

2024

Vergütungs- bericht

Vergütungsbericht

Vergütung der Mitglieder von Vorstand und Aufsichtsrat

Im nachfolgenden Vergütungsbericht nach § 162 Aktiengesetz (AktG) wird die gewährte und geschuldete Vergütung der gegenwärtigen und früheren Mitglieder des Vorstands und des Aufsichtsrats der SUSS MicroTec SE (im Folgenden auch „SUSS“ oder „Gesellschaft“) im Geschäftsjahr 2024 dargestellt und erläutert. Hierbei erläutert der Vergütungsbericht detailliert und individualisiert die Struktur und Höhe der einzelnen Bestandteile der Vorstands- und Aufsichtsratsvergütung. Der Vergütungsbericht wurde gemeinsam durch den Vorstand und den Aufsichtsrat erstellt.

Vergütung der Vorstandsmitglieder Rückblick auf das Vergütungsjahr 2024

Der Vorstand der SUSS MicroTec SE beurteilt die wirtschaftliche Lage des Konzerns insgesamt als außerordentlich positiv. Die Umsatzerlöse stiegen im Vergleich zum Vorjahr um 46,6 Prozent auf 446,1 Mio. € (Vorjahr: 304,3 Mio. €). Der Konzernjahresüberschuss des SUSS-Konzerns belief sich für das Geschäftsjahr 2024 auf 110,3 Mio. € (Vorjahr: 4,7 Mio. €) und beinhaltet neben einem sehr hohen und überproportional gesteigerten operativen Ergebnis

auch den Verkaufserlös aus der Veräußerung des Geschäftsbezirks „MicroOptics“. Aufgrund des sehr guten Geschäftsverlaufs konnte bereits im Juli 2024 die Umsatz- und Ergebnisprognose merklich erhöht werden. Entsprechend positiv hat sich der Aktienkurs im Geschäftsjahr 2024 entwickelt.

In Umsetzung der Unternehmensstrategie, den Konzern auf die Kernmärkte der Halbleiterindustrie zu fokussieren und sich verstärkt auf die Wachstumsperspektiven der Business Units „Advanced Backend Solutions“ und „Photomask Solutions“ zu konzentrieren, wurde im Januar 2024 die in der SUSS MicroOptics S.A., Hauterive, Schweiz, („SMO“) gebündelte Business Unit „MicroOptics“ veräußert. Mit diesem vollständigen Wegfall der Business Unit „MicroOptics“ hat sich die Zusammensetzung von SUSS signifikant verändert und die Unternehmensplanung wurde entsprechend angepasst. Aufgrund dieser außergewöhnlichen Entwicklung machte der Aufsichtsrat von der nach G.11 des Deutschen Corporate Governance Kodex empfohlenen Möglichkeit Gebrauch und bereinigte im Februar 2024 die Zielsetzungen der laufenden LTI-Tranchen 2022–2024 und 2023–2025 um das SMO-Geschäft, indem die darauf entfallenden Plan- und Zielwerte für das Umsatzwachstum und Return on Capital Employed (ROCE) herausgerechnet wurden.

Berücksichtigung des Beschlusses der Hauptversammlung 2024 über den Vergütungsbericht 2023

Das aktuell geltende Vergütungssystem für die Mitglieder des Vorstands hat auf der Hauptversammlung 2022 von den Aktionären eine große Zustimmung von 98,4 Prozent erhalten. Der Vergütungsbericht 2023 fand hingegen auf der Hauptversammlung 2024 nur 45,8 Prozent Zustimmung und wurde damit nicht gebilligt. Die dabei von Stimmrechtsberatern und Investoren vorgebrachte Kritik bezog sich vor allem auf die im Geschäftsjahr 2023 angewandte Vergütungspraxis, nämlich die Gewährung eines Sign-on bzw. eines Sign-on and Retention Bonus an die neu bestellten Vorstandsmitglieder Burkhardt Frick und Dr. Cornelia Ballwieser. Daneben wurde in geringem Umfang beanstandet, dass die Grundvergütung von Dr. Thomas Rohe für das Geschäftsjahr 2023 von 202.500 € auf 275.000 € erhöht wurde, ohne diese Erhöhung im Vergütungsbericht näher zu erläutern, und dass im Vergütungsbericht nicht direkt auf die vergleichsweise geringe Zustimmung von 74,98 Prozent eingegangen wurde. Der Austausch mit den Stakeholdern und deren Feedback zu Corporate-Governance- und Vergütungsaspekten haben für SUSS und den Aufsichtsrat eine hohe Priorität. Der Personal- und Nominierungsausschuss und der Aufsichtsrat haben sich daher intensiv mit den geäußerten Kritikpunkten auseinandergesetzt und diese bei der Erstellung dieses Vergütungsberichts

entsprechend berücksichtigt. Der Aufsichtsrat hat insbesondere die Kritik an den Sign-on und Retention Boni zum Anlass genommen, die diesbezügliche Vergütungspraxis zu überdenken und ist zu folgendem Ergebnis gelangt:

Für SUSS ist die Möglichkeit, einen angemessenen und marktgerechten Sign-on und/oder Retention-Bonus zu gewähren, ein notwendiges und wichtiges Instrument, um mit großen börsennotierten Unternehmen im Wettbewerb um qualifizierte Vorstandsmitglieder erfolgreich zu sein. Unter Berücksichtigung der geäußerten Kritik wird der Aufsichtsrat jedoch künftig nur noch in besonderen Ausnahmefällen einen Sign-on und/oder Retention Bonus gewähren und dies im Vergütungsbericht transparent erläutern. Ein Ausnahmefall könnte beispielsweise dann vorliegen, wenn es darum geht, potenzielle Vorstandsmitglieder für den durch den Wechsel bedingten Wegfall von Vergütungsleistungen aus dem vorherigen Anstellungsverhältnis zu entschädigen. Dies kann die Gewinnung hochqualifizierter Talente erleichtern oder sogar erst ermöglichen, die ansonsten erhebliche finanzielle Nachteile in Kauf nehmen müssten, wenn sie ihre bisherige Position bei ihrem bisherigen Unternehmen aufgeben. Dieses wichtige Instrument wurde daher auch im Vergütungssystem 2022 beibehalten, das von der Hauptversammlung mit einer großen Mehrheit von 98,35 Prozent der abgegebenen Stimmen gebilligt wurde.

Überblick über die Zusammensetzung des Vorstands im Geschäftsjahr 2024

Gegenwärtige Vorstandsmitglieder

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

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

Geltende Vorstandsvergütungssysteme im Geschäftsjahr 2024

Vergütungssystem 2022 – Anwendung für alle gegenwärtigen Vorstandsmitglieder

Für das Geschäftsjahr 2024 fand für die Vergütung aller gegenwärtigen Vorstandsmitglieder der SUSS MicroTec SE allein das Vergütungssystem 2022 Anwendung, das von der Hauptversammlung am 31. Mai 2022 mit einer Mehrheit von 98,4 Prozent der abgegebenen Stimmen gebilligt wurde. Das Vergütungssystem 2022 gilt für die Dienstverträge des gesamten, aktuell amtierenden Vorstandsteams (Burkhardt Frick (CEO), Dr. Cornelia Ballwießer (CFO) und Dr. Thomas Rohe (COO)). Eine vollständige

Beschreibung des Vergütungssystems 2022 ist auf der Internetseite der Gesellschaft unter <https://www.suss.com/de/investor-relations/corporate-governance> zugänglich.

Vergütungssystem 2021 – Anwendung für das gegenwärtige Vorstandsmitglied Dr. Thomas Rohe sowie für frühere Vorstandsmitglieder hinsichtlich einzelner, regulär noch nicht abgewickelter Vergütungsbestandteile

Das frühere, von der Hauptversammlung am 16. Juni 2021 gebilligte Vergütungssystem („Vergütungssystem 2021“) galt im abgelaufenen Geschäftsjahr lediglich noch für einzelne Vergütungsbestandteile nach den ursprünglich vereinbarten Dienstverträgen der früheren Vorstandsmitglieder Oliver Albrecht (LTI-Tranche 2022–2024, LTI-Tranche 2023–2025, Karenzentschädigung), der im Geschäftsjahr 2023 zum 30. April 2023 mit Ablauf seiner Amtszeit aus dem Vorstand ausschied, und Dr. Götz Bendele (LTI-Tranche 2022–2024), der bereits am 16. Oktober 2022 aufgrund seiner Auszeit zur Pflege eines erkrankten Familienangehörigen aus dem Vorstand ausschied und am 15. Dezember 2022 aus persönlichen Gründen im Einvernehmen mit dem Aufsichtsrat auf eine Wiederbestellung verzichtete. Für die LTI-Tranche 2022–2024 gilt das Vergütungssystem 2021, dies betrifft zudem das amtierende Vorstandsmitglied Dr. Thomas Rohe. Eine vollständige Beschreibung des Vergütungssystems

2021 ist auf der Internetseite der Gesellschaft unter <https://www.suss.com/de/investor-relations/corporate-governance> zugänglich.

Abweichungen von den Vergütungssystemen

Im Berichtsjahr 2024 entsprach die gewährte und geschuldete Vergütung dem Vergütungssystem 2022. Für Altverträge entsprach die gewährte und geschuldete Vergütung dem Vergütungssystem 2021.

Vorstandsvergütungssystem 2022

Das aktuell geltende Vergütungssystem 2022 fand im Geschäftsjahr 2024 auf die Dienstverträge von CEO Burkhardt Frick, CFO Dr. Cornelia Ballwießer und COO Dr. Thomas Rohe – und damit auf die Dienstverträge aller gegenwärtig amtierenden Vorstandsmitglieder – Anwendung. Das Vergütungssystem 2022 gilt für alle neu abzuschließenden oder zu verlängernden Dienstverträge mit Vorstandsmitgliedern.

Grundsätze des Vergütungssystems 2022

Bei der Ausgestaltung des Vergütungssystem 2022 und der konkreten Festlegung der Vorstandsvergütung orientierte sich der Aufsichtsrat an den folgenden Grundsätzen:

Strategieorientierung

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

Leistungsorientierung

Das Vergütungssystem ist so ausgestaltet, dass es adäquate und ambitionierte Leistungsanreize für die Vorstandsmitglieder setzt. Die variablen, erfolgsabhängigen Vergütungsbestandteile bilden

bei hundertprozentiger Zielerreichung einen wesentlichen Anteil an der Gesamtvergütung. Somit steht die individuelle Vergütung eines jeden Vorstandsmitglieds in einem angemessenen Verhältnis zu seinen Aufgaben und Leistungen sowie zur Lage der Gesellschaft.

Langfristigkeit und Nachhaltigkeit

Ein wesentlicher Aspekt innerhalb der Unternehmensstrategie von SUSS ist die langfristige und nachhaltige Entwicklung der Gesellschaft. Um die Vergütung an die langfristige Entwicklung von SUSS zu knüpfen, macht die langfristige variable Vergütung einen wesentlichen Teil der Gesamtvergütung aus und übersteigt die kurzfristige variable Vergütung. Durch die Integration von Nachhaltigkeitszielen sowohl in der kurzfristigen variablen Vergütung (Short-Term Incentive = STI) als auch in der langfristigen variablen Vergütung (Long-Term Incentive = LTI) werden zudem soziale und ökologische Aspekte in den Blick genommen und somit nachhaltiges Handeln der Gesellschaft gefördert. Nachhaltiges Handeln ist integraler Bestandteil der Unternehmensstrategie von 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, Mitarbeiter 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. Dabei sieht sich SUSS insbesondere auch in der Pflicht, seinen Beitrag zur Umsetzung des Pariser Klimaabkommens zu leisten, was durch die Festsetzung und Umsetzung entsprechender Umweltziele (z. B. Reduktion von CO₂-Emissionen, Verbesserung der Energieeffizienz, Strom aus erneuerbaren Energien, Optimierung des Ressourceneinsatzes, Reduktion von Abfällen, (Weiter-)Entwicklung umweltschonender Technologien und umweltfreundlicher Anlagen und Produkte) gefördert und weiter vorangetrieben werden soll.

Kapitalmarktorientierung

Durch die aktienbasierte Gestaltung der langfristigen variablen Vergütung in Form von virtuellen Performance Shares auf Grundlage eines Performance Share Plan und die Integration des an der Entwicklung des Aktienkurses der SUSS MicroTec SE orientierten Leistungskriteriums Total Shareholder Return (TSR) im Vergleich zum TSR von zwei Indizes wird den Interessen der Aktionäre in

besonderer Weise Rechnung getragen. Die Interessenkonvergenz zwischen Aktionären und Vorstandsmitgliedern wird durch Aktienerwerbs und -halteverpflichtungen der Vorstandsmitglieder im Rahmen von Share Ownership Guidelines zusätzlich verstärkt.

Klarheit und Verständlichkeit, DCGK

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

Verfahren zur Festsetzung, Umsetzung und Überprüfung des Vorstandsvergütungssystems

Das Vergütungssystem für die Vorstandsmitglieder wird vom Aufsichtsrat der Gesellschaft in Übereinstimmung mit den gesetzlichen Vorgaben und unter Berücksichtigung der Empfehlungen und Anregungen des Deutschen Corporate Governance Kodex in seiner jeweils geltenden Fassung festgesetzt. Dabei wird der Aufsichtsrat von seinem Personalausschuss unterstützt. Der Personalausschuss der SUSS MicroTec SE ist für die Entwicklung von Vorschlägen zum Vorstandsvergütungssystem verantwortlich, die er dem Aufsichtsrat zur Beratung und Beschlussfassung vorlegt. Der Aufsichtsrat und der Personalausschuss können bei Bedarf externe Beratung, insbesondere zu Fragen der Ausgestaltung des Vergütungssystems und zur Beurteilung der Angemessenheit der

Vergütung, in Anspruch nehmen. Bei der Mandatierung externer Vergütungsberater wird auf deren Unabhängigkeit geachtet.

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

Zur Sicherstellung einer angemessenen, marktüblichen und wettbewerbsfähigen Vergütung überprüft der Aufsichtsrat das Vergütungssystem und die Vergütungshöhen des Vorstands regelmäßig. Bei Bedarf beschließt der Aufsichtsrat Änderungen. Im Falle wesentlicher Änderungen, mindestens jedoch alle vier Jahre, wird das Vergütungssystem der Hauptversammlung erneut zur Billigung vorgelegt. Billigt die Hauptversammlung das Vergütungssystem nicht, so wird ihr spätestens in der darauffolgenden ordentlichen Hauptversammlung ein überprüftes Vergütungssystem zur Billigung vorgelegt.

Betreffend die Vermeidung und die Behandlung von (potenziellen) Interessenskonflikten im Aufsichtsrat werden auch beim Verfahren zur Fest- und Umsetzung sowie zur Überprüfung des Vergütungssystems die allgemeinen Regeln des Aktiengesetzes beachtet und die Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex in seiner jeweils geltenden Fassung berücksichtigt. Jedes Aufsichtsratsmitglied legt etwaige Interessenskonflikte unverzüglich dem Vorsitzenden des Aufsichtsrats offen. Der Aufsichtsrat informiert in seinem Bericht an die Hauptversammlung über

aufgetretene Interessenkonflikte und deren Behandlung. Im Falle eines Interessenkonflikts nimmt das betroffene Aufsichtsrats- bzw. Ausschussmitglied nicht an der davon betroffenen Diskussion und Abstimmung im Aufsichtsrat bzw. im Personalausschuss teil. Wesentliche und nicht nur vorübergehende Interessenkonflikte in der Person eines Aufsichtsratsmitglieds führen zur Beendigung des Mandats.

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

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

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

Horizontal – Externer Vergleich

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

Vertikal – Interner Vergleich

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

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

Das Vergütungssystem 2022 besteht aus erfolgsunabhängigen (festen) und erfolgsabhängigen (variablen) Vergütungsbestandteilen, deren Summe die Gesamtvergütung eines Vorstandsmitglieds bestimmt. Die feste, erfolgsunabhängige Vergütung setzt sich dabei aus der Grundvergütung und den Nebenleistungen, die personen- und ereignisbezogen jährlich unterschiedlich hoch ausfallen können, zusammen. Die variable, erfolgsabhängige Vergütung umfasst einen kurzfristigen variablen Vergütungsbestandteil in Form eines Jahresbonus (Short-Term Incentive = STI) und einen langfristigen variablen Vergütungsbestandteil (Long-Term Incentive = LTI) in Form von virtuellen Performance Shares mit

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

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

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

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

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

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

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

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

Übersicht über die Bestandteile des Vergütungssystems 2022

Vergütungsbestandteil	Beschreibung		Vergütungskomponente	Beschreibung
Erfolgsunabhängige Vergütung			Sonstiges	
Grundvergütung	• Festes Jahresgehalt (in 12 monatlichen Raten ausgezahlt)			
Nebenleistungen	• Im Wesentlichen Dienstwagen und Beiträge zu Versicherungen			
Erfolgsabhängige Vergütung				
Kurzfristige variable Vergütung (STI)	Plantyp	• Zielbonus • 35 % Umsatz • 35 % Jahresüberschuss	Malus und Clawback	• Einbehalt und/oder Rückforderung variabler Vergütungsbestandteile in begründeten Fällen, z. B. bei schwerwiegendem und schuldhaftem Verstoß gegen gesetzliche oder dienstvertragliche Pflichten oder Pflichten, die sich aus der Satzung der Gesellschaft oder aus der Geschäftsordnung für den Vorstand ergeben, oder bei erfolgter Auszahlung auf Grundlage falscher Daten.
	Leistungskriterien	• 15 % Nachhaltigkeitsziel (ESG-Kriterien) • 15 % Innovation & Marktposition		
	Auszahlungsbegrenzung (Cap)	• 200% des Zielbetrags		
	Laufzeit	• 1 Jahr		
	Plantyp	• Virtueller Performance Share Plan • 25 % Return on Capital Employed (ROCE) • 25 % Umsatzwachstum	Share Ownership Guidelines	• Verpflichtung der Vorstandsmitglieder, Aktien der Gesellschaft im Wert von 100 % der jährlichen Brutto-Grundvergütung zu erwerben und diese Aktien mindestens bis zur Beendigung der Vorstandstätigkeit zu halten. • Bis zum Erreichen dieses erforderlichen Aktienbestands müssen jährlich mindestens 25 % des Nettobetrag der ausbezahlten erfolgsabhängigen Vergütung (STI und LTI) in Aktien der Gesellschaft investiert werden.
	Leistungskriterien	• 25 % Relativer Total Shareholder Return (TSR) • 25 % Nachhaltigkeitsziel (ESG-Kriterien)		
	Auszahlungsbegrenzung (Cap)	• 300% des Zielbetrags		
	Laufzeit	• 4 Jahre (dreijährige Performanceperiode und einjährige Sperrfrist)		
Langfristige variable Vergütung (LTI)			Maximalvergütung	• Begrenzung der aus einem Geschäftsjahr resultierenden Auszahlungen aller Vergütungsbestandteile (Grundvergütung, Nebenleistungen, STI und LTI) für den Vorstandsvorsitzenden (CEO) auf 3,0 Mio. € und für sonstige ordentliche Vorstandsmitglieder auf jeweils 2,5 Mio. €

Höchstgrenzen der Vergütung (Maximalvergütung und Begrenzung der variablen Vergütung)

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

Bestandteile des Vergütungssystems 2022 im Detail

Erfolgsunabhängige Vergütung

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

Grundvergütung

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

Nebenleistungen

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

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

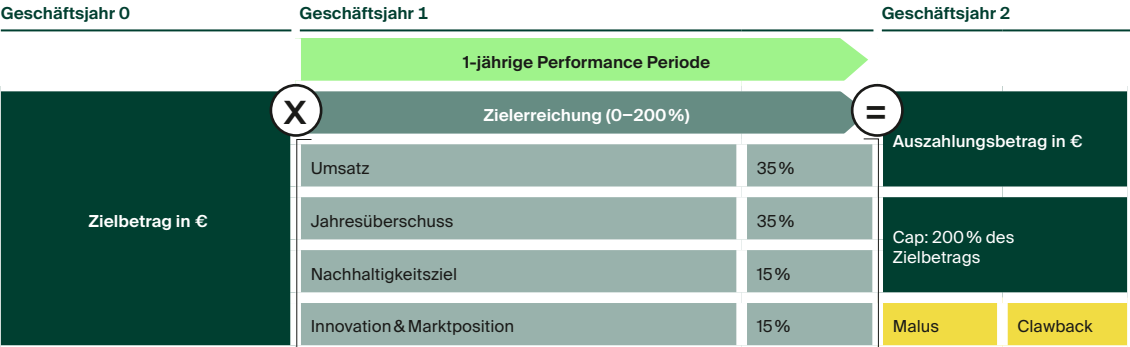
Erfolgsabhängige Vergütung

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

Kurzfristige variable Vergütung (STI) Grundzüge des STI

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

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



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

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

- **Umsatz:** Beim Umsatz handelt es sich um den im geprüften und gebilligten Konzernabschluss ausgewiesenen Umsatz. Der Umsatz ist eine bedeutende Kenngröße im Unternehmen und stellt den Wert an Waren und Dienstleistungen dar, die das Unternehmen in einem Geschäftsjahr erzielt hat. Um in der hoch technisierten und spezialisierten Halbleiterbranche wettbewerbsfähig zu bleiben, bedarf es der Fokussierung auf

den Umsatz und entsprechendes, profitables Wachstum, da nur so nachhaltig die notwendigen Mittel für Investitionen und Innovationen erwirtschaftet werden können. Die Strategie von SUSS zielt auf eine langfristige Umsatzsteigerung ab und kann über eine Integration des Umsatzes als Leistungskriterium in den STI operationalisiert werden.

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

SUSS strebt ein gesundes langfristiges Wachstum an, sodass kongruent zum Umsatz auch der Jahresüberschuss stetig steigen soll. Durch die Verwendung des Jahresüberschusses im STI wird diesem Ziel Rechnung getragen.

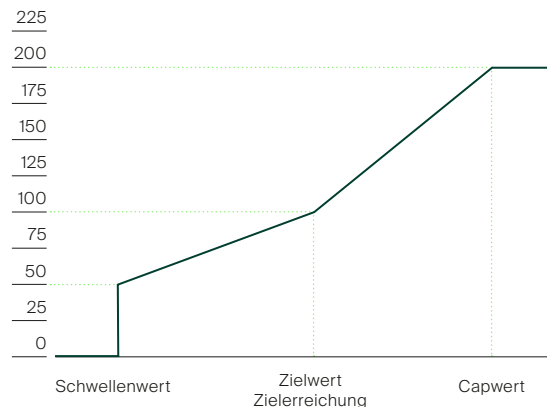
Vor Beginn eines Geschäftsjahres legt der Aufsichtsrat für jedes dieser finanziellen Leistungskriterien anspruchsvolle Ziele (inklusive Schwellen- und Capwerte) fest. Die Zielwerte der beiden finanziellen Leistungskriterien werden aus der vom Aufsichtsrat freigegebenen Budgetplanung für das jeweilige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

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

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

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

Auszahlungsfaktor in Prozent



Nichtfinanzielles Leistungskriterium – Nachhaltigkeitsziel mit Gewichtung von 15 Prozent

Dieser Teil des STI bemisst sich an der Erreichung des nichtfinanziellen Nachhaltigkeitsziels, das insgesamt mit 15 Prozent gewichtet ist. Das Nachhaltigkeitsziel setzt sich aus bis zu zwei nichtfinanziellen Leistungskriterien aus den Bereichen Umwelt (Environmental), Soziales (Social) und Unternehmensführung (Governance) zusammen („ESG-Leistungskriterien“), die aus der Nachhaltigkeitsstrategie von 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)	• Reduktion von CO₂-Emissionen • Optimierung des Ressourceneinsatzes • Reduktion von Abfällen • Kreislaufwirtschaft (Circular Economy)
Soziales (Social)	• Mitarbeiterzufriedenheit und -entwicklung • Diversity • Inklusion • Arbeitssicherheit und Gesundheit
Unternehmensführung (Governance)	• Compliance, insbesondere Vorbeugung gegen Korruption und Bestechung • Risikomanagement • Nachhaltige Lieferketten (Responsible Supply Chain) • Weiterentwicklung der Nachhaltigkeitsstrategie • Berichterstattung und Kommunikation

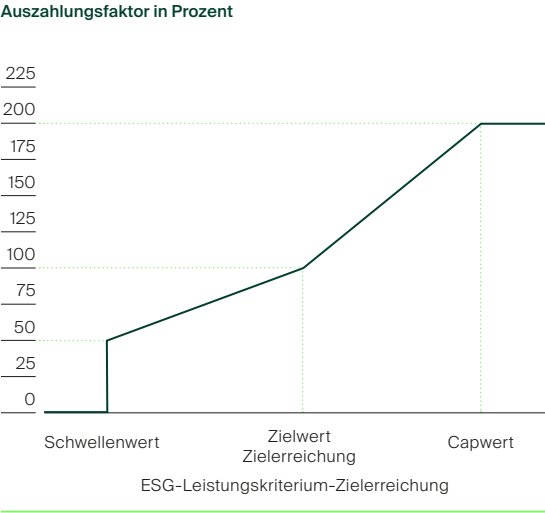
Vor Beginn eines Geschäftsjahres legt der Aufsichtsrat für die ESG-Leistungskriterien anspruchsvolle Ziele fest. Die Ziele basieren dabei unter anderem auf der Operationalisierung der Nachhaltigkeitsstrategie von SUSS.

Bei den vom Aufsichtsrat zu bestimmenden ESG-Zielen ist zwischen quantitativen und qualitativen Zielen zu unterscheiden. Qualitative Kriterien, die nicht exakt messbar sind, sollen nur ausnahmsweise herangezogen werden; in einem solchen Fall achtet der Aufsichtsrat entsprechend der Begründung des Deutschen

Corporate Governance Kodex darauf, dass die qualitativen Kriterien in jedem Fall nachvollziehbar und verifizierbar sind. Die konkreten ESG-Ziele einschließlich einer Erläuterung, wie sie angewendet wurden, werden im Vergütungsbericht offengelegt.

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

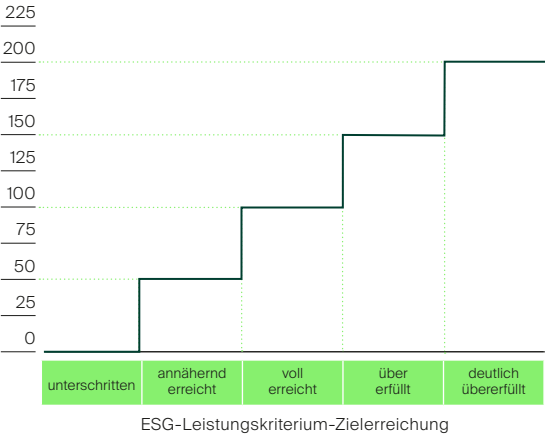
Für die quantitativen ESG-Ziele sieht die Bonuskurve schematisch wie folgt aus:



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

Der korrespondierende Auszahlungsfaktor kann zwischen 0 Prozent, im Falle einer Zielverfehlung, und 200 Prozent, im Falle einer deutlichen Übererfüllung der Ziele, betragen. Ein vollständiger Ausfall des Nachhaltigkeitsziels ist somit möglich. Die Bonuskurve für die qualitativen ESG-Ziele stellt sich somit schematisch wie folgt dar:

Auszahlungsfaktor in Prozent



Nichtfinanzielles Leistungskriterium – Innovation & Marktposition mit Gewichtung von 15 Prozent

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

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

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

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

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

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

Feststellung der Gesamtzielerreichung und Auszahlungsmodalitäten

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

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

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

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

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

Zielwerte und Zielerreichung (STI) für das Geschäftsjahr 2024 –
Finanzielle Ziele mit Gewichtung von jeweils 35 % am STI für das Geschäftsjahr 2024

in Tsd. €	Schwellenwert	Zielwert	Capwert	Gewichtung in %	Ergebnis 2024	Zielerreichung in %
Umsatz	313.064	357.787	402.510	35 %	446.147	200 %
Konzernjahresüberschuss	70.556	78.395	86.235	35 %	110.343	200 %

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, Mitarbeiter 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.

Das Einbeziehen von Nachhaltigkeit im STI spiegelt den Anspruch von SUSS wider, zielgerichtete Anreize zur Umsetzung der Nachhaltigkeitsaspekte umfassenden (gesamthaften) Unternehmensstrategie zu setzen. Hierdurch unterstreicht SUSS auch seinen Fokus auf eine ganzheitliche Wahrnehmung seiner unternehmerischen Verantwortung und stellt den nachhaltigen Unternehmenserfolg sicher.

Nichtfinanzielle Ziele mit Gewichtung von jeweils 15 % am STI für das Geschäftsjahr 2024				
Nichtfinanzielle STI-Ziele	Nichtfinanzielle Leistungskriterien		erreichte Werte Geschäftsjahr 2024	Ziel-erreichungs-grad
Nachhaltigkeitsziel	ESG-Leistungskriterium „Umwelt“ mit Gewichtung 50 %	• Konzept zur Bilanzierung von Treibhausgasen und zur Berechnung vom Product Carbon Footprint • Maßnahmen und Meilensteine für die nächsten drei Jahre auf dem Weg zur Erreichung des CO₂-Netto-Nullpfads (Scope 1 bis 3)	150 %	150 %
	ESG-Leistungskriterium „Social“ mit Gewichtung 50 %	• Konzernweite umfangreiche Mitarbeiterbefragung • Entwicklung und Implementierung eines konzernweiten Kennzahlensystems zur Messung der Unternehmensattraktivität für bestehende und potenzielle Mitarbeiter/-innen • Wettbewerbsvergleich • Schaffung und Einführung der Voraussetzungen für Verbesserungsmaßnahmen auf Basis der Umfrageergebnisse	150 %	
Ziel Marktposition & Innovation	Leistungskriterium „Innovation“ mit Gewichtung 50 %	• Erfolgreiche Evaluierung von Prototypen von bestimmten Produkten in jeder Businessunit • Auftragseingänge mit größeren Volumen bei bis zu drei Produktfamilien bei Zielkunden • Innovations- und/oder Kollaborations-Vereinbarungen	100 %	150 %
	Leistungskriterium „Marktposition“ mit Gewichtung 50 %	• Installation und Volumen-Hochlauf von drei festgelegten Produktkategorien in Schlüsseltechnologien und Ausbau der Marktposition über mehrere Key Accounts	200 %	

Die vorstehende Festlegung der Zielwerte und Feststellung der Zielerreichungen beim STI für das Geschäftsjahr 2024 gelten für die Vorstandsmitglieder Burkhardt Frick (CEO), Dr. Cornelia Ballwießer (CFO) und Dr. Thomas Rohe (COO) und damit für sämtliche gegenwärtigen Vorstandsmitglieder der SUSS MicroTec SE.

Gesamt-Zielerreichung STI 2024

Für das Geschäftsjahr 2024 ergeben sich für den STI damit die folgende Gesamt-Zielerreichungen und die folgenden individuellen Auszahlungsbeträge:

STI 2024 – Zusammenfassung

		Zielbetrag (€)	Zielerreichung Umsatz (Gewichtung: 35 %)	Zielerreichung Jahresüberschuss (Gewichtung: 35 %)	Zielerreichung Nachhaltigkeitsziel (Gewichtung: 15 %)	Zielerreichung „Innovation & Marktposition“ (Gewichtung: 15 %)	Gesamtziel- erreichung	Auszahlungsbetrag (€)
Mitglieder des Vorstands	Burkhardt Frick (CEO)	260.000,00	200 %	200 %	150 %	150 %	185 %	481.000,00
	Dr. Cornelia Ballwießer (CFO)	240.000,00	200 %	200 %	150 %	150 %	185 %	444.000,00
	Dr. Thomas Rohe (COO)	240.000,00	200 %	200 %	150 %	150 %	185 %	444.000,00

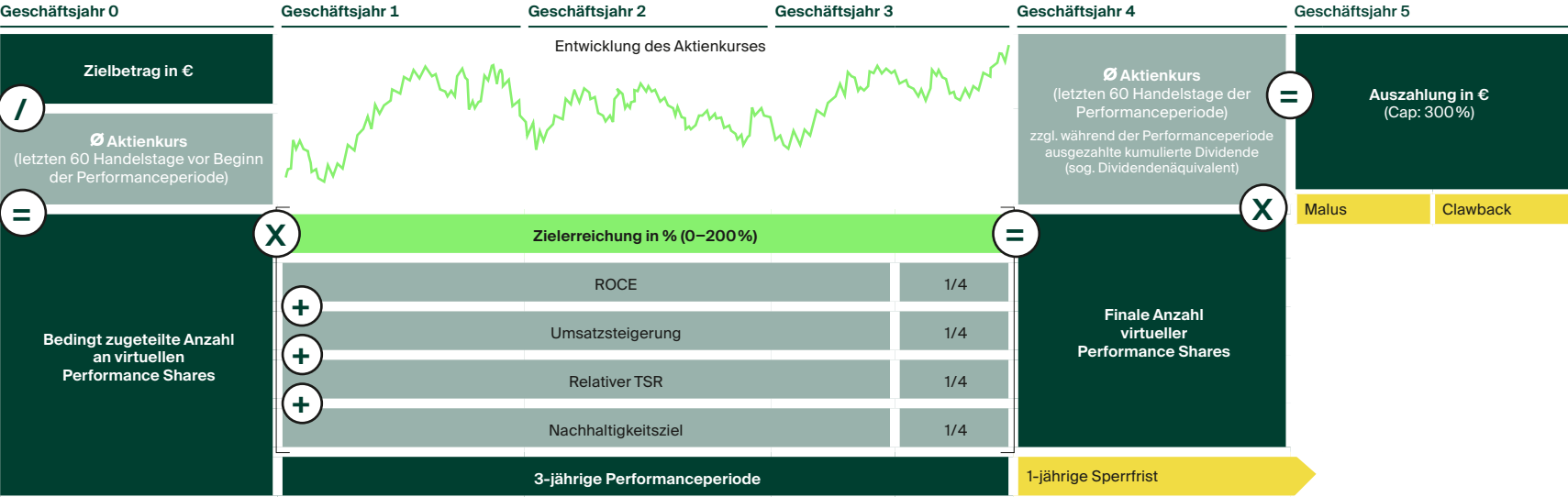
Langfristige variable Vergütung (LTI) Grundzüge des LTI

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

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

Der LTI wird in Form von VPS jährlich als Tranche gewährt. Die Laufzeit einer LTI-Tranche beträgt vier Jahre, wobei sich diese

aus einer dreijährigen Performanceperiode und einer darauffolgenden einjährigen Sperrfrist zusammensetzt.



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

Leistungskriterien des LTI

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

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

von SUSS und tragen der Ausrichtung des LTI auf eine langfristige Entwicklung der Gesellschaft Rechnung.

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

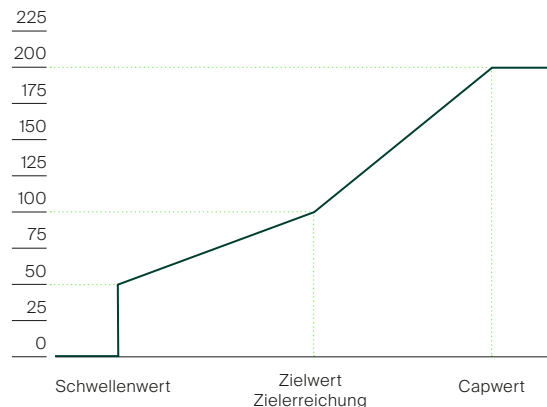
Wachstumsrate (Compound Annual Growth Rate, CAGR) gemessen. Grundsätzlich sollte das Unternehmen über den Zyklus gesehen mindestens so stark wachsen wie das Marktvolumen der Referenzmärkte, da ansonsten mittel- und langfristig der Verlust von Marktanteilen droht. Nur durch nachhaltiges Umsatzwachstum kann es dem Unternehmen gelingen, dauerhaft seine führende Marktstellung in den entsprechenden Zielmärkten aufrechtzuerhalten und nachhaltig positive Cashflows und somit Mittel für Investitionen wie z. B. in Innovationen, Forschung und Entwicklung zu generieren.

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

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

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

Auszahlungsfaktor in Prozent



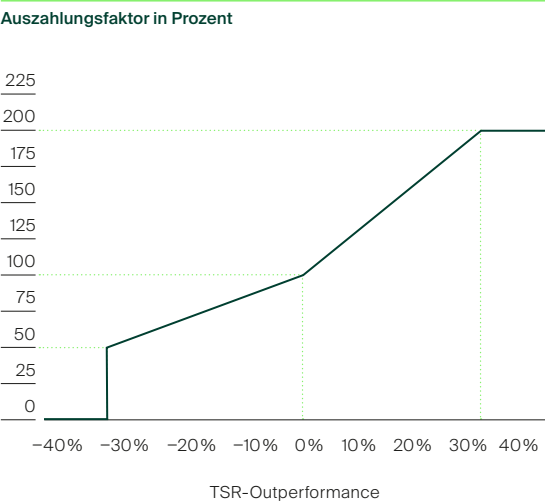
Finanzielles, aktienkursorientiertes Leistungskriterium – Relativer TSR mit Gewichtung von 25 Prozent

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

Die Berechnung der Zielerreichung erfolgt über die TSR- Outperformance von SUSS gegenüber den beiden Vergleichsindizes. Die Outperformance entspricht der Differenz zwischen dem TSR der Aktie von SUSS und dem TSR der jeweiligen Vergleichsgruppe in Prozentpunkten. Eine identische TSR-Performance von SUSS und dem jeweiligen Vergleichsindex führt zu einer TSR-Outperformance von 0 Prozent und entspricht einer Zielerreichung von 100 Prozent. Der Schwellenwert von –30 Prozent

bedeutet, dass die TSR-Performance von SUSS 30 Prozentpunkte unterhalb der Indexperformance liegt und entspricht einer Auszahlung von 30 Prozent. Bei einer Outperformance von +30 Prozent von SUSS im Vergleich zum Vergleichsindex ist die Auszahlung bei 200 Prozent gedeckelt.

Die schematische Bonuskurve sieht wie folgt aus:



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

Nichtfinanzielles Leistungskriterium – Nachhaltigkeitsziel mit Gewichtung von 25 Prozent

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

Festlegung der Gesamtzielerreichung und Auszahlungsmodalitäten

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

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

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

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

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

In Umsetzung der Unternehmensstrategie, den Konzern auf die Halbleiter-Kernmärkte zu fokussieren und sich stärker auf die Wachstumsperspektiven der Business Units „Advanced Backend Solutions“ und „Photomask Solutions“ zu konzentrieren, wurde die in der SUSS MicroOptics S.A., Hauterive, Schweiz, („SMO“) gebündelte Business Unit „MicroOptics“ in Q1 2024 veräußert. Durch die Veräußerung der Gesellschaft und die damit verbundene vollständige Einstellung der Business Unit „MicroOptics“ hat sich die Zusammensetzung des SUSS-Konzerns signifikant geändert und ist die Unternehmensplanung entsprechend angepasst worden. Aufgrund dieser außergewöhnlichen Entwicklung machte der Aufsichtsrat von der nach G.11 des Deutschen

Corporate Governance Kodex empfohlenen Möglichkeit Gebrauch und bereinigte die Zielsetzungen der laufenden LTI-Tranchen 2022-2024 und 2023-2025 um das SMO-Geschäft durch Herausrechnung der hierauf entfallenden Plan- und Zielwerte für das Umsatzwachstum und ROCE jeweils wie den nachstehenden Tabellen zu entnehmen ist.

An sämtliche gegenwärtige Vorstandsmitglieder ausgegebene LTI-Tranchen 2024

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

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

	Schwellenwert für 0 % Zielerreichung	Zielwert für 100 % Zielerreichung	Capwert für 200 % Zielerreichung	Gesamt- Zielerreichungsgrad ¹
Return on Capital Employed	21,0 %	24,0 %	27,0 %	Performanceperiode noch nicht abgelaufen
Umsatzsteigerung	9,75 %	13,93 %	18,11 %	
Relativer TSR ²	–30 %	0 %	+30 %	
Nachhaltigkeit	annähernd erreicht Zielerreichungsgrad 50 %	voll erreicht Zielerreichungsgrad 100 %	deutlich über erfüllt Zielerreichungsgrad 200 %	

1 Die Zielerreichungsgrade werden nach dem Ende der dreijährigen Performanceperiode am 31. Dezember 2026 bestimmt.
2 Bei den Prozentangaben zum relativen Total Shareholder Return (TSR) handelt es sich um die TSR-Outperformance berechnet mit den durchschnittlichen Schlusskursen der letzten 30 Handelstage der SUSS MicroTec-Aktie im XETRA-Handel.

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

Der internationale Scope I, II und III-CO₂-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 CO₂-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 wird von der Spezifikation des Gerätes abgeleitet. Die tatsächliche Anwendung beim Kunden kann abweichen.

			Gesamt-Zielerreichungsgrad ¹
Nachhaltigkeitsziel	Schwellenwert für 50% Zielerreichung	Schaffung der Voraussetzungen zur Berechnung des Product Carbon Footprints (Scope I, II und III)	Performanceperiode noch nicht abgelaufen
	Zielwert für 100% Zielerreichung	Ermittlung des Product Carbon Footprint (Scope I, II und III) für ein Pilot Projekt	
	Capwert für 200% Zielerreichung	Ermittlung des Product Carbon Footprint (Scope I, II und III) für alle aktuellen Anlagen ermittelt	

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

Die vorstehende Festlegung der Zielwerte und Feststellung der Zielerreichungen bei den auf Grundlage des Vergütungssystems 2022 ausgegebenen LTI-Tranchen 2024–2026 gelten für die Vorstandsmitglieder Burkhardt Frick (CEO), Dr. Cornelia Ballwießer (CFO) und Dr. Thomas Rohe (COO) und damit für sämtliche gegenwärtigen Vorstandsmitglieder der SUSS MicroTec SE.

An sämtliche gegenwärtige Vorstandsmitglieder ausgegebene LTI-Tranchen 2023

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

Aufgrund der Veräußerung der SMO (Business Unit „MicroOptics“) in Q1 2024 und der damit verbundenen signifikanten Veränderung des SUSS-Konzerns hat der Aufsichtsrat von der nach G.11 des Deutschen Corporate Governance Kodex empfohlenen Möglichkeit Gebrauch gemacht und im Februar 2024 die Zielsetzungen der bereits in 2023 ausgegebenen LTI-Tranche 2023–2025 durch Herausrechnung des SMO-Geschäfts angepasst.

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

	Schwellenwert für 0 % Zielerreichung	Zielwert für 100 % Zielerreichung	Capwert für 200 % Zielerreichung	Gesamt- Zielerreichungsgrad ¹
Return on Capital Employed	20,0 % (bisher 19 %)	23,0 % (bisher 22 %)	26,0 % (bisher 25 %)	Performanceperiode noch nicht abgelaufen
Umsatzsteigerung	7,06 % p. a. (bisher 7,12 %)	10,09 % p. a. (bisher 10,17 %)	13,12 % (bisher 13,22 %)	
Relativer TSR ²	–30 % (unverändert)	0 % (unverändert)	30 % (unverändert)	
Nachhaltigkeit (Index)	unverändert	unverändert	unverändert	

¹ Die Zielerreichungsgrade werden nach dem Ende der dreijährigen Performanceperiode am 31. Dezember 2025 bestimmt.² Bei den Prozentangaben zum relativen Total Shareholder Return (TSR) handelt es sich um die TSR-Outperformance berechnet mit den durchschnittlichen Schlusskursen der letzten 30 Handelstage der SUSS-Aktie im XETRA-Handel.**Nachhaltigkeitsziel:** Nachhaltigkeitsbezogene Zielwerte für die LTI-Tranche 2023 mit Performanceperiode 2023–2025 (Vergütungssystem 2022 mit Gewichtung von 25 % am LTI)

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

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

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

An das frühere Vorstandsmitglied Oliver Albrecht ausgegebene LTI-Tranche 2023
LTI-Tranche 2023–2025: Zielwerte für die im Jahr 2023
ausgegebene LTI-Tranche mit Performanceperiode
2023–2025 (Vergütungssystem 2021 mit Gewichtung
von jeweils 1/3 am LTI)

Aufgrund der Veräußerung der SMO (Business Unit „MicroOptics“) in Q1 2024 und der damit verbundenen signifikanten Veränderung

des SUSS-Konzerns hat der Aufsichtsrat von der nach G.11 des Deutschen Corporate Governance Kodex empfohlenen Möglichkeit Gebrauch gemacht und im Februar 2024 die Zielsetzungen der bereits in 2023 ausgegebenen LTI-Tranche 2023–2025 durch Herausrechnung des SMO-Geschäfts angepasst. Die Ziele für das ehemalige Vorstandsmitglied Oliver Albrecht entsprechen den Zielen der aktuellen Vorstandsmitglieder für den ROCE, die Umsatzsteigerung und den relativen TSR (siehe Tabelle S. 20). Es wurde kein Nachhaltigkeitsziel vereinbart.

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

Aufgrund der Veräußerung der SMO (Business Unit „MicroOptics“) im ersten Quartal 2024 und der damit verbundenen signifikanten Veränderung des SUSS-Konzerns hat der Aufsichtsrat von der nach G.11 des Deutschen Corporate Governance Kodex empfohlenen Möglichkeit Gebrauch gemacht und im Februar 2024 die Zielsetzungen der bereits im Jahr 2022 ausgegebenen LTI-Tranche 2022–2024 durch Herausrechnung des SMO-Geschäfts angepasst.

LTI-Tranche 2022–2024: Zielwerte für die im Jahr 2022 ausgegebene LTI-Tranche mit Performanceperiode 2022–2024 (Vergütungssystem 2021 mit Gewichtung von jeweils 1/3 am LTI)

	Schwellenwert für 0% Zielerreichung	Zielwert für 100% Zielerreichung	Capwert für 200% Zielerreichung	erreichte Werte Geschäftsjahr 2024 (Endstand 31.12.2024)	Zielerreichungsgrade bei den Leistungskriterien	Gesamt- Zielerreichungsgrad ¹
Return on Capital Employed (ROCE) (vorher mit SMO-Geschäft)	19,0% (14%)	22,0% (19%)	25,0% (24%)	25,97%	200%	200%
Umsatzwachstum (vorher mit SMO-Geschäft)	6,93% (7,71%)	9,90% (11,01%)	12,87% (14,31%)	23,35%	200%	
Relativer TSR ¹	–30%	0%	30%	200%	200%	

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

Die nachfolgende Tabelle stellt je Vorstandsmitglied den zuge-
teilten LTI-Zielbetrag sowie den aus der Gesamtzielerreichung
und der Aktienkursentwicklung resultierenden Zahlungsbetrag
der LTI-Tranche 2022–2024 dar. Der Zahlungsbetrag wird erst
nach Ablauf einer einjährigen Sperrfrist mit dem Abrechnungslauf
bei der Gesellschaft, der auf die Billigung des Konzernabschlus-
ses für das Geschäftsjahr 2025 folgt, keinesfalls aber vor Ablauf
von vier Jahren nach dem Ausgabebetrag der LTI-Tranche 2022–
2024 ausgezahlt. Der Zufluss bei den Vorstandsmitgliedern er-
folgt damit im Mai 2026.

Gesamtzielerreichung LTI-Tranche 2022–2024 (Vergütungssystem 2021 mit Gewichtung von jeweils 1/3 am LTI)

	LTI-Zielbetrag in T€	Zuteilungskurs in € ¹	Bedingt zugeteilte (vorläufige) Anzahl Performance Shares	Gesamtzielerreichung in %	Finale Anzahl Performance Shares	Auszahlungskurs in € ²	Auszahlungsbetrag in T€ ³
Dr. Thomas Rohe (COO)	135.000,00		6.161,57	200%	12.323,14		405.000,00
Oliver Albrecht (Austritt 30.04.2023)	102.500,00	21,91	4.678,23	200%	9.356,46	54,56	307.500,00
Dr. Götz Bendele (Austritt 16.10.2022) ⁴	192.402,74		8.781,00	200%	17.562,00		577.208,22

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

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

³ Die Zahlungsbeträge unterliegen einem Cap bei 300% des Zielbetrages, welcher in diesem Jahr zum Tragen gekommen ist

⁴ Der LTI-Zielbetrag wurde aufgrund des vorzeitigen Endes der Vorstandstätigkeit während des Geschäftsjahrs 2022, nämlich am 16.10.2022, entsprechend der Dauer des Vorstandsdiensverhältnisses im Geschäftsjahr 2022 pro rata temporis reduziert

Weitere vergütungsrelevante Regelungen Malus und Clawback

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

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

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

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

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

Share Ownership Guidelines

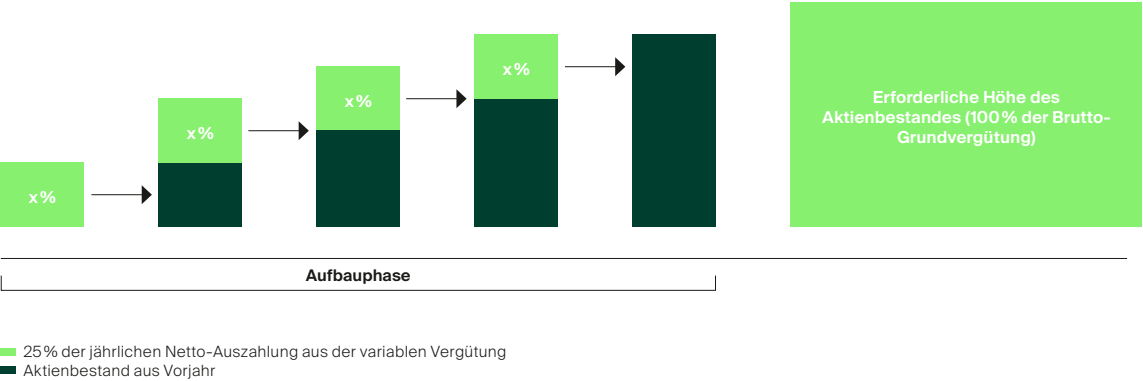
Zur weiteren Angleichung der Interessen von Vorstand und Aktionären bestehen für alle Vorstandsmitglieder Aktienerwerbs- und -haltevorschriften (sog. Share Ownership Guidelines = „SOG“), welche die Vorstandsmitglieder dazu verpflichten, für die Dauer ihrer Bestellung ein substanzielles Eigeninvestment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

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

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

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

Share Ownership Guide



Mit der Auszahlung des STI 2023 an die gegenwärtigen Mitglieder des Vorstands kam die Mindestinvestitionspflicht der Vorstandsmitglieder zur Anwendung, sodass über die entsprechenden Aktienkäufe im Rahmen der Share Ownership Guidelines in diesem Vergütungsbericht 2024 zu berichten ist. Die folgende Tabelle gibt einen Überblick über die zum 31. Dezember 2024 getätigten Investitionsbeträge der Vorstandsmitglieder.

Aktienbesitz des Vorstands im Rahmen des Share Ownership Program zum 31. Dezember 2024

Vorstandsmitglied	Anzahl Aktien	Investitionsbetrag zum Erwerbszeitpunkt	Mindestinvestitionsverpflichtung zum 31.12.2024 ¹	Gesamtinvestitionsverpflichtung in €
Burkhardt Frick (CEO) ²	3.245	90.150,05	6.553,86	300.000
Dr. Cornelia Ballwießer (CFO)	196	9.305,21	9.296,93	275.000
Dr. Thomas Rohe (COO) ³	391	18.562,94	18.524,82	275.000

1 Summe aus mindestens 25 % der jährlichen (Netto)–Auszahlungen aus der variablen Vergütung (LTI und STI) seit Beginn der jeweiligen Aufbauphase.
2 Burkhardt Frick ist ein einmaliger Sign-on Bonus in Höhe von 150.000 € bei Dienstantritt zugesagt worden, verbunden mit der Verpflichtung von Burkhardt Frick, den Nettobetrag vollständig in SUSS-Aktien zu investieren und die so erworbenen Aktien in das Aktienbesitzprogramm (Share Ownership Guidelines) zu übertragen
3 Von der Möglichkeit, seine bereits vor Geltungsbeginn der Share Ownership Guidelines erworbenen SUSS-Aktien in das Aktienbesitzprogramm zu überführen und deren Erwerbspreise auf das Aktieninvestmentziel anrechnen zu lassen, hat Dr. Thomas Rohe keinen Gebrauch gemacht. Insgesamt hielt Dr. Thomas Rohe zum 31. Dezember 2024 2.241 SUSS-Aktien.

Unterjähriger Ein- oder Austritt

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

Außergewöhnliche Entwicklungen

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

Nachvertragliches Wettbewerbsverbot

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

Vergütung der Vorstandsmitglieder
im Geschäftsjahr 2024

Die im Folgenden aufgeführten Tabellen stellen die jeweilige Zielvergütung der im Berichtsjahr 2024 amtierenden Vorstandsmitglieder für das Geschäftsjahr 2024 dar. Diese umfasst die für das Geschäftsjahr zugesagte Zielvergütung, die im Falle einer Zielerreichung von 100 Prozent gewährt wird, ergänzt um die Angaben der individuell erreichbaren Minimal- und Maximalvergütungen. Bei der Grundvergütung sowie den Nebenleistungen ergeben sich dabei keine Unterschiede.

Im Berichtsjahr festgelegte Zielvergütungen
der Vorstandsmitglieder

Zielvergütungen der gegenwärtigen Vorstandsmitglieder

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

Zielvergütung	2024 (100%)	2024 (Min)	2024 (Max)	2023
Grundvergütung	300.000,00	300.000,00	300.000,00	92.857,00
Nebenleistungen (fix) ¹	7.971,60	-	-	24.516,96
Sonstiges (Sign-on Bonus) ²	-	-	-	150.000,00
Summe	307.971,60	300.000,00	300.000,00	267.373,96
Kurzfristige variable Vergütung (STI)	260.000,00	-	520.000,00	79.780,82
Langfristige variable Vergütung (LTI): Tranche 2023 (Performanceperiode 01.01.2023 bis 31.12.2025 und Sperrfrist 01.01.2026 bis 31.12.2026)	-	-	-	84.383,56
Langfristige variable Vergütung (LTI): Tranche 2024 (Performanceperiode 01.01.2024 bis 31.12.2026 und Sperrfrist 01.01.2027 bis 31.12.2027) ³	275.000,00	-	825.000,00	-
Ziel-Gesamtvergütung	842.971,60	300.000,00	1.645.000,00	431.538,34

1 Die Nebenleistungen enthalten Zuschüsse zur freiwilligen Rentenversicherung, den geldwerten Vorteil eines auch privat nutzbaren Dienstwagens bzw. eine Fahrzeugpauschale, Beiträge zur Krankenkasse sowie Übernahme von durch den neuen Dienstort bedingten Umzugskosten und Zuschuss zu den Mietkosten für eine im Großraum München gelegene Dienstwohnung befristet auf vier Monate (im Jahr 2023).

2 Für seinen Dienstantritt im Jahr 2023 ist Burkhardt Frick ist ein einmaliger Sign-on Bonus in Höhe von 150.000 € zugesagt worden, verbunden mit der Verpflichtung von Burkhardt Frick, den Nettobetrag vollständig in SUSS-Aktien zu investieren und die so erworbenen Aktien in das Aktienbesitzprogramm (Share Ownership Guidelines) zu übertragen.

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

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

Zielvergütung	2024 (100%)	2024 (Min)	2024 (Max)	2023
Grundvergütung	275.000,00	275.000,00	275.000,00	137.500,00
Nebenleistungen (fix) ¹	7.971,60	–	–	13.460,00
Sonstiges (Sign-on und Retention Bonus) ²	40.000,00	–	40.000,00	100.000,00
Summe	322.971,60	275.000,00	315.000,00	250.960,00
Kurzfristige variable Vergütung (STI)	240.000,00	–	480.000,00	120.000,00
Langfristige variable Vergütung (LTI): Tranche 2023 (Performanceperiode 01.01.2023 bis 31.12.2025 und Sperrfrist 01.01.2026 bis 31.12.2026)	–	–	–	130.000,00
Langfristige variable Vergütung (LTI): Tranche 2024 (Performanceperiode 01.01.2024 bis 31.12.2026 und Sperrfrist 01.01.2027 bis 31.12.2027) ³	260.000,00	–	780.000,00	–
Ziel-Gesamtvergütung	822.971,60	275.000,00	1.575.000,00	500.960,00

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

2 Dr. Cornelia Ballwießer ist ein einmaliger Sign-on Bonus in Höhe von 100.000 € bei einem Dienstantritt zum 1. Juli 2023 zugesagt worden – insbesondere auch vor dem Hintergrund, dass ihr Anstellungsverhältnis mit dem vorherigen Unternehmen ursprünglich noch eine Laufzeit bis zum 31. Oktober 2023 vorsah. Darüber hinaus ist Dr. Cornelia Ballwießer ein Retention Bonus zugesagt worden, der nach Ablauf eines jeden Dienstjahres (d.h. Jahresstichtag) der dreijährigen Einstellungsdauer jeweils i. H. v. 40.000 € – unter der Voraussetzung des Fortbestands ihrer Bestellung und Anstellung als Vorstandsmitglied zum jeweiligen Jahresstichtag – mit der nächsten Gehaltsabrechnung ausgezahlt wird. Der Retention Bonus bezieht sich auf das erste Dienstjahr von Dr. Cornelia Ballwießer. In der Ziel-Gesamtvergütung für das Geschäftsjahr 2023 war der Retention Bonus nicht erfasst, da er zum 31. Dezember 2023 auch (zeit-)anteilig noch nicht erdient war.

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

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

Zielvergütung	2024 (100%)	2024 (Min)	2024 (Max)	2023
Grundvergütung	275.000,00	275.000,00	275.000,00	275.000,00
Nebenleistungen (fix) ¹	8.091,60	–	–	41.629,72
Sonstiges (Retention Bonus) ²	–	–	–	20.000,00
Summe	283.091,60	275.000,00	275.000,00	336.629,72
Kurzfristige variable Vergütung (STI)	240.000,00	–	480.000,00	240.000,00
Langfristige variable Vergütung (LTI): Tranche 2023 (Performanceperiode 01.01.2023 bis 31.12.2025 und Sperrfrist 01.01.2026 bis 31.12.2026)	–	–	–	260.000,00
Langfristige variable Vergütung (LTI): Tranche 2024 (Performanceperiode 01.01.2024 bis 31.12.2026 und Sperrfrist 01.01.2027 bis 31.12.2027) ³	260.000,00	–	780.000,00	–
Ziel-Gesamtvergütung	783.091,60	275.000,00	1.535.000,00	836.629,72

1 Die Nebenleistungen enthalten Zuschüsse zur freiwilligen Rentenversicherung, den geldwerten Vorteil eines auch privat nutzbaren Dienstwagens bzw. eine Fahrzeugpauschale, Beiträge zur Krankenkasse sowie einen Zuschuss zu den Mietkosten für eine Unterkunft nahe dem Produktionsstandort Sternenfels.

2 Im Berichtsjahr 2024 war an Dr. Thomas Rohe kein Retention Bonus mehr zu zahlen. Die dritte und letzte Rate des Retention Bonus i.H.v. 20.000 €, die Dr. Thomas Rohe bei seinem Dienstantritt im Jahr 2021 für den Fortbestand seiner dreijährigen Erstbestellung zugesagt worden war, wurde an ihn im Jahr 2023 ausgezahlt.

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

Gewährte und geschuldete Vergütung der Mitglieder des Vorstands im Geschäftsjahr 2024:

Im Interesse einer transparenten und einer möglichst periodengerechten Berichterstattung erfolgt ein Vergütungsausweis gemäß einer erdienungsorientierten Auslegung. Demnach wird z.B. die kurzfristig variable Vergütung (STI) für das Geschäftsjahr 2024 als gewährte bzw. geschuldete Vergütung betrachtet, obwohl sie erst im Geschäftsjahr 2025 zur Auszahlung fällig wird. Hintergrund dafür ist, dass die zugrundeliegende Leistung bis zum Ende des Geschäftsjahres 2024 vollständig erbracht war.

Im Geschäftsjahr 2024 wurden die gegenwärtigen und früheren Mitglieder des Vorstands wie in den folgenden Tabellen angegeben vergütet.

Gewährte und geschuldete Vergütung der gegenwärtigen Vorstandsmitglieder

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

Gewährte und geschuldete Vergütung	2024	in %	2023	in %
Grundvergütung	300.000,00	38,02%	92.857,00	29,53%
Nebenleistungen (fix)	7.971,60	1,01%	24.516,96	7,80%
Sign-on-Bonus ¹	–	0,00%	150.000,00	47,70%
Summe	307.971,60	39,03%	267.373,96	85,03%
Kurzfristige variable Vergütung (STI)	481.000,00	60,97%	47.070,68	14,97%
Langfristige variable Vergütung (LTI): Tranche 2023 (Performanceperiode 01.01.2023 bis 31.12.2025 und Sperrfrist 01.01.2026 bis 31.12.2026) ²	–	–	–	–
Langfristige variable Vergütung (LTI): Tranche 2024 (Performanceperiode 01.01.2024 bis 31.12.2026 und Sperrfrist 01.01.2027 bis 31.12.2027) ²	–	–	–	–
Gesamtvergütung ³	788.971,60	100,0%	314.444,64	100,0%

1 Burkhardt Frick ist ein einmaliger Sign-on Bonus in Höhe von 150.000 € bei Dienstantritt zugesagt worden, verbunden mit der Verpflichtung von Burkhardt Frick, diesen Betrag vollständig in SUSS-Aktien zu investieren und die so erworbenen Aktien in das Aktienbesitzprogramm (Share Ownership Guidelines) zu übertragen.
2 Die LTI-Tranche 2023- 2025 und die LTI-Tranche 2024- 2026 sind noch nicht erdient und gewährt, da die Performanceperiode noch nicht abgeschlossen ist.
3 Die Maximalvergütung für den Vorstandsvorsitzenden Burkhardt Frick (CEO) in Höhe von 3,0 Mio. € im Geschäftsjahr 2024 wurde eingehalten.

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

Gewährte und geschuldete Vergütung	2024	in %	2023	in %
Grundvergütung	275.000,00	35,86%	137.500,00	42,73%
Nebenleistungen (fix)	7.971,60	1,04%	13.460,00	4,18%
Sign-on und Retention Bonus ¹	40.000,00	5,22%	100.000,00	31,08%
Aufwand für Altersversorgung	–	–	–	–
Summe	322.971,60	42,11%	250.960,00	78,00%
Kurzfristige variable Vergütung (STI)	444.000,00	57,89%	70.800,00	22,00%
Langfristige variable Vergütung (LTI): Tranche 2023 (Performanceperiode 01.01.2023 bis 31.12.2025 und Sperrfrist 01.01.2026 bis 31.12.2026) ²	–	–	–	–
Langfristige variable Vergütung (LTI): Tranche 2024 (Performanceperiode 01.01.2024 bis 31.12.2026 und Sperrfrist 01.01.2027 bis 31.12.2027) ²	–	–	–	–
Gesamtvergütung³	766.971,60	100,00%	321.760,00	100,00%

1 Dr. Cornelia Ballwießer ist ein einmaliger Sign-on Bonus in Höhe von 100.000 € bei einem Dienstantritt zum 1. Juli 2023 zugesagt worden – insbesondere auch vor dem Hintergrund, dass ihr Anstellungsverhältnis mit dem vorherigen Unternehmen ursprünglich noch eine Laufzeit bis zum 31. Oktober 2023 vorsah. Darüber hinaus ist Dr. Cornelia Ballwießer ein Retention Bonus zugesagt worden, der nach Ablauf eines jeden Dienstjahres (d.h. Jahresstichtag) der dreijährigen Einstellungsdauer jeweils i.H.v. 40.000 € – unter der Voraussetzung des Fortbestands ihrer Bestellung und Anstellung als Vorstandsmitglied zum jeweiligen Jahresstichtag – mit der nächsten Gehaltsabrechnung ausgezahlt wird.

2 Die LTI-Tranche 2023- 2025 und die LTI-Tranche 2024–2026 sind noch nicht verdient und gewährt, da die Performanceperiode noch nicht abgeschlossen ist.

3 Die Maximalvergütung für Dr. Cornelia Ballwießer (CFO) in Höhe von 2,5 Mio. € im Geschäftsjahr 2024 wurde eingehalten.

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

Gewährte und geschuldete Vergütung	2024	in %	2023	in %
Grundvergütung	275.000,00	24,21 %	275.000,00	49,10 %
Nebenleistungen (fix)	12.091,60	1,06 %	41.629,72	7,43 %
Sign-on und Retention Bonus ¹	-	-	20.000,00	3,57 %
Summe	287.091,60	25,27 %	336.629,72	60,11 %
Kurzfristige variable Vergütung (STI)	444.000,00	39,08 %	141.600,00	25,28 %
Langfristige variable Vergütung (LTI): Tranche 2021 (Performanceperiode 01.01.2021 bis 31.12.2023 und Sperrfrist 01.01.2024 bis 31.12.2024)	-	-	81.812,35	14,61 %
Langfristige variable Vergütung (LTI): Tranche 2022 (Performanceperiode 01.01.2022 bis 31.12.2024 und Sperrfrist 01.01.2025 bis 31.12.2025)	405.000,00	35,65 %	-	-
Langfristige variable Vergütung (LTI): Tranche 2023 (Performanceperiode 01.01.2023 bis 31.12.2025 und Sperrfrist 01.01.2026 bis 31.12.2026) ²	-	-	-	-
Langfristige variable Vergütung (LTI): Tranche 2024 (Performanceperiode 01.01.2024 bis 31.12.2026 und Sperrfrist 01.01.2027 bis 31.12.2027) ²	-	-	-	-
Gesamtvergütung³	1.136.091,60	100,00 %	560.042,07	100,00 %

1 Dritte und letzte im Geschäftsjahr 2023 ausbezahlte Rate des Retention Bonus i.H.v. 20.000 € der Dr. Thomas Rohe bei seinem Dienstantritt im Jahr 2021 für den Fortbestand seiner dreijährigen Erstbestellung zugesagt wurde.

2 Die LTI-Tranche 2023–2025 und die LTI-Tranche 2024–2026 sind noch nicht verdient und gewährt, da die jeweilige Performanceperiode noch nicht abgeschlossen ist

3 Die Maximalvergütung für Dr. Thomas Rohe (COO) in Höhe von 2,5 Mio. € im Geschäftsjahr 2024 wurde eingehalten.

Gewährte und geschuldete der früheren Vorstandsmitglieder

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

Gewährte und geschuldete Vergütung	2024	in %	2023	in %
Grundvergütung	–	0,00 %	100.000,00	45,06 %
Nebenleistungen (fix)	–	0,00 %	7.974,32	3,59 %
Aufwand für Altersversorgung	–	0,00 %	–	0,00 %
Sonstiges (Karenzentschädigung)	–	0,00 %	–	0,00 %
Summe	–	0,00 %	107.974,32	48,65 %
Kurzfristige variable Vergütung (STI)	–	0,00 %	20.800,00	9,37 %
Langfristige variable Vergütung (LTI): Tranche 2021 (Performanceperiode 01.01.2021 bis 31.12.2023 und Sperrfrist 01.01.2024 bis 31.12.2024)	–	0,00 %	93.175,23	41,98 %
Langfristige variable Vergütung (LTI): Tranche 2022 (Performanceperiode 01.01.2022 bis 31.12.2024 und Sperrfrist 01.01.2025 bis 31.12.2025)	307.500,00	100,00 %	–	–
Langfristige variable Vergütung (LTI): Tranche 2023 (Performanceperiode 01.01.2023 bis 31.12.2025 und Sperrfrist 01.01.2026 bis 31.12.2026) ¹	–	–	–	–
Gesamtvergütung	307.500,00	100,00 %	221.949,55	100,00 %

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

Dr. Götz Bendele, Ehemaliger Vorstandsvorsitzender (CEO), Austritt: 16. Oktober 2022

Gewährte und geschuldete Vergütung	2024	in %	2023	in %
Grundvergütung	–	0,00 %	–	0,00 %
Nebenleistungen (fix)	–	0,00 %	–	0,00 %
Aufwand für Altersversorgung	–	0,00 %	–	0,00 %
Sonstiges (Sign-on und Retention Bonus) ¹	–	0,00 %	80.850,00	35,44 %
Summe	–	0,00 %	80.850,00	35,44 %
Kurzfristige variable Vergütung (STI)	–	0,00 %	–	0,00 %
Langfristige variable Vergütung (LTI): Tranche 2021 (Performanceperiode 01.01.2021 bis 31.12.2023 und Sperrfrist 01.01.2024 bis 31.12.2024)	–	0,00 %	147.262,50	64,56 %
Langfristige variable Vergütung (LTI): Tranche 2022 (Performanceperiode 01.01.2022 bis 31.12.2024 und Sperrfrist 01.01.2025 bis 31.12.2025)	577.208,22	100,00 %	–	–
Gesamtvergütung	577.208,22	100,00 %	228.112,50	100,00 %

¹ Mit Abschluss des Aufhebungsvertrages vom 15. Dezember 2022 wurden die Dr. Götz Bendele zu seinem Dienstantritt im Wege des Sign-on- und Retention Bonus gewährten, zum Aufhebungszeitpunkt seines Dienstverhältnisses noch nicht ausgezahlten zwei Jahrestanchen von jeweils 3.500 Performance Shares unverfallbar (gevested). Dem im Vergütungsbericht 2023 bereits berichteten Auszahlungsbetrag der dritten und letzten Jahrestranche von 3.500 Performance Shares lag der durchschnittliche Schlusskurs (arithmetischer Mittelwert) der SUSS-Aktie im XETRA-Handel der Deutsche Börse AG an den letzten 60 Handelstagen des Geschäftsjahrs 2023 zugrunde. Die Auszahlung dieser dritten und letzten Jahrestranche an Dr. Götz Bendele erfolgte im April 2024, war aber bereits im Geschäftsjahr 2023 erdient.

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

Pensionen

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

Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder

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

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

Im Geschäftsjahr 2024 wurden die gegenwärtigen und früheren Mitglieder des Aufsichtsrats wie folgt vergütet:

2024

in €	Feste Vergütung	in %	Sitzungsgeld Aufsichtsrat	in %	Ausschuss- vergütung	in %	Sitzungsgeld Ausschüsse	in %	Gesamt- vergütung
Aufsichtsrat									
Dr. David Dean (Aufsichtsratsvorsitzender)	90.000,00	70,9%	9.000,00	7,1%	20.000,00	15,7%	8.000,00	6,3%	127.000,00
Dr. Myriam Jahn (Stellvertretende Aufsichtsratsvorsitzende)	67.500,00	65,9%	9.000,00	8,8%	20.000,00	19,5%	6.000,00	5,9%	102.500,00
Dr. Bernd Schulte	45.000,00	60,8%	9.000,00	12,2%	15.000,00	20,3%	5.000,00	6,8%	74.000,00
Jan Smits	45.000,00	51,7%	8.000,00	9,2%	25.000,00	28,7%	9.000,00	10,3%	87.000,00
Prof. Dr. Mirja Steinkamp	45.000,00	50,0%	8.000,00	8,9%	30.000,00	33,3%	7.000,00	7,8%	90.000,00

2023

in €	Feste Vergütung	in %	Sitzungsgeld Aufsichtsrat	in %	Ausschuss- vergütung	in %	Sitzungsgeld Ausschüsse	in %	Gesamt- vergütung
Aufsichtsrat									
Dr. David Dean (Aufsichtsratsvorsitzender)	90.000,00	69,2%	12.000,00	9,2%	20.000,00	15,4%	8.000,00	6,2%	130.000,00
Dr. Myriam Jahn (Stellvertretende Aufsichtsratsvorsitzende)	67.500,00	62,2%	12.000,00	11,1%	20.000,00	18,4%	9.000,00	8,3%	108.500,00
Dr. Bernd Schulte (seit 11.09.2023; die Entsendung in den Vorstand endete am 10.09.2023)	13.715,75	61,5%	3.000,00	13,5%	4.571,92	20,5%	1.000,00	4,5%	22.287,67
Jan Smits	45.000,00	47,9%	12.000,00	12,8%	25.000,00	26,6%	12.000,00	12,8%	94.000,00
Prof. Dr. Mirja Steinkamp	45.000,00	47,9%	12.000,00	12,8%	30.000,00	31,9%	7.000,00	7,4%	94.000,00

Ehemaligen Mitgliedern des Aufsichtsrats wurde im Geschäftsjahr 2024 keine Vergütung gewährt oder geschuldet.

Im Geschäftsjahr 2024 haben weder die Mitglieder des Aufsichtsrats noch ihnen nahestehende Personen oder Unternehmen eine Vergütung bzw. Vorteile für persönlich erbrachte Leistungen, insbesondere Beratungs- und Vermittlungsleistungen, erhalten.

Vergleichende Darstellung der Vergütungs- und Ertragsentwicklung

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

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

Vergleichende Darstellung der Vergütungs- und Ertragsentwicklung

in Tsd. €	2024	Veränd. zum VJ	2023	Veränd. zum VJ	2022	Veränd. zum VJ	2021	Veränd. zum VJ	2020
Vorstandsvergütung									
Burkhardt Frick (Eintritt 11.09.2023)	789	151,3%	314						
Dr. Cornelia Ballwießer (Eintritt 01.07.2023)	767	138,2%	322						
Dr. Thomas Rohe (Eintritt 01.05.2021)	1.136	102,9%	560	48,1%	378	29,9%	291		
Dr. Bernd Schulte (Eintritt 17.10.2022, Austritt 10.09.2023 – aufgrund befristeter Entsendung in den Vorstand)		–100,0%	260	229,1%	79				
Oliver Albrecht (Eintritt 18.11.2019, Austritt 30.04.2023)	308	38,5%	222	–46,8%	417	2,0%	409	–28,5%	572
Dr. Götz M. Bendele (Eintritt 01.05.2021, Austritt 16.10.2022)	577	153,2%	228	–81,4%	1.227	168,5%	457		
Dr. Franz Richter (Austritt 30.04.2021)							330	–52,2%	691

Fortsetzung ↓

Vergleichende Darstellung der Vergütungs- und Ertragsentwicklung

in Tsd. €	2024	Veränd. zum VJ	2023	Veränd. zum VJ	2022	Veränd. zum VJ	2021	Veränd. zum VJ	2020
Aufsichtsratsvergütung									
Dr. David Dean (seit 20.05.2020)	127	-2,3%	130	-5,1%	137	23,4%	111	101,8%	55
Dr. Myriam Jahn (seit 31.05.2017)	103	-6,0%	109	6,9%	102	17,2%	87	14,5%	76
Jan Smits (seit 20.05.2020)	84	-10,6%	94	16,0%	81	5,2%	77	67,4%	46
Dr. Bernd Schulte (seit 16.10.2022, ruhend 17.10.2022 bis 10.09.2023 aufgrund Entsendung in den Vorstand)	74	236,4%	22	-64,5%	62	-15,1%	73	386,7%	15
Prof. Dr. Mirja Steinkamp (seit 04.03.2022)	90	-4,3%	94	25,3%	75				
Dr. Dietmar Meister (bis 01.03.2022)					14	-83,3%	84	15,1%	73
Dr. Stefan Reineck (bis 20.05.2020)									35
Jan Teichert (bis 30.04.2020)									24
Gerhard Pegam (bis 25.03.2020)									16
Ertragsentwicklung									
Jahresüberschuss SUSS MicroTec SE	67.190	1846,4%	3.452	-71,7%	12.198	-69,2%	39.591	5429,5%	716
Konzernjahresüberschuss	110.343	2250,4%	4.697	-80,8%	24.524	53,1%	16.015	29,5%	12.363
Durchschnittliche Arbeitnehmervergütung deutsche SUSS-Gesellschaften ¹	83,95 ¹	10,9%	75,7	5,1%	72,0	-0,6%	72,4	0,8%	71,8

1 Der Wert 2024 enthält – aufgrund der positiven Geschäftsentwicklung – eine deutliche Erhöhung der Bonusrückstellungen für die SUSS-Mitarbeitenden und eine Sonderzahlung an alle Mitarbeitenden im Dezember 2024.

Sonstiges

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

Garching, 21. März 2025

Für den Vorstand gezeichnet	Dr. Thomas Rohe Vorstand Operations (COO)
--------------------------------	---

Burkhardt Frick Vorstandsvorsitzender (CEO)	Für den Aufsichtsrat gezeichnet
---	------------------------------------

Dr. Cornelia Ballwießer Finanzvorständin (CFO)	Dr. David Dean Vorsitzender des Aufsichtsrats der SUSS MicroTec SE
--	---

Bestätigungsvermerk des unabhängigen Abschlussprüfers

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

An die SUSS MicroTec SE, Garching

Prüfungsurteil

Wir haben den Vergütungsbericht der SUSS MicroTec SE für das Geschäftsjahr vom 1. Januar 2024 bis zum 31. Dezember 2024 daraufhin formell geprüft, ob die Angaben nach § 162 Abs. 1 und 2 AktG im Vergütungsbericht gemacht wurden. In Einklang mit § 162 Abs. 3 AktG haben wir den Vergütungsbericht nicht inhaltlich geprüft.

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

Grundlage für das Prüfungsurteil

Wir haben unsere Prüfung des Vergütungsberichts in Übereinstimmung mit § 162 Abs. 3 AktG unter Beachtung des *IDW Prüfungsstandards: Die Prüfung des Vergütungsberichts nach § 162 Abs. 3 AktG (IDW PS 870 (09.2023))* durchgeführt. Unsere Verantwortung nach dieser Vorschrift und diesem Standard ist im Abschnitt „Verantwortung des Wirtschaftsprüfers“ unseres Vermerks weitergehend beschrieben.

Wir haben als Wirtschaftsprüferpraxis die Anforderungen des *IDW Qualitätsmanagementstandards: Anforderungen an das Qualitätsmanagement in der Wirtschaftsprüferpraxis (IDW QMS 1 (09.2022))* angewendet. Die Berufspflichten gemäß der Wirtschaftsprüferordnung und der Berufssatzung für Wirtschaftsprüfer/vereidigte Buchprüfer einschließlich der Anforderungen an die Unabhängigkeit haben wir eingehalten.

Verantwortung des Vorstands und des Aufsichtsrats

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

Verantwortung des Wirtschaftsprüfers

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

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

Haftungsbeschränkung

Für die Durchführung des Auftrags und unsere Verantwortlichkeit und Haftung gelten, auch im Verhältnis zu Dritten, die diesem Prüfungsvermerk beigefügten „Allgemeinen Auftragsbedingungen für Wirtschaftsprüferinnen, Wirtschaftsprüfer und Wirtschaftsprüfungsgesellschaften“ in der vom Institut der Wirtschaftsprüfer herausgegebenen Fassung vom 1. Januar 2024.

München, den 21. März 2025

Baker Tilly GmbH & Co. KG
Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

Abel	Knaack
Wirtschaftsprüfer	Wirtschaftsprüferin

SUSS MicroTec SE

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