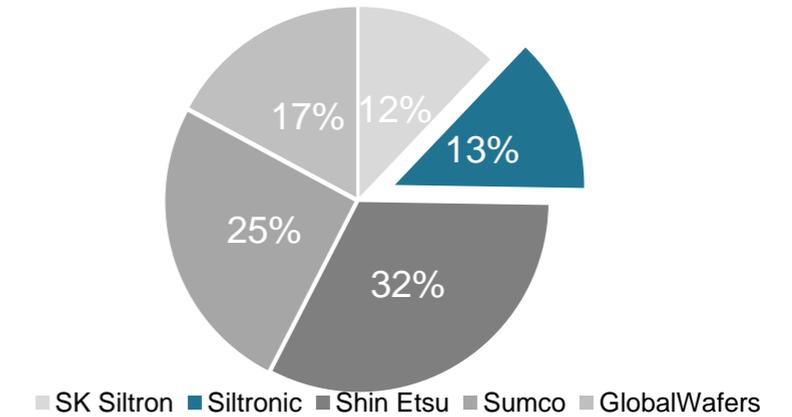
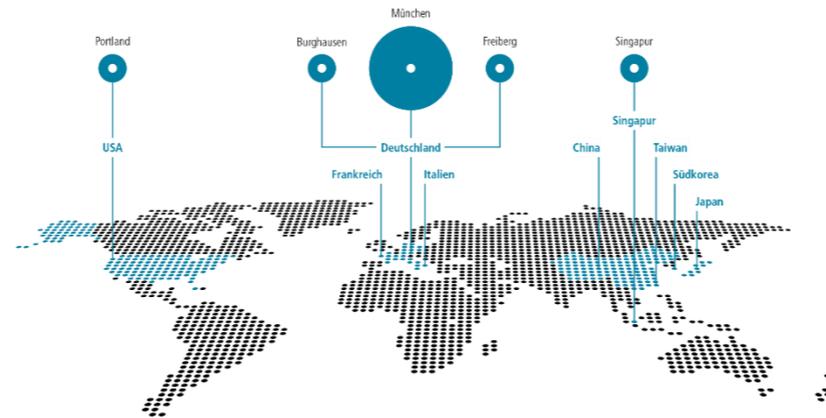


Vergütungssystem nach ARUG II Erfahrungsbericht eines MDAX-Unternehmens

DIRK Mitgliederversammlung
5. März 2021

Siltronic auf einen Blick



- ▶ Vorläufiger Umsatz 2020: EUR 1.207 Mio.
- ▶ Vorläufiges EBITDA 2020: EUR 344 Mio.
- ▶ Ca. 3.600 Mitarbeiter weltweit

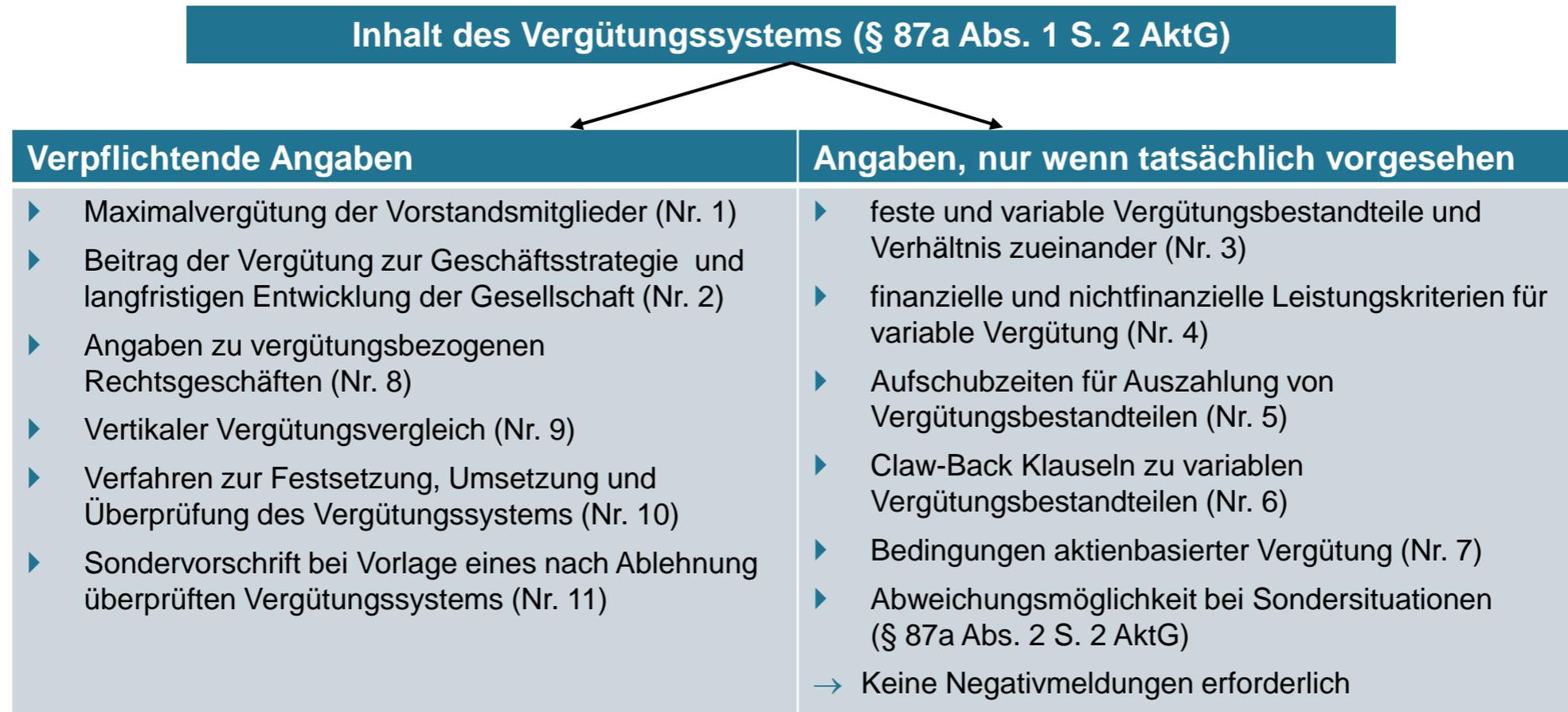


Ein Wafer ist ein Wafer ist ein ...



ARUG II fordert bestimmte Darstellung des Vergütungssystems

Vorgaben zur Darstellung



Neuer DCGK enthält zusätzliche Anforderungen an Vergütungssystem

Empfehlung DCGK zur Gestaltung des Vergütungssystems

- ▶ Empfehlung G.1: Im Vergütungssystem soll insbesondere festgelegt werden,
 - ▶ wie für die einzelnen Vorstandsmitglieder die Ziel-Gesamtvergütung bestimmt wird und welche Höhe die Gesamtvergütung nicht übersteigen darf (Maximalvergütung),
 - ▶ welchen relativen Anteil die Festvergütung einerseits sowie kurzfristig variable und langfristig variable Vergütungsbestandteile andererseits an der Ziel-Gesamtvergütung haben,
 - ▶ welche finanziellen und nichtfinanziellen Leistungskriterien für die Gewährung variabler Vergütungsbestandteile maßgeblich sind,
 - ▶ welcher Zusammenhang zwischen der Erreichung der vorher vereinbarten Leistungskriterien und der variablen Vergütung besteht,
 - ▶ in welcher Form und wann das Vorstandsmitglied über die gewährten variablen Vergütungsbeträge verfügen kann.

Siltronic Vorstandsvergütung sollte 2020 zur Billigung vorgelegt werden

Handlungsbedarf

- ▶ Zustimmungsrate in Hauptversammlung 2018 lag bei knapp 65%
- ▶ ARUG II erfordert zwingende Vorlage an HV zwar erst für HV 2021, empfiehlt jedoch Vorlage bereits in der HV-Saison 2020

Vom Aufsichtsrat festgelegtes Vorgehen:

- ▶ **Präsidialausschuss entwickelt Empfehlung für neues Vergütungssystem auf Basis der neuen Vorgaben ARUG / DCGK und legt Eckpunkte dem Aufsichtsrat zur Beratung vor**
- ▶ Beschlussfassung über ausgearbeitetes Vergütungssystem in Aufsichtsratssitzung zur Vorlage an HV
- ▶ HV-Beschluss über neues Vergütungssystem

Vergütungssystem von 2017 erzielte nur knapp 65 % Zustimmung in Hauptversammlung 2018

2018 Vorstandsvergütungssystem

		Bemessungszeitraum					
Bonus (Zielwert \cong Grundvergütung)	LTI 51 % (Aktienbasiert)	2 J. nach Zielerreichung Leistungskategorien:		2 J. nach Aktienperformance (Phantom Stocks)		Cap 300 %	
	MTI 49 % (Barkomponente)	<ul style="list-style-type: none"> • EBITDA-Marge vs. 3-Jahres Ø Marge der Industrie (50 %); • Plan-Net-Cashflow (25%) • Plan-EBIT (25%) 					
Jahresgrundvergütung							
Periode		2017	2018	2019	2020	2021	

Auszahlung

Share Ownership Commitment



Abgleich des bestehenden Vergütungssystems mit den Anforderungen durch DCGK, Stimmrechtsberater und Best Practice

Empfehlungen DCGK, Stimmrechtsberater und Best Practice

Neuer DCGK	Stimmrechtsberater / Investoren	Leitlinien Vorstandsvergütung
<ul style="list-style-type: none"> Aufsichtsratsvorsitzender / Vorsitzender des Ausschusses, der Vorstandsvergütung vorbereitet soll unabhängig sein (C.10) ● Nichtfinanzielle Ziele, strategische und individuelle Ziele (G.1, G.7) ● Ziel- und Maximalvergütung festlegen, die Altersversorgung einschließt (G.1) ● Definition einer Peer-Group und Veröffentlichung (G.3) ● Haltefrist für aktienorientierte Vergütung: 4 Jahre (G.10) ● Clawback (G.11) ● Abfindung soll Karenzentschädigung einschließen (G.12) ● (Expost-) Ausweis der Zielwerte/Erreichungen (G.9) ● 	<ul style="list-style-type: none"> Mehrheit der Mitglieder des Vergütungsausschusses sollen unabhängig sein ● ESG-Ziele ● keine oder nur geringe Ermessensfaktoren ● langfristige Vergütung soll Peervergleich beinhalten (Performance-Element) ● Haltefrist für langfristige Vergütung mind. 4 Jahre ● Share-Ownership i.H. einer Brutto-Jahresfixvergütung ● Clawback ● Veröffentlichung der Ziele/Zielerreichungen ● 	<ul style="list-style-type: none"> Ausschließlich beitragsorientierte Versorgung (Ziff. 1.4) ● Langfristige und Nachhaltigkeitsziele, Vergleich mit Wettbewerbern berücksichtigen (Ziff. 1.6) ● Gesamtvergütung begrenzen (einschließlich Versorgungs- und Nebenleistungen) (Ziff. 1.7) ● Share-Ownership in Höhe einer Brutto-Jahresfixvergütung (Ziff. 1.8) ● Clawback (Ziff. 1.10) ● Mindestens ex-post Veröffentlichung der Bemessungsgrundlage / KPI (Ziff. 2.3) ●

Source: DCGK-Entwurf, hkp study 2018, Leitlinien Vorstandsvergütung

Aufsichtsrat soll Peer Group für vertikalen Vergütungsvergleich definieren

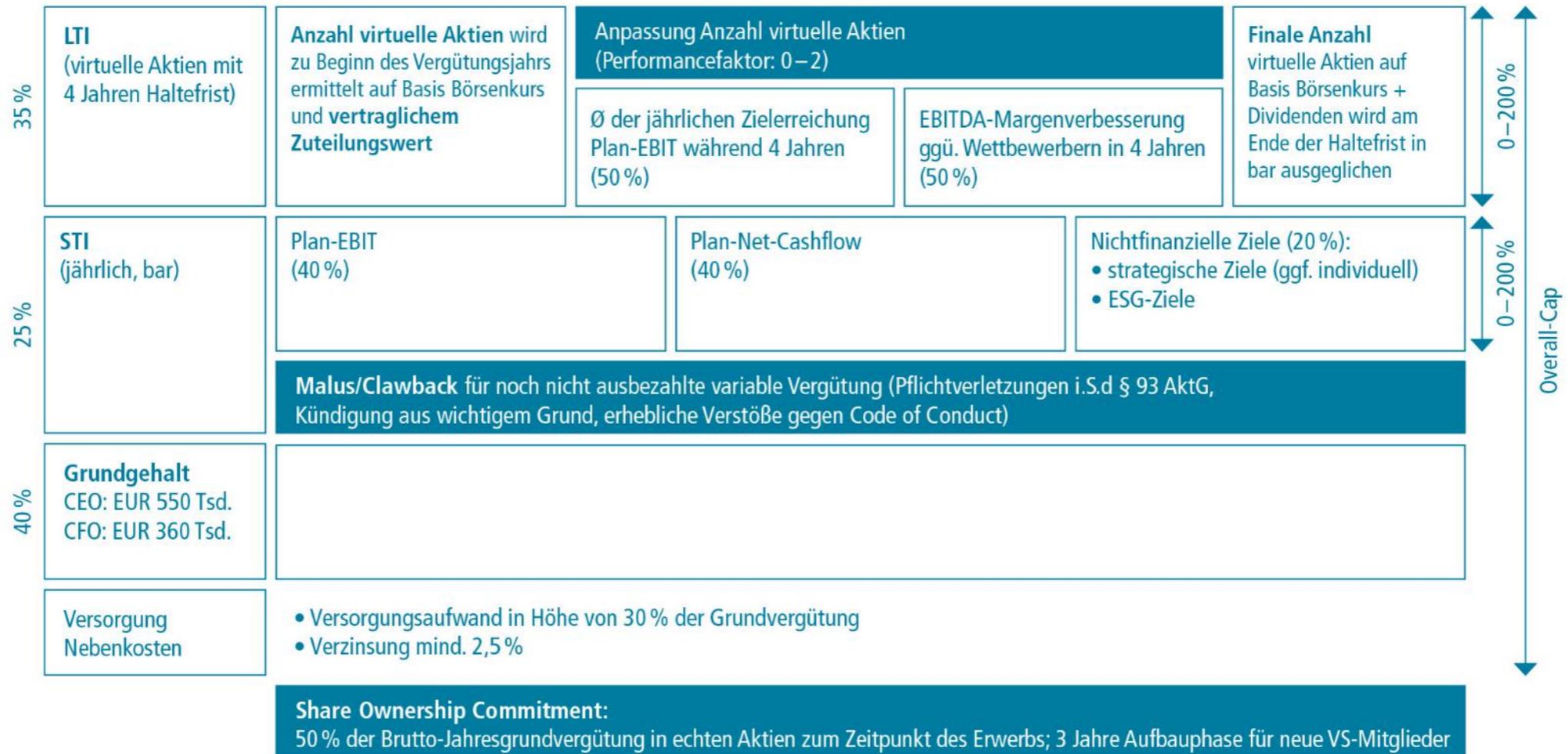
Vorschlag Peer Group

Unternehmen 2018	Geschäftsmodell	Index	Geschäfts- bereiche	Tochter- unternehmen	Umsatz	Bilanzsumme	Mitarbeiter
			Anzahl	Anzahl	Mio. EUR	Mio. EUR	Anzahl
Unternehmen A	Hersteller von ...	MDAX u. TecDAX					
Unternehmen B	Hersteller für ...	TecDax					
Unternehmen C	Hersteller von .	MDAX (SDAX)					
Unternehmen D	Entwickelt, produziert und vertreibt ...	MDAX					
Unternehmen E	Hersteller von ...	MDAX					
Unternehmen F	Zulieferer für ... und Anbieter von ...	MDAX u. TecDAX					
Peer Durchschnitt			2	56	1.450	1.878	6.093
Peer Median			2	53	1.325	1.777	5.977
Siltronic (GJ 2018)		MDAX u. TecDAX	1	8	1.457	1.818	3.914

Source: Geschäftsberichte / Schätzung auf Basis Geschäftsberichtsangaben

Modell der angepassten Vorstandsvergütung 2020

Modell angepasstes Vergütungssystem



Abgleich des neuen Vergütungssystems mit den Anforderungen durch DCGK, Stimmrechtsberater und Best Practice

Empfehlungen DCGK, Stimmrechtsberater und Best Practice

Neuer DCGK	Stimmrechtsberater / Investoren	Leitlinien Vorstandsvergütung
<ul style="list-style-type: none"> Aufsichtsratsvorsitzender / Vorsitzender des Ausschusses, der Vorstandsvergütung vorbereitet soll unabhängig sein (C.10) ● Nichtfinanzielle Ziele, strategische und individuelle Ziele (G.1, G.7) ● Ziel- und Maximalvergütung festlegen, die Altersversorgung einschließt (G.1) ● Definition einer Peer-Group und Veröffentlichung (G.3) ● Haltefrist für aktienorientierte Vergütung: 4 Jahre (G.10) ● Clawback (G.11) ● Abfindung soll Karenzentschädigung einschließen (G.12) ● (Expost-) Ausweis der Zielwerte/Erreichungen (G.9) ● 	<ul style="list-style-type: none"> Mehrheit der Mitglieder des Vergütungsausschusses sollen unabhängig sein ● ESG-Ziele ● keine oder nur geringe Ermessensfaktoren ● langfristige Vergütung soll Peervergleich beinhalten (Performance-Element) ● Haltefrist für langfristige Vergütung mind. 4 Jahre ● Share-Ownership i.H. einer Brutto-Jahresfixvergütung ● Clawback ● Veröffentlichung der Ziele/Zielerreichungen ● 	<ul style="list-style-type: none"> Ausschließlich beitragsorientierte Versorgung (Ziff. 1.4) ● Langfristige und Nachhaltigkeitsziele, Vergleich mit Wettbewerbern berücksichtigen (Ziff. 1.6) ● Gesamtvergütung begrenzen (einschließlich Versorgungs- und Nebenleistungen) (Ziff. 1.7) ● Share-Ownership in Höhe einer Brutto-Jahresfixvergütung (Ziff. 1.8) ● Clawback (Ziff. 1.10) ● Mindestens ex-post Veröffentlichung der Bemessungsgrundlage / KPI (Ziff. 2.3) ●

Source: DCGK-Entwurf, hkp study 2018, Leitlinien Vorstandsvergütung

Proxy-Kampagne zur gezielten Ansprache von Investoren und Proxy Advisors im Vorfeld der Hauptversammlung



Status: 8 May 2020

Remuneration system of the Executive Board 2020

The remuneration system for members of the Executive Board of Siltronic AG, which has been in force since fiscal year 2017, was approved by the Annual General Meeting on April 19, 2018. The Supervisory Board was not satisfied with the approval rate of 64.2 percent in the Annual General Meeting. The Supervisory Board has taken the concerns expressed by institutional investors and proxy advisors as an opportunity to comprehensively review and revise the remuneration system - also against the background of the implementation of the Shareholders' Rights Directive (ARUG II). At its meeting on 4 March 2020, the Supervisory Board resolved a new remuneration system retroactively as of 1 January 2020. The revised remuneration system will be submitted to the Annual General Meeting on 26 June 2020 for approval under item 10 of the agenda. The following overview explains the adjustments and how the Supervisory Board has addressed the expressed concerns. With regard to the details, please refer to the invitation to the Annual General Meeting.

	Remuneration system 2017	Concerns raised by proxy advisors / institutional investors	Remuneration system 2020
Allocation fixed / variable shares	<ul style="list-style-type: none"> Basic remuneration: 50 % of the target salary MTI: 24.5% of target salary LTI: 25.5% of target salary <i>Percentages refer to target salary without benefits and additional costs (for target total compensation including benefits see below)</i> 	<ul style="list-style-type: none"> The proportion of variable remuneration should be higher (market practice: fixed remuneration between 35% - 40%). The level of long-term variable remuneration should be more significantly higher than the level of short-term variable remuneration. 	<ul style="list-style-type: none"> Share of variable remuneration increased to 60% of target salary: <ul style="list-style-type: none"> Basic remuneration: 40% of target salary STI: 25% of target salary LTI: 35% of target salary Mathematically, target compensation increases through an increase in the variable component. However, the maximum shall remain the same (see caps below). <i>Percentages refer to target salary without benefits and additional costs (for target total compensation see below)</i>

Übersichtliche Darstellung der konkreten Ziel- und Maximalvergütung

Übersicht konkrete Zielvergütung und Maximalvergütung 2020 der amtierenden Vorstandsmitglieder

Gehaltsbestandteil	CEO		CFO	
	Zielbetrag (100%)	Maximalbetrag	Zielbetrag (100%)	Maximalbetrag
Jahresgehalt (40%)	xx €	xx €	xx €	xx €
STI (25%)	xx €	xx € (max. 200%)	xx €	xx € (max.200%)
LTI (35%)	xx €	xx € (max. 200%)	xx €	xx € (max. 200%)
Vergütung	xx €	xx €	xx €	xx €
Nebenkosten	xx €	NK+Versorgung max. 250.000 €	xx €	NK+Versorgung max. 370.000 € (ab 2021: max. 250.000 €)
Versorgungsaufwand	xx €		xx €	
Gesamtvergütung	xx €	xx €	xx €	xx €

Status quo zum Stimmverhalten der Investoren aufbereiten

Rank	Institution	Research Shares	% S/O	Proxy Advisor Status	Vote Status
1	Wacker Chemie AG	9.250.000	30,83%	Internal	Will Vote
2	Investor A	xx	xx%	Internal (with reference to ISS)	Will Vote
3	Investor B	xx	xx%	Internal (with reference to IVOX GL GmbH & ISS)	Will Vote
4	Investor C	xx	xx%	Decided by GL	Will Vote
5	...			Internal (with reference to ISS)	Will Vote
6	...			Internal (with reference to ISS & GL)	Will Vote
7	...			Internal (with reference to ISS & GL)	Will Vote
8	...			Internal (with reference to ISS)	Will Vote
9	...			Internal	May Vote
10	...			Decided by IVOX Glass Lewis GmbH	Will Vote

Kontinuierliches Screening der Investoren und laufende Gesprächsangebote

Institution	Holding	% S/O	Proxy Advisor Status	Vote Status	Will Not Vote	Will Vote	Have Registered / Voted	Undecided	Item 2	Item 3	Item 4	Item 5	Item 6	Item 7	Item 8	Item 9	Item 10	Item 11	Comments			
Wacker Chemie AG	9.250.000	30,83%	Internal	Will Vote		9.250.000			Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Lore ipsum
Investor 1	xx	xx%	Internal (with reference to ISS)	Will Vote		xx			U	U	U	U	U	U	U	U	U	U	U	U	U	Lore ipsum
Investor 2	xx	xx%	Internal (with reference to IVOX GL GmbH & ISS)	Will Vote		xx			Y	Y	N	Y	Y	Y	A	A	Y	Y	Y	Y	Y	Lore ipsum
Investor 3	xx	xx%	Decided by GL	Will Vote		xx			Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Y	Lore ipsum
Investor 4	xx	xx%	Internal (with reference to ISS)	Will Vote		xx			Y	Y	Y	Y	U	U	U	U	Y	Y	Y	Y	Y	Lore ipsum

Sehr hohe Zustimmung zum neuen Vergütungssystem auf der Hauptversammlung 2020

TOP 10	Beschlussfassung über die Billigung des Vergütungssystems für die Vorstandsmitglieder - angenommen		
	21.705.323	Aktien, für die gültige Stimmen abgegeben wurden (= 72,35 % des Grundkapitals)	
	21.454.024	Ja-Stimmen	98,84 %
	251.299	Nein-Stimmen	1,16 %

Seite 1

Siltronic AG, München
Ordentliche Hauptversammlung am 26.06.2020



Abstimmungsergebnis - Übersicht

TOP 11	Beschlussfassung über die Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder (zugleich Billigung des Vergütungssystems für die Aufsichtsratsmitglieder) - angenommen		
	21.705.896	Aktien, für die gültige Stimmen abgegeben wurden (= 72,35 % des Grundkapitals)	
	21.686.187	Ja-Stimmen	99,91 %
	19.709	Nein-Stimmen	0,09 %

„Integrated Approach“ by Siltronic IR & Legal

Special Thanks
an unseren General Counsel
Dr. Florens Sauerbruch

Disclaimer

The information contained in this presentation is for background purposes only and is subject to amendment, revision and updating. Certain statements contained in this presentation may be statements of future expectations, future financial performance and other forward-looking statements that are based on management's current views and assumptions and involve known and unknown risks and uncertainties. In addition to statements which are forward-looking by reason of context, including without limitation, statements referring to risk limitations, operational profitability, financial strength, performance targets, profitable growth opportunities and risk adequate pricing, words such as "may", "will", "should", "expects", "plans", "intends", "anticipates", "believes", "estimates", "predicts", "continue", "projects" or "seeks", "potential", "future", or "further" and similar expressions may identify forward-looking statements. By their nature, forward-looking statements involve a number of risks, uncertainties and assumptions which could cause actual results or events to differ materially from those expressed or implied by the forward-looking statements. These include, among other factors, changing business or other market conditions, currency and interest fluctuations, introduction of competitive products, poor acceptance of new products and services, change of the corporate strategy and the prospects for growth anticipated by the management. These and other factors could adversely affect the outcome and financial effects of the plans and events described herein. Statements contained in this presentation regarding past trends or activities should not be taken as a representation that such trends or activities will continue in the future. Siltronic AG does not undertake and does not intend to undertake any obligation to update or revise any statements contained in this presentation, whether as a result of new information, future events or otherwise. In particular, you should not place any reliance on forward-looking statements which speak only as of the date of this presentation.

SILTRONIC AG |

Einsteinstraße 172
Tower B / Blue Tower
81677 Munich
Germany