



WAFER

Innovation &
Wachstum

Vergütungsbericht

Auszug
aus dem Geschäftsbericht 2021



Vergütungsbericht

Der nachfolgende Vergütungsbericht entspricht den Anforderungen des § 162 AktG in der Fassung des Gesetzes zur Umsetzung der zweiten Aktionärsrechterichtlinie (ARUG II). Aufgrund der geänderten regulatorischen Bedingungen wurde der Vergütungsbericht gemeinsam durch den Vorstand und Aufsichtsrat erstellt und von beiden Organen am 8. März 2022 beschlossen. Der uneingeschränkte Vermerk über die Prüfung ist am Ende des Vergütungsberichts abgedruckt. Der vorliegende Vergütungsbericht wird der ordentlichen Hauptversammlung am 5. Mai 2022 zur Billigung vorgelegt.

Vergütungssystem für den Vorstand im Überblick

Eine vollständige Beschreibung des Vergütungssystems findet sich in der Einberufung der ordentlichen Hauptversammlung 2020, die auf unserer Unternehmenswebsite abrufbar ist.

Das Vergütungssystem leistet einen Beitrag zur Förderung der Geschäftsstrategie der Siltronic AG, ihre Position als einer der führenden Hersteller für Halbleiterwafer nachhaltig zu festigen, indem das Unternehmen seine Technologieposition verteidigt, seine Kapazitäten im Rahmen des Marktwachstums erweitert und dabei über alle Marktzyklen hinweg durch kontinuierliche Verbesserung der Kostenposition Gewinn und Cashflow generiert.

Modell Vergütungssystem



Vergütung 2021

Wichtige Ereignisse im Vergütungsjahr 2021

Der Aufsichtsrat hatte mit Wirkung zum Geschäftsjahr 2021 das Grundgehalt von Rainer Irlle von EUR 360.000 auf EUR 390.000 erhöht.

Vor dem Hintergrund des angekündigten freiwilligen öffentlichen Übernahmeangebots durch GlobalWafers wurde die Aktienhalteverpflichtung durch Beschluss des Aufsichtsrats vom 9. Dezember 2020 dahingehend angepasst, dass die Vorstandsmitglieder die Möglichkeit haben, die von ihnen unter dem Share Ownership Commitment gehaltenen Aktien im Rahmen des Übernahme-

angebots andienen zu können. Die Vorstandsmitglieder haben von dieser Möglichkeit Gebrauch gemacht. Es bestand jedoch die Pflicht, die Aktien bis zum Vollzug des Angebots weiterhin entsprechend der bisherigen Regelung zu halten. Da das Übernahmeangebot aufgrund der bis zum Long Stop Date am 31. Januar 2022 fehlenden außenwirtschaftsrechtlichen Genehmigung durch das Bundesministerium für Wirtschaft und Klimaschutz nicht vollzogen wurde, gilt die bestehende Regelung zur Aktienhalteverpflichtung für die Vorstandsmitglieder wieder unverändert fort.

Die nachfolgende Grafik gibt einen Überblick über die wesentlichen Bestandteile des Vergütungssystems, die festgelegten Ziele und ihren Strategiebezug im Geschäftsjahr 2021.

Wesentliche Bestandteile des Vergütungssystems

Bestandteil	Strategiebezug	Ausgestaltung
Erfolgsunabhängige Vergütung		
Jahresgrundgehalt	Gewinnung/Bindung qualifizierter Führungspersonen	<ul style="list-style-type: none"> • CEO Dr. Christoph von Plotho: EUR 550.000 • CFO Rainer Irl: EUR 390.000 • Festvergütung in 12 monatliche Raten
Nebenleistungen	Gewährung marktübliche Vergütung und Übernahme von Kosten im Zusammenhang mit Vorstandstätigkeit	<ul style="list-style-type: none"> • Zusage zur Übernahme von Kosten bzw. geldwerten Vorteilen, u. a. für Dienstfahrzeug, Gesundheitsvorsorge, Rechtsanwaltskosten und Zuschüsse zum Aufbau einer privaten Rentenversicherung
Altersversorgung	Adäquate Versorgung als Teil einer wettbewerbsfähigen Vergütung	<ul style="list-style-type: none"> • In Höhe von 30 % des Grundgehalts wird Versorgungsaufwand fiktivem Kapitalkonto zugeschrieben und mit 2,5% bis max. 5 % verzinst + betriebliche Grundversorgung Pensionskasse • Rentencap: 50 % der zuletzt monatlich erhaltenen Grundvergütung vor Versorgungsfall
Erfolgsabhängige Vergütung		
Einjähriger Bonus STI	Ausrichtung auf Profitabilität und Generierung von positivem Cashflow. Unterstützung der strategischen Weiterentwicklung des Unternehmens, die auch soziale und ökologische Aspekte umfasst.	<p>Finanzielle KPIs:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Plan-EBIT (40 %) • Plan-Netto-Cashflow (40 %) <p>Nichtfinanzielle KPIs:</p> <ul style="list-style-type: none"> • strategisches Ziel (10 %): Projektierung FabNext • ESG (10 %): <ul style="list-style-type: none"> • Arbeitssicherheit, Siliziumausbeute, Energieverbrauch, Wasserverbrauch, Recycling <p>Cap: 200 %</p>
Langfristige aktienbasierte Vergütung LTI	Stärkung der langfristigen Tragfähigkeit und nachhaltigen Entwicklung der Gesellschaft	<ul style="list-style-type: none"> • 4-jährige Performanceperiode für virtuelle Aktien (Börsenkurs + Dividenden) • KPIs zur Multiplikation der virtuellen Aktien: <ul style="list-style-type: none"> • Ø der Plan-EBIT Zielerreichung (50 %) • EBITDA-Marge der Gesellschaft im Wettbewerbervergleich (50 %) • Cap: 200 %
Leistungen im Fall der Beendigung		
Einvernehmliche Beendigung	Vermeidung unangemessen hoher Abfindungszahlungen	<ul style="list-style-type: none"> • Cap: Ausgleichszahlung begrenzt auf Restlaufzeit, max. 2 Jahresvergütungen (entsprechend DCGK)
Nachvertragliches Wettbewerbsverbot	Knowhow-Schutz, Wettbewerbsfähigkeit	<ul style="list-style-type: none"> • Karenzentschädigung: 12 Monate in Höhe von Jahresgrundvergütung
Weitere Vergütungsregelungen		
Share Ownership	Angleichung Interessen von Vorstand und Aktionären	<ul style="list-style-type: none"> • Aktienhaltungsverpflichtung in Höhe von 50 % des Jahresgrundgehalts (Bruttobetrag) in Aktien • Maßgeblicher Zeitpunkt für aktuelle Vorstandsmitglieder: 14.09.2017
Malus/Clawback	Sanktionierung/Anreize gegen Compliance-Verstöße	<ul style="list-style-type: none"> • Zahlungsbetrag für STI/LTI kann einbehalten werden: <ul style="list-style-type: none"> • wichtiger Grund i. S. d §93 AktG • erheblicher Verstoß gegen Code of Conduct
Maximalvergütung	Vermeidung von unangemessen hohen Auszahlungen	<ul style="list-style-type: none"> • Vorstandsvorsitzender EUR 2.450.000 • Vorstandsmitglieder EUR 1.810.000

Festlegung der Ziel- und Maximalvergütung für das Geschäftsjahr 2021

Auf Basis des Vergütungssystems hat der Aufsichtsrat auf Empfehlung des Präsidiums des Aufsichtsrats für das Geschäftsjahr 2021 folgende konkrete Zielvergütung festgelegt.

	Dr. Christoph von Plotho, CEO				Rainer Irle, CFO			
	2021				2021			
	Ziel	in %	Minimum	Maximum	Ziel	in %	Minimum	Maximum
Grundvergütung	550.000	37	550.000	550.000	390.000	33	390.000	390.000
kurzfristige variable Vergütung								
STI für 2021	343.750	23	0	687.500	243.750	20	0	487.500
langfristige variable Vergütung								
LTI 2021-2024	481.250	33	0	962.500	341.250	28	0	682.500
Zielvergütung	1.375.000	93		2.200.000	975.000	81		1.560.000
Nebenleistungen	30.000	2			30.000	3		
Versorgung (Dienstaufwand)	68.111	5			194.455	16		
Ziel-Gesamtvergütung	1.473.111	100		2.450.000	1.199.455	100		1.810.000

Neben den Höchstbeträgen (Caps) für die einzelnen variablen Vergütungselemente (STI: 200 Prozent, LTI: 200 Prozent) hat der Aufsichtsrat gemäß §87a Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 im Vergütungssystem verbindlich eine Maximalvergütung festgelegt, die alle für ein betreffendes Geschäftsjahr aufgewendeten Vergütungsbeträge (Jahresgrundvergütung, variable Vergütungsbestandteile, Versorgungsaufwand bzw. Servicekosten und Nebenleistungen) umfasst. Die Maximalvergütung beträgt für das Geschäftsjahr 2021 für den Vorstandsvorsitzenden Dr. Christoph von Plotho EUR 2.450.000 und für den CFO Rainer Irle EUR 1.810.000. Der endgültige Zufluss für das Geschäftsjahr 2021 kann erst nach Ablauf der vierjährigen Haltefrist für die virtuellen Aktien des LTI zu Beginn des Geschäftsjahrs 2025 ermittelt werden. Überschreitet die danach ermittelte Gesamtvergütung für das Geschäftsjahr 2021 die festgelegte Maximalvergütung, wird der Barausgleich des LTI für das Geschäftsjahr 2021 entsprechend gekürzt.

Verfahren zur Fest- und zur Umsetzung sowie zur Überprüfung der Angemessenheit des Vergütungssystems

Der Aufsichtsrat legt das System und die Höhe der Vorstandsvergütung einschließlich der Maximalvergütung auf Vorschlag des Präsidialausschusses des Aufsichtsrats fest. Der Aufsichtsrat legt das beschlossene Vergütungssystem der Hauptversammlung zur Billigung vor.

Der Aufsichtsrat überprüft System und Höhe der Vorstandsvergütung regelmäßig auf Angemessenheit. Zum einen führt er jähr-

lich einen Vertikalvergleich der Vorstandsvergütung zur Vergütung der Belegschaft durch. Hierbei betrachtet er die Grund- und Zielvergütung jeweils im Verhältnis zu den Vergleichsgruppen Management und übrige Belegschaft. Zum anderen werden die Vergütungshöhe und Struktur mit einer vom Aufsichtsrat definierten Peergroup aus deutschen börsennotierten Unternehmen verglichen (horizontaler Vergleich), die ähnliche Kennzahlen aufweisen und deren Zusammensetzung veröffentlicht wird. Für die Bildung dieser Peergroup konnte nicht auf die Wafer-Wettbewerber zurückgegriffen werden, da diese nur unzureichende Vergütungsinformationen veröffentlichen und nicht in Europa börsennotiert sind. Der Aufsichtsrat hat deshalb eine Peergroup aus deutschen börsennotierten Unternehmen gebildet, die im MDAX, TecDAX oder SDAX gelistet sind und ähnliche Kennzahlen aufweisen. Diese umfasst Carl Zeiss Meditec AG, Fuchs Petrolub SE, Gerresheimer AG, Jenoptik AG und Sartorius AG.

Im Fall von wesentlichen Änderungen, mindestens jedoch alle vier Jahre, wird das Vergütungssystem erneut der Hauptversammlung zur Billigung vorgelegt.

Systematik und Höhe der Vorstandsvergütung werden auf Vorschlag des Präsidialausschusses des Aufsichtsrats durch das Aufsichtsrats-plenum festgelegt und regelmäßig auf ihre Angemessenheit überprüft. Das Vergütungssystem für den Vorstand wurde zuletzt für das Geschäftsjahr 2020 angepasst. Es wurde von der ordentlichen Hauptversammlung am 26. Juni 2020 mit 98,84 Prozent der abgegebenen Stimmen gebilligt und bildet die Basis für die Vorstandsvergütung 2021.

Feste Vergütung

Jahresgrundgehalt

Das Jahresgrundgehalt ist eine fixe, auf das Gesamtjahr bezogene Barvergütung, die sich am Verantwortungsbereich des jeweiligen Vorstandsmitglieds orientiert. Dr. Christoph von Plotho erhielt 2021 ein Jahresgrundgehalt in Höhe von EUR 550.000 und Rainer Irle in Höhe von EUR 390.000, das jeweils in zwölf monatlichen Raten als Gehalt gezahlt wurde.

Betriebliche Altersversorgung

Die Vorstandsmitglieder haben als betriebliche Altersversorgung zunächst Anspruch auf eine betriebliche Grundversorgung über die Pensionskasse der Wacker Chemie VVaG. Zu diesem Zweck leisten die Gesellschaft und der Vorstand monatliche Beiträge an die Pensionskasse.

Dr. Christoph von Plotho hat zudem bis einschließlich für das Geschäftsjahr 2021 eine betriebliche Zusatzversorgung der Gesellschaft nach folgender Maßgabe:

Als versorgungsfähiges Einkommen gilt das vereinbarte Jahresgrundgehalt. Die Leistungen aus dieser betrieblichen Zusatzversorgung bestehen aus Altersrenten, vorgezogenen Altersrenten, Invaliditätsrenten und Hinterbliebenenrenten. Der Versorgungsaufwand für ein Geschäftsjahr beträgt 15 Prozent (oberhalb von 150 Prozent der geltenden Beitragsbemessungsgrenze der gesetzlichen Rentenversicherung) bzw. 12,25 Prozent des Jahresgrundgehalts (zwischen 100 und 150 Prozent der Beitragsbemessungsgrenze). Der Versorgungsaufwand bildet die Bemessungsgrundlage für die Höhe der Versorgungsleistung. Die nach Eintritt des Versorgungsfalles jährlich zu zahlende Versorgungsleistung beträgt 18 Prozent des insgesamt vom Unternehmen bis dahin zur Verfügung gestellten Versorgungsaufwands. Der Anspruch auf Ruhegehalt entsteht, wenn der Dienstvertrag beendet ist, aber nicht vor dem Erreichen des 65. Lebensjahres oder wenn Arbeitsunfähigkeit eintritt.

Abweichend hiervon gilt für Ansprüche, die nach Neubestellungen von Vorstandsmitgliedern erworben werden bzw. die von

Dr. Christoph von Plotho ab dem 1. Januar 2022 und von Rainer Irle seit dem 1. Januar 2021 erworben werden, folgende Regelung für die Zusatzversorgung:

Die Gesellschaft stellt jährlich einen Versorgungsaufwand in Höhe von 30 Prozent des Jahresgrundgehalts zur Verfügung. Der bis zum Versorgungsfalle angesparte Versorgungsaufwand wird einem fiktiven Kapitalkonto gutgeschrieben und entsprechend der Umlaufrendite, jedoch mit mindestens 2,5 Prozent und höchstens 5 Prozent verzinst. Die Verrentung erfolgt durch Multiplikation dieses Versorgungskapitals nach dem Stand des entsprechenden Kapitalkontos bei Eintritt des Versorgungsfalles mit dem für das jeweilige Rentenbeginnalter des Vorstandsmitglieds bei Eintritt des Versorgungsfalles maßgeblichen Verrentungsfaktor. Alternativ kann das Vorstandsmitglied im Versorgungsfalle statt der zugesagten lebenslangen Alters- und Invalidenrente eine Kapitalzahlung wählen, die dem Versorgungskapital im Zeitpunkt des Versorgungsfalles entspricht.

Der Bruttobetrag der nach Eintritt des Versorgungsfalles zu zahlenden monatlichen Rente (bezogen auf den arbeitgeberfinanzierten Anteil) ist für die Vorstandsmitglieder auf 50 Prozent der von dem jeweiligen Vorstandsmitglied zuletzt von der Gesellschaft erhaltenen monatlichen Rate der Jahresgrundvergütung begrenzt (Rentencap).

Vorstandsmitglieder, denen in der Vergangenheit Zusagen zur Entgeltumwandlung in Versorgungsbezüge (Deferred Compensation) gegeben wurden, dürfen diese in bisherigem Umfang fortführen.

Die derzeitigen Vorstandsmitglieder erhalten von der Gesellschaft zusätzlich einen monatlichen Betrag (brutto) in Höhe des Arbeitgeberanteils zur gesetzlichen Rentenversicherung als Baustein für den Aufbau einer privaten Altersversorgung. Ein solcher Baustein wird im Fall von zukünftigen Bestellungen neuer Vorstandsmitglieder nicht mehr gewährt.

Die folgende Übersicht zeigt den Versorgungsaufwand sowie die Anwartschaftsbarwerte der Versorgungszusagen für das Geschäftsjahr 2021.

EUR	Anwartschaftsbarwert		Versorgungsaufwand	
	2021	2020	2021	2020
Dr. Christoph von Plotho	2.985.634	2.905.485	89.838	94.590
Rainer Irle	2.596.909	2.681.427	237.133	190.098

Zum 31. Dezember 2021 betragen die Pensionsverpflichtungen für frühere Vorstandsmitglieder und ihre Hinterbliebenen EUR 7.291.057 und erhielten Bezüge von EUR 287.436.

Nebenleistungen

Als Nebenleistungen der Gesellschaft steht den Vorstandsmitgliedern ein Dienstfahrzeug, auch zur privaten Nutzung, zur Verfügung. Die Vorstandsmitglieder erhalten zudem einen Zuschuss zur Kranken- und Pflegeversicherung sowie Kosten im Zusammenhang mit einer ärztlichen Vorsorgeuntersuchung. Weiter enthalten die Nebenleistungen zu erstattende Rechtsanwaltskosten und die oben dargestellten Zuschüsse zum Aufbau einer privaten Altersversorgung bzw. den geldwerten Vorteil der vorgenannten Leistungen.

Versicherungen

Ferner besteht eine D&O-Versicherung mit einem Selbstbehalt entsprechend den Vorgaben des deutschen Aktiengesetzes in Höhe von 10 Prozent des Schadens bis zur Höhe des Eineinhalbfachen des Jahresgrundgehalts. Zudem sind die Mitglieder des Vorstands in die Strafrechtsschutzversicherung einbezogen, die die Gesellschaft für ihre Mitarbeiter und Organmitglieder abgeschlossen hat. Diese Versicherung deckt etwaige Anwalts- und Gerichtskosten ab, die bei der Verteidigung in einem Straf- oder Ordnungswidrigkeitenverfahren entstehen. Darüber hinaus sind die Mitglieder des Vorstands in eine Unfallversicherung für dienstliche und außerdienstliche Unfälle einbezogen.

Variable Vergütung

Leistungsabhängiger Bonus

Der STI ist ein leistungsabhängiger Bonus mit einem einjährigen Bemessungszeitraum. Grundlage für den STI ist die Erreichung der vom Aufsichtsrat für jedes Geschäftsjahr zu Beginn des Geschäftsjahres festgesetzten Erfolgsziele. Die Erfolgsziele setzen sich aus für die Gesellschaft relevanten finanziellen Zielen und nichtfinanziellen Zielen zusammen. Die vom Aufsichtsrat für das Geschäftsjahr 2021 festgelegten finanziellen Ziele beziehen sich auf die Leistungskategorien Plan-EBIT (40 Prozent) und Plan-Netto-Cashflow (40 Prozent).

Diese Leistungskategorien fördern die langfristige Entwicklung der Gesellschaft wie folgt:

Das Leistungskriterium Plan-EBIT setzt Anreize, die operative Ertragskraft des Unternehmens zu stärken. EBIT misst den Gewinn vor Zinsen und Steuern. Im Hinblick auf Steuererleichterungen, von denen die Tochtergesellschaft in Singapur für ihre Investitionen profitiert, ist es sinnvoll, eine Kennzahl zu wählen, die die lokale Besteuerung und die Finanzstruktur des Unternehmens ausschließt. Weiter berücksichtigt die Kennzahl EBIT Abschreibungen und fördert – vor dem Hintergrund der Kapitalintensität des Halbleiterssektors – nur Investitionen, die eine angemessene Rendite auf das eingesetzte Kapital erzielen.

Das Leistungskriterium Plan-Netto-Cashflow basiert auf einer der zentralen finanziellen Steuerungsgrößen, mit denen das Unternehmen geführt wird. Der Netto-Cashflow zeigt, ob die notwendigen Investitionen in Sachanlagen und immaterielle Vermögenswerte aus der eigenen operativen Tätigkeit finanziert werden können. Die wesentlichen Einflussgrößen sind neben der Profitabilität ein wirksames Management des Nettoumlaufvermögens sowie die Höhe der Investitionen. Das Nettoumlaufvermögen ist die Summe aus Vorräten und Forderungen aus Lieferungen und Leistungen zuzüglich der Vertragsvermögenswerte abzüglich der Verbindlichkeiten aus Lieferungen und Leistungen. Ein positiver Netto-Cashflow ist in einer zyklischen Industrie von besonderer Bedeutung. Einflussgrößen für diese Leistungskategorie sind insbesondere Kostenperformance, ein gutes Working-Capital-Management sowie eine angemessene Investitionspolitik. Dahingegen bleiben Zu- und Rückfluss von Anzahlungen auf Kunden- und Lieferantenseite unberücksichtigt, sofern sie sich nicht auf Investitionen in Sachanlagen und immaterielle Anlagegüter beziehen.

Die nichtfinanziellen Ziele beziehen sich auf strategische Ziele (10 Prozent) sowie auf Ziele aus den Bereichen Umwelt (Environment), Soziales (Social) und umsichtige Unternehmensführung (Governance) – sogenannte ESG-Ziele – (insgesamt 10 Prozent).

STI 2021

Als strategische Ziele wurden verschiedene Meilensteine für das Projekt FabNext beschlossen, die eine Machbarkeitsprüfung und Projektierung einer zweiten Fabrik am Konzernstandort in Singapur umfassen. Der Aufsichtsrat hat in seiner Sitzung am 27. Juli 2021 dem Vorhaben zugestimmt. Der Aufsichtsrat hat auf eine nach dem Vergütungssystem mögliche Individualisierung der strategischen Zielsetzung für die Vorstandsmitglieder verzichtet, um der kollektiven Verantwortung des Vorstands als Organ für das wichtige Projekt FabNext Rechnung zu tragen.

Die vom Aufsichtsrat festgelegten quantitativen ESG-Ziele (10 Prozent) umfassen Kennzahlen zur Vermeidung von Arbeitsunfällen (gemessen anhand von Arbeitsunfällen mit Ausfallzeiten pro Million geleisteter Arbeitsstunden), zum effizienten Einsatz von Silizium in der Waferherstellung (gemessen anhand der Siliziumausbeuten), zur Verringerung der Verbräuche von Energie und Wasser (pro cm² Waferfläche) und zur Recyclingquote, die sich insgesamt zu einem ESG-Performance-Index zusammensetzen.

Entsprechend dem Vergütungssystem werden die festgelegten Ziele und die erreichten Zielerreichungsgrade ex post veröffentlicht, soweit sie keine vertraulichen oder wettbewerbsrelevanten Angaben enthalten, um die Transparenz der Vorstandsvergütung weiter zu erhöhen. Die für das Geschäftsjahr 2021 geltende Zielsetzung und Zielerreichung im Bonus (STI) sind in nachfolgender Tabelle dargestellt. Die Ziele für die finanziellen Leistungskriterien wurden deutlich übererfüllt. Zur Messung der Zielerreichung

bleiben die jeweils nicht geplanten und ergebnissteigernden Wirkungen aus dem (nicht vollzogenen) öffentlichen Übernahmeangebot durch die GlobalWafers GmbH sowie aus der Zuschreibung eines Gebäudes unberücksichtigt. Dadurch verringert sich der Ist-Wert für das relevante EBIT-Ziel um EUR 20 Mio. gegenüber dem berichteten Wert. Bei der Zielmessung der Leistungskategorie Netto-Cashflow wurde zum einen die ungeplante Liquiditätsverbessernde Wirkung des nicht-vollzogenen Übernahmeangebots

auf den Cashflow zurückgenommen; zum anderen blieben bei der Zielmessung Auszahlungen für Rechnungen unberücksichtigt, die sich auf Investitionen in Sachanlagen sowie immaterielle Vermögenswerte bezogen, die im Planwert nicht hinterlegt waren. Hintergrund ist der im Juli 2021 getroffene Beschluss zum Bau einer weiteren 300 mm-Fabrik am Konzernstandort in Singapur und von Investitionen in Freiberg. In Summe erhöht sich hierdurch der Netto-Cashflow gegenüber dem berichteten Wert um EUR 161 Mio.

	Zielwert	Zielkorridor	Ist-Wert	Zielerreichungsgrad	Gewichtung
	EUR Mio.	EUR Mio.	EUR Mio.	in %	in %
Finanzielle Ziele					
Plan-EBIT	213	117 – 306	297	1,90	40
Plan-Netto-Cashflow	90	11 – 169	163	1,92	40
Nichtfinanzielle Ziele					
Strategisches Ziel (Projektierung FabNext)	Enthält wettbewerbsrelevante Informationen (vertraulich)			1,77	10
ESG-Performance-Index				0,53	10
Gesamt STI				1,76	100

Langfristige aktienbasierte Vergütung: LTI

Der LTI ist als aktienbasierter Performance-Share-Plan mit einer vierjährigen Performance-Periode bzw. Haltefrist für die virtuellen Aktien (Performance Shares) konzipiert und orientiert sich an wirtschaftlichen Messgrößen, die die langfristige Tragfähigkeit der Gesellschaft in den Blick nehmen.

LTI aktienbasierte Vergütung

Anzahl virtuelle Aktien wird zu Beginn des Vergütungsjahrs ermittelt auf Basis Börsenkurs und vertraglichem Zuteilungswert	Anpassung Anzahl virtuelle Aktien (Performancefaktor: 0 – 2)		Finale Anzahl virtuelle Aktien auf Basis Börsenkurs + Dividenden wird am Ende der Haltefrist in bar ausgeglichen
	Ø der jährlichen Zielerreichung Plan-EBIT während 4 Jahren (50%)	EBITDA-Margenverbesserung ggü. Wettbewerbern in 4 Jahren (50%)	

Der im Dienstvertrag vereinbarte Zuteilungswert wird zunächst auf Basis des durchschnittlichen gewichteten Schlusskurses der Aktie im Xetra-Handel (oder einem vergleichbaren Nachfolgesystem) an der Frankfurter Wertpapierbörse an den letzten 30 Börsenhandelstagen vor dem ersten Tag des Vergütungsjahrs in gewährte virtuelle Aktien (Phantom Stocks) umgerechnet. Die virtuellen Aktien werden über einen Zeitraum von vier Jahren, gerechnet ab dem Beginn des Vergütungsjahrs, gehalten. Grundlage für den LTI und die finale Anzahl der virtuellen Aktien ist die Erreichung der vom Aufsichtsrat für jede Performance-Periode festgelegten Ziele. Für jede Performance-Periode werden die Erfolgsziele zu Beginn der Performance-Periode durch den Aufsichtsrat festgelegt.

Die Erfolgsziele für den LTI 2021 beziehen sich auf die Leistungskategorien EBITDA-Marge-Verbesserung/Verschlechterung im Wettbewerbervergleich über die Performance-Periode und Durchschnitt der jährlichen Plan-EBIT-Zielerreichung der Gesellschaft über die vierjährige Performance-Periode und fördern die langfristige Entwicklung der Gesellschaft wie folgt:

Für den Gesamtzielerreichungsfaktor ist zu 50 Prozent die Veränderung der EBITDA-Marge der Gesellschaft im Wettbewerbervergleich über die Performance-Periode relevant, d. h. im Vergleich zu wichtigen Halbleiterwafer-Herstellern (derzeit ShinEtsu Electronic Materials, SUMCO, GlobalWafers und SK Siltron). Die EBITDA-Marge wird definiert als das Ergebnis vor Zinsen, Steuern und Abschreibungen einschließlich Wertminderungen und gegebenenfalls Zuschreibungen. Sie ist eine der finanziellen Steuerungsgrößen des Siltronic-Konzerns, um die Profitabilität im Vergleich zu den Wettbewerbern zu messen. Mit diesem Leistungskriterium möchte der Aufsichtsrat Anreize für eine im Industrievergleich anspruchsvolle Performance setzen. Zur Bestimmung der EBITDA-Entwicklung stellt der Aufsichtsrat im ersten Schritt für die Gesellschaft und für jedes Vergleichsunternehmen jeweils die durchschnittliche EBITDA-Marge der vier berichteten Quartale, die der vierjährigen Performance-Periode vorausgehen, fest und vergleicht diese mit der durchschnittlichen EBITDA-Marge der vier berichteten Quartale vor Abschluss der Performance-Periode. Im zweiten Schritt wird aus der so ermittelten EBITDA-Entwicklung für die Gesellschaft und für jedes Vergleichsunternehmen jeweils ermittelt, um wie viel Prozent sich die EBITDA-Marge verbessert oder verschlechtert hat; für die Vergleichsunternehmen wird der Durchschnitt hieraus berechnet.

Im dritten Schritt wird bestimmt, um wie viel Prozent die EBITDA-Marge der Gesellschaft von der durchschnittlichen EBITDA-Marge-Veränderung der Vergleichsunternehmen abweicht. Auf Grundlage des ermittelten Prozentsatzes wird in einem vierten Schritt die Zielerreichung errechnet.

Weitere 50 Prozent des Gesamtzielerreichungsfaktors orientieren sich an der durchschnittlichen Unternehmensperformance über

die vierjährige Performance-Periode, d. h. am Durchschnitt der jährlichen Plan-EBIT-Zielerreichung der Gesellschaft über die vierjährige Performance-Periode. Die Festlegung der Zielsetzung und die Messung der Zielerreichung folgen dem Plan-EBIT-Ziel des STI. Diese Kennzahl berücksichtigt Abschreibungen und fördert – vor dem Hintergrund der Kapitalintensität des Halbleiterssektors – nur Investitionen, die eine angemessene Rendite auf das eingesetzte Kapital erzielen.

EUR	Zielbetrag (100%)	Gewichteter Börsenkurs	Anzahl zugeteilter virtueller Aktien
Dr. Christoph von Plotho	481.250	121,61	3.957
Rainer Irle	341.250	121,61	2.806

Die konkrete Zielsetzung und Zielerreichung (einschließlich der finalen Anzahl der virtuellen Aktien) der LTI-Tranche 2021 wird nach Ablauf der vierjährigen Performance-Periode im Geschäftsbericht 2025 veröffentlicht.

Überprüfung der betragsmäßigen Höchstgrenzen für die Gesamtvergütung 2019

Im März 2022 wurde der LTI 2018/2019, der bis zum Ende des Geschäftsjahres 2021 nach dem bis 2019 geltenden Vergütungssystem gewährt wurde, festgesetzt. In dem alten Vergütungssystem wurden 51 Prozent des an eine zweijährige Bemessungsgrundlage gekoppelte Bonusbasis in virtuelle Aktien gewandelt und nach einer zweijährigen Haltefrist ohne Performancefaktor

in bar ausgezahlt. Der dafür maßgebliche gewichtete Xetra-Durchschnittskurs der Siltronic-Aktie an den letzten 30 Börsenhandeltagen des Geschäftsjahres 2021 betrug EUR 135,97 zuzüglich der 2020 und 2021 gezahlten Dividenden von insgesamt EUR 5 je Aktie.

Vor dem Hintergrund der Fälligkeit der LTI-Tranche 2018/2019 – 2021 erfolgte auch eine Überprüfung der Einhaltung der betragsmäßigen Höchstgrenzen des Geschäftsjahres 2019, in dem die Tranche zugesagt wurde, für die Vergütung insgesamt. Die betragsmäßigen Höchstgrenzen wurden bei keinem Vorstandsmitglied überschritten. Die finale Höhe ergibt sich aus untenstehender Übersicht:

Auszahlung	Tranche	Anzahl virtuelle Aktien	Aktienkurs letzte 30 Tage Xetra 2021 in EUR	Dividenden (2020 + 2021)	Auszahlungsbetrag Tranche 2018/2019 – 2021
Dr. Christoph von Plotho	2018/2019 – 2021	3.809	135,97	5,00	536.955
Rainer Irle	2018/2019 – 2021	2.493	135,97	5,00	351.438

Zusatzangaben zu aktienbasierten Vergütungsinstrumenten im Geschäftsjahr 2021

Die nachfolgende Übersicht gibt die Entwicklung des Bestands virtueller Aktien der noch laufenden Tranchen wieder.

Bestand	Tranche	Rechnerischer LTI zu Beginn Performance Periode in EUR	Anzahl virtuelle Aktien bei Gewährung	Anzahl virtuelle Aktien (vorläufig) 31.12.2021	Wert zum Stichtag 31.12.2021 in EUR
Dr. Christoph von Plotho	2020 – 2023	481.250	5.887	6.816	773.609
	2021 – 2024	481.250	3.957	4.262	519.815
Rainer Irle	2020 – 2023	315.000	3.853	4.461	506.319
	2021 – 2024	341.250	2.806	3.022	368.579

Rückforderungsmöglichkeit (Clawback/ Malus) für variable Vergütung

Der Aufsichtsrat kann den Auszahlungsbetrag aus dem STI und dem LTI bei Beendigung des Dienstverhältnisses des Vorstandsmitglieds infolge einer Kündigung seitens der Gesellschaft aus wichtigem Grund, bei Pflichtverletzungen i.S.d. § 93 AktG oder einem erheblichen Verstoß des Vorstandsmitglieds gegen den Code of Conduct der Gesellschaft während des Bemessungszeitraums – beim STI während des maßgeblichen einjährigen Bemessungszeitraums, beim LTI während des jeweils maßgeblichen vierjährigen Bemessungszeitraums – um bis zu 100 Prozent reduzieren. Die Reduzierung des Auszahlungsbetrags steht im pflichtgemäßen Ermessen des Aufsichtsrats.

Im Geschäftsjahr 2021 hat der Aufsichtsrat von der Möglichkeit, die variable Vergütung zu reduzieren, keinen Gebrauch gemacht.

Aktienhalteverpflichtung (Share Ownership Commitment)

Neben dem LTI als aktienbasiertem Performance-Share-Plan mit vierjähriger Performance-Periode bildet die Aktienhalteverpflichtung für den Vorstand (Share Ownership Commitment) einen weiteren wesentlichen Bestandteil des Vergütungssystems. Die Vorstandsmitglieder sind verpflichtet, Aktien in Höhe von 50 Prozent eines Jahresgrundgehalts (Bruttobetrag) zu erwerben und während der Dauer ihrer Bestellung zum Vorstandsmitglied zu halten. Maßgeblich ist der Wert der Aktien zum Zeitpunkt des Erwerbs. Die derzeitigen Vorstandsmitglieder Dr. Christoph von Plotho und Rainer Irle erfüllen diese Aktienhalteverpflichtung durch die von ihnen im Zeitpunkt des Abschlusses des Dienstvertrags im März 2020 jeweils gehaltenen Aktien, für die der Wert der Aktien zum Zeitpunkt der erstmaligen Begründung einer Aktienhalteverpflichtung am 14. September 2017 zugrunde gelegt wird. Mit der Aktienhalteverpflichtung wird neben dem LTI ein zusätzlicher und über die jeweilige vierjährige Performance-Periode hinausgehender Anreiz für die langfristige Entwicklung des Unternehmenswerts gesetzt.

Vor dem Hintergrund des angekündigten freiwilligen öffentlichen Übernahmeangebots durch GlobalWafers wurde die Aktienhalteverpflichtung durch Beschluss des Aufsichtsrats vom 9. Dezember 2020 dahingehend angepasst, dass die Vorstandsmitglieder die Möglichkeit haben, die von ihnen unter dem Share Ownership Commitment gehaltenen Aktien im Rahmen des Übernahmeangebots andienen zu können. Hiervon hatten die Vorstandsmitglieder Gebrauch gemacht. Es bestand jedoch die Pflicht, die Aktien bis zum Vollzug des Angebots weiterhin entsprechend der bisherigen Regelung zu halten. Da das Übernahmeangebot aufgrund der bis zum Long Stop Date am 31. Januar 2022 fehlenden außenwirtschaftsrechtlichen Genehmigung des Bundeswirtschaftsministeriums nicht vollzogen wurde, gilt die bestehende Regelung zur Aktienhalteverpflichtung unverändert fort.

Kredite und Vorschüsse

Den Vorstandsmitgliedern wurden keine Kredite oder Vorschüsse gewährt.

Zusagen im Zusammenhang mit der Beendigung der Tätigkeit im Vorstand

Bei einer vorzeitigen Beendigung des Dienstvertrags dürfen etwaig zu vereinbarende Zahlungen einschließlich Nebenleistungen nicht den Wert von zwei Jahresvergütungen und nicht den Wert der Vergütung für die Restlaufzeit des Dienstvertrags im Sinne von Empfehlung G.13 des Deutschen Corporate Governance Kodex (DCGK) übersteigen (Abfindungs-Cap). Im Fall einer vorzeitigen Beendigung seitens der Gesellschaft aus wichtigem Grund ist eine Abfindung ausgeschlossen.

Die Mitglieder des Vorstands unterliegen nach Beendigung des Dienstverhältnisses jeweils für den Zeitraum von zwölf Monaten einer Karenzverpflichtung im Rahmen eines nachvertraglichen Wettbewerbsverbots. Während dieses Zeitraums haben sie Anspruch auf eine Karenzentschädigung in Höhe von 100 Prozent des zuletzt bezogenen Jahresgrundgehalts. Etwaige Leistungen der betrieblichen Altersversorgung sowie erzielte Einkünfte aus einer nicht unter die Karenzverpflichtung fallenden Tätigkeit werden auf die Karenzentschädigung angerechnet, soweit durch diese zusätzlichen Einkünfte die Jahresgesamtbezüge (maßgeblich ist der ausgezahlte Betrag) des letzten vollen Dienstjahres als Vorstandsmitglied überschritten werden. Zahlt die Gesellschaft eine Karenzentschädigung, so wird die Abfindung auf die Karenzentschädigung angerechnet.

Endet das Dienstverhältnis anderweitig als infolge einer Kündigung seitens der Gesellschaft aus wichtigem Grund, so bleibt es für den Anspruch auf den STI und den LTI bei den allgemeinen vertraglichen Regelungen zu Abrechnung und Auszahlung.

Gewährte und geschuldete Vergütung im Geschäftsjahr 2021

Die nachfolgende Tabelle zeigt die individuell gewährte und geschuldete Vergütung gemäß § 162 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 AktG der Vorstandsmitglieder. Nach den Verlautbarungen des IDW ist es für die Angabe gemäß § 162 Abs. 1 Satz 2 zulässig und sachgerecht, die Vergütungselemente in dem Geschäftsjahr anzugeben, in dem die der Vergütung zugrunde liegende (ein- oder mehrjährige) Tätigkeit vollständig erbracht worden ist, auch wenn die tatsächliche Ausbezahlung bzw. der Zufluss erst nach Ablauf des Geschäftsjahrs erfolgt. Die Tabelle enthält dementsprechend alle Beträge, die im Berichtszeitraum erdient wurden („Erdienungsprinzip“). Die für das Geschäftsjahr anzugebenden variablen Vergütungen umfassen dementsprechend neben den im Geschäftsjahr

ausgezahlten fixen Vergütungsbestandteilen (Grundvergütung und Nebenleistungen) die für das Geschäftsjahr 2021 erdiente variable Vergütung STI sowie die LTI-Tranche 2021 – 2024. Die Rückstellungszuführung in die Altersversorgungsverpflichtung ist

dagegen nach den Verlautbarungen des IDW nicht als gewährte und geschuldete Vergütung zu erfassen, sondern findet sich im Abschnitt „betriebliche Altersversorgung“ separat als Versorgungsaufwand erfasst.

Gegenwärtige Vorstandsmitglieder	Feste Bestandteile			Variable Bestandteile			Gesamt- vergütung in EUR	Anteil fest in %	Anteil variabel in %
	Festgehalt in EUR	Nebenleistun- gen in EUR	Summe in EUR	STI 2021	LTI 2021 – 2024 in EUR	Summe in EUR			
Dr. Christoph von Plotho, CEO	550.000	35.557	585.557	605.000	519.815	1.124.815	1.710.372	34	66
Rainer Irle, CFO	390.000	30.506	420.506	429.000	368.579	797.579	1.218.085	35	65

An frühere Vorstandsmitglieder wurde im Geschäftsjahr 2021 keine Vergütung im Sinne von § 162 Abs. 1 Satz 1 AktG gewährt oder geschuldet. Im Einklang mit § 162 Abs. 5 AktG werden personenbezogene Angaben für ehemalige Vorstandsmitglieder unterlassen, sofern sie vor dem 31. Dezember 2011 aus dem

Vorstand ausgeschieden sind. An ehemalige Vorstandsmitglieder, die vor diesem Zeitpunkt ausgeschieden sind, bzw. ihre Hinterbliebenen wurde insgesamt EUR 287.436 Versorgung (Pension/Ruhegehalt) im Geschäftsjahr 2021 ausbezahlt, die ausschließlich feste Bestandteile enthält.

Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder

Die Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats der Siltronic AG ist in der Satzung der Siltronic AG geregelt.

Die Satzung sieht als feste Jahresvergütung für die Aufsichtsratsmitglieder EUR 30.000 vor.

Aufgrund des mit der Wahrnehmung bestimmter Funktionen verbundenen Mehraufwands wird die Vergütung für den Vorsitzenden des Aufsichtsrats mit dem Faktor 3 multipliziert. Für seinen Stellvertreter und Vorsitzende eines Ausschusses findet der Faktor 2 Anwendung und für Mitglieder von Ausschüssen wird die Vergütung mit dem Faktor 1,5 multipliziert. Die Mitgliedschaft im gesetzlich zu bildenden Vermittlungsausschuss bleibt dabei jedoch außer Betracht, d. h., eine Mitgliedschaft in diesem Ausschuss führt nicht zur Erhöhung der Jahresvergütung. Außerdem bleiben Doppel- und Mehrfachfunktionen unberücksichtigt, sodass der Vorsitzende und sein Stellvertreter keine weiteren Faktoren für Funktionen in Ausschüssen erhalten. Funktionen in Ausschüssen werden zudem bei den Aufsichtsratsmitgliedern nur einmal berücksichtigt.

Beim Eintritt oder Austritt in den Aufsichtsrat oder einen Ausschuss während des laufenden Jahres gilt das Prinzip der zeitanteiligen Vergütung von Aufsichtsratsmitgliedern.

Die Mitglieder des Aufsichtsrats erhalten darüber hinaus für jede physische Sitzung des Gesamtaufwandsrats und seiner Ausschüsse,

an der sie in Person teilnehmen, ein Sitzungsgeld in Höhe von EUR 2.500 pro Sitzung, jedoch höchstens EUR 2.500 pro Kalendertag. Mitglieder, die an physischen Sitzungen per Telefon oder Videokonferenz teilnehmen oder per Stimmbotenerklärung abstimmen, erhalten kein Sitzungsgeld. Für Sitzungen, die insgesamt in Form einer Telefon- oder Videokonferenz abgehalten werden, erhalten die teilnehmenden Mitglieder ein reduziertes Sitzungsgeld von EUR 1.250.

Die Gesellschaft erstattet den Aufsichtsratsmitgliedern außerdem auf Nachweis ihre erforderlichen Auslagen.

Die Gesellschaft gewährt den Aufsichtsratsmitgliedern angemessenen Versicherungsschutz; insbesondere schließt die Gesellschaft zugunsten der Aufsichtsratsmitglieder eine D&O-Versicherung ohne Selbstbehalt ab.

Den Mitgliedern des Aufsichtsrats wurden keine Vorschüsse oder Kredite gewährt.

Gemäß § 113 Abs. 3 AktG hat die Hauptversammlung mindestens alle vier Jahre über die Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder Beschluss zu fassen. Das oben dargestellte Vergütungssystem wurde durch Beschluss der Hauptversammlung vom 26. Juni 2020 mit einer Mehrheit von 99,91 Prozent der Stimmen gebilligt.

Die Darstellung der Aufsichtsratsvergütung folgt ebenfalls dem Erdienungsprinzip.

Aufsichtsratsvergütung für das Geschäftsjahr 2021

Aufsichtsratsmitglied	Sitzungsgeld 2021 in EUR	Anteil variabel in %	Jahresvergütung für 2021 in EUR ³⁾	Anteil fix in %	Gesamt- vergütung in EUR
Mandy Breyer ²⁾	7.500	19	31.684	81	39.184
Prof. Dr. Gabi Dreo	7.500	20	30.000	80	37.500
Klaus-Peter Estermaier ¹⁾	7.500	20	30.000	80	37.500
Sieglinde Feist	7.500	20	30.000	80	37.500
Gebhard Fraunhofer ²⁾	15.000	25	45.000	75	60.000
Dr. Hermann Gerlinger	8.750	13	60.000	87	68.750
Michael Hankel	8.750	16	45.000	84	53.750
Markus Hautmann ²⁾	7.500	20	30.000	80	37.500
Johann Hautz ²⁾	8.750	13	60.000	87	68.750
Bernd Jonas	15.000	20	60.000	80	75.000
Dr. Tobias Ohler	16.250	15	90.000	85	106.250
Lina Ohlmann ²⁾	7.500	20	30.000	80	37.500

¹⁾ Für den Vertreter der Leitenden Angestellten im Aufsichtsrat gelten die Abführungsregularien des Verbands angestellter Akademiker und leitender Angestellter der chemischen Industrie e. V. (VAA).

²⁾ Diese Vertreter der Arbeitnehmer im Aufsichtsrat sowie die Vertreter der Gewerkschaften im Aufsichtsrat haben erklärt, ihre Vergütung entsprechend den Richtlinien des Deutschen Gewerkschaftsbunds an die Hans-Böckler-Stiftung abzuführen.

³⁾ Unter Berücksichtigung der anwendbaren Faktoren für besondere Funktionen.

Mehrjahresübersicht

Vergleichende Darstellung der Vergütungs- und Ertragsentwicklung

Die folgende vergleichende Darstellung stellt gemäß § 162 Abs. 1 Satz 2 Nr. 2 AktG die jährliche Veränderung der gewährten und geschuldeten Vergütung der gegenwärtigen und früheren Organmitglieder, der Ertragsentwicklung der Gesellschaft und der durchschnittlichen Vergütung von Arbeitnehmern auf Vollzeit-äquivalenzbasis dar. Dabei wird auf die durchschnittlichen Löhnen und Gehälter der Mitarbeiter der Siltronic AG in Deutschland abgestellt, die im Geschäftsjahr in einem aktiven Beschäftigungsverhältnis standen (einschließlich von Personen in der Aktivphase der Altersteilzeit), und berücksichtigt sämtliche tariflichen und außertariflichen Gehaltsstufen bis zum Seniormanagement. Mitarbeiter, die während des Geschäftsjahres ausgeschieden sind, wurden anteilig berücksichtigt. Die Vergütung schließt neben festen Elementen (Gehalt, tarifabhängige und arbeitsplatzbezogene Zulagen, Aufstockungsbeträge für Altersteilzeit, Mehrarbeit- und Bereitschaftszulagen) zur besseren Vergleichbarkeit mit der Vorstandsvergütung Nebenleistungen (Zuschuss Firmenwagen und sonstige geldwerte Vorteile) und variable Bestandteile (Boni, Erfolgsbeteiligungen, Sonderzahlungen, Einmalzahlungen, Jahreszahlungen, Erfindervergütung, ausbezahlter Urlaub etc.) ein. Für die variable Vergütung, die sich auf das Vergütungsjahr bezieht, aber erst nach Ablauf des Geschäftsjahres ausbezahlt wird, wurde der Rückstellungswert angesetzt. Zeitarbeitnehmer sind in der Population nicht eingeschlossen, da diese in keinem arbeitsrechtlichen Beschäftigungsverhältnis zur Siltronic AG stehen. Auch Personen, die während ihrer Ausbildung bzw. ihres Studiums bei uns tätig sind (z. B. Praktikanten, Doktoranden, Auszubildende, Werkstudenten, Diplomanden etc.), bleiben entsprechend unberücksichtigt.

Ertragsentwicklung

EUR Mio.	2017	2018	Veränderung in %	2019	Veränderung in %	2020	Veränderung in %	2021	Veränderung in %
Umsatzerlöse	1.177,3	1.456,7	23,7	1.270,4	-12,8	1.207,0	-5,0	1.405,4	16
EBITDA	353,1	589,3	66,9	408,7	-30,6	332,0	-18,8	466,4	40
Jahresüberschuss gem. HGB	138,1	169,5	22,7	58,5	-65,5	75,0	28,2	96,1	28

Durchschnittliche Vergütung Arbeitnehmer

EUR									
Arbeitnehmer in Deutschland	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	75.575	n.a.	78.133	3

Vorstandsvergütung

EUR									
Dr. Christoph von Plotho	1.302.784	1.653.206	26,9	1.333.241	-19,4	1.679.382	26,0	1.710.372	2
Rainer Irlle	901.789	1.071.786	18,9	881.654	-17,7	1.108.536	25,7	1.218.085	10

Aufsichtsratsvergütung

EUR									
Amtierende Aufsichtsratsmitglieder									
Mandy Breyer ²⁾ (seit 04/2018)	n.a.	31.123	n.a.	40.000	29	38.750	-3	39.184	1
Prof. Dr. Gabi Dreo (seit 04/2018)	n.a.	31.123	n.a.	40.000	29	38.750	-3	37.500	-3
Klaus-Peter Estermaier ¹⁾ (seit 04/2018)	n.a.	31.123	n.a.	40.000	29	41.250	3	37.500	-9
Sieglinde Feist (seit 12/2014)	15.000	42.500	183	40.000	-6	41.250	3	37.500	-9
Gebhard Fraunhofer ²⁾ (seit 01/2016)	40.000	60.562	51	65.000	7	63.750	-2	60.000	-6
Dr. Hermann Gerlinger (seit 03/2011)	55.000	62.500	14	56.250	-10	73.750	31	68.750	-7
Michael Hankel (seit 04/2018)	n.a.	31.123	n.a.	37.500	20	60.000	60	53.750	-10
Markus Hautmann (seit 01/2021)	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	37.500	n.a.
Johann Hautz ²⁾ (seit 04/2003)	80.000	71.250	-11	73.500	3	75.000	2	68.750	-8
Bernd Jonas (seit 05/2015)	77.500	82.500	6	80.000	-3	78.500	-2	75.000	-4
Dr. Tobias Ohler (seit 02/2013)	40.000	118.750	197	112.500	-5	111.250	-1	106.250	-4
Lina Ohlmann (seit 01/2021)	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	37.500	n.a.

Ehemalige Vorstandsmitglieder

EUR									
Bezüge (Versorgung) früherer Vorstandsmitglieder (ausgeschieden vor 12/2011)	213.317	217.617	2	221.253	2	262.373	19	287.436	10

Gemäß der Übergangsregel in § 26j Abs. 2 S. 2 EGAktG ist die durchschnittliche Vergütung der Arbeitnehmer nicht rückwirkend für die Vorjahre zu ermitteln, weshalb diese erst ab 2020

angegeben ist. Für die Höhe der Vorstandsvergütung wurde für die Geschäftsjahre 2017 – 2019 der Gewährswert nach DRS 17 herangezogen.

Ausblick auf das Geschäftsjahr 2022

Siltronic hat am 22. November 2021 eine neue Klimastrategie beschlossen und ist der Science Based Targets Initiative beigetreten. Siltronic hat in diesem Zuge Klimaziele auf Basis des Geschäftsjahres 2021 beschlossen, wonach die CO₂-Emissionen (Scope 1 und Scope 2) bis 2030 um 50 Prozent abgesenkt werden sollen. Es ist vorgesehen, die Klimastrategie in den ESG-Zielen für die Vorstandsvergütung bei der Zielsetzung für das Geschäftsjahr 2022 zu berücksichtigen.

Der Aufsichtsrat hat im Rahmen der Vertragsverlängerung von Dr. Christoph von Plotho beschlossen, dessen Grundvergütung mit Wirkung zum 1. Januar 2022 von EUR 550.000 auf EUR 600.000 pro Jahr zu erhöhen. In diesem Zuge soll die Maximalvergütung für den Vorstandsvorsitzenden von EUR 2.450.000 brutto auf EUR 2.650.000 brutto vorbehaltlich der Billigung durch die Hauptversammlung 2022 erhöht werden. Weiter wird die betriebliche Altersversorgung für Dr. Christoph von Plotho wie oben beschrieben umgestellt.

München, 8. März 2022



Dr. Tobias Ohler
Vorsitzender des Aufsichtsrats der Siltronic AG



Dr. Christoph von Plotho
CEO



Rainer Irle
CFO

Prüfungsvermerk des Wirtschaftsprüfers

An die Siltronic AG, München,

Wir haben den beigefügten, zur Erfüllung des § 162 AktG aufgestellten Vergütungsbericht der Siltronic AG, München für das Geschäftsjahr vom 1. Januar 2021 bis zum 31. Dezember 2021 einschließlich der dazugehörigen Angaben geprüft.

Verantwortung der gesetzlichen Vertreter und des Aufsichtsrats

Die gesetzlichen Vertreter und der Aufsichtsrat der Siltronic AG sind verantwortlich für die Aufstellung des Vergütungsberichts, einschließlich der dazugehörigen Angaben, der den Anforderungen des § 162 AktG entspricht. Die gesetzlichen Vertreter und der Aufsichtsrat sind auch 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 Angaben ist.

Verantwortung des Wirtschaftsprüfers

Unsere Aufgabe ist es, auf der Grundlage unserer Prüfung ein Urteil zu diesem Vergütungsbericht, einschließlich der dazugehörigen Angaben, abzugeben. Wir haben unsere Prüfung unter Beachtung der vom Institut der Wirtschaftsprüfer (IDW) festgestellten deutschen Grundsätze ordnungsmäßiger Abschlussprüfung durchgeführt. Danach haben wir die Berufspflichten einzuhalten und die Prüfung so zu planen und durchzuführen, dass hinreichende Sicherheit darüber erlangt wird, ob der Vergütungsbericht, einschließlich der dazugehörigen Angaben, frei von wesentlichen falschen Angaben ist.

Eine Prüfung umfasst die Durchführung von Prüfungshandlungen, um Prüfungsnachweise für die im Vergütungsbericht enthaltenen Wertansätze einschließlich der dazugehörigen Angaben zu erlangen. Die Auswahl der Prüfungshandlungen liegt im pflichtgemäßen Ermessen des Wirtschaftsprüfers. Dies schließt die Beurteilung der Risiken wesentlicher – beabsichtigter oder unbeabsichtigter – falscher Angaben im Vergütungsbericht einschließlich der dazugehörigen Angaben ein. Bei der Beurteilung dieser Risiken berücksichtigt der Wirtschaftsprüfer das interne Kontrollsystem, das relevant ist für die Aufstellung des Vergütungsberichts einschließlich der dazugehörigen Angaben. Ziel hierbei ist es, Prüfungshandlungen zu planen und durchzuführen, die unter den gegebenen Umständen angemessen sind, jedoch nicht, ein Prüfungsurteil zur Wirksamkeit des internen Kontrollsystems des Unternehmens abzugeben. Eine Prüfung umfasst auch die Beurteilung der ange-

wandten Rechnungslegungsmethoden, der Vertretbarkeit der von den gesetzlichen Vertretern und dem Aufsichtsrat ermittelten geschätzten Werte in der Rechnungslegung sowie die Beurteilung der Gesamtdarstellung des Vergütungsberichts, einschließlich der dazugehörigen Angaben.

Wir sind der Auffassung, dass die von uns erlangten Prüfungsnachweise ausreichend und angemessen sind, um als Grundlage für unser Prüfungsurteil zu dienen.

Prüfungsurteil

Nach unserer Beurteilung aufgrund der bei der Prüfung gewonnenen Erkenntnisse entspricht der Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr vom 1. Januar 2021 zum 31. Dezember 2021 einschließlich der dazugehörigen Angaben in allen wesentlichen Belangen den Rechnungslegungsbestimmungen des § 162 AktG.

Sonstiger Sachverhalt – Formelle Prüfung des Vergütungsberichts

Die in diesem Prüfungsvermerk beschriebene inhaltliche Prüfung des Vergütungsberichts 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 über die inhaltliche Prüfung des Vergütungsberichts abgeben, schließt dieses Prüfungsurteil ein, dass die Angaben nach § 162 Abs. 1 und 2 AktG in allen wesentlichen Belangen im Vergütungsbericht gemacht worden sind.

Hinweis zur Haftungsbeschränkung

Dem Auftrag, in dessen Erfüllung wir vorstehend benannte Leistungen für die Siltronic AG erbracht haben, lagen die Allgemeinen Auftragsbedingungen für Wirtschaftsprüfer und Wirtschaftsprüfungsgesellschaften in der Fassung vom 1. Januar 2017 zugrunde. Durch Kenntnisnahme und Nutzung der in diesem Prüfungsvermerk enthaltenen Informationen bestätigt jeder Empfänger, die dort getroffenen Regelungen (einschließlich der Haftungsbeschränkung auf EUR 4 Mio. für Fahrlässigkeit in Ziffer 9 der AAB) zur Kenntnis genommen zu haben, und erkennt deren Geltung im Verhältnis zu uns an.

München, den 8. März 2022

KPMG AG
Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

Hanshen
Wirtschaftsprüfer

ppa. Ratkovic
Wirtschaftsprüfer