

# VERGÜTUNGSBERICHT

## VERGÜTUNG DES VORSTANDS

Im nachfolgenden Vergütungsbericht nach § 162 Aktiengesetz (AktG) wird die gewährte und geschuldete Vergütung der gegenwärtigen und früheren Mitglieder des Vorstands und des Aufsichtsrats der SÜSS MicroTec SE (im Folgenden auch „SÜSS“ oder „Gesellschaft“) im Geschäftsjahr 2021 dargestellt und erläutert. Hierbei erläutert der Vergütungsbericht detailliert und individualisiert die Struktur und Höhe der einzelnen Bestandteile der Vorstands- und Aufsichtsratsvergütung. Der Vergütungsbericht wurde gemeinsam durch den Vorstand und Aufsichtsrat erstellt und richtet sich nach den Anforderungen des deutschen Aktiengesetzes.

## VERGÜTUNG DER VORSTANDSMITGLIEDER

### Rückblick auf das Vergütungsjahr 2021

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

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

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

Das Vergütungssystem für die Vorstandsmitglieder wird vom Aufsichtsrat der Gesellschaft in Übereinstimmung mit den gesetzlichen Vorgaben und unter Berücksichtigung der Empfehlungen und Anregungen des Deutschen Corporate Governance Kodex in seiner jeweils geltenden Fassung festgesetzt. Dabei wird der Aufsichtsrat von seinem Personalausschuss unterstützt.

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

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

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

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

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

Beim Verfahren zur Festsetzung, Umsetzung und Überprüfung des Vergütungssystems berücksichtigt der Aufsichtsrat die geltenden Regelungen zur Vermeidung und Behandlung von (potenziellen) Interessenskonflikten. Das Vergütungssystem gilt für alle neu abzuschließenden Dienstverträge mit Vorstandsmitgliedern und für Vertragsverlängerungen. Die mit Herrn Dr. Götz Bendele und Herrn Dr. Thomas Rohe abgeschlossenen Vorstandsdiensverträge basieren auf dem neuen Vergütungssystem. Der Vorstandsdiensvertrag von Herrn Oliver Albrecht wurde mit Wirkung zum 1. Januar 2021 in das neue Vergütungssystem überführt.

## Grundzüge des neuen Vergütungssystems für die Vorstandsmitglieder

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

### Strategieorientierung

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

### Leistungsorientierung

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

### Nachhaltigkeit

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

## Kapitalmarktorientierung

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

## Klarheit und Verständlichkeit

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

## Bestandteile des Vergütungssystems

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

Vergütungskomponente	Beschreibung	
<b>Erfolgsunabhängige Vergütung</b>		
Grundvergütung	• Festes Jahresgehalt (in 12 monatlichen Raten ausgezahlt)	
Nebenleistungen	• Im Wesentlichen Dienstwagen und Beiträge zu Versicherungen	
<b>Erfolgsabhängige Vergütung</b>		
Kurzfristige variable Vergütung (STI)	Plantyp	• Zielbonus
	Leistungskriterien	• 40 % Umsatz • 40 % Jahresüberschuss • 20 % Nachhaltigkeitsziel
	Auszahlungsbegrenzung (Cap)	• 200 % des Zielbetrags
	Laufzeit	• 1 Jahr
Langfristige variable Vergütung (LTI)	Plantyp	• Virtueller Performance Share Plan
	Leistungskriterien	• 1/3 Return on Capital Employed (ROCE) • 1/3 Umsatzsteigerung • 1/3 Relativer Total Shareholder Return (TSR)
	Auszahlungsbegrenzung (Cap)	• 300 % des Zielbetrags
	Laufzeit	• 3 Jahre und einjährige Sperrfrist
<b>Sonstiges</b>		
Malus und Clawback	• Einbehalt und/oder Rückforderung variabler Vergütungsbestandteile bei Verstoß gegen gesetzliche oder dienstvertragliche Pflichten oder Pflichten, die sich aus der Satzung der Gesellschaft oder aus der Geschäftsordnung für den Vorstand ergeben, oder bei erfolgter Auszahlung auf Grundlage falscher Daten	
Sonderbonus	• Möglichkeit zur Auszahlung von Sonderboni, die das 1,5-fache der Grundvergütung nicht überschreiten dürfen	
Maximalvergütung	• Begrenzung der für ein Geschäftsjahr gewährten Gesamtvergütung des Gesamtvorstands auf 5,8 Mio. € bei bis zu drei Vorstandsmitgliedern bzw. 7,5 Mio. € bei vier Vorstandsmitgliedern • Begrenzung auf Ebene des einzelnen Vorstandsmitglieds auf das 2,7-fache der Ziel-Gesamtvergütung	

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

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

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

## Erfolgsunabhängige Vergütung

Die erfolgsunabhängige Vergütung besteht aus der Grundvergütung und den Nebenleistungen.

### Grundvergütung

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

### Nebenleistungen

Jedes Vorstandsmitglied erhält Nebenleistungen in Form von Sach- und sonstigen Bezügen. Hierzu gehören im Wesentlichen die Bereitstellung eines auch privat nutzbaren Dienstwagens sowie Beiträge und Zuschüsse zu Versicherungen bzw. die Übernahme von Versicherungsprämien (unter anderem Einbeziehung in die Vermögensschadenhaftpflichtversicherung (D&O-Versicherung) der Gesellschaft mit einem Selbstbehalt nach §93 Abs. 2 Satz 3 AktG, Beiträge zur Kranken- und Pflegeversicherung sowie Unfallversicherung, die auch eine Leistung an Erben des Vorstandsmitglieds im Todesfall vorsehen kann). Der Aufsichtsrat kann andere oder zusätzliche marktübliche Nebenleistungen, wie zum Beispiel bei Neueintritten die Übernahme von Umzugskosten, gewähren.

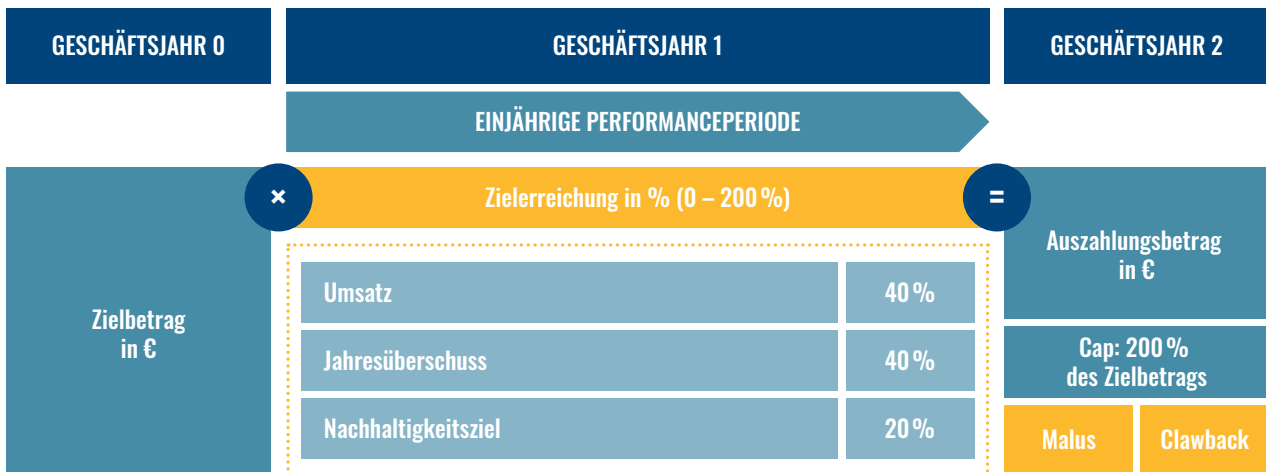
Die Art, Höhe und Dauer der Sachbezüge können nach der persönlichen Situation der Vorstandsmitglieder variieren. Aufgrund der Maximalvergütung ist für jedes Vorstandsmitglied ein Maximalbetrag für Nebenleistungen je Geschäftsjahr festgesetzt.

## Erfolgsabhängige Vergütung

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

### Kurzfristige variable Vergütung (STI)

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



## Finanzielle Leistungskriterien – Umsatz & Jahresüberschuss

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

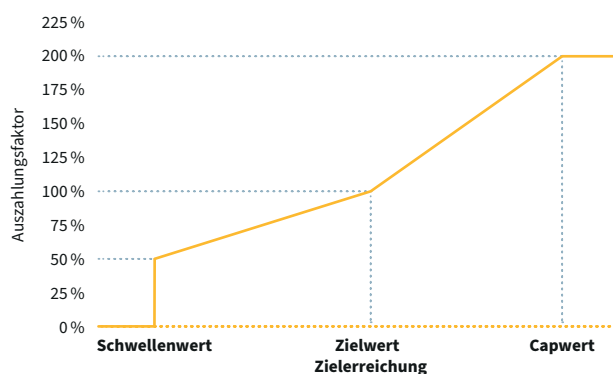
- **Umsatz:** Beim Umsatz handelt es sich um den im geprüften und gebilligten Konzernabschluss ausgewiesenen Umsatz. Der Umsatz ist eine bedeutende Kenngröße im Unternehmen und stellt den Wert an Waren und Dienstleistungen dar, die das Unternehmen in einem Geschäftsjahr erzielt hat. Um in der hochtechnisierten und spezialisierten Halbleiterbranche wettbewerbsfähig zu bleiben, bedarf es der Fokussierung auf den Umsatz und entsprechendes profitables Wachstum, da nur so nachhaltig die notwendigen Mittel für Investitionen und Innovationen erwirtschaftet werden können. Die Strategie von SÜSS zielt auf eine langfristige Umsatzsteigerung bis 2025 und darüber hinaus ab und kann über eine Integration des Umsatzes als Leistungskriterium in den STI operationalisiert werden.
- **Jahresüberschuss:** Beim Jahresüberschuss handelt es sich um den im geprüften und gebilligten Konzernabschluss ausgewiesenen Jahresüberschuss. Der Jahresüberschuss ist eine direkte Ableitung des Umsatzes und der im Unternehmen in einem Geschäftsjahr entstandenen Kosten. Ein positiver Jahresüberschuss spiegelt die Ertragskraft und damit letztendlich auch die Attraktivität für (potenzielle) Aktieninvestoren des Unternehmens wider. SÜSS strebt ein gesundes langfristiges Wachstum an, sodass kongruent zum Umsatz auch der Jahresüberschuss stetig steigen soll. Durch die Verwendung des Jahresüberschuss im STI wird diesem Ziel Rechnung getragen.

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

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

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

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



## Nichtfinanzielles Leistungskriterium – Nachhaltigkeitsziel

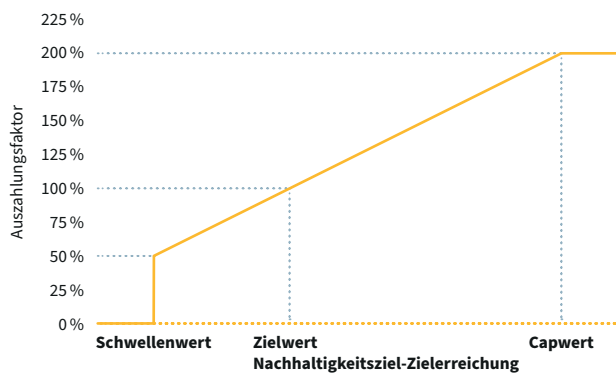
Dieser Teil des STI bemisst sich an der Erreichung des nichtfinanziellen Nachhaltigkeitsziels. Dieses setzt sich aus bis zu zwei Nachhaltigkeitszielen zusammen, die aus der Nachhaltigkeitsstrategie von SÜSS abgeleitet werden. Das Einbeziehen von Nachhaltigkeit im STI spiegelt den Anspruch von SÜSS als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

Kategorien für das Nachhaltigkeitsziel
Innovation/Forschung & Entwicklung
Markt/Kunde
Mitarbeitende/Kultur
Umwelt/Klima
Gesellschaft/Soziales

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

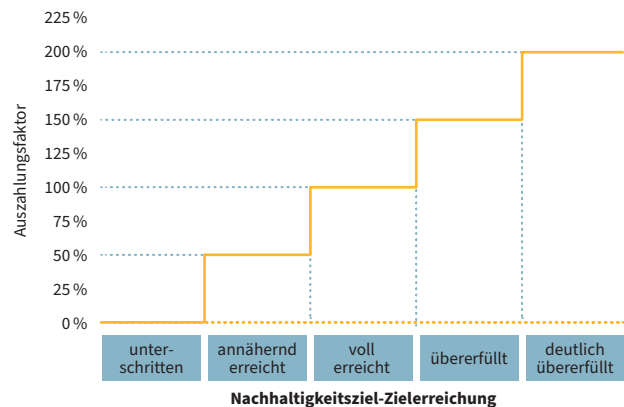
Für jedes quantitative Nachhaltigkeitsziel legt der Aufsichtsrat neben dem Zielwert auch einen Schwellen- und einen Capwert fest. Die Zielerreichung für quantitative Nachhaltigkeitsziele wird ermittelt, indem der tatsächlich erreichte Ist-Wert des jeweiligen Nachhaltigkeitsziels im Geschäftsjahr zu dem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

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



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

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



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

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

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

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

## Zielwerte und Zielerreichung (STI)

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

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

## Langfristige variable Vergütung (LTI)

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

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



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

## Finanzielle Leistungskriterien – ROCE & Umsatzsteigerung

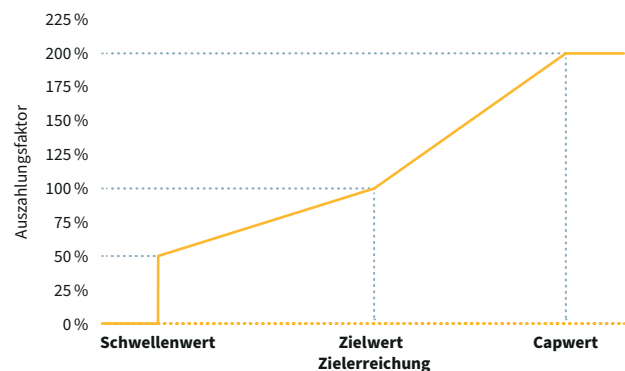
Dieser Teil des LTI bemisst sich an der Erreichung der beiden finanziellen Leistungskriterien ROCE und Umsatzsteigerung. Beide Erfolgsziele fördern die Umsetzung der Geschäftsstrategie von SÜSS und tragen der Ausrichtung des LTI auf eine langfristige Entwicklung der Gesellschaft Rechnung.

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

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

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

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

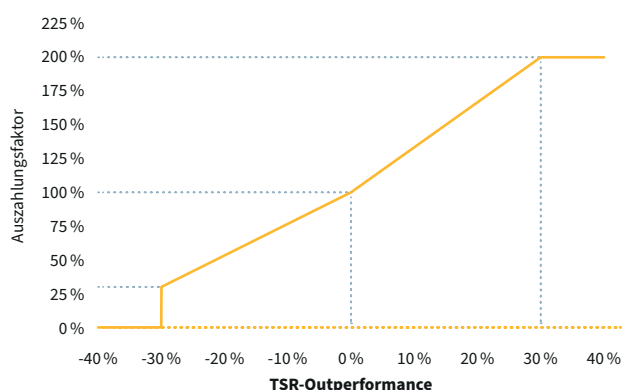


## Aktienkursorientiertes Leistungskriterium – Relativer TSR

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



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



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

Zur Ermittlung der Gesamtzielerreichung im LTI werden die ermittelten Auszahlungsfaktoren des ROCE, des Umsatzwachstums und des relativen TSR mit je  $\frac{1}{3}$  multipliziert und addiert, das heißt sie fließen gleichgewichtet in die Gesamtzielerreichung ein.

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

Die VPS werden in bar ausbezahlt. Der Aufsichtsrat ist berechtigt, die Auszahlung des LTI ganz oder zum Teil anstelle einer Barzahlung als Stückaktien von SÜSS auszuzahlen. Eine nachträgliche Anpassung der festgelegten Leistungskriterien oder der Zielwerte bzw. Vergleichsparameter für die Leistungskriterien im Sinne der Empfehlung G.8 DCGK 2020 ist ausgeschlossen. Dem Aufsichtsrat ist es möglich, außergewöhnlichen Entwicklungen in angemessenem Rahmen Rechnung zu tragen (G.11 DCGK 2020). Macht der Aufsichtsrat von dieser Möglichkeit Gebrauch, werden die Gründe für eine Anpassung und deren Inhalte im Vergütungsbericht des Geschäftsjahrs kommuniziert.

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

1. Tranche 2021 – 2023	Gewichtung	Schwellenwert für 0% Zielerreichung	Zielwert für 100% Zielerreichung	Schwellenwert für 200% Zielerreichung	Werte Geschäftsjahr 2021
Return on Capital Employed (ROCE)	$\frac{1}{3}$	14%	19%	24%	14,0%
Umsatzsteigerung	$\frac{1}{3}$	6,72%	9,60%	12,48%	4,5%
Relativer TSR*	$\frac{1}{3}$	-30%	0%	+30%	-29,9%

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

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

## Malus und Clawback

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

Bei einem mindestens schwerwiegenden und schuldhaften Verstoß des Vorstandsmitglieds gegen gesetzliche oder

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

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

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

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

## Sonderbonus

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

Im Sinne einer angemessenen und marktgerechten Antrittsprämie und zur Gewinnung als neue Mitglieder für den Vorstand wurden für Herrn Dr. Götz M. Bendele und Herrn Dr. Thomas Rohe einmalige Sign-on- und Retention-Boni ausgelobt: Dabei

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

## Maximalvergütung

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

## Vergütung der Vorstandsmitglieder im Geschäftsjahr 2021

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

Zielvergütungen der Vorstandsmitglieder:

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

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

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

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

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

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

Zielvergütung		Dr. Thomas Rohe		
		Vorstand Operations (COO) Eintritt: 01.05.2021		
in €	2021 (100%)	2020 (100%)	2021 (Min)	2021 (Max)
Grundvergütung	135.000,00	–	135.000,00	135.000,00
Nebenleistungen (fix) <sup>1</sup>	20.178,40	–	–	–
Sonstiges (Sign-On-Bonus) <sup>2</sup>	70.000,00	–	–	–
davon Investition in SÜSS MicroTec-Aktien <sup>2</sup>	50.000,00	–	–	–
Aufwand für Altersversorgung	–	–	–	–
<b>Summe</b>	<b>225.178,40</b>	<b>–</b>	<b>135.000,00</b>	<b>135.000,00</b>
Kurzfristige variable Vergütung (STI)	75.000,00	–	–	150.000,00
Langfristige variable Vergütung (LTI): Tranche 2021 (Performanceperiode 01.01.2021 bis 31.12.2023 und Sperrfrist 01.01.2024 bis 31.12.2024)	90.000,00	–	–	270.000,00
<b>Gesamtvergütung</b>	<b>390.178,40</b>	<b>–</b>	<b>135.000,00</b>	<b>555.000,00</b>

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

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

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

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

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

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

## Gewährte und geschuldete Vergütung des Vorstands im Geschäftsjahr 2021:

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

- Nach den Gesetzesmaterialien ist eine Vergütung geschuldet, wenn die Gesellschaft eine rechtlich bestehende Verpflichtung gegenüber dem Organmitglied hat, die fällig, aber noch nicht erfüllt ist (vgl. Begr. RegE ARUG II, BT-Drs. 19/9739, S. 111, Begr. Beschlussempfehlung BT-Rechtsausschuss ARUG II, BT-Drs. 19/15153, S. 53).
- Nach den Gesetzesmaterialien ist eine Vergütung gewährt und damit gemäß § 162 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 AktG anzugeben, wenn sie dem Organmitglied faktisch (dies heißt tatsächlich) zufließt und damit in dessen Vermögen übergeht, unabhängig davon, ob der Zufluss zur Erfüllung einer Verpflichtung oder rechtsgrundlos erfolgt vgl. Begr. RegE ARUG II, BT-Drs. 19/9739, S. 111, Begr. Beschlussempfehlung BT-Rechtsausschuss ARUG II, BT-Drs. 19/15153, S. 53). Zugleich soll aber nach den Gesetzesmaterialien der genaue Zuflusszeitpunkt nicht (gesetzlich) reguliert werden, sondern es kann auch weiterhin der Klärung durch die Praxis überlassen bleiben, wann dieser Zeitpunkt angenommen wird (vgl. Begr. RegE

ARUG II, BT-Drs. 19/9739, S. 111). Deshalb ist es auch möglich, eine Vergütung gemäß § 162 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 AktG (bereits) im Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr anzugeben, in dem die der Vergütung zugrundeliegende (ein- oder mehrjährige) Tätigkeit vollständig erbracht, also insbesondere ein entsprechender variabler Vergütungsbestandteil vollständig verdient worden ist. Ein solches Begriffsverständnis gestattet – wie es auch in der internationalen Praxis üblich ist – einen periodengerechten, transparenten Ausweis der variablen Vergütungsbestandteile und ist deshalb diesem Vergütungsbericht zugrunde gelegt.

- Bei der Gesellschaft werden unter der gewährten und geschuldeten Vergütung des Vorstands die jeweils ausgezahlten Fixvergütungen und Nebenleistungen angegeben, sowie die erreichten Zielwerte für die einjährige variable Vergütung (STI). Der Ansatz der Werte für die mehrjährige variable Vergütung (LTI) erfolgt erst zum jeweiligen Abschluss der Performanceperiode.
- Bei Ausscheiden eines Vorstands während einer Performanceperiode, erfolgt die Angabe des LTI-Wertes im Geschäftsjahr der Auszahlung.

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

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

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

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

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

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

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

<sup>3</sup> Bei Dr. Thomas Rohe wurde die maximale Gesamtjahresvergütung (= jeweils das 2,7-fache der Ziel-Gesamtvergütung) in Höhe von € 1.053.481,68 im Geschäftsjahr 2021 eingehalten. Zudem wurde mit einer Gesamtvergütung des Gesamtvorstands in Höhe von € 1.488.167,63 im Geschäftsjahr 2021 die maximale Gesamtvergütung des Gesamtvorstands in Höhe von € 5.800.000 (bei bis zu drei Vorständen) eingehalten. Nach Maßgabe des § 26j Abs. 1 EGAktG unterlag der schon vor dem Vergütungssystem 2021 bestehende Dienstvertrag von Dr. Franz Richter noch dem vorherigen Vorstandsvergütungssystem (sog. Bestandsschutz), das insbesondere entsprechend der damaligen Rechtslage keine Maximalvergütung im Sinne des § 87a Abs. 1 S. 2 Nr. 1 AktG vorsah.

## Pensionen

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

## VERGÜTUNG DER AUFSICHTSRATSMITGLIEDER

Die Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder ist in §20 der Satzung der Gesellschaft näher geregelt. Bis zum 30. Juni 2021 war folgende Regelung gültig: Neben der Erstattung seiner Auslagen und einem Sitzungsgeld von 2.000,00€ pro Sitzung erhält jedes Aufsichtsratsmitglied eine feste Vergütung, die sich an dessen Verantwortung und Aufgaben orientiert. Demnach erhält der Vorsitzende des Aufsichtsrats 60.000,00€, sein Stellvertreter 50.000,00€ und ein einfaches Mitglied des Aufsichtsrats 45.000,00€ pro Geschäftsjahr als feste Vergütung.

Vor dem Hintergrund der gestiegenen Anforderungen an die Kontroll- und Beratungstätigkeiten des Aufsichtsrats wurde die Aufsichtsratsvergütung durch Satzungsänderung vom 16. Juni 2021 mit Wirkung ab dem 01. Juli 2021 wie folgt angepasst. Die Mitglieder des Aufsichtsrats erhalten jährlich eine feste Vergütung von 45.000,00€. Der Vorsitzende des Aufsichtsrats erhält das

2,0-fache und der Stellvertreter das 1,5-fache der nach Satz 1 gewährten Vergütung. Außerdem erhält jedes Mitglied des Prüfungsausschusses eine jährliche feste Vergütung von 15.000,00€ und jedes Mitglied des Personalausschusses eine jährliche feste Vergütung von 10.000,00€. Die Vorsitzenden der Ausschüsse erhalten jeweils das 2,0-fache der vorgenannten Beträge. Wenn ein Aufsichtsratsmitglied zur gleichen Zeit mehreren Ausschüssen angehört, wird lediglich die höchstdotierte Ausschussmitgliedschaft zusätzlich zur festen jährlichen Vergütung nach Satz 1 vergütet. Darüber hinaus erhält jedes Mitglied des Aufsichtsrats ein Sitzungsgeld in Höhe von 1.000,00€ für die Teilnahme an Sitzungen des Aufsichtsrats sowie Sitzungen eines Ausschusses, dessen Mitglied er ist.

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

2021 in €	Feste Vergütung	in %	Sitzungsgeld Aufsichtsrat	in %	Ausschussvergütung	in %	Sitzungsgeld Ausschüsse	in %	Gesamtvergütung
<b>Aufsichtsrat</b>									
Dr. David Dean (Aufsichtsratsvorsitzender)	75.000,00	67,6%	20.000,00	18,0%	10.000,00	9,0%	6.000,00	5,4%	<b>111.000,00</b>
Dr. Myriam Jahn (Stellvertretende Aufsichtsratsvorsitzende)	58.750,00	67,7%	20.000,00	23,1%	5.000,00	5,8%	3.000,00	3,5%	<b>86.750,00</b>
Dr. Dietmar Meister	45.000,00	53,6%	20.000,00	23,8%	15.000,00	17,9%	4.000,00	4,8%	<b>84.000,00</b>
Jan Smits	45.000,00	58,8%	20.000,00	26,1%	7.500,00	9,8%	4.000,00	5,2%	<b>76.500,00</b>
Dr. Bernd Schulte	45.000,00	61,6%	20.000,00	27,4%	5.000,00	6,8%	3.000,00	4,1%	<b>73.000,00</b>



2020 in €	Feste Ver- gütung	in %	Sitzungs- geld Auf- sichtsrat	in %	Aus- schuss- vergütung	in %	Sitzungs- geld Aus- schüsse	in %	Gesamt- vergütung
<b>Aufsichtsrat</b>									
Dr. David Dean (Aufsichtsrats- vorsitzender, seit 20.05.2020)	37.049,18	67,3%	18.000,00	32,7%	0,00	0,0%	0,00	0,0%	<b>55.049,18</b>
Dr. Stefan Reineck (Aufsichtsrats- ratsvorsitzender, bis 20.05.2020)	23.114,75	65,8%	12.000,00	34,2%	0,00	0,0%	0,00	0,0%	<b>35.114,75</b>
Dr. Myriam Jahn (Stellvertreten- de Aufsichtsratsvorsitzende)	48.087,43	63,2%	28.000,00	36,8%	0,00	0,0%	0,00	0,0%	<b>76.087,43</b>
Jan Teichert (Stellvertretender Aufsichtsratsvorsitzender, bis 30.04.2020)	16.256,83	67,0%	8.000,00	33,0%	0,00	0,0%	0,00	0,0%	<b>24.256,83</b>
Dr. Dietmar Meister	45.000,00	61,6%	28.000,00	38,4%	0,00	0,0%	0,00	0,0%	<b>73.000,00</b>
Jan Smits (seit 20.05.2020)	27.786,89	60,7%	18.000,00	39,3%	0,00	0,0%	0,00	0,0%	<b>45.786,89</b>
Dr. Bernd Schulte (seit 06.11.2020)	6.885,25	46,3%	8.000,00	53,7%	0,00	0,0%	0,00	0,0%	<b>14.885,25</b>
Gerhard Pegam (bis 25.03.2020)	10.450,82	63,5%	6.000,00	36,5%	0,00	0,0%	0,00	0,0%	<b>16.450,82</b>

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

Im Geschäftsjahr 2021 haben weder die Mitglieder des Aufsichtsrats noch ihnen nahestehende Personen oder Unternehmen eine Vergütung bzw. Vorteile für persönlich erbrachte Leistungen, insbesondere Beratungs- und Vermittlungsleistungen, erhalten.

## VERGLEICHENDE DARSTELLUNG DER VERGÜTUNGS- UND ERTRAGSENTWICKLUNG

Die folgende vergleichende Darstellung stellt die jährliche Veränderung der gewährten und geschuldeten Vergütung der gegenwärtigen und ehemaligen Vorstands- und Aufsichtsratsmitglieder, der Ertragsentwicklung der Gesellschaft und der Vergütung von Arbeitnehmern auf Vollzeitäquivalenzbasis dar. Die Ertragsentwicklung der Gesellschaft wird dabei nicht bloß auf Grundlage des jeweiligen Jahresüberschusses bzw. -fehlbetrags (HGB) dargestellt, sondern es wird darüber hinaus zusätzlich (freiwillig) auch der Konzern-Jahresüberschuss (IFRS) herangezogen, da diese Kennzahl als Leistungskriterium für die variable Vergütung der Vorstandsmitglieder zugrunde liegt. Bezüglich der durchschnittlichen Vergütung der Arbeitnehmer wird auf die Löhne und Gehälter sowie die Arbeitnehmeranzahl aller deutschen Konzerngesellschaften im jeweiligen Geschäftsjahr abgestellt.

in Tsd. €	2021	Veränd. zum VJ	2020	Veränd. zum VJ	2019	Veränd. zum VJ	2018	Veränd. zum VJ	2017
<b>Vorstandsvergütung</b>									
Dr. Götz M. Bendele (Eintritt 01.05.2021)	457								
Oliver Albrecht (Eintritt 18.11.2019)	409	-28,5%	572	979,2%	53				
Dr. Thomas Rohe (Eintritt 01.05.2021)	291								
Dr. Franz Richter (Austritt 30.04.2021)	330	-52,2%	691	24,5%	555	-9,6%	614	-8,0%	667
Robert Leurs (Austritt 17.11.2019, Eintritt 01.12.2017)					820	60,6%	510	1011,9%	46
Walter Braun (Austritt 11.09.2018)							989	133,1%	424
Michael Knopp (Austritt 30.04.2017)									148
<b>Aufsichtsratsvergütung</b>									
Dr. David Dean (seit 20.05.2020)	111	101,8%	55						
Dr. Myriam Jahn (seit 31.05.2017)	87	14,5%	76	24,6%	61	3,4%	59	73,5%	34
Dr. Dietmar Meister (ab 06.06.2019)	84	15,1%	73	102,8%	36				
Jan Smits (seit 20.05.2020)	77	67,4%	46						
Dr. Bernd Schulte (seit 06.11.2020)	73	386,7%	15						
Dr. Stefan Reineck (bis 20.05.2020)			35	-53,9%	76	2,7%	74	0,0%	74
Jan Teichert (bis 30.04.2020)			24	-63,6%	66	3,1%	64	0,0%	64
Gerhard Pegam (bis 25.03.2020)			16	-73,8%	61	3,4%	59	0,0%	59
<b>Ertragsentwicklung</b>									
Jahresüberschuss SÜSS MicroTec SE	39.591	5429,6%	716	-103,9%	-18.536	-18840%	99	-96,4%	2.712
Konzernjahresüberschuss	16.015	29,5%	12.363	-176,0%	-16.261	-439,9%	4.784	-28,7%	6.706
<b>Durchschnittliche Arbeitnehmervergütung</b>									
Deutsche SÜSS-Gesellschaften	71,9	0,1%	71,8	6,4%	67,5	-0,4%	67,8	-2,2%	69,3

## SONSTIGES

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

# BESTÄTIGUNGSVERMERK DES UNABHÄNGIGEN ABSCHLUSSPRÜFERS

---

An die SÜSS MicroTec SE

## **VERMERK ÜBER DIE PRÜFUNG DES JAHRESABSCHLUSSES UND DES ZUSAMMENGEFASSTEN LAGEBERICHTS**

---

### **PRÜFUNGSURTEILE**

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

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

Nach unserer Beurteilung aufgrund der bei der Prüfung gewonnenen Erkenntnisse

- entspricht der beigefügte Jahresabschluss in allen wesentlichen Belangen den deutschen, für Kapitalgesellschaften geltenden handelsrechtlichen Vorschriften und vermittelt unter Beachtung der deutschen Grundsätze ordnungsmäßiger Buchführung ein den tatsächlichen Verhältnissen entsprechendes Bild der Vermögens- und Finanzlage der Gesellschaft zum 31. Dezember 2021 sowie ihrer Ertragslage für das Geschäftsjahr vom 1. Januar 2021 bis zum 31. Dezember 2021 und
- vermittelt der beigefügte zusammengefasste Lagebericht insgesamt ein zu-

treffendes Bild von der Lage der Gesellschaft. In allen wesentlichen Belangen steht dieser zusammengefasste Lagebericht in Einklang mit dem Jahresabschluss, entspricht den deutschen gesetzlichen Vorschriften und stellt die Chancen und Risiken der zukünftigen Entwicklung zutreffend dar. Unser Prüfungsurteil zum zusammengefassten Lagebericht erstreckt sich nicht auf den Inhalt der unter „Sonstige Informationen“ genannten Bestandteile des zusammengefassten Lageberichts.

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

### **GRUNDLAGE FÜR DIE PRÜFUNGSURTEILE**

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

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

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

### **BESONDERS WICHTIGE PRÜFUNGSSACHVERHALTE IN DER PRÜFUNG DES JAHRESABSCHLUSSES**

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

Wir haben folgenden Sachverhalt als besonders wichtigen Prüfungssachverhalt identifiziert:

### **BEWERTUNG DER ANTEILE AN DER SÜSS MICROTEC INC. SOWIE DER AN DIESE GEWÄHRTEN AUSLEIHUNGEN**

#### **Sachverhalt**

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

Die Beurteilung der Werthaltigkeit von Anteilen an verbundenen Unternehmen und Ausleihungen an verbundene Unternehmen verlangt eine Vielzahl von Ermessensentscheidungen und Einschätzungen der gesetzlichen Vertreter. Grundlage der Beurteilung der Werthaltigkeit dieser Vermögensgegenstände sind die zukünftigen Zahlungsströme, die sich aus den Planungsrechnungen für die verbundenen Unternehmen für die Jahre 2022 bis 2026 sowie aus der daraus abgeleiteten nachhaltigen Entwicklung erge-

ben. Die beizulegenden Werte der Anteile sowie der Ausleihungen im Verbundkreis werden von der SÜSS MicroTec SE unter Verwendung der Discounted-Cashflow-Methode (DCF-Methode) jeweils gesondert ermittelt. Wesentliche ermessensbehaftete Parameter bei Anwendung dieser Methode stellen die Einschätzungen der gesetzlichen Vertreter der Gesellschaft im Hinblick auf zukünftige Zahlungsmittelüberschüsse der verbundenen Unternehmen sowie die verwendeten Kapitalkostensätze dar.

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

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

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

#### **Prüferische Reaktion und Erkenntnisse**

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

Im Rahmen analytischer Prüfungshandlungen zur mittel- und langfristigen Planungsrechnung haben wir uns von der Plausibilität der Planungsprämissen überzeugt, die Ursachen wesentlicher Plan-Ist-Abweichungen in der Vergangenheit sowie diesbezügliche Maßnahmen

des Managements nachvollzogen, die methodische Umsetzung des DCF-Verfahrens überprüft sowie uns im Ergebnis von der Plausibilität der den Bewertungen zugrunde gelegten, zukünftigen Zahlungsströmen überzeugt. Als weitere wesentliche Bestimmungsgröße haben wir die zur Ermittlung des angesetzten Diskontierungssatzes verwendeten Ausgangsgrößen, insbesondere die durchschnittlichen Kapitalkosten („Weighted Average Cost of Capital“), gesondert überprüft.

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

### SONSTIGE INFORMATIONEN

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

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

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

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

- wesentliche Unstimmigkeiten zum Jahresabschluss, zum zusammengefassten

Lagebericht oder unseren bei der Prüfung erlangten Kenntnissen aufweisen oder

- anderweitig wesentlich falsch dargestellt erscheinen.

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

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

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

Bei der Aufstellung des Jahresabschlusses sind die gesetzlichen Vertreter dafür verantwortlich, die Fähigkeit der Gesellschaft zur Fortführung der Unternehmenstätigkeit zu beurteilen. Des Weiteren haben sie die Verantwortung Sachverhalte in Zusammenhang mit der Fortführung der Unternehmenstätigkeit, sofern einschlägig, anzugeben. Darüber hinaus sind sie dafür verantwortlich, auf der Grundlage des Rechnungslegungsgrundsatzes der Fortführung der Unternehmenstätigkeit zu bilanzieren, sofern dem nicht tatsächliche oder rechtliche Gegebenheiten entgegenstehen.

Außerdem sind die gesetzlichen Vertreter verantwortlich für die Aufstellung des zusammengefassten Lageberichts, der insgesamt ein zutreffendes Bild von der Lage der Gesellschaft vermittelt sowie in allen wesentlichen Belangen

mit dem Jahresabschluss in Einklang steht, den deutschen gesetzlichen Vorschriften entspricht und die Chancen und Risiken der zukünftigen Entwicklung zutreffend darstellt. Ferner sind die gesetzlichen Vertreter verantwortlich für die Vorkehrungen und Maßnahmen (Systeme), die sie als notwendig erachtet haben, um die Aufstellung eines zusammengefassten Lageberichts in Übereinstimmung mit den anzuwendenden deutschen gesetzlichen Vorschriften zu ermöglichen, und um ausreichende geeignete Nachweise für die Aussagen im zusammengefassten Lagebericht erbringen zu können.

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

Der Vorstand und der Aufsichtsrat sind des Weiteren verantwortlich für die Aufstellung des im zusammengefassten Lagebericht in einem besonderen Abschnitt enthaltenen Vergütungsberichts, einschließlich der dazugehörigen Angaben, der den Anforderungen des § 162 AktG entspricht. Ferner sind sie verantwortlich für die internen Kontrollen, die sie als notwendig erachten, um die Aufstellung eines Vergütungsberichts, einschließlich der dazugehörigen Angaben, zu ermöglichen, der frei von wesentlichen – beabsichtigten oder unbeabsichtigten – falschen Darstellungen ist.

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

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

Hinreichende Sicherheit ist ein hohes Maß an Sicherheit, aber keine Garantie dafür, dass eine in Übereinstimmung mit § 317 HGB und der EU-APrVO unter Beachtung der vom Institut der Wirtschaftsprüfer (IDW) festgestellten deutschen Grundsätze ordnungsmäßiger Abschlussprüfung durchgeführte Prüfung eine wesentliche falsche Darstellung stets aufdeckt. Falsche Darstellungen können aus Verstößen oder Unrichtigkeiten resultieren und werden als wesentlich angesehen, wenn vernünftigerweise erwartet werden könnte, dass sie einzeln oder insgesamt die auf der Grundlage dieses Jahresabschlusses und zusammengefassten Lageberichts getroffenen wirtschaftlichen Entscheidungen von Adressaten beeinflussen.

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

- identifizieren und beurteilen wir die Risiken wesentlicher – beabsichtigter oder unbeabsichtigter – falscher Darstellungen im Jahresabschluss und im zusammengefassten Lagebericht, planen und führen Prüfungshandlungen als Reaktion auf diese Risiken durch sowie erlangen Prüfungsnachweise, die ausreichend und geeignet sind, um als Grundlage für unsere Prüfungsurteile zu dienen. Das Risiko, dass wesentliche falsche Darstellungen nicht aufgedeckt werden, ist bei Verstößen höher als bei Unrichtigkeiten, da Verstöße betrügerisches Zusammenwirken, Fälschungen, beabsichtigte Unvollständigkeiten, irreführende Darstellungen bzw. das Außerkraftsetzen interner Kontrollen beinhalten können.
- gewinnen wir ein Verständnis von dem für die Prüfung des Jahresabschlusses relevanten internen Kontrollsystem und den für die Prüfung des zusammengefassten Lageberichts relevanten Vorkehrungen und Maßnahmen, um Prüfungshandlungen zu planen, die unter den gegebenen Umständen angemessen sind, jedoch nicht mit dem Ziel, ein Prüfungsurteil zur Wirksamkeit dieser Systeme abzugeben.
- beurteilen wir die Angemessenheit der von den gesetzlichen Vertretern angewandten Rechnungslegungsmethoden sowie die Vertretbarkeit der von den gesetzlichen Vertretern dargestellten

- geschätzten Werte und damit zusammenhängenden Angaben.
- ziehen wir Schlussfolgerungen über die Angemessenheit des von den gesetzlichen Vertretern angewandten Rechnungslegungsgrundsatzes zur Fortführung der Unternehmenstätigkeit sowie, auf der Grundlage der erlangten Prüfungsnachweise, ob eine wesentliche Unsicherheit im Zusammenhang mit Ereignissen oder Gegebenheiten besteht, die bedeutsame Zweifel an der Fähigkeit der Gesellschaft zur Fortführung der Unternehmenstätigkeit aufwerfen können. Falls wir zu dem Schluss kommen, dass eine wesentliche Unsicherheit besteht, sind wir verpflichtet, im Bestätigungsvermerk auf die dazugehörigen Angaben im Jahresabschluss und im zusammengefassten Lagebericht aufmerksam zu machen oder, falls diese Angaben unangemessen sind, unser jeweiliges Prüfungsurteil zu modifizieren. Wir ziehen unsere Schlussfolgerungen auf der Grundlage der bis zum Datum unseres Bestätigungsvermerks erlangten Prüfungsnachweise. Zukünftige Ereignisse oder Gegebenheiten können jedoch dazu führen, dass die Gesellschaft ihre Unternehmenstätigkeit nicht mehr fortführen kann.
- beurteilen wir die Gesamtdarstellung, den Aufbau und den Inhalt des Jahresabschlusses einschließlich der Angaben sowie ob der Jahresabschluss die zugrunde liegenden Geschäftsvorfälle und Ereignisse so darstellt, dass der Jahresabschluss unter Beachtung der deutschen Grundsätze ordnungsmäßiger Buchführung ein den tatsächlichen Verhältnissen entsprechendes Bild der Vermögens-, Finanz- und Ertragslage der Gesellschaft vermittelt.
- beurteilen wir den Einklang des zusammengefassten Lageberichts mit dem Jahresabschluss, seine Gesetzesentsprechung und das von ihm vermittelte Bild von der Lage der Gesellschaft.
- führen wir Prüfungshandlungen zu den von den gesetzlichen Vertretern dargestellten zukunftsorientierten Angaben im zusammengefassten Lagebericht durch. Auf Basis ausreichender geeigneter Prüfungsnachweise vollziehen wir dabei insbesondere die den zukunftsorientierten Angaben von den

gesetzlichen Vertretern zugrunde gelegten bedeutsamen Annahmen nach und beurteilen die sachgerechte Ableitung der zukunftsorientierten Angaben aus diesen Annahmen. Ein eigenständiges Prüfungsurteil zu den zukunftsorientierten Angaben sowie zu den zugrunde liegenden Annahmen geben wir nicht ab. Es besteht ein erhebliches unvermeidbares Risiko, dass künftige Ereignisse wesentlich von den zukunftsorientierten Angaben abweichen.

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

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

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

#### **SONSTIGER SACHVERHALT – FORMELLE PRÜFUNG DES VERGÜTUNGSBERICHTS**

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



## **SONSTIGE GESETZLICHE UND ANDERE RECHTLICHE ANFORDERUNGEN**

---

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

#### **Prüfungsurteil**

Wir haben gemäß § 317 Abs. 3a HGB eine Prüfung mit hinreichender Sicherheit durchgeführt, ob die in der beigefügten Datei SMT\_JAP2021\_ESEF.zip (SHA256-Hashwert: 00e25821531e7acd73326303a38bc2ffab18fbcf4a8a79e495e78a1479a25a49) enthaltenen und für Zwecke der Offenlegung erstellten Wiedergaben des Jahresabschlusses und des zusammengefassten Lageberichts (im Folgenden auch als „ESEF-Unterlagen“ bezeichnet) den Vorgaben des § 328 Abs. 1 HGB an das elektronische Berichtsformat („ESEF-Format“) in allen wesentlichen Belangen entsprechen. In Einklang mit den deutschen gesetzlichen Vorschriften erstreckt sich diese Prüfung nur auf die Überführung der Informationen des Jahresabschlusses und des zusammengefassten Lageberichts in das ESEF-Format und daher weder auf die in diesen Wiedergaben enthaltenen noch auf andere in der oben genannten Datei enthaltene Informationen.

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

#### **Grundlage für das Prüfungsurteil**

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

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

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

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

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

#### **Verantwortung des Abschlussprüfers für die Prüfung der ESEF-Unterlagen**

Unsere Zielsetzung ist, hinreichende Sicherheit darüber zu erlangen, ob die ESEF-Unterlagen

frei von wesentlichen – beabsichtigten oder unbeabsichtigten – Verstößen gegen die Anforderungen des § 328 Abs. 1 HGB sind. Während der Prüfung üben wir pflichtgemäßes Ermessen aus und bewahren eine kritische Grundhaltung. Darüber hinaus

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

die Vorgaben der Delegierten Verordnung (EU) 2019/815 in der zum Abschlussstichtag geltenden Fassung an die technische Spezifikation für diese Datei erfüllt.

- beurteilen wir, ob die ESEF-Unterlagen eine inhaltsgleiche XHTML-Wiedergabe des geprüften Jahresabschlusses und des geprüften zusammengefassten Lageberichts ermöglichen.

#### **ÜBRIGE ANGABEN GEMÄSS ARTIKEL 10 EU-APRVO**

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

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

#### **SONSTIGER SACHVERHALT – VERWENDUNG DES BESTÄTIGUNGSVERMERKS**

---

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

## VERANTWORTLICHER WIRTSCHAFTSPRÜFER

---

Der für die Prüfung verantwortliche Wirtschaftsprüfer ist Dimitrios Skiadas.

München, 28. März 2022

BDO AG  
Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

Dirks  
Wirtschaftsprüfer

Skiadas  
Wirtschaftsprüfer

