

Vergütungsbericht

Überblick

Grundsätze und Zielsetzungen

Dialog mit Aktionären zum Vergütungssystem

Wesentliche Elemente der Vorstandsvergütung

Vergütung des Vorstands

Vergütung des Aufsichtsrats

1. Überblick

Der Vergütungsbericht fasst – ausgehend von den in der Vergütungspolitik festgelegten allgemeinen Prinzipien – jene Grundsätze zusammen, die zur Festlegung der Vergütung der Mitglieder des Vorstands für das Geschäftsjahr 2024 angewendet wurden, 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 2024 individuell dargestellt.

Wesentliche Punkte im Berichtsjahr

- Das aktuelle Vergütungssystem der ams-OSRAM AG samt der Vergütungspolitik, die in der ordentlichen Hauptversammlung vom 23. Juni 2023 beschlossen wurde, basiert auf der Stärkung des Pay-for-Performance-Prinzips und hebt insbesondere auf eine langfristige Ausrichtung des Long Term Incentive Plans (LTIP) sowie eine nachhaltige Wertsteigerung des Unternehmens im Interesse der Aktionäre ab.
- Die Verträge und die Vergütungen der im Geschäftsjahr 2024 aktiven Mitglieder des Vorstands der ams-OSRAM AG entsprechen diesem Vergütungssystem. In den vorherigen Geschäftsjahren waren jeweils noch Mitglieder des Vorstands aktiv, deren vertragliche Bedingungen sich an älteren Vergütungssystemen orientierten.
- Im Dialog mit Aktionären haben sich bisher keine zusätzlichen Anmerkungen zur weiteren Überarbeitung des Vergütungssystems oder der Vergütungspolitik ergeben.
- Die Gesamtausgaben für das Organ Vorstand sind im Berichtszeitraum im Vergleich zu 2023 um 36 % auf EUR 6,3 Mio. (2023: EUR 9,8 Mio.) zurückgegangen.
- Die rechnerische Zielerreichung der kurzfristigen variablen Vergütung betrug im Berichtsjahr 84 %. Nachdem das microLED-Projekt durch einen Schlüsselkunden storniert wurde, kam es zu hohen Aufwendungen im Zuge der Strategieanpassung, die teilweise nicht in den bonusrelevanten Kennzahlen wirkten. Wesentlich für die Zielerreichung waren außerdem nicht vorhersehbare, positive Einmaleffekte wie Vorauszahlungen oder Kostenübernahmen (NREs) von Kunden. Um diesem Umstand Rechnung zu tragen und aufgrund der allgemein schwierigen Geschäfts- und Marktentwicklung, hat der Vorstand freiwillig auf den Anteil, der eine Zielerreichung von 65 % überschreitet, verzichtet.
- Die unter dem LTIP 2023 gewährten Awards wurden 2024 im Zuge der Aktienzusammenlegung im Verhältnis 10:1 entsprechend (pro rata) angepasst.

- Vor dieser Maßnahme wurden dem Vorstand im Berichtsjahr im Rahmen des LTIP 2023 3.100.766 neue langfristige Awards zugeteilt. Die Anzahl wurde entsprechend der Aktienzusammenlegung im gleichen Verhältnis angepasst und beträgt zum Bilanzstichtag 310.077 Stück.
- Aufgrund der unbefriedigenden Entwicklung des Aktienkurses im Berichtszeitraum ist der Wert der aktienorientierten Vergütung, die dem Vorstand im Geschäftsjahr 2023 und 2024 unter dem LTIP 2023 bisher gewährt wurde, zum Bilanzstichtag stark verfallen (Restwert im Durchschnitt von nur noch rund 21 % des Werts zum Zeitpunkt der jeweiligen Gewährung). Damit entspricht die an den Unternehmenserfolg gekoppelte Wertentwicklung der gewährten Langfristinstrumente dem verfolgten Pay-for-Performance-Prinzip.

Wesentliche Geschäftsentwicklungen im Berichtsjahr

ams OSRAM bewältigte 2024 im Halbleitergeschäft erfolgreich den Hochlauf neuer Produkte sowohl für Anwendungen in Consumer-Endgeräten als auch im Automobilbereich. Gleichzeitig wurde das Portfolio im Rahmen des Strategie- und Effizienzprogramms ‚Re-establish the Base‘ um sogenannte „non-core businesses“, die verlustträchtig waren, bereinigt. Die positiven Effekte dieser Maßnahmen wurden im Jahresverlauf von der konjunkturellen Entwicklung in wichtigen Absatzmärkten überlagert. Bei Automobilanwendungen, dem für ams OSRAM wichtigsten Geschäft, verzeichnete das Unternehmen in den ersten sechs Monaten 2024 eine gute Nachfrage. In der zweiten Jahreshälfte führte die deutliche konjunkturelle Eintrübung zu im Jahresvergleich sinkenden Umsätzen. Die Nachfrage für Industrie- und Medizintechnikprodukte blieb aufgrund anhaltender Lagerbereinigungen schwach. Eine Ausnahme bildeten professionelle Beleuchtungstechnik und Produkte für die Pflanzenzucht in Gewächshäusern, die sich erfreulich entwickelten.

Das Geschäft mit traditionellen Halogenlampen für Automobilanwendungen verzeichnete einen typischen Jahresverlauf. Das Geschäft mit Lampen für Spezialanwendungen, insbesondere im industriellen Bereich, blieb analog zur gesamtwirtschaftlichen Entwicklung und insbesondere im Hinblick auf den sich abschwächenden Halbleiterzyklus verhalten.

Der Konzernumsatz sank 2024 um 5 % auf EUR 3.428 Mio. im Vergleich zu EUR 3.590 Mio. im Jahr 2023.

Ursächlich dafür waren Portfolioeffekte aus Unternehmensveräußerungen im Segment L&S und der geplante Rückgang in den nicht mehr zum Kerngeschäft gehörenden Bereichen im Halbleitersegment CSA. Die Umsätze des in Zukunft verbleibenden Kern-Halbleiterportfolios konnten gesteigert werden.

Das bereinigte EBITDA (bereinigtes Ergebnis der betrieblichen Tätigkeit vor Zinsen, Steuern und Abschreibungen, M&A-bedingte Aufwendungen, Transformationskosten einschl. der Aufwendungen der microLED-Anpassung, Aufwand für anteilsbasierte Vergütung sowie das Ergebnis aus Beteiligungen an assoziierten Unternehmen (d. h. ohne nicht-operative Sondereffekte) ging 2024 im Vergleich zum Vorjahr leicht von EUR 604 Mio. auf EUR 575 Mio. zurück.

Das bereinigte EBIT (bereinigtes Ergebnis vor Zinsen, Steuern und M&A-bedingten Aufwendungen, Transformationskosten einschl. Aufwendungen der microLED-Anpassung, Aufwand für anteilsbasierte Vergütung sowie das Ergebnis aus Beteiligungen an assoziierten Unternehmen (d. h. ohne nicht-operative Sondereffekte) stieg im Vergleich zum Vorjahr leicht um EUR 8 Mio. auf EUR 241 Mio. an.

Das nach IFRS berichtete EBIT verbesserte sich von EUR -1.430 Mio. auf EUR -547 Mio. Wesentlich für das weiterhin negative Ergebnis waren Aufwendungen in Höhe von EUR 576 Mio. aufgrund der Anpassung der microLED-Strategie.

Die Nettoverschuldung stieg im Vergleich zum Vorjahr leicht an.

Die Gesamtrendite für die Aktionäre (Total Shareholder Return, TSR) lag im Jahr 2024 bei -71.85 %, was im Wesentlichen auf den Rückgang des Aktienkurses zurückzuführen ist. Im Aktienkursrückgang spiegeln sich in erster Linie die Sorgen der Anleger über das branchenspezifische Umfeld und die geringe kurzfristige Rentabilität des Unternehmens wider.

2. Grundsätze und Zielsetzungen

Die Vergütung der Mitglieder des Vorstands der ams-OSRAM AG richtet sich nach der Vergütungspolitik für den Zeitraum 2023 - 2027, die von der Hauptversammlung der Gesellschaft am 23. Juni 2023 beschlossen wurde. Die Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats der amsOSRAM AG richtet sich weiterhin nach jener Vergütungspolitik, die von der Hauptversammlung der Gesellschaft am 2. Juni 2021 beschlossen wurde. Die nächste ordentliche Hauptversammlung der Gesellschaft im Juni 2025 wird turnusmäßig über die Vergütungspolitik für den Aufsichtsrat Beschluss fassen.

Die Vorstandsverträge mit den Vorstandsmitgliedern Aldo Kamper und Rainer Irl wurden entsprechend den Grundprinzipien der neuen Vergütungspolitik gestaltet und gelten unverändert zum Vorjahr.

Der Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2024 basiert auf den Anforderungen von § 78c Aktiengesetz, den entsprechenden Regeln der Schweizer Börse (SIX Swiss Exchange) und zusätzlichen Best-Practice-Standards für die Offenlegung von Vergütungen. Darüber hinaus führt er die seit 2023 eingeführten Anpassungen an die Vergütungsberichterstattung fort und berücksichtigt Anregungen der Aktionäre zum Vorjahresbericht.

Die von der Hauptversammlung am 23. Juni 2023 gebilligte Vergütungspolitik für den Vorstand hat das bis dahin geltende Vorstandsvergütungssystem entscheidend weiterentwickelt und an aktuelle Anforderungen angepasst. Der im Jahr 2023 eingeführte langfristige anteilsbasierte Vergütungsplan (LTIP 2023) stellt sicher, dass alle LTI-Instrumente für den Vorstand mit der Erreichung vorab definierter Leistungskriterien verknüpft und somit vollständig performance-abhängig sind (Performance Stock Units, PSUs). Gleichzeitig wurde die Übererfüllung von langfristigen Zielen stärker incentiviert, um zusätzliche Leistungsanreize zu schaffen (Schwankungsbreite 0 - 150 % vom Zielbetrag). Der Erdienungszeitraum (Vesting Period) der PSUs beträgt vier Jahre (drei Jahre Performance-Periode und einjährige Wartefrist). Durch ein ESG-Ziel als fester Bestandteil des LTIPs ist ferner sichergestellt, dass die unternehmensweite ESG-Strategie mit den langfristigen Incentive-Zielen eng verknüpft wird. Das Vergütungssystem sieht ferner eine breite Möglichkeit der Rückforderung von Vorstandsvergütungen mittels sog. Claw-Back-Klauseln vor. Weitere Einzelheiten können direkt der geltenden Vergütungspolitik für den Vorstand entnommen werden, die auf der Webseite der Gesellschaft abrufbar ist.

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

Der Aufsichtsrat hat zur Vorbereitung von vergütungsbezogenen Entscheidungen einen Vergütungsausschuss eingerichtet, dem die Vorsitzende des Aufsichtsrats, ihr Stellvertreter und bis zu einem weiteren Mitglied des Aufsichtsrats angehören. Dieser Ausschuss ist zuständig für die Beschlussfassung über Abschluss, Änderung und Beendigung der Anstellungsverträge mit den Vorstandsmitgliedern und 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 etwaige 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. Die langfristigen Incentive-Pläne sollen der Wertsteigerung des Unternehmens im Interesse der Aktionäre dienen und basieren daher grundsätzlich auf anteilsbasierter Vergütung. Des Weiteren (i) beauftragt der LTIP-Ausschuss regelmäßig einen externen Sachverständigen mit der Überprüfung der allgemeinen Marktbedingungen, (ii) berät der LTIP-Ausschuss über Änderungen des LTIP und (iii) beschließt, überprüft, ändert und genehmigt der LTIP-Ausschuss 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 ambitionierte Ziele vorgibt und diese an die aktuelle Geschäftslage sowie an die dynamischen Anforderungen des Geschäftsumfelds anpasst. Die ams OSRAM Gruppe verfolgt das Ziel, durch innovative Lösungen auf den Feldern Sensorik und Licht eine führende Marktposition einzunehmen und langfristigen Wert für Kunden und Investoren zu schaffen. Um diese Führungsposition zu erreichen bzw. zu behaupten, investiert ams OSRAM umfangreich in zukunftsweisende Innovationen und kontinuierlichen Wandel. Gleichzeitig ist es wichtig, dass das Interesse der Aktionäre an einer nachhaltigen Wertsteigerung des Unternehmens bei der Geschäftsstrategie stets berücksichtigt wird. 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 Struktur und Bemessung der Vergütung.
- **Wettbewerbsfähige Bedingungen für Führungskräfte:** 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 am Unternehmenserfolg mitzuwirken.
- **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 werden 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 moderat, d. h. im Durchschnitt unter denen von vergleichbaren Unternehmen der im folgenden definierten Peer Group, 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 und berücksichtigte ferner den Umsatz, die Anzahl der Mitarbeiter, die Marktkapitalisierung sowie den Sitz der Gesellschaft in Österreich und das Listing der Aktie der ams-OSRAM AG in der Schweiz. Zudem wurden die von Stimmrechtsberatern verwendeten Vergleichsgruppen, soweit verfügbar, zur Orientierung herangezogen. Ferner wurde für die Zwecke der relativen Kurs-Performance der ams-OSRAM AG im Vergleich zum Wettbewerb (Messung des Total Shareholder Return/TSR als Bestandteil der langfristigen aktienbasierten Vergütung, siehe nachfolgend unter > IV.3) eine Peer Group definiert. Die daraus resultierende Vergleichsgruppe bestand im Jahr 2024 unverändert zum Vorjahr, aus den folgenden Unternehmen:

- Analog Devices Inc.
- Elmos Semiconductor SE
- Ennostar Inc.
- Infineon Technologies AG
- Melexis N.V.
- Knowles Corp.
- NXP Semiconductors N.V.

- ON Semiconductor Corp.
- Renesas Electronics Corp.
- Rohm Co. LTD
- STMicroelectronics N.V.
- U-Blox Holding AG
- X-Fab Silicon Foundries SE
- Vishay Intertechnology Inc.
- Coherent Corp.
- LARGAN Precision Co. Ltd.
- Seoul Semiconductor Co. Ltd.
- Sharp Corp.

Bei der Definition der Vergleichsgruppe wurde darauf geachtet, dass alle Geschäftsbereiche und Märkte des Unternehmens möglichst ausgewogen repräsentiert sind. Daher enthält die Gruppe Unternehmen aus Europa, Asien sowie den USA. 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. Weitere Informationen sind in der Vergütungspolitik zu finden.

Außerdem betrachtet der Vergütungsausschuss zur Entscheidungsvorbereitung die Vergütung des Vorstands im Verhältnis zu den Vergütungen relevanter Teile der Belegschaft der ams OSRAM Gruppe (vertikaler Vergleich). Dazu werden die Daten der weltweiten Belegschaft ausgewertet. Weitere Informationen sind in [Kapitel V.5](#) zu finden.

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 (LTIP 2019) sowie 2023 (LTIP 2023) und an Anpassungen der Vergütungspolitik des Vorstands beteiligt. Bei der Beauftragung dieser Experten werden die festgelegten Unabhängigkeitsanforderungen für Vergütungsberater strikt eingehalten.

3. Dialog mit Aktionären zum Vergütungssystem

Die ams-OSRAM AG steht im Rahmen ihrer regelmäßigen Kapitalmarkt-kommunikation in intensivem Austausch mit institutionellen und privaten Anlegern. Die Ausrichtung des Vergütungssystems an der langfristigen Wertentwicklung des Unternehmens sowie die Auswahl und Gewichtung der Kurzfristziele wurden von Investoren regelmäßig begrüßt. Zudem wurde von Investoren betont, dass ihnen eine angemessene, langfristige Incentivierung des Vorstands wichtig ist, um eine klare Deckungsgleichheit des Interesses an einer langfristigen Wertsteigerung zwischen Unternehmensleitung und Investoren sicherzustellen.

4. Wesentliche Elemente der Vorstandsvergütung

Das im Geschäftsjahr angewendete Vergütungssystem entspricht vollständig der aktuellen Vergütungspolitik für den Vorstand und besteht 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) dementsprechend ca. 70–90 % der Gesamtvergütung betragen. Schwankungen können sich aus der Zielerreichung für die variablen Vergütungselemente im jeweiligen Geschäftsjahr ergeben. Der klare Fokus auf variable, erfolgsabhängige Komponenten soll einen starken Anreiz zur Wertschöpfung durch kontinuierliches profitables Wachstum und eine dynamische strategische und technologische Entwicklung des Unternehmens setzen.

1. Feste Grundvergütung

Die fixe jährliche Grundvergütung der Vorstandsmitglieder ist eine erfolgsunabhängige Vergütung, die in der Regel in 14 Raten ausbezahlt wird (jeweils eine Rate am Ende eines jeden Monats und eine zusätzliche Rate alle sechs Monate, wie es in österreichischen Unternehmen üblich ist). Der Aufsichtsrat hat beschlossen, die Grundvergütung im Vergleich zu internationalen Peer-Group-Unternehmen festzulegen. Der Vorstandsvorsitzende (CEO) erhält aufgrund seiner besonderen Verantwortung und Bedeutung für die Führung der ams OSRAM Gruppe eine höhere Grundvergütung.

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 ggf. auch nichtfinanzielle Ziele in jedem Geschäftsjahr heruntergebrochen wird. Zu Beginn eines jeden Geschäftsjahres legt der Vergütungsausschuss des Aufsichtsrats klar definierte, quantifizierbare Ziele für bestimmte Leistungsindikatoren fest. Die Zielkategorien und ihre Gewichtung sollen sicherstellen, dass der jährliche Fokus ein profitables Wachstum und die Generierung freier Kapitalflüsse zur Stärkung der Liquidität und Finanzkraft des Unternehmens unterstützt. Außerdem berücksichtigen die Ziele wichtige Verpflichtungen gegenüber Investoren und sind auf die langfristige strategische Entwicklung des Unternehmens abgestimmt.

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 beträgt grundsätzlich 200 %.

Alle Auszahlungen unterliegen den Bestimmungen über die Rückforderung (siehe > Ziffer 4 lit. C).

3. Langfristige Vergütung

Die langfristige Vergütung besteht aus einem langfristigen Vergütungsplan und macht einen wesentlichen Teil der mittel- und langfristigen Vergütung der Mitglieder des Vorstands aus. Im Rahmen dieses Plans wird dem Vorstand sowie ausgewählten Mitarbeitern und Führungskräften die Möglichkeit gegeben, am Erfolg von ams OSRAM zu partizipieren. Das Ziel dieses Beteiligungsplans ist 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 Aktienzusagen (Awards) im Rahmen des jeweils geltenden Plans ist teilweise, für Mitglieder des Vorstands vollumfänglich, an das Erreichen von Leistungskriterien (KPIs) gebunden. Hierzu zählen der Total Shareholder Return im Vergleich zu einer definierten Vergleichsgruppe (zur Zusammensetzung dieser Gruppe siehe oben), das bereinigte EBIT-Ziel (ab dem Geschäftsjahr 2025 wird dieses KPI für künftige Tranchen durch das bereinigte EBITDA als extern etablierte Messgröße der operativen Profitabilität des Unternehmens ersetzt) sowie die Erfüllung von langfristigen ESG-Zielen.

Der für das Geschäftsjahr 2024 geltende LTIP 2023 gewährt den Mitgliedern des Vorstands ausschließlich performance-orientierte anteilsbasierte Vergütungsinstrumente (PSUs). Die Höhe der jährlichen Gewährung ist für den Vorstandsvorsitzenden auf 300 % und für die weiteren Mitglieder des Vorstands, im Berichtsjahr den Finanzvorstand, auf 250 % der Festvergütung begrenzt.

Die langfristige anteilsbasierte Vergütung ist an externe und interne Ziele gebunden, wobei auch Aspekte der Nachhaltigkeit berücksichtigt sind. So legt der Aufsichtsrat zum Zeitpunkt der Gewährung finanzielle Ziele für den relativen Total Shareholder Return (TSR) im Vergleich zu einer Gruppe ähnlicher Unternehmen sowie für die absolute operative Profitabilität im Leistungszeitraum fest; diese Ziele gehen jeweils mit einer Gewichtung von 40 % in die Zielmessung ein. Ferner definiert der Aufsichtsrat ein oder mehrere ESG-Ziele, die aus der aktuellen Nachhaltigkeitsstrategie des Unternehmens abgeleitet werden (Gewichtung von 20 %).

Nach jeweils drei Jahren wird die Zielerreichung gemessen, wobei der Zielerreichungsgrad zwischen 0 % und 150 % schwanken kann. Der Performance-Periode folgt eine einjährige Haltefrist, so dass alle anteilsbasierten Vergütungselemente des Vorstands frühestens vier Jahre nach Gewährung fällig werden. Die Bedienung der fälligen Instrumente erfolgt grundsätzlich durch Übertragung eigener Aktien, in Ausnahmefällen kann nach Wahl des Unternehmens auch ein Barausgleich gewährt werden.

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 in der Regel für die Dauer von drei Jahren bestellt, Wiederbestellungen sind zulässig. Gemäß § 75 Abs. 4 AktG können Vorstandsmitglieder aus wichtigem Grund oder bei Vorliegen eines Entlassungsgrundes im Sinne des § 27 AngG abberufen werden. Das Dienstverhältnis endet dann mit dem Zeitpunkt der Entlassung. In diesen Fällen oder im Falle einer Amtsniederlegung ohne Zustimmung des Aufsichtsrats 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 Ausübung 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 Abgangsentschädigung ist insgesamt mit der zeitanteilig für die Restlaufzeit des Mandats gebührenden Entschädigung begrenzt und mit 200 % der festen Jahresgrundvergütung des letzten Geschäftsjahres des Dienstverhältnisses gedeckelt. Für gewährte anteilsbasierte Vergütung, die weiterhin besteht, ist keine generelle Entschädigung bei Beendigung des jeweiligen Mandats vorgesehen. Es ist jedoch möglich, dass ein Vorstandsmitglied im Falle einer einvernehmlichen vorzeitigen Beendigung des Vorstandsmandats Teile der aktienorientierten Vergütungsinstrumente (je nach Einzelfall) behält.

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

Grundsätzlich bestehen keine konkreten Ansprüche der Vorstandsmitglieder im Zusammenhang mit möglichen Kontrollwechseln oder vergleichbaren strukturellen Veränderungen der Gesellschaft. Im Rahmen eines Kontrollwechsels sieht der LTIP 2023 allerdings eine Abrechnung der gewährten Stock Awards an Vorstandsmitglieder (wie auch bei allen anderen Planteilnehmern) pro rata temporis, also zeitanteilig, vor.

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 zwölf Monate gemessen und beträgt 300 % des Grundgehalts für den Vorstandsvorsitzenden und 200 % des Grundgehalts für die anderen Vorstandsmitglieder. Die Beteiligung kann allein über die Teilnahme an anteilsbasierten Vergütungsprogrammen über die Zeit erworben werden, eine Verpflichtung zum Erwerb von Anteilen aus privaten Mitteln ist nicht vorgesehen.

c) Claw-Back-Bestimmungen

Nach den Regeln des LTIP 2023 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

- die Finanzergebnisse des Unternehmens in erheblichem Maße falsch berechnet wurden,
- die Person eine wesentliche Sorgfaltspflicht verletzt oder eine wesentliche Richtlinie der Gesellschaft (z. B. Code of Conduct) missachtet hat oder
- gegen die Gesellschaft Verwaltungsstrafen oder Geldbußen verhängt wurden, und das Verhalten des Vorstandsmitglieds nachweislich hierzu beigetragen hat

Ein solcher Claw-Back kann durch direkte Rückzahlung oder eine Reduzierung der noch nicht übertragenen Aktien künftig fälliger Stock Awards, die Kürzung zukünftiger LTIP-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 des Unternehmens.

Ein Einzug von anteilsbasierten Vergütungsinstrumenten amtierender Mitglieder des Vorstands unter Anwendung der Claw-Back-Bestimmungen erfolgte im Geschäftsjahr 2024 nicht.

d) Sonstige Leistungen

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

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

Die Gesellschaft kann für die Mitglieder des Vorstands für die Dauer ihrer jeweiligen Vorstandstätigkeit D&O-Versicherungsverträge abschließen. Darüber hinaus kann ams OSRAM unter Umständen eine private Unfallversicherung zugunsten der Vorstandsmitglieder oder zugunsten 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 Steuergesetze unterschiedlicher Länder betroffen sind.

5. Vergütung des Vorstands

1. Festlegung der Ziele

Bei der Festlegung der Ziele für das Geschäftsjahr 2024 legte der Vergütungsausschuss den Hauptfokus trotz schwieriger wirtschaftlicher Rahmenbedingungen auf die Entwicklung der Organisation im Hinblick auf das Wachstum, eine im Vergleich zum Vorjahr steigende Profitabilität sowie die Optimierung der Finanzmittel (Free Cash Flow und Erzielung von Erlösen aus Desinvestitionen) mit dem Ziel einer möglichst strikten Begrenzung von Sachanlageinvestitionen (Capex), eines verbesserten Managements des Nettoumlaufvermögens (Net Working Capital) und der Umsetzung der geplanten Portfoliomaßnahmen.

Folglich konzentrierten sich die Ziele für das Geschäftsjahr 2024 auf den Umsatz (Gewichtung 20 %), das bereinigte EBIT (Gewichtung 40 %), die Optimierung des Free Cash Flows (Gewichtung 30 %) sowie die Erzielung von Erlösen aus den im Rahmen des Strategie- und Effizienzprogramms ‚Re-establish the Base‘ geplanten Desinvestitionen (10 %). Bei der Zielsetzung für den Free Cash Flow wurden nachlaufende Mittelabflüsse aufgrund von bereits in Vorjahren erfolgten Investitionen in die neue Fertigung in Malaysia berücksichtigt.

Als langfristige Ziele sind im LTIP 2023, jeweils mit einer Gewichtung von 40 %, das kumulierte bereinigte EBIT über die nächsten drei Geschäftsjahre sowie der relative Total Shareholder Return gemessen im Vergleich zu einer im LTIP 2023 definierten Vergleichsgruppe vorgesehen. Das im LTIP 2023 niedergelegte ESG-Ziel (Gewichtung 20 %) hat der LTIP-Ausschuss des Aufsichtsrats für die im Jahr 2024 gewährte Tranche – unter Beibehaltung des bereits im Jahr 2023 angewandten Konzepts – so konkretisiert, dass die Reduktion des CO₂-Ausstoßes im Zeitraum von 2024 bis 2026 gemäß der Klimastrategie von ams OSRAM zu erreichen ist.

Die rechnerische Zielerreichung der kurzfristigen variablen Vergütung betrug im Berichtsjahr 84 %. Nachdem das microLED-Projekt durch einen Schlüsselkunden storniert wurde, kam es zu hohen Aufwendungen im Zuge der Strategieanpassung, die teilweise nicht in den bonusrelevanten Kennzahlen wirkten. Wesentlich für die Zielerreichung waren außerdem nicht vorhersehbare, positive Einmaleffekte wie Vorauszahlungen oder Kostenübernahmen (NREs) von Kunden. Aufgrund dieser Sondereffekte und der allgemein schwierigen Geschäfts- und Marktentwicklung hat der Vorstand freiwillig auf den Anteil, der eine Zielerreichung von 65 % überschreitet, verzichtet.

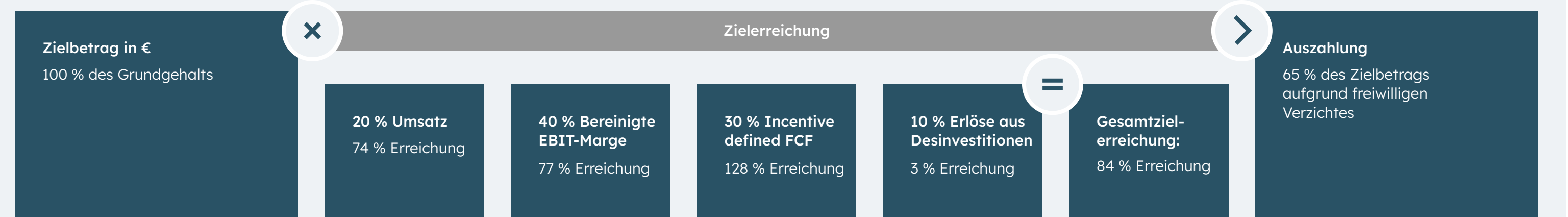
Im Einzelnen wurden für den Vorstand für das Geschäftsjahr 2024 die folgenden Jahresziele für die kurzfristige variable Vergütung festgelegt:

Zielvorgaben und Zielwerte ^{1 2}	0 %	100 %	200 %	Gewichtung des Ziels
Umsatz	3.224	3.500	3.776	20 %
bereinigte EBIT-Marge	5,0 %	8,0 %	11,0 %	40 %
angepasster Free Cash Flow ³	-380	-280	-180	30 %
Einzahlungen aus Desinvestitionen	50	150	250	10 %

Ausgehend von den Ergebnissen des Geschäftsjahres 2024 wurde folgende Zielerreichung ermittelt:

Zielvorgaben und Zielwerte ^{1 2}	Betrag am Ende des Erhebungszeitraums	Zielerreichung	Gewichtung des Ziels	Rechnerischer Beitrag zur Gesamtzielerreichung
Umsatz	3.428	74 %	20 %	15 %
bereinigte EBIT-Marge	7,0 %	77 %	40 %	31 %
angepasster Free Cash Flow ³	-252	128 %	30 %	38 %
Einzahlungen aus Desinvestitionen	53	3 %	10 %	0 %
Gesamtzielerreichung (rechnerisch)				84 %
auszahlungsrelevante Gesamtzielerreichung ⁴				65 %

Performance Bonus 2024



¹ Alle Werte in EUR Mio.

² Umsatz und bereinigte EBIT-Marge basieren auf extern berichteten Werten. Das bereinigte EBIT wurde aufgrund von Währungseffekten angepasst.

³ Der angepasste Free Cash Flow für die Zielerreichung beinhaltet die Kapitalflüsse aus der betrieblichen Tätigkeit, die Auszahlungen für den Erwerb von immateriellen Vermögenswerten und Sachanlagen sowie die Einzahlungen aus dem Abgang von Finanzanlagen, immateriellen Vermögenswerten und Sachanlagen. Der angepasste Free Cash Flow berücksichtigt aber keine Sondereffekte, die die Zielerreichung beeinflussen könnten. Daher werden Kundenvorauszahlungen (z. B. für die Sicherstellung oder Bereitstellung von Kapazitäten) nicht berücksichtigt. Deshalb unterscheidet sich der angepasste Free Cash Flow auch vom berichteten Free Cash Flow, der alle Beiträge nach der für das Unternehmen gültigen Definition erfasst.

⁴ Die rechnerische Zielerreichung der kurzfristigen variablen Vergütung betrug im Berichtsjahr 84 %. Aufgrund von Sondereffekten und der allgemein schwierigen Geschäfts- und Marktentwicklung hat der Vorstand freiwillig auf den Anteil, der eine Zielerreichung von 65 % überschreitet, verzichtet.

2. Vereinbarungen im Zusammenhang mit Wechseln im Vorstand

Im Geschäftsjahr 2024 kam es zu keinen personellen Änderungen im Vorstand der ams-OSRAM AG.

3. Gesamtvergütung der Mitglieder des Vorstands

Die ams-OSRAM AG hat mit ihrem 2023 eingeführten Vergütungssystem für den neu berufenen Vorstand mit Aldo Kamper (CEO) und Rainer Irle (CFO) der Kritik seitens Stimmrechtsvertretern und einzelnen Aktionären umfassend Rechnung getragen und insbesondere mit der Ausrichtung auf die langfristige Wertentwicklung des Unternehmens das Pay-for-Performance-Prinzip weiter gestärkt. Die Veränderungen durch das neue Vergütungssystem werden insbesondere aus einem Vergleich zwischen der Vergütung ehemaliger Vorstandsmitglieder und den im Geschäftsjahr 2024 amtierenden Vorstandsmitgliedern ersichtlich.

Tabelle 1. Gewährte oder geschuldete Gesamtvergütung¹

In TEUR	Grundgehalt				Nebenleistungen ²				Fixe Bezüge				Variable Bezüge ³				Gesamtvergütung	
	Grundgehalt		Nebenleistungen ²		Abfindungs- zusagen		Gesamt fixe Bezüge		Operative Bonifikation		LTI ⁴		Gesamt variable Bezüge		2024	2023		
Name (Position)	2024	2023	2024	2023	2024	2023	2024	2023	2024	2023	2024	2023	2024	2023	2024	2023		
Amtierende Vorstandsmitglieder																		
Aldo Kamper (CEO seit 1. April 2023)	1.001	751	9	12	-	-	1.010	762	651	804	2.670	869	3.321	1.673	4.330	2.436		
Rainer Irle (CFO seit 1. Juli 2023)	501	250	9	6	-	-	509	256	325	276	1.113	241	1.438	518	1.947	774		
Ehemalige Vorstandsmitglieder																		
Alexander Everke (CEO bis 31. März 2023)	-	259	-	25	-	2.231	-	2.515	-	387	-	-	-	387	-	2.902		
Ingo Bank (CFO bis 30. April 2023)	-	217	-	12	-	-	-	229	-	237	-	-	-	237	-	466		
Thomas Stockmeier (CTO bis 30. September 2023)	-	600	-	9	-	-	-	609	-	657	-	97	-	754	-	1.363		
Mark Hamersma (CBO bis 31. Dezember 2023)	-	600	-	31	-	-	-	631	-	657	-	579	-	1.236	-	1.867		
Gesamt	1.502	2.676	17	95	-	2.231	1.519	5.002	976	3.019	3.783	1.786	4.759	4.806	6.278	9.808		

Tabelle 2. Gezahlte Gesamtvergütung¹

In TEUR	Grundgehalt				Nebenleistungen ²				Fixe Bezüge				Variable Bezüge ³				Gesamtvergütung	
	Grundgehalt		Nebenleistungen ²		Abfindungs- zusagen		Gesamt fixe Bezüge		Operative Bonifikation		LTI ⁴		Gesamt variable Bezüge		2024	2023		
Name (Position)	2024	2023	2024	2023	2024	2023	2024	2023	2024	2023	2024	2023	2024	2023	2024	2023		
Amtierende Vorstandsmitglieder																		
Aldo Kamper (CEO seit 1. April 2023)	1.001	751	9	12	-	-	1.010	762	676	-	-	-	676	-	1.685	762		
Rainer Irle (CFO seit 1. Juli 2023)	501	250	9	6	-	-	509	256	225	-	-	-	225	-	734	256		
Ehemalige Vorstandsmitglieder																		
Alexander Everke (CEO bis 31. März 2023)	-	259	-	25	-	2.231	-	2.515	-	909	-	-	-	909	-	3.423		
Ingo Bank (CFO bis 30. April 2023)	-	217	-	12	-	-	-	229	-	345	-	-	-	345	-	574		
Thomas Stockmeier (CTO bis 30. September 2023)	-	600	-	9	-	-	-	609	-	318	-	-	-	318	-	927		
Mark Hamersma (CBO bis 31. Dezember 2023)	-	600	-	31	-	-	-	631	-	318	-	-	-	318	-	949		
Gesamt	1.502	2.676	17	95	-	2.231	1.519	5.002	901	1.889	-	-	901	1.889	2.420	6.891		

¹ Gewährte oder geschuldete Gesamtvergütung umfassen – ohne Rücksicht auf den Zeitpunkt der Auszahlung – alle Vergütungsbestandteile, die einem Mitglied des Vorstands im Geschäftsjahr wenigstens dem Grunde nach zugesagt wurden und deren (zukünftige) Höhe zumindest geschätzt werden kann.

² Die Nebenleistungen umfassen 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 Nebenleistungen werden mit ihrem Steuerwert angesetzt.

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

⁴ Die aktienbasierte Vergütung (LTI) wird mit dem beizulegenden Zeitwert der gewährten Stock Awards im jeweiligen Geschäftsjahr bestimmt und dargestellt. Erst nach dem Ende der Leistungsperiode werden die Stock Awards auf Basis der Zielerreichung ermittelt.

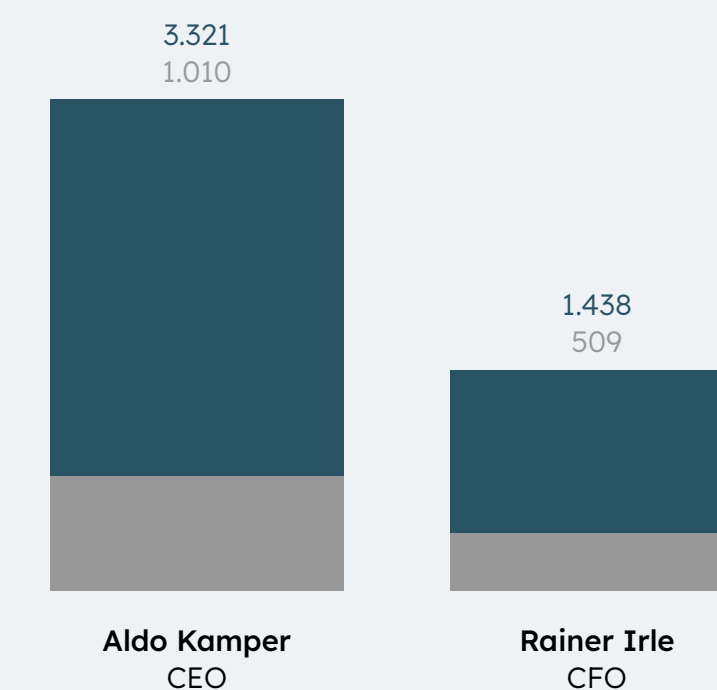
Tabelle 1a. Gewährte oder geschuldete Gesamtvergütung im Verhältnis zur Gesamtvergütung

Name (Position)	Fixe Bezüge				Variable Bezüge			
	in TEUR		in %		in TEUR		in %	
	2024	2023	2024	2023	2024	2023	2024	2023
Amtierende Vorstandsmitglieder								
Aldo Kamper (CEO seit 1. April 2023)	1.010	762	23 %	31 %	3.321	1.673	77 %	69 %
Rainer Irle (CFO seit 1. Juli 2023)	509	256	26 %	33 %	1.438	518	74 %	67 %
Ehemalige Vorstandsmitglieder								
Alexander Everke (CEO bis 31. März 2023)	-	2.515	-	87 %	-	387	-	13 %
Ingo Bank (CFO bis 30. April 2023)	-	229	-	49 %	-	237	-	51 %
Thomas Stockmeier (CTO bis 30. September 2023)	-	609	-	45 %	-	754	-	55 %
Mark Hamersma (CBO bis 31. Dezember 2023)	-	631	-	34 %	-	1.236	-	66 %
Gesamt	1.519	5.002	24 %	51 %	4.759	4.806	76 %	49 %

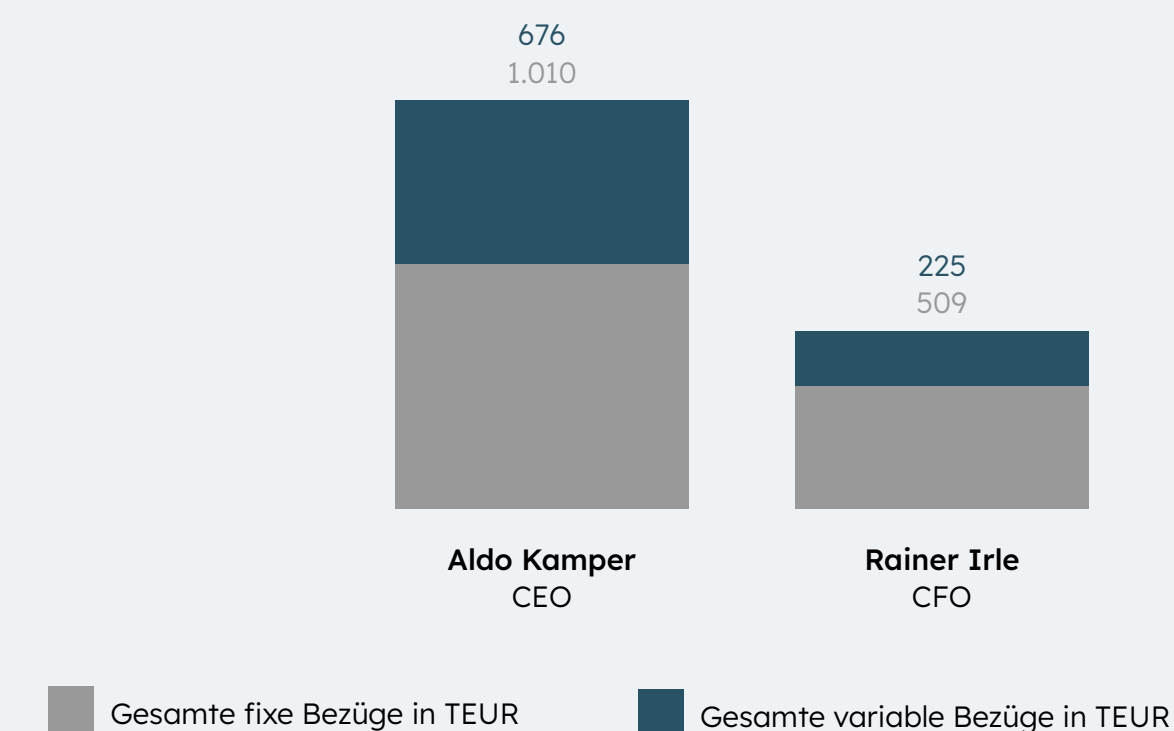
Tabelle 2a. Gezahlte Gesamtvergütung im Verhältnis zur Gesamtvergütung

Name (Position)	Fixe Bezüge				Variable Bezüge			
	in TEUR		in %		in TEUR		in %	
	2024	2023	2024	2023	2024	2023	2024	2023
Amtierende Vorstandsmitglieder								
Aldo Kamper (CEO seit 1. April 2023)	1.010	762	60 %	100 %	676	-	40 %	0 %
Rainer Irle (CFO seit 1. Juli 2023)	509	256	69 %	100 %	225	-	31 %	0 %
Ehemalige Vorstandsmitglieder								
Alexander Everke (CEO bis 31. März 2023)	-	2.515	-	73 %	-	909	-	27 %
Ingo Bank (CFO bis 30. April 2023)	-	229	-	40 %	-	345	-	60 %
Thomas Stockmeier (CTO bis 30. September 2023)	-	609	-	66 %	-	318	-	34 %
Mark Hamersma (CBO bis 31. Dezember 2023)	-	631	-	66 %	-	318	-	34 %
Gesamt	1.519	5.002	63 %	73 %	901	1.889	37 %	27 %

Grafik 1a: Gewährte fixe und variable Bezüge im Verhältnis zur Gesamtvergütung



Grafik 2a: Gezahlte fixe und variable Bezüge im Verhältnis zur Gesamtvergütung



4. Langfristige (anteilsbasierte) Vergütung

Im Rahmen des LTIP 2023 haben die Vorstandsmitglieder Anspruch auf PSUs. Diese wurden für das Geschäftsjahr 2024 zum 31. März 2024 gewährt.

Im Berichtsjahr wurden den Mitgliedern des Vorstands – basierend auf der alten Einteilung des Grundkapitals – insgesamt 3.100.766 Awards (2023: 669.060 Awards) gewährt. Wie im Vorjahr wurden alle Awards aus dem LTIP 2023 als PSUs gewährt; die Awards unterliegen keinem Ausübungspreis.

Im Geschäftsjahr 2024 hat ams OSRAM die Maßnahmen zum Verwässerungsausgleich von aktienbasierten Vergütungen, die nach der Kapitalerhöhung im Dezember 2023 angekündigt wurden, abgeschlossen. Diesbezüglich hat ams OSRAM die im Rahmen des LTIP 2023 gewährten Awards neu ausgegeben. Dabei wurden für den Vorstand 415.879 im Jahr 2023 gewährte Awards zurückgezogen und 826.894 Awards ohne Änderung von Zuteilungsdatum, Erdienungszeitraum und Leistungskriterien ausgegeben. Einzelheiten dazu sind im Anhang zum Konzernabschluss zum 31. Dezember 2024 in Angabe [4. Aufwendungen](#) zu finden.

Um die Folgen der Zusammenlegung der Aktien der Gesellschaft (sog. Reverse Share Split) im Verhältnis 10:1 abzubilden, welche die Hauptversammlung der Gesellschaft am 24. Juni 2024 beschlossen hat und die im September 2024 implementiert wurde, hat der LTIP-Ausschuss des Aufsichtsrats am 24. Juli 2024 beschlossen, die von den Planteilnehmern gehaltenen Stock Awards im entsprechenden Verhältnis (zehn alte Stock Awards ergeben einen neuen Stock Award) anzupassen und sich ergebende Bruchteile an Awards auf volle Stücke aufzurunden. Diese Grundsätze fanden auch auf die Mitglieder des Vorstands Anwendung. An die Mitglieder des Vorstands wurden im Geschäftsjahr 2024 (ergänzend zur Umrechnung) für Zwecke der Aufrundung vier zusätzliche neue Stock Awards gewährt.

Im Berichtszeitraum wurden im Rahmen von früheren langfristigen Vergütungsplänen für die derzeitigen Vorstandsmitglieder keine Instrumente ausübbar (2023: LTIP 2019 426.213 SPSUs und 212.454 Optionen aus dem SSOP 2017 für damals amtierende Mitglieder des Vorstands). Für die im Berichtszeitraum amtierenden Mitglieder des Vorstands sind auch keine aus Altplänen resultierenden Instrumente verfallen, da ihnen keine solchen Instrumente zugeteilt wurden. Für ehemalige Mitglieder des Vorstands verfielen im Berichtszeitraum 944.662 PSUs aus dem LTIP 2019

(2023: verfielen für ehemalige Mitglieder des Vorstands 1.018.448 PSUs aus dem LTIP 2019).

Die Vorstandsmitglieder hielten zum 31. Dezember 2024 11.250 Aktien und 392.768 Awards (nach der Durchführung der Aktienzusammenlegung zum 30. September 2024). Im Vorjahr hielten die Vorstandsmitglieder 27.375 Aktien und 158.849 Awards (Stückelung angepasst um die Aktienzusammenlegung). Die Veränderung im Aktienbesitz resultiert aus dem Ausscheiden eines Vorstandsmitglieds.

Die weiteren Rahmen- und Ausübungsbedingungen sind in den Tabellen 3a und 3b dargestellt.

Die Zuteilung von PSUs im Rahmen von LTIP 2023 ist an das Erreichen der Leistungskriterien bereinigtes EBIT und relatives TSR sowie Erfüllung der ESG-Ziele gebunden. Weitere Informationen sind in [> Punkt 3 unter Wesentliche Elemente der Vorstandsvergütung](#) zu finden.

Das bereinigte EBIT-Leistungskriterium hängt von der Erreichung des EBIT-Ziels (kumuliertes bereinigtes EBIT-Ziel über den EBIT-Leistungszeitraum) ab. Das EBIT-Ziel wird vom Unternehmen nach freiem Ermessen festgelegt. Wesentliche Änderungen der Unternehmensstruktur (z. B. durch M&A-Transaktionen) oder der Rechnungslegungsgrundsätze werden bei der Ermittlung der Zielerreichung berücksichtigt. Der EBIT-Leistungszeitraum umfasst drei Geschäftsjahre und beginnt im Jahr der Gewährung. Nach Beschluss des Aufsichtsrats wird ab dem Geschäftsjahr 2025 für die Zielsetzung der langfristigen variablen Vergütung statt dem bereinigten EBIT auf das bereinigte EBITDA abgestellt. Damit wird die Zielsetzung für die langfristige Vergütung mit der internen Steuerung sowie der Berichterstattung am Kapitalmarkt, für die ebenfalls die Kennzahl EBITDA (bereinigt) verwendet wird, in Einklang gebracht. Dies hat keine Auswirkungen auf die im Geschäftsjahr 2024 oder in den Vorjahren zugesagte langfristige aktienbasierte Vergütung.

Der TSR (Total Shareholder Return) basiert auf der Entwicklung des Aktienkurses der ams-OSRAM AG im Vergleich zu einer Gruppe vergleichbarer Unternehmen (siehe für weitere Informationen [Kapitel II](#)). Die Zielerreichung für das Jahr 2024 wird berechnet als die Veränderung des durchschnittlichen Net-Return-Indexes zwischen dem Beginn des TSR-Leistungszeitraums (1. Januar 2024) und dem Ende des TSR-Leistungszeitraums (31. Dezember 2026). Der Net-Return-Index stellt die

Entwicklung des Aktienkurses einschließlich reinvestierter Dividenden während des TSR-Performance-Zeitraums dar. Die Folgen der im September 2024 implementierten veränderten Einteilung des Grundkapitals der Gesellschaft (Reverse Share Split) werden bei der Zielmessung entsprechend berücksichtigt. Zudem wurde beschlossen, bei der Berechnung der TSR-Erreichung den Effekt der im Jahr 2023 durchgeführten Kapitalerhöhung auszugleichen, indem bei der Berechnung die erhöhte Aktienanzahl ab Beginn der Messperiode zugrunde gelegt wird.

Die Erreichung der Ziele auf den Gebieten Umwelt, Soziales und Corporate Governance (ESG) wird über einen Leistungszeitraum von drei Geschäftsjahren bewertet, der im Jahr der Gewährung beginnt. Die Bewertung der Zielerreichung wird von der Gesellschaft anhand klar definierter Zielkriterien (für die Gewährung 2024 anhand der bis zum Ende des Geschäftsjahres 2026 erreichten Reduktion des CO₂-Ausstoßes) festgelegt.

Zeitwert zum Zeitpunkt der Gewährung

Zum Zeitpunkt der Gewährung wird der beizulegende Zeitwert anhand der festgelegten Anzahl der gewährten Awards ermittelt und über die jeweilige Leistungsperiode als anteilsbasierte Vergütungen mit Ausgleich durch Eigenkapitalinstrumente laut IFRS 2 bilanziert. Erst nach dem Ende der Leistungsperiode wird die Anzahl der Awards für die Zuteilung auf Basis der Zielerreichung ermittelt. In der folgenden Tabelle wird der beizulegende Zeitwert zum Zeitpunkt der Gewährung dargestellt. Der auf Basis der jeweiligen Leistungsperiode erfasste Aufwand im Geschäftsjahr 2024 wird in der Tabelle 3b gezeigt.

Beizulegender Zeitwert zum Zeitpunkt der Gewährung¹

Name	Gewährte Awards in Stück		Beizulegender Zeitwert in EUR	
	2024	2023	2024	2023
Amtierende Vorstandsmitglieder:				
Aldo Kamper (CEO)	2.188.776	325.470	2.670.307	869.005
Rainer Irle (CFO)	911.990	90.409	1.112.628	241.392
Ehemalige Vorstandsmitglieder:				
Alexander Everke (CEO bis 31. März 2023)	-	-	-	-
Ingo Bank (CFO bis 30. April 2023)	-	-	-	-
Thomas Stockmeier (CTO bis 30. September 2023)	-	36.417	-	97.233
Mark Hamersma (CBO bis 31. Dezember 2023)	-	216.764	-	578.760
Gesamt	3.100.766	669.060	3.782.935	1.786.390



¹ Die Anzahl der gewährten Awards bezieht sich auf den Zeitpunkt der Gewährung vor den Eigenkapitalmaßnahmen im jeweiligen Geschäftsjahr. Die Eigenkapitalmaßnahme durch Zusammenlegung der Aktien im Verhältnis 10:1 im Geschäftsjahr 2024 und die Kapitalerhöhung im Geschäftsjahr 2023 sind in Tabelle 3b dargestellt (für weitere Informationen siehe Geschäftsbericht Anhang zum Konzernabschluss 4. Aufwendungen).

Tabelle 3a: Equity Incentive Pläne – Zuteilungsbedingungen

Equity Incentive Plan	LTIP 2023 (2023)	LTIP 2023 (2024)
Leistungsperiode	30.06.2023 – 31.03.2026	31.03.2024 – 31.03.2027
Datum der Gewährung	30.06.2023	31.03.2024
Zuteilung zum Ende der Halteperiode	31.03.2027	31.03.2028

Tabelle 3b: Equity Incentive Plans – Informationen zum Geschäftsjahr 2024

Aldo Kamper (CEO)			
In Stück	LTIP 2023 (2023)	LTIP 2023 (2024)	Gesamt
Ausstehend am 1.1.	325.470	-	325.470
Gewährte Awards	-	2.188.776	2.188.776
Maßnahmen gegen Eigenkapitalveränderungen ¹	-260.756	-1.969.898	-2.230.654
Verlorene Awards	-	-	-
Übertragene Awards	-	-	-
Ausstehend am 31.12	64.714	218.878	283.592
Aufwand im Geschäftsjahr (EUR)	554.616	632.852	1.187.469

Rainer Irle (CFO)			
In Stück	LTIP 2023 (2023)	LTIP 2023 (2024)	Gesamt
Ausstehend am 1.1.	90.409	-	90.409
Gewährte Awards	-	911.990	911.990
Maßnahmen gegen Eigenkapitalveränderungen ¹	-72.432	-820.791	-893.223
Verlorene Awards	-	-	-
Übertragene Awards	-	-	-
Ausstehend am 31.12	17.977	91.199	109.176
Aufwand im Geschäftsjahr (EUR)	154.066	263.688	417.753

¹ Im Geschäftsjahr 2024 wurden Aldo Kamper 321.663 und Rainer Irle 89.352 zusätzliche Awards (nach alter Stückelung vor Aktienzusammenlegung) aufgrund der Kapitalerhöhung 2023 gewährt. Im Rahmen der Eigenkapitalmaßnahme durch Zusammenlegung der Aktien im Verhältnis 10:1 im Geschäftsjahr 2024 wurden die gehaltenen Stock Awards im entsprechenden Verhältnis (zehn alte Stock Awards ergeben einen neuen Stock Award) angepasst.

Zeitwert zum Bilanzstichtag

Der Geschäftserfolg der ams-OSRAM AG wird neben der erfolgreichen Umsetzung getroffener Geschäftsentscheidungen auch maßgeblich vom Marktumfeld beeinflusst. Veränderte Wachstums- und Profitabilitätsaussichten spiegeln sich deshalb regelmäßig in der Entwicklung des Aktienkurses wider. Im Geschäftsjahr 2024 war eine negative Kursentwicklung zu verzeichnen, die auf verschiedene Ursachen zurückzuführen ist. Zum einen hat die Stornierung des microLED-Projekts durch einen Schlüsselkunden zu hohen Kursabschlägen geführt, zum anderen haben sich aber auch unsichere konjunkturelle Aussichten trotz erfolgreicher, kontinuierlicher Umsetzung des Strategie- und Effizienzprogramms ‚Re-establish the Base‘ negativ auf den Aktienkurs ausgewirkt.

Gemäß den oben dargelegten Leistungskriterien schlägt sich diese Kursentwicklung analog im Zeitwert der dem Vorstand in Vorperioden zugeteilten Stock Awards nieder. Die folgende Tabelle gibt eine Orientierung zur relativen Wertveränderung der bisher aus dem LTIP 2023 gewährten PSUs. Die Vergütungspolitik der ams-OSRAM AG, die in der Hauptversammlung im Jahr 2023 verabschiedet wurde, basiert auf dem Pay-for-Performance-Prinzip und stellt insbesondere auf eine langfristige Wertsteigerung des Unternehmens ab.

Wertentwicklung gewährter Awards (Pay-for-Performance-Prinzip)

EUR	Aldo Kamper (CEO)		Rainer Irle (CFO)		Gesamt
	2024	2023 ⁵	2024	2023 ⁵	
Gewährte Awards aus LTIP 2023 nach Eigenkapitalmaßnahmen und Reverse Share Split (Stück) ⁴	218.878	64.714	91.199	17.977	392.768
Beizulegender Zeitwert zum Zeitpunkt der Gewährung (EUR)	2.670.312	2.277.933	1.112.628	632.790	6.693.663
Wert gewährter Awards zum Stichtag (EUR) ²	798.511	215.737	332.712	59.930	1.406.890
Wertentwicklung in %	-70 %	-91 %	-70 %	-91 %	-79 %

² Der aktuelle Wert der gewährten Awards zum 31. Dezember 2024 wird wesentlich beeinflusst durch die Entwicklung des Aktienkurses und der erwarteten Zuteilung auf Basis der Zielerreichung (Daten zum Stichtag 31. Dezember 2024). Zum Stichtag hatten diese Einflussgrößen ein erhebliches Absenken des Werts der gewährten anteilsbasierten Vergütung zur Folge.

³ Im Jahr 2023 erfolgte die Gewährung der Awards anteilig auf Basis des Beschäftigungsbeginns (Aldo Kamper ab 01.04.2023 und Rainer Irle ab 01.07.2023).

⁴ Alle Werte angepasst um die im Geschäftsjahr 2024 durchgeführte Aktienzusammenlegung im Verhältnis 10:1

5. Veränderung der Vergütung des Vorstands im Vergleich zur Belegschaft

Mit Wirkung zum 1. Januar 2024 wurde der Vorstand von vier auf zwei Mitglieder reduziert und sämtliche Aufgaben auf diese verteilt.

Für die Darstellung der durchschnittlichen Vergütung der Belegschaft wird die durchschnittliche Anzahl der weltweiten Mitarbeiter auf Basis der Vollzeitäquivalente herangezogen. Diese betragen im Geschäftsjahr 2024 19.577 Mitarbeiter (2023: 20.530).

Die nachfolgende Tabelle stellt die jährliche Veränderung der Grundvergütung der Vorstandsmitglieder im Vergleich zur Veränderung der durchschnittlichen Grundvergütung der Belegschaft weltweit dar.

Die durchschnittliche Grundvergütung des Vorstands und der Belegschaft umfasst Löhne und Gehälter (ohne Sonderzahlungen, Bonus und anteilsbasierte Vergütung).

Tabelle 4: Vergleich durchschnittliche Grundvergütung Vorstand und Belegschaft

In TEUR ¹	2024	Veränderung zum Vorjahr in %	2023	Veränderung zum Vorjahr in %	2022	Veränderung zum Vorjahr in %	2021
Amtierende Vorstandsmitglieder							
Aldo Kamper (CEO)	1.001	0 %	1.001	-	-	-	-
Rainer Irle (CFO)	501	0 %	501	-	-	-	-
Ehemalige Vorstandsmitglieder							
Alexander Everke (CEO bis 31. März 2023)	-	-100 %	1.035	0 %	1.035	0 %	1.035
Ingo Bank (CFO bis 30. April 2023)	-	-100 %	650	0 %	650	0 %	650
Thomas Stockmeier (CTO bis 30. September 2023)	-	-100 %	600	0 %	600	0 %	600
Mark Hamersma (CBO bis 31. Dezember 2023)	-	-100 %	600	0 %	600	0 %	600
Belegschaft	42	5 %	40	3 %	39	8 %	36
Bereinigtes Ergebnis nach Steuern (in EUR Mio.)	2	-96 %	50	-60 %	124	-54 %	272
Bereinigtes Ergebnis je Aktie (unverwässert, in EUR) ²	02	-99 %	1,61	-66 %	4,75	-55 %	10,5

Tabelle 5: Durchschnittliche Grundvergütung des Vorstands im Verhältnis zur durchschnittlichen Grundvergütung der Belegschaft

	2024	Veränderung zum Vorjahr in %	2023	Veränderung zum Vorjahr in %	2022	Veränderung zum Vorjahr in %	2021
CEO im Verhältnis zur Belegschaft	24x	-6 %	26x	-4 %	27x	-8 %	29x
Vorstand (im Durchschnitt) im Verhältnis zur Belegschaft ³	18x	-2 %	18x	-1 %	19x	-8 %	20x

¹ Alle Zahlen auf Vollzeitbasis hochgerechnet² Vorjahreswerte angepasst um die im Geschäftsjahr 2024 durchgeführte Aktienzusammenlegung im Verhältnis 10:1³ Der Vorstand bestand 2024 nur noch aus CEO und CFO. Bei einer vergleichbaren Betrachtung (nur CEO und CFO) der durchschnittlichen Grundvergütung des Vorstands im Verhältnis zur Belegschaft würde sich für 2023 ein Verhältnis von 21x und für 2024 dementsprechend ein Rückgang von 15 % ergeben.

Die nachfolgende Tabelle gibt einen Überblick über die Entwicklung der gewährten oder geschuldeten Gesamtvergütung des Vorstands und der durchschnittlichen Gesamtvergütung der weltweiten Belegschaft. Die durchschnittliche Gesamtvergütung der Belegschaft berücksichtigt die Grundvergütung inklusive Sonderzahlungen, Bonus und anteilsbasierte Vergütung.

Ein Vergleich der durchschnittlichen Gesamtvergütung für den Vorstand im Jahr 2024 gegenüber 2023 ist nur eingeschränkt möglich, da die Reduzierung der Vorstandsmitglieder von vier auf zwei mit einer entsprechenden höheren Gewichtung der Gehälter von CEO und CFO im Vergleich zu anderen Vorstandsmitgliedern einhergeht. Außerdem wurden dem ehemaligen CEO und CFO im Geschäftsjahr 2023 aufgrund ihres Ausscheidens keine Awards im Rahmen der langfristigen anteilsbasierten Vergütung gewährt.

Tabelle 6: Vergleich durchschnittliche Gesamtvergütung Vorstand und durchschnittliche Gesamtvergütung Belegschaft

In TEUR	2024	Veränderung zum Vorjahr in %	2023	Veränderung zum Vorjahr in %	2022	Veränderung zum Vorjahr in %	2021
Vorstand ⁴	3.139	23 %	2.558	-20 %	3.209	-61 %	8.305
Belegschaft	65	-1 %	65	0 %	65	33 %	49

Tabelle 7: Durchschnittliche Gesamtvergütung des Vorstands im Verhältnis zur durchschnittlichen Gesamtvergütung der Belegschaft

	2024	Veränderung zum Vorjahr in %	2023	Veränderung zum Vorjahr in %	2022	Veränderung zum Vorjahr in %	2021
CEO im Verhältnis zur Belegschaft	67x	-18 %	82x	-1 %	83x	-70 %	276x
Vorstand (im Durchschnitt) im Verhältnis zur Belegschaft ⁵	49x	24 %	39x	-20 %	49x	-71 %	170x

⁴ Der Vorstand bestand 2024 nur noch aus CEO und CFO. Bei einer vergleichbaren Betrachtung (nur CEO und CFO) würde sich für 2023 eine durchschnittliche Gesamtvergütung von 3.588 TEUR und 2024 dementsprechend ein Rückgang von 13 % ergeben.⁵ Der Vorstand bestand 2024 nur noch aus CEO und CFO. Bei einer vergleichbaren Betrachtung (nur CEO und CFO) der durchschnittlichen Gesamtvergütung des Vorstands im Verhältnis zur Belegschaft würde sich für 2023 ein Verhältnis von 55x und 2024 dementsprechend ein Rückgang von 11 % ergeben.

6. Vergütung des Aufsichtsrats

1. Grundzüge der Vergütung des Aufsichtsrats

Die Vergütung des Aufsichtsrats für das Geschäftsjahr 2024 richtet sich nach wie vor nach der Vergütungspolitik für den Aufsichtsrat von ams OSRAM, die von der Hauptversammlung am 2. Juni 2021 beschlossen wurde. Die nächste ordentliche Hauptversammlung der Gesellschaft im Juni 2025 wird turnusmäßig über die Vergütungspolitik für den Aufsichtsrat Beschluss fassen.

Die Vergütung des Aufsichtsrats 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 anteilsbasierte Vergütung in irgendeiner Form.

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

Die Gesellschaft schließt für die Mitglieder des Aufsichtsrats 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 Aufsichtsrats, einschließlich der Arbeitnehmervertreter, hat Anspruch auf Ersatz angemessener Barauslagen. Die Arbeitnehmervertreter haben jedoch für die Geschäftsjahre 2024 und 2023 keinen Ersatz für Barauslagen geltend gemacht oder erhalten.

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

2. Gesamtvergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats

Die Vergütung für die Mitglieder des Aufsichtsrats wurde von der Hauptversammlung vom 2. Juni 2021 mit folgenden Grundvergütungen festgelegt: Vorsitzende/r TEUR 150, Stellvertreter/in TEUR 125, jedes weitere Mitglied des Aufsichtsrats TEUR 90. Zudem wird der Vorsitz eines Aufsichtsratsausschusses mit zusätzlich TEUR 20 vergütet, wobei der Aufsichtsratsvorsitzenden und ihrem Stellvertreter eine solche Zusatzvergütung nicht gewährt wird. Die Vergütung steht den Aufsichtsratsmitgliedern jeweils für ein Jahr ihrer Organtätigkeit zu, wobei die Periode mit Wahl durch die Hauptversammlung beginnt. Bei unterjährigem Eintritt bzw. Ausscheiden erfolgt eine zeitanteilige Vergütung. Die Auszahlung der Aufsichtsratsvergütung erfolgt jährlich im Nachgang der ordentlichen Hauptversammlung. Diese Vergütungsregelung gilt, solange die Hauptversammlung keinen anderen Beschluss fasst. Für die Hauptversammlung 2025 ist turnusmäßig vorgesehen, dass diese über die Vergütungspolitik für den Aufsichtsrat Beschluss fasst.

In Anwendung dieser Grundsätze betrug die Vergütung des Aufsichtsrats der Gesellschaft im Geschäftsjahr 2024 insgesamt TEUR 862 (2023: TEUR 895). Alle Vergütungen wurden bzw. werden direkt von der Gesellschaft gezahlt. Keines der Mitglieder des Aufsichtsrats hat im Berichtsjahr Beratungsleistungen erbracht (2023: EUR 0). Die dargestellten Vergütungen für die Mitglieder des Aufsichtsrats zeigen die im Geschäftsjahr tatsächlich gezahlten Beträge. Die Arbeitnehmervertreter erhalten für ihre Tätigkeit im Aufsichtsrat keine Vergütung.

Mitglieder des Aufsichtsrats hielten zum 31. Dezember 2024 keine Aktien und keine Awards zum Erwerb von Aktien (keine Aktien und keine Awards zum Erwerb von Aktien zum 31. Dezember 2023).

Die Mitglieder des Aufsichtsrats haben 2024 keine Nebenleistungen erhalten. Kostenerstattungen für Aufsichtsratsmitglieder stellen keine Vergütung dar.

Im Einzelnen wurden den Mitgliedern des Aufsichtsrats die folgende Vergütung gezahlt:

in TEUR Name (Position)	Grundvergütung		Gesamtvergütung	
	2024	2023	2024	2023
Dr. Margarete Haase (Vorsitzende)	150	150	150	150
Andreas Mattes (stellvertretender Vorsitzender)	116	-	116	-
Mag. Brigitte Ederer (Mitglied) ¹	110	110	110	110
Kin Wah Loh (Mitglied) ¹	110	110	110	110
Andreas Gerstenmayer (Mitglied) ¹	110	110	110	110
Dr. Monika Henzinger (Mitglied)	90	90	90	90
Yen Yen Tan (Mitglied)	90	90	90	90
Arunjai Mittal (Mitglied)	60	-	60	-
Dr. Wolfgang Leitner (stellvertretender Vorsitzender, bis 07. September 2023)	26	125	26	125
Brian Krzanich (Mitglied, bis 23. Juni 2023)	-	110	-	110
Gesamt	862	895	862	895

¹ Im Geschäftsjahr erhielten Brigitte Ederer (ESG-Ausschuss), Kin Wah Loh (Technologieausschuss) und Andreas Gerstenmayer (Prüfungsausschuss) als Ausschussvorsitzende eine höhere Grundvergütung.