

Vergütungspolitik für den Vorstand der ams-OSRAM AG

Präambel

Die Vergütungspolitik legt gemäß § 78a AktG die Grundsätze für die Vergütung des Vorstands der ams-OSRAM AG (im Folgenden „ams OSRAM“) fest. Im Rahmen der Vergütungspolitik werden insbesondere die fixen und variablen Vergütungsbestandteile der Vorstandsmitglieder erläutert. Darüber hinaus werden die in diesem Zusammenhang maßgeblichen Leistungskriterien sowie das jeweilige Verfahren zur Festlegung der Vergütung dargestellt. Die Vergütungspolitik wird regelmäßig überprüft und ist gem. § 78b Abs 1 AktG der Hauptversammlung mindestens in jedem vierten Geschäftsjahr sowie bei jeder wesentlichen Änderung zur Abstimmung vorzulegen.

Übergeordnetes Ziel der Vergütungspolitik ist die Förderung der Geschäftsstrategie und langfristigen Entwicklung der Gesellschaft im Sinne der Aktionärinnen und Aktionäre. Das strategische Ziel von ams OSRAM ist, die führende Marktposition bei optischen Lösungen zu erreichen. Um dieses Ziel zu erreichen, konzentriert sich ams OSRAM darauf, durch Innovation und laufende Weiterentwicklung seiner Produkte in den Kernbereichen Sensorik, Beleuchtung und Visualisierung langfristiges Wachstum und attraktive Profitabilität zu erzielen. Dazu dient ein breites Portfolio an optischen Komponenten, Technologien und Lösungen wie Emitter, Mikromodule, Detektoren, integrierten Schaltkreisen und Algorithmen. Um bei Innovationen eine führende Stellung einzunehmen und zukünftiges Wachstum zu sichern, investiert ams OSRAM durch substanzielle F&E-Aufwendungen laufend in neue Technologien und evaluiert regelmäßig sein Unternehmensportfolio und seine technologische Positionierung.

Die Vergütungspolitik des Vorstands wurde zuletzt der ordentlichen Hauptversammlung am 2. Juni 2021 zur Beschlussfassung vorgelegt und mit einer Zustimmungsquote von 57,2 % gebilligt (im Folgenden die „Vergütungspolitik 2021“). Das Abstimmungsergebnis sowie intensive Diskussionen mit Investoren und Aktionärsvertretern haben den Aufsichtsrat dazu veranlasst, die Vergütungspolitik 2021 einer grundlegenden Überprüfung zu unterziehen. Dabei lag der Fokus insbesondere auch auf der Berücksichtigung des Feedbacks der Aktionärinnen und Aktionäre von ams OSRAM. Die Überprüfung wurde durch den Vergütungsausschuss des Aufsichtsrats durchgeführt und von einem externen und unabhängigen Berater unterstützend begleitet.

Auf Basis der Ergebnisse der Überprüfung hat der Vergütungsausschuss des Aufsichtsrates wesentliche Anpassungsvorschläge an der Vergütungspolitik 2021 erarbeitet. Die auf Basis der Anpassungsvorschläge überarbeitete Vergütungspolitik (im Folgenden die „Vergütungspolitik“ oder die „überarbeitete Vergütungspolitik“) wurde durch Beschluss des Aufsichtsrates vom 27. April 2023 aufgestellt. Die überarbeitete Vergütungspolitik für den Vorstand von ams OSRAM wird der ordentlichen Hauptversammlung am 23. Juni 2023 im Einklang mit § 78b AktG zur Abstimmung vorgelegt. Vorbehaltlich der Billigung durch die Hauptversammlung 2023 tritt die nachstehend im Detail dargelegte Vergütungspolitik für alle neu abzuschließenden und zu verlängernden Vorstandsdienstverträge rückwirkend zum 01. Jänner 2023 in Kraft.

Vergütung des Vorstands

I Wesentliche Änderungen der überarbeiteten Vergütungspolitik

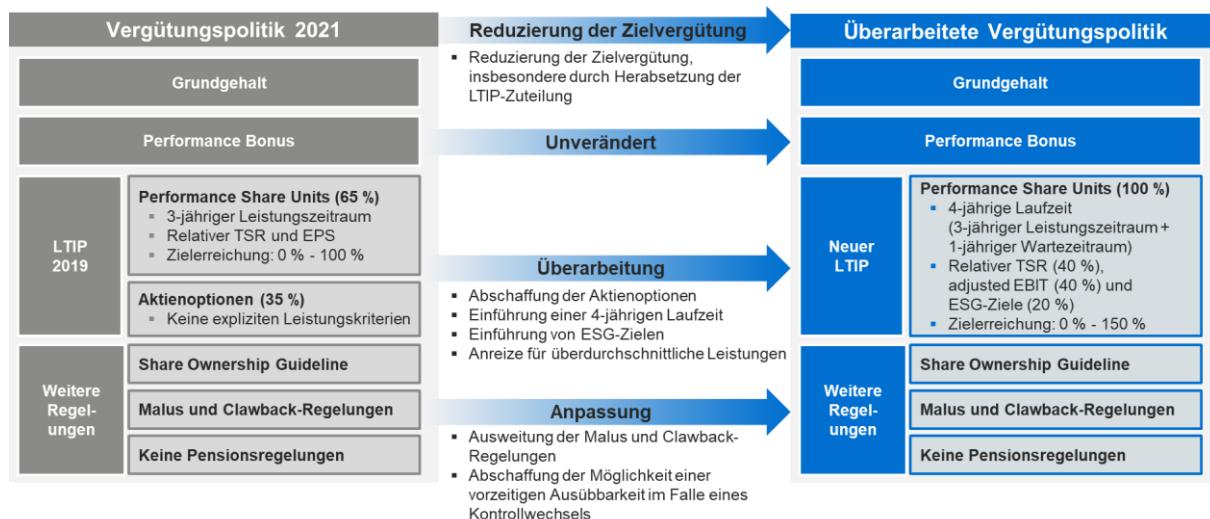
Bei der letztmaligen Abstimmung der Hauptversammlung wurden von einigen Aktionärinnen und Aktionären Bedenken hinsichtlich der Vergütungspolitik für den Vorstand geäußert. Die Hauptkritikpunkte bezogen sich auf

- die Höhe der Zuteilung im Rahmen des LTIP 2019,

- eine nicht ausreichende Verknüpfung von Vergütung und Leistung (Pay-for-Performance),
- die teilweise zu geringe Laufzeit für die im Rahmen des LTIP 2019 zugeteilten Aktienoptionen ohne explizite Leistungskriterien (Special Performance Share Units) sowie
- die fehlende Implementierung von Zielen aus dem Bereich ESG (Environmental, Social, Governance) in der Vorstandsvergütung.

Die angeführten Kritikpunkte wurden im Rahmen der Überarbeitung der Vergütungspolitik 2021 berücksichtigt und werden aus Sicht des Vergütungsausschusses des Aufsichtsrates mit den vorgeschlagenen Anpassungen umfänglich ausgeräumt.

In der folgenden Grafik werden die wesentlichen Anpassungen der überarbeiteten Vergütungspolitik gegenüber der Vergütungspolitik 2021 zusammengefasst:



- **Reduzierung der Zielvergütung**

Die Höhe der möglichen Zuteilung im Rahmen des Long Term Incentive Plans (LTIP) wird signifikant reduziert. Für den Vorstandsvorsitz wird die Zuteilung von vorher bis zu 750 % auf bis zu 300 % des Grundgehalts und somit um 60 % verringert. Für Vorstandsmitglieder erfolgt eine Reduktion von vorher bis zu 500 % auf bis zu 250 % des Grundgehalts und damit um 50 %. Darüber hinaus soll zukünftig das Grundgehalt für neu bestellte Vorstandsmitglieder um etwa 17 % reduziert werden. Die Anpassungen resultieren in einer signifikanten Reduktion der Zielvergütung (d.h. die vertraglich zugesagte Vergütung bei 100 %-Zielerreichung) von insgesamt über 45 % sowohl für den Vorstandsvorsitz als auch für die Vorstandsmitglieder.

- **Stärkung der Pay-for-Performance**

Der bisher gültige LTIP 2019 wird durch einen neuen und umfassend überarbeiteten Plan ersetzt, um die Pay-for-Performance der variablen Vergütung zu stärken und damit wesentliche von Aktionärinnen und Aktionären angeführte Kritikpunkte zu adressieren. Im Rahmen des LTIP 2019 erfolgte bisher eine Zuteilung von Performance Share Units (65 % des LTIP-Zuteilungsbetrags) und Special Performance Share Units (35 % des LTIP-Zuteilungsbetrags), d.h. Aktienoptionen, die nicht an explizite Leistungskriterien geknüpft waren. Die Zuteilung von Aktienoptionen wird zukünftig abgeschafft. Im Rahmen des neuen LTIP erfolgt die Zuteilung ausschließlich in Form von Performance Share Units, die vollständig an die Erreichung vorab definierter Leistungskriterien geknüpft sind. Die Leistungskriterien sind relativer TSR (40 % Gewichtung), adjusted EBIT (40 % Gewichtung)

und Ziele aus dem Bereich ESG (20 % Gewichtung). Des Weiteren sollen zukünftig Anreize für eine überdurchschnittliche Leistung der Mitglieder des Vorstands gesetzt werden, indem die maximale Zielerreichung im LTIP von 100 % auf 150 % erhöht wird.

- **Stärkung der langfristigen Ausrichtung des LTIP**

Die Laufzeit für im Rahmen des neuen LTIP zugeteilte Performance Share Units beträgt zukünftig vier statt drei Jahre. Dazu wird im Anschluss an den dreijährigen Performancezeitraum ein einjähriger Wartezeitraum eingeführt. Erst danach erfolgt eine etwaige Auszahlung. Der Leistungszeitraum wird weiterhin drei Jahre betragen, um eine Durchgängigkeit zum LTIP der Führungskräfte und eine Übereinstimmung mit dem internen Planungshorizont sicherzustellen. Für den Vorstand wird ein einjähriger Wartezeitraum ergänzt. Die bisherige Zuteilung von Aktienoptionen, die jährlich zu einem Viertel ausübbar wurden, entfällt vollständig.

- **Implementierung der Nachhaltigkeitsstrategie in der Vorstandsvergütung**

Mit der festen Implementierung von ESG-Zielen im neuen LTIP werden dem Stellenwert des Themas Nachhaltigkeit für ams OSRAM Rechnung getragen, wichtige Anreize zur Umsetzung der Nachhaltigkeitsstrategie von ams OSRAM gesetzt und die langfristige und nachhaltige Entwicklung der Gesellschaft gefördert. Der Vergütungsausschuss des Aufsichtsrats hat die Möglichkeit, für jede Tranche des LTIP auf Basis eines vorab definierten Kriterienkatalogs ESG-Ziele unter Berücksichtigung der aktuellen Prioritäten der Nachhaltigkeitsstrategie festzulegen.

- **Angleichung weiterer Vertragsbestandteile an die Best Practice**

Die bestehenden Malus und Clawback-Regelungen werden erweitert. Zukünftig umfassen die Regelungen alle variablen Vergütungsbestandteile. Dies umfasst sowohl Fälle, in denen variable Vergütung auf Basis eines fehlerhaften Jahresabschlusses festgelegt wurde, als auch Fälle von wesentlichen Compliance- und sonstigen wesentlichen Pflichtverstößen, soweit dem Vorstandsmitglied zumindest leichtes Verschulden zur Last fällt. Im Falle eines Kontrollwechsels wird die bisherige Möglichkeit einer vorzeitigen Ausübarkeit im Rahmen des LTIP („accelerated vesting“) abgeschafft.

II Grundsätze der Vergütung des Vorstands

Bei der Festsetzung der Vergütungspolitik werden insbesondere die nachfolgenden Grundsätze berücksichtigt:

Grundsatz	Beschreibung
Förderung der Geschäftsstrategie	Die Vergütung und die ambitionierten Zielsetzungen für den Vorstand sollen die Entwicklung der ams-OSRAM Gruppe fördern und es der Gesellschaft ermöglichen, den gegebenen Umständen in einem sehr dynamischen Umfeld Rechnung zu tragen. Dabei liegt ein starker Fokus der Vergütung für den Vorstand auf den variablen Vergütungsbestandteilen, die die langfristige erfolgreiche Unternehmensentwicklung und das Ziel der Marktführerschaft widerspiegeln. Die Vergütung ermöglicht es, die Motivation des Vorstands zu stärken, um die Vision von ams OSRAM zu verwirklichen und ihre ambitionierten Ziele zu erreichen.
Pay-for-Performance	Etwa 80 % der Gesamtvergütung der Vorstandsmitglieder entfällt auf variable Vergütungsbestandteile, die alle an die Erreichung ambitioniert gesetzter Leistungskriterien geknüpft sind. Auf diese Weise wird sichergestellt, dass die Vergütung in einem angemessenen Verhältnis zum Erfolg der Gesellschaft steht.

Fokus auf Langfristigkeit und Nachhaltigkeit	Die Vergütungsstruktur legt einen Fokus auf ein nachhaltig und langfristig orientiertes Handeln durch eine mehrheitlich langfristige Ausgestaltung der variablen Vergütung (75 % - 80 %). Die langfristig variable Vergütung ist über einen vierjährigen Zeitraum ausgelegt, um einen ausreichenden Anreiz für das langfristige Engagement der Vorstandsmitglieder und eine Ausrichtung auf die nachhaltige Entwicklung von ams OSRAM zu gewährleisten. Die Implementierung von ESG-Zielen im LTIP trägt zudem dem Stellenwert des Themas Nachhaltigkeit für ams OSRAM Rechnung und setzt wichtige Anreize zur Umsetzung der Nachhaltigkeitsstrategie.
Sicherstellung der Angemessenheit	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 Halbleiter- und Technologiebranche steht sowie die Geschäftsstrategie und die langfristige Entwicklung der Gesellschaft fördert. Die dazu vom Vergütungsausschuss des Aufsichtsrats definierte Vergleichsgruppe umfasst ausschließlich europäische Unternehmen, die unter Berücksichtigung der Kriterien Land und Industrie ausgewählt wurden. Darüber hinaus berücksichtigt die Vergleichsgruppe die Größe sowie die Entwicklung der Struktur der ams-OSRAM Gruppe. Des Weiteren soll die Vergütung der Vorstandsmitglieder die mit der Organatätigkeit verbundene Verantwortung als gesetzlicher Vertreter der ams-OSRAM AG und den Tätigkeitsbereich des jeweiligen Mitglieds, der sich aus der Ressortverteilung ergibt, angemessen widerspiegeln.
Förderung der Wettbewerbsfähigkeit am Arbeitsmarkt	Nicht nur im Bereich optischer Lösungen, sondern auch im Hinblick auf den Talentpool agiert ams OSRAM in einem umkämpften Markt. Daher werden bei der Festlegung der Vergütung die Bedingungen, die von führenden globalen Halbleiter- und Technologieunternehmen angeboten werden, berücksichtigt, um besondere Talente anzuziehen und die Möglichkeiten inmitten eines zunehmend mobilen und flexibleren globalen Arbeitsmarkts zu nutzen. Sie ist ausreichend attraktiv gestaltet, um qualifizierte internationale Führungspersönlichkeiten marktkonform zu vergüten. Talente aus den international relevanten Arbeitsmärkten Europa, Nordamerika und Asien sollen dabei angesprochen werden.
Berücksichtigung der Vergütungs- und Beschäftigungsbedingungen der Beschäftigten	Unter Berücksichtigung der Vergütungs- und Beschäftigungsbedingungen der Beschäftigten von ams OSRAM wird im Rahmen von laufenden bzw. neuen Aktienplänen neben Mitgliedern des Vorstands auch ausgewählten MitarbeiterInnen sowie leitenden Angestellten von ams OSRAM die Möglichkeit eingeräumt, am Erfolg der Gesellschaft teilzuhaben. Ziel dieser Partizipationsmöglichkeit ist die Förderung der Angleichung der Interessen von Aktionärinnen und Aktionären und MitarbeiterInnen, die entscheidend zur Wertsteigerung von ams OSRAM beitragen. Das langfristige Engagement der MitarbeiterInnen sowie die Aufrechterhaltung der Attraktivität von ams OSRAM am Arbeitsmarkt werden damit unterstützt.

III Die Vergütungspolitik im Überblick

Die Vergütung des Vorstands der ams-OSRAM AG besteht aus fixen und variablen Vergütungsbestandteilen. Die fixen Bestandteile umfassen ein Grundgehalt sowie Sachbezüge und Nebenleistungen, während die variablen Vergütungsbestandteile aus einem Performance Bonus sowie dem LTIP bestehen. Darüber hinaus sind Malus- und Clawback-Regelungen und eine Share Ownership Guideline wesentlicher Bestandteil der Vergütungspolitik des Vorstands. Das Unternehmen bietet keine betriebliche Altersvorsorge und auch keine Abfertigungen, außer der gesetzlich Vorgeschriebenen.

Die nachstehende Tabelle zeigt die wesentlichen Vergütungsbestandteile im Überblick:

Vergütungsbestandteil	Beschreibung	Bezug zur Strategie und zu den Aktionärsinteressen
Fixe Vergütungsbestandteile	Grundgehalt <ul style="list-style-type: none"> Typischerweise aufgeteilt auf 14 Auszahlungen pro Jahr 12 Zahlungen am Ende jeden Monats und zwei zusätzliche Zahlungen 	<ul style="list-style-type: none"> Berücksichtigung der Erfahrung und Komplexität der verantworteten Bereiche Anziehen und Halten erfahrener und qualifizierter Führungskräfte mit einem Grundgehalt, das im Vergleich mit dem Markt angemessen ist
	Sachbezüge und Nebenleistungen <ul style="list-style-type: none"> Angemessener Dienstwagen D&O-Versicherung Ggf. Bezuschussung der Mietkosten für eine Dienstwohnung am Sitz der Gesellschaft 	<ul style="list-style-type: none"> Sachbezüge und Nebenleistungen in Einklang mit der üblichen Marktplaxis und damit Teil eines wettbewerbsfähigen Vergütungsmodells
Variable Vergütungsbestandteile	Performance Bonus <ul style="list-style-type: none"> Zielbetrag: 100 % des Grundgehalts Zielkategorien: <ul style="list-style-type: none"> - Profitabilität (30 % - 60 %) - Umsatz & Wachstum (0 % - 40 %) - Cash-Flow (0 % - 30 %) - strategische Ziele (0 % - 20 %) Cap: 200 % des Zielbetrags Auszahlung in bar 	<ul style="list-style-type: none"> Spiegelung der Leistung und des Erfolgs des Unternehmens im jeweiligen Geschäftsjahr Unterstützung der Entwicklung der Gesellschaft in Bezug auf Wachstum, Profitabilität sowie finanzieller Stabilität
	LTIP <ul style="list-style-type: none"> Zuteilungsbetrag: <ul style="list-style-type: none"> - Vorstandsvorsitz: bis zu 300 % des Grundgehalts - Vorstandsmitglieder: bis zu 250 % des Grundgehalts Leistungskriterien: <ul style="list-style-type: none"> - Relativer TSR (40 %) - Adjusted EBIT (40 %) - ESG-Ziele (20 %) 4-jährige Laufzeit: <ul style="list-style-type: none"> - 3-jähriger Leistungszeitraum - 1-jähriger Wartezeitraum Auszahlung in Aktien, optional in bar 	<ul style="list-style-type: none"> Unterstützung des langfristigen und nachhaltigen Wachstums der Organisation und Anreiz zur Schaffung von langfristigem Share- und Stakeholder Value Verknüpfung der Interessen des Vorstands mit denen der Aktionärinnen und Aktionäre
Weitere Vertragsbestandteile	Share Ownership Guideline <ul style="list-style-type: none"> Eigeninvestment: <ul style="list-style-type: none"> - Vorstandsvorsitz: 300 % des Grundgehalts - Vorstandsmitglieder: 200 % des Grundgehalts 	<ul style="list-style-type: none"> Verknüpfung der Interessen des Vorstands mit denen der Aktionärinnen und Aktionäre Förderung der Aktienkultur von ams OSRAM
	Malus und Clawback-Regelungen <ul style="list-style-type: none"> Möglichkeit zur Reduzierung (Malus) und Rückforderung (Clawback) variabler Vergütungsbestandteile (Performance Bonus und LTIP) bei fehlerhaftem Jahresabschluss und wesentlichen, schulhaft herbeigeführten Pflichtverstößen 	<ul style="list-style-type: none"> Stärkung der Position des Vergütungsausschusses bei fehlerhaften Abschlüssen und wesentlichen Pflichtverletzungen durch ein Mitglied des Vorstands

Die Zielgesamtvergütung des Vorstands ergibt sich aus der Summe von Grundgehalt, Nebenleistungen und Sachbezügen, dem Zielbetrag des Performance Bonus sowie des Zuteilungsbetrags des LTIP.

Um sicherzustellen, dass die Vergütung des Vorstands einem leistungsorientierten Ansatz („Pay-for-Performance“) entspricht, bestehen ca. 75 % - 80 % der Zielgesamtvergütung (ohne Berücksichtigung von Nebenleistungen und Sachbezügen) aus variablen Vergütungsbestandteilen. Darüber hinaus entfallen ca. 70 % bis 75 % der variablen Vergütung auf den LTIP, der über eine mehrjährige Bemessungsgrundlage verfügt und aktienbasiert ausgestaltet

ist. Damit wird sichergestellt, dass die Vergütungsstruktur die langfristige Entwicklung von ams OSRAM unterstützt und im Einklang mit den Interessen der Aktionärinnen und Aktionäre steht.

Das Grundgehalt sowie der Performance Bonus machen jeweils ca. 20 % bis 25 % der Zielgesamtvergütung aus, der LTIP entsprechend ca. 55 % bis 60 %. Die genauen relativen Anteile können für den Vorstandsvorsitz und die Vorstandsmitglieder leicht voneinander abweichen.

Variable Vergütungsbestandteile (ca. 75 % - 80 %)		
Grundgehalt: Ca. 20 % - 25 %	Performance Bonus: Ca. 20 % - 25 %	LTIP: Ca. 55 % - 60 %

Die folgende Grafik zeigt die Zeiträume der einzelnen Vergütungsbestandteile der Mitglieder des Vorstands und unterstreicht die langfristige Ausrichtung der Vergütung:



IV Die Vergütungspolitik im Detail

1 Fixe Vergütungsbestandteile

1.1 Grundgehalt

Die Festlegung des Grundgehalts spiegelt die berufliche Erfahrung, sowie die Komplexität des Verantwortungsbereichs des einzelnen Mitglieds des Vorstands wider. Demnach kommt dem Vorstandsvorsitz aufgrund seiner besonderen Verantwortung und Bedeutung für ams OSRAM ein höheres Grundgehalt zu.

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

1.2 Sachbezüge und Nebenleistungen

Mitgliedern des Vorstands wird ein angemessener Dienstwagen für dienstliche und private Zwecke zur Verfügung gestellt.

Die Gesellschaft übernimmt die Kosten einer privaten Unfallversicherung.

Zudem können beispielsweise im Rahmen der erstmaligen Bestellung eines Vorstandsmitglieds entstehende Umzugskosten übernommen oder ein Zuschuss zu Mietkosten für eine Wohnung am Sitz der Gesellschaft in angemessenem Umfang von der Gesellschaft gewährt werden.

Darüber hinaus übernimmt die Gesellschaft die Kosten einer D&O-Versicherung für die Dauer der jeweiligen Vorstandsfunktion.

Es gibt keine Zusage auf eine Firmenpension und auch keine Zahlungen an eine Pensionskasse.

Der Vergütungsausschuss des Aufsichtsrats hat im Einzelfall die Möglichkeit, neubestellten Vorstandsmitgliedern eine Einmalzahlung („Ausgleichszahlung“) zu gewähren, um durch den Wechsel zu ams OSRAM verfallene Vergütung zu kompensieren. Dies sichert die nötige Flexibilität, um die bestmöglichen Kandidaten auswählen und gewinnen zu können.

2 Variable Vergütungsbestandteile

Die variable, leistungsabhängige Vergütung des Vorstands besteht aus zwei Elementen. Die kurzfristige variable Vergütung ist ein Bonusmodell mit jährlicher Auszahlung (Performance Bonus) und die langfristige Vergütungskomponente (LTIP) ist als Performance Share Plan mit vierjähriger Laufzeit ausgestaltet.

2.1 Jährlicher Performance Bonus

2.1.1 Der jährliche Performance Bonus im Überblick

Der Performance Bonus setzt wichtige Anreize zur Umsetzung der Strategie. Die Auszahlung hängt von der Leistung im jeweiligen Geschäftsjahr ab, die anhand von bis zu vier strategisch wichtigen und messbaren finanziellen und nicht-finanziellen Zielkategorien gemessen wird. Die konkreten Leistungskriterien werden jährlich durch den Vergütungsausschuss auf Basis der vorab definierten Zielkategorien festgelegt. So erhält der Vergütungsausschuss die nötige Flexibilität, die konkreten Leistungskriterien sowie deren Gewichtung in einem vorgegebenen Rahmen und in Abhängigkeit der aktuellen strategischen Prioritäten von ams OSRAM auszuwählen und so auf etwaige Veränderungen der wirtschaftlichen Rahmenbedingungen zu reagieren. Der Zielbetrag des Performance Bonus beträgt ein Jahresgrundgehalt. Die maximale Auszahlung ist auf 200 % des Zielbetrags begrenzt.

Die folgende Grafik stellt die grundlegende Funktionsweise des jährlichen Performance Bonus dar:



2.1.2 Der jährliche Performance Bonus im Detail

Die Zielkategorien des Performance Bonus sind Profitabilität, Umsatz & Wachstum, Cash-Flow und strategische Ziele. Die konkreten Leistungskriterien werden vom Vergütungsausschuss stets im Einklang mit der Strategie von ams OSRAM festgelegt und unterstützen die langfristige und nachhaltige Entwicklung der Gesellschaft in Bezug auf Wachstum und Profitabilität sowie finanzieller Stabilität. Alle Leistungskriterien sind stets quantitativ messbar. Mindestens 80 % der Leistungskriterien basieren auf finanziellen Kennzahlen sowie bis zu 20 % auf ergänzenden strategischen Zielen.

Die Zielkategorien sowie ihre jeweilige Gewichtung sind der nachfolgenden Tabelle zu entnehmen:

Zielkategorie	Beispiel	Beschreibung	Bezug zur Strategie und langfristigen Entwicklung
Profitabilität (Gewichtung 30 % - 60 %)	EBIT-Marge (adj.)	<ul style="list-style-type: none"> Beurteilung des Ertragspotentials und der Performance des Kerngeschäfts von ams OSRAM EBIT-Marge (adj.) definiert als das Ergebnis der betrieblichen Tätigkeit (EBIT)* geteilt durch Umsatz. 	<ul style="list-style-type: none"> Hauptfokus auf Profitabilität Sichert eine langfristig profitable Entwicklung der Gesellschaft
Umsatz & Wachstum (Gewichtung 0 % - 40 %)	Umsatzerlöse	<ul style="list-style-type: none"> Beurteilung des Wachstums des Unternehmens und der Vertriebserfolge Umsatzerlöse definiert als tatsächliche Erträge, die ams OSRAM generiert exklusive Wertberichtigungen 	<ul style="list-style-type: none"> Hauptfokus auf Wachstum und Erweiterung des Portfolios von ams OSRAM Förderung des Ziels, die Marktführerschaft bei optischen Lösungen zu erreichen
Cash-Flow (Gewichtung 0 % - 30 %)	Free Cash Flow (FCF), Nettoverschuldung	<ul style="list-style-type: none"> FCF definiert als Mittelzufluss aus operativer Tätigkeit abzüglich der Auszahlungen in Investitionen für immaterielle Vermögenswerte und Sachanlagevermögen Definition der Nettoverschuldung basierend auf der Definition des Aufsichtsrates für ein bestimmtes Jahr 	<ul style="list-style-type: none"> Liquidität als Basis und finanzielles Mittel, strategische Ziele wie Investitionen in disruptive Innovationen und Technologien durch R&D- und M&A-Aktivitäten zu erreichen
Strategische Ziele (Gewichtung 0 % - 20 %)	ESG, M&A-Transaktionen, Post Merger Integration	<ul style="list-style-type: none"> Kann finanzielle oder nicht-finanzielle Leistungskriterien umfassen 	<ul style="list-style-type: none"> Steigerung der Agilität und Flexibilität, um proaktiv auch kurzfristig auf zyklische Änderungen der Industrie reagieren zu können

* Maßgeblich für die Berechnung der EBIT-Marge ist das adjusted EBIT. Das adjusted EBIT ist das EBIT nach IFRS, bereinigt um M&A-bedingte Aufwendungen, Abschreibungen aus der Kaufpreisallokation und damit zusammenhängende Wertminderungen des Goodwill, Transformationskosten, Aufwand für aktienbasierte Vergütung sowie das Ergebnis aus Beteiligungen an assoziierten Unternehmen und aus dem Verkauf eines Geschäfts.

Am Beginn jeden Geschäftsjahres legt der Vergütungsausschuss die konkreten Leistungskriterien und deren Gewichtung, die jeweiligen Zielwerte orientiert am genehmigten Jahresbudget des Konzerns sowie die jeweiligen unteren und oberen Schwellenwerte für das jeweilige Geschäftsjahr fest.

Am Ende des Geschäftsjahres wird die Zielerreichung jedes Leistungskriteriums anhand des Geschäftsabschlusses vom Vergütungsausschuss bewertet. Die gewichteten Zielerreichungen werden zu einer Gesamtzielerreichung aufsummiert. Bei einer Gesamtzielerreichung von 100 % entspricht die Auszahlung aus dem Performance Bonus dem Zielbetrag. Die Auszahlung kann bei einer Gesamtzielerreichung von 0 % vollständig entfallen und maximal 200 % des Zielbetrags betragen.

Die festgelegten Leistungskriterien, deren Gewichtung, die Ziel- und Schwellenwerte sowie das tatsächliche Ergebnis und die resultierende Zielerreichung werden ex-post im Vergütungsbericht veröffentlicht.

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.

2.2 Aktienbezogene Vergütungsbestandteile (LTIP)

2.2.1 Der LTIP im Überblick

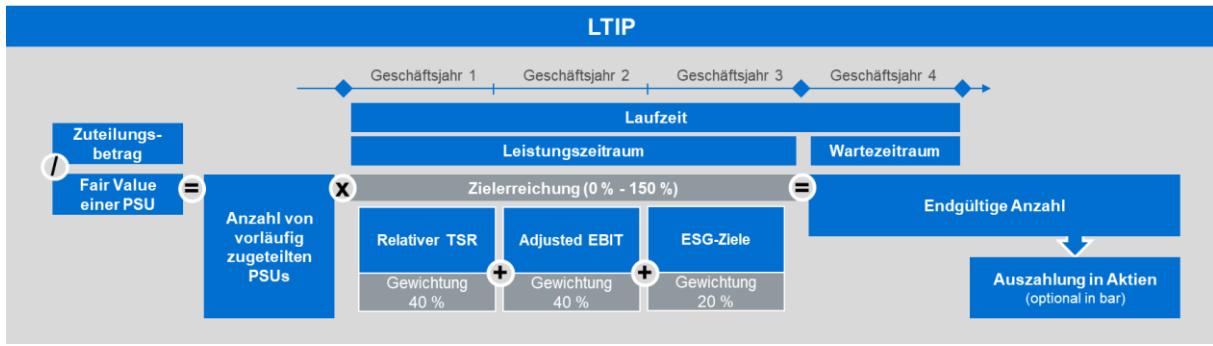
Der Long Term Incentive Plan (LTIP) ist für ams OSRAM ein wichtiges Instrument, um das Interesse der Aktionärinnen und Aktionäre mit der erfolgsabhängigen Vergütung des Vorstands zu verknüpfen. Daneben soll der LTIP Anreize für die nachhaltige Wertsteigerung der Gesellschaft und das langfristige Engagement der Mitglieder des Vorstands setzen. Deshalb sind die zugrundeliegenden Leistungskriterien mit der langfristigen und nachhaltigen Entwicklung der Gesellschaft verknüpft.

Der LTIP ist als Performance Share Plan mit einer Laufzeit von insgesamt vier Jahren ausgestaltet, die sich in einen Leistungszeitraum von drei Jahren und einem anschließenden Wartezeitraum von einem Jahr aufteilt. Die Zuteilung einer neuen LTIP-Tranche erfolgt jährlich, in der Regel bis Ende März des jeweiligen Kalenderjahres. Zu Beginn einer jeden Tranche werden den Mitgliedern des Vorstands Performance Share Units (PSUs) vorläufig zugeteilt. Die PSU gewähren dem berechtigten Vorstandsmitglied grundsätzlich einen Anspruch auf Übertragung von ams OSRAM-Aktien nach Ablauf der Leistungs- und Wartefrist von insgesamt vier Jahren. Die endgültige Anzahl von zu übertragenden Aktien hängt von der Zielerreichung ab, die anhand von zwei finanziellen Leistungskriterien, relativer Total Shareholder Return (TSR) und adjusted EBIT mit einer Gewichtung von jeweils 40 %, sowie ESG-Zielen mit einer Gewichtung von 20 % bestimmt wird. Die maximale Zielerreichung ist auf 150 % begrenzt.

Leistungskriterium	Gewichtung	Beschreibung	Bezug zur Strategie und langfristigen Entwicklung
Relativer TSR	40 %	<ul style="list-style-type: none"> Aktienkursentwicklung von ams OSRAM zuzüglich fiktivreinvestierter Dividenden Vergleich der TSR Performance von ams OSRAM mit der TSR-Performance von Unternehmen einer vorab definierten Peer Group 	<ul style="list-style-type: none"> Verknüpfung der Interessen des Vorstands mit den Interessen der Aktionärinnen und Aktionäre Förderung des strategischen Ziels, nachhaltig zu wachsen und die Marktführerschaft zu erlangen
Adjusted EBIT*	40 %	<ul style="list-style-type: none"> Adjusted EBIT stellt das bereinigte Ergebnis der betrieblichen Tätigkeit (EBIT)* dar Maßgeblich ist das kumulierte adjusted EBIT während der drei Geschäftsjahre des Leistungszeitraums 	<ul style="list-style-type: none"> Setzt Anreize zur Umsetzung des strategischen Ziels einer nachhaltig steigenden Profitabilität und steht im Einklang mit den Interessen der Aktionärinnen und Aktionäre.
ESG-Ziele	20 %	<ul style="list-style-type: none"> Auf Basis der Nachhaltigkeitsstrategie des Unternehmens werden ein oder mehrere ESG-Ziele für jede Tranche festgelegt und mit messbaren Zielen hinterlegt. 	<ul style="list-style-type: none"> Setzt wichtige Anreize zur Umsetzung der Nachhaltigkeitsstrategie von ams OSRAM Förderung der langfristigen und nachhaltigen Entwicklung der Gesellschaft

* Das adjusted EBIT ist das EBIT nach IFRS, bereinigt um M&A-bedingte Aufwendungen, Abschreibungen aus der Kaufpreisallokation und damit zusammenhängende Wertminderungen des Goodwill, Transformationskosten, Aufwand für aktienbasierte Vergütung sowie das Ergebnis aus Beteiligungen an assoziierten Unternehmen und aus dem Verkauf eines Geschäfts.

Die folgende Grafik stellt die grundlegende Funktionsweise des LTIP dar:



2.2.2 Der LTIP im Detail

Zu Beginn einer jeden LTIP-Tranche wird den Mitgliedern des Vorstands eine vorläufige Anzahl von PSUs zugeteilt, die sich aus der Division des Zuteilungsbetrags durch den Fair Value einer PSU bei Zuteilung ergibt.

Die endgültige Anzahl von Aktien, die an den Berechtigten zu übertragen sind, wird nach dem dreijährigen Leistungszeitraum festgelegt und auf Grundlage der Zielerreichung in den vordefinierten Leistungskriterien berechnet. Diese endgültige Anzahl von Aktienanrechten werden ein weiteres Jahr nicht übertragen („Wartezeitraum“). Die Erfüllung des Anspruchs erfolgt im Anschluss an den Wartezeitraum in Aktien oder nach Entscheidung der Gesellschaft optional in bar.

Die Zielerreichung für den LTIP richtet sich nach den nachfolgend beschriebenen Leistungskriterien. Die Gesamtzielerreichung für den LTIP entspricht dem gewichteten Durchschnitt der Zielerreichung der einzelnen Leistungskriterien und kann zwischen 0 % und 150 % liegen.

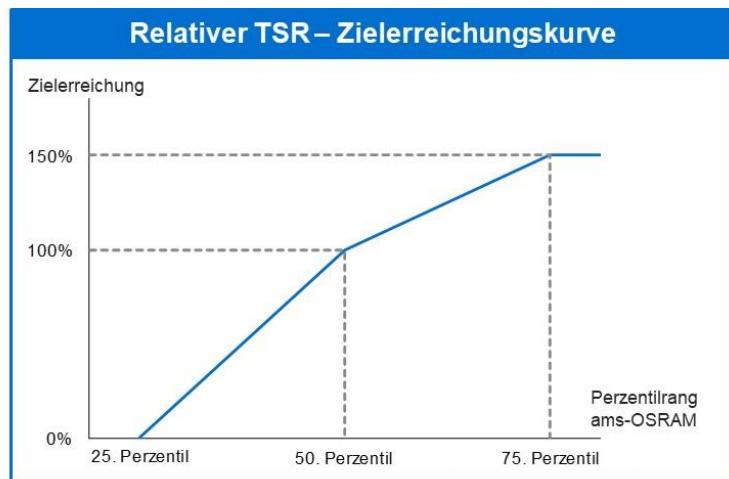
Relativer Total Shareholder Return (TSR) – Gewichtung: 40%

Der relative TSR ist definiert als die Aktienkursentwicklung von ams OSRAM zuzüglich fiktiv reinvestierter Dividenden über den Leistungszeitraum von drei Jahren im Vergleich zu einer Peer Group ausgewählter Unternehmen der Branche.

Der relative TSR fördert die Verknüpfung der Interessen des Vorstands mit den Interessen der Aktionärinnen und Aktionäre. Der Vergleich mit einer branchenspezifischen Peer Group steht auch in engem Zusammenhang mit dem strategischen Ziel, nachhaltig zu wachsen und die Marktführerschaft zu erlangen.

Zur Messung der relativen TSR-Performance wird die TSR-Performance von ams OSRAM und der Vergleichsunternehmen über den dreijährigen Leistungszeitraum in eine Rangreihe gebracht. Der Zielerreichungsgrad wird anhand der relativen Position der TSR-Performance von ams OSRAM innerhalb der Peer Group berechnet.

Die Zielerreichungskurve für den relativen TSR stellt sich wie folgt dar (Abbildung illustrativ):



Der Vergütungsausschuss hat zur Bemessung der TSR-Performance von ams OSRAM folgende Peer Group festgelegt. Bei der Definition der Peer Group wurde auf einen ausgeglichene Berücksichtigung der Geschäftsbereiche und Märkte (Asien, Europa und USA) geachtet:

Peer Group		
Analog Devices Inc. (USA)	NXP Semiconductors N.V. (Niederlande)	X-Fab Silicon Foundries SE (Belgien)
Elmos Semiconductor SE (Deutschland)	ON Semiconductor Corp. (USA)	Vishay Intertechnology Inc. (USA)
Ennstar, Inc. (Taiwan)	Renesas Electronics Corp. (Japan)	Coherent, Inc. (USA)
Infineon AG (Deutschland)	Rohm Co., LTD (Japan)	LARGAN Precision Co., Ltd. (Taiwan)
Melexis Technologies N.V. (Belgien)	STMicroelectronics N.V. (Schweiz)	Seoul Semiconductor (Südkorea)
Knowles Corp. (USA)	U-Box Holding AG (Schweiz)	Sharp Corp. (Japan)

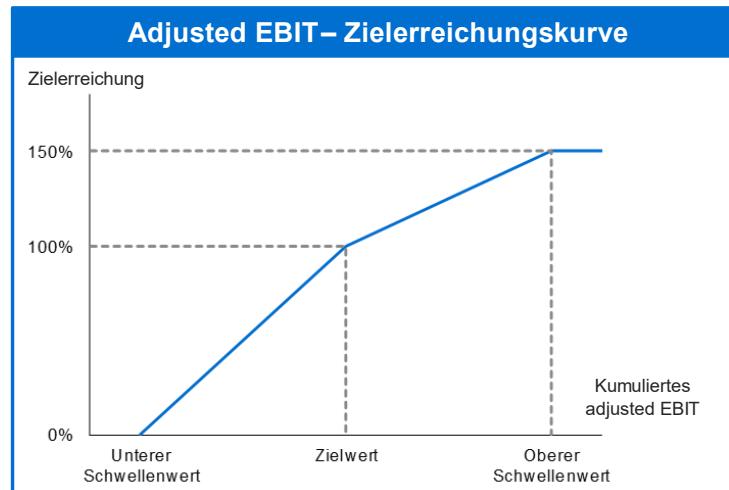
Wenn ein Mitglied der Peer Group nicht länger existiert, seine Aktien nicht mehr an einer anerkannten Börse notiert sind oder sich anderweitig so verändert, dass es nach nicht mehr als Mitglied der Peer Group in Frage kommt, kann dieses Unternehmen ausgeschlossen werden, im Falle einer Übernahme durch das übernehmende Unternehmen ersetzt werden oder ein Ersatzunternehmen für dieses Unternehmen aufgenommen werden. Etwaige Änderungen an der Peer Group inklusive des Hintergrunds werden ex post im Vergütungsbericht ausführlich erläutert.

Adjusted EBIT – Gewichtung: 40 %

Das adjusted EBIT repräsentiert das absolute bereinigte jährliche operative Ergebnis der betrieblichen Tätigkeit von ams OSRAM, das kumulativ während des dreijährigen Leistungszeitraums erwirtschaftet wird. Dazu wird das unbereinigte Ergebnis vor Zinslasten und Steuern (EBIT) um M&A-bedingten Aufwand, Abschreibungen aus der Kaufpreisallokation und damit zusammenhängende Wertminderungen des Goodwill, Transformationskosten und Aufwand für aktienbasierte Vergütung sowie Ergebnisse aus Beteiligungen an assoziierten Unternehmen und aus dem Verkauf eines Geschäfts bereinigt, um die unterliegende operative Ertragskraft abzubilden und Verzerrungen durch einmalige Maßnahmen zu verhindern. Bei der Zielmessung werden zudem wesentliche Ergebniseffekte aus Portfolioveränderungen (insbesondere M&A-Transaktionen) oder aus Veränderungen von Rechnungslegungsgrundsätzen berücksichtigt.

Das adjusted EBIT setzt Anreize zur Umsetzung des strategischen Ziels einer nachhaltig steigenden Profitabilität und steht im Einklang mit den Interessen der Aktionärinnen und Aktionäre.

Maßgeblich ist das kumulierte absolute adjusted EBIT während der drei Geschäftsjahre des Leistungszeitraums. Der Vergütungsausschuss legt zu Beginn einer jeden Tranche einen Zielwert auf Basis des mittelfristigen Finanzbudgets sowie der Kapitalmarktkommunikation sowie einen unteren und oberen Schwellenwert fest. Die Zielerreichung wird auf Basis des tatsächlichen kumulierten absoluten adjusted EBIT auf Basis der folgenden Zielerreichungskurve berechnet (Abbildung illustrativ):



ESG-Ziele – Gewichtung: 20 %

Um die nachhaltige Entwicklung von ams OSRAM zu fördern und der wachsenden Bedeutung von ESG-Themen für alle Stakeholder des Unternehmens Rechnung zu tragen, werden ESG-Ziele im LTIP verankert. Zu diesem Zweck legt der Vergütungsausschuss auf Basis der Nachhaltigkeitsstrategie des Unternehmens zu Beginn jeder LTIP-Tranche ein oder mehrere ESG-Ziele für den jeweiligen Leistungszeitraum fest und definiert deren Gewichtung. Nachfolgend dargestellt ist der an der Nachhaltigkeitsstrategie von ams OSRAM orientierte Kriterienkatalog, aus dem mögliche ESG-Ziele ausgewählt werden:

Katalog der ESG-Kriterien		
Energieeffizienz	Ethisches Lieferkettenmanagement	Datenschutz & Privatsphäre
CO ₂ Emissionen	Gesundheit & Sicherheit	Compliance
Abfallmanagement	Mitarbeiterzufriedenheit	Korruptions- & Bestechungsbekämpfung
Wasserverbrauch	Diversität	Reporting von Menschenrechten

Analog zu den finanziellen Zielen werden für jedes ausgewählte Leistungskriterium Ziel- und Schwellenwerte definiert, anhand derer die Zielerreichung am Ende des Leistungszeitraums festgestellt wird.

Die festgelegten ESG-Ziele, die Ziel- und Schwellenwerte der ESG-Ziele und des adjusted EBITs, die tatsächliche Leistung in den Leistungskriterien sowie die daraus resultierende Zielerreichung werden im entsprechenden Vergütungsbericht ex-post offengelegt.

3 Sonstige Vertragselemente

3.1 Share Ownership Guideline

Mitglieder des Vorstands haben die Anforderung, ein Eigeninvestment in Aktien des Unternehmens zu tätigen und dieses zu halten („Share Ownership Guideline“). Dieses Eigeninvestment entspricht für den Vorstandsvorsitz 300 % des Grundgehalts und für Vorstandsmitglieder 200 % des Grundgehalts.

3.2 Malus und Clawback-Regelungen

Die ams-OSRAM stellt vertraglich sicher, dass in vorab definierten Fällen noch nicht ausbezahlt variable Vergütung gekürzt (Malus) oder bereits ausgezahlte variable Vergütung zurückgefördert (Clawback) werden kann.

Die vorab definierten Fälle umfassen zum einen wesentliche Compliance- und sonstigen wesentliche Pflichtverstöße, soweit dem Vorstandsmitglied zumindest leichtes Verschulden zur Last fällt oder er eine nicht unwesentlichen Beitrag zu einer (verwaltungs-)strafrechtlichen Sanktion des Unternehmens geleistet hat.

Darüber hinaus kann der Vergütungsausschuss des Aufsichtsrats im Falle einer auf Basis eines fehlerhaften Jahresabschlusses festgelegten und ausbezahlten variablen Vergütung die Differenz zur entsprechenden variablen Vergütung, die auf der Grundlage eines berichtigten Jahresabschlusses ermittelt wurde, zurückfordern.

Etwaige Ansprüche der Gesellschaft auf Schadensersatz, insbesondere aus § 84 Abs. 2 AktG, das Recht der Gesellschaft zum Widerruf der Bestellung gemäß § 75 Abs. 4 AktG sowie das Recht der Gesellschaft zur Kündigung des Dienstvertrages aus wichtigem Grund gemäß § 1162 ABGB und § 27 AngG bleiben von den Malus und Clawback-Regelungen unberührt.

3.3 Laufzeit und Beendigung der Verträge der Mitglieder des Vorstands

Die Verträge der Mitglieder des Vorstands werden für die Dauer der Bestellung befristet abgeschlossen. Grundsätzlich werden Mitglieder des Vorstands auf drei Jahre, in Einzelfällen auf vier Jahre, mit Beschluss des Aufsichtsrates bestellt. Wiederbestellungen sind auf Vorschlag des Nominierungsausschusses mit Beschluss des Aufsichtsrates zulässig.

Mitglieder des Vorstands können gem. § 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 Mitglied des Vorstands gebührt in diesen Fällen oder bei Niederlegung des Mandats ohne Zustimmung des Aufsichtsrates 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 Mitglied des Vorstands mehr als sechs Monate an der Verrichtung der Tätigkeit verhindert war und ein Wegfall des Hinderungsgrundes innerhalb der nächsten drei 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 % der Grundgehalts (siehe Ziffer 1.1 oben) des jeweils letzten vollen Geschäftsjahres begrenzt.

Die ams-OSRAM AG leistet im Rahmen des BMSVG Beiträge in der gesetzlichen Höhe an eine Mitarbeitervorsorgekasse. Anwartschaften auf einen gesetzlichen Abfertigungsanspruch gegenüber von ams OSRAM werden nicht erworben.

Im Falle der Beendigung des Anstellungsverhältnisses verfallen sämtliche vorläufig zugeteilte PSUs, es sei denn, es liegt ein sog. „Good Leaver“-Fall vor. Dies wird in folgenden Fällen angenommen: (i) die Beendigung wird durch die Gesellschaft ohne wichtigen Grund veranlasst und ist nicht als berechtigte Entlassung gemäß § 27 AngG anzusehen, (ii) die Beendigung erfolgt durch das Vorstandsmitglied aus einem in § 26 AngG genannten Grund oder aus einem sonstigen wichtigen Grund, (iii) die Gesellschaft einigt sich mit dem Vorstandsmitglied auf eine vorzeitige einvernehmliche Beendigung des Vorstandsmandats, ohne dass ein wichtiger Grund für eine solche vorzeitige Beendigung durch die Gesellschaft vorliegt, (iv) die Bestellung eines Vorstandsmitglieds wird durch Entscheidung der Gesellschaft nicht verlängert, ohne dass ein wichtiger Beendigungsgrund vorliegt, oder der Grund für die Beendigung ist der Eintritt in den Ruhestand, der Tod des Vorstandsmitglieds oder seine Berufsunfähigkeit. In diesen Fällen werden vorläufig zugeteilte PSUs zeitanteilig (*pro rata temporis*) zum nächstmöglichen Fälligkeitstermin abgerechnet. Vorläufig zugeteilte PSUs, welche nach Beendigung des Anstellungsverhältnisses bestehen bleiben, stellen keine Kündigungsentschädigung dar.

Im Falle eines Change of Control werden laufende LTIP-Tranchen zum Tag des Change of Controls zeitanteilig mit einem unterstellten Zielerreichungsgrad von 100% abgerechnet und in bar ausgeglichen.

V Verfahren zur Festlegung, Überprüfung und Umsetzung der Vergütungspolitik sowie zur Vermeidung von und zum Umgang mit Interessenskonflikten

Für die Erstellung, Überprüfung sowie 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 OSRAM, wobei zukünftige Vergütungspakete bei Bedarf entsprechend angepasst werden. Im Bedarfsfall werden dabei externe Berater zur Unterstützung herangezogen, wobei jeweils auf die Vermeidung von Interessenskonflikten zu achten ist.

Gem. § 78b Abs. 1 AktG ist die Vergütungspolitik der Hauptversammlung mindestens in jedem vierten Geschäftsjahr sowie bei jeder wesentlichen Änderung zur Abstimmung vorzulegen.

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.

Die allgemeinen Regeln des Aufsichtsrates zur Vermeidung und zum Umgang mit Interessenskonflikten werden auch vom Vergütungsausschuss bei der Festlegung und Überprüfung des Vergütungspolitik für den Vorstand berücksichtigt. Zur weiteren Vermeidung von Interessenskonflikten steht den Mitgliedern des Vorstands kein Teilnahmerecht an den Sitzungen des Vergütungsausschusses zu.

VI 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.

Als außergewöhnliche Umstände gelten Situationen, in denen eine Abweichung von der Vergütungspolitik erforderlich ist, um die langfristige Entwicklung des Unternehmens oder die Sicherstellung seiner Profitabilität zu gewährleisten.

Ein Abweichen von der Vergütungspolitik kann lediglich im Rahmen der variablen Vergütungsbestandteile und Vergütungsstruktur erfolgen.

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 Vergütung vertraglich festgelegt werden.