

Beschreibung des Vergütungssystems für den Vorstand

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

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

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

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

Beschreibung des Vergütungssystems 2022

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

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

- eine anteilmäßige Erhöhung der erfolgsabhängigen Vergütung (bei einer entsprechend reziproken anteilmäßigen Reduzierung der Grundvergütung) im Rahmen der Vergütungsstruktur für die Vorstandsmitglieder.

Das Vergütungssystem 2022 zeichnet sich damit durch eine höhere Leistungsorientierung (Pay-for-Performance) und eine stärkere Ausrichtung der Vergütung auf Langfristigkeit und Nachhaltigkeit aus. Darüber hinaus werden die Interessen der Vorstandsmitglieder und der Aktionäre durch die Einführung von Aktienerwerbs- und -halteverpflichtungen (Share Ownership Guidelines) noch stärker miteinander verknüpft.

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

Vergütungssystem 2021	Komponente	Vergütungssystem 2022
<p>Differenzierung zwischen amtierenden und neubesetzten/zukünftigen Vorstandsmitgliedern (relative Anteile der Vergütungsbestandteile an der Ziel-Gesamtvergütung)</p> <p><i>Amtierende Vorstandsmitglieder:</i></p> <p>Grundvergütung: ~ 40 – 60 %</p> <p>Nebenleistungen: ~ 1 – 5 %</p> <p>Kurzfristige variable Vergütung: ~ 15 – 30 %</p> <p>Langfristige variable Vergütung: ~ 20 – 35 %</p> <p><i>Neubesetzte/zukünftige Vorstandsmitglieder:</i></p> <p>Grundvergütung: ~ 40 – 50 %</p> <p>Nebenleistungen: ~ 1 – 5 %</p> <p>Kurzfristige variable Vergütung: ~ 20 – 30 %</p> <p>Langfristige variable Vergütung: ~ 25 – 35 %</p>	Vergütungsstruktur	<p>Einheitlich für alle Vorstandsmitglieder und neue Vergütungsstruktur (relative Anteile der Vergütungsbestandteile an der Ziel-Gesamtvergütung) durch anteilmäßige Erhöhung der erfolgsabhängigen Vergütung</p> <p>Grundvergütung: ~ 30 – 40 %</p> <p>Nebenleistungen: ~ 1 – 5 %</p> <p>Kurzfristige variable Vergütung: ~ 25 – 35 %</p> <p>Langfristige variable Vergütung: ~ 30 – 40 %</p>
<p>Leistungskriterien:</p> <p>40 % Umsatz</p> <p>40 % Jahresüberschuss</p> <p>20 % Nachhaltigkeitsziel (ESG <u>sowie</u> Innovation und Markt)</p>	Kurzfristige variable Vergütung (STI)	<p>Leistungskriterien</p> <p>35 % Umsatz</p> <p>35 % Jahresüberschuss</p> <p>15 % Nachhaltigkeitsziel (nunmehr ausschließlich ESG-Kriterien)</p> <p>15 % Innovation & Marktposition (nunmehr von ESG gesondertes, eigenständiges Ziel)</p>
<p>Nachhaltigkeitsziel umfasst Kategorien (i) Innovation/Forschung & Entwicklung, (ii) Markt/Kunde, (iii) Mitarbeiter/Kultur und (iv) Umwelt / Klima, ohne diese näher zu spezifizieren</p>		<p>Kategorien des Nachhaltigkeitsziels nach (ESG-)Bereichen Umwelt (Environmental), Soziales (Social) und Unternehmensführung (Governance) angepasst und ESG-Aspekte spezifiziert</p>
<p>Leistungskriterien:</p> <p>1/3 Return on Capital Employed (ROCE)</p> <p>1/3 Umsatzwachstum</p> <p>1/3 Relativer Total Shareholder Return (TSR)</p>	Langfristige variable Vergütung (LTI)	<p>Leistungskriterien:</p> <p>25 % Return on Capital Employed (ROCE)</p> <p>25 % Umsatzwachstum</p> <p>25 % Relativer Total Shareholder Return (TSR)</p> <p>25 % Nachhaltigkeitsziel (ESG-Kriterien)</p>
<p>Möglichkeit zur Auszahlung von Sonderboni bei besonderen Ereignissen oder Entwicklungen, die das</p>	Sonderbonus	Kein Sonderbonus

Vergütungssystem 2021	Komponente	Vergütungssystem 2022
1,5-fache der Grundvergütung nicht überschreiten dürfen		Als (einmalige) Nebenleistung darf lediglich eine Antrittsprämie (Sign-on Bonus) an neue Vorstandsmitglieder gewährt werden, z.B. zur Entschädigung für verfallene Vergütungsleistungen aus dem vorherigen Anstellungsverhältnis. Die Auszahlungshöhe einer Antrittsprämie ist durch die Maximalvergütung begrenzt. Eine zusätzliche Begrenzung z.B. auf das 1,5-fache der Grundvergütung ist nicht vorgesehen, damit stellt der Aufsichtsrat die notwendige Flexibilität bei der Gewinnung der bestmöglichen Kandidaten sicher.
Keine Share Ownership Guidelines	Share Ownership Guidelines	Einführung von Share Ownership Guidelines Höhe: 100 % der Brutto-Grundvergütung Aufbauphase: jährliches Eigeninvestment von mindestens 25 % des Nettobetrags der ausbezahlten erfolgsabhängigen Vergütung (STI und LTI) bis Erreichen des erforderlichen Aktienbestands
Festsetzung eines konkreten Geldbetrags gesamthaft für alle Vorstandsmitglieder (Gesamtvorstand): bis zu 3 Vorstandsmitglieder: EUR 5,8 Mio. 4 Vorstandsmitglieder: EUR 7,5 Mio. Auf Ebene der einzelnen Vorstandsmitglieder keine Festsetzung eines konkreten Geldbetrags, sondern 2,7-fache der Ziel-Gesamtvergütung; keine Differenzierung zwischen den Vorstandsmitgliedern	Maximalvergütung	Festlegung eines konkreten Geldbetrags für die einzelnen Vorstandsmitglieder Differenzierung zwischen dem Vorstandsvorsitzenden und sonstigen ordentlichen Vorstandsmitgliedern Vorstandsvorsitzender: EUR 3,0 Mio. Sonstige Vorstandsmitglieder: EUR 2,5 Mio.
Bei außergewöhnlichen Entwicklungen vorübergehende Abweichungsmöglichkeit von Maximalvergütung	Abweichungsmöglichkeit gemäß § 87a Abs. 2 AktG	Keine Abweichungsmöglichkeit von Maximalvergütung

A. Grundsätze des Vergütungssystems für die Vorstandsmitglieder

Der Aufsichtsrat orientiert sich bei der Ausgestaltung des Vergütungssystems und der konkreten Festlegung der Vorstandsvergütung an den folgenden Grundsätzen:

Strategieorientierung

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

Leistungsorientierung

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

Langfristigkeit und Nachhaltigkeit

Ein wesentlicher Aspekt innerhalb der Unternehmensstrategie von SÜSS MicroTec ist die langfristige und nachhaltige Entwicklung der Gesellschaft. Um die Vergütung an die langfristige Entwicklung von SÜSS MicroTec zu knüpfen, macht die langfristige variable Vergütung einen wesentlichen Teil der Gesamtvergütung aus und übersteigt die kurzfristige variable Vergütung.

Durch die Integration von Nachhaltigkeitszielen sowohl in der kurzfristigen variablen Vergütung (STI) als auch in der langfristigen variablen Vergütung (LTI) werden zudem soziale und ökologische Aspekte in den Blick genommen und somit nachhaltiges Handeln der Gesellschaft gefördert. Nachhaltiges Handeln ist integraler Bestandteil unserer Unternehmensstrategie und sichert unsere gesellschaftliche und wirtschaftliche Zukunftsfähigkeit. Dies steht im Einklang mit dem klaren Fokus auf Zukunftstechnologien und der Strategie, in den relevanten Märkten durch organisches Wachstum eine führende Position einzunehmen. Die Integration von Nachhaltigkeitszielen aus den Bereichen Umwelt, Soziales und Unternehmensführung (Environmental, Social and Governance – "ESG") als Bestandteile der variablen Vergütung incentiviert ein nachhaltiges und zukunftsorientiertes Handeln und strebt zugleich eine Wertschaffung für die Kunden, Mitarbeiter und Aktionäre von SÜSS MicroTec sowie die Umwelt im Ganzen an. Dementsprechend werden aus der Unternehmensstrategie abgeleitete konkrete und messbare ESG-Ziele sowohl in der kurzfristigen als auch in der langfristigen variablen Vergütung einbezogen. Dabei sieht sich SÜSS MicroTec insbesondere auch in der Pflicht, seinen Beitrag zur Umsetzung des Pariser Klimaabkommens zu leisten, was durch die Festsetzung und Umsetzung entsprechender Umweltziele (z.B. Reduktion von CO₂-Emissionen, Verbesserung der Energieeffizienz, Strom aus erneuerbaren Energien, Optimierung des Ressourceneinsatzes, Reduktion von Abfällen, (Weiter-)Entwicklung umweltschonender Technologien und umweltfreundlicher Anlagen und Produkte) gefördert und weiter vorangetrieben werden soll.

Kapitalmarktorientierung

Durch die aktienbasierte Gestaltung der langfristigen variablen Vergütung in Form von virtuellen Performance Shares auf Grundlage eines Performance Share Plan und die Integra-

tion des an der Entwicklung des Aktienkurses von SÜSS MicroTec orientierten Leistungskriteriums Total Shareholder Return (TSR) im Vergleich zum TSR von zwei Indizes wird den Interessen der Aktionäre in besonderer Weise Rechnung getragen. Die Interessenkonvergenz zwischen Aktionären und Vorstandsmitgliedern wird durch Aktienerwerbs- und -halteverpflichtungen der Vorstandsmitglieder im Rahmen von Share Ownership Guidelines zusätzlich verstärkt.

Klarheit und Verständlichkeit

Das Vergütungssystem für die Mitglieder des Vorstands ist klar und verständlich gestaltet. Es entspricht den Vorgaben des Aktiengesetzes und berücksichtigt die Empfehlungen und Anregungen des Deutschen Corporate Governance Kodex in seiner derzeit geltenden Fassung vom 16. Dezember 2020, bekanntgemacht im Bundesanzeiger am 20. März 2020 ("DCGK 2020").

B. Verfahren zur Festsetzung, Umsetzung und Überprüfung des Vergütungssystems

Das Vergütungssystem für die Vorstandsmitglieder wird vom Aufsichtsrat der SÜSS MicroTec in Übereinstimmung mit den gesetzlichen Vorgaben und unter Berücksichtigung der Empfehlungen und Anregungen des Deutschen Corporate Governance Kodex in seiner jeweils geltenden Fassung festgesetzt. Dabei wird der Aufsichtsrat von seinem Personalausschuss unterstützt. Der Personalausschuss von SÜSS MicroTec ist für die Entwicklung von Vorschlägen zum Vorstandsvergütungssystem verantwortlich, die er dem Aufsichtsrat zur Beratschlagung und Beschlussfassung vorlegt. Der Aufsichtsrat und der Personalausschuss können bei Bedarf externe Beratung, insbesondere zu Fragen der Ausgestaltung des Vergütungssystems und zur Beurteilung der Angemessenheit der Vergütung, in Anspruch nehmen. Bei der Mandatierung externer Vergütungsberater wird auf deren Unabhängigkeit geachtet.

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

Zur Sicherstellung einer angemessenen, marktüblichen und wettbewerbsfähigen Vergütung überprüft der Aufsichtsrat das Vergütungssystem und die Vergütungshöhen des Vorstands regelmäßig. Bei Bedarf beschließt der Aufsichtsrat Änderungen. Im Falle wesentlicher Änderungen, mindestens jedoch alle vier Jahre, wird das Vergütungssystem der Hauptversammlung erneut zur Billigung vorgelegt.

Billigt die Hauptversammlung das Vergütungssystem nicht, so wird ihr spätestens in der darauffolgenden ordentlichen Hauptversammlung ein überprüftes Vergütungssystem zur Billigung vorgelegt.

Betreffend die Vermeidung und die Behandlung von (potenziellen) Interessenkonflikten im Aufsichtsrat werden auch beim Verfahren zur Fest- und Umsetzung sowie zur Überprüfung

des Vergütungssystems die allgemeinen Regeln des Aktiengesetzes beachtet und die Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex in seiner jeweils geltenden Fassung berücksichtigt. Jedes Aufsichtsratsmitglied legt etwaige Interessenkonflikte unverzüglich dem Vorsitzenden des Aufsichtsrats offen. Der Aufsichtsrat informiert in seinem Bericht an die Hauptversammlung über aufgetretene Interessenkonflikte und deren Behandlung. Im Falle eines Interessenkonflikts nimmt das betroffene Aufsichtsrats- bzw. Ausschussmitglied nicht an der davon betroffenen Diskussion und Abstimmung im Aufsichtsrat bzw. im Personalausschuss teil. Wesentliche und nicht nur vorübergehende Interessenkonflikte in der Person eines Aufsichtsratsmitglieds führen zur Beendigung des Mandats.

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

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

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

I. Horizontal – Externer Vergleich

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

II. Vertikal – Interner Vergleich

Zur Beurteilung der Angemessenheit auf vertikaler Ebene berücksichtigt der Aufsichtsrat das Verhältnis der Vergütung der Vorstandsmitglieder zur Vergütung des oberen Führungskreises und der restlichen Belegschaft von SÜSS MicroTec, auch in der zeitlichen

Entwicklung. Der obere Führungskreis wird für diese Zwecke vom Aufsichtsrat definiert als die Gruppe von Führungskräften der ersten (Management-) Ebene unterhalb des Vorstands.

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

Das Vergütungssystem für die Mitglieder des Vorstands besteht aus erfolgsunabhängigen (festen) und erfolgsabhängigen (variablen) Vergütungsbestandteilen, deren Summe die Gesamtvergütung eines Vorstandsmitglieds bestimmt.

Die feste, erfolgsunabhängige Vergütung setzt sich dabei aus der Grundvergütung und den Nebenleistungen, die personen- und ereignisbezogen jährlich unterschiedlich hoch ausfallen können, zusammen.

Die variable, erfolgsabhängige Vergütung umfasst einen kurzfristigen variablen Vergütungsbestandteil in Form eines Jahresbonus (Short-Term-Incentive = STI) und einen langfristigen variablen Vergütungsbestandteil (Long-Term-Incentive = LTI) in Form von virtuellen Performance Shares mit vierjähriger Laufzeit (dreijährige Performanceperiode und anschließende einjährige Sperrfrist). Der Aufsichtsrat stellt sicher, dass die Zielsetzung für die variable Vergütung anspruchsvoll und ambitioniert ist.

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

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

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

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

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

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

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

E. Übersicht über die Bestandteile des Vergütungssystems

Vergütungsbestandteil	Beschreibung	
Erfolgsunabhängige Vergütung		
Grundvergütung	<ul style="list-style-type: none"> Festes Jahresgehalt (in 12 monatlichen Raten ausgezahlt) 	
Nebenleistungen	<ul style="list-style-type: none"> Im Wesentlichen Dienstwagen und Beiträge zu Versicherungen 	
Erfolgsabhängige Vergütung		
Kurzfristige variable Vergütung (STI)	Plantyp	<ul style="list-style-type: none"> Zielbonus
	Leistungskriterien	<ul style="list-style-type: none"> 35 % Umsatz 35 % Jahresüberschuss 15 % Nachhaltigkeitsziel (ESG-Kriterien) 15 % Innovation & Marktposition
	Auszahlungsbegrenzung (Cap)	<ul style="list-style-type: none"> 200 % des Zielbetrags
	Laufzeit	<ul style="list-style-type: none"> 1 Jahr
Langfristige variable Vergütung (LTI)	Plantyp	<ul style="list-style-type: none"> Virtueller Performance Share Plan
	Leistungskriterien	<ul style="list-style-type: none"> 25 % Return on Capital Employed (ROCE)

Vergütungsbestandteil	Beschreibung	
		<ul style="list-style-type: none"> • 25 % Umsatzwachstum • 25 % Relativer Total Shareholder Return (TSR) • 25 % Nachhaltigkeitsziel (ESG-Kriterien)
	Auszahlungsbegrenzung (Cap)	<ul style="list-style-type: none"> • 300 % des Zielbetrags
	Laufzeit	<ul style="list-style-type: none"> • 4 Jahre (dreijährige Performanceperiode und einjährige Sperrfrist)
Sonstiges		
Malus und Clawback	<ul style="list-style-type: none"> • Einbehalt und/oder Rückforderung variabler Vergütungsbestandteile in begründeten Fällen, z.B. bei schwerwiegendem und schuldhaftem Verstoß gegen gesetzliche oder dienstvertragliche Pflichten oder Pflichten, die sich aus der Satzung der Gesellschaft oder aus der Geschäftsordnung für den Vorstand ergeben, oder bei erfolgter Auszahlung auf Grundlage falscher Daten. 	
Share Ownership Guidelines	<ul style="list-style-type: none"> • Verpflichtung der Vorstandsmitglieder, Aktien der Gesellschaft im Wert von 100 % der jährlichen Brutto-Grundvergütung zu erwerben und diese Aktien mindestens bis zur Beendigung der Vorstandstätigkeit zu halten. • Bis zum Erreichen dieses erforderlichen Aktienbestands müssen jährlich mindestens 25 % des Nettobetrags der ausgezahlten erfolgsabhängigen Vergütung (STI und LTI) in Aktien der Gesellschaft investiert werden. 	
Maximalvergütung	<ul style="list-style-type: none"> • Begrenzung der aus einem Geschäftsjahr resultierenden Auszahlungen aller Vergütungsbestandteile (Grundvergütung, Nebenleistungen, STI und LTI) für den Vorstandsvorsitzenden (CEO) auf EUR 3,0 Mio. und für sonstige ordentliche Vorstandsmitglieder auf jeweils EUR 2,5 Mio. 	

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

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

G. Bestandteile des Vergütungssystems im Detail

I. Erfolgsunabhängige Vergütung

Die erfolgsunabhängige (feste) Vergütung der Mitglieder des Vorstands von SÜSS Micro-Tec besteht aus der Grundvergütung und den Nebenleistungen.

1. Grundvergütung

Die Grundvergütung ist eine fixe, auf das Geschäftsjahr bezogene Barvergütung, die sich insbesondere an dem Aufgaben- und Verantwortungsbereich des jeweiligen Vorstandsmitglieds orientiert. Sie wird in 12 monatlichen, gleichen Teilbeträgen jeweils am Monatsende ausgezahlt.

2. Nebenleistungen

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

ist für jedes Vorstandsmitglied ein Maximalbetrag für Nebenleistungen je Geschäftsjahr festgesetzt.

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

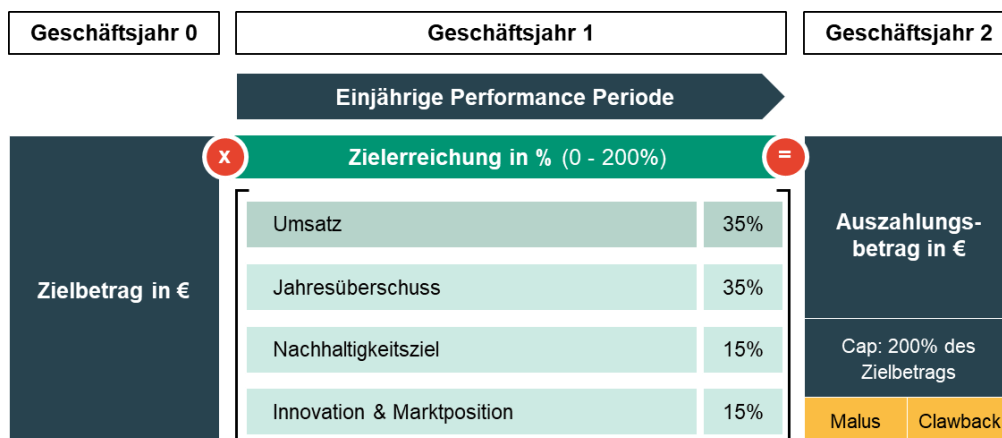
II. Erfolgsabhängige Vergütung

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

1. Kurzfristige variable Vergütung (STI)

a) Grundzüge des STI

Ziel der kurzfristigen variablen Vergütung ist insbesondere die Honorierung der operativen Umsetzung der Unternehmensstrategie. Als maßgebliche Leistungskriterien wurden in diesem Zusammenhang zwei finanzielle Ziele – Umsatz (35 %) und Jahresüberschuss (35 %) – sowie ein Nachhaltigkeitsziel (15 %) und ein Ziel für die Bereiche Innovation & Marktposition (15 %) festgelegt.



b) Leistungskriterien des STI

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

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

- **Umsatz:** Beim Umsatz handelt es sich um den im geprüften und gebilligten Konzernabschluss ausgewiesenen Umsatz. Der Umsatz ist eine bedeutende Kenngröße im Unternehmen und stellt den Wert an Waren und Dienstleistungen dar, die das Unternehmen in einem Geschäftsjahr erzielt hat. Um in der hochtechnisierten und spezialisierten Halbleiterbranche wettbewerbsfähig zu bleiben, bedarf es der Fokussierung auf den Umsatz und entsprechendes, profitables Wachstum, da nur so nachhaltig die notwendigen Mittel für Investitionen und Innovationen erwirtschaftet werden können. Die Strategie von SÜSS MicroTec zielt auf eine langfristige Umsatzsteigerung ab und kann über eine Integration des Umsatzes als Leistungskriterium in den STI operationalisiert werden.
- **Jahresüberschuss:** Beim Jahresüberschuss handelt es sich um den im geprüften und gebilligten Konzernabschluss ausgewiesenen Jahresüberschuss. Der Jahresüberschuss ist eine direkte Ableitung des Umsatzes und der im Unternehmen in einem Geschäftsjahr entstandenen Kosten. Ein positiver Jahresüberschuss spiegelt die Ertragskraft und damit letztendlich auch die Attraktivität für (potenzielle) Aktieninvestoren des Unternehmens wider. SÜSS MicroTec strebt ein gesundes langfristiges Wachstum an, sodass kongruent zum Umsatz auch der Jahresüberschuss stetig steigen soll. Durch die Verwendung des Jahresüberschusses im STI wird diesem Ziel Rechnung getragen.

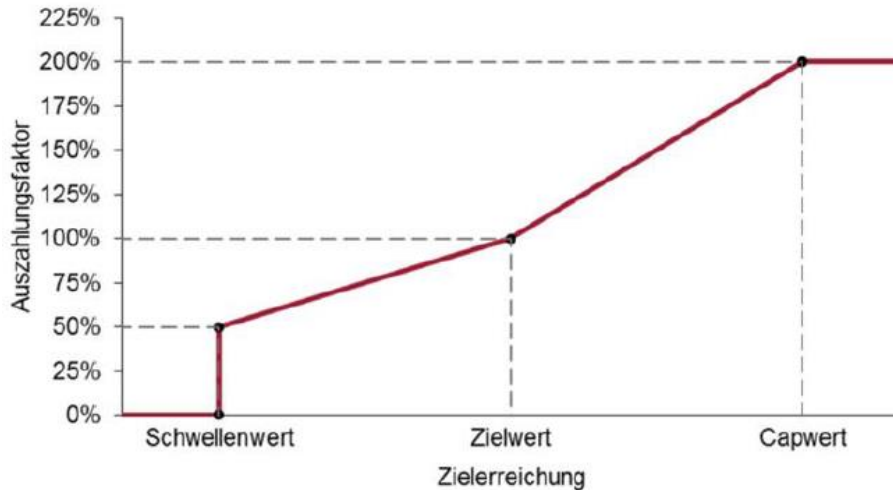
Vor Beginn eines Geschäftsjahres legt der Aufsichtsrat für jedes dieser finanziellen Leistungskriterien anspruchsvolle Ziele (inklusive Schwellen- und Capwerte) fest. Die Zielwerte der beiden finanziellen Leistungskriterien werden aus der vom Aufsichtsrat freigegebenen Budgetplanung für das jeweilige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

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

Für die Umsatz- und Jahresüberschuss-Ziele sind zusätzlich Nebenbedingungen im Vergütungssystem integriert, welche sich am Break-Even-Umsatz bzw. am Break-Even-Jah-

resüberschuss orientieren. Bei Unterschreiten dieser "Mindesthöhen" beträgt die Zielerreichung des entsprechenden Ziels 0 % – unabhängig von der mittels einer Bonuskurve ermittelten Zielerreichung.

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



Nichtfinanzielles Leistungskriterium – Nachhaltigkeitsziel mit Gewichtung von 15 %

Dieser Teil des STI bemisst sich an der Erreichung des nichtfinanziellen Nachhaltigkeitsziels, das insgesamt mit 15 % gewichtet ist. Das Nachhaltigkeitsziel setzt sich aus bis zu zwei nichtfinanziellen Leistungskriterien aus den Bereichen Umwelt (Environmental), Soziales (Social) und Unternehmensführung (Governance) zusammen ("ESG-Leistungskriterien"), die aus der Nachhaltigkeitsstrategie von SÜSS MicroTec abgeleitet werden. Das Einbeziehen von Nachhaltigkeit im STI spiegelt den Anspruch von SÜSS MicroTec wider, zielgerichtete Anreize zur Umsetzung der Nachhaltigkeitsaspekte umfassenden (gesamthafter) Unternehmensstrategie zu setzen. Hierdurch unterstreicht SÜSS MicroTec auch seinen Fokus auf eine ganzheitliche Wahrnehmung seiner unternehmerischen Verantwortung und stellt den nachhaltigen Unternehmenserfolg sicher.

Der Aufsichtsrat definiert jährlich bis zu zwei jeweils gleichgewichtete, der Bewertung des Nachhaltigkeitsziels zugrundeliegende ESG-Leistungskriterien nach freiem Ermessen, die er aus den folgenden Aspekten auswählt:

Kategorie	ESG-Aspekte
Umwelt (Environmental)	<ul style="list-style-type: none"> • Reduktion von CO₂-Emissionen • Optimierung des Ressourceneinsatzes • Reduktion von Abfällen • Kreislaufwirtschaft (Circular Economy)
Soziales	<ul style="list-style-type: none"> • Mitarbeiterzufriedenheit und -entwicklung

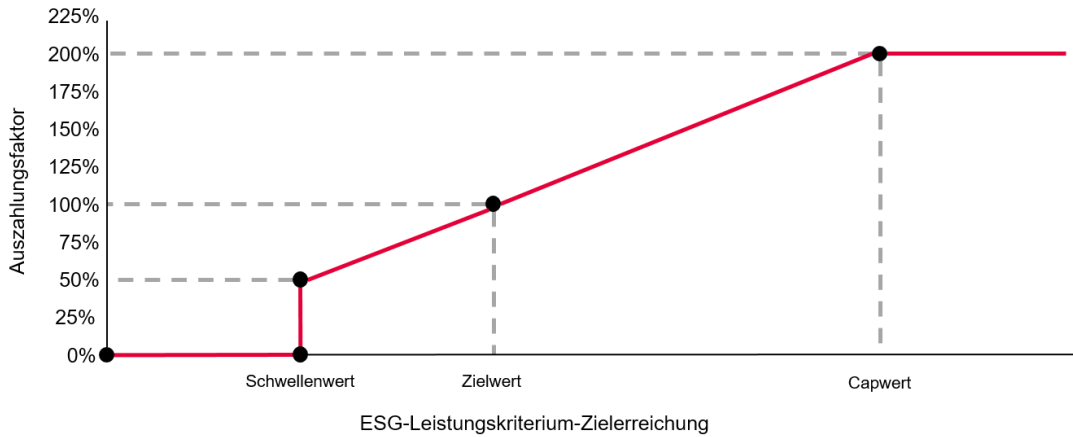
(Social)	<ul style="list-style-type: none">• Diversity• Inklusion• Arbeitssicherheit und Gesundheit
Unternehmensführung (Governance)	<ul style="list-style-type: none">• Compliance, insbesondere Vorbeugung gegen Korruption und Bestechung• Risikomanagement• Nachhaltige Lieferketten (Responsible Supply Chain)• Weiterentwicklung der Nachhaltigkeitsstrategie• Berichterstattung und Kommunikation

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

Bei den vom Aufsichtsrat zu bestimmenden ESG-Zielen ist zwischen quantitativen und qualitativen Kriterien zu unterscheiden. Nichtfinanziellen ESG-Zielen werden – soweit dies möglich ist – klar definierte und messbare quantitative Kriterien zugrunde gelegt, an deren Erreichung die Vorstandsmitglieder gemessen werden. Qualitative Kriterien, die nicht exakt messbar sind, sollen nur ausnahmsweise herangezogen werden; in einem solchen Fall achtet der Aufsichtsrat entsprechend der Begründung des DCGK 2020 darauf, dass die qualitativen Kriterien in jedem Fall nachvollziehbar und verifizierbar sind. Die konkreten ESG-Ziele einschließlich einer Erläuterung, wie sie angewendet wurden, werden im Vergütungsbericht offengelegt.

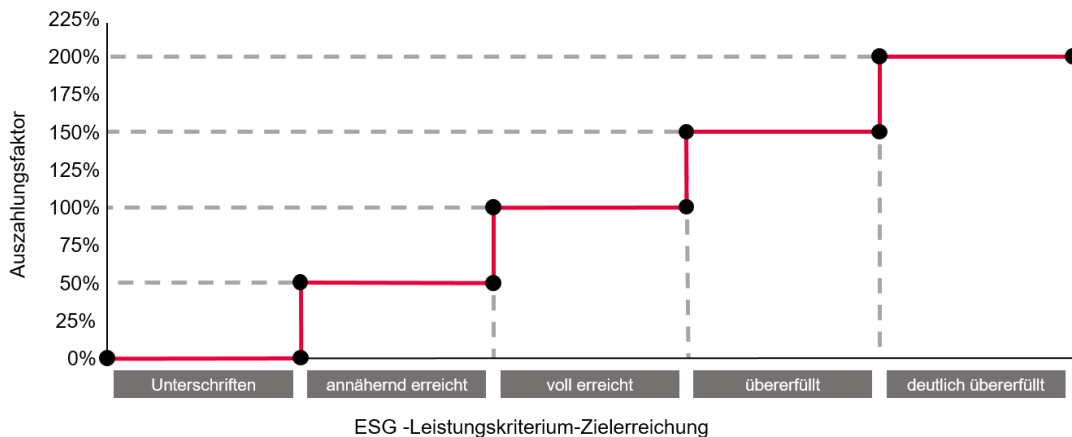
Für jedes **quantitative ESG-Ziel** legt der Aufsichtsrat neben dem Zielwert auch einen Schwellen- und einen Capwert fest. Die Zielerreichung für quantitative ESG-Ziele wird ermittelt, indem der tatsächlich erreichte Ist-Wert des jeweiligen ESG-Ziels im Geschäftsjahr zu dem Zielwert ins Verhältnis gesetzt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

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



Für jedes **qualitative ESG-Ziel** beurteilt der Aufsichtsrat die Zielerreichung nach dem Ende des Geschäftsjahrs pflichtgemäß nach seinem freien Ermessen. Dabei kann der Aufsichtsrat die Zielerreichung auf fünf Stufen festlegen. Der korrespondierende Auszahlungsfaktor kann zwischen 0 %, im Falle einer Zielverfehlung, und 200 %, im Falle einer deutlichen Übererfüllung der Ziele, betragen. Ein vollständiger Ausfall des Nachhaltigkeitsziels ist somit möglich.

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



Nichtfinanzielles Leistungskriterium – Innovation & Marktposition mit Gewichtung von 15 %

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

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

Kategorie	Aspekte
Innovation	<ul style="list-style-type: none">• Umsetzung zentraler Innovationsprojekte und wichtiger Forschungs- & Entwicklungsvorhaben• (Weiter-)Entwicklung von innovativen und zukunftsgerichteten (Schlüssel-)Technologien sowie von digitalen Geschäftsprozessen
Marktposition	<ul style="list-style-type: none">• Erhalt und Ausbau der Marktposition, Gewinnung von Marktanteilen• Erfolgreiche Erschließung neuer Wachstumsmärkte

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

Bei den vom Aufsichtsrat zu bestimmenden Zielen ist zwischen quantitativen und qualitativen Kriterien zu unterscheiden. Dem nichtfinanziellen Ziel "Innovation & Marktposition" werden – soweit dies möglich ist – klar definierte und messbare quantitative Kriterien zugrunde gelegt, an deren Erreichung die Vorstandsmitglieder gemessen werden. Qualitative Kriterien, die nicht exakt messbar sind, sollen nur ausnahmsweise herangezogen werden; in einem solchen Fall achtet der Aufsichtsrat entsprechend der Begründung des DCGK 2020 darauf, dass die qualitativen Kriterien in jedem Fall nachvollziehbar und verifizierbar sind. Für die Festlegung der konkreten Kriterien und die Feststellung der Zielerreichung durch den Aufsichtsrat gelten die betreffenden Ausführungen zu den nichtfinanziellen ESG-Leistungskriterien des STI entsprechend.

Die konkreten Ziele einschließlich einer Erläuterung, wie sie angewendet wurden, werden im Vergütungsbericht offengelegt.

c) Feststellung der Gesamtzielerreichung und Auszahlungsmodalitäten

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

Eine nachträgliche Anpassung der festgelegten Leistungskriterien oder der Zielwerte für die Leistungskriterien im Sinne der Empfehlung G.8 DCGK 2020 ist ausgeschlossen.

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

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

2. Langfristige variable Vergütung (LTI)

a) Grundzüge des LTI

Der LTI soll dazu beitragen, die nachhaltige und langfristige Geschäftsentwicklung von SÜSS MicroTec zu fördern. Dies erfolgt im Vergütungssystem von SÜSS MicroTec aktienbasiert anhand von virtuellen Performance Shares ("VPS"). Durch diese kapitalmarktorientierte Ausgestaltung des LTI werden die Interessen der Aktionäre und der Vorstandsmitglieder noch stärker miteinander verknüpft. Insgesamt wird der Anreiz geschaffen, den Unternehmenswert langfristig und nachhaltig zu steigern.

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



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

b) Leistungskriterien des LTI

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

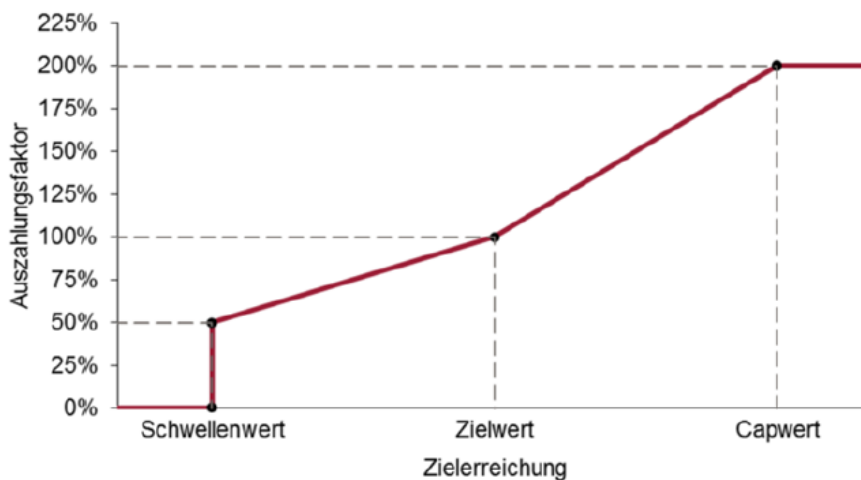
Dieser Teil des LTI bemisst sich an der Erreichung der beiden finanziellen Leistungskriterien ROCE und Umsatzwachstum. Beide Erfolgsziele fördern die Umsetzung der Unternehmensstrategie von SÜSS MicroTec und tragen der Ausrichtung des LTI auf eine langfristige Entwicklung der Gesellschaft Rechnung.

- **ROCE:** Der ROCE der Performanceperiode berechnet sich als gleichgewichteter Durchschnitt der ROCE-Ist-Werte für die einzelnen Geschäftsjahre der Performanceperiode. Dabei wird der ROCE-Ist-Wert eines jeden Geschäftsjahres als Quotient des Earnings Before Interest and Taxes (EBIT) (Gewinn vor Zinsen und Steuern) gemäß geprüftem und gebilligtem Konzernabschluss der Gesellschaft und dem durchschnittlichen Capital Employed auf Basis der Quartalsberichte und dem geprüften und gebilligten Konzernabschluss im jeweiligen Geschäftsjahr ermittelt. Der ROCE ist eine wichtige Rentabilitätskennzahl, die die Rendite auf das eingesetzte Kapital beschreibt. Die einzelnen Bestandteile des ROCE sind jeweils strategisch bedeutende Kennzahlen für das Unternehmen und die Optimierung der einzelnen Bestandteile führt entsprechend zu einer Verbesserung des ROCE und damit einer besseren Verwendung des im Unternehmen gebundenen Kapitals. Maßgeblich für die Zielerreichung ist der durchschnittliche ROCE innerhalb der Performanceperiode.
- **Umsatzwachstum:** Das Umsatzwachstum bezieht sich auf die Steigerung des Konzernumsatzes innerhalb der Performanceperiode und wird als durchschnittliche jährliche Wachstumsrate (Compound Annual Growth Rate, CAGR) gemessen. Grundsätzlich sollte das Unternehmen über den Zyklus gesehen mindestens so stark wachsen wie das Marktvolumen der Referenzmärkte, da ansonsten mittel- und langfristig der Verlust von Marktanteilen droht. Nur durch nachhaltiges Umsatzwachstum kann es dem Unternehmen gelingen, dauerhaft seine führende Marktstellung in den entsprechenden Zielmärkten aufrechtzuerhalten und nachhaltig positive Cashflows und somit Mittel für Investitionen wie z.B. in Innovationen, Forschung und Entwicklung zu generieren.

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

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

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



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

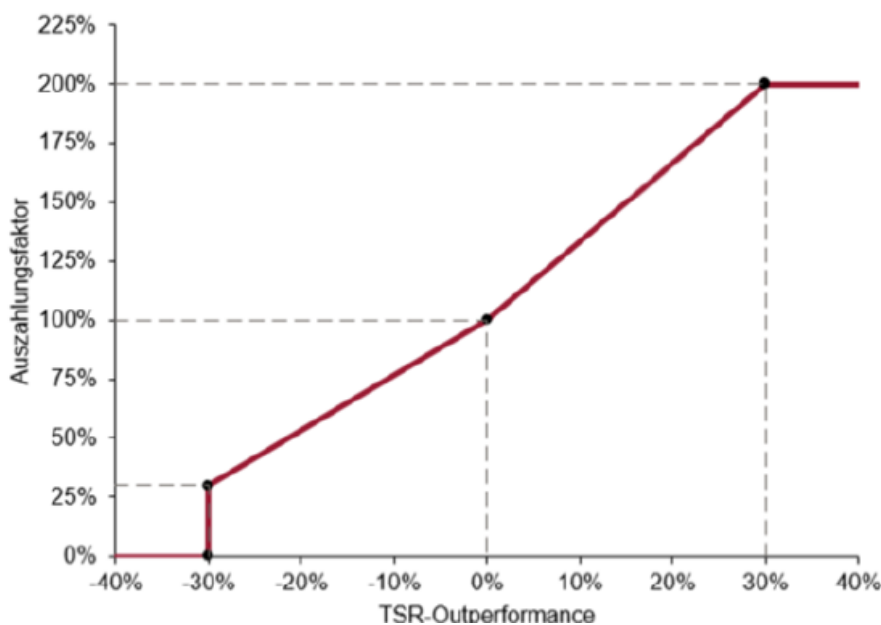
Der relative Total Shareholder Return (TSR) als weiteres Leistungskriterium berücksichtigt die Entwicklung der SÜSS MicroTec-Aktie unter Berücksichtigung der Dividenden und vergleicht die TSR-Performance von SÜSS MicroTec mit der TSR-Performance von zwei Peergroups, dem Philadelphia Semiconductor Index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

Die Berechnung der Zielerreichung erfolgt über die TSR-Outperformance von SÜSS MicroTec gegenüber den beiden Vergleichsindizes. Die Outperformance entspricht der Differenz

zwischen dem TSR der Aktie von SÜSS MicroTec und dem TSR der jeweiligen Vergleichsgruppe in Prozentpunkten. Eine identische TSR-Performance von SÜSS MicroTec und dem jeweiligen Vergleichsindex führt zu einer TSR-Outperformance von 0 % und entspricht einer Zielerreichung von 100 %. Der Schwellenwert von -30 % bedeutet, dass die TSR-Performance von SÜSS MicroTec 30 %-Punkte unterhalb der Indexperformance liegt und entspricht einer Auszahlung von 30%.

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

Die schematische Bonuskurve sieht wie folgt aus:



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

Nichtfinanzielles Leistungskriterium – Nachhaltigkeitsziel mit Gewichtung von 25 %

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

c) Feststellung der Gesamtzielerreichung und Auszahlungsmodalitäten

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

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

Eine nachträgliche Anpassung der festgelegten Leistungskriterien oder der Zielwerte bzw. Vergleichsparameter für die Leistungskriterien im Sinne der Empfehlung G.8 DCGK 2020 ist ausgeschlossen.

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

III. Weitere vergütungsrelevante Regelungen

1. Malus und Clawback

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

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

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

Das Rückforderungsrecht und das Einbehaltungsrecht bestehen auch dann, wenn das Amt oder das Dienstverhältnis des Vorstandsmitglieds im Zeitpunkt der Geltendmachung des Rückforderungsrechts und/oder des Einbehaltungsrechts bereits beendet ist. Das Vorstandsmitglied kann sich nicht darauf berufen, dass die zurückgeforderte variable Vergütung nicht mehr in seinem Vermögen vorhanden ist. Ansprüche der Gesellschaft auf Schadensersatz, insbesondere aus § 93 Abs. 2 Satz 1 AktG, das Recht der Gesellschaft zum Widerruf der Bestellung gemäß § 84 Abs. 3 AktG sowie das Recht der Gesellschaft zur fristlosen Kündigung des Dienstvertrages (§ 626 Abs. 1 BGB), bleiben unberührt.

2. Share Ownership Guidelines

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

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

3. Vergütungsbezogene Rechtsgeschäfte

a) Laufzeiten und vorzeitige Beendigung der Vorstandsdiensverträge

Die Laufzeit der Vorstandsdiensverträge ist an die Dauer der Bestellung gekoppelt. Die Vorstandsdiensverträge werden für die Dauer der jeweiligen Bestellung abgeschlossen. Der Aufsichtsrat beachtet bei der Bestellung von Vorstandsmitgliedern sowie bei dem Abschluss der Vorstandsdiensverträge die aktienrechtlichen Vorgaben des § 84 AktG, insbesondere die Höchstdauer von fünf Jahren, und berücksichtigt die Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex. Bei einer erstmaligen Bestellung zum Vorstand betragen die Bestelldauer und die Laufzeit des Vorstandsdiensvertrags in der Regel drei

Jahre. Für den Fall einer erneuten Bestellung kann eine (automatische) Weitergeltung des Dienstvertrages für die Dauer der weiteren Amtszeit vorgesehen werden.

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

Im Falle einer dauernden Dienstunfähigkeit des Vorstandsmitglieds endet der Vorstandsdienstvertrag, ohne dass es einer Kündigung bedarf, mit Ende des Quartals, in dem die dauernde Dienstunfähigkeit festgestellt worden ist. Dauernde Dienstunfähigkeit liegt im Sinne des Dienstvertrages vor, wenn ein Vorstandsmitglied voraussichtlich auf Dauer nicht in der Lage ist, die ihm übertragenen Aufgaben uneingeschränkt zu erfüllen. Sie gilt als festgestellt, wenn die Dienstunfähigkeit ununterbrochen länger als sechs Monate dauert.

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

b) Leistungen im Zusammenhang mit der Beendigung der Vorstandstätigkeit

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

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

c) Unterjähriger Ein- oder Austritt

Im Falle eines unterjährigen Beginns oder Endes der Vorstandstätigkeit während eines laufenden Geschäftsjahrs werden die Grundvergütung, der Zielbetrag des STI und der Zielbetrag des LTI entsprechend der Dauer des Vorstandsdienstverhältnisses im relevan-

ten Geschäftsjahr pro rata temporis reduziert. Unter Umständen können wie oben beschrieben je nach Grund des Ausscheidens variable Vergütungsansprüche ersatzlos erlöschen.

d) Keine Change-of-Control-Klauseln

Es bestehen keine Zusagen für den Fall eines Kontrollwechsels (Change-of-Control).

e) Nachvertragliches Wettbewerbsverbot

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

4. Mandate und Nebentätigkeiten von Vorstandsmitgliedern

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

Für Tätigkeiten in mit der Gesellschaft verbundenen Unternehmen, wie z.B. im Hinblick auf die Wahrnehmung von Organfunktionen in Tochtergesellschaften, ist eine gesonderte Vergütung nicht vorgesehen und würde im Übrigen entsprechend der Empfehlung G.15 DCGK 2020 auf die Bezüge des Vorstandsmitglieds angerechnet werden.

H. Außergewöhnliche Entwicklungen / Vorübergehende Abweichung vom Vergütungssystem

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

Des Weiteren hat der Aufsichtsrat das Recht, gemäß § 87a Abs. 2 Satz 2 AktG bei Vorliegen außergewöhnlicher Umstände vorübergehend vom Vergütungssystem abzuweichen, wenn dies im Interesse des langfristigen Wohlergehens der Gesellschaft notwendig ist. Hierzu gehören z. B. eine weitreichende Änderung der wirtschaftlichen Rahmenbedingungen (etwa durch eine schwere Wirtschafts- oder Finanzkrise oder eine Pandemie), eine Unternehmenskrise, die besondere Maßnahmen erfordert, oder jede sonstigen Umstände oder Ereignisse, die alleine oder zusammen mit anderen Umständen oder Ereignissen die

Grundlagen des Vergütungssystems insoweit erheblich beeinträchtigen oder sogar entfallen lassen, als ein angemessener materieller Leistungsanreiz für die Vorstandsmitglieder nicht mehr gesetzt bzw. aufrechterhalten werden kann (etwa infolge einer wesentlichen Veränderung der Unternehmensstrategie oder einer signifikant geänderten Zusammensetzung der Unternehmensgruppe z.B. durch Erwerb oder Veräußerung wesentlicher Unternehmensteile). Ungünstige Marktentwicklungen sind nicht als außergewöhnliche Umstände anzusehen, die eine Ausnahmeregelung zulassen.

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