

## VERGÜTUNGSBERICHT 2025

### VERGÜTUNGSBERICHT FÜR DAS GESCHÄFTSJAHR 2025 IM SINNE DES § 162 AKTG

#### I) Einleitung

Der vorliegende Vergütungsbericht der Elmos Semiconductor SE wurde durch den Vorstand und den Aufsichtsrat gemeinsam erstellt und entspricht den Anforderungen des § 162 AktG. Eine transparente und verständliche Darstellung der Vergütung von Vorstand und Aufsichtsrat nach den gesetzlichen Vorgaben und den Standards ist für die Gesellschaft ein wichtiges Element guter Corporate Governance.

Grundsätzlich beschreibt ein Vergütungsbericht die individuell gewährte und geschuldete Vergütung der gegenwärtigen (zum Stichtag 31. Dezember 2025 amtierenden) und früheren Mitglieder des Vorstands und des Aufsichtsrats im jeweiligen Geschäftsjahr. Hierbei erläutert der Vergütungsbericht detailliert und individualisiert die Struktur und die Höhe der einzelnen Bestandteile der Vorstands- und Aufsichtsratsvergütung.

Die in diesem Vergütungsbericht beschriebenen Gesamtbezüge stellen auf gewährte Vergütungskomponenten für das Geschäftsjahr 2025 im Sinne des § 162 AktG ab. Eine Vergütung gilt demnach als gewährt, sobald sie den Organmitgliedern faktisch zugeflossen ist bzw. im Falle von Aktientranchen eingeräumt wurde. Lediglich geschuldete Vergütungskomponenten liegen hingegen vor, wenn eine Verpflichtung zur Vergütung den Organmitgliedern gegenüber fällig, aber noch nicht erfüllt ist.

#### II) Vorstandsvergütung

##### 1) Vergütungssystem

Das den Grundsätzen des § 87a AktG entsprechende Vergütungssystem für die Mitglieder des Vorstands der Elmos Semiconductor SE ist seit dem Geschäftsjahr 2021 in Kraft und wurde von der ordentlichen Hauptversammlung am 20. Mai 2021 gebilligt. Änderungen des Vergütungssystems, insbesondere in Bezug auf die Investitionsverpflichtungen, wurden in den ordentlichen Hauptversammlungen am 11. Mai 2022 und am 10. Mai 2023 beschlossen. Ein neues Vergütungssystem, das auf die ab dem 1. Januar 2025 zugeflossene Vergütung Anwendung findet, wurde von der Hauptversammlung am 15. Mai 2025 beschlossen. Dieses Vergütungssystem ist in der Einladung zur ordentlichen Hauptversammlung am 15. Mai 2025 sowie auf der Elmos Website veröffentlicht

([www.elmos.com/ueber-elmos/investor/corporate-governance.html](http://www.elmos.com/ueber-elmos/investor/corporate-governance.html))

Die Vergütung der Vorstandsmitglieder der Elmos Semiconductor SE setzt sich aus einer festen Vergütung (Grundgehalt, Nebenleistungen und Versorgungszusagen) und einer variablen Vergütung (variable nicht-aktienkursbezogene Vergütungskomponenten und variable aktienkursbezogene Vergütungskomponenten) zusammen.

Zu der variablen nicht-aktienkursbezogenen Vergütung zählen die ergebnisbezogene Tantieme und die zielbezogene Tantieme. Bezüglich dieser Vergütung besteht eine anteilige Investitionsverpflichtung in Aktien der Gesellschaft. Die variablen nicht-aktienkursbezogenen Vergütungskomponenten werden nach dem Zufluss-Prinzip erfasst. Die variable aktienkursbezogene Vergütung umfasst die an die Mitglieder des Vorstands gewährten Aktientranchen. Darüber hinaus kann der Aufsichtsrat – nach pflichtgemäßem Ermessen im Rahmen des Aktiengesetzes – im Einzelfall Sonderzahlungen oder andere Vergütungselemente (z.B. Bleibe- oder Gewinnungsprämien, Sonderzahlungen aus außergewöhnlichem Anlass, weitere Aktienzusagen) beschließen, wenn diese im Rahmen der maximalen Vergütung möglich sind.

Die variablen Vergütungskomponenten sind auf eine nachhaltig positive Weiterentwicklung des Unternehmens ausgerichtet. Verschiedene Kennzahlen und Ziele – dazu gehören der Umsatz und die EBIT-Marge, der Zielerreichungsgrad der operativen und strategischen Ziele für ein Geschäftsjahr sowie der Aktienkurs – dienen als Anknüpfungspunkte für eine mehrdimensionale Leistungsbeurteilung des Vorstands. Dadurch wird die

Weiterentwicklung des Unternehmens in ihren unterschiedlichen, finanziellen und nicht-finanziellen Aspekten abgebildet. Die erfolgreiche Entwicklung und Umsetzung der Geschäftsstrategie sowie die Weiterentwicklung der Gesellschaft bezüglich Nachhaltigkeit in den Bereichen Umwelt, Soziales und Governance (Environment, Social & Governance, kurz ESG-Leistungskriterien) sind sowohl in den oben genannten verwendeten finanziellen Indikatoren als auch in der Erreichung der nicht-finanziellen Ziele eines Geschäftsjahres reflektiert, welche einzelne Aspekte der Geschäftsstrategie in Teilbereiche herunterbrechen und konkretisieren.

Der Anteil der festen Vergütung (Grundgehalt, Nebenleistungen und Versorgungszusagen) an der Gesamtvergütung wird im Gegensatz zu den übrigen Vergütungsbestandteilen relativ niedrig angesetzt. Der Anteil der variablen Vergütung (variable nicht-aktienkursbezogene und aktienkursbezogene Vergütungskomponenten) wird hingegen relativ hoch angesetzt und hat überwiegend langfristige Anreizwirkung. Die Investitionsverpflichtungen für die Vorstandsmitglieder in Aktien der Gesellschaft und die variable aktienkursbezogene Vergütung tragen darüber hinaus dazu bei, dass die Vorstandsmitglieder, wie alle übrigen Aktionäre, ein Interesse an der langfristig positiven Wertentwicklung der Gesellschaft haben.

## **2) Vergütung der zum 31. Dezember 2025 amtierenden Vorstandsmitglieder**

Der Vorstand bestand zum 31. Dezember 2025 aus zwei Mitgliedern. Im Geschäftsjahr 2025 gab es keine Änderungen in der Zusammensetzung des Vorstands.

Die Vorstandsvergütung der Elmos Semiconductor SE für das **Geschäftsjahr 2025** berechnet sich aus den folgenden Komponenten:

- im Geschäftsjahr 2025 gewährtes Grundgehalt
- Nebenleistungen (im Wesentlichen die Gestellung von Dienstwagen)
- Versorgungszusagen
- im Geschäftsjahr 2025 gewährte variable nicht-aktienkursbezogene Vergütung für das Geschäftsjahr 2024, bestehend aus ergebnisbezogener Tantieme und zielbezogener Tantieme
- ggf. im Geschäftsjahr gewährte Sonderzahlungen
- ggf. im Geschäftsjahr 2025 gewährte variable aktienkursbezogene Vergütung (Aktienzusagen)

Die Gesamtvergütung des Vorstands für das Geschäftsjahr 2025 beträgt insgesamt 4.797.865 Euro. Davon entfallen 900.000 Euro auf das Grundgehalt, 49.339 Euro auf Nebenleistungen, 25.000 Euro auf die Versorgungszusagen, 2.188.900 Euro auf die variable nicht-aktienkursbezogene Vergütung, 437.500 Euro auf Sonderzahlungen und 1.197.126 Euro auf die im Geschäftsjahr gewährte variable aktienkursbezogene Vergütung mit langfristiger Anreizwirkung (Aktienzusagen).

Die im Geschäftsjahr 2025 gewährte **Gesamtvergütung** der zum 31. Dezember 2025 amtierenden Vorstandsmitglieder ist der folgenden Tabelle zu entnehmen:

**Gesamtvergütung (in EUR)**

Vergütungsbestandteile	Dr. Arne Schneider (Vorsitzender)	Dr. Jan Dienstuhl	Summe
<b>Grundgehalt</b>	600.000	300.000	<b>900.000</b>
<i>relative Anteile</i>	<i>17,8%</i>	<i>20,9%</i>	<i>18,8%</i>
<b>Nebenleistungen</b>	35.459	13.879	<b>49.339</b>
<i>relative Anteile</i>	<i>1,1%</i>	<i>1,0%</i>	<i>1,0%</i>
<b>Versorgungszusagen</b>	0 <sup>2</sup>	25.000	<b>25.000</b>
<i>relative Anteile</i>	<i>0,0%</i>	<i>1,7%</i>	<i>0,5%</i>
<b>Variable, nicht-aktienkursbezogene Vergütung</b>	1.436.120	752.780	<b>2.188.900</b>
<i>relative Anteile</i>	<i>42,7%</i>	<i>52,5%</i>	<i>45,6%</i>
<i>davon ergebnisbezogene Tantieme</i>	908.000	498.759	<b>1.406.759</b>
	<i>27,0%</i>	<i>34,8%</i>	<i>29,3%</i>
<i>davon zielbezogene Tantieme</i>	528.120	254.021	<b>782.141</b>
	<i>15,7%</i>	<i>17,7%</i>	<i>16,3%</i>
<b>Sonderzahlungen</b>	437.500	0	<b>437.500</b>
<i>relative Anteile</i>	<i>13,0%</i>	<i>0,0%</i>	<i>9,1%</i>
<b>Variable, aktienkursbezogene Vergütung (Aktientranchen)<sup>1</sup></b>	855.090	342.036	<b>1.197.126</b>
<i>relative Anteile</i>	<i>25,4%</i>	<i>23,9%</i>	<i>25,0%</i>
<b>Gesamtvergütung</b>	<b>3.364.169</b>	<b>1.433.696</b>	<b>4.797.865</b>
<i>relative Anteile</i>	<i>100,0%</i>	<i>100,0%</i>	<i>100,0%</i>

<sup>1</sup> Fair Value

<sup>2</sup> Für Dr. Schneider wurde ein mittels Rückdeckungsversicherungen abgesichertes Ruhegeld in Höhe von 4.000,00 Euro monatlich vereinbart, welches auch im Falle einer Berufsunfähigkeit gezahlt wird (siehe Abschnitt zu Altersversorgung). Die Auszahlung wird gemäß Zuflussprinzip in der Rentenphase im Vergütungsbericht dargestellt.

Im Folgenden werden die einzelnen Vergütungsbestandteile näher erläutert.

## 2.1 Feste Vergütung

### 2.1.1 Grundgehalt

Das Grundgehalt für das Geschäftsjahr 2025 stellt sich wie folgt dar:

in EUR	Dr. Arne Schneider (Vorsitzender)	Dr. Jan Dienstuhl	Summe
<b>Grundgehalt</b>	600.000	300.000	<b>900.000</b>

### 2.1.2 Nebenleistungen

Nebenleistungen werden vom Aufsichtsrat individuell im Rahmen des Vergütungssystems mit dem Vorstandsmitglied vereinbart. Zu den Nebenleistungen können die Überlassung eines Dienstfahrzeugs auch für private Zwecke, Versicherungsleistungen, die Übernahme von Kosten für Reisen und Unterbringungskosten bei weit entferntem Familienwohnsitz sowie weitere Elemente gehören.

Im Wesentlichen für die Gestellung von Dienstwagen sowie für Kostenerstattungen für Heimreisen und Übernachtungen entstanden für die Vorstandsmitglieder die folgenden geldwerten Vorteile bzw. Erstattungen:

in EUR	Dr. Arne Schneider (Vorsitzender)	Dr. Jan Dienstuhl	Summe
<b>Nebenleistungen</b>	35.459	13.879	<b>49.339</b>

### 2.1.3 Versorgungszusagen

Vorstandsmitglieder mit erstmaliger Bestellung nach dem 1. Januar 2016 (Dr. Jan Dienstuhl) werden mit einem fixen Betrag, zurzeit in Höhe von 25.000 Euro pro Dienstjahr, beim Aufbau ihrer privaten Altersvorsorge unterstützt und so auch für den Wegfall von Einzahlungen in die gesetzliche Rentenversicherung kompensiert.

Für Vorstandsmitglieder mit erstmaliger Bestellung vor dem Geschäftsjahr 2016 wurde ein mittels Rückdeckungsversicherungen abgesichertes Ruhegeld in Höhe von 4.000 Euro monatlich vereinbart, welches auch im Falle einer Berufsunfähigkeit gezahlt wird. Darüber hinaus wird der Wegfall der gesetzlichen Rente kompensiert. Das Altersruhegeld erfordert eine Tätigkeit für die Gesellschaft bis zum 63. Lebensjahr und wird bei vorzeitigem Ausscheiden zeitanteilig gekürzt. Keine Kürzung erfolgt im Fall einer Kündigung im Rahmen eines Kontrollwechsels. Etwaige Überschüsse der Rückdeckungsversicherungen können das Ruhegeld erhöhen.

## 2.2 Variable Vergütung

### 2.2.1 Variable, nicht-aktienkursbezogene Vergütung

#### Ergebnisbezogene Tantieme

Die ergebnisbezogene Tantieme stellt auf das im Konzernabschluss für die Gesellschaft ausgewiesene EBIT ab. Der Zielbetrag der ergebnisabhängigen Tantieme bei 100%-Erreichung ergibt sich aus der Summe der Zielbeträge des laufenden Jahres und der zwei Vorjahre, gewichtet mit 55%, 30% sowie 15%. Die länger zurückliegenden Jahre gehen damit weniger stark in die Gewichtung ein. In jedem der Jahre ergibt sich der Zielbetrag aus dem erreichten Umsatz multipliziert mit 20% und 0,35% für Vorstandsmitglieder und 1% für den Vorstandsvorsitzenden. Die Höhe der erreichten Vergütung errechnet sich aus der Summe der Werte des laufenden Jahres und der zwei Vorjahre; es werden die schon bei der Zielermittlung genutzten Werte 55%

(laufendes Jahr), 30% (näheres Vorjahr), 15% (entfernteres Vorjahr) für die Gewichtung verwendet. In jedem Jahr wird der 100%-Zielbetrag mit der prozentualen Zielerreichung multipliziert. Für jedes der drei Jahre wird zur Ermittlung der prozentualen Zielerreichung die folgende Betrachtung durchgeführt: Werden im jeweils zu beurteilenden Jahr 20% EBIT-Marge erreicht, so gilt das Ziel als 100% erfüllt. Der Cap liegt bei 150% Zielerreichung und wird bei 30% EBIT-Marge erreicht. 0% oder weniger EBIT-Marge entsprechen 0% Zielerreichung. Zwischenwerte in den EBIT-Margen-Bereichen 0% bis 20% sowie 20% bis 30% werden linear interpoliert. Unterhalb einer EBIT-Marge von 5% wird die Zielerreichung des Jahres auf 0% und damit 0 Euro gekürzt.

Darüber hinaus darf die ergebnisbezogene Tantieme 200% des Grundgehalts (siehe oben) des jeweiligen Jahres nicht übersteigen und wird, sofern erforderlich, auf jenen Betrag gekürzt.

Die im Geschäftsjahr 2025 gewährte variable ergebnisbezogene Tantieme bezieht sich auf die Zielerreichung für das Geschäftsjahr 2024. Die nach den oberen Gewichtungsfaktoren im Geschäftsjahr 2025 ausgezahlten ergebnisbezogenen Tantiemen stellen sich wie folgt dar:

Jahr	2022		
Umsatz (in EUR)	447.246.772		
	Ziel-EBIT	erreichtes EBIT	
EBIT-Marge	17,00%	24,62%	
	Gewichtung	Tantieme vor Skalierung	Tantieme nach Skalierung
<b>Dr. Arne Schneider</b>	15%	760.320	1.140.479
<b>Dr. Jan Dienstuhl</b>	15%	266.112	399.168

Jahr	2023		
Umsatz (in EUR)	575.013.479		
	Ziel-EBIT	erreichtes EBIT	
EBIT-Marge	20,00%	26,21%	
	Gewichtung	Tantieme vor Skalierung	Tantieme nach Skalierung
<b>Dr. Arne Schneider</b>	30%	1.150.027	1.506.823
<b>Dr. Jan Dienstuhl</b>	30%	402.509	527.388

Jahr	2024			Tantieme 2024 (in EUR)
Umsatz (in EUR)	581.105.345			
	Ziel-EBIT	erreichtes EBIT		
EBIT-Marge	20,00%	25,09%		
	Gewichtung	Tantieme vor Skalierung	Tantieme nach Skalierung	
<b>Dr. Arne Schneider</b>	55%	1.162.211	1.457.993	<b>908.000<sup>1</sup></b>
<b>Dr. Jan Dienstuhl</b>	55%	406.774	510.298	<b>498.759</b>

<sup>1</sup> Die ergebnisbezogene Tantieme 2024 für den Vorstandsvorsitzenden übersteigt das 2-fache des Grundgehalts aus 2024 und wurde auf jenen Betrag gekürzt.

## Zielbezogene Tantieme

Die Höhe der zielbezogenen Tantieme entspricht bezüglich des 100%-Wertes dem Grundgehalt des jeweiligen Jahres. Die Zielerreichung insgesamt kann zwischen 0% und 150% (Cap) liegen. Für einzelne Sub-Ziele können auch mehr als 150% erreicht werden, solange der Gesamt-Cap von insgesamt 150% eingehalten wird. Die Ziele können anhand von Sub-Zielen sowie auch als Ganzes vom Aufsichtsrat beurteilt werden. Der Aufsichtsrat kann sowohl gemeinschaftliche Ziele und Sub-Ziele für alle Vorstandsmitglieder einheitlich als auch individuelle Ziele

und Sub-Ziele festlegen. Es werden Ziele wie „Operative Weiterentwicklung der Gesellschaft“, „Strategische Weiterentwicklung der Gesellschaft“, „Weiterentwicklung der Organisation in den Ressorts“ sowie „Weiterentwicklung der Gesellschaft bezüglich Nachhaltigkeit (ESG)“ verfolgt. Für die ESG-Ziele werden relevante Leistungskriterien definiert, die einen positiven Beitrag für Umwelt, Mitarbeitende und Gesellschaft leisten und die Nachhaltigkeitsziele und die ESG-Strategie des Unternehmens unterstützen.

Es werden, abhängig von der Natur einzelner Ziele und Sub-Ziele, unterschiedliche Methoden zur Messung der Leistungserreichung verwendet. Bei quantitativ gut erfassbaren Zielen orientiert sich der Aufsichtsrat überwiegend an operativen und finanziellen Kennzahlen. Hinsichtlich der nicht direkt quantitativ erfassbaren Kriterien setzt der Aufsichtsrat zur Bemessung Meilensteine oder die Erreichung bestimmter Termine fest. Bei einzelnen Zielen oder Sub-Zielen kann der Aufsichtsrat einen Ermessensspielraum nutzen, der allerdings insgesamt untergeordnete Bedeutung hat.

Die im Geschäftsjahr 2025 gewährte variable zielbezogene Tantieme bezieht sich auf die Zielerreichung für das Geschäftsjahr 2024.

Dr. Arne Schneider

Ziel	Gewichtung	Zielerreichung in EUR	Zielerreichung in %
Operative Weiterentwicklung der Gesellschaft	38,2%	167.230	75,0%
Strategische Weiterentwicklung der Gesellschaft	39,1%	229.291	135,0%
Weiterentwicklung der Organisation in den Ressorts	17,8%	105.938	125,0%
Weiterentwicklung der Gesellschaft bezüglich der Nachhaltigkeit (ESG)	4,9%	25.660	100,0%
		<b>528.120</b>	

Dr. Jan Dienstuhl

Ziel	Gewichtung	Zielerreichung in EUR	Zielerreichung in %
Operative Weiterentwicklung der Gesellschaft	28,0%	19.238	24,1%
Strategische Weiterentwicklung der Gesellschaft	48,0%	160.398	117,3%
Weiterentwicklung der Organisation in den Ressorts	21,0%	65.835	110,0%
Weiterentwicklung der Gesellschaft bezüglich der Nachhaltigkeit (ESG)	3,0%	8.550	100,0%
		<b>254.021</b>	

### Sonderzahlung

Für die Transaktion zum Verkauf der Wafer Fab in Dortmund im Jahr 2023 wurde für Dr. Arne Schneider eine Sonderzahlung von insgesamt 625.000 EUR vereinbart. 30% der Sonderzahlung (187.500 EUR) wurden nach dem erreichten Signing der Transaktion im Jahr 2023 ausgezahlt, 70% (437.500 EUR) wurden nach Closing im Jahr 2025 ausgezahlt.

### 2.2.2 Variable, aktienkursbezogene Vergütung (Aktienzusagen)

Die aktienkursbezogene Vergütung für Vorstandsmitglieder besteht aus der Zusage, unter bestimmten Bedingungen Aktien der Gesellschaft zugeteilt zu bekommen. Die Zusage orientiert sich am nachhaltigen Erreichen einer maßgeblich erhöhten Unternehmensbewertung und stellt daher auf den gleitenden Durchschnittskurs der Aktie der Gesellschaft über längere Zeiträume ab. Eine hohe Bewertung des Unternehmens geht in aller Regel auch mit positiven Wachstumsperspektiven und damit Weiterentwicklungsmöglichkeiten für viele Mitarbeiter, einen Aufbau des Mitarbeiterstamms und positiven

Auswirkungen auf viele andere Stakeholder einher. Die aktienkursbezogene Vergütung fördert also auch strukturelle, nichtfinanzielle Ziele.

Es werden Schwellenkurse für zwei gleitende Durchschnittskurse definiert, bei deren Erreichung eine festgelegte Anzahl Aktien zugeteilt wird. Dividendenzahlungen während der Laufzeit des Programmes können für die Berechnung der Schwellenkurse bereinigt werden, können aber, je nach Ausgestaltung der konkreten Zusage, auch unberücksichtigt bleiben.

Es werden zwei gleitende Durchschnittskurse definiert, d.h. ein gleitender Durchschnittskurs über eine kurzfristige Anzahl von Handelstagen und ein weiterer Durchschnittskurs über eine mittelfristige Anzahl von Handelstagen. Sofern der kurzfristige gleitende Durchschnittskurs bestimmte Schwellenkurse erreicht oder überschreitet, werden 50 % der Aktien zugeteilt, die der jeweiligen Schwelle zugeordnet sind ("1. Tranche"). Sofern der mittelfristige gleitende Durchschnittskurs bestimmte genannte Schwellenkurse erreicht oder überschreitet, werden die zweiten 50 % der Aktien zugeteilt, die der Schwelle zugeordnet sind ("2. Tranche").

Die Erreichung der Schwellen muss innerhalb vorher festgelegter Zeiträume erfolgen. Endet die vereinbarte Dienstzeit eines Vorstandsmitglieds beziehungsweise seine Bestellung als Mitglied des Vorstands vor dem Ende des Anstellungsvertrags, so kann das Vorstandsmitglied keine weiteren Aktienzuteilungen beanspruchen. Ausnahme dazu sind Schwellen, die in den letzten zwei Jahren vor Ende des Vertrages bzw. Ende der Bestellung mit der ersten Tranche erreicht wurden; bei diesen kann die zweite Tranche bis ein Jahr nach Vertragsende bzw. dem Ende der Bestellung zum Vorstandsmitglied erreicht werden. Im Falle eines Kontrollwechsels erfolgt eine Aktienzuteilung, wenn die Veröffentlichung des Angebots nach WpÜG bereits vor Ende des Dienstvertrages bzw. vor Ende der Bestellung zum Vorstandsmitglied erfolgt ist.

In der Aktienzusage aus dem Geschäftsjahr 2025 sind vier Schwellen vereinbart worden:

Schwelle	Schwellenkurs (in EUR)	Anzahl Aktien Vorstandsmitglied	Anzahl Aktien Vorstandsvorsitzender
1	160,0	8.000	20.000
2	180,0	8.000	20.000
3	200,0	8.000	20.000
4	230,0	12.000	30.000

Die Erreichung der Schwellen muss zwischen dem 1. Januar 2025 und dem 31. Dezember 2035 erfolgen. Die kurz- und mittelfristigen gleitenden Durchschnittskurse werden über 60 bzw. 500 Handelstage ermittelt. Als Haltefrist sind zehn Jahre festgelegt.

Die Vergütung im Rahmen der aktienkursbezogenen Zusage ist somit auf eine nachhaltig positive Weiterentwicklung des Unternehmens ausgerichtet.

Auf Basis der Fair Value-Ermittlung der Optionsrechte nach IFRS2 für den Zeitraum bis 31. Dezember 2035 ergeben sich folgende Vergütungsbestandteile, welche auch der Übersicht „Gesamtvergütung“ zu entnehmen sind.

	Dr. Arne Schneider (Vorsitzender)	Dr. Jan Dienststuhl
Aktienanzahl <b>Anzahl der zugesagten Aktien je Vorstandsmitglied im Berichtszeitraum erste Tranche</b>	45.000	18.000

<b>Anzahl der zugesagten Aktien je Vorstandsmitglied im Berichtszeitraum zweite Tranche</b>	45.000	18.000
---	--------	--------

In EUR	<b>Dr. Arne Schneider (Vorsitzender)</b>	<b>Dr. Jan Dienstuhl</b>	<b>Summe</b>
<b>Fair-Value der Optionsrechte im Berichtszeitraum erste Tranche</b>	537.806	215.123	752.929
<b>Fair-Value der Optionsrechte im Berichtszeitraum zweite Tranche</b>	317.284	126.194	444.198
<b>Gesamt Fair-Value der Optionsrechte</b>	855.090	342.036	1.197.126

Der gemäß IFRS 2 zu erfassende Gesamtaufwand aus der aktienkursbezogenen Vergütung wird bis 31. Dezember 2035 periodisch verteilt.

### **3) Vergütung der früheren Vorstandsmitglieder**

Bei den Vergütungen für frühere Vorstandsmitglieder der Elmos Semiconductor SE für das Geschäftsjahr 2025 handelt es sich um den Zufluss von Ruhegehältern sowie Tantieme.

in EUR	<b>Dr. Anton Mindl</b>	<b>Reinhard Senf</b>	<b>Nicolaus Graf von Luckner</b>	<b>Guido Meyer</b>	<b>Summe</b>
<b>Ruhegehälter</b>	162.009	96.893	41.219	0	<b>300.122</b>
<b>Tantieme</b>	0	0	0	850.780	<b>850.780</b>
<i>relative Anteile</i>	<i>100,0%</i>	<i>100,0%</i>	<i>100,0%</i>	<i>100,0%</i>	<i>100,0%</i>

### **4) Maximalvergütung**

Bestandteil der im Geschäftsjahr 2025 zugeflossenen Vergütung nach dem geltenden Vergütungssystem ist eine geschäftsjahresbezogene Maximalvergütung. Diese bemisst sich anhand des Grundgehalts, der ergebnisbezogenen Tantieme, der zielbezogenen Tantieme, des Fair Value der aktienkursbezogenen Vergütung sowie der Nebenleistungen.

Die Maximalvergütung wurde für den Gesamtvorstand, sofern er aus zwei Mitgliedern besteht, auf jährlich 8,0 Mio. Euro festgelegt. Besteht der Vorstand aus mehr als zwei Mitgliedern, erhöht sich die Maximalvergütung für den Gesamtvorstand entsprechend.

### **5) Leistungen bei Vertragsbeendigung**

#### **Abfindungsregelungen**

Die Vorstandsverträge beinhalten nur eine außerordentliche Kündigung aus wichtigem Grund nach § 626 BGB, die zu keinem Abfindungsanspruch führt.

#### **Kontrollwechsel**

Die Vorstandsmitglieder haben im Falle eines Kontrollwechsels (Erwerb von mehr als 30% der Stimmrechte an der Gesellschaft durch einen Dritten) jeweils ein Sonderkündigungsrecht, ihren Dienstvertrag innerhalb von drei bis sechs Monaten nach Eintritt des Kontrollwechsels mit einer Frist von drei bis sechs Monaten zum Monatsende

zu kündigen und ihre Ämter zum Zeitpunkt der Beendigung ihres Dienstvertrages niederzulegen. Für den Fall der Ausübung dieses Sonderkündigungsrechts steht den Vorstandsmitgliedern jeweils eine Abfindung in Höhe von zwei Jahresvergütungen, höchstens aber in Höhe der für die Restlaufzeit ihres Dienstvertrages noch zu zahlenden Vergütung zu. Für die Berechnung des Abfindungsbetrages wird dabei auf die im zuletzt abgelaufenen Geschäftsjahr zugeflossene Vergütung zum Zeitpunkt der Ausübung des Sonderkündigungsrechts abgestellt.

Zudem kann der Aufsichtsrat Regelungen zur Altersversorgung für den Fall eines Kontrollwechsels mit den Vorstandsmitgliedern vereinbaren. Für Aktienzusagen gilt, dass im Falle einer Ankündigung eines Angebotes gemäß § 10 Abs. 5 WpÜG innerhalb der Laufzeit der Aktienzusage mit anschließendem Kontrollwechsel, zur Berechnung des Schwellenkurses der Angebotspreis verwendet wird. Die Anzahl der zugeteilten Aktien erhöht sich dabei um einen Faktor zwischen 1,2 und 3,0, der in der konkreten Zusage festgelegt wird. Dies gilt auch für bereits vollständig oder teilweise erreichte Schwellen, deren Zuteilungen entsprechend anzupassen sind. Mit dem Eintritt des Kontrollwechsels sind die der jeweiligen Schwelle zuzuordnende Anzahl der Aktien zuzuteilen. Alle weiteren bis dahin nicht zugeteilten Tranchen verfallen.

### **Nachvertragliches Wettbewerbsverbot**

Die Gesellschaft leistet für nachvertragliche Wettbewerbsverbote 24 Monate Karenzentschädigung (80% der zuletzt bezogenen, durchschnittlichen und vertragsgemäßen Jahresvergütung der letzten drei Jahre).

### **6) Rückforderung von Vergütungen („Claw Backs“)**

Für einzelne Ziele und Sub-Ziele der variablen Vergütung (variable nicht-aktienkursbezogene Vergütungskomponenten) können vom Aufsichtsrat Regelungen zu Rückforderungen („Claw Backs“) vorgesehen werden. Dabei werden einzelne Ziele unter den Vorbehalt der nachhaltigen Erreichung gestellt und im Folgejahr erneut überprüft. Aus negativen Abweichungen können sich demnach Rückforderungen ergeben, die der Aufsichtsrat mit ggf. zukünftig zu gewährender variabler Vergütung verrechnen darf.

Der Aufsichtsrat hat im Berichtsjahr die im aktuellen Vergütungssystem vorgesehene Möglichkeit von „Claw Backs“ überprüft, es gab keinen Anlass für Rückforderungen.

### **7) Leistungen Dritter**

Im vergangenen Geschäftsjahr wurden weder gegenwärtigen noch früheren Vorstandsmitgliedern Leistungen von Dritten im Hinblick auf ihre Tätigkeit als Vorstandsmitglied zugesagt oder gewährt.

### III) Aufsichtsratsvergütung

#### 1) Vergütungssystem

Sämtliche Vergütungskomponenten werden fällig mit Ablauf von zehn Handelstagen nach der Hauptversammlung, die über die Gewinnverwendung für das Geschäftsjahr beschließt, für das die Vergütung gewährt wird. Die Vergütung für das abgelaufene Geschäftsjahr fließt den Aufsichtsratsmitgliedern somit stets im Folgejahr zu und gilt dann als gewährt. Der Aufsichtsrat besteht aus sechs Mitgliedern. Im Geschäftsjahr 2025 gab es keine Änderungen in der Zusammensetzung des Aufsichtsrats.

Die im Geschäftsjahr 2025 gewährte Gesamtvergütung des Aufsichtsrats für das Geschäftsjahr 2024 beträgt insgesamt 517.500 Euro.

#### 2) Vergütung der gegenwärtigen und ehemaligen Aufsichtsratsmitglieder

Die Aufsichtsratsmitglieder erhalten neben dem Ersatz von Auslagen ausschließlich eine Fixvergütung in Höhe von jährlich 70.000 Euro. Der Aufsichtsratsvorsitzende erhält die doppelte Vergütung und der Stellvertreter die eineinhalbfache Vergütung. Für Teilnehmer des Prüfungsausschusses ist eine zusätzliche jährliche Vergütung von 10.000 Euro vorgesehen. Der Vorsitzende des Prüfungsausschusses erhält eine doppelte Vergütung. Die Hauptversammlung vom 15. Mai 2024 hatte eine Erhöhung der Festvergütung von 60.000 Euro auf 70.000 Euro ab dem 1. Juli 2024 beschlossen.

#### Grundvergütung gegenwärtiger Aufsichtsratsmitglieder (in EUR) vom 1. Januar 2024 bis 31. Dezember 2024

Vergütungsbestandteile	Dr. Klaus Weyer (Vorsitzender)	Prof. Dr. Günter Zimmer (stellv. Vorsitzender)	Thomas Lehner	Sven-Olaf Schellenberg	Dr. Dirk Hoheisel	Dr. Volkmar Tanneberger	Summe*
<b>Grundvergütung</b>	130.000	97.500	65.000	65.000	65.000	65.000	487.500
<b>Prüfungsausschuss</b>	20.000	0	0	0	10.000	0	30.000
<i>relative Anteile</i>	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

\* zzgl. im Rahmen der gesetzlichen Bestimmungen etwaige auf die Vergütung entfallende Umsatzsteuer

### IV) Sonstige Angaben gemäß § 162 Abs. 1 Nr. 2 AktG

Die folgende vergleichende Darstellung stellt die jährliche Veränderung der im Geschäftsjahr 2025 bzw. im Vorjahr gewährten Vergütung der gegenwärtigen und früheren Vorstands- und Aufsichtsratsmitglieder, der Ertragsentwicklung der Gesellschaft und der Vergütung von Arbeitnehmern auf Vollzeitäquivalenzbasis dar, wobei für letztere auf die durchschnittlichen Löhne und Gehälter der Mitarbeiter der Elmos Semiconductor SE im jeweiligen Geschäftsjahr abgestellt wird.

Der Vertikalvergleich wird ab dem Geschäftsjahr 2021 sukzessive aufgebaut.

<b>Vertikalvergleich</b>	<b>2021</b>	<b>2022</b>	<b>2023</b>	<b>2024</b>	<b>2025</b>
Umsatz Elmos Semiconductor SE (EUR)	317.984.255	445.558.797	575.289.239	581.105.345	582.632.362
<i>Veränderung (%)</i>		40,1%	29,1%	1,0%	0,3%
EBIT-Marge (operativ) Elmos Semiconductor SE (in % vom Umsatz)	18,7%	24,6%	26,2%	25,1%	21,8%
<i>Veränderung (%)</i>		31,5%	6,4%	-4,2%	-13,1%
Jährliche Durchschnittsvergütung von Arbeitnehmern auf Vollzeitäquivalenzbasis der Elmos Semiconductor SE (EUR)	54.546	59.452	60.281	66.589	68.673
<i>Veränderung (%)</i>		9,0%	1,4%	10,5%	3,1%
<b>Jährliche Vergütung zum 31. Dezember 2025 amtierender Vorstandsmitglieder</b>					
Jährliche Vergütung <sup>1</sup> Dr. Arne Schneider (EUR)	677.992	1.554.303	1.893.419	1.882.276	2.071.579
Gewährte Aktienzusagen (EUR) <sup>2</sup> / Sonderzahlungen	1.160.486	0	187.500	0	1.292.590
<i>Veränderung Gesamtvergütung inkl. gewährte Aktienzusagen (%)</i>		-15,5%	33,9%	-9,5%	78,7%
Jährliche Vergütung <sup>1</sup> Dr. Jan Dienststuhl (EUR)	481.517	682.213	894.942	993.887	1.091.660
Gewährte Aktienzusagen (EUR) <sup>2</sup> / Sonderzahlungen	386.828	0	0	0	342.036
<i>Veränderung Gesamtvergütung inkl. gewährte Aktienzusagen (%)</i>		-21,4%	31,2%	11,1%	44,3%
<b>Jährliche Vergütung ehemaliger Vorstandsmitglieder</b>					
Jährliche Vergütung Guido Meyer (EUR)	416.182	624.157	851.740	932.799	850.780
<i>Veränderung (%)</i>		50,0%	36,5%	9,5%	-8,8%
Jährliche Vergütung Dr. Anton Mindl (EUR)	647.034	161.780	161.850	161.921	162.009
<i>Veränderung (%)</i>		-75,0%	0,0%	0,0%	0,1%
Jährliche Vergütung Reinhard Senf (EUR)	96.737	96.893	96.893	96.893	96.893
<i>Veränderung (%)</i>		0,2%	0,0%	0,0%	0,0%
Jährliche Vergütung Nicolaus Graf von Luckner (EUR)	41.193	41.217	41.219	41.219	41.219
<i>Veränderung (%)</i>		0,1%	0,0%	0,0%	0,0%
<b>Jährliche Vergütung gegenwärtiger Aufsichtsratsmitglieder</b>					
Jährliche Vergütung Dr. Klaus Weyer (EUR)	100.000	120.000	120.000	140.000	150.000
<i>Veränderung (%)</i>		20,0%	0,0%	16,7%	7,1%
Jährliche Vergütung Prof. Dr. Günter Zimmer (EUR)	75.000	90.000	90.000	90.000	97.500
<i>Veränderung (%)</i>		20,0%	0,0%	0,0%	8,3%
Jährliche Vergütung Thomas Lehner (EUR)	50.000	60.000	60.000	60.000	65.000
<i>Veränderung (%)</i>		20,0%	0,0%	0,0%	8,3%
Jährliche Vergütung Sven-Olaf Schellenberg (EUR)	50.000	60.000	60.000	60.000	65.000
<i>Veränderung (%)</i>		20,0%	0,0%	0,0%	8,3%
Jährliche Vergütung Dr. Dirk Hoheisel (EUR)	0	37.151	60.000	70.000	75.000

<i>Veränderung (%)</i>		100,0%	61,5%	16,7%	7,1%
Jährliche Vergütung Dr. Volkmar Tanneberger (EUR)	0	37.151	60.000	60.000	65.000
<i>Veränderung (%)</i>		100,0%	61,5%	0,0%	8,3%
<b>Jährliche Vergütung ehemaliger Aufsichtsratsmitglieder</b>					
Jährliche Vergütung Dr. Klaus Egger (EUR)	50.000	23.014	0	0	0
<i>Veränderung (%)</i>		-54,0%	-100%	0,0%	0,0%
Jährliche Vergütung Dr. Gottfried Dutiné (EUR)	50.000	23.014	0	0	0
<i>Veränderung (%)</i>		-54,0%	-100%	0,0%	0,0%

<sup>1</sup> Gesamtvergütung ohne Aktienzusagen

<sup>2</sup> Fair Value

## V) Votum der Hauptversammlung

Die Hauptversammlung der Elmos Semiconductor SE hat am 15. Mai 2025 über die Billigung des nach § 162 AktG erstellten und geprüften Vergütungsberichts für das Geschäftsjahr 2024 beschlossen.

Der Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2024 wurde einschließlich des Vermerks des unabhängigen Wirtschaftsprüfers über die formelle Prüfung auf der Webseite der Elmos Semiconductor SE ([www.elmos.com](http://www.elmos.com)) öffentlich zugänglich gemacht.

Leverkusen, den 17. März 2026

Für den Aufsichtsrat  
Dr. Klaus Weyer  
Vorsitzender Aufsichtsrat und Prüfungsausschuss

Für den Vorstand  
Dr. Arne Schneider      Dr. Jan Dienstuhl

## **VERMERK ÜBER DIE FORMELLE PRÜFUNG DES VERGÜTUNGSBERICHTS NACH § 162 ABS. 3 AKTG**

### **Vermerk des unabhängigen Wirtschaftsprüfers über die Prüfung des Vergütungsberichts nach § 162 Abs. 3 AktG**

An die Elmos Semiconductor SE, Leverkusen

#### **Prüfungsurteil**

Wir haben den Vergütungsbericht der Elmos Semiconductor SE, Leverkusen für das Geschäftsjahr vom 1. Januar 2025 bis zum 31. Dezember 2025 daraufhin formell geprüft, ob die Angaben nach § 162 Abs. 1 und 2 AktG im Vergütungsbericht gemacht wurden. In Einklang mit § 162 Abs. 3 AktG haben wir den Vergütungsbericht nicht inhaltlich geprüft.

Nach unserer Beurteilung sind im beigefügten Vergütungsbericht in allen wesentlichen Belangen die Angaben nach § 162 Abs. 1 und 2 AktG gemacht worden. Unser Prüfungsurteil erstreckt sich nicht auf den Inhalt des Vergütungsberichts.

#### **Grundlage für das Prüfungsurteil**

Wir haben unsere Prüfung des Vergütungsberichts in Übereinstimmung mit § 162 Abs. 3 AktG unter Beachtung des IDW Prüfungsstandards: Die Prüfung des Vergütungsberichts nach § 162 Abs. 3 AktG (IDW PS 870 (09.2023)) durchgeführt. Unsere Verantwortung nach dieser Vorschrift und diesem Standard ist im Abschnitt „Verantwortung des Wirtschaftsprüfers“ unseres Vermerks weitergehend beschrieben. Wir haben als Wirtschaftsprüferpraxis die Anforderungen des IDW Qualitätsmanagementstandards: Anforderungen an das Qualitätsmanagement in der Wirtschaftsprüferpraxis (IDW QMS 1 (09.2022)) angewendet. Die Berufspflichten gemäß der Wirtschaftsprüferordnung und der Berufssatzung für Wirtschaftsprüfer/vereidigte Buchprüfer einschließlich der Anforderungen an die Unabhängigkeit haben wir eingehalten.

#### **Verantwortung des Vorstands und des Aufsichtsrats**

Der Vorstand und der Aufsichtsrat sind verantwortlich für die Aufstellung des Vergütungsberichts, einschließlich der dazugehörigen Angaben, der den Anforderungen des § 162 AktG entspricht. Ferner sind sie 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 falschen Darstellungen aufgrund von dolosen Handlungen oder Irrtümern ist.

### **Verantwortung des Wirtschaftsprüfers**

Unsere Zielsetzung ist, hinreichende Sicherheit darüber zu erlangen, ob im Vergütungsbericht in allen wesentlichen Belangen die Angaben nach § 162 Abs. 1 und 2 AktG gemacht worden sind, und hierüber ein Prüfungsurteil in einem Vermerk abzugeben.

Wir haben unsere Prüfung so geplant und durchgeführt, dass wir durch einen Vergleich der im Vergütungsbericht gemachten Angaben mit den in § 162 Abs. 1 und 2 AktG geforderten Angaben die formelle Vollständigkeit des Vergütungsberichts feststellen können. In Einklang mit § 162 Abs. 3 AktG haben wir die inhaltliche Richtigkeit der Angaben, die inhaltliche Vollständigkeit der einzelnen Angaben oder die angemessene Darstellung des Vergütungsberichts nicht geprüft.

### **Umgang mit etwaigen irreführenden Darstellungen**

Im Zusammenhang mit unserer Prüfung haben wir die Verantwortung, den Vergütungsbericht unter Berücksichtigung der Kenntnisse aus der Abschlussprüfung zu lesen und dabei für Anzeichen aufmerksam zu bleiben, ob der Vergütungsbericht irreführende Darstellungen in Bezug auf die inhaltliche Richtigkeit der Angaben, die inhaltliche Vollständigkeit der einzelnen Angaben oder die angemessene Darstellung des Vergütungsberichts enthält.

Falls wir auf Grundlage der von uns durchgeführten Arbeiten zu dem Schluss gelangen, dass eine solche irreführende Darstellung vorliegt, sind wir verpflichtet, über diese Tatsache zu berichten. Wir haben in diesem Zusammenhang nichts zu berichten.

Dortmund, 17. März 2026

Marc Fritz  
Wirtschaftsprüfer

Dr. Marcus Falk  
Wirtschaftsprüfer