundenzufriedenheit und Produktqualität	184
Unternehmensspezifischer Standard	ESRS 2 MDR-A Maßnahmen und Ressourcen im Zusammenhang mit Kundenzufriedenheit und Produktqualität	186
Unternehmensspezifischer Standard	ESRS 2 MDR-T Ziele im Zusammenhang mit Kundenzufriedenheit und Produktqualität	187

Fortsetzung auf der nächsten Seite ↓

## Anhang IV: Angabe ESRS 2.56 EU Datapoint Index

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

Angabepflicht und zugehöriger Datenpunkt	SFDR-Referenz (1)	Säule-3-Referenz (2)	Benchmark-Verordnungs-Referenz (3)	EU-Klimagesetzreferenz (4)	Wesentlichkeit	Seite
ESRS 2 GOV-1 Geschlechtervielfalt in den Leitungs- und Kontrollorganen Absatz 21 Buchstabe d	Indikator Nr. 13 in Anhang 1 Tabelle 1		Delegierte Verordnung (EU) 2020/1816 der Kommission (5 ), Anhang II		Ja	61
ESRS 2 GOV-1 Prozentsatz der Leitungsorganmitglieder, die unabhängig sind, Absatz 21 Buchstabe e			Delegierte Verordnung (EU) 2020/1816 der Kommission, Anhang II		Ja	61
ESRS 2 GOV-4 Erklärung zur Sorgfaltspflicht Absatz 30	Indikator Nr. 10 in Anhang 1 Tabelle 3				Ja	69
ESRS 2 SBM-1 Beteiligung an Aktivitäten im Zusammenhang mit fossilen Brennstoffen Absatz 40 Buchstabe d Ziffer i	Indikator Nr. 4 Tabelle 1 in Anhang 1	Artikel 449a der Verordnung (EU) Nr. 575/2013; Durchführungsverordnung (EU) 2022/2453 der Kommission (6 ), Tabelle 1: Qualitative Angaben zu Umweltrisiken, und Tabelle 2: Qualitative Angaben zu sozialen Risiken	Delegierte Verordnung (EU) 2020/1816 der Kommission, Anhang II		Nicht wesentlich	
ESRS 2 SBM-1 Beteiligung an Aktivitäten im Zusammenhang mit der Herstellung von Chemikalien Absatz 40 Buchstabe d Ziffer ii	Indikator Nr. 9 in Anhang 1 Tabelle 2		Delegierte Verordnung (EU) 2020/1816 der Kommission, Anhang II		Nicht wesentlich	
ESRS 2 SBM-1 Beteiligung an Tätigkeiten im Zusammenhang mit umstrittenen Waffen Absatz 40 Buchstabe d Ziffer iii	Indikator Nr. 14 in Anhang 1 Tabelle 1		Delegierte Verordnung (EU) 2020/1818 (7 ), Artikel 12 Absatz 1 Delegierte Verordnung (EU) 2020/1816, Anhang II		Nicht wesentlich	

Fortsetzung ↓

Angabepflicht und zugehöriger Datenpunkt	SFDR-Referenz (1)	Säule-3-Referenz (2)	Benchmark-Verordnungs-Referenz (3)	EU-Klimagesetzreferenz (4)	Wesentlichkeit	Seite
ESRS 2 SBM-1 Beteiligung an Aktivitäten im Zusammenhang mit dem Anbau und der Produktion von Tabak Absatz 40 Buchstabe d Ziffer iv			Delegierte Verordnung (EU) 2020/1818, Artikel 12 Absatz 1 Delegierte Verordnung (EU) 2020/1816, Anhang II		Nicht wesentlich	
ESRS E1-1 Übergangsplan zur Verwirklichung der Klimaneutralität bis 2050 Absatz 14				Verordnung (EU) 2021/1119, Artikel 2 Absatz 1	Ja	93
ESRS E1-1 Unternehmen, die von den Paris-abgestimmten Referenzwerten ausgenommen sind Absatz 16 Buchstabe g		Artikel 449a Verordnung (EU) Nr. 575/2013; Durchführungsverordnung (EU) 2022/2453 der Kommission, Meldebogen 1: Anlagebuch – Übergangsrisiko im Zusammenhang mit dem Klimawandel; Kreditqualität der Risikopositionen nach Sektoren, Emissionen und Restlaufzeit	Delegierte Verordnung (EU) 2020/1818, Artikel 12 Absatz 1 Buchstaben d bis g und Artikel 12 Absatz 2		Nicht wesentlich	
ESRS E1-4 THG-Emissionsreduktionsziele Absatz 34	Indikator Nr. 4 in Anhang 1 Tabelle 2	Artikel 449a Verordnung (EU) Nr. 575/2013; Durchführungsverordnung (EU) 2022/2453 der Kommission, Meldebogen 3: Anlagebuch – Übergangsrisiko im Zusammenhang mit dem Klimawandel; Angleichungsparameter	Delegierte Verordnung (EU) 2020/1818, Artikel 6		Ja	103
ESRS E1-5 Energieverbrauch und Energiemix Absatz 37	Indikator Nr. 5 in Anhang 1 Tabelle 1				Ja	105
ESRS E1-5 Energieintensität im Zusammenhang mit Tätigkeiten in klimaintensiven Sektoren Absätze 40 bis 43	Indikator Nr. 6 in Anhang 1 Tabelle 1				Nicht wesentlich	

Fortsetzung auf der nächsten Seite ↓

Fortsetzung ↓

Angabepflicht und zugehöriger Datenpunkt	SFDR-Referenz (1)	Säule-3-Referenz (2)	Benchmark-Verordnungs-Referenz (3)	EU-Klimagesetzreferenz (4)	Wesentlichkeit	Seite
ESRS E1-6 THG-Bruttoemissionen der Kategorien Scope 1, 2 und 3 sowie THG-Gesamtemissionen Absatz 44	Indikatoren Nr. 1 und 2 in Anhang 1 Tabelle 1	Artikel 449a Verordnung (EU) Nr. 575/2013; Durchführungsverordnung (EU) 2022/2453 der Kommission, Meldebogen 1: Anlagebuch – Übergangsrisiko im Zusammenhang mit dem Klimawandel: Kreditqualität der Risikopositionen nach Sektoren, Emissionen und Restlaufzeit	Delegierte Verordnung (EU) 2020/1818, Artikel 5 Absatz 1, Artikel 6 und Artikel 8 Absatz		Ja	106
ESRS E1-6 Intensität der THG-Bruttoemissionen Absätze 53 bis 55	Indikator Nr. 3 Tabelle 1 in Anhang 1	Artikel 449a der Verordnung (EU) Nr. 575/2013; Durchführungsverordnung (EU) 2022/2453 der Kommission, Meldebogen 3: Anlagebuch – Übergangsrisiko im Zusammenhang mit dem Klimawandel: Angleichungsparameter	Delegierte Verordnung (EU) 2020/1818, Artikel 8 Absatz 1		Ja	106
ESRS E1-7 Abbau von Treibhausgasen und CO <sub>2</sub> -Gutschriften Absatz 56				Verordnung (EU) 2021/1119, Artikel 2 Absatz 1	Nicht wesentlich	
ESRS E1-9 Risikoposition des Referenzwert-Portfolios gegenüber klimabezogenen physischen Risiken Absatz 66			Delegierte Verordnung (EU) 2020/1818, Anhang II Delegierte Verordnung (EU) 2020/1816, Anhang II		Nicht wesentlich	
ESRS E1-9 Aufschlüsselung der Geldbeträge nach akutem und chronischem physischem Risiko Absatz 66 Buchstabe a ESRS E1-9Ort, an dem sich erhebliche Vermögenswerte mit wesentlichem physischem Risiko befinden Absatz 66 Buchstabe c.		Artikel 449a der Verordnung (EU) Nr. 575/2013; Durchführungsverordnung (EU) 2022/2453 der Kommission, Absätze 46 und 47; Meldebogen 5: Anlagebuch – Physisches Risiko im Zusammenhang mit dem Klimawandel: Risikopositionen mit physischem Risiko.			Nicht wesentlich	

Fortsetzung auf der nächsten Seite ↓

Fortsetzung ↓

Angabepflicht und zugehöriger Datenpunkt	SFDR-Referenz (1)	Säule-3-Referenz (2)	Benchmark-Verordnungs-Referenz (3)	EU-Klimagesetzreferenz (4)	Wesentlichkeit	Seite
ESRS E1-9 Aufschlüsselungen des Buchwerts seiner Immobilien nach Energieeffizienzklassen Absatz 67 Buchstabe		Artikel 449a der Verordnung (EU) Nr. 575/2013; Durchführungsverordnung (EU) 2022/2453 der Kommission, Absatz 34; Meldebogen 2: Anlagebuch – Übergangsrisiko im Zusammenhang mit dem Klimawandel: Durch Immobilien besicherte Darlehen – Energieeffizienz der Sicherheiten			Nicht wesentlich	
ESRS E1-9 Grad der Exposition des Portfolios gegenüber klimabezogenen Chancen Absatz 69			Delegierte Verordnung (EU) 2020/1818 der Kommission, Anhang II		Nicht wesentlich	
ESRS E2-4 Menge jedes in Anhang II der E-PRTR-Verordnung (Europäisches Schadstoff-freisetzungs- und -verbringungsregister) aufgeführten Schadstoffs, der in Luft, Wasser und Boden emittiert wird, Absatz 28	Indikator Nr. 8 in Anhang 1 Tabelle 1 Indikator Nr. 2 in Anhang 1 Tabelle 2 Indikator Nr. 1 in Anhang 1 Tabelle 2 Indikator Nr. 3 in Anhang 1 Tabelle 2				Nicht wesentlich	
ESRS E3-1 Wasser- und Meeresressourcen Absatz 9	Indikator Nr. 7 in Anhang 1 Tabelle 2				Nicht wesentlich	
ESRS E3-1 Spezielle Strategie Absatz 13	Indikator Nr. 8 in Anhang 1 Tabelle 2				Nicht wesentlich	
ESRS E3-1 Nachhaltige Ozeane und Meere Absatz 14	Indikator Nr. 12 in Anhang 1 Tabelle 2				Nicht wesentlich	
ESRS E3-4 Gesamtmenge des zurückgewonnenen und wiederverwendeten Wassers Absatz 28 Buchstabe c	Indikator Nr. 6,2 in Anhang 1 Tabelle 2				Nicht wesentlich	
ESRS E3-4 Gesamtwasserverbrauch in m <sup>3</sup> je Nettoeinnahme aus eigenen Tätigkeiten Absatz 29	Indikator Nr. 6,1 in Anhang 1 Tabelle 2				Nicht wesentlich	

Fortsetzung auf der nächsten Seite ↓

Fortsetzung ↓

Angabepflicht und zugehöriger Datenpunkt	SFDR-Referenz (1)	Säule-3-Referenz (2)	Benchmark-Verordnungs-Referenz (3)	EU-Klimagesetzreferenz (4)	Wesentlichkeit	Seite
ESRS 2 – SBM-3 – E4 Absatz 16 Buchstabe a Ziffer i	Indikator Nr. 7 in Anhang 1 Tabelle 1				Nicht wesentlich	
ESRS 2 – SBM-3 – E4 Absatz 16 Buchstabe b	Indikator Nr. 10 in Anhang 1 Tabelle 2				Nicht wesentlich	
ESRS 2 – SBM-3 – E4 Absatz 16 Buchstabe c.	Indikator Nr. 14 in Anhang 1 Tabelle 2				Nicht wesentlich	
ESRS E4-2 Nachhaltige Verfahren oder Strategien im Bereich Landnutzung und Landwirtschaft Absatz 24 Buchstabe b	Indikator Nr. 11 in Anhang 1 Tabelle 2				Nicht wesentlich	
ESRS E4-2 Nachhaltige Verfahren oder Strategien im Bereich Ozeane/Meere Absatz 24 Buchstabe c.	Indikator Nr. 12 in Anhang 1 Tabelle 2				Nicht wesentlich	
ESRS E4-2 Strategien zur Bekämpfung der Entwaldung Absatz 24 Buchstabe d	Indikator Nr. 15 in Anhang 1 Tabelle 2				Nicht wesentlich	
ESRS E5-5 Nicht recycelte Abfälle Absatz 37 Buchstabe d	Indikator Nr. 13 in Anhang 1 Tabelle 2				Nicht wesentlich	
ESRS E5-5 Gefährliche und radioaktive Abfälle Absatz 39	Indikator Nr. 9 in Anhang 1 Tabelle 1				Nicht wesentlich	
ESRS 2 SBM3 – S1 Risiko von Zwangsarbeit Absatz 14 Buchstabe f	Indikator Nr. 13 in Anhang 1 Tabelle 3				Nicht wesentlich	
ESRS 2 SBM3 – S1 Risiko von Kinderarbeit Absatz 14 Buchstabe g	Indikator Nr. 12 in Anhang 1 Tabelle 3				Nicht wesentlich	
ESRS S1-1 Verpflichtungen im Bereich der Menschenrechtspolitik Absatz 20	Indikator Nr. 9 in Anhang 1 Tabelle 3 und Indikator Nr. 11 in Anhang 1 Tabelle 1				Ja	132
ESRS S1-1 Vorschriften zur Sorgfaltsprüfung in Bezug auf Fragen, die in den grundlegenden Konventionen 1 bis 8 der Internationalen Arbeitsorganisation behandelt werden, Absatz 21			Delegierte Verordnung (EU) 2020/1816 der Kommission, Anhang II		Ja	132

Fortsetzung auf der nächsten Seite ↓

Fortsetzung ↓

Angabepflicht und zugehöriger Datenpunkt	SFDR-Referenz (1)	Säule-3-Referenz (2)	Benchmark-Verordnungs-Referenz (3)	EU-Klimagesetzreferenz (4)	Wesentlichkeit	Seite
ESRS S1-1 Verfahren und Maßnahmen zur Bekämpfung des Menschenhandels Absatz 22	Indikator Nr. 11 in Anhang I Tabelle 3				Ja	132
ESRS S1-1 Strategie oder ein Managementsystem in Bezug auf die Verhütung von Arbeitsunfällen Absatz 23	Indikator Nr. 1 in Anhang I Tabelle 3				Ja	133
ESRS S1-3 Bearbeitung von Beschwerden Absatz 32 Buchstabe c	Indikator Nr. 5 in Anhang I Tabelle 3				Ja	137
ESRS S1-14 Zahl der Todesfälle und Zahl und Quote der Arbeitsunfälle Absatz 88 Buchstaben b und c	Indikator Nr. 2 in Anhang I Tabelle 3		Delegierte Verordnung (EU) 2020/1816 der Kommission, Anhang II		Ja	155
ESRS S1-14 Anzahl der durch Verletzungen, Unfälle, Todesfälle oder Krankheiten bedingten Ausfalltage Absatz 88 Buchstabe e	Indikator Nr. 3 in Anhang I Tabelle 3				Ja	155
ESRS S1-16 Unbereinigtes geschlechtsspezifisches Verdienstgefälle Absatz 97 Buchstabe a	Indikator Nr. 12 in Anhang I Tabelle 1		Delegierte Verordnung (EU) 2020/1816 der Kommission, Anhang II		Ja	152
ESRS S1-16 Überhöhte Vergütung von Mitgliedern der Leitungsorgane Absatz 97 Buchstabe b	Indikator Nr. 8 in Anhang I Tabelle 3				Ja	152
ESRS S1-17 Fälle von Diskriminierung Absatz 103 Buchstabe a	Indikator Nr. 7 in Anhang I Tabelle 3				Ja	152
ESRS S1-17 Nichteinhaltung der Leitprinzipien der Vereinten Nationen für Wirtschaft und Menschenrechte und der OECD-Leitlinien Absatz 104	Indikator Nr. 10 in Anhang I Tabelle 1 und Indikator Nr. 14 in Anhang I Tabelle 3		Delegierte Verordnung (EU) 2020/1816, Anhang II Delegierte Verordnung (EU) 2020/1818 Artikel 12 Absatz 1		Nicht wesentlich	
ESRS 2 SBM3 – S2 Erhebliches Risiko von Kinderarbeit oder Zwangsarbeit in der Wertschöpfungskette Absatz 11 Buchstabe b	Indikatoren Nr. 12 und 13 in Anhang I Tabelle 3				Nicht wesentlich	

Fortsetzung auf der nächsten Seite ↓

Fortsetzung ↓

Angabepflicht und zugehöriger Datenpunkt	SFDR-Referenz (1)	Säule-3-Referenz (2)	Benchmark-Verordnungs-Referenz (3)	EU-Klimagesetzreferenz (4)	Wesentlichkeit	Seite
ESRS S2-1 Verpflichtungen im Bereich der Menschenrechtspolitik Absatz 17	Indikator Nr. 9 in Anhang 1 Tabelle 3 und Indikator Nr. 11 in Anhang 1 Tabelle 1				Ja	166
ESRS S2-1 Strategien im Zusammenhang mit Arbeitskräften in der Wertschöpfungskette Absatz 18	Indikatoren Nr. 11 und 4 in Anhang 1 Tabelle 3				Ja	166
ESRS S2-1 Nichteinhaltung der Leitprinzipien der Vereinten Nationen für Wirtschaft und Menschenrechte und der OECD-Leitlinien Absatz 19	Indikator Nr. 10 in Anhang 1 Tabelle 1		Delegierte Verordnung (EU) 2020/1816, Anhang II Delegierte Verordnung (EU) 2020/1818 Artikel 12 Absatz 1		Nicht wesentlich	
ESRS S2-1 Vorschriften zur Sorgfaltsprüfung in Bezug auf Fragen, die in den grundlegenden Konventionen 1 bis 8 der Internationalen Arbeitsorganisation behandelt werden, Absatz 19			Delegierte Verordnung (EU) 2020/1816 der Kommission, Anhang II		Ja	168
ESRS S2-4 Probleme und Vorfälle im Zusammenhang mit Menschenrechten innerhalb der vor- und nachgelagerten Wertschöpfungskette Absatz 36	Indikator Nr. 14 in Anhang 1 Tabelle 3				Nicht wesentlich	
ESRS S3-1 Verpflichtungen im Bereich der Menschenrechte Absatz 16	Indikator Nr. 9 in Anhang 1 Tabelle 3 und Indikator Nr. 11 in Anhang 1 Tabelle 1				Nicht wesentlich	
ESRS S3-1 Nichteinhaltung der Leitprinzipien der Vereinten Nationen für Wirtschaft und Menschenrechte und der OECD-Leitlinien Absatz 17	Indikator Nr. 10 in Anhang 1 Tabelle 1		Delegierte Verordnung (EU) 2020/1816, Anhang II Delegierte Verordnung (EU) 2020/1818 Artikel 12 Absatz 1		Nicht wesentlich	
ESRS S3-4 Probleme und Vorfälle im Zusammenhang mit Menschenrechten Absatz 36	Indikator Nr. 14 in Anhang 1 Tabelle 3				Nicht wesentlich	
ESRS S4-1 Strategien im Zusammenhang mit Verbrauchern und Endnutzern Absatz 16	Indikator Nr. 9 in Anhang 1 Tabelle 3 und Indikator Nr. 11 in Anhang 1 Tabelle 1				Nicht wesentlich	

Fortsetzung auf der nächsten Seite ↓

Fortsetzung ↓

Angabepflicht und zugehöriger Datenpunkt	SFDR-Referenz (1)	Säule-3-Referenz (2)	Benchmark-Verordnungs-Referenz (3)	EU-Klimagesetzreferenz (4)	Wesentlichkeit	Seite
ESRS S4-1 Nichteinhaltung der Leitprinzipien der Vereinten Nationen für Wirtschaft und Menschenrechte und der OECD-Leitlinien Absatz 17	Indikator Nr. 10 in Anhang 1 Tabelle 1		Delegierte Verordnung (EU) 2020/1816, Anhang II Delegierte Verordnung (EU) 2020/1818 Artikel 12 Absatz 1	ESRS S4-1 Nichteinhaltung der Leitprinzipien der Vereinten Nationen für Wirtschaft und Menschenrechte und der OECD-Leitlinien Absatz 17	Nicht wesentlich	
ESRS S4-4 Probleme und Vorfälle im Zusammenhang mit Menschenrechten Absatz 35	Indikator Nr. 14 in Anhang 1 Tabelle 3			ESRS S4-4 Probleme und Vorfälle im Zusammenhang mit Menschenrechten Absatz 35	Nicht wesentlich	
ESRS G1-1 Übereinkommen der Vereinten Nationen gegen Korruption Absatz 10 Buchstabe b	Indikator Nr. 15 in Anhang 1 Tabelle 3			ESRS G1-1 Übereinkommen der Vereinten Nationen gegen Korruption Absatz 10 Buchstabe b	Nicht wesentlich	
ESRS G1-1 Schutz von Hinweisgebern (Whistleblowers) Absatz 10 Buchstabe d	Indikator Nr. 6 in Anhang 1 Tabelle 3			ESRS G1-1 Schutz von Hinweisgebern (Whistleblowers) Absatz 10 Buchstabe d	Nicht wesentlich	
ESRS G1-4 Geldstrafen für Verstöße gegen Korruptions- und Bestechungsvorschriften Absatz 24 Buchstabe a	Indikator Nr. 17 in Anhang 1 Tabelle 3		Delegierte Verordnung (EU) 2020/1816 der Kommission, Anhang II	ESRS G1-4 Geldstrafen für Verstöße gegen Korruptions- und Bestechungsvorschriften Absatz 24 Buchstabe a	Ja	180
ESRS G1-4 Standards zur Bekämpfung von Korruption und Bestechung Absatz 24 Buchstabe b	Indikator Nr. 16 in Anhang 1 Tabelle 3				Ja	181

(1) Verordnung (EU) 2019/2088 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 27. November 2019 über nachhaltigkeitsbezogene Offenlegungspflichten im Finanzdienstleistungssektor (ABl. L 317 vom 9. Dezember 2019, S. 1).

(2) Verordnung (EU) Nr. 575/2013 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 26. Juni 2013 über Aufsichtsanforderungen an Kreditinstitute und Wertpapierfirmen und zur Änderung der Verordnung (EU) Nr. 648/2012 (Eigenmittelverordnung) (ABl. L 176 vom 27. Juni 2013, S. 1).

(3) Verordnung (EU) 2016/1011 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 8. Juni 2016 über Indizes, die bei Finanzinstrumenten und Finanzkontrakten als Referenzwert oder zur Messung der Wertentwicklung eines Investmentfonds verwendet werden, und zur Änderung der Richtlinien 2008/48/EG und 2014/17/EU sowie der Verordnung (EU) Nr. 596/2014 (ABl. L 171 vom 29. Juni 2016, S. 1).

(4) Verordnung (EU) 2021/1119 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 30. Juni 2021 zur Schaffung des Rahmens für die Verwirklichung der Klimaneutralität und zur Änderung der Verordnungen (EG) Nr. 401/2009 und (EU) 2018/1999 („Europäisches Klimagesetz“) (ABl. L 243 vom 9. Juli 2021, S. 1).

(5) Delegierte Verordnung (EU) 2020/1816 der Kommission vom 17. Juli 2020 zur Ergänzung der Verordnung (EU) 2016/1011 des Europäischen Parlaments und des Rates hinsichtlich der Erläuterung in der Referenzwert-Erklärung, wie Umwelt-, Sozial- und Governance-Faktoren in den einzelnen Referenzwerten, die zur Verfügung gestellt und veröffentlicht werden, berücksichtigt werden (ABl. L 406 vom 3. Dezember 2020, S. 1)

(6) Durchführungsverordnung (EU) 2022/2453 der Kommission vom 30. November 2022 zur Änderung der in der Durchführungsverordnung (EU) 2021/637 festgelegten technischen Durchführungsstandards im Hinblick auf die Offenlegung der Umwelt-, Sozial- und Unternehmensführungsrisiken (ABl. L 324 vom 19. Dezember 2022, S. 1).

(7) Delegierte Verordnung (EU) 2020/1818 der Kommission vom 17. Juli 2020 zur Ergänzung der Verordnung (EU) 2016/1011 des Europäischen Parlaments und des Rates im Hinblick auf Mindeststandards für EU-Referenzwerte für den klimabedingten Wandel und für Paris-abgestimmte EU-Referenzwerte (ABl. L 406 vom 3. Dezember 2020, S. 17).

## Impressum

### Herausgeber

SUSS MicroTec SE

### Redaktion

Finance: Iris Ofner

Investor Relations: Sven Köpsel, Florian Mangold

### Wirtschaftsprüfer

Baker Tilly GmbH & Co. KG Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

### Layout und Satz

IR-ONE AG & Co., Hamburg

[www.ir-one.de](http://www.ir-one.de)

## Kontakt

### SUSS MicroTec SE

Investor Relations

Schleißheimer Straße 90

85748 Garching, Deutschland

Telefon: +49 89 32007-151

E-Mail: [IR@suss.com](mailto:IR@suss.com)

[www.suss.com](http://www.suss.com)

Zukunftsorientierte Aussagen: Die Jahresberichte enthalten zukunftsgerichtete Aussagen, die sich auf das Geschäft, die finanzielle Entwicklung und die Erträge der SUSS MicroTec SE und ihrer Tochter- und Beteiligungsgesellschaften beziehen. Zukunftsgerichtete Aussagen beruhen auf gegenwärtigen Planungen, Schätzungen, Prognosen und Erwartungen und unterliegen daher Risiken und Unsicherheitsfaktoren, von denen die meisten schwierig einzuschätzen sind und die im Allgemeinen außerhalb der Kontrolle der SUSS MicroTec SE liegen. Die tatsächliche Entwicklung sowie die tatsächlichen Ergebnisse und Leistungen können daher wesentlich von denjenigen abweichen, die in den zukunftsgerichteten Aussagen ausdrücklich oder implizit angenommen werden. Die SUSS MicroTec SE beabsichtigt nicht und übernimmt keine Verpflichtung, Aktualisierungen dieser zukunftsgerichteten Aussagen zu veröffentlichen.

Growing Innovation



**SUSS MicroTec SE**

Schleissheimer Straße 90  
85748 Garching  
Deutschland  
+49 89 32007-0  
info@suss.com  
[suss.com](http://suss.com)