



SET TO GROW

Vergütungsbericht

Auszug
aus dem Geschäftsbericht 2024



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 5. März 2025 beschlossen. Der uneingeschränkte Vermerk über die Prüfung ist am Ende des Vergütungsberichts abgedruckt. Der Vergütungsbericht 2023 wurde der Hauptversammlung am 13. Mai 2024 zur Billigung vorgelegt und mit 60,34 Prozent der Stimmen gebilligt.

Vergütungssystem für den Vorstand im Überblick

Eine vollständige Beschreibung des für das Geschäftsjahr 2024 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.

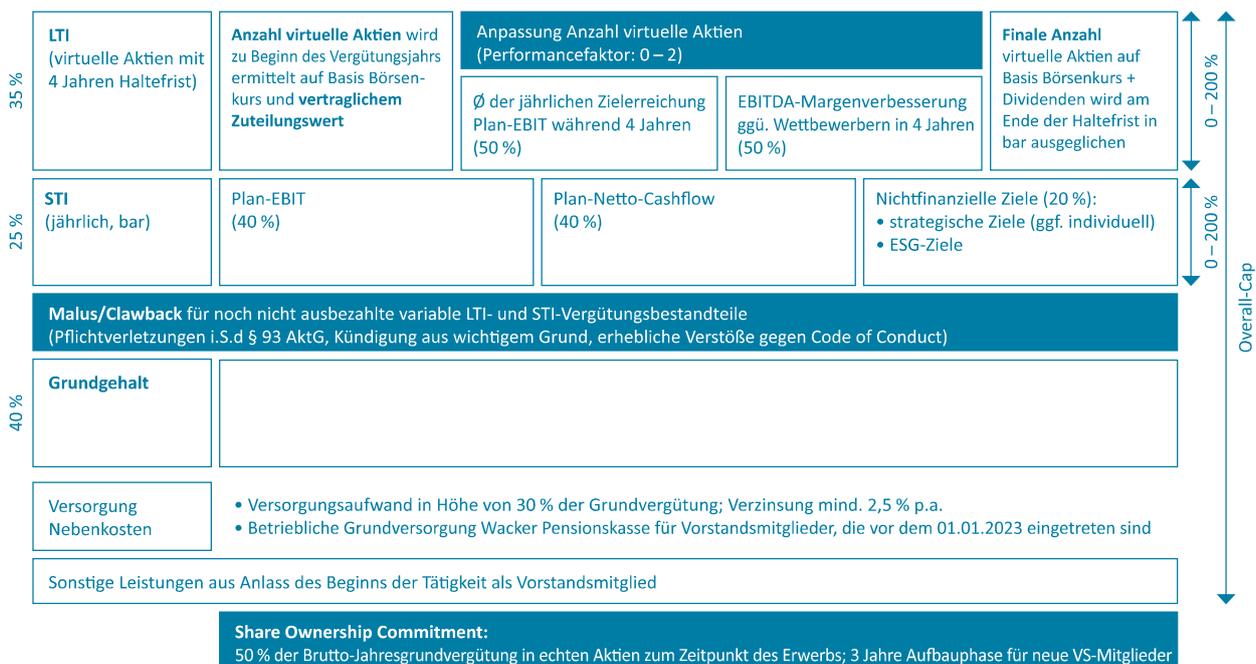
Vergütung 2024

Wichtige Ereignisse im Vergütungsjahr 2024

Mit Wirkung zum 1. Juni 2024 hat der Aufsichtsrat Herrn Klaus Buchwald zum Mitglied des Vorstands der Siltronic AG bestellt. Herr Buchwald übernimmt die Position des Chief Operating Officers (COO).

Die nachfolgende Grafik gibt einen Überblick über die wesentlichen Bestandteile des Vergütungssystems, die festgelegten Ziele und ihren Strategiebezug im Geschäftsjahr 2024.

Modell Vergütungssystem



Wesentliche Bestandteile des Vergütungssystems

Bestandteil	Strategiebezug	Ausgestaltung
Erfolgsunabhängige Vergütung		
Jahresgrundgehalt	Gewinnung/Bindung qualifizierter Führungspersonen	<ul style="list-style-type: none"> • 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	<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 • 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.	<ul style="list-style-type: none"> • Finanzielle KPIs: <ul style="list-style-type: none"> • Plan-EBIT (40%) • Plan-Netto-Cashflow (40%) • Nichtfinanzielle KPIs: <ul style="list-style-type: none"> • strategische Ziele (10%): <ul style="list-style-type: none"> • Fortschritt FabNext (5%) • Beendigung SD-Produktion (5%) • ESG (10%): <ul style="list-style-type: none"> • Arbeitssicherheit, Siliziumausbeute, Greenhouse Gas Emission, Wasserverbrauch, Recycling • Cap: 200%
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	Know-how-Schutz, Wettbewerbsfähigkeit	<ul style="list-style-type: none"> • 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	<ul style="list-style-type: none"> • Einmalzahlung im pflichtgemäßen Ermessen des Aufsichtsrats, insbesondere um den Verfall von Leistungen beim Vorarbeitgeber auszugleichen
Share Ownership	Angleichung Interessen von Vorstand und Aktionären	<ul style="list-style-type: none"> • Aktienhalterverpflichtung in Höhe von 50% des Jahresgrundgehalts (Bruttobetrag) in Aktien
Malus/Clawback	Sanktionierung/Anreize gegen Compliance-Verstöße	<ul style="list-style-type: none"> • Auszahlungsbetrag 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 2.650.000 • Vorstandsmitglieder EUR 1.810.000

Festlegung der Ziel- und Maximalvergütung für das Geschäftsjahr 2024

Auf Basis des Vergütungssystems hat der Aufsichtsrat auf Empfehlung des Präsidialausschusses des Aufsichtsrats für das Geschäftsjahr 2024 folgende konkrete Zielvergütung festgelegt.

	Dr. Michael Heckmeier, CEO				Claudia Schmitt, CFO			
	2024				2024			
	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 2024	375.000	22%	0	750.000	243.750	21%	0	487.500
langfristige variable Vergütung								
LTI 2024 – 2027	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%			127.166	11%		
Sonstiges: Aufnahme Vorstandstätigkeit		0%			–	0%		
Ziel-Gesamtvergütung	1.717.250	100%		2.650.000	1.137.166	100%		1.810.000

	Klaus Buchwald, COO (ab 1.6.2024)			
	2024			
	Ziel	in %	Minimum	Maximum
Grundvergütung	227.500	25%	227.500	227.500
kurzfristige variable Vergütung				
STI für 2024	142.188	16%	0	284.376
langfristige variable Vergütung				
LTI 2024 – 2027	199.063	22%	0	398.126
Zielvergütung	568.751	63%		910.002
Nebenleistungen	20.417	2%		
Versorgung (Dienstaufwand)	68.743	8%		
Sonstiges: Aufnahme Vorstandstätigkeit	250.000	28%		250.000
Ziel-Gesamtvergütung	907.911	100%		1.305.835

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 2024 kann erst nach Ablauf der vierjährigen Haltefrist für die virtuellen Aktien des LTI zu Beginn des Geschäftsjahres 2028 ermittelt werden. Überschreitet die danach ermittelte Gesamtvergütung für das Geschäftsjahr 2024 die festgelegte Maximalvergütung, wird der Barausgleich des LTI für das Geschäftsjahr 2024 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 Waferwettbewerber 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 Norma Group SE.

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 2024.

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 die-

sem 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		Versorgungsaufwand	
	2024	2023	2024	2023
<i>zum 31.12.2024 amtierende Vorstandsmitglieder</i>				
Dr. Michael Heckmeier, CEO	330.457	117.561	182.250	117.561
Claudia Schmitt, CFO ¹	1.072.335	908.321	129.273	62.309
Klaus Buchwald, COO (ab 1. Juni 2024)	68.748	0	68.748	0

¹ Frau Schmitt hat aus ihrem Anstellungsverhältnis mit der Siltronic AG vor Aufnahme ihres Amtes als Vorstandsmitglied Anwartschaften erlangt.

Zum 31. Dezember 2024 betragen die Pensionsverpflichtungen für frühere Vorstandsmitglieder und ihre Hinterbliebenen EUR 14.037.355 (im Vorjahr EUR 9.800.927 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 die oben dargestellten Zuschüsse 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 2024 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 we-

sentlichen 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 Zahlungen 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 2024

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 sozialverträgliche 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 (gemessen anhand von Arbeitsunfällen mit Ausfallzeiten pro Million geleisteter Arbeitsstunden), zum effizienten Einsatz von Silizium in der Waferherstellung (gemessen anhand der Siliziumausbeuten), zur Verringerung des spezifischen Wasserverbrauchs und der Greenhouse-Gas-Emissionen, zur Umsetzung der verabschiedeten Klimastrategie sowie 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 2024 geltende Zielsetzung und Zielerreichung im Bonus (STI) sind in nachfolgender Tabelle dargestellt. Während der Istwert des EBIT im Zielkorridor etwas unterhalb des Zielwerts liegt, wurde der Zielwert für den Plan-Netto-Cashflow übertroffen. Für die Zielsetzung der Leistungskategorie EBIT bleiben Effekte aus dem späteren Abschreibungsbeginn der FabNext unberücksichtigt. Für die Zielmessung der Leistungskategorie Netto-Cashflow bleiben Abweichungen zwischen Plan- und Istwerten bei den Zahlungsströmen für Investitionen (Sachanlagen, immaterielle Vermögenswerte und Investitionsförderungen) unberücksichtigt.

	Zielwert	Zielkorridor	Ist-Wert	Zielerreichungs-	Gewichtung
	EUR Mio.	EUR Mio.	EUR Mio.	grad	
Finanzielle Ziele					
Plan-EBIT	10	-140 bis 160	-54	0,60	40
Plan-Netto-Cashflow	-430	-580 bis -280	-393	1,25	40
Nichtfinanzielle Ziele					
Strategisches Ziele (Projektierung FabNext; SD-Schließung)	Enthält wettbewerbsrelevante Informationen (vertraulich)			1,00	10
ESG-Performance-Index				0,71	10
Gesamt STI				0,91	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 2024 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 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 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 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.

EUR	Zielbetrag (100%)	Gewichteter Börsenkurs ¹	Anzahl zugeteilter virtueller Aktien
Dr. Michael Heckmeier, CEO	525.000	85,64	6.130
Claudia Schmitt, CFO	341.250	85,64	3.985
Klaus Buchwald, COO (ab 1. Juni 2024)	199.063	85,64	2.324

¹ berechnet auf Basis des gewichteten durchschnittlichen Börsenkurses (Xetra) der letzten 30 Handelstage 2023 = 85,64 EUR

Die konkrete Zielsetzung und Zielerreichung (einschließlich der finalen Anzahl der virtuellen Aktien) der LTI-Tranche 2024 wird nach Ablauf der vierjährigen Performance-Periode im Geschäftsbericht 2028 veröffentlicht.

Überprüfung der betragsmäßigen Höchstgrenzen für die Gesamtvergütung 2021

Zur Überprüfung der Einhaltung der betragsmäßigen Höchstgrenzen des Geschäftsjahres 2021, in dem die Tranche zugesagt wurde, ist die Anzahl der virtuellen Aktien inkl. Dividendenzahlung bis zum Stichtag 31. Dezember 2024 fortzuschreiben und mit dem maßgeblichen gewichteten Xetra-Durchschnittskurs der Siltronic-Aktie an

den letzten 30 Börsenhandelstagen des Geschäftsjahres 2024 zu gewichten. Dieser betrug EUR 48,21 je Aktie.

Vor dem Hintergrund der Fälligkeit der LTI-Tranche 2021 – 2024 erfolgte sodann eine Überprüfung der Einhaltung der betragsmäßigen Höchstgrenzen des Geschäftsjahres 2021, 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 unten stehender Übersicht:

Auszahlung in EUR	Rechnerischer LTI zu Beginn Performance Periode	Anzahl virtuelle Aktien bei Gewährung	Anzahl virtuelle Aktien 31.12.2024	Xetra-Aktienkurs letzte 30 Tage 2024	Dividenden (2021 – 2024)	Auszahlungsbetrag Tranche 2021 – 2024	ausgezahlte Vergütung 2021	Gesamtvergütung 2021	Maximalvergütung 2021
Dr. Christoph von Plotho, CEO (bis 5. Mai 2023)	481.250	3.957	3.809	48,21	9,20	218.675	1.190.557	1.409.232	2.450.000
Rainer Irle, CFO (bis 30. Juni 2023)	341.250	2.806	2.701	48,21	9,20	155.064	849.506	1.004.570	1.810.000

Zusatzangaben zu aktienbasierten Vergütungsinstrumenten im Geschäftsjahr 2024

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) 31.12.2024	Wert zum Stichtag 31.12.2024 in EUR
zum 31.12.2024 amtierende Vorstandsmitglieder					
Dr. Michael Heckmeier, CEO	2022 – 2025	–	–	–	–
	2023 – 2026	340.489	4.472	4.021	202.814
	2024 – 2027	525.000	6.130	5.906	280.771
Claudia Schmitt, CFO	2022 – 2025	–	–	–	–
	2023 – 2026	170.625	2.241	2.015	101.634
	2024 – 2027	341.250	3.985	3.839	182.506
Klaus Buchwald, COO (ab. 1 Juni 2024)	2022 – 2025	–	–	–	–
	2023 – 2026	–	–	–	–
	2024 – 2027	199.063	2.324	2.239	106.442
für ausgeschiedene Vorstandsmitglieder					
Dr. Christoph von Plotho, CEO (bis 5. Mai 2023)	2022 – 2025	525.000	3.861	3.179	170.712
	2023 – 2026	525.000	6.896	6.200	312.720
Rainer Irle, CFO (bis 30. Juni 2023)	2022 – 2025	341.250	2.510	2.066	110.944
	2023 – 2026	170.625	2.241	2.015	101.634

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 Bemessungszeit-

raums – um bis zu 100 Prozent reduzieren. Die Reduzierung des Auszahlungsbetrags steht im pflichtgemäßen Ermessen des Aufsichtsrats.

Im Geschäftsjahr 2024 hat der Aufsichtsrat von der Möglichkeit, die variable Vergütung zu reduzieren, keinen Gebrauch gemacht.

Aktienhalterverpflichtung (Share Ownership Commitment)

Neben dem LTI als aktienbasiertem Performance-Share-Plan mit vierjähriger Performance-Periode bildet die Aktienhalterverpflichtung für den Vorstand (Share Ownership Commitment) einen weite-

ren 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 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.

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. Herr Dr. von Plotho hat im gesamten Geschäftsjahr 2024 eine Karenzentschädigung in Höhe seines zuletzt bezogenen Grundgehalts erhalten, auf dem jedoch der Teil seiner Betriebsrente angerechnet wurde, die durch Siltronic finanziert wurde.

Gewährte und geschuldete Vergütung im Geschäftsjahr 2024

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 Ausbezahlung 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 2024 erdiente variable Vergütung STI sowie die LTI-Tranche 2024 – 2027. 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.

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

	Feste Bestandteile			Summe in EUR	Variable Bestandteile			Gesamt- vergütung in EUR	Anteil fest in %	Anteil variabel in %
	Festgehalt in EUR	Neben- leistungen in EUR	Zusage Beginn Vorstands- tätigkeit in EUR		STI 2024	LTI 2024 – 2027 in EUR	Summe in EUR			
Zum 31. Dezember 2024 amtierende Vorstandsmitglieder										
Dr. Michael Heckmeier, CEO	600.000	19.979	–	619.979	341.250	280.771	622.021	1.242.000	50	50
Claudia Schmitt, CFO	390.000	28.913	–	418.913	221.813	182.506	404.319	823.232	51	49
Klaus Buchwald, COO (ab 1. Juni 2024)	227.500	13.256	250.000	490.756	129.391	106.442	235.833	726.589	68	32

Im Einklang mit § 162 Abs. 5 AktG werden personenbezogene Angaben für ehemalige Vorstandsmitglieder unterlassen, sofern sie vor dem 31. Dezember 2014 aus dem Vorstand ausgeschieden sind. An ehemalige Vorstandsmitglieder, die vor diesem Zeitpunkt ausgeschieden sind, bzw. ihre Hinterbliebenen wurden insgesamt EUR 487.969 Versorgung (Pension/Ruhegehalt) im Geschäftsjahr 2024 ausbezahlt, die ausschließlich feste Bestandteile enthält. Für den ehemaligen, mit Wirkung zum 5. Mai 2023 ausgeschiedenen Vorstand, Herrn Dr. von Plotho, wurde im Geschäftsjahr 2024 eine - unter Anrechnung der rein arbeitgeberfinanzierten Altersversorgung - Karenzentschädigung in Höhe von EUR 463.599,60 ausgezahlt. Die auf Arbeitgeber- und Arbeitnehmerbeiträgen beruhende Gesamtleistung aus der betrieblichen Altersversorgung betrug im Jahr 2024 EUR 342.407. Darüber hinaus kamen die gewinnabhängigen Bezüge der Tranche 2020 - 2023 für Herrn Dr. von Plotho sowie Herrn Irlé zur Auszahlung.

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.

Aufsichtsratsvergütung für das Geschäftsjahr 2024

Aufsichtsratsmitglied	Mitgliedschaft in Monaten	Pauschale Jahresvergütung 2024 in EUR ³	Auslagenpauschale für 2024 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	12	50.000	10.000	100	60.000
Michael Hankel	12	100.000	10.000	100	110.000
Markus Hautmann ² (bis 31. August 2024)	8	33.333	6.667	100	40.000
Günter Zellner ² (ab 2. September 2024)	4	16.667	3.333	100	20.000
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 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 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 Seniormanagement 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 (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 (zum Beispiel Praktikanten, Doktoranden, Auszubildende, Werkstudenten, Diplomanden etc.), bleiben entsprechend unberücksichtigt.

Ertragsentwicklung									
EUR Mio.	2020	2021	Veränderung in %	2022	Veränderung in %	2023	Veränderung in %	2024	Veränderung in %
Umsatzerlöse	1.207,0	1.405,4	16	1.805,3	28	1.513,8	-16	1.412,8	-7
EBITDA	332,0	466,4	40	671,6	44	433,9	-35	363,8	-16
Jahresüberschuss gem. HGB	75,0	96,1	28	93,7	-2	21,4	-77	-13,3	-162

Durchschnittliche Vergütung Arbeitnehmer

EUR									
Arbeitnehmer in Deutschland	75.575	78.133	3	81.738	5	76.260	-7	79.376	4

Vorstandsvergütung

EUR									
Dr. Michael Heckmeier	n.a.	n.a.	-	n.a.	-	1.501.676	-	1.242.000	-17
Claudia Schmitt	n.a.	n.a.	-	n.a.	-	758.892	-	823.232	8
Klaus Buchwald	n.a.	n.a.	-	n.a.	-	n.a.	-	726.589	-

Aufsichtsratsvergütung

EUR									
Amtierende Aufsichtsratsmitglieder									
Mandy Breyer (seit 04/2018)	38.750	39.184	1	37.500	-4	60.000	60	60.000	0
Jos Benschop (ab 05/2023)	n.a.	n.a.	-	n.a.	-	40.000	-	60.000	50
Klaus-Peter Estermaier (seit 04/2018)	41.250	37.500	-9	42.500	13	60.000	41	60.000	0
Sieglinde Feist (seit 12/2014)	41.250	37.500	-9	42.500	13	60.000	41	60.000	0
Dr. Hermann Gerlinger (seit 03/2011)	73.750	68.750	-7	75.000	9	80.833	8	60.000	-26
Michael Hankel (seit 04/2018)	60.000	53.750	-10	60.000	12	101.667	69	110.000	8
Markus Hautmann (bis 8/2024)	n.a.	37.500	-	42.500	13	60.000	41	40.000	-33
Günter Zellner (seit 9/2024)	n.a.	n.a.	-	n.a.	-	n.a.	-	20.000	-
Daniela Berer (seit 5/2023)	n.a.	n.a.	-	n.a.	-	73.333	-	110.000	50
Mariella Röhm-Kottmann (ab 05/2023)	n.a.	n.a.	-	n.a.	-	73.333	-	110.000	50
Dr. Tobias Ohler (seit 02/2013)	111.250	106.250	-4	115.000	8	160.000	39	160.000	0
Lina Ohlmann (seit 01/2021)	n.a.	37.500	-	42.500	13	60.000	41	60.000	0
Volker Stapfer (seit 01/2022)	n.a.	n.a.	-	42.500	-	76.667	80	85.000	11

Ehemalige Vorstandsmitglieder

EUR									
Dr. Christoph von Plotho ¹	1.679.382	1.710.372	2	1.370.171	-20	1.558.819	14	806.007	-62
Rainer Irle ²	1.108.536	1.218.085	10	901.855	-26	520.719	-42	0	-
Bezüge (Versorgung) früherer Vorstandsmitglieder (ausgeschieden vor 12/2014) ³	303.866	327.414	8	337.264	3	393.530	17	487.969	24

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.

² Das Mandat von Herrn Irle als Mitglied des Vorstands der Siltronic AG wurde einvernehmlich mit Wirkung zum Ablauf des 30. Juni 2023 vorzeitig beendet.

³ Die Bezüge für frühere Vorstandsmitglieder und ihre Hinterbliebenen, die vor 12/2014 ausgeschieden sind, umfassen nunmehr auch die Zahlungen aus ausländischen Pensionsplänen.

München, 5. März 2025



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 beigefügten, zur Erfüllung des § 162 AktG aufgestellten Vergütungsbericht der Siltronic AG, München, für das Geschäftsjahr vom 1. Januar bis zum 31. Dezember 2024 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 bis zum 31. Dezember 2024 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 (AAB) für Wirtschaftsprüferinnen, Wirtschaftsprüfer und Wirtschaftsprüfungsgesellschaften in der Fassung vom 1. Januar 2024 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 5. März 2025

KPMG AG
Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

Koeplin
Wirtschaftsprüfer

Schäfer
Wirtschaftsprüferin

Siltronic AG

Einsteinstraße 172

81677 München, Deutschland

Telefon +49 89 8564 3000

impressum@siltronic.com