

# Vergütungspolitik für den Vorstand der ams AG

## Präambel

Die vorliegende Vergütungspolitik legt gemäß § 78a AktG die Grundsätze für die Vergütung des Vorstands und des Aufsichtsrats der ams AG fest. Sie wurde durch Beschluss des Aufsichtsrats vom 23. April 2021 aufgestellt und ist nach Vorlage und Beschlussfassung in der Hauptversammlung anzuwenden. Gem. § 78b Abs 1 AktG bzw. § 98a AktG iVm § 78b Abs 1 AktG ist die Vergütungspolitik der Hauptversammlung mindestens in jedem vierten Geschäftsjahr sowie bei jeder wesentlichen Änderung zur Abstimmung vorzulegen.

Im Rahmen der Vergütungspolitik werden die Grundsätze festgelegt an denen sich die Festlegung der Vergütung des Vorstands der ams AG orientiert. Es werden die verschiedenen fixen und variablen Vergütungsbestandteile, sowie die aktienbezogenen Vergütungen, die den Mitgliedern des Vorstands gewährt werden, erläutert. Weiters werden die in diesem Zusammenhang maßgeblichen Kriterien, das jeweilige Verfahren zur Festlegung der Vergütung und etwaige Abweichungen von der Vergütungspolitik dargestellt.

Übergeordnetes Ziel dieser Vergütungspolitik ist die Förderung der Geschäftsstrategie und langfristige Entwicklung der Gesellschaft im Sinne der AktionärInnen. Das strategische und langfristige Ziel der ams AG ist der Weltmarktführer im Bereich *Optical Solutions* zu werden. Daher liegt der Hauptfokus mit einer einzigartigen Technologie und dem besten Portfolio, die Mitbewerber am Markt zu überholen. Um dieses Ziel zu erreichen plant die ams AG durch disruptive Innovationen und stetige Transformation bei ihren Schlüsselprodukten Sensoren, Beleuchtung und Visualisierung optischer Lösungen, Wachstum und gute Rentabilität zu erreichen. Die ams AG strebt durch das Angebot von optischen Schlüsselkomponenten wie Emittlern, Modulen, Detektoren und integrierten Schaltkreisen & Algorithmen an die Markführerschaft in der Optikindustrie zu erreichen. Um die Führerschaft bei Innovationen sicherzustellen und zukünftiges Wachstum zu garantieren, investiert die ams AG in neue Technologien durch R&D und M&A Transaktionen und beurteilt regelmäßig das Portfolio um Erfolgspotentiale zu erkennen.

Die Vergütung und die ambitionierten Zielsetzungen für den Vorstand sollen die Entwicklung der ams Gruppe widerspiegeln und es möglich machen den gegebenen Umständen in einem sehr dynamischen Umfeld Rechnung zu tragen. Die ams AG agiert in einem hart umkämpften Umfeld nicht nur im Bereich optischer Lösungen, sondern auch im Hinblick auf den Talentepool. Um die besten Talente weltweit zu gewinnen, bietet das Unternehmen attraktive und wettbewerbsfähige Vergütungspakete an. Die Vergütung besteht einerseits aus einem etwas unterdurchschnittlichen Grundgehalt und andererseits aus attraktiven im Vergleich zu Mitbewerbern überdurchschnittlichen variablen Vergütungselementen. Diese hängen an überdurchschnittlicher Leistung bzw. überdurchschnittlichen Erfolg des Unternehmens. Die Vergütung für den Vorstand der ams AG beinhaltet keine zusätzlichen Benefits, wie zum Beispiel Pensionsleistungen, sondern fokussiert stark auf leistungsorientierte Vergütung, die die langfristige erfolgreiche Unternehmensentwicklung und das Ziel Marktführer zu werden widerspiegeln. Die Belohnung der nachhaltigen Unternehmensentwicklung soll dabei den Interessen der AktionärInnen Rechnung tragen. Daher gibt die Strategie der ams AG den Spielraum die Prioritäten kurzfristig anzupassen, um auf die zyklischen Änderungen der Industrie proaktiv reagieren zu können. Die Vergütung ermöglicht es

die Motivation des Vorstandes hochzuhalten, um die Vision der ams AG zu verwirklichen und ihre ambitionierten Ziele zu erreichen. Talente aus den international relevanten Arbeitsmärkten Europa, Nordamerika und Asien sollen dabei angesprochen werden.

## Vergütung des Vorstandes

### Grundsätze der Vergütung des Vorstandes

Die Vergütungspolitik stellt sicher, dass die Gesamtvergütung der Mitglieder des Vorstands in einem angemessenen Verhältnis zur Lage der Gesellschaft und zur üblichen Vergütung in vergleichbaren Positionen in der weltweiten Halbleiter- und Technologiebranche steht sowie die Geschäftsstrategie und die langfristige Entwicklung der Gesellschaft fördert. Darüber hinaus berücksichtigt sie die Größe sowie die Entwicklung der Struktur der ams Gruppe.

Unter Berücksichtigung der Vergütungs- und Beschäftigungsbedingungen der Beschäftigten der ams AG wird im Rahmen von laufenden bzw. neuen Aktienplänen neben Mitgliedern des Vorstands auch ausgewählten MitarbeiterInnen sowie leitenden Angestellten der ams AG die Möglichkeit eingeräumt am Erfolg der Gesellschaft teilzuhaben. Ziele dieser Partizipationsmöglichkeit sind eine Förderung der Angleichung der Interessen von AktionärInnen und den MitarbeiterInnen, die entscheidend zur Wertsteigerung der ams AG beitragen. Das langfristige Engagement der MitarbeiterInnen sowie die Aufrechterhaltung der Attraktivität der ams AG am Arbeitsmarkt werden damit unterstützt.

Die Ausgestaltung dieser Aktienpläne ist jeweils über einen mehrjährigen Zeitraum ausgelegt, um einen ausreichenden Anreiz für das langfristige Engagement aller Beteiligten (darunter auch der Vorstandsmitglieder) und eine gemeinsame Ausrichtung auf die nachhaltige Entwicklung der ams AG zu gewährleisten. Die Vergütung steht in einem angemessenen Verhältnis zum Erfolg der Gesellschaft, dies wird insbesondere auch durch den Einsatz erfolgsabhängiger variabler Vergütungselemente sichergestellt.

Weiters werden bei der Festlegung der Vergütung die Bedingungen, die von führenden globalen Halbleiter- und Technologieunternehmen angeboten werden, um besondere Talente anzuziehen und neue Talentpools inmitten eines zunehmend mobilen und flexibleren globalen Arbeitsmarkts zu nutzen, berücksichtigt. Sie ist ausreichend attraktiv gestaltet, um qualifizierte internationale Führungspersönlichkeiten marktkonform zu vergüten.

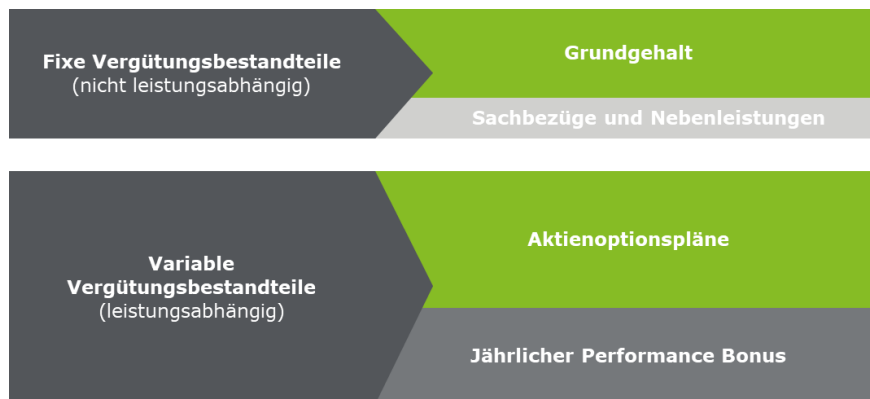
Die Vergütung der Vorstandsmitglieder spiegelt die mit der Organtätigkeit verbundene Verantwortung als gesetzlicher Vertreter der ams AG und den Tätigkeitsbereich des jeweiligen Mitglieds, der sich aus der Ressortverteilung ergibt, angemessen wider. Darüber hinaus wird relevante Berufserfahrung und Fähigkeitsprofil maßgeblich berücksichtigt.

### Bestandteil der Vergütung

Die Vergütung des Vorstands besteht grundsätzlich aus drei Hauptkomponenten:

- Fixes Grundgehalt
- Kurzfristige variable Vergütung auf Basis der jährlichen Zielerreichung
- Langfristige Vergütung auf Basis von Aktienoptionslänen

#### Bestandteile der Vergütung



Überblick der Vergütungsbestandteile des Vorstands

Vergütungs- komponente	Beschreibung	Zweck und Bezug zur Strategie	Angleichung an AktionärInnen- interessen
Fixe Vergütungsbestandteile (10-30%* der Gesamtvergütung)	<p>Das Grundgehalt ist ein fixer nicht leistungsabhängiger Vergütungsbestandteil und wird typischerweise 14 Mal ausbezahlt. 12 Zahlungen am Ende jeden Monats und zwei zusätzliche Zahlungen, wie in Österreich üblich.</p> <p>Die Festlegung des Grundgehalts spiegelt die berufliche Erfahrung, sowie den Verantwortungsbereich des einzelnen Vorstandsmitglieds wider. Das Grundgehalt orientiert sich an vergleichbaren internationalen Unternehmen der Halbleiter- und Technologiebranche und ist marktkonform und entsprechend attraktiv für internationale Spitzentalente.</p>	<p>Im Grundgehalt spiegelt sich die Erfahrung und des einzelnen Vorstandsmitglieds und die Komplexität der verantworteten Bereiche wider. Es liegt unter dem Marktdurchschnitt, da der Fokus auf den leistungsorientierten Vergütungsbestandteilen liegt.</p>	<p>Es liegt im Interesse der AktionärInnen, erfahrene und qualifizierte Führungskräfte mit einem Vergütungspaket (fixe und variable Vergütung) anzuziehen und zu halten, das im Vergleich mit dem Markt attraktiv ist.</p>
	<p>Sachbezüge und Nebenleistungen</p>	<p>Vorstandsmitglieder haben Anspruch auf einen Dienstwagen der oberen Mittelklasse für geschäftliche und private Zwecke.</p> <p>Die Gesellschaft schließt D&amp;O-Versicherungen für Mitglieder des Vorstands ab.</p> <p>Es gibt keine betriebliche Altersvorsorge und auch keine Abfertigungen, außer der gesetzlich vorgeschriebenen.</p> <p>Internationale Steuerregime schreiben Steuererklärungen für Vorstandsmitglieder in mehreren Ländern vor. Um Fehler zu vermeiden übernimmt das Unternehmen die Kosten eines Steuerberaters, um die Vorstandsmitglieder bei ihren Steuererklärungen zu unterstützen, insbesondere, wenn verschiedene nationale Steuerregularien betrachtet werden müssen.</p>	<p>Sachbezüge und Nebenleistungen, die dem Markt entsprechen, sind wichtig, um die besten Talente anzuziehen und zu halten. Steuerberatungsleistungen für Vorstände stellen die Tax Compliance sicher.</p>

<p>Performance Bonus</p>	<p>Der jährliche leistungsabhängige Bonus spiegelt die Leistung und den Erfolg des Unternehmens in dem jeweiligen Geschäftsjahr wider. Der Zieljahresbonus wird als Prozentwert des Grundgehalts definiert (der Zieljahresbonus entspricht einem Jahresgrundgehalt) und wird bei einer Zielerreichung von 100% ausbezahlt. Bei Planübererfüllung kann er maximal 200% des Grundgehalts betragen. Auszahlungen erfolgen vorbehaltlich einer Rückforderungsbestimmung (Clawback).</p>	<p>Die Leistung wird anhand der von der ams AG festgelegten Ziele definiert. Die Zielkategorien sind Umsatz &amp; Wachstum, Rentabilität, Cash-Flow Kennzahlen und strategische Ziele. Alle Kennzahlen sind messbar und mindestens 80% basieren auf finanziellen Kennzahlen.</p>	<p>Die Leistungskriterien des jährlichen Bonus sind im Einklang mit der Strategie der ams AG und unterstützen die nachhaltige Entwicklung der Organisation in Bezug auf Wachstum und Rentabilität sowie finanzieller Stabilität.</p>
<p>Aktienoptionspläne</p>	<p>Derzeit gibt es einen Aktienoptionsplan "LTIP 2019", sowie nicht mehr aktive „alte“ Pläne aus vergangenen Jahren. Die Anzahl der gewährten Optionen basiert auf (finanziellen) Leistungskriterien. Die Anzahl aller vom Unternehmen gewährten Optionen, die für den CEO jährlich maximal das 7,5 Fache seines Grundgehalt sowie das 5 Fache Grundgehalt für die anderen Vorstände ausmachen können, sind jährlich mit 1,5 % und insgesamt mit 10 % des Grundkapitals der Gesellschaft begrenzt.</p> <p>Für Vorstandsmitglieder gibt es zwei Elemente: PSU (Optionen, die Leistungsbedingungen unterliegen) und SPSU (Marktwertoptionen). Der LTIP Ausschuss hat das Recht unter bestimmten Umständen (Malus und Clawback) die Optionen zu reduzieren, widerrufen oder zurückzufordern.</p>	<p>Der LTIP 2019 ermöglicht es den Vorstandsmitgliedern sich an einer langfristigen und nachhaltigen Entwicklung des Unternehmens zu beteiligen. Nachhaltige Wertsteigerung und eine starke Marktposition sind die Schwerpunkte in der Strategie und werden im LTIP incentiviert,</p>	<p>Die Leistungskriterien für den LTIP 2019 wurden ausgewählt, um die Interessen der AktionäreInnen zu berücksichtigen. TSR und EPS sind die Leistungskriterien, um diese Übereinstimmung sicherzustellen.</p>

\* Gewichtung der Vergütungselemente, die für ein erfolgreiches Jahr veranschaulicht sind, in dem die Leistungsziele erreicht oder übertroffen wurden. Es erfolgt eine Auszahlung des jährlichen Performance Bonus und gewährte Aktienoptionen werde von Vorstandsmitgliedern ausgeübt.

## Verfahren

Für die Erstellung, die Überprüfung sowie die Umsetzung der Vergütungspolitik für den Vorstand ist der Vergütungsausschuss des Aufsichtsrates verantwortlich. Dieser überprüft bei Bedarf die Vergütungsbestandteile des Vorstands hinsichtlich ihrer Angemessenheit in Bezug auf die wirtschaftliche Lage und die Entwicklung von ams, wobei bei Bedarf zukünftige Vergütungspakete

entsprechend angepasst werden. Im Bedarfsfall werden dabei externe Berater zur Unterstützung herangezogen, wobei jeweils auf die Vermeidung von Interessenskonflikten zu achten ist.

Die fixe Vergütung und die Gestaltung der variablen Vergütung der einzelnen Mitglieder des Vorstands werden innerhalb der festgelegten Vergütungspolitik vom Vergütungsausschuss in Abstimmung mit dem Aufsichtsrat für die Laufzeit des jeweiligen Vertrages bestimmt. Zur Vermeidung von Interessenkonflikten steht den Mitgliedern des Vorstands kein Teilnahmerecht an den Sitzungen des Vergütungsausschusses zu. Die konkreten Ziele der variablen Vergütung werden auf jährlicher Basis und die Beteiligungsprogramme für deren Laufzeit für die einzelnen Vorstandsmitglieder vom Vergütungsausschuss bzw. dem Ausschuss für den Long Term Incentive Plan ("LTIP-Ausschuss") im Einklang mit der Vergütungspolitik definiert.

## Grundgehalt

Die Festlegung des Grundgehalts spiegelt die berufliche Erfahrung, sowie den Verantwortungsbereich des einzelnen Vorstandsmitglieds wider. Demnach kommt dem Vorstandsvorsitzenden aufgrund seiner besonderen Verantwortung und Bedeutung für die ams AG ein höheres Grundgehalt zu. Das Grundgehalt orientiert sich an vergleichbaren internationalen Unternehmen der Halbleiter- und Technologiebranche und ist niedriger als der Marktdurchschnitt.

Das Grundgehalt wird typischerweise in 14 Teilbeträgen ausbezahlt. 12 am Ende jeden Monats und jeweils eine zusätzliche Zahlung alle sechs Monate, wie in Österreich üblich. Die Übernahme von Organfunktionen in Konzern- oder Beteiligungsgesellschaften erhöht nicht das festgelegte Grundgehalt. Die Höhe des Grundgehalts wird individuell je Vorstandsmitglied im Anstellungsvertrag festgelegt.

## Variable Vergütungsbestandteile

Die variable, leistungsabhängige Vergütung des Vorstandes besteht aus zwei Elementen. Die kurzfristige variable Vergütung ist ein Bonusmodell mit jährlicher Auszahlung und die langfristige Vergütungskomponente sind verschiedene mehrjährige Aktienoptionspläne.

Der jährliche Bonus dient der Umsetzung der Strategie und belohnt die jährliche Leistung anhand finanzieller und nicht-finanzieller Ziele. Der Vergütungsausschuss ist für das Festlegen und die Gewichtung der jährlichen Ziele am Beginn des Geschäftsjahres, sowie für die Bewertung der Zielerreichung am Ende eines Geschäftsjahres verantwortlich.

Die Aktienoptionspläne schaffen einen Anreiz für eine langfristige und nachhaltige Entwicklung des Unternehmens – Profitabilität und Wachstum – und sind somit im besten Interesse der AktionärInnen.

## Jährlicher Performance Bonus

### Kriterien

Der Jahresbonus belohnt die jährlichen Leistungen anhand vier strategisch wichtiger Ziele für die ams AG. Jedes der Ziele ist quantitativ messbar. Die Zielkategorien und deren Gewichtung unterstützen das nachhaltige Wachstum, sowie auch jährliche Schwerpunkte, die Meilensteine für wichtige strategische Projekte (z.B. M&A Aktivitäten) oder CSR Aktivitäten der ams AG sein können. Die Zielkategorien und deren Gewichtung sind der untenstehenden Tabelle zu entnehmen (alle Kennzahlen sind messbar und mindestens 80% sind Finanzkennzahlen).



## Überblick der jährlichen Zielkriterien

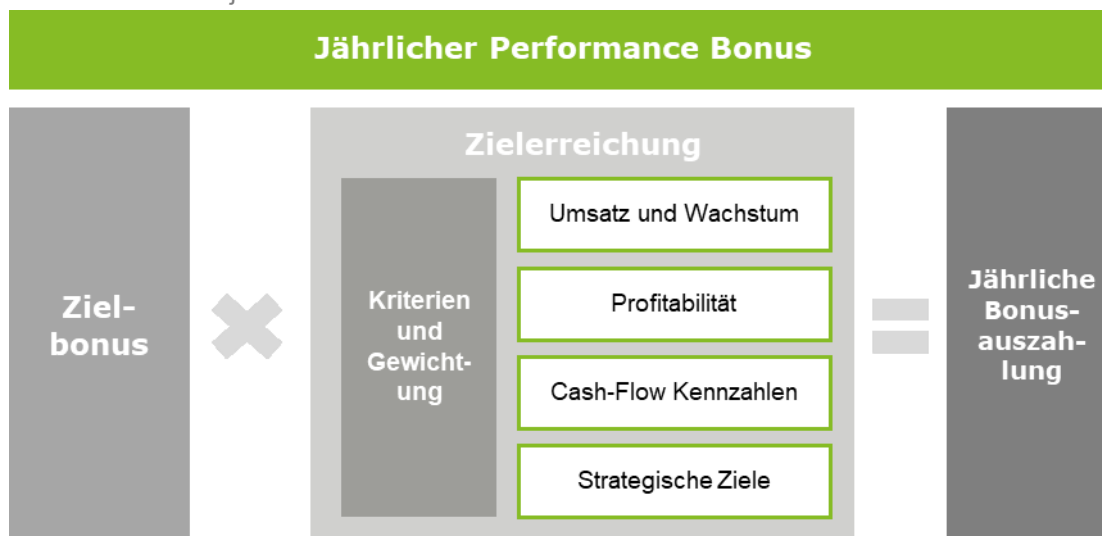
Ziel-kategorie	Beispiel	Gewicht-ung	Beschreibung	Bezug zur Strategie und zur langfristigen Entwicklung
Rentabilität	EBIT	30% - 50%	EBIT (oder ähnlich) wird verwendet um das Ertragspotential zu beurteilen. Es gibt Aufschluss über die Performance des Kerngeschäfts der ams AG. Berechnung des EBIT: Ausgaben werden vom Umsatz abgezogen	Der strategische Hauptfokus liegt auf Wachstum und Rentabilität, das auf der einen Seite zu einer nachhaltigen Entwicklung der Organisation beiträgt und sich auf der anderen Seite positiv auf die AktionärInnenrendite und -perspektive auswirkt.
Umsatz & Wachstum	Umsatzerlöse	0% - 40%	Der KPI um die Performance bezüglich Umsatz und Wachstum zu messen ist der Umsatzerlös (oder ähnlich). Die Umsatzerlöse sind die tatsächlichen Erträge, die die ams AG generiert exklusive der Wertberichtigungen. Es zeigt das Wachstum des Unternehmens und die Vertriebsfolge.	Wachstum und die Erweiterung des Portfolios sind große strategische Schwerpunkte der ams AG. Daher trägt der Fokus von Wachstum bei finanziellen Kennzahlen wie zum Beispiel der Umsatzerlöse zum langfristigen Erfolg der Organisation bei und hilft ams AG das Ziel der Marktführerschaft bei optischen Lösungen zu werden, zu erreichen.
Cash-Flow Kennzahlen	Free Cash Flow (FCF), Netto-verschuldung	10% - 30%	Um die Finanzleistung und Liquidität der ams AG zu messen wird der Free Cash Flow (FCF) – oder ähnlich – herangezogen. Es zeigt die Barmittel, die das Unternehmen nach Abzug des Erwerbs von Vermögenswerten als Sachanlagen und anderer wichtiger Investitionen vom operativen Cashflow erwirtschaften kann. Alternativ wird die Nettoverschuldung als KPI herangezogen, basierend auf der Definition des Aufsichtsrats für ein bestimmtes Jahr.	Liquidität ist die Basis und ermöglicht es der ams AG strategische Ziele wie Investitionen in disruptive Innovationen und Technologien durch R&D und M&A Aktivitäten zu erreichen.
Strategische Ziele	CSR, M&A Transaktionen, Post Merger Integration,	0% - 20%	Diese Kategorie kann finanzielle oder nicht finanzielle Leistungskriterien umfassen. Beispiele sind eine Steigerung in der Effizienz, M&A Transaktionen oder Post Merger Integration (diese sind typischerweise Meilensteine größerer, strategischer Projekte).	Agilität und Flexibilität ist wesentlich in einer sich so schnell verändernden Industrie, in der die ams AG tätig ist. Deshalb bietet die Strategie der ams AG die Flexibilität um proaktiv auf zyklische Änderungen der Industrie auch kurzfristig zu reagieren.

## Verfahren

Die jährlichen Leistungskriterien leiten sich aus den langfristigen strategischen Ziele der ams AG ab. Am Beginn jeden Geschäftsjahres legt der Vergütungsausschuss die Ziele anhand des genehmigten Jahresbudgets des Konzerns und deren Gewichtung für das jeweilige Geschäftsjahr fest. Die Leitstruktur des Prozesses ist in der Zielmatrix (siehe unten) dargestellt. Alle Ziele, die vom Vergütungsausschuss festgelegt werden, sind im Einklang mit der langfristigen Strategie der ams AG sowie quantitativ messbar. Am Ende des Geschäftsjahres wird die Zielerreichung jedes Ziels anhand des Geschäftsabschlusses bewertet. Für die Auszahlung muss eine Schwelle von mindestens 80% für jedes individuelle Zielkriterium erreicht werden und das Maximum beträgt 120%. Wenn die Schwelle eines Zielkriteriums erreicht wird, wird das Zielkriterium mit der entsprechenden Gewichtung in die Berechnung aufgenommen. Die gewichteten Zielerreichungen werden zu einem gesamten Zielbonus aufsummiert. Der Zielbonus eines jeden Vorstandsmitglieds entspricht einem Jahresgehalt. Bei einer Zielerreichung von 100% ist die Bonusauszahlung 100%. Bei einer Zielerreichung von unter 80% wird kein Bonus ausgezahlt (Schwelle). Die Auszahlungskurve ist linear. Die Auszahlung kann maximal 200% des definierten Zieljahresbonus betragen was einer Zielerreichung von 120% entspricht. Die Auszahlungskurve dazwischen ist ebenfalls linear.

Der Jahresbonus wird spätestens 30 Tage nach Beschlussfassung über das Ergebnis des betreffenden Geschäftsjahres zur Zahlung fällig, wobei die Auszahlungsmodalitäten je nach landesüblichen Gepflogenheiten abweichen können. Die Auszahlung unterliegt den Clawback Bestimmungen.

Prozess des jährlichen Performance Bonus



# Aktienbezogene Vergütungsbestandteile

## Grundsätze

Long-Term-Incentive-Pläne sind für die ams AG ein wichtiges Instrument, um das Interesse der AktionärInnen mit der erfolgsabhängigen Vergütung des Vorstands zu verknüpfen. Ein zentrales Element der Vergütungsstrategie ist das Profit Sharing Programm für MitarbeiterInnen, das eng mit der Vergütung des Vorstands verbunden ist. Vorstandsmitglieder sind nur dann berechtigt von ihrem Long-Term-Incentive-Plan Zuteilungen zu erhalten, wenn das Profit Sharing Programm für MitarbeiterInnen eine Auszahlung vorsieht. Ziele der Aktienoptionspläne für den Vorstand sind eine Stärkung der Angleichung mit den Interessen der AktionärInnen, ein Anreiz für die nachhaltige Wertsteigerung der Organisation und das langfristige Engagement. Deshalb sind die zugrundeliegenden Leistungskriterien mit der langfristigen und nachhaltigen Entwicklung des Unternehmens verknüpft.

Um einen hohen Qualitäts- und Branchenstandard sicherzustellen (Governance, Sperrfrist, Caps, Rückforderungsvereinbarung und andere Bestimmungen), sind alle Pläne gemeinsam mit externen Beratern entwickelt worden. Die Leistungskriterien und die Erreichung der finanziellen und nicht-finanziellen Ziele werden von externen Experten jährlich geprüft.

Die LTI Pläne sollen ein attraktives Vergütungselement für Schlüsselfunktionen und Vorstandsmitglieder darstellen und entsprechen den Marktstandards der relevanten Peer-Gruppe. Die Aktienoptionspläne der ams AG sind in Einklang mit den von führenden internationalen Halbleiter- und Technologieunternehmen angebotenen Vergütungen, um Talente & Führungskräfte inmitten eines zunehmend mobilen globalen Arbeitsmarkts zu gewinnen. Teile der Leistungsevaluierung im Rahmen der Aktienoptionspläne für den Vorstand sind mit dem Profit Sharing Programm der MitarbeiterInnen gleichgeschaltet, was eine gemeinsame Ausrichtung an einer gemeinsamen Zielsetzung über die ganze Organisation ermöglicht. Das Programm stellt sicher, dass die langfristigen Incentive-Pläne für den Vorstand nur dann anwendbar sind, wenn die MitarbeiterInnen auch belohnt werden.

Der Gesamtbetrag der ausstehenden Optionen im Rahmen der laufenden Aktienoptionspläne darf zu keinem Zeitpunkt, jährlich 1,5% und insgesamt 10% des Grundkapitals übersteigen. Aktienoptionen können ausgewählten Vorstandsmitgliedern, leitenden Angestellten sowie sonstigen Beschäftigten eingeräumt werden. Ein gewisser Prozentsatz der vorgesehenen Optionen im Rahmen der Aktienoptionspläne ist für Beschäftigte unterhalb der Vorstandsebene vorgesehen. Die Möglichkeit der Partizipation kann an Bedingungen wie Berufserfahrung, Dienstjahre, Verantwortungsbereiche sowie Position innerhalb des Unternehmens oder Teilnahme an anderen Aktienoptionsplänen geknüpft sein.

Vorstandsmitglieder haben die Anforderung ein Eigeninvestment in Aktien des Unternehmens zu tätigen und dieses zu halten. Dieses Eigeninvestment wird am durchschnittlichen Aktienkurs der vorhergehenden zwölf Monate bewertet und entspricht für den Vorstandsvorsitz 300% des Jahresgrundgehaltes und für Vorstandsmitglieder 200% des Jahresgrundgehaltes. Die Hälfte davon ist in Aktien zu halten, die andere Hälfte kann in (vested) Optionen gehalten werden.

## Verfahren

Um eine solide Governance der langfristigen Aktienoptionspläne zu gewährleisten und um relevante Marktentwicklungen dazu zu beobachten, hat der Aufsichtsrat einen LTIP Ausschuss eingerichtet. Derzeit besteht der Ausschuss aus dem Aufsichtsratsvorsitzenden, sowie dem stellvertretenden Vorsitzenden und einem vom Betriebsrat entsendeten Mitglied des Aufsichtsrates, aber nicht weniger als drei Mitgliedern des Aufsichtsrates („LTIP Ausschuss“).

Der LTIP-Ausschuss ist dafür verantwortlich, die allgemeine Politik und die Parameter der Aktienoptionspläne der ams AG für eine endgültige Entscheidung durch den Aufsichtsrat und der Hauptversammlung vorzubereiten. In weiterer Folge werden die zur Verfügung stehenden Optionen mit einfachem Beschluss des LTIP Ausschuss eingeräumt. Der LTIP Ausschuss beschließt die einzuräumenden Aktienoptionen auf Grundlage der Aktienoptionspläne für die Mitglieder des Vorstands.

Um einen hohen Standard und die Einhaltung sowie Anpassung der Pläne an den üblichen Marktstandard sicherzustellen, sind alle Pläne gemeinsam mit externen Beratern entwickelt worden. Die angewandten Leistungskriterien und die Erreichung der finanziellen und nicht-finanziellen Ziele werden von externen Experten jährlich beurteilt.

## Zukünftige Aktienoptionspläne

Um die Compliance mit derzeitigen Regelungen bei zukünftigen Aktienoptionsplänen für den Vorstand sicherzustellen, bauen diese auf den Standards des LTIP 2019 auf und für Optionen aus zukünftigen Aktienoptionsplänen ist eine Anwartschaft (vesting Period) von zumindest 4 Jahren vorgesehen.

## LTIP 2019

Am 30. Juni 2019 haben Aufsichtsrat und Vorstand einen neuen Long Term Incentive Plan (LTIP 2019) beschlossen, der den LTIP 2014 ersetzt und am 9. September 2019 in Kraft trat.

Insgesamt umfasst der LTIP 2019 ca. 7,5% des Grundkapitals der Gesellschaft über einen Zeitraum von 5 Jahren (2019-2023). Die Zuweisung von Aktienoptionen können pro Geschäftsjahr maximal 1,5% des Grundkapitals der Gesellschaft ausmachen. Jede eingeräumte Option unter dem LTIP 2019 berechtigt die TeilnehmerInnen zum Erwerb von einer Stückaktie der ams AG. Der Gesamtbetrag der ausstehenden Optionen im Rahmen der laufenden Aktienoptionspläne darf zu keinem Zeitpunkt zehn Prozent (10 %) des Grundkapitals übersteigen.

Der LTIP 2019 besteht aus drei verschiedenen Arten von Optionen, die ersten zwei sind für die Vorstandsmitglieder anwendbar:

1. **Performance Share Units (PSU):** PSUs sind Optionen abhängig von Leistungskriterien. Die Leistungskriterien für die PSUs sind der relative Total Shareholder Return und Earnings per Share. Die Peer Group für den relativen TSR sind 16 Unternehmen aus der Halbleiterindustrie. Eine zusätzliche Schwelle ist die Erreichung der Leistungsziele unter dem Profit Sharing Programm der ams AG. Die PSUs werden 3 Jahre nach dem Zeitpunkt der Gewährung ausübbar (Anwartschaft), wenn der LTIP Ausschuss festlegt, dass die Leistungskriterien erfüllt wurden und unter Voraussetzung, dass der Preis einer Aktie zum Zeitpunkt der Ausübung höher als der durchschnittlich gewichtete Preis der Aktien drei Monate vor dem Gewährungszeitpunkt war (Ausübungsschwelle). Jede gewährte PSU

berechtigt die InhaberIn zum Kauf einer Aktie des Unternehmens zu einem Ausübungspreis von EUR 1,-.

2. **Special Performance Share Units (SPSU):** SPU sind Marktwertoptionen. Die SPSUs können nach 4 Jahren ab dem Zeitpunkt der Gewährung ausgeübt werden. Jedes Jahr wird ein Viertel der gesamten Tranche der SPSUs ausübbar. Jede gewährte SPSU berechtigt die InhaberInnen zum Kauf einer Aktie des Unternehmens zum Ausübungspreis (strike price), der aus dem gewichteten Durchschnittspreis der Aktien aus den letzten 60 Handelstagen vor dem Gewährungszeitpunkt resultiert und wird in einen Eurowert konvertiert, der bei Ausübung der Option für jede erworbene Aktie auszahlbar wird.
3. **Restricted Share Units (RSU):** sind nicht anwendbar für Vorstandsmitglieder. RSUs werden nur gewährt sofern eine Mindestleistung (performance hurdle) gemäß der Leistungskriterien im Profit Sharing Programm der ams AG erreicht wird. RSUs können nach 4 Jahren ab dem Zeitpunkt der Gewährung ausgeübt werden. Jedes Jahr wird ein Viertel der gesamten Tranche der RSUs ausübbar. Jede gewährte RSU berechtigt die InhaberIn zum Kauf einer Aktie des Unternehmens zu einem Ausübungspreis von EUR 1,-.

Vorstandsmitglieder sind für PSUs und SPSUs berechtigt (RSUs sind für andere Schlüsselkräfte reserviert). PSUs machen 65% und SPU 35% aller den Vorstandsmitgliedern gewährten Optionen aus.

Alle gewährten Optionen müssen bis zum 30. Juni 2029 ausgeübt werden.

Der LTIP Ausschuss hat die folgenden Ausübungskriterien für den LTIP 2019 festgelegt, um sicherzustellen, dass langfristige, finanzielle Wertsteigerungen generiert und strategische Ziele erreicht werden und gleichzeitig auch die Entwicklungen und Änderungen am Markt in Bezug auf die langfristigen Vergütungskomponenten berücksichtigt werden. Diese Leistungskriterien vereinen die finanziellen Leistungskennzahlen (Earnings per Share und Profit Sharing Kriterium) des Unternehmens mit einer relativen TSR Bedingung und wurden mit einer Peer Group verglichen. Darüber hinaus sind sie im Einklang mit dem leistungsabhängigen Vergütungssystem, das für alle MitarbeiterInnen der ams AG gilt (Profit Sharing Programm).

## Überblick der Leistungskriterien für Aktienoptionspläne

Leistungsindikator	Beschreibung	Link zur Strategie und langfristigen Entwicklung
Earnings per Share Part (Gewichtung 50%)	adjusted EPS  Der bereinigte EPS ist der Teil des Gewinns von ams, der jeder ausstehenden Aktie zugeordnet wird, berechnet als bereinigtes Nettoergebnis geteilt durch die Anzahl der ausstehenden Aktien. Sie wird anhand des jährlichen Finanzbudgets im Jahr des Gewährungsdatums bewertet. Die endgültige Ausübbarkeit des EPS-Teils hängt vom Ausmaß der Ausübbarkeit des TSR-Teils (wie nachstehend beschrieben) ab, der als Multiplikator fungiert. Daher wird die endgültige Ausübbarkeit des EPS-Teils erst nach dem TSR-Leistungszeitraum festgelegt.	EPS als einer der marktüblichsten LTI-Leistungsindikatoren gleicht diesen Incentive an die Interessen der AktionärInnen an. Es knüpft auch an das strategische Ziel eines profitablen Wachstums an, da das Nettoergebnis ein wichtiger Bestandteil ist.
Total Shareholder Return Part (Gewichtung 50%)	Relativer TSR  Der relative TSR ist definiert als die Aktienkursentwicklung von ams zuzüglich reinvestierter Dividenden am Ex-Dividendtag über den TSR-Leistungszeitraum von drei Jahren nach der Gewährung im Vergleich zu einer Peer Group der Branche. Wenn der relative TSR im Median der Peer-Group liegt, sind je nach Zielerreichung des EPS-Teils 0,5x bis 1x der Zielwerte erreicht. Wenn der relative TSR das 50. Perzentil überschreitet, erhöht sich der Faktor, abhängig von der entsprechenden Zielerreichung des EPS-Teils.	Der relative TSR ist ein anerkannter Leistungsindikator für LTIs und verknüpft diesen Incentive mit den Interessen der AktionärInnen. Der Vergleich mit einer branchenspezifischen Peer Group steht auch in engem Zusammenhang mit dem strategischen Ziel nachhaltig zu wachsen und die Marktführerschaft zu erlangen.
Profit Sharing Program Part (Schwelle)	Bereinigtes Nettoergebnis  Das bereinigte Nettoergebnis ist das Nettoergebnis, bereinigt um nicht zahlungswirksame Kosten im Zusammenhang mit aktienbasierten Vergütungen (IFRS 2), Abschreibungen auf die Kaufpreisallokation für Akquisitionen und nicht zahlungswirksame Kosten für Bewertungsänderungen von Finanzinstrumenten.	Das bereinigte Nettoergebnis und der Link zum Profit Sharing Programm für MitarbeiterInnen vereinigt die Leistungsindikatoren der variablen Vergütungselemente auf verschiedenen Ebenen der Organisation. Dieser gemeinsame Leistungsfokus unterstützt die langfristige Entwicklung.

Es liegt im alleinigen Ermessen des LTIP-Ausschusses, Anpassungen des EPS-Teils abzulehnen, die aufgrund eines Fehlers des Managements vorgenommen wurden und nicht budgetiert wurden. Unabhängig von der TSR Performance des Unternehmens während des TSR-Leistungszeitraums behält sich der LTIP Ausschuss außerdem den Ermessensspielraum vor, das Vesting-Niveau zu reduzieren, das sich sonst ergeben würde, wenn es der Ansicht ist, dass die TSR-Leistung des Unternehmens während des TSR-Leistungszeitraums nicht die finanzielle Leistung des Unternehmens widerspiegelt.

Der LTIP Ausschuss überprüft die Leistungskriterien und trifft Anpassungen dieser und deren Gewichtung für zukünftige Optionsgewährungen. Wenn ein Ereignis eintritt, das den Ausschuss veranlasst, die Leistungskriterien zu überdenken, dann soll der Ausschuss angemessen handeln. Die drei Ereignisse, die den Vergütungsausschuss veranlassen können, die Maßnahmen anzupassen, sind nachstehend aufgeführt:

- IFRS 2 Aufwendungen in Zusammenhang mit Transaktionen
- Unbare Aufwendungen für Fremdwahrungsoptionen
- Abschreibungen im Bereich Kaufpreisallokationen

Wesentlichen Änderungen der Leistungskriterien sind vorbehaltlich der Zustimmung des Aufsichtsrates.

Der LTIP Ausschuss ist gemäß den Bestimmungen des LTIP 2019 berechtigt unter bestimmten festgelegten Umständen einige oder alle der gewährten Optionen eines Begünstigten zu widerrufen oder zurückzufordern (Clawback), insbesondere aber nicht nur in den folgenden Fällen. Wenn der Ausschuss ...

- feststellt, dass die Finanzergebnisse des Unternehmens falsch angegeben wurden
- der Meinung ist, dass die Beurteilung der Leistungsbedingungen einer Option auf einem Fehler, oder inakkuraten oder irreführenden Informationen oder Annahmen basieren, oder
- die Person aufgrund eines materiellen Fehlverhaltens ihre Funktion nicht mehr ausüben

Eine solche Rückforderung (Clawback) kann durch direkte Rückzahlung oder eine Reduzierung von noch nicht ausübenden Optionen zukünftiger Zuteilungen oder eine Reduzierung anderer Zahlungen, die vom Unternehmen an die betreffende Person fällig wären, erfolgen.

Vorstandsmitglieder haben die Anforderung ein Eigeninvestment in Aktien des Unternehmens zu tätigen und dieses zu halten. Dieses Eigeninvestment wird am durchschnittlichen Aktienkurs der vorhergehenden zwölf Monate bewertet und entspricht für den Vorstandsvorsitz 300% des Jahresgrundgehaltes und für Vorstandsmitglieder 200% des Jahresgrundgehaltes. Die Hälfte davon ist in Aktien zu halten, die andere Hälfte kann in (vested) Optionen gehalten werden.

## Alte Aktienoptionspläne „Legacy Plans“ – Design

Die alten Aktienoptionspläne (vor 2019) der ams AG hatten die Angleichung der Vergütung der Vorstandsmitglieder mit den Interessen der AktionärInnen und den strategischen Schwerpunkten des Unternehmens zum Ziel. Um dieses Ziel zu erreichen hatte die ams AG über den vergangenen

Jahren zwei Typen von Aktienoptionsplänen entwickelt. Im Grundprinzip wurden den Vorstandsmitgliedern (und anderen Schlüsselkräften) in allen Plänen Aktienoptionen gewährt, wenn bestimmte Leistungskriterien erfüllt wurden. Alle Pläne wurden bevor die vorliegende Vergütungspolitik erarbeitet wurde, entwickelt und eingeführt.

- **Standard LTIs:** Diese Aktienoptionspläne wurden regelmäßig überarbeitet und sind im Einklang mit den von führenden internationalen Halbleiter- und Technologieunternehmen angebotenen Vergütungen, um besondere Talente & Führungskräfte inmitten eines zunehmend mobilen globalen Arbeitsmarkts zu gewinnen (LTIP 2019).
- **Spezielle LTIs:** Zusätzlich wurden ereignisgesteuerte Pläne ausgearbeitet, die strategisch wichtige Projekte, im Speziellen kürzlich M&A Deals und Integrationsprojekte belohnt haben (derzeit ausgeübte Pläne: SSOP 2017, LTIP 2018, SSOP 2019).

Alle Aktienoptionspläne fördern die Angleichung der Interessen von Vorstand und AktionärInnen durch die Gewährung von Aktienoptionen der ams AG und unterliegen wichtigen Leistungskriterien, die mit der langfristigen Strategie des Unternehmens und der nachhaltigen Steigerung von Shareholder Value und Rendite verbunden sind. Die Pläne zielen darauf ab, unangemessenes Eingehen von Risiken zu verhindern und zusätzliche Anreize zur Unterstützung strategischer Projekte zu schaffen, die für die ams AG von besonderer Bedeutung sind.

Im Moment sind sieben verschiedene Aktienoptionspläne in Anwendung und können (abhängig vom Anspruch) Teil der variablen Vergütung sein. Die derzeitige Zuteilung erfolgt nur aus dem LTIP 2019, alle anderen Pläne sind Altpläne. Die finanziellen Details der Aktienoptionspläne werden im jährlichen Finanzbericht der ams AG veröffentlicht. Alle Altpläne wurden bevor die vorliegende Vergütungspolitik erarbeitet wurde, ausgestaltet und eingeführt.

Alle existierenden Pläne haben Leistungskriterien als Basis. Die Leistungskriterien (z.B. EPS, TSR) spiegeln die strategischen Ziele der ams AG und die Interessen der AktionärInnen wider. Wartefristen wurden vereinbart, es gibt teilweise unterschiedliche Fristigkeiten zwischen den Plänen. Der Optionspreis (exercise price) einer gewährten Option kann von einem fixen (teilweise reduzierten) Ausübungspreis (strike price) bis zu einem gewichteten Ausübungspreis für eine bestimmte Zeitperiode variieren. Jede eingeräumte Option berechtigt die TeilnehmerInnen zum Erwerb von einer Stückaktie der ams AG. Der Gesamtbetrag der ausstehenden Optionen im Rahmen der laufenden Aktienoptionspläne darf zu keinem Zeitpunkt zehn Prozent (10 %) des Grundkapitals übersteigen. Es gibt eine Obergrenze für die Anzahl der Optionen für jedes Vorstandsmitglied. Die Obergrenze hängt von der Rolle und den Verantwortlichkeiten ab. In allen Plänen ist seit 2014 eine Rückforderungsklausel (Clawback) verankert.



## Sachbezüge und Nebenleistungen

Vorstandsmitgliedern wird ein Dienstwagen der gehobenen Mittelklasse für dienstliche und private Zwecke zur Verfügung gestellt. Die Auswahl der Type berücksichtigt den Repräsentationscharakter der Gesellschaft.

Die Gesellschaft übernimmt die Kosten einer D&O Versicherung für die Dauer der jeweiligen Vorstandsfunktion und eine private Unfallversicherung.

Es gibt keine betriebliche Altersvorsorge bzw. Zahlungen in eine Pensionskasse.

Das Unternehmen übernimmt zusätzlich die Kosten der Steuerberatung für die Versteuerung der Vorstandsvergütung bzw. die Erstellung der Steuererklärungen. Da die Vorstandsmitglieder mitunter Bezüge in verschiedenen steuerlichen Jurisdiktion erhalten ist die tax compliance insbesondere auch in Bezug auf die Reputation des Unternehmens sicherzustellen.

## Laufzeit und Beendigung der Verträge der Vorstandsmitglieder

Die Verträge der Vorstandsmitglieder werden für die Dauer der Bestellung befristet abgeschlossen. Grundsätzlich werden Vorstandsmitglieder auf drei Jahre mit Beschluss des Aufsichtsrats bestellt. Wiederbestellungen sind auf Vorschlag des Nominierungsausschusses mit Beschluss des Aufsichtsrats zulässig.

Vorstandsmitglieder können gemäß § 75 Abs 4 AktG aus wichtigem Grund vorzeitig aus ihrer Funktion abberufen werden oder bei Vorliegen eines Entlassungsgrundes im Sinne von § 27 AngG abberufen werden. Das Anstellungsverhältnis endet in diesen Fällen im Zeitpunkt der Abberufung. Dem betreffenden Vorstandsmitglied gebührt in diesen Fällen oder bei Niederlegung des Mandats ohne Zustimmung des Aufsichtsrats keine Kündigungsentschädigung oder sonstige Form der Vergütung im Zusammenhang mit der Beendigung des Anstellungsverhältnisses.

Bei Fehlen eines wichtigen Grundes oder bei Krankheit oder Unglücksfall, wenn dadurch das Vorstandsmitglied 3 Monate an der Verrichtung der Tätigkeit verhindert war und ein Wegfall des Hinderungsgrundes innerhalb der nächsten 3 Monate nicht zu erwarten ist, sowie bei Eintritt der Berufsunfähigkeit im Sinne des § 273 ASVG gebührt eine etwaige Kündigungsentschädigung im Zusammenhang mit der Beendigung des Anstellungsverhältnisses. Diese Kündigungsentschädigung ist insgesamt der Höhe nach mit 200% des Jahresentgelts des jeweils letzten Geschäftsjahres begrenzt. Die Höhe der Kündigungsentschädigung bemisst sich an Dienstjahren an der Gesellschaft. Eingeräumte Optionen, welche nach Beendigung des Anstellungsverhältnisses bestehen bleiben (siehe Absatz 5 dieses Abschnitts), stellen keine Kündigungsentschädigung dar.

Die ams AG leistet im Rahmen des BMSVG Beiträge in der gesetzlichen Höhe an eine Mitarbeitervorsorgekasse. Anwartschaften auf einen gesetzlichen Abfertigungsanspruch gegenüber der ams AG werden nicht erworben. Sofern im Zusammenhang mit einem früheren Dienstverhältnis, vor Berufung in den Vorstand, ein Anspruch auf Abfertigung entstanden ist, kann dieser in der zuvor vertraglich festgelegten Höhe nach Beendigung der Organfunktion und der damit zusammenhängenden Beendigung des Anstellungsvertrages eingeräumt werden.

Im Falle der Beendigung des Anstellungsverhältnisses verfallen sämtliche eingeräumten Optionen, die bis zu diesem Zeitpunkt noch nicht ausübbar waren, es sei denn, der Grund für die Beendigung ist der Eintritt in den Ruhestand, eine nachgewiesene Krankheit, Verletzung oder Behinderung, sonstige Freisetzung oder eine Entscheidung des zuständigen Ausschusses des Aufsichtsrats. In diesem Fall bleiben eingeräumte Optionen bestehen und können jederzeit bis zum Ablauf des jeweiligen Aktienoptionplans ausgeübt werden. Sollte die ams AG bis 6 Monate vor dem Ablauf des Anstellungsvertrages eines Vorstandsmitglieds kein wertgesichert gleichwertiges Angebot zur Verlängerung des Vertrages machen, behalten die bis zu diesem Zeitpunkt zugeteilten Optionen ihre Gültigkeit. Die darüber hinaus eingeräumten, aber nicht ausgeübten Optionen verfallen, sofern keine abweichende Regelung vereinbart wird.

## Regelungen für eine vorübergehende Abweichung von der Vergütungspolitik

Nach § 78a Abs. 8 AktG ist eine vorübergehende Abweichung von der festgelegten Vergütungspolitik lediglich unter außergewöhnlichen Umständen zulässig, sofern dies für die Sicherstellung der langfristigen Entwicklung und der Rentabilität der ams AG erforderlich ist. Ein Abweichen von der Vergütungspolitik kann lediglich im Rahmen der variablen Vergütungsbestandteile (siehe Punkt variable Vergütung) erfolgen. Ein außergewöhnlicher Umstand definiert sich wie folgt:

- Wesentliche Änderungen des regulatorischen Umfelds;
- Erhebliche Verschlechterung der wirtschaftlichen Rahmenbedingungen;
- Unvorhergesehener Rücktritt oder Abberufung eines Vorstandsmitglieds aus wichtigem Grund, wenn gleichwertige Nachbesetzung im Rahmen dieser Vergütungspolitik nicht möglich erscheint.

Der Vergütungsausschuss hat zu untersuchen, ob ein außergewöhnlicher Umstand vorliegt und legt einen entsprechenden Vorschlag über die Abweichung der festgelegten Vergütungspolitik dem Aufsichtsrat zur Beschlussfassung vor. Nach erfolgter Beschlussfassung kann eine von der Vergütungspolitik abweichende variable Vergütung vertraglich festgelegt werden.

## Appendix

### Übersicht der wesentlichen Änderungen der Vergütungspolitik (§ 78a (9) AktG in Verbindung mit § 78b (2) Satz 1 AktG)

Bei der letztjährigen Abstimmung der Hauptversammlung, wurden von einigen AktionärInnen Bedenken hinsichtlich unserer vorgeschlagenen Vergütungspolitik für den Vorstand (Vergütungspolitik des Vorstands) geäußert. Wir haben alle genannten Fragen ernst genommen und sie bei der Überarbeitung dieser Richtlinie berücksichtigt. Wir haben uns insbesondere auf die Offenlegung relevanter Aspekte, wie den Leistungskriterien für die Boni konzentriert. Der Vergütungsausschuss wurde dabei von einem externen Berater begleitet.

Unser Ziel war es ein besseres Verständnis zu schaffen, wie unsere kurzfristigen und langfristigen Leistungskriterien mit einem langfristigen und nachhaltigen Wachstum der ams AG zusammenhängen. In dieser überarbeiteten Fassung haben wir alle relevanten Elemente offengelegt, um Transparenzanforderungen im Interesse unserer AktionärInnen zu erfüllen.

Wir haben besonderes Augenmerk auf eine klare und präzise Beschreibung der einzelnen Vergütungselemente, ihrer relativen Gewichtung zueinander und der zugrunde liegenden Leistungskennzahlen gelegt. Zusätzlich haben wir grafische und tabellarische Übersichten hinzugefügt, um die Verständlichkeit zu verbessern.

In der folgenden Tabelle haben wir die wichtigsten Änderungen und Verbesserungen unserer Vergütungspolitik für den Vorstand gegenüber der Vorjahresversion zusammengefasst:

	Welche Anliegen wurden von InvestorInnen vorgebracht	Welche Punkte haben wir in unserer aktualisierten Version geändert
<b>Struktur und Offenlegung</b>	Einige AktionärInnen äußerten Bedenken hinsichtlich des Offenlegungsgrades in einigen Teilen der Policy. Auch wir haben festgestellt, dass die Transparenz und Visualisierung der gesamten Vergütungsstruktur sowie einzelner Elemente erhöht werden muss.	In unserer überarbeiteten Policy haben wir den Offenlegungsgrad für alle Vergütungselemente erhöht. Wir haben dargestellt wie die Vergütungsstruktur des Vorstands zur langfristigen Entwicklung der ams AG beiträgt und wie sie mit den Interessen unserer AktionärInnen in Einklang steht. Darüber hinaus haben wir die Policy durch zusätzliche Übersichten und Strukturelemente verständlicher gemacht.
<b>Kurzfristige variable Vergütung (short-term incentives)</b>	Einige AktionärInnen äußerten Bedenken hinsichtlich der Tatsache, dass die vorgeschlagene Vergütungspolitik die Möglichkeit beinhaltet hat, zusätzlich zum jährlichen Leistungsbonus Sonderboni zu gewähren. Darüber hinaus wurden Leistungskennzahlen und Gewichtungen für den jährlichen Leistungsbonus nicht ausreichend offengelegt.	Wir haben die Option zur Gewährung von Sonderboni in der überarbeiteten Richtlinie ersatzlos gestrichen.  Wir haben die Leistungskriterien und ihre Gewichtung offengelegt. Die Richtlinie enthält nun auch weitere Details zur Funktionsweise des jährlichen Performance Bonus.
<b>Langfristige variable Vergütung (long-term incentives)</b>	In Bezug auf die Long-term Incentives wünschen sich einige AktionärInnen mehr Informationen zu Funktionalität, Schlüsselementen und zugrunde liegenden Leistungskennzahlen.	Wir haben die Gestaltungselemente und zugrunde liegenden Leistungskennzahlen unseres aktuellen Aktienplans (LTIP 2019) detailliert offengelegt und eine Zusammenfassung der Altpläne beigefügt.
<b>Rückforderung</b>	Einige Aktionäre äußerten Bedenken, dass unsere Regelungen zu variablen Vergütungselementen keine Rückforderungsbestimmungen enthalten (z. B. Rückforderungsklauseln/ Clawback).	Sowohl unsere kurzfristigen, als auch unsere langfristigen Vergütungselemente unterliegen Rückforderungsbestimmungen, die wir entsprechend offengelegt haben.

# Vergütungspolitik für den Aufsichtsrat der ams AG

## Einleitung

Die ams AG operiert in einem dualen System und unterscheidet daher zwischen Vorstand und Aufsichtsrat. Der Aufsichtsrat besteht aus externen/unabhängigen Mitgliedern. Die vorliegende Vergütungspolitik legt die Grundsätze für die Vergütung des Aufsichtsrats der ams AG fest (für den Vorstand gibt es eine eigenständige Vergütungspolitik). Sie wurde durch Beschluss des Aufsichtsrats vom 23. April 2021 aufgestellt und ist nach Vorlage und Beschlussfassung in der Hauptversammlung anzuwenden. Gem. § 78b Abs 1 AktG bzw. § 98a AktG iVm § 78b Abs 1 AktG ist die Vergütungspolitik der Hauptversammlung mindestens in jedem vierten Geschäftsjahr sowie bei jeder wesentlichen Änderung zur Abstimmung vorzulegen.

Im Rahmen der Vergütungspolitik werden die Grundsätze festgelegt an denen sich die Festlegung der Vergütung des Aufsichtsrats der ams AG orientiert. Es werden die fixen Vergütungsbestandteile, die den Mitgliedern des von der Hauptversammlung gewählten Aufsichtsrats gewährt werden, erläutert. Weiters werden die in diesem Zusammenhang maßgeblichen Kriterien, das jeweilige Verfahren zur Festlegung der Vergütung und das etwaige Abweichen von der Vergütungspolitik dargestellt.

## Grundsätze und Verfahren

### Grundsätze

Die Vergütung des Aufsichtsrats ist im angemessenen Verhältnis zur Lage der Gesellschaft und mit dem Ziel der Förderung der langfristigen Entwicklung und Geschäftsstrategie der ams AG ausgestaltet. Darüber hinaus berücksichtigt sie die Größe sowie die Entwicklung der Struktur der ams Gruppe. Sie spiegelt die Verantwortung und den Tätigkeitsumfang jedes einzelnen Aufsichtsratsmitglieds entsprechend wider. Weiters stellt sie eine marktkonforme und attraktive Vergütung dar, um qualifizierte Mitglieder für das mit hoher Verantwortung ausgestattete Aufsichtsratsgremium zu gewinnen, zu halten und damit diese im Einklang mit der langfristigen Entwicklung und Geschäftsstrategie der ams AG handeln. Zudem ermöglicht sie eine fachlich und persönlich ausgewogene Zusammensetzung auch hinsichtlich Diversität und Internationalität des Gremiums.

### Verfahren bei der Vergütungspolitik

Für die Erstellung und die regelmäßige Überprüfung der Vergütungspolitik für den Aufsichtsrat ist der gesamte Aufsichtsrat zuständig. Die Festlegung der Vergütung auf Basis der zugrundeliegenden Vergütungspolitik erfolgt basierend auf einem Vorschlag des Aufsichtsrats jährlich in der

Hauptversammlung. Der Beschlussvorschlag an die Hauptversammlung kann auch durch einen Aktionär erfolgen. Durch die bindende Beschlussfassung über die Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder in der Hauptversammlung werden Interessenkonflikte der Aufsichtsratsmitglieder im Zusammenhang mit der Vergütungspolitik vermieden.

## Vergütung

Die Aufsichtsratsvergütung besteht aus einer einheitlichen Grundvergütung für die Organtätigkeit im Aufsichtsrat der Gesellschaft. Jährliche Boni und Aktienoptionen werden nicht gewährt. In Anbetracht des erweiterten Tätigkeitsbereichs und der höheren Verantwortung wird dem Vorsitzenden des Aufsichtsrats, dem Stellvertreter des Vorsitzenden, sowie den Vorsitzenden der Ausschüsse eine höhere Grundvergütung als den einfachen Aufsichtsratsmitgliedern gewährt.

Die Hauptversammlung kann beschließen, dass die Mitglieder des Aufsichtsrats bei Teilnahme an Sitzungen des Aufsichtsrats oder eines Ausschusses ein Sitzungsgeld erhalten. Für eine über die allgemeinen Aufgaben des Aufsichtsrats hinausgehende außerordentliche Tätigkeit eines Aufsichtsratsmitglieds kann die Hauptversammlung eine besondere Vergütung beschließen.

Die Gesellschaft schließt für Aufsichtsratsmitglieder eine D&O-Versicherung ab. Die Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat üben ihre Funktion gemäß § 110 Abs. 3 ArbVG ehrenamtlich aus und erhalten keine Vergütung. Jedes Aufsichtsratsmitglied einschließlich der Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat hat Anspruch auf Ersatz angemessener Barauslagen.

## Funktionsperioden und Regelungen für eine vorübergehende Abweichung von der Vergütungspolitik

### Funktionsperioden

Sofern von der Hauptversammlung keine abweichende Funktionsperiode festgelegt wird, erfolgt die Wahl der Aufsichtsratsmitglieder für drei Jahre. Die maximale Anzahl an Jahren in einer Aufsichtsratsfunktion ist mit 15 Jahren begrenzt. Die Satzung sieht keine Staffelung der Amtszeit der Mitglieder des Aufsichtsrats vor. Eine Wiederwahl ausscheidender Aufsichtsratsmitglieder ist zulässig.

Jedes Aufsichtsratsmitglied kann seine Funktion durch schriftliche Anzeige an den Vorsitzenden des Aufsichtsrats zurücklegen. Die Zurücklegung wird vier Wochen nach Empfangnahme wirksam,

sofern der Rücktritt nicht für einen anderen Zeitpunkt erklärt wird. Die Bestellung der Aufsichtsratsmitglieder kann vor Ablauf der Funktionsperiode von der Hauptversammlung durch Beschluss mit 50% der abgegebenen Stimmen widerrufen werden. Beginnt oder endet die Funktion eines Aufsichtsratsmitglieds während des Geschäftsjahres, so wird die unter Punkt 3.3. beschriebene Vergütung anteilmäßig gewährt. Ein vom Betriebsrat entsandtes Aufsichtsratsmitglied kann vom Betriebsrat abberufen werden.

### Regelungen für eine vorübergehende Abweichung von der Vergütungspolitik

Eine vorübergehende Abweichung von der festgelegten Vergütungspolitik ist lediglich unter außergewöhnlichen Umständen (definiert unter Punkt 2.5.) zulässig, sofern dies für die Sicherstellung der langfristigen Entwicklung und der Rentabilität der ams AG erforderlich ist. In diesen Fällen kann die Hauptversammlung durch Beschlussfassung eine Anpassung der Grundvergütung der einzelnen Aufsichtsratsmitglieder an die wirtschaftliche Lage der Gesellschaft vornehmen.