

VERGÜTUNGSBERICHT AMS-OSRAM AG

zum Geschäftsjahr 2021

56	Einleitung
57	Grundsätze und Zielsetzungen
59	Wesentliche Vergütungselemente für den Vorstand
54	Vergütung des Vorstandes für das Geschäftsjahr 2021
64	Festlegung der Ziele
65	Darstellung der Gesamtvergütung der Vorstandsmitglieder
66	Langfristige (aktienbasierte) Vergütung
69	Vergütung des Aufsichtsrats
69	Grundzüge der Vergütung des Aufsichtsrats
70	Gesamtvergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats

1. Einleitung

Die Vergütung der Mitglieder des Vorstands und des Aufsichtsrats der ams-OSRAM AG richtet sich nach den Vergütungsgrundsätzen, die von der Hauptversammlung der Gesellschaft am 2. Juni 2021 beschlossen wurden.

Ausgehend von den in diesen Grundsätzen festgelegten allgemeinen Prinzipien fasst der Vergütungsbericht die Grundsätze zusammen, die für die Festlegung der Vergütung der Mitglieder des Vorstands für das Geschäftsjahr 2021 angewendet werden, und erläutert die Struktur und Höhe der Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats. Darüber hinaus werden die Vergütungen für jedes Mitglied des Vorstands und des Aufsichtsrats für das Geschäftsjahr 2021 individuell dargestellt.

Der Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2021 basiert auf den Anforderungen von § 78c Aktiengesetz, den entsprechenden Regeln der Schweizer Börse und zusätzlichen Best-Practice-Standards für die Offenlegung von Vergütungen. Darüber hinaus berücksichtigt er die Kommentare und Empfehlungen, die die Aktionäre an der Generalversammlung vom 2. Juni 2021 im Rahmen der Abstimmung über den Bericht für das Geschäftsjahr 2020 erhalten haben.

Im Vergleich zur letztjährigen Offenlegung wurden insbesondere die folgenden Änderungen im Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2021 umgesetzt:

- Ausführlichere Offenlegung des Vergütungssystems, seiner Elemente und der Verfahren, die bei der Festlegung der Vergütung von Führungskräften angewandt werden (einschließlich Informationen über die Vergleichsgruppe);
- Ausführlichere Erläuterungen zu den Zielen für die jährliche variable Vergütung der Vorstandsmitglieder, einschließlich einer umfassenden Aufschlüsselung der für das letzte Geschäftsjahr festgelegten Ziele. Die Ziele für künftige Berichtszeiträume werden Wachstums-, Rentabilitäts- und/oder Cashflow-Kennzahlen sowie selektive strategische Ziele umfassen. Eine detailliertere Veröffentlichung wurde in Erwägung gezogen, aber als nicht praktikabel erachtet, da sie über die Finanzrichtlinien von ams OSRAM hinausgehen würde;
- Klarstellungen zum Verzicht auf eine aktienbasierte Vergütung für Aufsichtsratsmitglieder.

2. Grundsätze und Zielsetzungen

Der Aufsichtsrat beschließt das Vergütungssystem für den Vorstand, indem er eine entsprechende Vergütungspolitik festlegt, die der Hauptversammlung der ams OSRAM-Aktionäre zur Genehmigung vorgelegt wird. Die Vergütungspolitik soll sicherstellen, dass die Gesamtvergütung der Mitglieder der Geschäftsführung in einem angemessenen Verhältnis zum Unternehmenserfolg und zur Üblichkeit der Vergütung in vergleichbaren Positionen in der weltweiten Halbleiter- und Technologiebranche steht und die Geschäftsstrategie und die langfristige Entwicklung des Unternehmens unterstützt.

Zur Vorbereitung von Entscheidungen in diesem Bereich hat der Aufsichtsrat einen Vergütungsausschuss eingerichtet, dem der Vorsitzende des Aufsichtsrats, sein Stellvertreter und bis zu ein weiteres Mitglied des Aufsichtsrats angehören. Dieser Ausschuss ist zuständig für die Beschlussfassung über Abschluss, Änderung und Beendigung der Anstellungsverträge mit den Vorstandsmitgliedern, insbesondere für die Festsetzung ihrer Vergütung. Im Rahmen dieser Zuständigkeit überprüft der Ausschuss regelmäßig die Angemessenheit der Vorstandsvergütung und des Vergütungssystems im Allgemeinen unter Berücksichtigung der gesetzlichen Vorgaben und der Entwicklung der Corporate-Governance-Standards sowie der Erwartungen der Anleger an die Vorstandsvergütung. Ein externer unabhängiger Berater unterstützt den Ausschuss regelmäßig. Auf der Grundlage dieser Bewertung empfiehlt der Ausschuss Anpassungen des Vergütungssystems oder der Vergütungspolitik für den Vorstand. Er legt auch die Ziele für die jährliche variable Vergütung zu Beginn eines jeden Geschäftsjahres fest und stellt die Zielerreichung nach Ablauf des jeweiligen Zeitraums fest.

Darüber hinaus hat der Aufsichtsrat einen Ausschuss für langfristige Incentive-Pläne (LTIP-Ausschuss) eingerichtet, der dafür zuständig ist, die allgemeine Politik und die Parameter der langfristigen Incentive-Pläne für endgültige Entscheidungen des Aufsichtsrats und der Hauptversammlung vorzubereiten, soweit dies gesetzlich vorgeschrieben ist. Darüber hinaus beauftragt der LTIP-Ausschuss (i) regelmäßig einen externen Sachverständigen mit der Überprüfung der allgemeinen Marktbedingungen, (ii) berät über Änderungen des LTIP und (iii) beschließt und überprüft, ändert und genehmigt den Vorschlag des Vorstands zur Gewährung langfristiger Anreize für Führungskräfte und Mitarbeiter des Unternehmens.

Bei der Ausgestaltung des Vergütungssystems und der Festsetzung der Vorstandsvergütung lässt sich der Aufsichtsrat insbesondere von den folgenden Grundsätzen leiten (wie in der Vergütungspolitik festgelegt):

Unterstützung der strategischen Entwicklung von ams OSRAM:

Oberstes Ziel der Vorstandsvergütung bei ams OSRAM ist es, die Geschäftsstrategie und die langfristige Entwicklung des Unternehmens im Interesse der Aktionäre zu fördern. Die Vergütung spiegelt die Weiterentwicklung der ams OSRAM Gruppe wider, indem sie dem Vorstand ambitioniertere Ziele vorgibt und diese an die aktuelle Geschäftslage sowie an die dynamischen Anforderungen des Ökosystems anpasst. Die ams OSRAM Gruppe verfolgt das Ziel, der weltweit führende Anbieter im schnell wachsenden Markt für optische Lösungen zu werden. Um diese Führungsposition zu erreichen, investiert ams OSRAM umfangreich in bahnbrechende Innovationen und kontinuierlichen Wandel. Gleichzeitig ist

es wichtig, dass die langfristigen Interessen der Aktionäre bei der Geschäftsstrategie stets berücksichtigt werden. Im Rahmen unserer Vergütungspolitik stellen wir daher sicher, dass langfristige und strategische Entscheidungen einen angemessenen Anreiz erhalten.

Berücksichtigung der Gesamtsituation des Unternehmens:

Der Aufsichtsrat berücksichtigt die wirtschaftliche Lage sowie den Erfolg und die Zukunftsaussichten des Unternehmens bei der Entscheidung über die Struktur und Bemessung der Vergütung.

Wettbewerbsfähige Bedingungen für Führungskräfte bieten:

Da ams OSRAM in einem wettbewerbsintensiven Umfeld tätig ist, sollte die Vergütung von Führungskräften im Vergleich zu den Angeboten der Wettbewerber attraktiv sein und somit einen Anreiz für die am besten qualifizierten Führungskräfte aus aller Welt darstellen, in das Unternehmen einzusteigen und langfristig zu bleiben.

Reflexion der unterschiedlichen Erfahrungen, Fähigkeiten und Verantwortlichkeiten der Vorstandsmitglieder:

Die Vergütung der Vorstandsmitglieder spiegelt die Verantwortung als gesetzliche Vertreter der ams OSRAM AG und den durch die Funktionszuordnung bestimmten Tätigkeitsumfang des jeweiligen Mitglieds wider. Darüber hinaus wird die einschlägige Berufserfahrung und das Qualifikationsprofil in erheblichem Umfang berücksichtigt.

Strenge Kopplung der Vergütung an die Leistung:

Um eine klare Leistungsorientierung zu gewährleisten, konzentriert sich die Vergütung auf variable Elemente, für die zu Beginn eines jeden Geschäftsjahres Leistungsziele festgelegt werden, die später nicht mehr geändert werden können. Die Grundgehälter der Vorstandsmitglieder sind vergleichsweise moderat, d.h. unter dem Benchmark, und übliche Zusatzleistungen wie Altersvorsorge werden nicht gewährt. Damit legt das Vergütungssystem für

den Vorstand einen starken Akzent sowohl auf die (finanzielle) langfristige Performance als auch auf die nachhaltige strategische Entwicklung des Unternehmens.

Berücksichtigung von Unternehmen der Peer Group, Vergleich der vertikalen Vergütung und Einholung von Expertenrat:

Bei der regelmäßigen Überprüfung, ob die Vergütung auf einem wettbewerbsfähigen Niveau liegt, betrachtet der Vergütungsausschuss die Struktur und Höhe der Vergütung in vergleichbaren Unternehmen. Um die relevante Vergleichsgruppe zu definieren, analysierte ein unabhängiger Experte die Daten der wichtigsten Wettbewerber auf den relevanten Märkten für Halbleiter und optische Komponenten. Die daraus resultierende Vergleichsgruppe ist eine ausgewogene Mischung von Unternehmen, die Halbleiter und optische Lösungen anbieten, und bestand im Geschäftsjahr 2021 aus den folgenden Unternehmen: Analog Devices Inc, Broadcom Inc, Cirrus Logic Inc, Elmos Inc, Infineon Technologies AG, Maxim Integrated Products Ltd, Melexis Technologies NV, NXP Semiconductors N.V., O2Micro International Inc, ON-Semiconductors Corp, Qorvo Inc. und Renesas Electronic Corp, STMicroelectronics N.V., Texas Instruments Inc. und TDK Corp. Diese Gruppe wird regelmäßig auf der Grundlage unabhängiger Expertenempfehlungen aktualisiert. In diesem Zusammenhang werden strukturelle Veränderungen durch M&A-Transaktionen, Delisting etc. bei den Vergleichsunternehmen berücksichtigt. Infolgedessen sind OSRAM Licht AG, Dialog Semiconductor plc und Cypress Semiconductor Corp. kürzlich aus der Vergleichsgruppe ausgeschieden.

Weiters betrachtet der Vergütungsausschuss zur Entscheidungsvorbereitung die Vergütung der Geschäftsführung im Verhältnis zu den Vergütungen relevanter Teile der Belegschaft der ams OSRAM Gruppe (vertikaler Vergleich). Dazu werden die Daten der österreichischen, deutschen und schweizerischen MitarbeiterInnen ausgewertet und dem Vergütungsausschuss einmal jährlich zur Verfügung gestellt.

Der Vergütungsausschuss holt regelmäßig den Rat von externen Vergütungsexperten ein. In den letzten Jahren waren solche Berater an der Ausarbeitung des langfristigen Incentive-Plans 2019 und der von der Jahreshauptversammlung im Juni 2020

angepassten Vergütungspolitik beteiligt. Bei der Beauftragung dieser Experten werden die festgelegten Unabhängigkeitsanforderungen für Vergütungsberater strikt eingehalten.

3. Wesentliche Vergütungselemente für den Vorstand

Gemäß der von der Hauptversammlung am 2. Juni 2021 genehmigten Vergütungspolitik besteht das Vergütungssystem für den Vorstand im Allgemeinen aus drei Hauptelementen:

- Feste Grundvergütung,
- Kurzfristige variable Vergütung (jährlicher Leistungsbonus) und
- Langfristige Vergütung auf der Grundlage von Aktienbeteiligungsplänen.

Was die angestrebte Gewichtung dieser Elemente anbelangt, so soll die feste Grundvergütung (zusammen mit anderen

Sachleistungen) ca. 10 – 30 % der Gesamtvergütung ausmachen, während die variablen Komponenten (kurzfristige variable Vergütung und Zeitwert der langfristigen Vergütung zum Zeitpunkt der Gewährung) ca. 70 – 90 % der Gesamtvergütung ausmachen sollen. Eine vergleichsweise moderate Grundvergütung und der klare Fokus auf variable, erfolgsabhängige Komponenten sollen einen starken Anreiz zur Wertschöpfung durch kontinuierliches profitables Wachstum und eine dynamische strategische und technologische Entwicklung des Unternehmens setzen.

3.1 Feste Grundvergütung

Die fixe Grundvergütung der Vorstandsmitglieder ist eine erfolgsunabhängige Vergütung, die in der Regel in 14 Raten ausbezahlt wird (zwölf Raten am Ende eines jeden Monats und zwei zusätzliche Raten alle sechs Monate, wie es in österreichischen Unternehmen üblich ist). Die Grundvergütung spiegelt die Berufserfahrung und den Verantwortungsbereich des

einzelnen Vorstandsmitglieds wider. Der Aufsichtsrat hat beschlossen, die Grundvergütung im Vergleich zu internationalen Peer-Group-Unternehmen moderat festzulegen. Der Vorsitzende der Geschäftsführung (CEO) erhält aufgrund seiner besonderen Verantwortung und Bedeutung für die Führung der ams OSRAM Gruppe eine höhere Grundvergütung.

3.2 Kurzfristige jährliche variable Vergütung (Leistungsbonus)

Die kurzfristige jährliche variable Vergütung (Performance-Bonus) schafft Anreize für die erfolgreiche Umsetzung der Strategie, die auf jährliche finanzielle und nicht-finanzielle

ziele Ziele in jedem Geschäftsjahr heruntergebrochen wird. Zu Beginn eines jeden Geschäftsjahres legt der Vergütungsausschuss des Aufsichtsrats im Auftrag des Aufsichts-

rats klar definierte, quantifizierbare Ziele für bestimmte Leistungsindikatoren fest. Die Zielkategorien und ihre Gewichtung sollen sicherstellen, dass der jährliche Fokus ein profitables Wachstum, eine ausgewogene Finanzstruktur sowie kurzfristige Meilensteine für wichtige strategische Projekte (z.B. M&A-Aktivitäten) unterstützt. Außerdem berücksichtigen die Ziele wichtige Verpflichtungen gegenüber Investoren und sind auf die langfristige strategische Entwicklung des Unternehmens abgestimmt. Da der Aufsichtsrat von der Bedeutung der Nachhaltigkeit für den Erfolg des Unternehmens überzeugt ist, ist er entschlossen, ESG-Leistungsindikatoren als Teil der jährlichen Ziele für die Mitglieder der Geschäftsführung zu verwenden. Eine umfassende ESG-Strategie wird für die kombinierte ams OSRAM-Gruppe im Geschäftsjahr 2022 festgelegt. Der Aufsichtsrat hat beschlos-

3.3 Langfristige Vergütung

Die langfristige Vergütung besteht aus mehreren aktienbasierten Vergütungsplänen und macht einen wesentlichen Teil der mittel- und langfristigen Vergütung der Mitglieder der Geschäftsführung aus. Im Rahmen von unterschiedlich gestalteten Plänen wird der Geschäftsführung sowie ausgewählten Mitarbeitern und Führungskräften die Möglichkeit gegeben, am Erfolg von ams OSRAM zu partizipieren. Die Ziele dieser Beteiligungspläne sind die Stärkung der Interessensgleichheit zwischen Aktionären und Mitarbeitern, der Anreiz zur Wertsteigerung, die langfristige Bindung der Mitarbeiter und ein motivierendes Vergütungssystem, das zusätzliche Einkommensmöglichkeiten bietet.

Die Zuteilung von Aktienoptionen im Rahmen der jeweiligen Pläne ist in der Regel an das Erreichen von Leistungskriterien der KPIs wie EPS (Gewinn pro Aktie) / Wachstum oder TSR (Total Shareholder Return) im Vergleich zu einer definierten Vergleichsgruppe gebunden (zur Zusammensetzung

sen, diesen Prozess durch die Aufnahme eines ersten ESG-bezogenen Ziels in das Vergütungssystem für das Geschäftsjahr 2022 zu unterstützen.

Die Zielerreichung wird nach dem Ende des Geschäftsjahres gemessen. Der Zielbonus für jedes Vorstandsmitglied beträgt eine Jahresgrundvergütung. Bei einer Gesamtzielerreichung von 100% beträgt die Auszahlung 100% des Zielbonus. Bei einer Zielerreichung von 0% entfällt der Leistungsbonus. Die maximale Bonusauszahlung ist auf 200% des Zielbonus begrenzt. Alle Auszahlungen unterliegen den Bestimmungen über die Rückforderung (siehe unten Ziffer 4 lit. c).

Weitere Informationen sind in Kapitel 4 zu finden.

dieser Gruppe siehe oben). Die jeweiligen Aktienoptionen werden in der Regel über einen längeren Zeitraum während der Laufzeit der Aktienoptionspläne unverfallbar. Die Kapitalerhöhung im Jahr 2020 im Zusammenhang mit der OSRAM-Transaktion hat zu einer erhöhten Anzahl ausstehender Aktien geführt, was in den Aktienoptionsplänen entsprechend berücksichtigt wurde. Für das Geschäftsjahr 2021 wurden nur Aktienoptionen im Rahmen des Long-Term Incentive Plan 2019 (LTIP 2019) an Mitglieder des Vorstands vergeben. Dieser Plan, der den LTIP 2014 ersetzt, trat am 9. September 2019 in Kraft und gilt bis Ende 2023. Es gibt verschiedene Beschränkungen für die Gewährung von Aktienoptionen im Rahmen dieses Plans: Insgesamt umfasst der LTIP 2019 Plan ca. 7,5 % des Grundkapitals der Gesellschaft über einen Zeitraum von fünf Jahren (2019-2023), so dass jede jährliche Tranche auf 1,5 % des gesamten Grundkapitals begrenzt ist. Darüber hinaus darf der Gesamtbetrag der ausstehenden Optionen

und Zuteilungen im Rahmen aller Pläne, die in Aktien umgewandelt werden können, zu keinem Zeitpunkt 10 % des gesamten Aktienkapitals übersteigen.

Der LTIP 2019 umfasst drei verschiedene Arten von Optionen, von denen die ersten beiden für die Mitglieder des Vorstands gelten:

Performance Share Units (PSUs):

PSUs sind Optionen, die an Leistungsbedingungen geknüpft sind. Die Leistungsindikatoren für die PSU sind der relative Total Shareholder Return und der Gewinn pro Aktie. Die Vergleichsgruppe für den relativen TSR besteht aus wichtigen Halbleiterunternehmen (Details siehe oben). Ein weiterer Schwellenwert ist die Erfüllung der Leistungskriterien des ams OSRAM Gewinnbeteiligungsprogramms. Die PSUs werden drei Jahre nach dem Zuteilungsdatum ausübbar (Sperrfrist), wenn das LTIP-Komitee feststellt, dass die Leistungskriterien erfüllt wurden, und sofern der Aktienkurs zum Zeitpunkt der Ausübung den durchschnittlichen gewichteten Aktienkurs drei Monate vor dem Zuteilungsdatum übersteigt (Ausübungsschwelle). Jede gewährte PSU berechtigt die Teilnehmer zum Erwerb einer Aktie der Gesellschaft zu einem Ausübungspreis von 1,00 EUR.

Spezielle Performance Share Units (SPSUs):

SPSUs sind Marktwertoptionen. Über einen Zeitraum von vier Jahren wird jedes Jahr ein Viertel der gesamten Tranche an SPSUs ausübbar. Jede gewährte SPSU berechtigt die Teilnehmer zum Kauf einer Aktie der Gesellschaft zu einem Ausübungspreis, der sich aus dem gewichteten Durchschnittspreis der Aktien innerhalb der letzten sechzig (60) Handelstage vor dem jeweiligen Zuteilungsdatum ergibt, umgerechnet in einen Euro-Betrag und zahlbar für jede Aktie, die bei der Ausübung einer Zuteilung erworben wird.

Restricted Share Units (RSUs/nicht an Vorstandsmitglieder zu gewähren):

Die RSUs sind an das Erreichen einer Performance-Hürde gemäß den Performance-Kriterien des ams OSRAM Gewinnbeteiligungsprogramms gebunden. Über einen Zeitraum von vier Jahren wird jedes Jahr ein Viertel der gesamten Tranche an RSUs ausübbar. Jede gewährte RSU berechtigt die Teilnehmer zum Erwerb einer Aktie des Unternehmens zu einem Ausübungspreis von 1,00 EUR.

Für die Mitglieder des Vorstands gilt die folgende Obergrenze für die Gewährung: Der beizulegende Zeitwert der jährlichen Zuteilung für den Vorstandsvorsitzenden darf 750 %, für alle anderen Vorstandsmitglieder 500 % ihrer jeweiligen jährlichen festen Grundvergütung nicht überschreiten. Darüber hinaus ist die jährliche Zuteilung für alle Begünstigten im Rahmen des LTIP 2019 auf 1,5 % des Grundkapitals begrenzt, wodurch auch die Anzahl der den Vorstandsmitgliedern zu gewährenden Optionen begrenzt werden kann.

Die Mitglieder des Vorstands erhalten standardmäßig 65 % ihres jeweiligen Gesamtzuteilungswerts als PSUs und 35 % als SPSUs. Die Unverfallbarkeit der PSUs, die den größten Teil der zu gewährenden Optionen ausmachen, setzt die Erfüllung leistungsbezogener Kriterien voraus, nämlich ein Ergebnis je Aktie (EPS), das über dem vom Aufsichtsrat genehmigten Budget liegt, und einen Total Shareholder Return (TSR, definiert als Veränderung des Aktienkurses zuzüglich reinvestierter Dividenden über den Performance-Zeitraum) der ams OSRAM Gruppe im Vergleich zu den Werten von Peer-Unternehmen. SPSUs müssen diese Kriterien zwar nicht erfüllen, ihr Wert hängt jedoch von der Entwicklung des Aktienkurses seit dem Zeitpunkt der Gewährung ab. Infolgedessen legen beide Instrumente großen Wert auf die langfristige Wertschöpfung und die Ausrichtung an den Interessen der Aktionäre.

Alle gewährten Optionen müssen innerhalb von zehn Jahren nach ihrer Gewährung ausgeübt werden.

Unter Berücksichtigung der von den Aktionären eingegangenen Kommentare und im Hinblick auf die allgemeine Entwicklung der Corporate-Governance-Standards für aktienbasierte Vergütungspläne hat der LTIP-Ausschuss des Aufsichtsrats bereits mit den Vorbereitungen für ein neues LTIP-Programm für ams OSRAM begonnen. Dieses Programm wird dem erheblichen Wachstum des Unternehmens ab 2019 Rechnung tragen, das mit einer erhöhten Anzahl von Führungskräften und einer veränderten Geschäftsstruktur einhergeht. Als Grundlage für die weitere Konkretisierung der neuen Planbedingungen hat der Aufsichtsrat in seiner Sitzung am 3. Februar

3.4 Sonstige Elemente des Vergütungssystems

a) Dauer und Beendigung des Mandats

Die Anstellungsverträge der Mitglieder des Vorstands werden für die Dauer ihres Mandats abgeschlossen. Die Mitglieder des Vorstands werden durch Beschluss des Aufsichtsrats für die Dauer von drei Jahren bestellt, Wiederbestellungen sind zulässig. Gemäß § 75 Abs. 4 AktG können Vorstandsmitglieder aus wichtigem Grund abberufen oder bei Vorliegen eines Entlassungsgrundes im Sinne des § 27 AngG abberufen werden. Das Dienstverhältnis endet daher mit dem Zeitpunkt der Entlassung. In diesen Fällen oder im Falle einer Amtsniederlegung ohne Zustimmung des Aufsichtsrates hat das betreffende Vorstandsmitglied keinen Anspruch auf eine Abfertigung oder sonstige Entschädigung im Zusammenhang mit der Beendigung des Dienstverhältnisses.

Bei Fehlen eines wichtigen Grundes oder bei Krankheit oder Unfall, wenn das Vorstandsmitglied drei Monate an der Aus-

übung seiner Tätigkeit gehindert ist und der Hinderungsgrund voraussichtlich nicht innerhalb der nächsten drei Monate behoben werden kann, sowie bei Berufsunfähigkeit im Sinne des § 273 ASVG steht eine allfällige Abfertigung im Zusammenhang mit der Beendigung des Dienstverhältnisses zu. Diese Abgangsschädigung ist insgesamt mit der zeitanteilig für die Restlaufzeit des Mandats gebührenden Entschädigung begrenzt und mit 200 % der Jahresbezüge des letzten Geschäftsjahres des Dienstverhältnisses gedeckelt. Gewährte Long-Term-Incentive-Pläne, die weiterhin bestehen, sehen keine generelle Entschädigung für die Beendigung des jeweiligen Mandats vor, ermöglichen aber einvernehmlichen positiven Austretenden, Teile ihrer Instrumente (je nach Einzelfall) zu behalten.

Weitere Informationen zu allen bestehenden LTIP-Plänen sind in Anmerkung 4 des Jahresabschlusses zu finden.

Weiters leistet die ams-OSRAM AG im Rahmen des Betrieblichen Mitarbeiter- und Selbstständigenvorsorgegesetzes (BMSVG) Beiträge an eine Mitarbeitervorsorgekasse in der gesetzlichen Höhe.

2022 beschlossen, dass die Instrumente im Rahmen des neuen Plans eine Sperrfrist (Vesting Period) von mindestens drei Jahren haben sollen. Ferner müssen die Aktien nach Ausübung der Option grundsätzlich für bis zu zwei Jahre, maximal jedoch bis zum fünften Jahrestag nach Gewährung der Option gehalten werden, außer die Aktien werden veräußert, um anfallende Steuern und Sozialversicherungsbeiträge abzudecken. Die im Rahmen des neuen Plans zu erfüllenden Performancekriterien sollen auch ein relatives Kriterium umfassen, also die Performance der ams OSRAM Gruppe im Vergleich zu vergleichbaren Unternehmen ihrer Branche.

Grundsätzlich bestehen keine konkreten Ansprüche der Vorstandsmitglieder im Zusammenhang mit möglichen Kontrollwechseln oder vergleichbaren strukturellen Veränderungen der Gesellschaft. Allerdings können aktienbasierte Instrumente im Falle eines Kontrollwechsels einer beschleunigten Ausübbarkeit unterliegen, da sich die Bedingungen für die Schlüsselkennzahlen der langfristigen Incentive-Pläne typischerweise wesentlich ändern und die Messung der Zielwerte in einem solchen Szenario unmöglich werden kann.

Den Mitgliedern des Vorstands werden keine Darlehen oder ähnliche Verpflichtungen gewährt.

b) Anforderungen an den Aktienbesitz

Die Mitglieder des Vorstands sind verpflichtet, eine qualifizierte Beteiligung an Aktien der Gesellschaft zu halten. Die Höhe dieser qualifizierten Beteiligung wird anhand des durchschnittlichen gewichteten Aktienkurses der letzten 12 (zwölf) Monate gemessen und beträgt 300 % des Grundgehalts für den Vorstandsvorsitzenden und 200 % des Grundgehalts für die anderen Vorstandsmitglieder. Die Hälfte der qualifizierten Beteiligung kann in Aktien gehalten werden, die durch aktienbasierte Vergütung erworben wurden, und die andere Hälfte in unverfallbaren Optionen.

c) Claw-Back-Bestimmungen

Nach den Regeln des LTIP 2019 ist der LTIP-Ausschuss berechtigt, die Zuteilungen eines Teilnehmers unter vordefinierten Umständen ganz oder teilweise zu stornieren oder zurückzufordern („Claw-back“), insbesondere, aber nicht ausschließlich, für den Fall, dass der Ausschuss

- feststellt, dass die Finanzergebnisse des Unternehmens in erheblichem Maße falsch dargestellt wurden,
- die Auffassung vertritt, dass die Bewertung der Leistungsbedingungen einer Prämie auf einem Irrtum oder auf ungenauen

oder irreführenden Informationen oder Annahmen beruhte, oder

- die Person scheidet aufgrund eines wesentlichen Fehlverhaltens der Person selbst aus.

Ein solcher Claw-Back kann durch direkte Rückzahlung oder eine Reduzierung der noch nicht ausgeübten Zuteilungen zukünftiger Zuteilungen oder eine Reduzierung anderer Zahlungen, die ansonsten vom Unternehmen an die Person zu leisten wären (einschließlich ausstehender Bonuszahlungen), erfolgen.

Vergleichbare Bestimmungen sind seit 2014 Bestandteil aller langfristigen Incentive-Pläne.

d) Sonstige Leistungen

Es gibt keine Pensions- oder Vorruhestandsregelung für die Mitglieder des Vorstands.

Die Vorstandsmitglieder haben Anspruch auf einen Pkw der oberen Mittelklasse für dienstliche und private Zwecke. Alternativ können sich die Vorstandsmitglieder für eine Autopauschale entscheiden.

Die Gesellschaft kann für die Mitglieder des Vorstands für die Dauer ihrer jeweiligen Vorstandstätigkeit D&O-Versicherungsverträge abschließen. Darüber hinaus kann die ams-OSRAM AG unter Umständen eine private Unfallversicherung zu Gunsten der Vorstandsmitglieder oder zu Gunsten eines vom jeweiligen Vorstandsmitglied benannten Dritten abschließen.

Um die Einhaltung komplexer steuerlicher Vorschriften zu gewährleisten, kann die Gesellschaft die Kosten für die steuerliche Beratung der Vorstandsmitglieder übernehmen, insbesondere wenn unterschiedliche Steuergesetze betroffen sind.

4. Vergütung des Vorstandes für das Geschäftsjahr 2021

4.1 Festlegung der Ziele

In seinen Sitzungen am 29. April 2022 hat der Vergütungsausschuss im Namen des Aufsichtsrats die Beträge der kurzfristigen variablen Vergütung (Leistungsbonus) festgelegt.

Bei der Festlegung der Ziele für das Geschäftsjahr 2021 berücksichtigte der Vergütungsausschuss insbesondere die Transformation des Unternehmens im Zusammenhang mit der vollständigen Integration von OSRAM, die in diesem Zeitraum umgesetzt werden sollte. Daher legte der Vorstand bei der Definierung der Jahresziele einen hohen Schwerpunkt auf die Erhaltung der Liquidität und eine

angemessene Verschuldung des Unternehmens. Folglich konzentrierten sich die Ziele für das Geschäftsjahr 2021 auf strukturelle Portfoliomaßnahmen, eine signifikante Cash-Generierung und die Verbesserung der Finanzlage des Unternehmens. Dies spiegelt auch die Erreichung wichtiger Verpflichtungen gegenüber den Aktionären für das Geschäftsjahr 2021 wider, die die Grundlage für zukünftiges profitables Wachstum der ams OSRAM Gruppe bilden.

Im Einzelnen wurden für den Vorstand für das Geschäftsjahr 2021 die folgenden Jahresziele für die Leistungsprämie festgelegt:

Zielvorgaben und Zielwerte ¹	0%	100%	150%	200%	Gewichtung des Ziels
Konsolidierter Free Cash Flow ²	100,0 €	156,0 €	200,0 €	250,0 €	50%
Nettoverschuldung	1.900 €	1.699 €	1.550 €	1.400 €	20%
Wertberichtigung des erworbenen Firmenwerts (Zielbetrag zum Ende des GJ) ³	2.868 €	2.934 €	2.967 €	2.999 €	10%
Durchgeführte Veräußerungstransaktionen ⁴	Keine	Zwei	Drei	Vier	20%

Ausgehend von den Ergebnissen des Geschäftsjahres 2021 wurde folgende Zielerreichung ermittelt:

Ziele	Beitrag am Ende des Erhebungszeitraums	Zielerreichung	Gewichtung des Ziels
Konsolidierter Free Cash Flow ²	482 €	200%	50%
Nettoverschuldung	1.406 €	198%	20%
Wertberichtigung des erworbenen Firmenwerts (Zielbetrag zum Ende des GJ) ³	2.992 €	188%	10%
Durchgeführte Veräußerungstransaktionen ⁴	4	200%	20%
Gesamtzielerreichung		198%	

¹ Alle Werte in Mio. €.

² Ohne Investitionen in OSRAM-Anteilskäufe und Erlöse aus OSRAM-Verkäufen.

³ Ohne Berücksichtigung von neuem Firmenwert oder Entkonsolidierungseffekten mit Ausnahme von Firmenwert-Wertminderungen, Währungseffekte sind zu neutralisieren.

⁴ Veräußerungen von Geschäftsbereichen der Business Unit DI, die mit verbindlichen Vereinbarungen bis spätestens April 2022 umgesetzt werden.

4.2 Darstellung der Gesamtvergütung der Vorstandsmitglieder

Tabelle 1. Gewährte oder geschuldete Gesamtvergütung

In TEUR	Fixe Bezüge								Variable Bezüge ³		Gesamtvergütung	
	Grundgehalt		Nebenleistungen ¹		Abfindungszusagen ²		Gesamt		Operative Bonifikation		2021	2020
Name (Position)	2021	2020	2021	2020	2021	2020	2021	2020	2021	2020	2021	2020
Alexander Everke (CEO)	1.035	697	27	27	0	300	1.362	1.024	2.053	1.470	3.415	2.494
Ingo Bank (CFO) ⁴	650	434	1.666 ⁵	11	124	108	2.440	553	1.289	1.066	3.729	1.619
Michael Wachslar (CFO) ²	-	155	-	99	-	-	-	254	-	-	-	254
Thomas Stockmeier (CTO)	600	400	10	12	0	493	610	905	1.190	840	1.800	1.745
Mark Hamersma (CBO)	600	400	29	14	0	405	629	819	1.190	840	1.819	1.659
Gesamt	2.855	2.086	1.732	64	124	1.306	5.041	3.301	5.722	4.216	10.763	7.771

Tabelle 2. Gezahlte Gesamtvergütung

In TEUR	Fixe Bezüge								Variable Bezüge ³		Gesamtvergütung	
	Grundgehalt		Nebenleistungen ¹		Abfindungszusagen ²		Gesamt		Operative Bonifikation		2021	2020
Name (Position)	2021	2020	2021	2020	2021	2020	2021	2020	2021	2020	2021	2020
Alexander Everke (CEO)	1.035	698	0	0	0	0	1.062	698	1.101	1.388	2.163	2.086
Ingo Bank (CFO) ⁴	650	433	1.645	0	0	0	2.295	433	682	0	2.977	433
Michael Wachslar (CFO) ²	-	155	0	0	-	2.734	-	2.889	-	908	-	3.797
Thomas Stockmeier (CTO)	600	400	0	0	0	0	659	400	629	793	1.288	1.193
Mark Hamersma (CBO)	600	400	0	0	0	0	629	400	629	793	1.258	1.193
Gesamt	2.855	2.086	1.645	0	0	2.734	4.645	4.820	3.041	3.882	7.686	8.702

¹ Die Position der sonstigen Bezüge umfasst die Bereitstellung eines Pkw der oberen Mittelklasse für dienstliche und private Zwecke bzw. Kfz-Zulage, eine D&O-Versicherung und unter bestimmten Voraussetzungen eine private Unfallversicherung zugunsten der Vorstandsmitglieder oder zugunsten eines vom jeweiligen Vorstandsmitglied benannten Dritten. Die sonstigen Leistungen werden mit ihrem Steuerwert angesetzt.

² Michael Wachslar schied mit Wirkung zum 30. April 2020 aus dem Vorstand aus. Als ehemaliges Mitglied des Vorstands und Finanzvorstand erhielt er im Geschäftsjahr 2020 Auszahlungen in Höhe von 3.797 Mio. €, davon 2.734 Mio. € als Abfindung. Im Geschäftsjahr 2021 erhielt Herr Wachslar keine Vergütung als Mitglied des Vorstands.

³ Die variable Vergütung stellt die für die jeweilige Geschäftsperiode abgegrenzten (Tabelle 1) bzw. ausgezahlten (Tabelle 2) Beträge dar.

⁴ Ingo Bank ist seit dem 1. Mai 2020 Mitglied des Vorstandes.

⁵ Davon 1.645 Mio. € Barausgleich von Long Term Incentives (OSRAM Stock Awards), die Ingo Bank in seiner Eigenschaft als Mitglied des Vorstands der OSRAM Licht AG erhalten hat und die nach einem Beschluss des Aufsichtsrats der OSRAM Licht AG in bar abgegolten wurden.

4.3 Langfristige (aktienbasierte) Vergütung

Im Rahmen des LTIP 2019 haben die Vorstandsmitglieder Anspruch auf PSUs und SPSUs, die im Juli des auf das jeweilige Geschäftsjahr folgenden Jahres gewährt werden.

Im Berichtsjahr wurden den Mitgliedern des Vorstands insgesamt 1.913.293 Optionen (2020: 1.552.490 Optionen) zum Erwerb von Aktien der ams-OSRAM AG gewährt. Alle diese Optionen wurden aus dem LTIP 2019 gewährt, davon 1.186.243 PSUs und 727.050 SPSUs (2020: 962.546 PSUs und 589.944 SPSUs). Der Ausübungspreis für PSUs beträgt EUR 1,00 (2020: EUR 1,00) und für SPSUs EUR 16,15 (2020: EUR 11,74). Zu den Bedingungen und der Bewertung der Optionen auf den Erwerb von Aktien der ams-OSRAM AG aus dem LTIP 2014, dem SSOP 2017 und dem SLTIP 2018, dem SSOP 2019 und dem LTIP 2019 sowie zu etwaigen Verwässerungsschutzmaßnahmen wird auf Note 4 des Jahresabschlusses verwiesen.

Im Berichtszeitraum wurden im Rahmen des LTIP 2019 195.154 Stock Optionen für die derzeitigen Vorstandsmitglieder gewährt, davon 47.667 Stock Optionen (SPSUs), die 2019 gewährt wurden, und 147.487 Stock Optionen (SPSUs), die 2020 gewährt wurden. Für die PSUs im Rahmen des LTIP 2019 lief der Behaltezeitraum noch.

Darüber hinaus wurden im Geschäftsjahr 2021 294.106 Aktienzusagen für derzeitige Mitglieder des Vorstands aus früheren oder anderen LTIP-Programmen wie folgt übertragen:

- 44.648 Optionen, die 2018 im Rahmen des LTIP 2014 gewährt wurden, wurden aufgrund des Erreichens des Leistungskriteriums EPS-Wachstum, das 345 % betrug, ausübbar (ein EPS-Wachstum von mindestens 10 % ist für eine Übertragung erforderlich);
- 240.699 Optionen, die im Jahr 2017 im Rahmen des SSOP 2017 gewährt wurden, wurden aufgrund der zeitlichen Ausübbarkeit ausübbar;
- 8.759 Optionen, die 2018 im Rahmen des SLIP 2018 gewährt wurden, wurden aufgrund Zeitablaufs ausübbar.

Gleichzeitig sind 44.644 Stock Options verfallen, weil das relative TSR-Ziel für Zuteilungen im Rahmen des LTIP 2014, die im Jahr 2018 gewährt wurden, nicht erreicht wurde.

Die Vorstandsmitglieder der Gesellschaft hielten zum 31. Dezember 2021 93.825 Aktien und Optionen zum Erwerb von 5.534.676 Aktien (93.825 Aktien und Optionen zum Erwerb von 3.666.027 Aktien zum 31. Dezember 2020).

Die weiteren Ausübungsbedingungen der einzelnen Aktienoptionspläne sind in den Tabellen 3a und 3b dargestellt.

Tabelle 3a: 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)	LTIP 2021 (2021)
	30.06.2015	24.01.2017	30.06.2017	30.06.2018	11.10.2018	05.02.2019	30.06.2019	30.06.2020	30.06.2021
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	30.06.2025
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	19.08.2021
Zuteilungsdatum	30.06.2018	1/6 jährlich am 24.01.	30.06.2020	30.06.2021	1/3 jährlich am 11.10.	05.08.2019	30.06.2023	30.06.2024	30.06.2025
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	30.06.2031
Ausübungsperiode	30.06.2018	24.01.2018	30.06.2020	30.06.2021	11.10.2019	05.08.2019	30.06.2020	30.06.2021	30.06.2021
	30.06.2025	30.06.2027	30.06.2027	30.06.2028	11.10.2028	05.02.2029	30.06.2029	30.06.2030	30.06.2031
Ausübungspreis	0,68	18,63	0,68	0,68	29,34	9,66	0,68 - 22,69	1,00 - 11,74	1 - 16,15

Tabelle 3b: Equity Incentive Pläne - Informationen zum Geschäftsjahr 2021

Alexander Everke (CEO)	LTIP 2014 (2015)	SSOP 2017	LTIP 2014 (2017)	LTIP 2014 (2018)	SLTIP 2018	SSOP 2019	LTIP 2019 (2019)	LTIP 2019 (2020)	LTIP 2021 (2021)	Gesamt
Ausstehend am 1.1.	0	631.219	25.694	37.788	0	123.205	284.846	714.339	0	1.817.091
Gewährte Optionen	0	0	0	0	0	0	0	0	873.290	873.290
Maßnahmen gegen Verwässerung	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Verlorene Optionen	0	0	0	-18.893	0	0	0	0	0	-18.893
Abgelaufene Optionen	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Ausgeübte Optionen	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Ausstehend am 31.12.	0	631.219	25.694	18.895	0	123.205	284.846	714.339	873.290	2.671.488
Davon ausübbar zum 31.12.	0	501.948	25.694	18.895	0	123.205	18.290	54.124	48.231	790.387

Tabelle 3b: Equity Incentive Pläne – Informationen zum Geschäftsjahr 2021 (fortgesetzt)

Ingo Bank (CFO)	LTIP 2014 (2015)	SSOP 2017	LTIP 2014 (2017)	LTIP 2014 (2018)	SLTIP 2018	SSOP 2019	LTIP 2019 (2019)	LTIP 2019 (2020)	LTIP 2021 (2021)	Ge- samt
Ausstehend am 1.1.	0	0	0	0	0	0	0	294.223	0	294.223
Gewährte Optionen	0	0	0	0	0	0	0	0	365.407	365.407
Maßnahmen gegen Verwässerung	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Verlorene Optionen	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Abgelaufene Optionen	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Ausgeübte Optionen	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Ausstehend am 31.12	0	0	0	0	0	0	0	294.223	365.407	659.630
Davon ausübbar zum 31.12.	0	0	0	0	0	0	0	27.951	0	27.951

Thomas Stockmeier (CTO)	LTIP 2014 (2015)	SSOP 2017	LTIP 2014 (2017)	LTIP 2014 (2018)	SLTIP 2018	SSOP 2019	LTIP 2019 (2019)	LTIP 2019 (2020)	LTIP 2021 (2021)	Ge- samt
Ausstehend am 1.1.	45.807	421.225	15.123	25.197	0	72.559	108.447	271.964	0	960.322
Gewährte Optionen	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Maßnahmen gegen Verwässerung	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Verlorene Optionen	0	0	0	-12.598	0	0	0	0	0	-12.598
Abgelaufene Optionen	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Ausgeübte Optionen	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Ausstehend am 31.12	45.807	421.225	15.123	12.599	0	72.559	108.447	271.964	337.298	947.724
Davon ausübbar zum 31.12.	45.807	334.950	15.123	12.599	0	72.559	20.607	25.837	0	527.482

Tabelle 3b: Equity Incentive Pläne – Informationen zum Geschäftsjahr 2021 (fortgesetzt)

Mark Hamersma (CBO)	LTIP 2014 (2015)	SSOP 2017	LTIP 2014 (2017)	LTIP 2014 (2018)	SLTIP 2018	SSOP 2019	LTIP 2019 (2019)	LTIP 2019 (2020)	LTIP 2021 (2021)	Ge- samt
Ausstehend am 1.1.	0	135.383	18.792	12.591	26.308	20.906	108.447	271.964	0	594.391
Gewährte Optionen	0	0	0	0	0	0	0	0	337.298	337.298
Maßnahmen gegen Verwässerung	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Verlorene Optionen	0	0	-13.153	0	0	0	0	0	0	0
Abgelaufene Optionen	0	0	0	0	0	0	0	0	0	-13.153
Ausgeübte Optionen	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Ausstehend am 31.12	0	135.383	5.076	13.154	26.308	20.906	108.447	271.964	337.298	918.536
Davon ausübbar zum 31.12.	0	97.653	5.076	13.154	26.308	20.906	20.607	25.837	0	584.569

5. Vergütung des Aufsichtsrats

5.1 Grundzüge der Vergütung des Aufsichtsrats

Die Vergütung des Aufsichtsrats richtet sich nach der Vergütungspolitik für den Aufsichtsrat der ams-OSRAM AG, die von der Hauptversammlung am 2. Juni 2021 beschlossen wurde. Die Vergütung steht in einem angemessenen Verhältnis zum Unternehmenserfolg und ist darauf ausgerichtet, die langfristige Entwicklung und Geschäftsstrategie der ams-OSRAM AG zu fördern. Darüber hinaus trägt die Vergütungspolitik der Größe und der Geschäftsentwicklung der ams OSRAM Gruppe Rechnung. Sie trägt der Verantwortung und dem Tätigkeitsumfang jedes einzelnen Aufsichtsratsmitglieds angemessen Rechnung. Darüber hinaus stellt sie eine marktkonforme und attraktive Vergütung dar, um qualifizierte Mitglieder für den Aufsichtsrat zu gewinnen und zu halten. Sie setzt ausreichende

Anreize für die Mitglieder des Aufsichtsrates, sich an der langfristigen Entwicklung und Geschäftsstrategie der ams-OSRAM AG zu orientieren. Darüber hinaus ermöglicht sie eine fachlich und persönlich ausgewogene Zusammensetzung des Gremiums, insbesondere im Hinblick auf Vielfalt und Internationalität des Gremiums.

Die Vergütung des Aufsichtsrates besteht grundsätzlich aus einer einheitlichen Grundvergütung. Dem Vorsitzenden des Aufsichtsrats, seinem Stellvertreter und den Vorsitzenden der Ausschüsse wird angesichts des erweiterten Tätigkeitsfeldes und der höheren Verantwortung eine höhere Grundvergütung als den einfachen Aufsichtsratsmitgliedern gewährt.

Die Mitglieder des Aufsichtsrats erhalten für ihre Tätigkeit keine variable oder aktienbasierte Vergütung in irgendeiner Form.

Die Hauptversammlung kann beschließen, dass die Mitglieder des Aufsichtsrates für die Teilnahme an Sitzungen des Aufsichtsrates oder eines Ausschusses ein Sitzungsgeld erhalten. Die Hauptversammlung kann auch die Gewährung einer besonderen Vergütung für außerordentliche Tätigkeiten eines ihrer Mitglieder beschließen, die über die allgemeinen Aufgaben eines Aufsichtsratsmitglieds hinausgehen.

Die Gesellschaft schließt für die Mitglieder

des Aufsichtsrates eine D&O-Versicherung ab. Die Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat üben ihre Funktion gemäß § 110 Abs. 3 ArbVG ehrenamtlich aus und erhalten keine Vergütung. Jedes Mitglied des Aufsichtsrates, einschließlich der Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat, hat Anspruch auf Ersatz angemessener Barauslagen. Die Arbeitnehmervertreter haben für die Geschäftsjahre 2020 und 2019 keinen Ersatz für Barauslagen erhalten.

Es werden keine Kredite oder ähnliche Verpflichtungen an Mitglieder des Aufsichtsrats gewährt.

5.2 Gesamtvergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats

Im Geschäftsjahr 2021 betragen die Vergütungen des Aufsichtsrats der Gesellschaft 600 TEUR (2020: 658 TEUR). Alle Vergütungen wurden bzw. werden direkt von der Gesellschaft gezahlt. Keines der Mitglieder des Aufsichtsrats hat im Berichtsjahr Beratungsleistungen erbracht (2020: 0 EUR). Die dargestellten Vergütungen für die Mitglieder des Aufsichtsrats zeigen die im Geschäftsjahr tatsächlich gezahlten Beträge (gemäß Beschluss der Hauptversammlung

vom 2. Juni 2021). Die Vergütung für das Geschäftsjahr 2022 wird in der Hauptversammlung am 24. Juni 2022 festgelegt.

Den Aufsichtsratsmitgliedern nahestehende Personen hielten zum 31. Dezember 2021 135.0000 Aktien und 414 Optionen zum Erwerb von Aktien der ams-OSRAM AG (135.000 Aktien und 553 Optionen zum 31. Dezember 2020).

Tabelle 4. Gesamtvergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats

in TEUR Name (Position)	Grundvergütung		Nebenleistungen ³		Gesamtvergütung	
	2021	2020	2021	2020	2021	2020
Mag. Hans Jörg Kaltenbrunner (Vorsitzender)	125	125	0	6	125	131
Dipl.-Kfm. Michael Grimm (Stv. Vorsitzender)	105	105	0	2	105	107
Mag. Brigitte Ederer (Mitglied, seit 2. Juli 2021)	0	0	0	0	0	0
Dr. Margarete Haase (Mitglied, seit 2. Juli 2021)	0	0	0	0	0	0
Dr. Monika Henzinger (Mitglied)	85	85	0	0	85	85
Brian Krzanich (Mitglied) ^{1 2}	100	100	0	0	100	100
Kin Wah Loh (Mitglied) ¹	100	100	0	0	100	100
Yen Yen Tan (Mitglied)	85	85	0	0	85	85
Gesamt	600	600	0	8	600	608

¹ Brian Krzanich (als Vorsitzender des Nominierungsausschusses) und Kin Wah Loh (als Vorsitzender des Technologieausschusses) erhielten eine höhere Grundvergütung.

² Im Jahr 2019 schloss das Unternehmen einen Beratervertrag mit Brian Krzanich für mögliche strategische Beratung ab, der zum 30. Juni 2020 beendet wurde. In den Geschäftsjahren 2020 und 2021 erhielt Herr Krzanich keine Vergütung aus diesem Vertrag.

³ Für das Geschäftsjahr 2021 werden die Kostenerstattungen für Aufsichtsratsmitglieder nicht mehr unter „sonstige Leistungen“ ausgewiesen, da sie keine Vergütung für Aufsichtsratsmitglieder darstellen.