



FOUNDATION OF DIGITAL LIFE

Vergütungsbericht

**Auszug
aus dem Geschäftsbericht 2025**



Vergütungsbericht

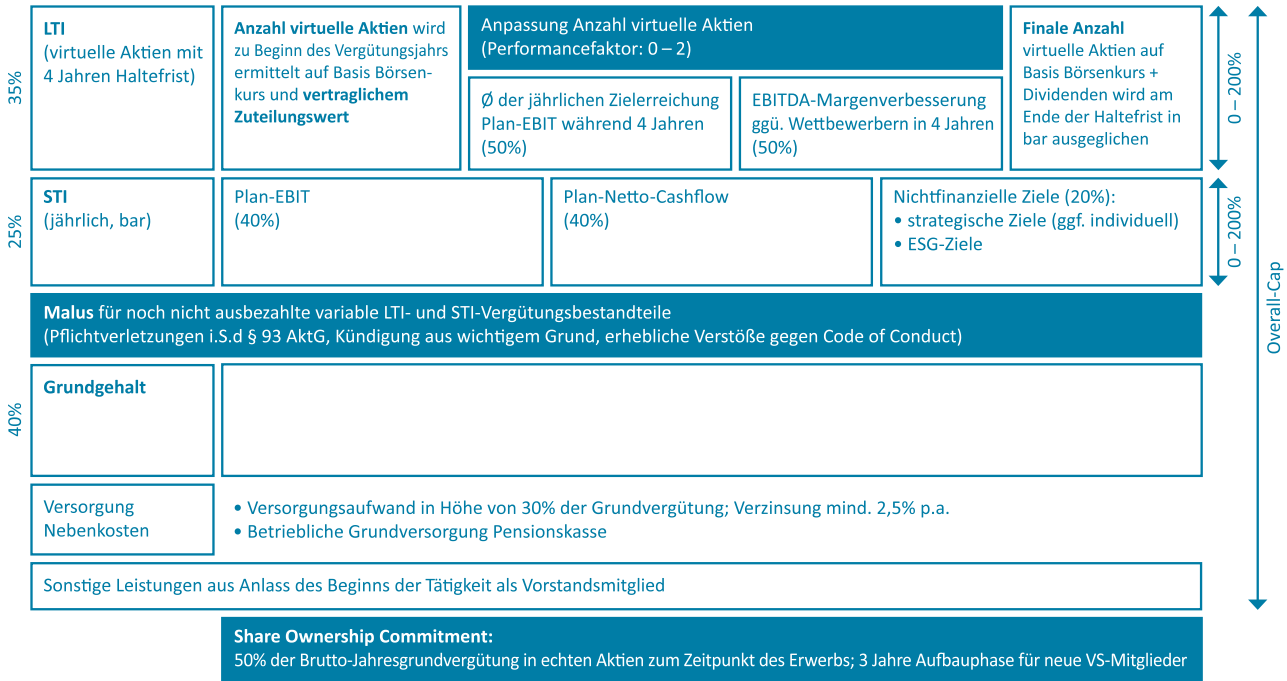
Der nachfolgende Vergütungsbericht entspricht den Anforderungen des § 162 AktG in der Fassung des Gesetzes zur Umsetzung der zweiten Aktionärsrechterichtlinie (ARUG II). Der Vergütungsbericht wurde gemeinsam durch den Vorstand und Aufsichtsrat erstellt und von beiden Organen am 10. März 2026 beschlossen. Der uneingeschränkte Vermerk über die Prüfung ist am Ende des Vergütungsberichts abgedruckt. Der Vergütungsbericht 2024 wurde der Hauptversammlung am 12. Mai 2025 zur Billigung vorgelegt und mit 80,29 Prozent der Stimmen gebilligt. Aufgrund der hohen Zustimmung wird das Vergütungssystem unverändert fortgeführt.

Vergütungssystem für den Vorstand im Überblick

Eine vollständige Beschreibung des für das Geschäftsjahr 2025 anwendbaren Vergütungssystems findet sich in der Einberufung der ordentlichen Hauptversammlung 2023, 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 2025

Wichtige Ereignisse im Vergütungsjahr 2025

Der Aufsichtsrat hat in seiner Sitzung vom 25. Juli 2025 die Vorstandsverträge mit Herrn Dr. Michael Heckmeier bis zum 5. Mai 2031 und Frau Claudia Schmitt bis zum 30. Juni 2031 vorzeitig um weitere fünf Jahre verlängert.

Die nachfolgende Grafik gibt einen Überblick über die wesentlichen Bestandteile des Vergütungssystems, die festgelegten Ziele und ihren Strategiebezug im Geschäftsjahr 2025.

Wesentliche Bestandteile des Vergütungssystems

Bestandteil	Strategiebezug	Ausgestaltung
Erfolgsunabhängige Vergütung		
Jahresgrundgehalt	Gewinnung/Bindung qualifizierter Führungspersonen	• CEO: EUR 600.000 • CFO: EUR 390.000 • COO: EUR 390.000 • Festvergütung in 12 monatlichen Raten
Nebenleistungen	Gewährung marktüblicher Vergütung und Übernahme von Kosten im Zusammenhang mit Vorstandstätigkeit	• 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	• In Höhe von 30% des Grundgehalts wird Versorgungsaufwand fiktivem Kapitalkonto zugeschrieben und mit 2,5% bis max. 5% verzinst • Für Eintritte vor dem 01.01.2023 betriebliche Grundversorgung Pensionskasse • Rentencap: 50% der zuletzt monatlich von der Gesellschaft 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.	• Finanzielle KPIs: • Plan-EBIT (40%) • Plan-Netto-Cashflow (40%) • Nichtfinanzielle KPIs: • strategische Ziele (10%): • Fortschritt FabNext (5%) • Beendigung SD-Produktion (5%) • ESG (10%): • verschiedene nicht-finanzielle Leistungsindikatoren gemäß Wesentlichkeitsanalyse • Cap: 200%
Langfristige aktienbasierte Vergütung LTI	Stärkung der langfristigen Tragfähigkeit und nachhaltigen Entwicklung der Gesellschaft	• 4-jährige Performanceperiode für virtuelle Aktien (Börsenkurs + Dividenden) • KPIs zur Multiplikation der virtuellen Aktien: • Ø der Plan-EBIT Zielerreichung (50%) • EBITDA-Marge der Gesellschaft im Wettbewerbsvergleich (50%) • Cap: 200%
Leistungen im Fall der Beendigung		
Einvernehmliche Beendigung	Vermeidung unangemessen hoher Abfindungszahlungen	• Cap: Ausgleichszahlung begrenzt auf Restlaufzeit, max. 2 Jahresvergütungen (entsprechend DCGK)
Nachvertragliches Wettbewerbsverbot	Know-how-Schutz, Wettbewerbsfähigkeit	• Karenzentschädigung: 12 Monate in Höhe von Jahresgrundvergütung
Weitere Vergütungsregelungen		
Sonstige Leistungen aus Anlass des Beginns der Tätigkeit als Vorstandsmitglied	Teil einer wettbewerbsfähigen Vergütung sowie Sicherung der besten verfügbaren Kandidaten für die Vorstandstätigkeit	• Einmalzahlung im pflichtgemäßen Ermessen des Aufsichtsrats, insbesondere um den Verfall von Leistungen beim Vorarbeitgeber auszugleichen
Share Ownership	Angleichung Interessen von Vorstand und Aktionären	• Aktienhalteverpflichtung in Höhe von 50% des Jahresgrundgehalts (Bruttobetrag) in Aktien
Malus	Sanktionierung/Anreize gegen Compliance-Verstöße	• Auszahlungsbetrag für STI/LTI kann einbehalten werden: • wichtiger Grund i. S. d § 93 AktG • erheblicher Verstoß gegen Code of Conduct
Maximalvergütung	Vermeidung von unangemessen hohen Auszahlungen	• Vorstandsvorsitzender EUR 2.650.000 • Vorstandsmitglieder EUR 1.810.000

Festlegung der Ziel- und Maximalvergütung für das Geschäftsjahr 2025

Auf Basis des Vergütungssystems hat der Aufsichtsrat auf Empfehlung des Präsidialausschusses des Aufsichtsrats für das Geschäftsjahr 2025 folgende konkrete Zielvergütung festgelegt.

	Dr. Michael Heckmeier, CEO				Claudia Schmitt, CFO			
	2025				2025			
	Ziel	in %	Minimum	Maximum	Ziel	in %	Minimum	Maximum
Grundvergütung	600.000	35%	600.000	600.000	390.000	34%	390.000	390.000
kurzfristige variable Vergütung								
STI für 2025	375.000	22%	0	750.000	243.750	21%	0	487.500
langfristige variable Vergütung								
LTI 2025 – 2028	525.000	31%	0	1.050.000	341.250	30%	0	682.500
Zielvergütung	1.500.000	87%		2.400.000	975.000	86%		1.560.000
Nebenleistungen	35.000	2%			35.000	3%		
Versorgung (Dienstaufwand)	182.250	11%			129.080	11%		
Ziel-Gesamtvergütung	1.717.250	100%		2.650.000	1.139.080	100%		1.810.000

	Klaus Buchwald, COO (ab 1.6.2024)			
	2025			
	Ziel	in %	Minimum	Maximum
Grundvergütung	390.000	35%	390.000	390.000
kurzfristige variable Vergütung				
STI für 2025	243.750	22%	0	487.500
langfristige variable Vergütung				
LTI 2025 – 2028	341.250	30%	0	682.500
Zielvergütung	975.000	86%		1.560.000
Nebenleistungen	35.000	3%		
Versorgung (Dienstaufwand)	118.462	10%		
Ziel-Gesamtvergütung	1.128.462	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 AktG 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 den Vorstandsvorsitzenden EUR 2.650.000, für den CFO und COO je EUR 1.810.000. Der endgültige Zufluss für das Geschäftsjahr 2025 kann erst nach Ablauf der vierjährigen Haltefrist für die virtuellen Aktien des LTI zu Beginn des Geschäftsjahres 2029 ermittelt werden. Überschreitet die danach ermittelte Gesamtvergütung für das Geschäftsjahr 2025 die festgelegte Maximalvergütung, wird der Barausgleich des LTI für das Geschäftsjahr 2025 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 jährlich 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 Vergütungsstruktur jährlich 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, Norma Group SE 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 Aufsichtsratsplenum festgelegt und regelmäßig auf ihre Angemessenheit überprüft. Das Vergütungssystem für den Vorstand wurde zuletzt für das Geschäftsjahr 2023 angepasst. Es wurde von der ordentlichen Hauptversammlung am 5. Mai 2023 mit 98,27 Prozent der abgegebenen Stimmen gebilligt und bildet die Basis für die Vorstandsvergütung 2025.

Feste Vergütung

Jahresgrundgehalt

Das Jahresgrundgehalt ist eine fixe, auf das Gesamtjahr bezogene Barvergütung, die sich am Verantwortungsbereich des jeweiligen Vorstandsmitglieds orientiert. Das Jahresgrundgehalt wurde jeweils in zwölf monatlichen Raten als Gehalt gezahlt.

Betriebliche Altersversorgung

Die Vorstandsmitglieder, die bereits vor dem 1. Januar 2023 Mitglieder der Wacker Pensionskasse VVaG waren, haben als betriebliche Altersversorgung zunächst Anspruch auf eine betriebliche Grundversorgung über die Pensionskasse der Wacker Chemie VVaG. Zu diesem Zweck leisten die Gesellschaft und die Mitglieder der Pensionskasse monatliche Beiträge an die Pensionskasse. Ab dem 1. Januar

2023 werden Neueintritte in die Siltronic AG nicht mehr Mitglied der Pensionskasse der Wacker Chemie VVaG. Ein solcher Baustein wird daher für Herrn Dr. Heckmeier und Herrn Buchwald sowie für zukünftige Bestellungen neuer Vorstandsmitglieder nicht mehr gewährt.

Die Gesellschaft stellt jährlich einen Versorgungsaufwand in Höhe von 30 Prozent des Jahresgrundgehalts zur Verfügung. Der bis zum Versorgungsfall angesparte Versorgungsaufwand wird einem fiktiven Kapitalkonto gutgeschrieben und entsprechend einem 60-Monats-Durchschnitts einer von der Bundesbank veröffentlichten 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 Versorgungsfalls mit dem für das jeweilige Rentenbeginnalter des Vorstandsmitglieds bei Eintritt des Versorgungsfalls maßgeblichen Verrentungsfaktor. Alternativ kann das Vorstandsmitglied im Versorgungsfall statt der zugesagten lebenslangen Alters- und Invalidenrente eine Kapitalzahlung wählen, die dem Versorgungskapital im Zeitpunkt des Versorgungsfalls entspricht.

Der Bruttobetrag der nach Eintritt des Versorgungsfalls 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.

EUR	Anwartschaftsbarwert (IFRS)		Versorgungsaufwand (IFRS)	
	2025	2024	2025	2024
<i>zum 31.12.2025 amtierende Vorstandsmitglieder</i>				
Dr. Michael Heckmeier, CEO ¹	522.633	330.457	182.250	182.250
Claudia Schmitt, CFO ²	1.144.558	1.072.335	128.815	129.273
Klaus Buchwald, COO ¹	378.135	246.528	118.462	68.748

¹ Herr Heckmeier und Herr Buchwald haben aus ihren vorherigen Arbeitsverhältnissen Direktversicherungs- bzw. Pensionskassenzusagen, die fortgeführt werden. Als Anwartschaftsbarwert wurde der Rückkaufswert der Versicherung angesetzt.

² Frau Schmitt hat aus ihrem Anstellungsverhältnis mit der Siltronic AG vor Aufnahme ihres Amtes als Vorstandsmitglied Anwartschaften erlangt.

Zum 31. Dezember 2025 betrugen die Pensionsverpflichtungen für frühere Vorstandsmitglieder und ihre Hinterbliebenen EUR 12.665.707 (im Vorjahr EUR 14.037.355 einschließlich ausländischer Pensionspläne).

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 Zuschüsse z.B. zum Aufbau einer privaten Altersversorgung bzw. den geldwerten Vorteil der vorgenannten Leistungen, sofern diese gewährt werden.

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 Mitarbeitende und Organmitglieder abgeschlossen hat. Diese Versicherung deckt etwaige Anwalts- und Gerichtskosten ab, die bei der Verteidigung in einem Straf- oder Ordnungswidrigkeitsverfahren 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 2025 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 Halbleitersektors – 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 die 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 2025

Als strategische Ziele wurden verschiedene Meilensteine für das Projekt FabNext, das den Fortschritt hinsichtlich der Inbetriebnahme der zweiten 300 mm-Fabrik am Konzernstandort in Singapur betrifft, und die Beendigung der SD-Produktion in Burghausen festgelegt. 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 beide strategischen Projekte Rechnung zu tragen.

Die vom Aufsichtsrat festgelegten quantitativen ESG-Ziele (10 Prozent) umfassen Kennzahlen zur Vermeidung von Arbeitsunfällen, zum effizienten und schonenden Umgang mit der Ressource Wasser, zur Verringerung der Treibhausgas-Emissionen sowie zur unternehmerischen Sorgfaltspflicht hinsichtlich Einhaltung von Arbeitsstandards und Vermeidung von Menschenrechtsverletzungen in Lieferketten, 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 2025 geltende Zielsetzung und Zielerreichung im Bonus (STI) sind in nachfolgender Tabelle (Konzernzahlen nach IFRS) dargestellt. Während der Istwert des EBIT im Zielkorridor marginal über dem Zielwert liegt, wurde der Zielwert für den Plan-Netto-Cashflow nicht erreicht. Für die Zielerreichung der Leistungskategorie EBIT und Netto-Cashflow wurden die Istwerte jeweils um Wirkungen des späteren Abschreibungsbeginns von FabNext und von Entwicklungskosten angepasst. Die Anpassungen führen zu einer Reduzierung der Zielerreichung.

	Zielwert	Zielkorridor	Ist-Wert	Zielerreichungs- grad	Gewichtung
	EUR Mio.	EUR Mio.	EUR Mio.		in %
Finanzielle Ziele					
Plan-EBIT	-93	-193 bis 7	-90	1,02	40
Plan-Netto-Cashflow	-200	-350 bis -50	-245	0,70	40
Nichtfinanzielle Ziele					
Strategische Ziele (FabNext Fortschritt; SD-Schließung)	enthält wettbewerbsrelevante Informationen			1,50	10
ESG-Performance-Index ¹	basiert auf einer Vielzahl an Daten/Parametern ¹			1,74	10
Gesamt STI				1,01	100

¹ Die Ziele und deren Erreichung werden im zusammengefassten Lagebericht für das Geschäftsjahr 2025 unter dem Kapitel „zusammengefasste nichtfinanzielle Erklärung bzw. ESG-Bericht“ nach der Überschrift „Leistungsindikatoren und Ziele“ erläutert.

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 Vergütungsjahres in gewährte virtuelle Aktien (Phantom Stocks) umgerechnet. Die virtuellen Aktien werden über einen Zeitraum von vier Jahren, gerechnet ab dem Beginn des Vergütungsjahres, 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 2025 beziehen sich auf die Leistungskategorien EBITDA-Marge-Verbesserung/-Verschlechterung im Wettbewerbervergleich über die Performance-Periode und den Durchschnitt der jährlichen Plan-EBIT-Zielerreichung der Gesellschaft über die vierjährige Performance-Periode (jeweils auf Basis von Konzernzahlen nach IFRS) 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 Electronics Materials², 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 Prozentpunkte sich die EBITDA-Marge verbessert oder verschlechtert hat; für die Vergleichsunternehmen wird der Durchschnitt hieraus berechnet. Im dritten Schritt wird bestimmt, um wie viel Prozentpunkte die EBITDA-Marge der Gesellschaft von der durchschnittlichen EBITDA-Marge-Veränderung der Vergleichsunternehmen abweicht. Auf Grundlage des ermittelten Unterschieds wird in einem vierten Schritt die Zielerreichung stufenweise unter Berücksichtigung von Minimal- und Maximalwerten 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 Halbleitersektors – nur Investitionen, die eine angemessene Rendite auf das eingesetzte Kapital erzielen.

² Beginnend mit der Performance Period, die mit dem Geschäftsjahr 2025 beginnt, wird Shin-Etsu Handotai Co. Ltd. aufgrund einer veränderten Zusammensetzung des Segments Electronics Materials ausgeklammert.

EUR	Zielbetrag (100%)	Gewichteter Börsenkurs ¹	Anzahl zugeteilter virtueller Aktien
Dr. Michael Heckmeier, CEO	525.000	48,21	10.890
Claudia Schmitt, CFO	341.250	48,21	7.078
Klaus Buchwald, COO	341.250	48,21	7.078

¹ berechnet auf Basis des gewichteten durchschnittlichen Börsenkurses (Xetra) der letzten 30 Handelstage 2024 = 48,21 EUR

Die konkrete Zielsetzung und Zielerreichung (einschließlich der finalen Anzahl der virtuellen Aktien) der LTI-Tranche 2025 wird nach Ablauf der vierjährigen Performance-Periode im Geschäftsbericht 2029 veröffentlicht.

Überprüfung der betragsmäßigen Höchstgrenzen für die Gesamtvergütung 2022

Zur Überprüfung der Einhaltung der betragsmäßigen Höchstgrenzen des Geschäftsjahres 2022, in dem die Tranche zugesagt wurde, ist die Anzahl der virtuellen Aktien inkl. Dividendenzahlung bis zum Stichtag 31. Dezember 2025 fortzuschreiben und mit dem maßgeblichen gewichteten Xetra-Durchschnittskurs der Siltronic-Aktie an

den letzten 30 Börsenhandelstagen des Geschäftsjahres 2025 zu gewichten. Dieser betrug EUR 46,33 je Aktie.

Vor dem Hintergrund der Fälligkeit der LTI-Tranche 2022 – 2025 erfolgte sodann eine Überprüfung der Einhaltung der betragsmäßigen Höchstgrenzen des Geschäftsjahres 2022, in dem die Tranche zugesagt wurde, für die Vergütung insgesamt. Der Auszahlungsbetrag ist nicht höher als 200 Prozent des rechnerischen LTI zum Zeitpunkt der Gewährung. Die betragsmäßigen Höchstgrenzen wurden bei keinem Vorstandsmitglied überschritten. Die finale Höhe ergibt sich aus untenstehender Übersicht:

Auszahlung in EUR	Rechnerischer LTI zu Beginn der Performance Periode	Anzahl virtuelle Aktien bei Gewährung	Anzahl virtuelle Aktien 31.12.2025	Xetra-Aktienkurs letzte 30 Tage 2025	Dividenden (2022 – 2025)	Auszahlungsbetrag Tranche 2022 – 2025	ausgezahlte Vergütung 2022	Gesamtvergütung 2022	Maximalvergütung 2022
Dr. Christoph von Plotho, CEO (bis 5. Mai 2023)	525.000	3.861	3.754	46,33	7,40	201.702	1.163.665	1.365.367	2.450.000
Rainer Irle, CFO (bis 30. Juni 2023)	341.250	2.510	2.441	46,33	7,40	131.155	767.636	898.791	1.810.000

Zusatzangaben zu aktienbasierten Vergütungsinstrumenten im Geschäftsjahr 2025

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) 31.12.2025	Wert zum Stichtag 31.12.2025 in EUR
zum 31.12.2025 amtierende Vorstandsmitglieder					
Dr. Michael Heckmeier, CEO	2023 – 2026	340.489	4.472	4.523	239.079
	2024 – 2027	525.000	6.130	6.520	323.013
	2025 - 2028	525.000	10.890	13.416	554.532
Claudia Schmitt, CFO	2023 – 2026	170.625	2.241	2.267	119.830
	2024 – 2027	341.250	3.985	4.239	210.008
	2025 - 2028	341.250	7.078	8.720	360.429
Klaus Buchwald, COO (ab. 1. Juni 2024)	2023 – 2026	–	–	–	–
	2024 – 2027	199.063	2.324	2.472	122.468
	2025 - 2028	341.250	7.078	8.720	360.429
für ausgeschiedene Vorstandsmitglieder					
Dr. Christoph von Plotho, CEO (bis 5. Mai 2023)		–	–	–	–
	2023 – 2026	525.000	6.896	6.975	368.689
Rainer Irle, CFO (bis 30. Juni 2023)		–	–	–	–
	2023 – 2026	170.625	2.241	2.267	119.830

Malus-Regelung 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 2025 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. Für neue Vorstandsmitglieder besteht eine dreijährige Aufbauphase zur Erfüllung der Aktienhalteverpflichtung. Maßgeblich ist der Wert der Aktien zum Zeitpunkt des Erwerbs. 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.

Kredite und Vorschüsse

Den Vorstandsmitgliedern wurden keine Kredite oder Vorschüsse gewährt.

Zusagen im Zusammenhang mit der Aufnahme der Tätigkeit im Vorstand

Für Neubestellungen von Vorstandsmitgliedern sieht das Vergütungssystem die Möglichkeit vor, dass der Aufsichtsrat Leistungen aus Anlass des Beginns der Vorstandstätigkeit gewähren kann, insbesondere um den Verfall von Leistungen beim Vorarbeitgeber auszugleichen.

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 Ver-

gütung 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 2025

Die nachfolgende Tabelle zeigt die individuell gewährte und geschuldete Vergütung gemäß § 162 Abs. 1 Satz 2 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 Auszahlung bzw. der Zufluss erst nach Ablauf des Geschäftsjahres 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 2025 erdiente variable Vergütung STI sowie die LTI-Tranche 2025 – 2028. Die Rückstellungszuführung in die Altersversorgungsverpflichtung ist dagegen nicht als gewährte und geschuldete Vergütung zu erfassen, sondern findet sich im Abschnitt „Betriebliche Altersversorgung“ separat als Versorgungsaufwand erfasst.

Die gewährten festen und variablen Vergütungsbestandteile entsprechen den Vorgaben des Vergütungssystems.

	Feste Bestandteile			Variable Bestandteile			Gesamt- vergütung	Anteil fest	Anteil variabel
	Festgehalt in EUR	Neben- leistungen in EUR	Summe in EUR	STI 2025 in EUR	LTI 2025 – 2028 in EUR	Summe in EUR	in EUR	in %	in %
Zum 31. Dezember 2025 amtierende Vorstandsmitglieder									
Dr. Michael Heckmeier, CEO	600.000	21.236	621.236	378.750	554.532	933.282	1.554.518	40	60
Claudia Schmitt, CFO	390.000	31.632	421.632	246.188	360.429	606.617	1.028.249	41	59
Klaus Buchwald, COO	390.000	18.231	408.231	246.188	360.429	606.617	1.014.848	40	60

Vergütung ehemaliger Vorstandsmitglieder im Geschäftsjahr 2025

Im Einklang mit § 162 Abs. 5 AktG werden personenbezogene Angaben für ehemalige Vorstandsmitglieder unterlassen, sofern sie vor dem 31. Dezember 2015 aus dem Vorstand ausgeschieden sind.

Für den ehemaligen, mit Wirkung zum 5. Mai 2023 ausgeschiedenen Vorstand, Herrn Dr. von Plotho, wurde im Geschäftsjahr 2025 ein jährliches Ruhegehalt in Höhe von 157.331 EUR ausgezahlt. Darüber hinaus kamen die gewinnabhängigen Bezüge der Tranche 2022 – 2025 für Herrn Dr. von Plotho² sowie Herrn Irlé zur Auszahlung.

An ehemalige Vorstandsmitglieder, die vor dem 31. Dezember 2015 ausgeschieden sind, bzw. ihre Hinterbliebenen wurden insgesamt EUR 484.663 Versorgung (Pension/Ruhegehalt) im Geschäftsjahr 2025 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 50.000 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 Vorsitzenden 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, das heißt, eine Mitgliedschaft in diesem Ausschuss führt nicht

zur Erhöhung der Jahresvergütung. Außerdem bleiben Doppel- und Mehrfachfunktionen unberücksichtigt, sodass der/die Vorsitzende und sein/ihre Stellvertreter/In keine weiteren Faktoren für Funktionen in Ausschüssen erhalten. Funktionen in Ausschüssen werden zudem bei den Aufsichtsratsmitgliedern nur einmal berücksichtigt.

Aufsichtsratsmitglieder, die während des laufenden Geschäftsjahres in den Aufsichtsrat eintreten oder aus dem Aufsichtsrat ausscheiden, erhalten eine entsprechende anteilige Vergütung unter Aufrundung auf volle Monate.

Die Gesellschaft erstattet den Aufsichtsratsmitgliedern ihre erforderlichen Auslagen in Form einer Pauschale. Die Pauschale beträgt für jedes Kalenderjahr EUR 10.000 (in Worten: Euro zehntausend).

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

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 5. Mai 2023 mit einer Mehrheit von 99,84 Prozent der Stimmen gebilligt.

Die Darstellung der Aufsichtsratsvergütung folgt ebenfalls dem Er-dienungsprinzip.

² Der Anteil von fester (Altersversorgung) zu variabler Vergütung (Auszahlung LTI-Tranche) beträgt 42 % zu 58 %.

Aufsichtsratsvergütung für das Geschäftsjahr 2025

Aufsichtsratsmitglied	Mitgliedschaft in Monaten	Pauschale Jahresvergütung 2025 in EUR ³	Auslagenpauschale für 2025 in EUR	Anteil fix in %	Gesamtvergütung in EUR
Mandy Breyer ²	12	50.000	10.000	100	60.000
Jos Benschop	12	50.000	10.000	100	60.000
Klaus-Peter Estermaier ¹	12	50.000	10.000	100	60.000
Sieglinde Feist	12	50.000	10.000	100	60.000
Dr. Hermann Gerlinger (bis 12. Mai 2025)	5	20.833	4.167	100	25.000
Andreas Pecher (ab 12. Mai 2025)	8	33.333	6.667	100	40.000
Michael Hankel	12	100.000	10.000	100	110.000
Günter Zellner ²	12	50.000	10.000	100	60.000
Daniela Berer ²	12	100.000	10.000	100	110.000
Mariella Röhm-Kottmann	12	100.000	10.000	100	110.000
Dr. Tobias Ohler	12	150.000	10.000	100	160.000
Lina Ohlmann ²	12	50.000	10.000	100	60.000
Volker Stapfer ²	12	75.000	10.000	100	85.000

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 gemeinnützige Einrichtungen abzuführen. Dazu zählen i.W. die Hans-Böckler-Stiftung, das Heinrich-Imbusch-Haus und auch die Stiftung für Arbeit und Umwelt.

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 Vollzeitäquivalenzbasis dar. Dabei wird auf die durchschnittlichen Löhne und Gehälter der Mitarbeitenden der Siltronic AG in Deutschland abgestellt, die im Geschäftsjahr in einem aktiven Beschäftigungsverhältnis standen (einschließlich von Personen in der Aktivphase der Altersteilzeit), und sämtliche tariflichen und außertariflichen Gehaltsstufen bis zum Senioremanagement werden berücksichtigt. Mitarbeitende, die während des Geschäftsjahres ausgeschieden sind, wurden anteilig

berücksichtigt. Die Vergütung schließt neben festen Elementen (Gehalt, tarifabhängige und arbeitsplatzbezogene Zulagen, Aufstockungsbeträge für Altersteilzeit, Mehrarbeits- und Bereitschaftszulagen) zur besseren Vergleichbarkeit mit der Vorstandsvergütung Nebenleistungen (Zuschuss Firmenwagen und sonstige geldwerte Vorteile) und variable Bestandteile (Bonis, 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 (zum Beispiel Praktikanten, Doktoranden, Auszubildende, Werkstudenten, Diplomanden etc.), bleiben entsprechend unberücksichtigt.

Ertragsentwicklung

EUR Mio.	2021	2022	Veränderung in %	2023	Veränderung in %	2024	Veränderung in %	2025	Veränderung in %
Umsatzerlöse	1.405,4	1.805,3	28	1.513,8	-16	1.412,8	-7	1.346,7	-5
EBITDA	466,4	671,6	44	433,9	-35	363,8	-16	316,9	-13
Jahresfehlbetrag/-überschuss gem. HGB	96,1	93,7	-2	21,4	-77	-13,3	-162	-94,3	609

Durchschnittliche Vergütung von Arbeitnehmern

EUR Tsd.									
Arbeitnehmer in Deutschland	78	82	5	76	-7	79	4	74	-6
Arbeitnehmer im Konzern (In- und Ausland)	66	71	7	64	-10	65	1	63	-4

Vorstandsvergütung

EUR									
Dr. Michael Heckmeier	n.a.	n.a.	-	1.501.676	-	1.242.000	-17	1.554.518	25
Claudia Schmitt	n.a.	n.a.	-	758.892	-	823.232	8	1.028.249	25
Klaus Buchwald	n.a.	n.a.	-	n.a.	-	726.589	-	1.014.848	40

Aufsichtsratsvergütung

EUR									
Amtierende Aufsichtsratsmitglieder									
Mandy Breyer (seit 04/2018)	39.184	37.500	-4	60.000	60	60.000	0	60.000	0
Jos Benschop (ab 05/2023)	n.a.	n.a.	-	40.000	-	60.000	50	60.000	0
Klaus-Peter Estermaier (seit 04/2018)	37.500	42.500	13	60.000	41	60.000	0	60.000	0
Sieglinde Feist (seit 12/2014)	37.500	42.500	13	60.000	41	60.000	0	60.000	0
Dr. Hermann Gerlinger (bis 05/2025)	68.750	75.000	9	80.833	8	60.000	-26	25.000	-58
Andreas Pecher (seit 05/2025)	n.a.	n.a.	-	n.a.	-	n.a.	-	40.000	-
Michael Hankel (seit 04/2018)	53.750	60.000	12	101.667	69	110.000	8	110.000	0
Günter Zellner (seit 9/2024)	n.a.	n.a.	-	n.a.	-	20.000	-	60.000	200
Daniela Berer (seit 5/2023)	n.a.	n.a.	-	73.333	-	110.000	50	110.000	0
Mariella Röhm-Kottmann (ab 05/2023)	n.a.	n.a.	-	73.333	-	110.000	50	110.000	0
Dr. Tobias Ohler (seit 02/2013)	106.250	115.000	8	160.000	39	160.000	0	160.000	0
Lina Ohlmann (seit 01/2021)	37.500	42.500	13	60.000	41	60.000	0	60.000	0
Volker Stapfer (seit 01/2022)	n.a.	42.500	-	76.667	80	85.000	11	85.000	0

Ehemalige Vorstandsmitglieder

EUR									
Dr. Christoph von Plotho ¹	1.710.372	1.370.171	-20	1.558.819	14	806.007	-48	157.331	-80
Bezüge (Versorgung) früherer Vorstandsmitglieder (ausgeschieden vor 12/2015)	327.414	337.264	3	393.530	17	487.969	24	484.663	-1

¹ Das Mandat von Herrn Dr. von Plotho als Mitglied des Vorstands und Vorstandsvorsitzender der Siltronic AG wurde einvernehmlich mit Wirkung zum Ablauf des 5. Mai 2023 vorzeitig beendet. Sein Anstellungsverhältnis lief davon unberührt noch bis zum Ablauf des 31. Dezember 2023 fort. Im Jahr 2024 erhielt Herr Dr. von Plotho eine Karenzentschädigung, auf die Leistungen der betrieblichen Altersversorgung angerechnet wurden.

München, 10. März 2026



Dr. Tobias Ohler
Vorsitzender des Aufsichtsrats der Siltronic AG



Dr. Michael Heckmeier
CEO



Claudia Schmitt
CFO



Klaus Buchwald
COO

Prüfungsvermerk des Wirtschaftsprüfers

An die Siltronic AG, München,

VERMERK ÜBER DIE PRÜFUNG DES VERGÜTUNGSBERICHTS

Wir haben den zur Erfüllung des § 162 AktG aufgestellten Vergütungsbericht der Siltronic AG, München für das Geschäftsjahr vom 1. Januar 2025 bis zum 31. Dezember 2025 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 angewandten 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 2025 bis zum 31. Dezember 2025 einschließlich der dazugehörigen Angaben in allen wesentlichen Belangen den Rechnungslegungsbestimmungen des § 162 AktG.

Hinweis auf einen sonstigen Sachverhalt – Formelle Prüfung des Vergütungsberichts nach § 162 AktG

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.

Verwendungsbeschränkung

Wir erteilen diesen Prüfungsvermerk auf Grundlage des mit der Siltronic AG geschlossenen Auftrags. Die Prüfung wurde für Zwecke der Gesellschaft durchgeführt und der Prüfungsvermerk ist nur zur Information der Gesellschaft über das Ergebnis der Prüfung bestimmt. Unsere Verantwortung für die Prüfung und für unseren Prüfungsvermerk besteht gemäß diesem Auftrag allein der Gesellschaft gegenüber. Der Prüfungsvermerk ist nicht dazu bestimmt, dass Dritte hierauf gestützt (Anlage- und/oder Vermögens-)Entscheidungen treffen. Dritten gegenüber übernehmen wir demzufolge keine Verantwortung, Sorgfaltspflicht oder Haftung; insbesondere sind keine Dritten in den Schutzbereich dieses Vertrages einbezogen. § 334 BGB, wonach Einwendungen aus einem Vertrag auch Dritten entgegengehalten werden können, ist nicht abbedungen.

München, den 10. März 2026

PricewaterhouseCoopers GmbH
Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

Klaus Bernhard
Wirtschaftsprüfer

Diana Plaum
Wirtschaftsprüfer

