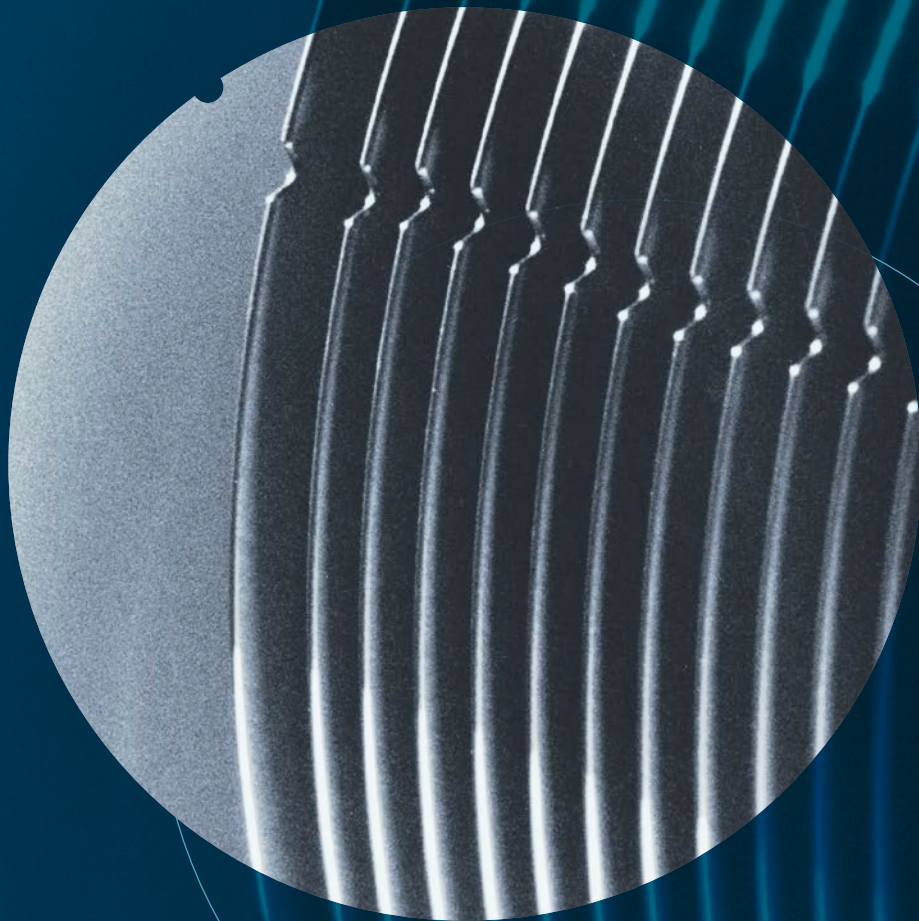


Qualität.  
Präzision.  
Wafer.



**Vergütungsbericht**

Auszug  
aus dem Geschäftsbericht 2022



# Vergütungsbericht

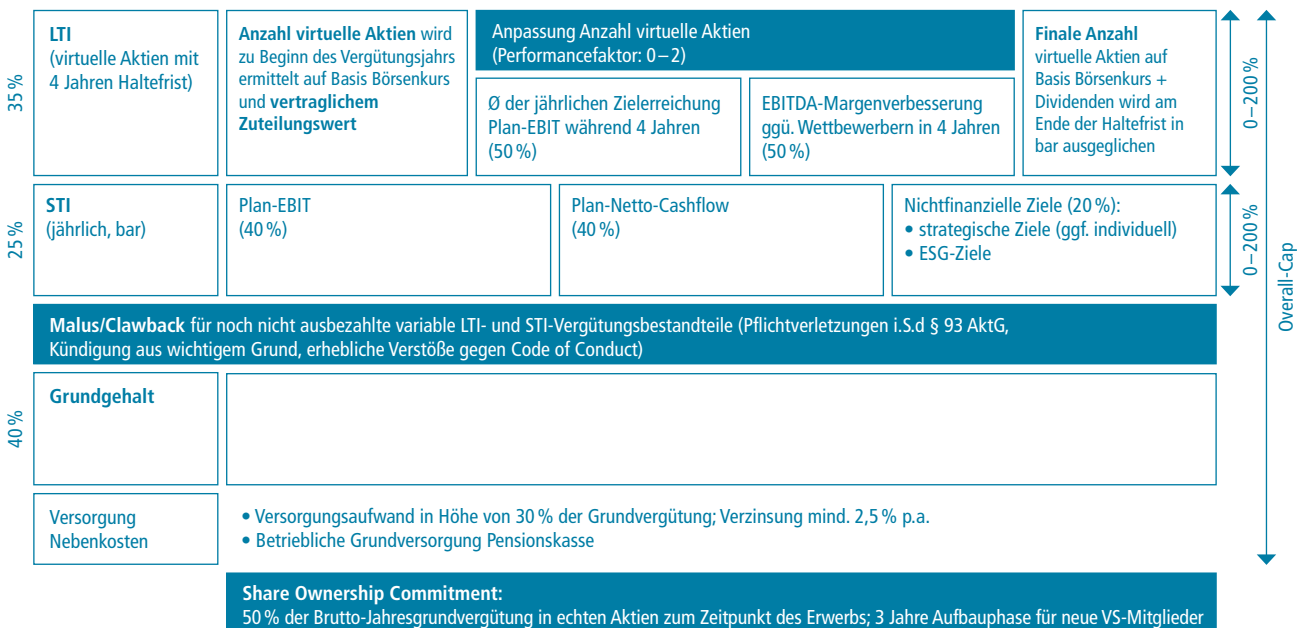
Der nachfolgende Vergütungsbericht entspricht den Anforderungen des § 162 AktG in der Fassung des Gesetzes zur Umsetzung der zweiten Aktionärsrechterichtlinie (ARUG II). Der Vergütungsbericht wurde gemeinsam durch den Vorstand und Aufsichtsrat erstellt und von beiden Organen am 7. März 2023 beschlossen. Der uneingeschränkte Vermerk über die Prüfung ist am Ende des Vergütungsberichts abgedruckt.

## Vergütungssystem für den Vorstand im Überblick

Eine vollständige Beschreibung des für das Geschäftsjahr 2022 anwendbaren Vergütungssystems findet sich in der Einberufung der ordentlichen Hauptversammlung 2022, 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 2022

### Wichtige Ereignisse im Vergütungsjahr 2022

Mit Wirkung zum Geschäftsjahr 2022 hat der Aufsichtsrat das Grundgehalt von Dr. Christoph von Plotho von EUR 550.000 auf EUR 600.000 erhöht. In diesem Zuge wurde von der Hauptversammlung 2022 die erzielbare Maximalvergütung von Dr. Christoph von Plotho von EUR 2.450.000 auf EUR 2.650.000 erhöht.

Vor diesem Hintergrund wurde das Vergütungssystem der Hauptversammlung am 5. Mai 2022 zur Billigung vorgelegt und mit 91,21 Prozent der Stimmen angenommen. In den nichtfinanziellen Zielen der variablen Vergütung wurde die Klimastrategie des Unternehmens reflektiert.

Die nachfolgende Grafik gibt einen Überblick über die wesentlichen Bestandteile des Vergütungssystems, die festgelegten Ziele und ihren Strategiebezug im Geschäftsjahr 2022.

## Wesentliche Bestandteile des Vergütungssystems

Bestandteil	Strategiebezug	Ausgestaltung
<b>Erfolgsunabhängige Vergütung</b>		
<b>Jahresgrundgehalt</b>	Gewinnung/Bindung qualifizierter Führungspersonen	<ul style="list-style-type: none"> <li>• CEO Dr. Christoph von Plotho: EUR 600.000</li> <li>• CFO Rainer Irl: EUR 390.000</li> <li>• Festvergütung in 12 monatlichen Raten</li> </ul>
<b>Nebenleistungen</b>	Gewährung marktübliche Vergütung und Übernahme von Kosten im Zusammenhang mit Vorstandstätigkeit	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Zusage zur Übernahme von Kosten bzw. geldwerten Vorteilen, u. a. für Dienstfahrzeug, Gesundheitsvorsorge, Rechtsanwaltskosten und Zuschüsse zum Aufbau einer privaten Rentenversicherung</li> </ul>
<b>Altersversorgung</b>	Adäquate Versorgung als Teil einer wettbewerbsfähigen Vergütung	<ul style="list-style-type: none"> <li>• In Höhe von 30 % des Grundgehalts wird Versorgungsaufwand fiktivem Kapitalkonto zugeschrieben und mit 2,5% bis max. 5 % verzinst + betriebliche Grundversorgung Pensionskasse</li> <li>• Rentencap: 50 % der zuletzt monatlich erhaltenen Grundvergütung vor Versorgungsfall</li> </ul>
<b>Erfolgsabhängige Vergütung</b>		
<b>Einjähriger Bonus STI</b>	Ausrichtung auf Profitabilität und Generierung von positivem Cashflow. Unterstützung der strategischen Weiterentwicklung des Unternehmens, die auch soziale und ökologische Aspekte umfasst.	<p><b>Finanzielle KPIs:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Plan-EBIT (40 %)</li> <li>• Plan-Netto-Cashflow (40 %)</li> </ul> <p><b>Nichtfinanzielle KPIs:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• strategisches Ziel (10 %): Fortschritt Fab Next</li> <li>• ESG (10 %): <ul style="list-style-type: none"> <li>• Arbeitssicherheit, Siliziumausbeute, Greenhouse Gas Emission, Wasserverbrauch, Recycling</li> </ul> </li> </ul> <p><b>Cap: 200 %</b></p>
<b>Langfristige aktienbasierte Vergütung LTI</b>	Stärkung der langfristigen Tragfähigkeit und nachhaltigen Entwicklung der Gesellschaft	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 4-jährige Performanceperiode für virtuelle Aktien (Börsenkurs + Dividenden)</li> <li>• KPIs zur Multiplikation der virtuellen Aktien: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Ø der Plan-EBIT-Zielerreichung (50 %)</li> <li>• EBITDA-Marge der Gesellschaft im Wettbewerbervergleich (50 %)</li> </ul> </li> <li>• Cap: 200 %</li> </ul>
<b>Leistungen im Fall der Beendigung</b>		
<b>Einvernehmliche Beendigung</b>	Vermeidung unangemessen hoher Abfindungszahlungen	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Cap: Ausgleichszahlung begrenzt auf Restlaufzeit, max. 2 Jahresvergütungen (entsprechend DCGK)</li> </ul>
<b>Nachvertragliches Wettbewerbsverbot</b>	Know-How-Schutz, Wettbewerbsfähigkeit	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Karenzentschädigung: 12 Monate in Höhe von Jahresgrundvergütung</li> </ul>
<b>Weitere Vergütungsregelungen</b>		
<b>Share Ownership</b>	Angleichung Interessen von Vorstand und Aktionären	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Aktienhalteverpflichtung in Höhe von 50 % des Jahresgrundgehalts (Bruttobetrag) in Aktien</li> <li>• Maßgeblicher Zeitpunkt für aktuelle Vorstandsmitglieder: 14.09.2017</li> </ul>
<b>Malus/Clawback</b>	Sanktionierung/Anreize gegen Compliance-Verstöße	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Zahlungsbetrag für STI/LTI kann einbehalten werden: <ul style="list-style-type: none"> <li>• wichtiger Grund i. S. d §93 AktG</li> <li>• erheblicher Verstoß gegen Code of Conduct</li> </ul> </li> </ul>
<b>Maximalvergütung</b>	Vermeidung von unangemessen hohen Auszahlungen	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Vorstandsvorsitzender EUR 2.650.000</li> <li>• Vorstandsmitglieder EUR 1.810.000</li> </ul>

## Festlegung der Ziel- und Maximalvergütung für das Geschäftsjahr 2022

Auf Basis des Vergütungssystems hat der Aufsichtsrat auf Empfehlung des Präsidiums des Aufsichtsrats für das Geschäftsjahr 2022 folgende konkrete Zielvergütung festgelegt.

	Dr. Christoph von Plotho, CEO				Rainer Irle, CFO			
	2022				2022			
	Ziel	in %	Minimum	Maximum	Ziel	in %	Minimum	Maximum
<b>Grundvergütung</b>	<b>600.000</b>	<b>34</b>	<b>600.000</b>	<b>600.000</b>	<b>390.000</b>	<b>32</b>	<b>390.000</b>	<b>390.000</b>
<b>kurzfristige variable Vergütung</b>								
STI für 2022	375.000	21	0	750.000	243.750	20	0	487.500
<b>langfristige variable Vergütung</b>								
LTI 2022-2025	525.000	30	0	1.050.000	341.250	28	0	682.500
<b>Zielvergütung</b>	<b>1.500.000</b>	<b>85</b>	<b>2.400.000</b>		<b>975.000</b>	<b>80</b>		<b>1.560.000</b>
Nebenleistungen	35.000	2			35.000	3		
Versorgung (Dienstaufwand)	221.122	13			203.330	17		
<b>Ziel-Gesamtvergütung</b>	<b>1.756.122</b>	<b>100</b>	<b>2.650.000</b>		<b>1.213.330</b>	<b>100</b>		<b>1.810.000</b>

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 das Geschäftsjahr 2022 für den Vorstandsvorsitzenden Dr. Christoph von Plotho EUR 2.650.000 und für den CFO Rainer Irle EUR 1.810.000. Der endgültige Zufluss für das Geschäftsjahr 2022 kann erst nach Ablauf der vierjährigen Haltefrist für die virtuellen Aktien des LTI zu Beginn des Geschäftsjahres 2026 ermittelt werden. Überschreitet die danach ermittelte Gesamtvergütung für das Geschäftsjahr 2022 die festgelegte Maximalvergütung, wird der Barausgleich des LTI für das Geschäftsjahr 2022 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 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 2022 angepasst. Es wurde von der ordentlichen Hauptversammlung am 5. Mai 2022 mit 91,21 Prozent der abgegebenen Stimmen gebilligt und bildet die Basis für die Vorstandsvergütung 2022.

## Feste Vergütung

### Jahresgrundgehalt

Das Jahresgrundgehalt ist eine fixe, auf das Gesamtjahr bezogene Barvergütung, die sich am Verantwortungsbereich des jeweiligen Vorstandsmitglieds orientiert. Dr. Christoph von Plotho erhielt 2022 ein Jahresgrundgehalt in Höhe von EUR 600.000 und Rainer Irle in Höhe von EUR 390.000, das jeweils in zwölf monatlichen Raten als Gehalt gezahlt wurde.

### Betriebliche Altersversorgung

Die derzeitigen Vorstandsmitglieder haben als betriebliche Altersversorgung zunächst Anspruch auf eine betriebliche Grundversorgung über die Pensionskasse der Wacker Chemie VVaG. Zu diesem Zweck leisten die Gesellschaft und der Vorstand monatliche Beiträge an die Pensionskasse. Ab dem 1. Januar 2023 werden Neueintritte nicht mehr Mitglied der Pensionskasse der Wacker Chemie VVaG. Ein solcher Baustein wird daher für zukünftige Bestellungen neuer Vorstandsmitglieder nicht mehr gewährt.

Die Gesellschaft stellt zusätzlich 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 Versorgungsfalles 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.

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

Die folgende Übersicht zeigt den Versorgungsaufwand sowie die Anwartschaftsbarwerte der Versorgungszusagen für das Geschäftsjahr 2022. Der Rückgang des Anwartschaftsbarwertes von 2021 auf 2022 ist auf den starken Anstieg des für Pensionsrückstellungen verwendeten Abzinsungssatzes zurückzuführen. Der hier gezeigte Versorgungsaufwand ergibt sich aus dem Versorgungsaufwand gemäß Zielvergütung unter Abzug von Eigenbeiträgen.

EUR	Anwartschaftsbarwert		Versorgungsaufwand	
	2022	2021	2022	2021
Dr. Christoph von Plotho	2.463.268	2.985.634	202.317	89.838
Rainer Irle	1.584.990	2.596.909	195.638	237.133

Zum 31. Dezember 2022 betragen die Pensionsverpflichtungen für frühere Vorstandsmitglieder und ihre Hinterbliebenen EUR 5.884.382 und sie erhielten im Berichtsjahr Bezüge von EUR 292.309.

### 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 Mitarbeitenden und Organmitglieder abgeschlossen hat. Diese Versicherung deckt etwaige Anwalts- und Gerichtskosten ab, die bei der Verteidigung in einem Straf- oder Ordnungswidrigkeitenverfahren entstehen. Darüber hinaus sind die Mitglieder des Vorstands in eine Unfallversicherung für dienstliche und außerdienstliche Unfälle einbezogen.

## Variable Vergütung

### Leistungsabhängiger Bonus

Der STI ist ein leistungsabhängiger Bonus mit einem einjährigen Bemessungszeitraum. Grundlage für den STI ist die Erreichung der vom Aufsichtsrat für jedes Geschäftsjahr zu Beginn des Geschäftsjahres festgesetzten Erfolgsziele. Die Erfolgsziele setzen sich aus für die Gesellschaft relevanten finanziellen Zielen und nichtfinanziellen Zielen zusammen. Die vom Aufsichtsrat für das Geschäftsjahr 2022 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 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 2022

Als strategische Ziele wurden verschiedene Meilensteine für das Projekt Fab Next, das den Bau einer zweiten 300 mm-Fabrik am Konzernstandort in Singapur betrifft, festgelegt, wie etwa Baufortschritt und die Einhaltung von Budgetvorgaben. Der Aufsichtsrat hat auf eine nach dem Vergütungssystem mögliche Individualisierung der strategischen Zielsetzung für die Vorstandsmitglieder verzichtet, um der kollektiven Verantwortung des Vorstands als Organ für das wichtige Projekt Fab Next 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 2022 geltende Zielsetzung und Zielerreichung im Bonus (STI) sind in nachfolgender Tabelle dargestellt. Die Ziele für die finanziellen Leistungskriterien wurden deutlich übererfüllt. Zur Messung der Zielerreichung blieben die jeweils nicht geplanten und ergebnissteigernden Wirkungen aus der Zuschreibung eines Gebäudes unberücksichtigt. Bei der Zielmessung der Leistungskategorie Netto-Cashflow blieben bei der Zielmessung Auszahlungen für Rechnungen unberücksichtigt, die sich auf Investitionen in Sachanlagen sowie immaterielle Vermögenswerte bezogen, die im Planwert nicht hinterlegt waren.

	Zielwert	Zielkorridor	Ist-Wert	Zielerreichungsgrad	Gewichtung
	EUR Mio.	EUR Mio.	EUR Mio.	in %	in %
<b>Finanzielle Ziele</b>					
Plan-EBIT	393	293 bis 493	490	1,97	40
Plan-Netto-Cashflow	-582	-682 bis -482	-558	1,24	40
<b>Nichtfinanzielle Ziele</b>					
Strategisches Ziel (Projektierung Fab Next)	Enthält wettbewerbsrelevante Informationen (vertraulich)			1,00	10
ESG-Performance-Index				0,42	10
<b>Gesamt STI</b>				<b>1,42</b>	<b>100</b>

### 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 2022 beziehen sich auf die Leistungskategorien EBITDA-Marge-Verbesserung/-Verslechterung im Wettbewerbervergleich über die Performance-Periode und Durchschnitt der jährlichen Plan-EBIT-Zielerreichung der Gesellschaft über die vierjährige Performance-Periode und fördern die langfristige Entwicklung der Gesellschaft wie folgt:

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

EUR	Zielbetrag (100 %)	Gewichteter Börsenkurs	Anzahl zugeteilter virtueller Aktien
Dr. Christoph von Plotho	525.000	135,97	3.861
Rainer Irle	341.250	135,97	2.510

Die konkrete Zielsetzung und Zielerreichung (einschließlich der finalen Anzahl der virtuellen Aktien) der LTI-Tranche 2022 wird nach Ablauf der vierjährigen Performance-Periode im Geschäftsbericht 2026 veröffentlicht.

### Zusatzangaben zu aktienbasierten Vergütungsinstrumenten im Geschäftsjahr 2022

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) 31.12.2022	Wert zum Stichtag 31.12.2022 in EUR
Dr. Christoph von Plotho	2020 – 2023	481.250	5.887	5.803	444.355
	2021 – 2024	481.250	3.957	3.579	262.377
	2022 – 2025	525.000	3.861	2.911	206.506
Rainer Irle	2020 – 2023	315.000	3.853	3.798	290.825
	2021 – 2024	341.250	2.806	2.538	186.061
	2022 – 2025	341.250	2.510	1.892	134.219

### Rückforderungsmöglichkeit (Clawback/ Malus) für variable Vergütung

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

Im Geschäftsjahr 2022 hat der Aufsichtsrat von der Möglichkeit, die variable Vergütung zu reduzieren, keinen Gebrauch gemacht.

### Aktienhalterpflichtung (Share Ownership Commitment)

Neben dem LTI als aktienbasiertem Performance-Share-Plan mit vierjähriger Performance-Periode bildet die Aktienhalterpflichtung 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 Aktienhalterpflichtung. Maßgeblich ist der Wert der Aktien zum Zeitpunkt des Erwerbs. Die derzeitigen Vorstandsmitglieder Dr. Christoph von Plotho und Rainer Irle erfüllen diese Aktienhalterpflichtung durch die von ihnen im Zeitpunkt des Abschlusses des Dienstvertrags im März 2020 jeweils gehaltenen Aktien, für die der Wert der Aktien zum Zeitpunkt der erstmaligen Begründung einer Aktienhalterpflichtung am 14. September 2017 zugrunde gelegt wird. Mit der Aktienhalterpflichtung wird neben dem LTI ein zusätzlicher und über die jeweilige vierjährige Performance-Periode hinausgehender Anreiz für die langfristige Entwicklung des Unternehmens gesetzt.

### Kredite und Vorschüsse

Den Vorstandsmitgliedern wurden keine Kredite oder Vorschüsse gewährt.



## Zusagen im Zusammenhang mit der Beendigung der Tätigkeit im Vorstand

Bei einer vorzeitigen Beendigung des Dienstvertrags dürfen etwaig zu vereinbarende Zahlungen einschließlich Nebenleistungen nicht den Wert von zwei Jahresvergütungen und nicht den Wert der Vergütung für die Restlaufzeit des Dienstvertrags im Sinne von Empfehlung G.13 des Deutschen Corporate Governance Kodex (DCGK) übersteigen (AbfindungsCap). 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 2022

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 2022 erdiente variable Vergütung STI sowie die LTI-Tranche 2022 – 2025. Die Rückstellungszuführung in die Altersversorgungsverpflichtung ist dagegen nach den Verlautbarungen des IDW nicht als gewährte und geschuldete Vergütung zu erfassen, sondern findet sich im Abschnitt „Betriebliche Altersversorgung“ separat als Versorgungsaufwand erfasst.

Gegenwärtige Vorstandsmitglieder	Feste Bestandteile			Variable Bestandteile			Gesamt- vergütung in EUR	Anteil fest in %	Anteil variabel in %
	Festgehalt in EUR	Nebenleistungen in EUR	Summe in EUR	STI 2022	LTI 2022 – 2025 in EUR	Summe in EUR			
Dr. Christoph von Plotho, CEO	600.000	31.165	<b>631.165</b>	532.500	206.506	<b>739.006</b>	<b>1.370.171</b>	46	54
Rainer Irle, CFO	390.000	31.511	<b>421.511</b>	346.125	134.219	<b>480.344</b>	<b>901.855</b>	47	53

An frühere Vorstandsmitglieder wurde im Geschäftsjahr 2022 keine Vergütung im Sinne von § 162 Abs. 1 Satz 1 AktG gewährt oder geschuldet. Im Einklang mit § 162 Abs. 5 AktG werden personenbezogene Angaben für ehemalige Vorstandsmitglieder unterlassen, sofern sie vor dem 31. Dezember 2012 aus dem

Vorstand ausgeschieden sind. An ehemalige Vorstandsmitglieder, die vor diesem Zeitpunkt ausgeschieden sind, bzw. ihre Hinterbliebenen wurden insgesamt EUR 292.309 Versorgung (Pension/Ruhegehalt) im Geschäftsjahr 2022 ausbezahlt, die ausschließlich feste Bestandteile enthält.

## Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder

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

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

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

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

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

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

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

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

Den Mitgliedern des Aufsichtsrats wurden keine Vorschüsse oder Kredite gewährt.

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

Die Darstellung der Aufsichtsratsvergütung folgt ebenfalls dem Erdienungsprinzip.

### Aufsichtsratsvergütung für das Geschäftsjahr 2022

Aufsichtsratsmitglied	Sitzungsgeld 2022 in EUR	Anteil variabel in %	Jahresvergütung für 2022 in EUR <sup>3)</sup>	Anteil fix in %	Gesamt- vergütung in EUR
Mandy Breyer <sup>2)</sup>	7.500	20	30.000	80	37.500
Prof. Dr. Gabi Dreo	12.500	29	30.000	71	42.500
Klaus-Peter Estermaier <sup>1)</sup>	12.500	29	30.000	71	42.500
Sieglinde Feist	12.500	29	30.000	71	42.500
Dr. Hermann Gerlinger	15.000	20	60.000	80	75.000
Michael Hankel	15.000	25	45.000	75	60.000
Markus Hautmann <sup>2)</sup>	12.500	29	30.000	71	42.500
Johann Hautz <sup>2)</sup>	25.000	29	60.000	71	85.000
Bernd Jonas	20.000	25	60.000	75	80.000
Dr. Tobias Ohler	25.000	22	90.000	78	115.000
Lina Ohlmann <sup>2)</sup>	12.500	29	30.000	71	42.500
Volker Stapfer <sup>2)</sup>	12.500	29	30.000	71	42.500

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

<sup>2)</sup> 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.

<sup>3)</sup> Unter Berücksichtigung der anwendbaren Faktoren für besondere Funktionen.

## Mehrjahresübersicht

### Vergleichende Darstellung der Vergütungs- und Ertragsentwicklung

Die folgende vergleichende Darstellung stellt gemäß § 162 Abs. 1 Satz 2 Nr. 2 AktG die jährliche Veränderung der gewährten und geschuldeten Vergütung der gegenwärtigen und früheren Organmitglieder, der Ertragsentwicklung der Gesellschaft und der durchschnittlichen Vergütung von Arbeitnehmern auf Vollzeit-äquivalenzbasis dar. Dabei wird auf die durchschnittlichen Löhnen und Gehälter der Mitarbeitenden der Siltronic AG in Deutschland abgestellt, die im Geschäftsjahr in einem aktiven Beschäftigungsverhältnis standen (einschließlich von Personen in der Aktivphase der Altersteilzeit), und berücksichtigt sämtliche tariflichen und außertariflichen Gehaltsstufen bis zum Seniormanagement. 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 (Bonii, 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. Zeitarbeitnehmende sind in der Population nicht eingeschlossen, da diese in keinem arbeitsrechtlichen Beschäftigungsverhältnis zur Siltronic AG stehen. Auch Personen, die während ihrer Ausbildung bzw. ihres Studiums bei uns tätig sind (z. B. Praktikanten, Doktoranden, Auszubildende, Werkstudenten, Diplomanden etc.), bleiben entsprechend unberücksichtigt.

## Ertragsentwicklung

EUR Mio.	2018	2019	Veränderung in %	2020	Veränderung in %	2021	Veränderung in %	2022	Veränderung in %
Umsatzerlöse	1.456,7	1.270,4	-13	1.207,0	-5	1.405,4	16	1.805,3	28
EBITDA	589,3	408,7	-31	332,0	-19	466,4	40	671,6	44
Jahresüberschuss gem. HGB	169,5	58,5	-65	75,0	28	96,1	28	93,7	-2

## Durchschnittliche Vergütung Arbeitnehmer

EUR									
Arbeitnehmer in Deutschland	n.a.	n.a.	n.a.	75.575	n.a.	78.133	3	82.063	5

## Vorstandsvergütung

EUR									
Dr. Christoph von Plotho	1.653.206	1.333.241	-19	1.679.382	26	1.710.372	2	1.370.171	-20
Rainer Irlle	1.071.786	881.654	-18	1.108.536	26	1.218.085	10	901.855	-26

## Aufsichtsratsvergütung

EUR									
<b>Amtierende Aufsichtsratsmitglieder</b>									
Mandy Breyer <sup>2)</sup> (seit 04/2018)	31.123	40.000	n.a.	38.750	-3	39.184	1	37.500	-4
Prof. Dr. Gabi Dreo (seit 04/2018)	31.123	40.000	n.a.	38.750	-3	37.500	-3	42.500	13
Klaus-Peter Estermaier <sup>1)</sup> (seit 04/2018)	31.123	40.000	n.a.	41.250	3	37.500	-9	42.500	13
Sieglinde Feist (seit 12/2014)	42.500	40.000	-6	41.250	3	37.500	-9	42.500	13
Dr. Hermann Gerlinger (seit 03/2011)	62.500	56.250	-10	73.750	31	68.750	-7	75.000	9
Michael Hankel (seit 04/2018)	31.123	37.500	20	60.000	60	53.750	-10	60.000	12
Markus Hautmann (seit 01/2021)	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	37.500	n.a.	42.500	13
Johann Hautz <sup>2)</sup> (seit 04/2003)	71.250	73.500	3	75.000	2	68.750	-8	85.000	24
Bernd Jonas (seit 05/2015)	82.500	80.000	-3	78.500	-2	75.000	-4	80.000	7
Dr. Tobias Ohler (seit 02/2013)	118.750	112.500	-5	111.250	-1	106.250	-4	115.000	8
Lina Ohlmann <sup>2)</sup> (seit 01/2021)	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	37.500	n.a.	42.500	13
Volker Stapfer <sup>2)</sup> (seit 01/2022)	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	42.500	n.a.

## Ehemalige Vorstandsmitglieder

EUR									
Bezüge (Versorgung) früherer Vorstandsmitglieder (ausgeschieden vor 12/2011)	217.617	221.253	2	262.373	19	287.436	10	292.310	2

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

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

## Weitere Angaben

Die Hauptversammlung hat am 5. Mai 2022 den Vergütungsbericht über die den Mitgliedern des Vorstands und des Aufsichtsrats im Geschäftsjahr 2021 individuell gewährte und geschuldete Vergütung mit einer Mehrheit von 91,24 % gebilligt. Aufgrund der hohen Zustimmung zum Vergütungssystem sowie zu dessen Anwendung in 2021 wurden im Hinblick dessen im Jahr 2022 keine Änderungen am Vergütungssystem als notwendig erachtet. Die Änderungen am Vergütungssystem beruhten (Erhöhung der Maximalvergütung) auf der Vertragsverlängerung von Dr. von Plotho.

## Ausblick auf das Geschäftsjahr 2023

Der Aufsichtsrat der Siltronic AG hat Dr. Michael Heckmeier zum künftigen Vorstandsvorsitzenden bestellt. Herr Dr. Heckmeier wird spätestens zum 1. Juli 2023 seine Tätigkeit aufnehmen. Vorbehaltlich der Billigung durch die Hauptversammlung soll das Vergütungssystem für künftige Neubestellungen von Vorstandsmitgliedern die Möglichkeit vorsehen, dass der Aufsichtsrat Leistungen aus Anlass des Beginns der Vorstandstätigkeit gewähren kann, insbesondere um den Verfall von Leistungen beim Vorarbeitgeber auszugleichen.

München, 7. März 2023



Dr. Tobias Ohler  
Vorsitzender des Aufsichtsrats der Siltronic AG



Dr. Christoph von Plotho  
CEO



Rainer Irle  
CFO

## Prüfungsvermerk des Wirtschaftsprüfers

### An die Siltronic AG, München,

#### 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 2022 bis zum 31. Dezember 2022 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 2022 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 Wirtschaftsprüfer und Wirtschaftsprüfungsgesellschaften in der Fassung vom 1. Januar 2017 zugrunde (<https://www.kpmg.de/bescheinigungen/lib/aab.pdf>). 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 7. März 2023

KPMG AG  
Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

Koeplin  
Wirtschaftsprüfer

Schäfer  
Wirtschaftsprüferin