

VERGÜTUNGSBERICHT AMS AG ZUM GESCHÄFTSJAHR 2020

52 **Einleitung**
54 **Vergütung des Vorstands**
63 **Vergütung des Aufsichtsrats**

1. Einleitung

ams verfolgt das Ziel der weltweit führende Anbieter im Wachstumsmarkt für optische Lösungen zu werden. Diese Führungsposition soll durch mutige Investitionen in bahnbrechende Innovationen und kontinuierliche Transformation erreicht werden.

Gleichzeitig ist es wichtig, dass die langfristigen Interessen der Aktionäre stets in der Geschäftsstrategie berücksichtigt werden. Im Rahmen unserer Vergütungspolitik achten wir daher darauf, dass langfristige und strategische Entscheidungen incentiviert werden.

Die Vergütungspolitik der ams AG legt die Grundsätze fest, nach denen die Vergütung von Vorstand und Aufsichtsrat erfolgt. Das übergeordnete Ziel ist es, die Geschäftsstrategie und die langfristige Entwicklung des Unternehmens im Interesse der Aktionäre zu fördern.

Geschäftsdevelopment 2020

Die Entwicklung des globalen Halbleitersektors im Jahr 2020 wurde durch die Covid-19-Pandemie und ihre Auswirkungen auf das weltweite makroökonomische Umfeld bestimmt. Die Nachfrage in verschiedenen Zielmärkten wies eine erhebliche Volatilität auf, da die Pandemie die Volkswirtschaften aller Schlüsselregionen nachhaltig beeinträchtigte.

Im Rahmen der Fokussierung auf optische Technologien schloss ams im Juli 2020 die strategisch sehr wichtige Akquisition der OSRAM Licht AG (OSRAM), eines weltweit führenden Anbieters von Licht emittierenden Technologien und Photonik, erfolgreich ab. Aufgrund der Transaktion ist die ams Group der Mehrheitsaktionär der OSRAM Licht AG geworden. Entsprechend dem Kontrollprinzip werden die Geschäftszahlen von OSRAM im Konzernabschluss der ams Group ab dem 9. Juli 2020 vollkonsolidiert.

Dies wirkte sich signifikant auf die Finanzergebnisse der Gruppe für das zweite Halbjahr 2020 aus, mit einem deutlich höheren Gruppenumsatz und einer relativ niedrigeren vergleichbaren operativen Rentabilität. Das Standalone-Geschäft von ams wuchs im Jahr 2020 trotz der Covid-19-Pandemie und ihrer Auswirkungen auf die Nachfrage in den unterschiedlichen Zielmärkten, während das Unternehmen seine Marktpräsenz in Asien/Pazifik, Europa und Nordamerika ausbauen konnte.

Auf Standalone-Basis konnte ams trotz der Herausforderungen im Zusammenhang mit der Covid-19-Pandemie und einem anschließenden eher gedämpften Nachfrageumfeld in den Automobil- und Industriemärkten Rekordergebnisse in Bezug auf Umsatz und Betriebsergebnis (EBIT bereinigt um OSRAM-Transaktionskosten) erzielen.

Aufgrund der Tatsache, dass die OSRAM Licht AG während des gesamten vergangenen Geschäftsjahrs trotz Mehrheitsbeteiligung eine eigenständige und unabhängige Tochtergesellschaft blieb und der OSRAM-Konzern in den Konsolidierungskreis aufgenommen wurde, wurden die ams-Standalone für 2020 als Basis für die jeweilige Jahreszielereichung herangezogen.

Wesentliche Vergütungskomponenten

Die Vergütung des Vorstands besteht grundsätzlich aus drei Hauptkomponenten:

- Fixes Grundgehalt
- Kurzfristige variable Vergütung auf Basis der jährlichen Zielerreichung
- Langfristige Vergütung auf Basis von Equity Incentive Plänen

Das fixe Grundgehalt spiegelt ein externes Benchmarking in Bezug auf vergleichbare

Positionen in der weltweiten Elektronik- und Halbleiterindustrie wider.

Die kurzfristige jährliche variable Vergütung richtet sich nach der Erfüllung jährlich festgelegter Leistungsziele für die Mitglieder des Vorstandes.

Aufgrund der starken Performance des ams-Standalone-Geschäfts im Jahr 2020 wurden alle Jahresziele der Vorstandsmitglieder erfüllt. Der maximale jährliche Leistungsbonus von 200% konnte dementsprechend allen Vorstandsmitgliedern gewährt werden. Die Ziele für das Geschäftsjahr 2020 bestanden aus KPI-Verbesserungen im Vergleich zu 2019 in Bezug auf Umsatz & EBIT bereinigt auf ams-Standalone-Basis sowie einem Sonderziel in Verbindung mit dem Abschluss der OSRAM-Transaktion. Weitere Informationen finden Sie in Kapitel II.3. & II.4.

Die langfristige Vergütungskomponente besteht aus mehreren Equity Incentive Plänen. Die Ausübung der Equity Incentive Pläne ist in der Regel an das Erreichen von Leistungskriterien wie EPS (Gewinn pro Aktie) /-Wachstum oder TSR (Total Shareholder Return) im Vergleich zu einer definierten Peer Group, gebunden. Die jeweiligen

Aktienoptionen werden grundsätzlich über einen längeren Zeitraum während der Laufzeit der Pläne erdient. Die Kapitalerhöhung im Jahr 2020 im Zusammenhang mit der OSRAM-Transaktion hat zu einer erhöhten Anzahl an ausstehenden Aktien geführt, was in den Equity Incentive Plänen entsprechend berücksichtigt wurde. Weitere Informationen sind in Kapitel II.5 zu finden.

Änderungen im Vorstand

Wie im März 2020 angekündigt, hat sich der langjährige CFO von ams, Michael Wachsler, entschieden, mit Ende April 2020 zurückzutreten. Ingo Bank, ehemaliger CFO der OSRAM Licht AG, übernahm im Mai 2020 die Position des neuen CFO von ams. Ingo Bank ist Diplom-Ökonom und verfügt über umfangreiche Erfahrungen in verschiedenen Technologiemärkten. Details zu den Vergütungen von Herrn Wachsler und Herrn Bank sind in diesem Vergütungsbericht enthalten.

Zusätzlich wurde die Rolle des ehemaligen COO (Chief Operating Officer) Thomas Stockmeier mit dem Jahr 2021 zum CTO (Chief Technology Officer) geändert, um sich mehr auf die technologische Entwicklung konzentrieren zu können.

2. Vergütung des Vorstandes

2.1 Grundzüge der Vergütungspolitik für den Vorstand

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. erneuerten Aktienbeteiligungsplänen neben Mitgliedern des Vorstands auch ausgewählten Mitarbeiter und 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 zwischen den Aktionären der Gesellschaft und den Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen, die entscheidend zur Wertsteigerung der ams AG beitragen, das langfristige Engagement der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen sowie die Aufrechterhaltung der Attraktivität der ams AG am Arbeitsmarkt.

Die Vergütung der Vorstandsmitglieder spiegelt die mit der Organatätigkeit 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 maßgeblich berücksichtigt.

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 marktkonform und entsprechend attraktiv für internationale Spitzentalente.

Vorstandsmitgliedern wird ein Personalkraftwagen der gehobenen Mittelklasse für dienstliche und private Zwecke zur Verfügung gestellt. Die Auswahl der Type berücksichtigt den Repräsentationscharakter der Gesellschaft. Alternativ wird den Vorstandsmitgliedern eine Aufwandsentschädigung gewährt. Für Vorstandsmitglieder kann von der Gesellschaft auf deren Kosten für die Dauer der jeweiligen Vorstandsfunktion eine D&O Versicherung abgeschlossen werden. Darüber hinaus kann im Einzelfall seitens der ams AG eine private Unfallversicherung zugunsten der Vorstandsmitglieder bzw. zugunsten einer durch das jeweilige Vorstandsmitglied namhaft gemachten dritten Person abgeschlossen werden.

Pensionszusagen für Vorstandsmitglieder sind grundsätzlich nicht vorgesehen. Es sind auch grundsätzlich keine Vorruhestandsprogramme vorgesehen. Allerdings sind vertraglich Abfindungszahlungen vereinbart, für den Fall, dass ein Vorstandsmitglied das Unternehmen verlässt. Diese werden in einer separat in der Tabelle dargestellt.

Im Rahmen der kurzfristigen variablen Vergütung ist eine operative Bonifikation vorgesehen. Die Festlegung und Erfüllung der Kriterien zur Gewährung einer variablen Vergütung wird durch konkrete Berechnungen des Vergütungsausschusses vorgegeben und am Jahresbeginn des folgenden Geschäftsjahres für das vorangegangene festgestellt.

Die operative Bonifikation des Vorstands basiert grundsätzlich auf der Erreichung von Zielen, die vom Aufsichtsrat der ams AG für jedes Vorstandsmitglied zu Beginn eines jeden Geschäftsjahres auf Basis des genehmigten Budgets festgelegt werden. Im Jahr 2020 wurden die Ziele für den Umsatz und das bereinigte EBIT mit 50 % und 35 % für ams Standalone gewichtet. Für 2020 wurde im Zusammenhang mit der Übernahme der OSRAM Licht AG ein OSRAM-Abschlussziel als zusätzlicher Leistungsindikator mit einer Gewichtung von 15 % definiert. Die Basis für die Berechnung des Leistungsbonus ist das Jahresbruttogehalt. Eine Bonifikation wird gewährt, wenn ein Schwellenwert von mindestens 80 % des vereinbarten Ziels eines jeden einzelnen Leistungsindikators erreicht wird.

Eine langfristige Vergütungskomponente besteht in Form von Aktienoptionsplänen. Diese mittel-

bis langfristig ausgestalteten Aktienoptionspläne setzen Anreize zur langfristigen Entwicklung der Gesellschaft und stellen eine Vergütung des Vorstands im angemessenen Verhältnis zur Lage der Gesellschaft im Vergleich mit der internationalen Halbleiter- und Technologiebranche sicher. Die Aktienoptionspläne sind aufgrund ihres Charakters kein eigenständiger Bestandteil der in Kapitel II.2. dargestellten Gesamtvergütung, sondern werden in Kapitel II.5. über die aktienbasierte Vergütung separat ausgewiesen.

Equity Incentive Plänen stellen einen wesentlichen Teil der mittel- und langfristigen Vergütung der Vorstandsmitglieder dar. Im Rahmen von unterschiedlich ausgestalteten Plänen wird dem Vorstand, als auch ausgewählten Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen und leitenden Angestellten die Möglichkeit gewährt am Erfolg der ams AG teilzuhaben. Ziele dieser Aktienoptionspläne sind eine Stärkung der Angleichung der Interessen zwischen den Aktionären und den Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen, ein Anreiz für die Generierung von Wertsteigerungen, langfristiges Engagement der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen und die Aufrechterhaltung eines motivierenden Vergütungssystems, das den Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen zusätzliche Einkommensmöglichkeiten bietet.

2.2 Darstellung der Gesamtvergütung der Vorstandsmitglieder

Tabelle 1. Gewährte oder geschuldete Gesamtvergütung

Name (Position)	Fixe Bezüge								Variable Bezüge ²⁾				
	Grundgehalt		Nebenleistungen ¹⁾		Abfindungszusagen		Gesamt		Operative Bonifikation		Gesamtvergütung		Anteil 2020
	2020	2019	2020	2019	2020	2019	2020	2019	2020	2019	2020	2019	
Alexander Everke (CEO)	697	715	27	12	300	300	1.024	1.027	1.470	1.630	2.494	2.657	41% 59%
Ingo Bank (CFO) seit 1. Mai 2020	434	n/a	11	n/a	108	n/a	553	n/a	1.066	n/a	1.619	n/a	38% 62%
Michael Wachsler (CFO) bis 30. April 2020	155	459	99	212	n/a	1.200	254	1.872	0	1.125	254	2.997	100% n/a
Thomas Stockmeier (CTO)	400	400	12	12	493	0	905	412	840	911	1.745	1.323	52% 48%
Mark Hamersma (CBO)	400	400	14	0	405	133	819	533	840	960	1.659	1.493	49% 51%
Gesamt	2.086	1.974	163	236	1.306	1.633	3.555	3.844	4.216	4.626	7.771	8.470	47% 53%

Tabelle 2. Gezahlte Gesamtvergütung

Name (Position)	Fixe Bezüge						Variable Bezüge ²⁾			
	Grundgehalt		Abfindungszusagen		Gesamt		Operative Bonifikation		Gesamtvergütung	
	2020	2019	2020	2019	2020	2019	2020	2019	2020	2019
Alexander Everke (CEO)	698	715	0	0	698	715	1.388	136	2.086	851
Ingo Bank (CFO) seit 1. Mai 2020	433	n/a	0	n/a	433	n/a	0	n/a	433	n/a
Michael Wachsler (CFO) bis 30. April 2020	155	459	2.734	0	2.889	459	908	88	3.797	547
Thomas Stockmeier (CTO)	400	400	0	0	400	400	793	87	1.193	487
Mark Hamersma (CBO)	400	400	0	0	400	400	793	88	1.193	488
Gesamt	2.086	1.974	2.734	0	4.820	1.974	3.882	399	8.702	2.373

1) Die Position der Nebenleistungen umfasst die Bereitstellung eines Pkw der oberen Mittelklasse für dienstliche und private Zwecke bzw. PKW-Zuschuss, eine D&O-Versicherung sowie unter bestimmten Voraussetzungen eine private Unfallversicherung zugunsten der Vorstandsmitglieder oder zugunsten eines vom jeweiligen Vorstandsmitglied benannten Dritten. Die sonstigen Leistungen werden mit dem steuerlichen Wert angesetzt.

2) Die variablen Bezüge stellen jene Beträge dar, die im Rahmen des Rechnungswesens für die jeweilige Periode abgegrenzt (Tabelle 1) wurden bzw. die in der Periode ausbezahlt (Tabelle 2) wurden.

2.3 Darstellung der kurzfristigen variablen Vergütung

Tabelle 3. Operative Bonifikation

Die operativen Ziele werden jährlich vom Vergütungsausschuss festgelegt. In diesem Zuge werden absolute Werte im Rahmen des Wachstums bzw. Umsatz sowie Profitabilität bzw. EBIT definiert als

auch individuelle Ziele auf Basis der Unternehmenssituation. Anhand dieser Ziele wird die variable operative Bonifikation sowie Zielerreichung determiniert.

Name (Position)		Leistungsziele		a) Zielerreichung (%)
		KPI	Gewichtung	
Alexander Everke (CEO)	Operative Bonifikation	Umsatz ams-Standalone	35%	a) 200% b) 515
		EBIT ams-Standalone	50%	a) 200% b) 735
		OSRAM-Abschlussziel	15%	a) 200% b) 220
Ingo Bank (CFO) seit 1. Mai 2020	Operative Bonifikation	Umsatz ams-Standalone	35%	a) 200% b) 373
		EBIT ams-Standalone	50%	a) 200% b) 533
		OSRAM- Abschlussziel	15%	a) 200% b) 160
Thomas Stockmeier (CTO)	Operative Bonifikation	Umsatz ams-Standalone	35%	a) 200% b) 294
		EBIT ams-Standalone	50%	a) 200% b) 420
		OSRAM- Abschlussziel	15%	a) 200% b) 126
Mark Hamersma (CBO)	Operative Bonifikation	Umsatz ams-Standalone	35%	a) 200% b) 294
		EBIT ams-Standalone	50%	a) 200% b) 420
		OSRAM- Abschlussziel	15%	a) 200% b) 126

2.4 Entwicklung der Vergütung und des Unternehmenserfolgs

Tabelle 4. Entwicklung der Vergütung und des Unternehmenserfolgs

	Absolut (in TEUR)	2020 vs 2019
Jährliche Veränderung	Relativ	
Vergütung der Vorstandsmitglieder		
Alexander Everke (CEO)	-462	-17%
CFO	1	0%
Ingo Bank (CFO) seit 1. Mai 2020	+1.619	n/a
Michael Wachsler (CFO) bis 30. April 2020	-1.618	n/a
Thomas Stockmeier (CTO)	+422	49%
Mark Hamersma (CBO)	+466	31%
Unternehmenserfolg		
Umsatz ams-Standalone	+40.856	2%
Bereinigtes EBIT ams-Standalone*	+65	0%
Durchschnittliche Vergütung der sonstigen Mitarbeiter auf Basis von Vollzeitäquivalenten		
Mitarbeiter der ams AG (Österreich)	+14	20%

2.5 Aktienbasierte Vergütung

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. Die Zuweisung des LTIP 2019 im Geschäftsjahr 2020 umfasst maximal 1.552.490 Optionen, dies entspricht 1 % des Grundkapitals der Gesellschaft. Insgesamt umfasst der LTIP 2019 ca. 7,5 % des Grundkapitals der Gesellschaft über einen Zeitraum von fünf Jahren (2019-2023). Der LTIP 2019 besteht aus drei verschiedenen Arten von Optionen: PSU (Performance Stock Unit), RSU (Restricted Stock Units) und SPSU (Special Performance Stock Units). Die Ausübungsfähigkeit der PSUs hängt von der Entwicklung des Aktienkurses der ams AG im Vergleich zu einer definierten Peer Group von Halbleiterunternehmen sowie von der Erreichung der Ziele für das

Ergebnis je Aktie ab. Die PSUs werden drei Jahre nach dem Zeitpunkt der Gewährung ausübbar. Die RSUs und SPSUs können nach vier Jahren ab dem Zeitpunkt der Gewährung ausgeübt werden. Jedes Jahr wird ein Viertel der gesamten Tranche der RSUs und SPSUs ausübbar. Jede gewährte PSU und RSU berechtigt die Inhaber zum Kauf einer Aktie des Unternehmens zu einem Ausübungspreis von EUR 0,68. Jede gewährte SPSU berechtigt die Inhaber zum Kauf einer Aktie des Unternehmens zum Preis von EUR 22,69. Alle gewährten Optionen müssen bis zum 30. Juni 2029 ausgeübt werden. Einschließlich der Maßnahmen zum Schutz vor Verwässerung wurden im Geschäftsjahr 2020 1.715.118 Aktienoptionen aus dem LTIP 2019 gewährt.

* EBIT IFRS 2020 wurde bereinigt lediglich um den Effekt der OSRAM-Transaktion. Das EBIT IFRS 2019 beinhaltet einen positiven Ertrag in Höhe von 52 mEUR durch den Verkauf des MEMS-Mikrofonschnittstellengeschäfts.

Im Berichtsjahr wurden an den Vorstand in Summe 2.252.434 Optionen (2019: 627.185) zum Erwerb von Aktien der ams AG zugeteilt. Davon wurden einschließlich der Maßnahmen gegen Verwässerung 73.541 Stück (2019: 0 Stück) aus dem LTIP 2014, 385.017 Stück (2019: 0 Stück) aus dem SSOP 2017, 8.528 Stück (2019: 0 Stück) aus dem SLTIP 2018, 70.230 Stück (2019: 201.950 Stück) aus dem SSOP 2019 und 1.715.118 Stück (2019: 425.235 Stück) aus dem LTIP 2019 zugeteilt. Der Ausübungspreis beträgt 0,68 EUR (2019: 1,00 EUR) aus dem LTIP 2014 sowie 18,63 EUR (2019: 27,56 EUR) aus dem SSOP 2017, 29,34 EUR (2019: 43,41 EUR) aus dem SLTIP 2018, 9,69 EUR (2019: 20,63 EUR) aus dem SSOP 2019 und 0,68 EUR (2019: 1,00 EUR) bzw. 22,69 EUR (2019: 33,57 EUR) aus dem LTIP 2019.

Bezüglich der Bedingungen und der Bewertung der Optionen zum Erwerb von Aktien der ams

AG aus dem LTIP 2014, SSOP 2017 und SLTIP 2018, SSOP 2019 und LTIP 2019 sowie etwaige Maßnahmen gegen Verwässerung wird auf Angabe 4 im Anhang verwiesen.

Die Vorstände der Gesellschaft hielten am 31. Dezember 2020 93.825 Aktien und Optionen für den Erwerb von 3.666.027 Aktien (34.400 Aktien und Optionen für den Erwerb von 1.925.994 Aktien per 31. Dezember 2019). Den Vorstandsmitgliedern nahestehenden Personen halten 4.750 Stück Aktien und keine Optionen zum Erwerb von Aktien der ams AG per 31. Dezember 2020 und 1.250 Aktien und keine Optionen per 31. Dezember 2019.

Die weiteren Ausübungsbedingungen der einzelnen Equity Incentive Pläne sind in Tabelle 5 dargestellt.

Tabelle 5a: Equity Incentive Pläne - Ausübungsbedingungen

Equity Incentive Plan	LTIP 2014 (2015)	SSOP 2017	LTIP 2014 (2017)	LTIP 2014 (2018)	SLTIP 2018	SSOP 2019	LTIP 2019 (2019)	LTIP 2019 (2020)
	30.06.2015	24.01.2017	30.06.2017	30.06.2018	11.10.2018	05.02.2019	30.06.2019	30.06.2020
Leistungsperiode	30.06.2018	24.01.2024	30.06.2020	30.06.2021	11.10.2021	05.08.2019	30.06.2023	30.06.2024
Datum der Gewährung	30.06.2015	24.01.2017	30.06.2017	30.06.2018	11.10.2018	05.02.2019	09.09.2019	27.08.2020
Zuteilungsdatum	30.06.2018	24.01. 1/6 jährlich am 24.01.	30.06.2020	30.06.2021	11.10. 1/3 jährlich am 11.10.	05.08.2019	30.06.2023	30.06.2024
Ende der Halteperiode	30.06.2025	24.01.2023	30.06.2027	30.06.2028	11.10.2028	05.02.2029	30.06.2029	30.06.2030
Ausübungsperiode	30.06.2025	30.06.2027	30.06.2027	30.06.2028	11.10.2028	05.02.2029	30.06.2029	30.06.2030
Ausübungspreis	0,68	18,63	0,68	0,68	29,34	9,66	0,68 - 22,69	1,00 - 11,74

Tabelle 5b: Equity Incentive Pläne – Informationen zum Geschäftsjahr 2020

Alexander Everke (CEO)	LTIP 2014 (2015)	SSOP 2017	LTIP 2014 (2017)	LTIP 2014 (2018)	SLTIP 2018	SSOP 2019	LTIP 2019 (2019)	LTIP 2019 (2020)
Ausstehend am 1.1.	-	426.620	34.730	25.540	-	83.270	192.518	0
Gewährte Optionen	-	0	0	0	-	0	0	714.339
Maßnahmen gegen Verwässerung	-	204.599	16.656	12.248	-	39.935	92.328	0
Verlorene Optionen	-	0	-25.692	0	-	0	0	0
Abgelaufene Optionen	-	0	0	0	-	0	0	0
Ausgeübte Optionen	-	0	0	0	-	0	0	0
Ausstehend am 31.12	-	631.219	25.694	37.788	-	123.205	284.846	714.339
Davon ausübbar zum 31.12.	-	258.542	25.694	0	-	123.205	18.290	0

Ingo Bank (CFO) seit 1. Mai 2020	LTIP 2014 (2015)	SSOP 2017	LTIP 2014 (2017)	LTIP 2014 (2018)	SLTIP 2018	SSOP 2019	LTIP 2019 (2019)	LTIP 2019 (2020)
Ausstehend am 1.1.	-	-	-	-	-	-	-	-
Gewährte Optionen	-	-	-	-	-	-	-	294.223
Maßnahmen gegen Verwässerung	-	-	-	-	-	-	-	0
Verlorene Optionen	-	-	-	-	-	-	-	0
Abgelaufene Optionen	-	-	-	-	-	-	-	0
Ausgeübte Optionen	-	-	-	-	-	-	-	0
Ausstehend am 31.12	-	-	-	-	-	-	-	294.223
Davon ausübbar zum 31.12.	-	-	-	-	-	-	-	0

Thomas Stockmeier (CTO)	LTIP 2014 (2015)	SSOP 2017	LTIP 2014 (2017)	LTIP 2014 (2018)	SLTIP 2018	SSOP 2019	LTIP 2019 (2019)	LTIP 2019 (2020)
Ausstehend am 1.1.	30.959	284.690	20.440	17.030	-	49.040	73.297	0
Gewährte Optionen	0	0	0	0	-	0	0	271.964
Maßnahmen gegen Verwässerung	14.848	136.535	9.804	8.167	-	23.519	35.150	0
Verlorene Optionen	0		-15.121	0	-	0	0	0
Abgelaufene Optionen	0	0	0	0	-	0	0	0
Ausgeübte Optionen	0	0	0	0	-	0	0	0
Ausstehend am 31.12	45.807	421.225	15.123	25.197	-	72.559	108.447	271.964
Davon ausübbar zum 31.12.	45.807	172.550	15.123	0	-	72.559	10.304	0
Mark Hamersma (CBO)	LTIP 2014 (2015)	SSOP 2017	LTIP 2014 (2017)	LTIP 2014 (2018)	SLTIP 2018	SSOP 2019	LTIP 2019 (2019)	LTIP 2019 (2020)
Ausstehend am 1.1.	-	91.500	30.976	8.510	17.780	14.130	73.297	0
Gewährte Optionen	-	0	0	0	0	0	0	271.964
Maßnahmen gegen Verwässerung	-	43.883	4.949	4.081	8.528	6.776	35.150	0
Verlorene Optionen	-	0	-17.133	0	0	0	0	0
Abgelaufene Optionen	-	0	0	0	0	0	0	0
Ausgeübte Optionen	-	0	0	0	0	0	0	0
Ausstehend am 31.12	-	135.383	18.792	12.591	26.308	20.906	108.447	271.964
Davon ausübbar zum 31.12.	-	50.306	17.134	0	17.549	20.906	10.304	0

Michael Wachsler hat im Geschäftsjahr 2020 keine Optionen als Mitglied des Vorstands erhalten.

3. Vergütung des Aufsichtsrats

3.1 Grundzüge der Vergütung des Aufsichtsrats

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 sowie zu halten und bietet genügend Anreize, um Aufsichtsratsmitglieder zu incentivieren im Einklang mit der langfristigen Entwicklung und Geschäftsstrategie der ams AG zu handeln. Zudem ermöglicht sie eine fachlich und persönlich ausgewogene Zusammensetzung auch hinsichtlich Diversität und Internationalität des Gremiums.

Die Aufsichtsratsvergütung besteht grundsätzlich aus einer einheitlichen Grundvergütung für die Organtätigkeit im Aufsichtsrat der Gesellschaft. In Anbetracht des erweiterten Tätigkeitsbereichs und der höheren Verantwortung wird dem

Vorsitzenden des Aufsichtsrats, dem Stellvertreter des Vorsitzenden, sowie den Vorsitzenden eines Ausschusses 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 seiner Mitglieder 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. Arbeitnehmervertreter haben weder im Geschäftsjahr 2020 noch 2019 Barauslagen rückertattet bekommen.

3.2 Gesamtvergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats

Die Bezüge des Aufsichtsrats der Gesellschaft betrugen in 2020 658 TEUR (2019: 729 TEUR). Alle Vergütungen wurden bzw. werden direkt von der Gesellschaft gezahlt. Ein Mitglied des Aufsichtsrats hat im Berichtsjahr Beratungsleistungen in Höhe von 50 TEUR (2019: 0 TEUR) erbracht. Die Gesellschaft hat keine Beraterverträge mit den ihr bekannten Aktionären abgeschlossen. Die dargestellten Vergütungen für die Mitglieder des

Aufsichtsrats zeigen die im Geschäftsjahr tatsächlich gezahlten Beträge. Die Vergütung für das Geschäftsjahr 2020 wird in der Hauptversammlung am 2. Juni 2021 festgelegt. Den Aufsichtsratsmitgliedern nahestehende Personen hielten zum 31. Dezember 2020 135.000 Aktien und 553 Optionen zum Erwerb von Aktien der ams AG (0 Aktien und 335 Optionen zum 31. Dezember 2019).

Tabelle 6. Gesamtvergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats

in TEUR	Grundvergütung		Sitzungsgeld		Nebenleistungen		Gesamtvergütung	
	Name (Position)	2020	2019	2020	2019	2020	2019	2020
Mag. Hans Jörg Kaltenbrunner (Vorsitzender)	125	125	0	0	6	14	131	139
Dipl.-Kfm. Michal Grimm (Stv. Vorsitzender)	105	105	0	0	2	7	107	112
Dr. Monika Henzinger (Mitglied)	85	85	0	0	0	2	85	87
Jacob Jacobsson (Mitglied bis 5. Juni 2019)	0	85	0	0	0	13	0	98
Brian Krzanich (Mitglied seit 5. Juni 2019)*	85	0	15	0	50	32	150	32
Kin Wah Loh (Mitglied)	85	85	15	15	0	35	100	135
Yen Yen Tan (Mitglied)	85	85	0	0	0	41	85	126
Gesamt	570	570	30	15	58	144	658	729

* Brian Krzanich hat darüber hinaus einen Beratervertrag mit ams für strategische Beratung.