

# Vergütungs- bericht

[Überblick](#)

[Grundsätze und Zielsetzungen](#)

[Dialog mit Aktionären zum Vergütungssystem](#)

[Wesentliche Elemente der Vorstandsvergütung](#)

[Vergütung des Vorstands](#)

[Vergütung des Aufsichtsrats](#)

# 1. Überblick

Der Vergütungsbericht geht von den in der Vergütungspolitik festgelegten allgemeinen Prinzipien aus und fasst jene Grundsätze zusammen, die zur Festlegung der Vergütung der Mitglieder des Vorstands für das Geschäftsjahr 2025 angewendet wurden. Zudem erläutert er die Struktur und Höhe der Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats. Die Vergütungen werden für jedes Mitglied des Vorstands und des Aufsichtsrats für das Geschäftsjahr 2025 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 2025 aktiven Mitglieder des Vorstands der ams-OSRAM AG entsprechen wie im Vorjahr diesem Vergütungssystem.
- Im Rahmen eines fortlaufenden Dialogs mit den größten Aktionären wurde die bestehende Vergütungsstruktur umfassend erörtert. Insgesamt bestätigten die Aktionäre die Angemessenheit, Transparenz und Marktüblichkeit der aktuellen Vergütungsstruktur; es wurden keine wesentlichen Kritikpunkte zur Vergütungspolitik geäußert. Institutionellen Investoren ist in der Diskussion immer besonders wichtig, dass die Vergütung des Vorstands – wie in der ams OSRAM Vergütungspolitik niedergelegt – am langfristigen Erfolg und insbesondere an der Entwicklung der Aktie ausgerichtet ist. Vorstand und Aufsichtsrat nehmen die Rückmeldung der Investoren aufmerksam zur Kenntnis und sehen sich durch das Aktionärsvotum und das überwiegend positive Feedback der Aktionäre in der bestehenden Vergütungspolitik bestätigt. Dies spiegelt sich auch im deutlich verbesserten positiven Abstimmungsergebnis der Hauptversammlung wider: Das Zustimmungsvotum zur Vergütungspolitik erhöhte sich von 48,6 % im Vorjahr (was im Wesentlichen auf bestimmte praxisübliche Regelungen zur Vertragsauflösung früherer Vorstände zurückzuführen war) auf 79,4 % im Berichtsjahr.
- Die Gesamtausgaben für den Vorstand sind im Berichtszeitraum im Vergleich zu 2024 um 5 % auf EUR 6,0 Mio. (2024: EUR 6,3 Mio.) zurückgegangen.

- Die rechnerische Zielerreichung der kurzfristigen variablen Vergütung betrug im Berichtsjahr 99,5 %. Aufgrund von Sondereffekten, die zum Zeitpunkt der Zielsetzung nicht berücksichtigt werden konnten, und der allgemein schwierigen Geschäfts- und Marktentwicklung haben sich Aufsichtsrat und Vorstand darauf verständigt, dass der Vorstand freiwillig auf den Anteil der Auszahlung des Bonus, der auf Sondereffekten beruht, verzichtet. Dadurch reduziert sich die Zielerreichung auf 87,3 %.
- Dem Vorstand wurden im Berichtsjahr im Rahmen des LTIP 2023 827.719 neue langfristige Awards zugeteilt.
- Aufgrund der wirtschaftlichen Entwicklung des Unternehmens in den letzten Jahren ist der Wert der aktienorientierten Vergütung, die dem Vorstand in den Geschäftsjahren 2023, 2024 und 2025 unter dem LTIP 2023 gewährt wurde, zum Bilanzstichtag stark verfallen (Restwert im Durchschnitt von nur noch rund 33 % des Werts zum Zeitpunkt der jeweiligen Gewährung). Damit entspricht die an den Unternehmenserfolg gekoppelte Wertentwicklung der gewährten Langfristinstrumente dem verfolgten Pay-for-Performance-Prinzip.
- Der Aufsichtsrat hat in seiner Sitzung vom 29. April 2025 eine inhaltlich unveränderte Vergütungspolitik des Aufsichtsrats, jedoch mit einer neuen Laufzeit, nämlich für die Geschäftsjahre 2026 bis 2029 beschlossen. In der Hauptversammlung vom 26. Juni 2025 wurde die Vergütungspolitik des Aufsichtsrats mit 99,58 % der abgegebenen Stimmen angenommen.

## Wesentliche Geschäftsentwicklungen im Berichtsjahr

Im Berichtsjahr waren unterschiedliche Dynamiken in den verschiedenen für ams OSRAM wichtigen Industrien und Märkten zu verzeichnen. Dies führte zu einem anspruchsvolleren Geschäftsverlauf als zu Jahresbeginn erwartet, insbesondere im Hinblick auf die zunehmenden makroökonomischen und geopolitischen Unsicherheiten. Zwar wurde die Gesamtnachfrage nach Fahrzeugen oder Smartphones nicht wesentlich beeinträchtigt, jedoch entstand durch die Zollpolitik der neuen US-Regierung zusätzliche operative Komplexität, und Anpassungen in verschiedenen Geschäftsbereichen waren erforderlich. So führten im Bereich Lamps & Systems umfangreiche Lagerbestandsanpassungen amerikanischer Distributionskunden

im Autolampen-Aftermarket-Geschäft im zweiten Quartal zu erheblichen Umsatzbelastungen.

Im Halbleitergeschäft kam die Lagerbestandsbereinigung im Automobilssektor zwar wie erwartet zur Jahresmitte zu einem Ende, jedoch blieb der branchenweit erwartete Nachfrageanstieg in der zweiten Jahreshälfte aus. Die Lieferkette im Automotive-Bereich agierte unverändert mit äußerst kurzen Lagerreichweiten und kurzfristigen Bestellungen, was die Planbarkeit weiterhin deutlich erschwerte.

Das Industrie- und Medizingeschäft verzeichnete nach einer fast zweijährigen Schwäche erste Anzeichen einer zögerlichen Erholung. Positiv entwickelte sich das Consumer-Geschäft, in dem insbesondere die neuesten Komponenten für Smartphones und Wearables stärker als erwartet nachgefragt wurden und die entsprechenden Fertigungslinien vollständig ausgelastet waren.

Zusätzlich wurde die Umsatzentwicklung wesentlich durch externe Faktoren beeinflusst. Die Schwäche des US-Dollars gegenüber dem Euro führte zu einem Umsatzrückgang im dreistelligen Millionenbereich, während deutlich steigende Rohmaterialpreise – insbesondere für Gold und andere Edelmetalle – die Kostenbasis erheblich belasteten.

Vor dem Hintergrund dieser Rahmenbedingungen legte das Management einen besonderen Fokus auf die Beschleunigung des Schuldenabbaus. Hierzu zählen auch geplante Veräußerungen von bislang zum Kerngeschäft gehörenden Aktivitäten, aus denen im kommenden Jahr Erlöse von deutlich über EUR 500 Mio. erzielt werden sollen. Der Verkauf des Segments Entertainment & Industrial Lamps an die japanische Firma Ushio Inc., wurde im Juli 2025 mit einem Wert von rund EUR 100 Mio. bekannt gegeben und kann voraussichtlich im ersten Quartal 2026 abgeschlossen werden.

Das unternehmensweite Effizienzprogramm ‚Re-establish the Base‘, das im Jahr 2023 initiiert wurde, wurde konsequent fortgeführt und erreichte im Berichtsjahr schnellere Fortschritte als ursprünglich geplant.

Trotz des herausfordernden Umfelds konnte die Profitabilität gesteigert werden. Der Konzernumsatz verringerte sich aufgrund der Wechselkursentwicklung und dem Auslaufen bzw. Verkauf von Altgeschäften zwar um 3 % auf EUR 3.323 Mio. (Vorjahr: EUR 3.428 Mio.), wobei das Kern-Halbleiterportfolio gegenüber dem Vorjahr

## 2. Grundsätze und Zielsetzungen

bei konstantem Wechselkurs ein Umsatzwachstum im Rahmen der mittelfristigen Zielwachstumsspanne erzielen konnte. Das bereinigte EBITDA (bereinigtes Ergebnis der betrieblichen Tätigkeit vor Zinsen, Steuern und Abschreibungen, M&A-bedingten Aufwendungen, Transformationskosten, Aufwand für anteilsbasierte Vergütung sowie das Ergebnis aus Beteiligungen an assoziierten Unternehmen (d. h. ohne nicht-operative Sondereffekte)) stieg jedoch auf EUR 608 Mio. (Vorjahr: EUR 575 Mio.). Das nach IFRS berichtete EBITDA verbesserte sich massiv von EUR 395 Mio. im Vorjahr auf EUR 527 Mio. Die Nettoverschuldung konnte im Vorjahresvergleich um 24 % reduziert werden und lag zum Jahresende bei EUR 1.078 Mio. ohne Einbeziehung der Sale-and-Lease-Back-Malaysia-Transaktion (EUR 1.517 Mio. unter Einbeziehung der Sale-and-Lease-Back-Malaysia-Transaktion).

Die Gesamttrendite für die Aktionäre (TSR) belief sich im Berichtsjahr auf +24,80 %. Die im Vergleich zum Vorjahr eher verhaltene Erholung der Aktie spiegelt im Wesentlichen die abwartende Haltung der Investoren hinsichtlich der Bekanntgabe einzelner Umsetzungsschritte des am 30. April 2025 vorgestellten Entschuldungsplans wider.

Die Vergütung der Mitglieder des Vorstands der ams-OSRAM AG richtet sich nach der Vergütungspolitik für den Zeitraum 2023 bis 2027, die von der Hauptversammlung der Gesellschaft am 23. Juni 2023 beschlossen wurde. Die Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats der ams-OSRAM AG richtet sich nach der aktualisierten Vergütungspolitik für den Aufsichtsrat, die von der Hauptversammlung der Gesellschaft am 24. Juni 2025 beschlossen wurde.

Die Verträge mit den Vorstandsmitgliedern Aldo Kamper und Rainer Irlle wurden entsprechend den Grundprinzipien der aktuellen Vergütungspolitik für die Geschäftsjahre 2023 bis 2027 gestaltet. Dies gilt auch für den Anstellungsvertrag von Rainer Irlle, der mit Beschluss des Aufsichtsrats vom 15. Oktober 2025 für eine Periode von fünf Jahren bis 15. Oktober 2030 verlängert wurde. Im Zuge der Verlängerung wurde die Vergütung marktüblich angepasst. Die Vergütungspolitik, die zuletzt in der Hauptversammlung 2023 beschlossen wurde, ist gemäß § 78b Abs 1 AktG spätestens in der Hauptversammlung 2027 oder bei wesentlichen Änderungen erneut zur Billigung vorzulegen.

Der Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2025 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 setzt er die 2023 eingeführten Anpassungen an die Vergütungsberichterstattung fort und berücksichtigt Anregungen der Aktionäre zum Vorjahresbericht. Es gab keine wesentlichen Anmerkungen der Aktionäre und keine Kritik an der bestehenden Vergütungspolitik und -struktur.

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 AG 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 und ihr 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 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 bestimmt auch die Ziele für die jährliche variable Vergütung zu Beginn eines jeden Geschäftsjahres 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 Arbeitnehmer 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, vertikaler Vergleich der 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.

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 2023 (LTIP 2023), an Anpassungen der Vergütungspolitik des Vorstands sowie an der Anpassung der Vergütung im Zuge der Verlängerung von Vorstandsmandaten 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.

Einige institutionelle Investoren aus dem nordamerikanischen und angelsächsischen Raum äußerten in Gesprächen den Hinweis, dass die Gesamtvergütung des aktuellen Vorstands im Vergleich zu Peer-Unternehmen als eher moderat einzustufen sei, insbesondere im Hinblick auf die komplexen strategischen Herausforderungen und die hohe Verantwortung, die mit der Führung des Unternehmens verbunden sind, um den langfristigen Erfolgskurs nachhaltig zu sichern.

Der kontinuierliche Dialog und die konstruktive Berücksichtigung ihres Feedbacks wurden von den Aktionären regelmäßig positiv aufgenommen. Dabei wurden Angemessenheit, Transparenz und Marktüblichkeit der aktuellen Vergütungsstruktur wiederholt bestätigt. Das Feedback zur bestehenden Vergütungsstruktur ist überwiegend positiv, was sich auch am gesteigerten Zustimmungsvotum von 79,4 % zur Vergütungspolitik auf der ordentlichen Hauptversammlung 2025 widerspiegelt.

## 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 bis 30 % der Gesamtvergütung ausmachen, während die variablen Komponenten (kurzfristige variable Vergütung und Zeitwert der langfristigen Vergütung zum Zeitpunkt der Gewährung) dementsprechend ca. 70 bis 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 ([Kapitel IV. Ziffer 4 lit. C](#)).

Weitere Informationen sind in [Kapitel V](#) zu finden.

### 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 Arbeitnehmern und Führungskräften die Möglichkeit gegeben, am Erfolg von ams OSRAM zu partizipieren. Das Ziel dieses Beteiligungsplans ist die Stärkung der Interessensgleichheit zwischen Aktionären und Arbeitnehmern, der Anreiz zur

Wertsteigerung, die langfristige Bindung der Arbeitnehmer 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 in Relation zu einer definierten Vergleichsgruppe anderer Unternehmen der Halbleiterindustrie (siehe Vergütungspolitik), das bereinigte EBITDA-Ziel (bis zum Geschäftsjahr 2024 wurde für dieses KPI für vergangene Tranchen das bereinigte EBIT als extern etablierte Messgröße der operativen Profitabilität des Unternehmens verwendet) sowie die Erfüllung von langfristigen ESG-Zielen.

Der für das Geschäftsjahr 2025 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, sodass 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 bei Erstbestellungen 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 aktienbasierte 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 Vorstands-

mitgliedern (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 ermittelt 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 2025 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 die ams-OSRAM AG 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 2025 legte der Vergütungsausschuss den Hauptfokus trotz weiterhin schwieriger globaler Rahmenbedingungen auf die Entwicklung der Organisation im Hinblick auf Umsatzwachstum, eine im Vergleich zum Vorjahr robuste Profitabilität sowie die Erzielung eines positiven Free Cash Flows und die Reduzierung des Verschuldungsgrads des Unternehmens (gemessen als Verhältnis von Nettoverschuldung zur bereinigten operativen Profitabilität).

Folglich konzentrierten sich die Ziele für das Geschäftsjahr 2025 auf den Umsatz (Gewichtung 25 %), das bereinigte EBITDA (Gewichtung 30 %), die Optimierung des Free Cash Flows (Gewichtung 25 %) sowie die Entwicklung des Verhältnisses von bereinigtem EBITDA zur Nettoverschuldung (net debt) (Gewichtung 20 %). Bei Zielsetzung und Zielmessung für den Free Cash Flow wurden Zuflüsse aus Portfoliomaßnahmen, zusätzlichen Factoringprogrammen oder der Neuordnung der Pensionsfinanzierung in Deutschland nicht berücksichtigt.

Als langfristige Ziele waren 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. Im Berichtszeitraum wurde die Profitabilitätskenngröße für zukünftig gewährte Tranchen auf das bereinigte EBITDA angepasst, um einen Gleichlauf mit dem intern wie extern verwendeten KPI zu gewährleisten. Das im LTIP 2023 festgelegte ESG-Ziel (Gewichtung 20 %) hat der LTIP-Ausschuss des Aufsichtsrats für die im Jahr 2025 gewährte Tranche – unter Beibehaltung des bereits in den Vorjahren angewandten Konzepts – so konkretisiert, dass die Reduktion des CO<sub>2</sub>-Ausstoßes im Zeitraum von 2025 bis 2027 gemäß der Klimastrategie von ams OSRAM zu erreichen ist.

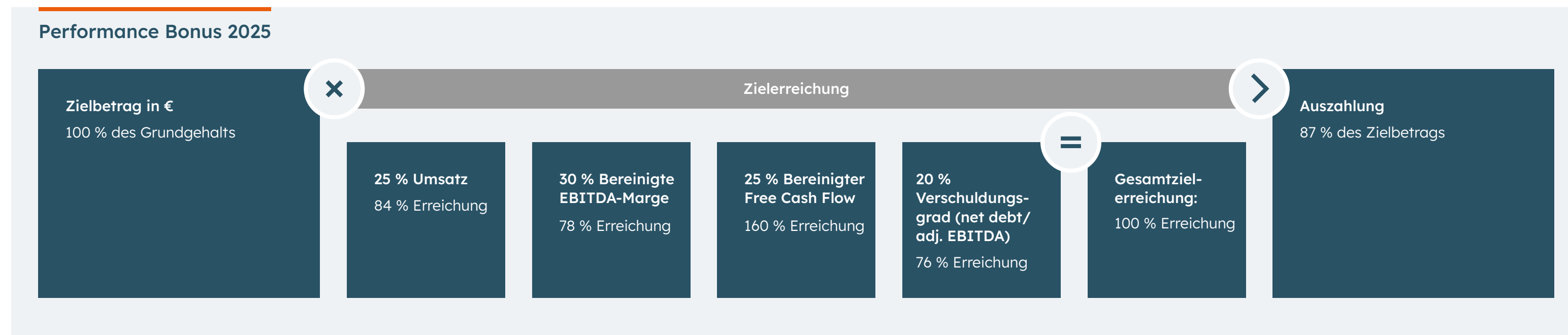
Die rechnerische Zielerreichung der kurzfristigen variablen Vergütung betrug im Berichtsjahr 99,5 %. Aufgrund von Sondereffekten, die zum Zeitpunkt der Zielsetzung nicht berücksichtigt werden konnten, und der allgemein schwierigen Geschäfts- und Marktentwicklung haben sich Aufsichtsrat und Vorstand darauf verständigt, dass der Vorstand freiwillig auf den Anteil der Auszahlung des Bonus, der auf Sondereffekte beruht, verzichtet. Daraus resultiert eine Zielerreichung von 87,3 %.

Im Einzelnen wurden für den Vorstand für das Geschäftsjahr 2025 die folgenden Jahresziele für die kurzfristige variable Vergütung festgelegt:

Zielvorgaben und Zielwerte <sup>1,2</sup>	0 %	100 %	200 %	Gewichtung des Ziels
Umsatz	3.100	3.450	3.800	25 %
bereinigte EBITDA-Marge	18,0 %	19,5 %	21,0 %	30 %
angepasster Free Cash Flow <sup>3</sup>	0	200	400	25 %
Verschuldungsgrad (net debt/ber. EBITDA)	4,0	3,0	2,0	20 %

Ausgehend von den Ergebnissen des Geschäftsjahres 2025 wurde folgende Zielerreichung ermittelt:

Zielerreichung <sup>1,2</sup>	Betrag am Ende des Erhebungszeitraums	Zielerreichung	Gewichtung des Ziels	Rechnerischer Beitrag zur Gesamtzielerreichung
Umsatz	3.392	84 %	25 %	21 %
bereinigte EBITDA-Marge	19,2 %	78 %	30 %	23 %
angepasster Free Cash Flow <sup>3</sup>	321	160 %	25 %	40 %
Verschuldungsgrad (net debt/ber. EBITDA)	3,24	76 %	20 %	15 %
Gesamtzielerreichung (rechnerisch)				100 %
auszahlungsrelevante Gesamtzielerreichung <sup>4</sup>				87 %



<sup>1</sup> Alle Werte in EUR Mio.

<sup>2</sup> Umsatz und bereinigte EBITDA-Marge basieren auf extern berichteten Werten. Der Umsatz und das bereinigte EBITDA wurden aufgrund von Währungseffekten angepasst.

<sup>3</sup> Der Free Cash Flow für die Ziele des Bonus 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. Hierin werden auch wesentliche positive Effekte aus der Rückführung von Planvermögen im Zusammenhang mit Pensionsverpflichtungen in Deutschland erfasst.

<sup>4</sup> Bei Festsetzung der auszahlungsrelevanten Bonusbeträge wurden positive Effekte aus der Rückführung von Planvermögen im Zusammenhang mit Pensionsverpflichtungen in Deutschland vollständig bereinigt. Daraus resultierte eine auszahlungsrelevante Zielerreichung von 87,3 %.

## 2. Vereinbarungen im Zusammenhang mit Wechseln im Vorstand

Im Geschäftsjahr 2025 kam es zu keinen personellen Änderungen im Vorstand der ams-OSRAM AG. Der Aufsichtsrat der Gesellschaft hat mit Beschluss vom 15. Oktober 2025 das Mandat von Rainer Irle als Mitglied des Vorstands und CFO vorzeitig für eine neue Periode von fünf Jahren bis zum Ablauf des 15. Oktobers 2030 verlängert.

## 3. Gesamtvergütung der Mitglieder des Vorstands

Die ams-OSRAM AG hat mit ihrem 2023 eingeführten Vergütungssystem 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.

**Tabelle 1. Gewährte oder geschuldete Gesamtvergütung<sup>1</sup>**

In TEUR	Fixe Bezüge						Variable Bezüge <sup>3</sup>				Gesamtvergütung					
	Grundgehalt		Nebenleistungen <sup>2</sup>		Abfindungs-zusagen		Gesamt fixe Bezüge		Operative Bonifikation		LTI <sup>4</sup>		Gesamt variable Bezüge			
Name (Position)	2025	2024	2025	2024	2025	2024	2025	2024	2025	2024	2025	2024	2025	2024	2025	2024
Aldo Kamper (CEO)	1.001	1.001	17	9	-	-	1.018	1.010	917	651	2.125	2.670	3.041	3.321	4.060	4.330
Rainer Irle (CFO) <sup>5</sup>	522	501	13	9	-	-	534	509	478	325	885	1.113	1.363	1.438	1.897	1.947
<b>Gesamt</b>	<b>1.523</b>	<b>1.502</b>	<b>30</b>	<b>17</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>1.553</b>	<b>1.519</b>	<b>1.394</b>	<b>976</b>	<b>3.010</b>	<b>3.783</b>	<b>4.404</b>	<b>4.759</b>	<b>5.957</b>	<b>6.278</b>

**Tabelle 2. Gezahlte Gesamtvergütung<sup>1</sup>**

In TEUR	Fixe Bezüge						Variable Bezüge <sup>3</sup>				Gesamtvergütung					
	Grundgehalt		Nebenleistungen <sup>2</sup>		Abfindungs-zusagen		Gesamt fixe Bezüge		Operative Bonifikation		LTI <sup>4</sup>		Gesamt variable Bezüge			
Name (Position)	2025	2024	2025	2024	2025	2024	2025	2024	2025	2024	2025	2024	2025	2024	2025	2024
Aldo Kamper (CEO)	1.001	1.001	17	9	-	-	1.018	1.010	651	676	-	-	651	676	1.669	1.685
Rainer Irle (CFO) <sup>5</sup>	522	501	13	9	-	-	534	509	325	225	-	-	325	225	860	734
<b>Gesamt</b>	<b>1.523</b>	<b>1.502</b>	<b>30</b>	<b>17</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>1.553</b>	<b>1.519</b>	<b>976</b>	<b>901</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>976</b>	<b>901</b>	<b>2.529</b>	<b>2.420</b>

<sup>1</sup> Gewährte oder geschuldete Gesamtvergütung umfassend – 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.

<sup>2</sup> 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.

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

<sup>4</sup> 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.

<sup>5</sup> Mit Wirkung zum 16. Oktober 2025 wurde das Grundgehalt von Rainer Irle (CFO) im Rahmen einer Vertragsverlängerung von vormals EUR 500.500 auf EUR 600.600 angepasst.

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

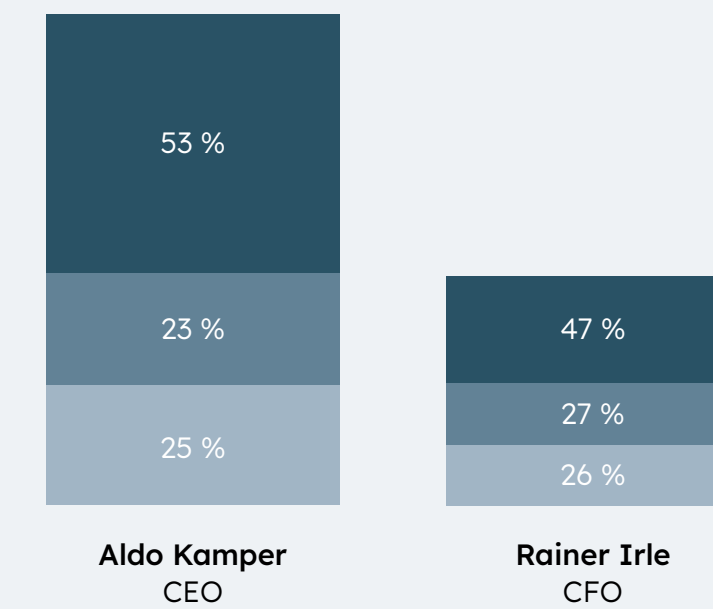
Name (Position)	Fixe Bezüge				Variable Bezüge			
	in TEUR		in %		in TEUR		in %	
	2025	2024	2025	2024	2025	2024	2025	2024
Aldo Kamper (CEO)	1.018	1.010	25 %	23 %	3.041	3.321	75 %	77 %
Rainer Irle (CFO)	534	509	28 %	26 %	1.363	1.438	72 %	74 %
<b>Gesamt</b>	<b>1.553</b>	<b>1.519</b>	<b>26 %</b>	<b>24 %</b>	<b>4.404</b>	<b>4.759</b>	<b>74 %</b>	<b>76 %</b>

Entsprechend des Pay-for-Performance Prinzips überwiegt der Anteil der an Performance-Kriterien geknüpften Vergütung weit, dabei wird der überwiegende Anteil in langfristiger anteilsbasierter Vergütung gewährt, deren Wert unmittelbar an definierte Performance-Kennzahlen sowie an die Entwicklung der Aktie geknüpft ist.

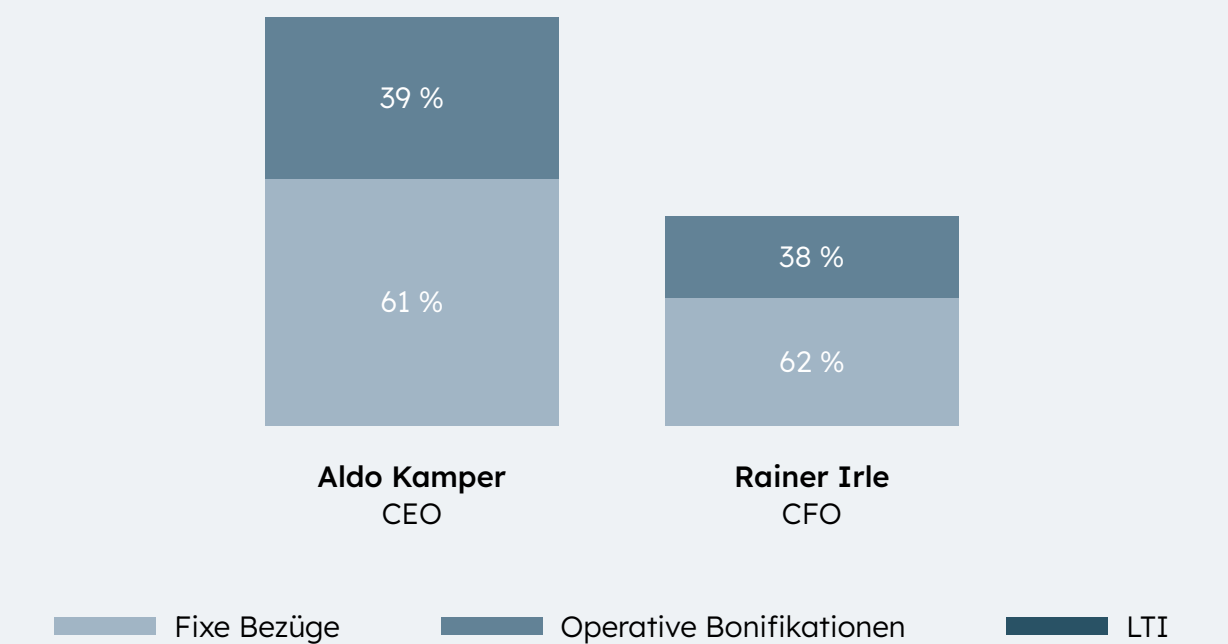
**Tabelle 2a. Gezahlte Gesamtvergütung im Verhältnis zur Gesamtvergütung**

Name (Position)	Fixe Bezüge				Variable Bezüge			
	in TEUR		in %		in TEUR		in %	
	2025	2024	2025	2024	2025	2024	2025	2024
Aldo Kamper (CEO)	1.018	1.010	61 %	60 %	651	676	39 %	40 %
Rainer Irle (CFO)	534	509	62 %	69 %	325	225	38 %	31 %
<b>Gesamt</b>	<b>1.553</b>	<b>1.519</b>	<b>61 %</b>	<b>63 %</b>	<b>976</b>	<b>901</b>	<b>39 %</b>	<b>37 %</b>

**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 2025 zum 31. März 2025 gewährt.

Im Berichtsjahr wurden den Mitgliedern des Vorstands – basierend auf der alten Einteilung des Grundkapitals – insgesamt 434.951 Awards (2024: 310.077 Awards) gewährt. Wie im Vorjahr wurden alle Awards aus dem LTIP 2023 als PSUs gewährt; die Awards unterliegen keinem Ausübungspreis.

Im Berichtszeitraum wurden im Rahmen von früheren langfristigen Vergütungsplänen für die derzeitigen Vorstandsmitglieder wie im Vorjahr keine Instrumente ausübbar. 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 101.804 PSUs aus dem LTIP 2019 (2024: 944.662 PSUs aus dem LTIP 2019).

Die Vorstandsmitglieder hielten zum 31. Dezember 2025 11.250 Aktien und 827.719 Awards. Im Vorjahr hielten die Vorstandsmitglieder 11.250 Aktien und 392.768 Awards.

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 EBITDA und relativer TSR sowie an die Erfüllung der ESG-Ziele gebunden. Weitere Informationen sind in [Kapitel IV, Ziffer 3](#) zu finden.

Das bereinigte EBITDA-Leistungskriterium hängt von der Erreichung des EBITDA-Ziels (kumuliertes bereinigtes EBITDA-Ziel über den EBITDA-Leistungszeitraum) ab. Das EBITDA-Ziel wird auf Basis der jährlich erneuerten langfristigen Unternehmensplanung definiert, welche mit dem Aufsichtsrat intensiv beraten wird. Wesentliche Änderungen der Unternehmensstruktur (z. B. durch M&A-Transaktionen) oder der Rechnungslegungsgrundsätze werden bei der Ermittlung der Zielerreichung berücksichtigt. Der EBITDA-Leistungszeitraum umfasst drei Geschäftsjahre und beginnt im Jahr der Gewährung. In der Umsetzung eines Beschlusses des Aufsichtsrats im

Geschäftsjahr 2024, 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 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 2025 wird berechnet als die Veränderung des durchschnittlichen Net-Return-Indexes zwischen dem Beginn des TSR-Leistungszeitraums (1. Januar 2025) und dem Ende des TSR-Leistungszeitraums (31. Dezember 2027). 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 von Instrumenten, die in den Geschäftsjahren 2023 und 2024 gewährt wurden, entsprechend berücksichtigt. Zudem wurde beschlossen, bei der Berechnung der TSR-Erreichung für diese Instrumente 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 2025 anhand der bis zum Ende des Geschäftsjahres 2027 erreichten Reduktion des CO<sub>2</sub>-Ausstoßes) festgelegt.

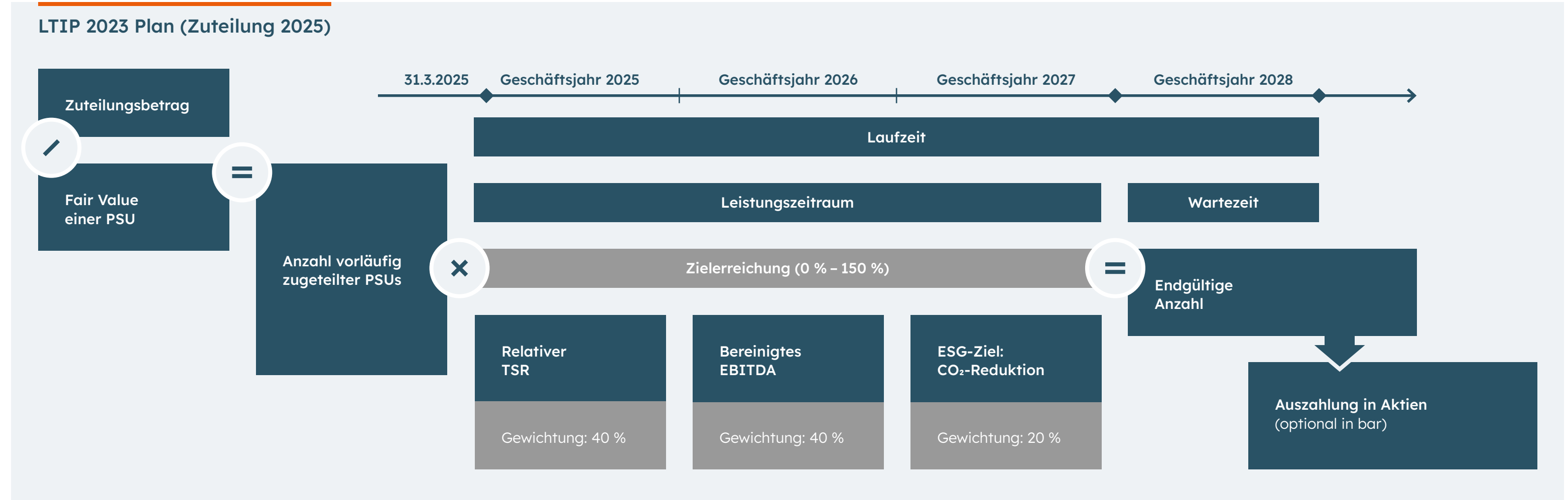
### Zeitwert zum Zeitpunkt der Gewährung

Zum Zeitpunkt der Gewährung wird der beizulegende Zeitwert anhand der festgelegten Anzahl der gewährten Awards ermittelt und über die jeweilige Leistungsperiode als anteilsbasierte Vergütung 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 2025 wird in der Tabelle 3b gezeigt.

### Beizulegender Zeitwert zum Zeitpunkt der Gewährung

Name (Position)	Gewährte Awards in Stück		Beizulegender Zeitwert in EUR	
	2025	2024	2025	2024
Aldo Kamper (CEO)	307.024	218.878	2.124.606	2.670.307
Rainer Irle (CFO)	127.927	91.199	885.255	1.112.628
<b>Gesamt</b>	<b>434.951</b>	<b>310.077</b>	<b>3.009.861</b>	<b>3.782.935</b>



**Tabelle 3a: Equity Incentive Plans – Zuteilungsbedingungen**

Equity Incentive Plan	LTIP 2023 (2023)	LTIP 2023 (2024)	LTIP 2023 (2025)
Leistungsperiode	30.06.2023 - 31.03.2026	31.03.2024 - 31.03.2027	31.03.2025 - 31.03.2028
Datum der Gewährung	30.06.2023	31.03.2024	31.03.2025
Zuteilung zum Ende der Halteperiode	31.03.2027	31.03.2028	31.03.2029

**Tabelle 3b: Equity Incentive Plans – Informationen zum Geschäftsjahr 2025**

Aldo Kamper (CEO)				
In Stück	LTIP 2023 (2023)	LTIP 2023 (2024)	LTIP 2023 (2025)	Gesamt
Ausstehend am 1.1.	64.714	218.878	-	283.592
Gewährte Awards	-	-	307.024	307.024
Maßnahmen gegen Eigenkapitalveränderungen	-	-	-	-
Verlorene Awards	-	-	-	-
Übertragene Awards	-	-	-	-
<b>Ausstehend am 31.12</b>	<b>64.714</b>	<b>218.878</b>	<b>307.024</b>	<b>590.616</b>
Aufwand im Geschäftsjahr (EUR)	577.366	876.419	503.522	1.957.307
Rainer Irle (CFO)				
In Stück	LTIP 2023 (2023)	LTIP 2023 (2024)	LTIP 2023 (2025)	Gesamt
Ausstehend am 1.1.	17.977	91.199	-	109.176
Gewährte Awards	-	-	127.927	127.927
Maßnahmen gegen Eigenkapitalveränderungen	-	-	-	-
Verlorene Awards	-	-	-	-
Übertragene Awards	-	-	-	-
<b>Ausstehend am 31.12</b>	<b>17.977</b>	<b>91.199</b>	<b>127.927</b>	<b>237.103</b>
Aufwand im Geschäftsjahr (EUR)	160.386	365.174	209.801	735.361

**Zeitwert zum Bilanzstichtag**

Der Geschäftserfolg von ams OSRAM 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.

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 von ams OSRAM, 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)**

	Aldo Kamper (CEO)		Rainer Irle (CFO)		Gesamt
	2025	2024	2025	2024	
Zum Stichtag insgesamt gewährte Awards aus LTIP 2023 (Stück) <sup>1</sup>	590.616	283.592	237.103	109.176	827.719
Kumulierter beizulegender Zeitwert zum Zeitpunkt der Gewährung (EUR)	7.072.850	4.948.244	2.630.673	1.745.418	9.703.524
Kumulierter Wert gewährter Awards zum Stichtag (EUR) <sup>2</sup>	2.263.935	1.018.646	907.152	388.280	3.171.087
Wertentwicklung in %	-68 %	-79 %	-66 %	-78 %	-67 %

<sup>1</sup> Werte um Maßnahmen gegen Eigenkapitalveränderungen angepasst

<sup>2</sup> Der Wert der gewährten Awards zum Stichtag wird wesentlich beeinflusst durch die Entwicklung des Aktienkurses und die erwartete Zuteilung auf Basis der Zielerreichung.

## 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 Arbeitnehmer auf Basis der Vollzeitäquivalente herangezogen. Diese betragen im Geschäftsjahr 2025 18.896 Arbeitnehmer (2024: 19.577).

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 <sup>1</sup>	2025	Ver- änderung zum Vor- jahr in %	2024	Ver- änderung zum Vor- jahr in %	2023	Ver- änderung zum Vor- jahr in %	2022	Ver- änderung zum Vor- jahr in %	2021
Aldo Kamper (CEO)	1.001	-	1.001	-	1.001	-	-	-	-
Rainer Irle (CFO)	522	4 %	501	-	501	-	-	-	-
Gesamt amtierende Vorstandsmitglieder	1.523	1 %	1.502	-	1.502	-	-	-	-
Gesamt ehemalige Vorstandsmitglieder	-	-	-	-100 %	2.885	-	2.885	-	2.885
Vorstand Gesamt	1.523	1 %	1.502	-66 %	4.387	52 %	2.885	-	2.885
Vorstand Gesamt (Vergleichsbasis nur CEO/CFO)	1.523	1 %	1.502	-53 %	3.187	89 %	1.685	-	1.685
Belegschaft	41	-2 %	42	5 %	40	3 %	39	8 %	36
Bereinigtes Ergebnis nach Steuern (in Mio. €)	57	2.967 %	2	-96 %	50	-60 %	124	-54 %	272
Bereinigtes Ergebnis je Aktie (unverwässert) <sup>2</sup>	0,56	2.885 %	0,02	-100 %	1,61	-66 %	4,75	-55 %	10,5

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

	2025	Ver- änderung zum Vor- jahr in %	2024	Ver- änderung zum Vor- jahr in %	2023	Ver- änderung zum Vor- jahr in %	2022	Ver- änderung zum Vor- jahr in %	2021
CEO im Verhältnis zur Belegschaft	24x	2 %	24x	-6 %	26x	-4 %	27x	-8 %	29x
Vorstand (im Durchschnitt) im Verhältnis zur Belegschaft <sup>3</sup>	19x	4 %	18x	-2 %	18x	-1 %	19x	-8 %	20x

<sup>1</sup> Alle Zahlen auf Vollzeitbasis hochgerechnet

<sup>2</sup> Vorjahreswerte angepasst um die im Geschäftsjahr 2024 durchgeführte Aktienzusammenlegung im Verhältnis 10:1

<sup>3</sup> Der Vorstand besteht seit 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 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	2025	Ver- änderung zum Vor- jahr in %	2024	Ver- änderung zum Vor- jahr in %	2023	Ver- änderung zum Vor- jahr in %	2022	Ver- änderung zum Vor- jahr in %	2021
Vorstand <sup>1</sup>	2.979	-5 %	3.139	23 %	2.558	-20 %	3.209	-61 %	8.305
Belegschaft	64	-1 %	65	-1 %	65	0 %	65	33 %	49

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

	2025	Ver- änderung zum Vor- jahr in %	2024	Ver- änderung zum Vor- jahr in %	2023	Ver- änderung zum Vor- jahr in %	2022	Ver- änderung zum Vor- jahr in %	2021
CEO im Verhältnis zur Belegschaft	63x	-6 %	67x	-18 %	82x	-1 %	83x	-70 %	276x
Vorstand (im Durchschnitt) im Ver- hältnis zur Belegschaft <sup>2</sup>	47x	-4 %	49x	24 %	39x	-20 %	49x	-71 %	170x

<sup>1</sup> Der Vorstand besteht seit 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.

<sup>2</sup> Der Vorstand besteht seit 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 2025 richtet sich nach wie vor nach der aktualisierten Vergütungspolitik für den Aufsichtsrat von ams OSRAM, die von der Hauptversammlung am 24. Juni 2025 beschlossen wurde. Die inhaltlich unveränderte Vergütungspolitik des Aufsichtsrats wurde mit 99,58 % der abgegebenen Stimmen angenommen. Die Vergütung des Aufsichtsrats besteht grundsätzlich aus einer einheitlichen Grundvergütung. Der Vorsitzenden des Aufsichtsrats, ihrem 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 ihrer Mitglieder 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 2025 und 2024 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 24. Juni 2025 (unverändert im Vergleich zu den Vorjahren) 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.

In Anwendung dieser Grundsätze betrug die Vergütung des Aufsichtsrats der Gesellschaft im Geschäftsjahr 2025 insgesamt TEUR 875 (2024: TEUR 862). Alle Vergütungen wurden bzw. werden direkt von der Gesellschaft gezahlt. Wie im Vorjahr hat keines der Mitglieder des Aufsichtsrats im Berichtsjahr Beratungsleistungen erbracht. 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 2025 wie am Vorjahresstichtag keine Aktien und keine Finanzinstrumente an der ams-Osram AG.

Die Mitglieder des Aufsichtsrats haben 2025 keine Nebenleistungen erhalten. Kostenerstattungen für Aufsichtsratsmitglieder stellen keine Vergütung dar.

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

in TEUR Name (Position)	Gesamtvergütung	
	2025	2024
Dr. Margarete Haase (Vorsitzende)	150	150
Andreas W. Mattes (stellvertretender Vorsitzender)	125	116
Mag. Brigitte Ederer (Mitglied) <sup>1</sup>	110	110
Kin Wah Loh (Mitglied) <sup>1</sup>	110	110
DI (FH) Andreas Gerstenmayer (Mitglied) <sup>1</sup>	110	110
Univ.-Prof. Dr. Monika Henzinger (Mitglied)	90	90
MBA Yen Yen Tan (Mitglied)	90	90
DI Arunjai Mittal (Mitglied)	90	60
<b>Gesamt</b>	<b>875</b>	<b>862</b>

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