

Vergütungs- bericht

Einleitung

Grundsätze und Zielsetzungen

Wesentliche Elemente der Vorstandsvergütung

Vergütung des Vorstands

Festlegung der Ziele

Vereinbarungen im Zusammenhang mit Wechseln im Vorstand

Gesamtvergütung der Mitglieder des Vorstands

Langfristige (aktienbasierte) Vergütung

Veränderung der Vergütung des Vorstands im Vergleich zur Belegschaft

Vergütung des Aufsichtsrats

Grundzüge der Vergütung des Aufsichtsrats

Gesamtvergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats

I. Einleitung

Die Vergütung der Mitglieder des Vorstands und des Aufsichtsrats der ams-OSRAM AG richtet sich nach der neuen Vergütungspolitik für den Vorstand für den Zeitraum 2023 - 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 weiterhin nach jener Vergütungspolitik, die von der Hauptversammlung der Gesellschaft am 2. Juni 2021 beschlossen wurde.

Die im Geschäftsjahr 2023 abgeschlossenen Vorstandsverträge mit den neuen Vorstandsmitgliedern Aldo Kamper und Rainer Irle wurden entsprechend den Grundprinzipien der neuen Vergütungspolitik gestaltet. In die beiden bestehenden Vorstandsverträge wurde aufgrund der geringen Restlaufzeit von knapp einem halben Jahr nicht anpassend eingegriffen. Die aktienbasierte Vergütung wurde auch für die Vorstände mit älteren Verträgen auf den neuen Vergütungsplan umgestellt.

Der Vergütungsbericht fasst - ausgehend von den in der Vergütungspolitik festgelegten allgemeinen Prinzipien - jene Grundsätze zusammen, die für die Festlegung der Vergütung der Mitglieder des Vorstands für das Geschäftsjahr 2023 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 2023 individuell dargestellt.

Geopolitische Konflikte, relativ hohe Inflation und steigende Zinssätze sowie eine gedämpfte Nachfrage im Halbleitergeschäft hielten auch im Jahr 2023 an. Der Konzernumsatz sank im Geschäftsjahr 2023 um 25 % auf EUR 3.590 Mio. im Vergleich zu EUR 4.819 Mio. im Jahr 2022. Neben der schwächeren Marktnachfrage trugen auch die Portfolioeffekte aus Unternehmensveräußerungen wesentlich zu diesem Rückgang bei. Auf vergleichbarer Portfoliobasis (bereinigt um die Unternehmensveräußerungen) sank der Konzernumsatz um EUR 756 Mio. oder 18 % im Vergleich zum Vorjahr.

Das Ergebnis der betrieblichen Tätigkeit (EBIT), bereinigt um M&A-bedingte Aufwendungen, Transformationskosten, Aufwand für aktienbasierte Vergütung sowie das Ergebnis aus Beteiligungen an assoziierten Unternehmen und aus dem Verkauf von Geschäften, ging im Vergleich zum Vorjahr um EUR 174 Mio. auf EUR 233 Mio. zurück.

Die Gesamtrendite für die Aktionäre (Total Shareholder Return, TSR) lag im Jahr 2023 bei -40,7 %¹, was auf den Rückgang des Aktienkurses zurückzuführen ist, der in erster Linie die Sorgen der Anleger über das makroökonomische Umfeld und die geringe kurzfristige Rentabilität des Unternehmens widerspiegelt.

Die Nettoverschuldung wurde im Vergleich zum Vorjahr leicht reduziert, obwohl im Laufe des Jahres erhebliche Investitionen getätigt wurden. Die Optimierung der Kapitalstruktur und der Verschuldungsquote wurde durch den Abschluss eines umfassenden Refinanzierungsplans erreicht, der sowohl eine Kapitalerhöhung als auch die Ausgabe von Anleihen umfasste.

Das unbereinigte EBIT sank um EUR 1.269 Mio. auf EUR -1.430 Mio. Diese negative Entwicklung resultierte insbesondere aus einer nicht zahlungswirksamen Wertminderung des Firmenwerts in Höhe von EUR 1.313 Mio. in den IFRS-basierten (unbereinigten) Ergebnissen im zweiten Quartal.

Der Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2023 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 auf der Hauptversammlung am 23. Juni 2023 eingeführten Anpassungen an die Vergütungsberichterstattung fort und nimmt jüngere Entwicklungen auf, u.a. wird die Entwicklung der Vorstandsvergütung über mehrere Jahre aufgezeigt. Zusätzliche Grafiken sollen die Verständlichkeit des Berichts erleichtern.

Die von der Hauptversammlung am 23. Juni 2023 mit einer Mehrheit von über 88 % gebilligte Vergütungspolitik für den Vorstand hat das bis dahin geltende Vorstandsvergütungssystem entscheidend weiterentwickelt und an aktuelle Anforderungen angepasst. So wurde die vertraglich zugesagte Vergütungshöhe für die Mitglieder des Vorstands insgesamt signifikant abgesenkt (Reduzierung der Zielvergütung um insgesamt rund 45 %). Der im Jahr 2023 neu eingeführte langfristige aktienbasierte 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 Per-

formance-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 neue Vergütungssystem sieht ferner eine breitere Möglichkeit der Rückforderung von Vorstandsvergütungen mittels sog. Claw-Back-Klauseln vor. Weitere Einzelheiten können direkt der neuen Vergütungspolitik für den Vorstand entnommen werden, die auf der [Website](#) der Gesellschaft abrufbar ist.

¹ Der TSR wird als Veränderung des Aktienkurses in CHF zwischen dem 31. Dezember 2022 und dem 31. Dezember 2023 berechnet. Für die Berechnung wird der angepasste Aktienkurs zum 31. Dezember 2022 verwendet, um die Auswirkungen der Kapitalerhöhung auf den Aktienkurs zu berücksichtigen.

II. Grundsätze und Zielsetzungen

Der Aufsichtsrat beschließt das Vergütungssystem für den Vorstand, indem er eine entsprechende Vergütungspolitik festlegt, die der Hauptversammlung der ams-OSRAM-Aktionäre zur Genehmigung vorgelegt wird. Die Vergütungspolitik soll sicherstellen, dass die Gesamtvergütung der Mitglieder 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 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 aktienbasierter Vergütung. Des Weiteren beauftragt der LTIP-Ausschuss (i) regelmäßig einen externen Sachverständigen mit der Überprüfung der allgemeinen Marktbedingungen, (ii) berät über Änderungen des LTIP und (iii) beschließt, überprüft, ändert und genehmigt den Vorschlag des Vorstands zur Gewährung langfristiger Anreize für Führungskräfte und Mitarbeiter:innen 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 Ökosystems anpasst. Die ams OSRAM Gruppe verfolgt das Ziel, durch innovative Lösungen auf den Feldern Sensorik und Licht eine führende Marktposition wahrzunehmen 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 die langfristigen Interessen der Aktionäre bei der Geschäftsstrategie stets berücksichtigt werden. Im Rahmen unserer Vergütungspolitik stellen wir daher sicher, dass langfristige und strategische Entscheidungen einen angemessenen Anreiz erhalten.
- **Berücksichtigung der Gesamtsituation des Unternehmens:** Der Aufsichtsrat berücksichtigt die wirtschaftliche Lage sowie den Erfolg und die Zukunftsaussichten des Unternehmens bei der Entscheidung über die Struktur und Bemessung der Vergütung.
- **Wettbewerbsfähige Bedingungen für Führungskräfte:** 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 von ams OSRAM und den durch die Funktionszuordnung bestimmten Tätigkeitsumfang des jeweiligen Mitglieds wider.

Darüber hinaus wird die einschlägige Berufserfahrung und das Qualifikationsprofil in erheblichem Umfang berücksichtigt.

- **Strenge Kopplung der Vergütung an die Leistung:** Um eine klare Leistungsorientierung zu gewährleisten, konzentriert sich die Vergütung auf variable Elemente, für die zu Beginn eines jeden Geschäftsjahres Leistungsziele festgelegt werden, die später nicht mehr geändert werden können. Die Grundgehälter der Vorstandsmitglieder sind vergleichsweise moderat, d.h. 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 ams-OSRAM-Aktie in der Schweiz. Zudem wurden die von Stimmrechtsberatern verwendeten Vergleichsgruppen, soweit verfügbar, zur Orientierung herangezogen. Die daraus resultierende Vergleichsgruppe bestand im Geschäftsjahr 2023 aus den folgenden Unternehmen:
 - Analog Devices Inc.
 - Elmos Semiconductor SE
 - Ennostar, Inc.
 - Infineon AG
 - Melexis Technologies N.V.
 - Knowles Corp.
 - NXP Semiconductors N.V.
 - ON Semiconductor Corp.
 - Renesas Electronics Corp.
 - Rohm Co., LTD
 - STMicroelectronics N.V.

III. Wesentliche Elemente der Vorstandsvergütung

- U-Blox Holding AG
- X-Fab Silicon Foundries SE
- Vishay Intertechnology Inc.
- Coherent (früher II-VI)
- LARGAN Precision Co, Ltd.
- Seoul Semiconductor
- Sharp

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.

Weiterhin 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 Mitarbeiter:innen ausgewertet. Weitere Informationen sind in [Kapitel IV.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 neuen Vergütungspolitik des Vorstands beteiligt. Bei der Beauftragung dieser Experten werden die festgelegten Unabhängigkeitsanforderungen für Vergütungsberater strikt eingehalten.

Das im Geschäftsjahr angewendete Vergütungssystem entspricht vollständig der aktuellen Vergütungspolitik für den Vorstand und besteht im Allgemeinen aus drei Hauptelementen:

- feste Grundvergütung,
- kurzfristige variable Vergütung (jährlicher Leistungsbonus) und
- langfristige Vergütung auf der Grundlage von Aktienbeteiligungsplänen.

Was die angestrebte Gewichtung dieser Elemente anbelangt, so soll die feste Grundvergütung (zusammen mit anderen Sachleistungen) ca. 10-30 % der Gesamtvergütung ausmachen, während die variablen Komponenten (kurzfristige variable Vergütung und Zeitwert der langfristigen Vergütung zum Zeitpunkt der Gewährung) ca. 70-90 % der Gesamtvergütung ausmachen sollen. 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 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 zwei zusätzliche Raten 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 nicht-finanzielle Ziele in jedem Geschäftsjahr heruntergebrochen wird. Zu Beginn eines jeden Geschäftsjahres legt der Vergütungsausschuss des Aufsichtsrats im Auftrag des Aufsichtsrats klar definierte, quantifizierbare Ziele für bestimmte Leistungsindikatoren fest. Die Zielkategorien und ihre Gewichtung sollen sicherstellen, dass der jährliche Fokus ein profitables Wachstum, eine ausgewogene Finanzstruktur sowie kurzfristige Meilensteine für wichtige strategische Projekte 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 unten [Kapitel III. Ziffer 4 lit. c.](#)).

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

3. Langfristige Vergütung

Die langfristige Vergütung besteht aus mehreren aktienbasierten Vergütungsplänen und macht einen wesentlichen Teil der mittel- und langfristigen Vergütung der Mitglieder des Vorstands aus. Im Rahmen dieser Pläne wird dem Vorstand sowie ausgewählten Mitarbeiter:innen und Führungskräften die Möglichkeit gegeben, am Erfolg von ams OSRAM zu partizipieren. Die Ziele dieser Beteiligungspläne sind die Stärkung der Interessensgleichheit zwischen Aktionären und Mitarbeiter:innen, der

Anreiz zur Wertsteigerung, die langfristige Bindung der Mitarbeiter:innen und ein motivierendes Vergütungssystem, das zusätzliche Einkommensmöglichkeiten bietet.

Die Zuteilung von Aktienoptionen & Aktienzusagen („Awards“) im Rahmen der jeweiligen Pläne ist teilweise, für Mitglieder des Vorstands vollumfänglich, an das Erreichen von Leistungskriterien von KPIs TSR (Total Shareholder Return) im Vergleich zu einer definierten Vergleichsgruppe (zur Zusammensetzung dieser Gruppe siehe oben), des bereinigten EBIT-Ziels (bereinigtes EBIT) sowie der Erfüllung der ESG-Ziele gebunden. Die jeweiligen Awards werden in der Regel über einen längeren Zeitraum während der Laufzeit der aktienbasierten Vergütungspläne unverfallbar.

Der im Geschäftsjahr 2023 neu eingeführte LTIP 2023 gewährt den Mitgliedern des Vorstands ausschließlich performance-orientierte aktienbasierte Vergütungsinstrumente (Performance Stock Units – „PSUs“). Die Höhe der jährlichen Gewährung ist für den Vorstandsvorsitzenden auf 300 % und für die weiteren Mitglieder des Vorstands auf 250 % ihrer Festvergütung begrenzt.

Die langfristige aktienbasierte 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 durchschnittliche operative Profitabilität 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 aktienbasierten 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 abberufen oder bei Vorliegen eines Entlassungsgrundes im Sinne des § 27 AngG abberufen werden. Das Dienstverhältnis endet daher mit dem Zeitpunkt der Entlassung. In diesen Fällen oder im Falle einer Amtsniederlegung ohne Zustimmung des Aufsichtsrates hat das betreffende Vorstandsmitglied keinen Anspruch auf eine Abfertigung oder sonstige Entschädigung im Zusammenhang mit der Beendigung des Dienstverhältnisses.

Bei Fehlen eines wichtigen Grundes oder bei Krankheit oder Unfall, wenn das Vorstandsmitglied drei Monate an der 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 für die 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.

Weiters 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 Awards an Vorstandsmitglieder (wie auch bei allen anderen Planteilnehmern) pro rata temporis 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 12 (zwölf) Monate gemessen und beträgt 300 % des Grundgehalts für den Vorstandsvorsitzenden und 200 % des Grundgehalts für die anderen Vorstandsmitglieder. Die Beteiligung muss allein über die Teilnahme an aktienbasierten Vergütungsprogrammen über die Zeit erworben werden, ein 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
- 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 ausgeübten Zuteilungen zukünftiger Zuteilungen oder eine Reduzierung anderer Zahlungen, die ansonsten vom Unternehmen an die Person zu leisten wären (einschließlich ausstehender Bonuszahlungen), erfolgen.

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

Ein Einzug von aktienbasierten Vergütungsinstrumenten amtierender Mitglieder des Vorstands unter Anwendung der Claw-Back-Bestimmungen erfolgte im Geschäftsjahr 2023 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 zu Gunsten der Vorstandsmitglieder oder zu Gunsten eines vom jeweiligen Vorstandsmitglied benannten Dritten abschließen.

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

IV. Vergütung des Vorstands

1. Festlegung der Ziele

In seiner Sitzung am 1. Februar 2024 hat der Vergütungsausschuss im Namen des Aufsichtsrats die Beträge der kurzfristigen variablen Vergütung (Leistungsbonus) auf Basis der Zielerreichung für die für das Geschäftsjahr 2023 vereinbarten Ziele entschieden.

Bei der Festlegung der Ziele für das Geschäftsjahr 2023 legte der Vergütungsausschuss den Hauptfokus trotz schwieriger wirtschaftlicher Rahmenbedingungen auf die Entwicklung der Organisation in Hinblick auf strategisches Wachstum und eine im Vergleich zum Vorjahr steigende Profitabilität. In die Ziele für die kurzfristige Vergütung ließ der Aufsichtsrat außerdem eine Kennzahl zum Verschuldungsgrad einfließen mit dem Ziel, durch eine hohe Aufmerksamkeit auf Barmittelgenerierung, Nettoumlaufvermögen und allgemeine Kostendisziplin die planmäßig hohen Investitionen in den neuen Standort in Malaysia zumindest teilweise zu kompensieren und die Nettoverschuldung angemessen zu begrenzen.

Folglich konzentrierten sich die Ziele für das Geschäftsjahr 2023 auf den Umsatz (Gewichtung 20 %), das bereinigte EBIT (Gewichtung 40 %) und die Reduktion der Nettoverschuldung (Gewichtung 40 %).

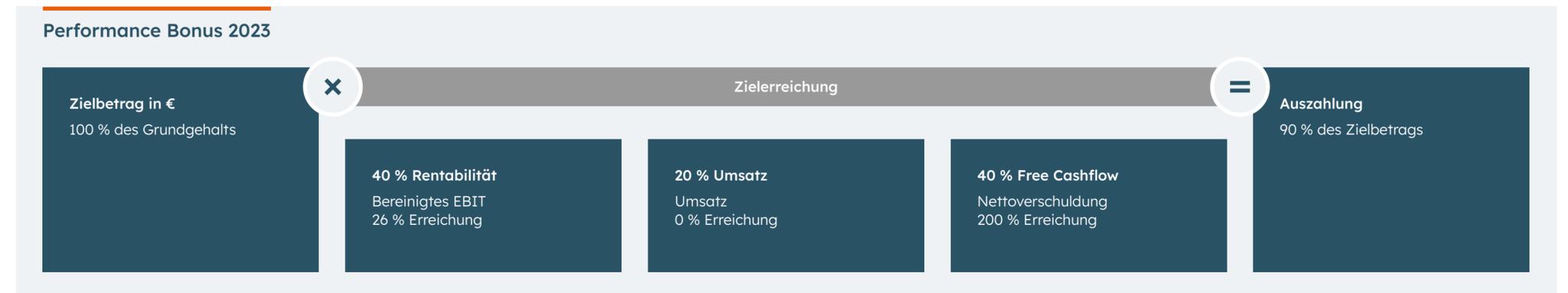
Als langfristige Ziele sind im LTIP 2023, jeweils mit einer Gewichtung von 40 %, das kumulierte bereinigte EBIT über die nächsten drei Geschäftsjahre sowie der relative Total Shareholder Return gemessen im Vergleich zu einer im LTIP 2023 definierten Vergleichsgruppe vorgesehen. Das weitere im LTIP 2023 niedergelegte ESG-Ziel (Gewichtung 20 %) hat der LTIP-Ausschuss des Aufsichtsrats für die im Jahr 2023 gewährte Tranche so konkretisiert, dass die Reduktion des CO₂-Ausstoßes im Zeitraum von 2023 bis 2025 gemäß der Klimastrategie von ams OSRAM zu erreichen ist.

Im Einzelnen wurden für den Vorstand für das Geschäftsjahr 2023 die folgenden Jahresziele für die kurzfristige variable Vergütung festgelegt:

Zielvorgaben und Zielwerte ^{1 2}	0 %	100 %	200 %	Gewichtung des Ziels
Umsatz	3.800	4.157	4.357	20 %
bereinigtes EBIT	6,0 %	9,1 %	11,0 %	40 %
Nettoverschuldung	2.287	2.137	1.987	40 %

Ausgehend von den Ergebnissen des Geschäftsjahres 2023 wurde folgende Zielerreichung ermittelt:

Ziele ^{1 2}	Betrag am Ende des Erhebungszeitraums	Zielerreichung	Gewichtung des Ziels	Rechnerischer Beitrag zur Gesamtzielerreichung
Umsatz	3.590	0 %	20 %	0 %
bereinigtes EBIT	6,8 %	26 %	40 %	10 %
Nettoverschuldung	1.696	200 %	40 %	80 %
Gesamtzielerreichung				90 %



1 Alle Werte in Mio. EUR.

2 Umsatz und bereinigtes EBIT basieren auf extern berichteten Werten. Das bereinigte EBIT wurde aufgrund von Währungseffekten angepasst. Die Nettoverschuldung wird berechnet als Buchwert der verzinslichen Darlehen, Anleihen und Verbindlichkeiten aus Sale-and-Leaseback-Finanzierungen abzüglich der liquiden Mittel.

2. Vereinbarungen im Zusammenhang mit Wechseln im Vorstand

Im Geschäftsjahr 2023 kam es zu einigen personellen Änderungen im Vorstand der ams-OSRAM AG:

Der bisherige Vorsitzende des Vorstands der Gesellschaft, Alexander Everke, ist mit 31. März 2023 als Vorstand der ams-OSRAM AG ausgeschieden und hat sein Amt per 1. April 2023 an Aldo Kamper übergeben. Herr Everke stand der Gesellschaft noch bis Jahresende 2023 als Berater zur Verfügung. Im Rahmen der einvernehmlichen Auflösung wurden Herrn Everke im Geschäftsjahr 2023 ausstehende Fixbezüge für die Restlaufzeit seines Vorstandsvertrages bis April 2024 ausbezahlt. Weiterhin wurde vereinbart, die variable Vergütung für das Geschäftsjahr 2023 pauschal mit einer Zielerreichung von 100 % abzurechnen sowie bis Ende 2023 bestimmte persönliche Versicherungen weiterzuführen. Mit diesen Leistungen wurden insbesondere auch die nachvertraglichen Kooperations- und Unterstützungsleistungen von Herrn Everke honoriert.

Im Juli 2023 folgte Rainer Irle als neuer Finanzvorstand Ingo Bank nach, der - wie im Oktober 2022 angekündigt - aus persönlichen Gründen mit Ablauf seines Vertrags zum 30. April 2023 als Vorstandsmitglied ausgeschieden ist. In der Übergangsphase ab 1. Mai bis zum Eintritt von Rainer Irle war Aldo Kamper interimistisch in Personalunion auch als Finanzvorstand tätig.

Mit Jahresende 2023 endeten vereinbarungsgemäß auch die Vorstandsverträge von Dr. Thomas Stockmeier und Mark Hamersma. Herr Dr. Stockmeier schied auf eigenen Wunsch bereits per 30. September 2023 aus dem Vorstand aus und stand der Gesellschaft bis zum 31. Dezember 2023 noch in beratender Funktion zur Verfügung. Herr Hamersma wechselte nach dem plangemäßen Ende seines Vorstandsmandats per 1. Januar 2024 in eine Funktion eines leitenden Angestellten und Mitglieds des Executive Committees des Unternehmens.

3. Gesamtvergütung der Mitglieder des Vorstands

Tabelle 1. Gewährte oder geschuldete Gesamtvergütung¹

In TEUR [*]	Fixe Bezüge						Variable Bezüge ⁴						Gesamtvergütung	
	Grundgehalt		Nebenleistungen ²		Abfindungszusagen ³		Gesamt		Operative Bonifikation		LTI ⁵		2023	2022
Name (Position)	2023	2022	2023	2022	2023	2022	2023	2022	2023	2022	2023	2022	2023	2022
Alexander Everke (CEO bis 31.03.2023)	259	1.035	25	27	2.231	0	2.515	1.062	387	521	0	3.823	2.902	5.406
Aldo Kamper (CEO ab 01.04.2023)	751	0	12	0	0	0	762	0	804	0	869	0	2.436	0
Ingo Bank (CFO bis 30.04.2023)	217	650	12	34	0	0	229	684	237	327	0	1.600	466	2.611
Rainer Irle (CFO ab 01.07.2023)	250	0	6	0	0	0	256	0	276	0	241	0	774	0
Dr. Thomas Stockmeier (CTO)	600	600	9	9	0	0	609	609	657	302	97	1.476	1.363	2.388
Mark Hamersma (CBO)	600	600	31	51	0	0	631	651	657	302	579	1.476	1.867	2.429
Gesamt	2.676	2.885	95	121	2.231	0	5.002	3.006	3.019	1.453	1.786	8.375	9.808	12.835

Tabelle 2. Gezahlte Gesamtvergütung

In TEUR	Fixe Bezüge						Variable Bezüge ⁴						Gesamtvergütung	
	Grundgehalt		Nebenleistungen ²		Abfindungszusagen ³		Gesamt		Operative Bonifikation		LTI ⁵		2023	2022
Name (Position)	2023	2022	2023	2022	2023	2022	2023	2022	2023	2022	2023	2022	2023	2022
Alexander Everke (CEO bis 31.03.2023)	259	1.035	25	27	2.231	0	2.515	1.062	909	1.951	-	-	3.423	3.013
Aldo Kamper (CEO ab 01.04.2023)	751	0	12	0	0	0	762	0	0	0	-	-	762	0
Ingo Bank (CFO bis 30.04.2023)	217	650	12	34	0	0	229	684	345	1.225	-	-	574	1.909
Rainer Irle (CFO ab 01.07.2023)	250	0	6	0	0	0	256	0	0	0	-	-	256	0
Dr. Thomas Stockmeier (CTO)	600	600	9	9	0	0	609	609	318	1.131	-	-	927	1.740
Mark Hamersma (CBO)	600	600	31	51	0	0	631	651	318	1.131	-	-	949	1.782
Gesamt	2.676	2.885	95	121	2.231	0	5.002	3.006	1.889	5.438	0	0	6.891	8.444

* Tausend Euro

- Gewährte oder geschuldete Gesamtvergütung sind - 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.
- 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.
- Im Rahmen seines Ausscheidens wurde mit Alexander Everke vereinbart, dass ihm die für die Restlaufzeit seines Vorstandsvertrags bis April 2024 geschuldete feste Grundvergütung ausbezahlt und die kurzfristige variable Vergütung (Bonus) für das Geschäftsjahr 2023 pauschal mit einem Zielerreichungsgrad von 100% abgerechnet wird; im Gegenzug stand Herr Everke dem neuen Vorstandsvorsitzenden Aldo Kamper bis Ende 2023 beratend zur Verfügung.
- Die variable Vergütung stellt die für die jeweilige Geschäftsperiode abgegrenzten (Tabelle 1) bzw. ausgezahlten (Tabelle 2) Beträge dar.
- Die aktienbasierte Vergütung (LTI) wird mit dem beizulegenden Zeitwert der gewährten Optionen oder Aktienawards im Geschäftsjahr bestimmt und unter der geschuldeten oder gewährten Vergütung dargestellt. Erst nach dem Ende der Leistungsperiode werden die ausübenden Optionen oder Aktienawards auf Basis der Zielerreichung ermittelt. Im Falle der Ausübung von Optionen oder Aktienawards, wird der Zufluss daraus als gezahlte Vergütung dargestellt.

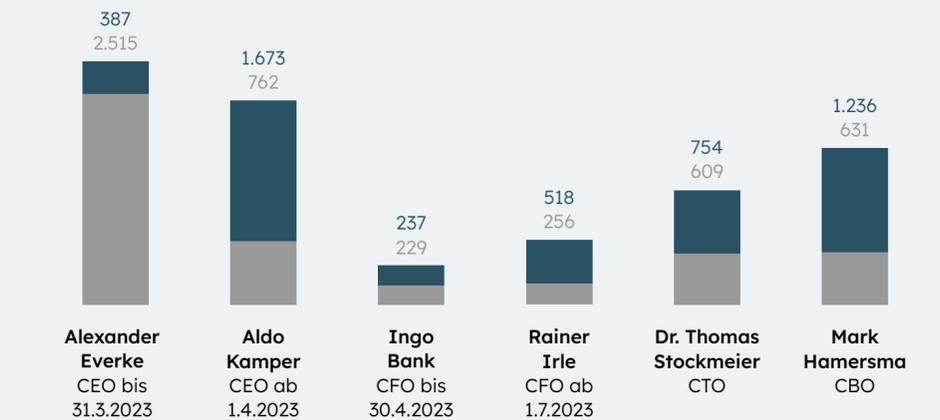
Tabelle 1a. Gewährte fixe und variable Bezüge im Verhältnis zur Gesamtvergütung

Name (Position)	Fixe Bezüge				Variable Bezüge			
	in TEUR		in %		in TEUR		in %	
	2023	2022	2023	2022	2023	2022	2023	2022
Alexander Everke (CEO bis 31.03.2023)	2.515	1.062	87 %	20 %	387	4.344	13 %	80 %
Aldo Kamper (CEO ab 01.04.2023)	762	0	31 %	0 %	1.673	0	69 %	0 %
Ingo Bank (CFO bis 30.04.2023)	229	684	49 %	26 %	237	1.927	51 %	74 %
Rainer Irle (CFO ab 01.07.2023)	256	0	33 %	0 %	518	0	67 %	0 %
Dr. Thomas Stockmeier (CTO)	609	609	45 %	26 %	754	1.779	55 %	74 %
Mark Hamersma (CBO)	631	651	34 %	27 %	1.236	1.779	66 %	73 %
Gesamt	5.002	3.006	51 %	23 %	4.806	9.828	49 %	77 %

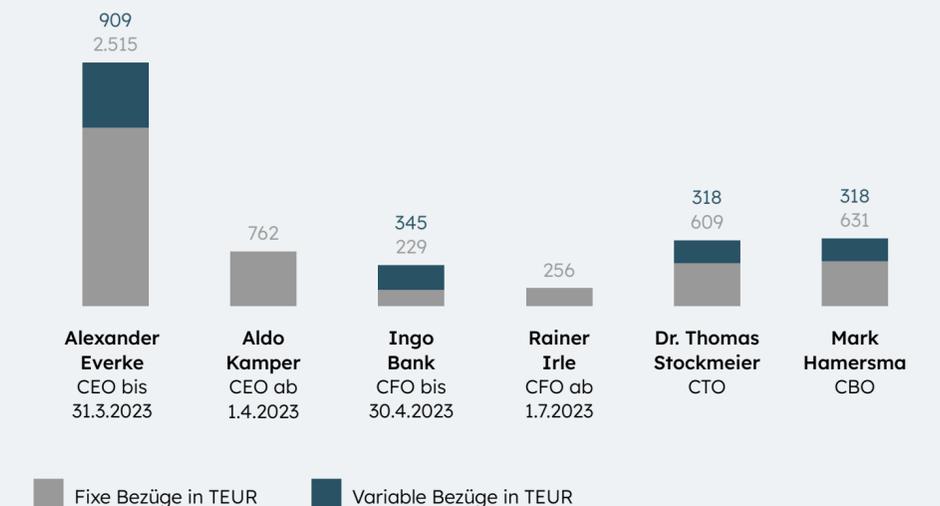
Tabelle 2a: Gezahlte fixe und variable Bezüge im Verhältnis zur Gesamtvergütung

Name (Position)	Fixe Bezüge				Variable Bezüge			
	in TEUR		in %		in TEUR		in %	
	2023	2022	2023	2022	2023	2022	2023	2022
Alexander Everke (CEO bis 31.03.2023)	2.515	1.062	73 %	35 %	909	1.951	27 %	65 %
Aldo Kamper (CEO ab 01.04.2023)	762	0	100 %	0 %	0	0	0 %	0 %
Ingo Bank (CFO bis 30.04.2023)	229	684	40 %	36 %	345	1.225	60 %	64 %
Rainer Irle (CFO ab 01.07.2023)	256	0	100 %	0 %	0	0	0 %	0 %
Dr. Thomas Stockmeier (CTO)	609	609	66 %	35 %	318	1.131	34 %	65 %
Mark Hamersma (CBO)	631	651	66 %	37 %	318	1.131	34 %	63 %
Gesamt	5.002	3.006	73 %	36 %	1.889	5.438	27 %	64 %

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



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



4. Langfristige (aktienbasierte) Vergütung

Im Rahmen des LTIP 2023 haben die Vorstandsmitglieder Anspruch auf PSUs. Diese wurden für das Geschäftsjahr 2023 zum 30.06.2023 gewährt.

Im Berichtsjahr wurden den Mitgliedern des Vorstands insgesamt 669.060 Awards (2022: 1.549.509 Optionen) gewährt. Alle diese Awards wurden aus dem LTIP 2023 als PSUs gewährt (2022: 995.900 PSUs und 553.609 SPSUs). Die Awards unterliegen keinem Ausübungspreis. Zu den Bedingungen und der Bewertung der Optionen auf den Erwerb von Aktien der ams-OSRAM AG aus dem LTIP 2014, dem SSOP 2017, dem SLTIP 2018, dem SSOP 2019 und dem LTIP 2019 beziehungsweise der Awards aus dem LTIP 2023, sowie zu etwaigen Maßnahmen gegen die Verwässerung dieser Instrumente wird auf Angabe 4 des Konzernabschlusses verwiesen.

Die im Geschäftsjahr 2023 durchgeführte Kapitalerhöhung hatte wesentliche Auswirkungen auf die den Mitgliedern des Vorstands zugesagten Awards aus dem LTIP 2023 Plan. Da dieser Plan ein wesentliches Instrument der Anreizgestaltung hinsichtlich einer langfristig erfolgreichen und nachhaltigen Unternehmensführung ist, traf der Aufsichtsrat die Entscheidung auch für Mitglieder des Vorstandes Maßnahmen gegen Verwässerung für diese Awards zu treffen.

Um den Effekt der Verwässerung auszugleichen, erhielten die Mitglieder des Vorstands das Angebot die erhaltenen Awards zurückzugeben und im Gegenzug eine neue Zuteilung zu erhalten. Die neue Zuteilung belief sich dabei auf 98,83 % mehr Awards im Vergleich zur ursprünglichen Zuteilung. Dieser Wert wurde von einem externen Aktuar berechnet und durch den Aufsichtsrat bestätigt. Er bildet die Wertveränderung allein durch die Verwässerung ab. Damit wird ein Wertverlust – und damit auch Verlust an Incentive-Wirkung – durch die Kapitalerhöhung vermieden. Ein Ausgleich der Wertentwicklung der ams-OSRAM AG Aktie unabhängig von der Kapitalerhöhung wurde durch dieses Vorgehen ausgeschlossen.

Die neu angebotenen Awards für Mitglieder des Vorstands beliefen sich auf insgesamt 1.330.294 PSUs.

Die für ältere Pläne beschlossenen Maßnahmen zum Verwässerungsausgleich gelten nicht für aktuelle oder ehemalige Mitglieder des Vorstands¹.

Im Berichtszeitraum wurden im Rahmen des LTIP 2019 426.213 SPSUs für die im Geschäftsjahr 2023 amtierende Vorstandsmitglieder ausübbar. Im Rahmen des LTIP 2019 sind 1.018.448 PSUs verfallen, weil das relative TSR-Ziel für Zuteilungen, die im Jahr 2020 gewährt wurden, nicht erreicht wurde.

Darüber hinaus wurden im Geschäftsjahr 2023 212.454 Optionen, die im Jahr 2017 im Rahmen des SSOP 2017 gewährt wurden, aufgrund der Erreichung der Erdienungsfrist ausübbar.

Die Vorstandsmitglieder der Gesellschaft hielten zum 31. Dezember 2023 273.750 Aktien und 1.588.489 Awards zum Erwerb von Aktien (93.825 Aktien und 6.773.104 Optionen zum Erwerb von Aktien zum 31. Dezember 2022).

Die weiteren Rahmen- und Ausübungsbedingungen der einzelnen Aktienoptionspläne 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 gebunden sowie Erfüllung der ESG-Ziele. Weitere Informationen sind in [Kapitel III, Ziffer 3](#) 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, und wesentliche Änderungen der Unternehmensstruktur (z. B. durch M&A-Transaktionen) oder der Rechnungslegungsgrundsätze werden bei der Bewertung der Zielerreichung berücksichtigt. Der EBIT-Leistungszeitraum umfasst drei Geschäftsjahre und beginnt im Jahr der Gewährung.

Der TSR (Total Shareholder Return) basiert auf der Entwicklung des Aktienkurses der ams-OSRAM AG im Vergleich zu einer Gruppe der vergleichbaren Unternehmen (siehe für weitere Informationen [Kapitel II](#)). Die Zielerreichung für das Jahr 2023 wird berechnet als die Veränderung des durchschnittlichen Net-Return-Indexes zwischen dem Beginn des TSR-Leistungszeitraums (1. Januar 2023) und dem Ende des TSR-Leistungszeitraums (31. Dezember 2025). Der Net-Return-Index stellt die Entwicklung des Aktienkurses einschließlich reinvestierter Dividenden während des TSR-Performance-Zeitraums dar. Im Rahmen der Maßnahmen gegen die Verwässerung

wurde beschlossen, bei der Berechnung der TSR-Erreichung den Effekt der Kapitalerhöhung auszugleichen indem bei der Berechnung die erhöhte Aktienanzahl ab Beginn der Messperiode zugrundegelegt wird.

Die Erreichung der Ziele in den Bereichen Umwelt, Soziales und Corporate Governance (ESG) wird über einen Leistungszeitraum von drei Geschäftsjahren bewertet, der im Jahr der Gewährung beginnt.

¹ Die Maßnahmen gelten für ehemalige Mitglieder des Vorstands nur insoweit sie im Jahr 2024 in einem Beschäftigungsverhältnis mit einer Konzerngesellschaft der ams OSRAM Gruppe stehen.

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 Zeitpunkt zum Zeitpunkt der Gewährung dargestellt. Der auf Basis der jeweiligen Leistungsperiode erfasste Aufwand im Geschäftsjahr 2023 wird in der Tabelle 3b gezeigt.

Beizulegender Zeitwert zum Zeitpunkt der Gewährung

Name (Position)	Gewährte Awards		Beizulegender Zeitwert in EUR	
	2023	2022	2023	2022
Alexander Everke (CEO bis 31.03.2023)	0	707.247	0	3.822.685
Aldo Kamper (CEO ab 01.04.2023)	325.470	0	869.005	0
Ingo Bank (CFO bis 30.04.2023)	0	295.930	0	1.599.508
Rainer Irle (CFO ab 01.07.2023)	90.409	0	241.392	0
Dr. Thomas Stockmeier (CTO)	36.417	273.166	97.233	1.476.467
Mark Hamersma (CBO)	216.764	273.166	578.760	1.476.467
Gesamt	669.060	1.549.509	1.786.390	8.375.127

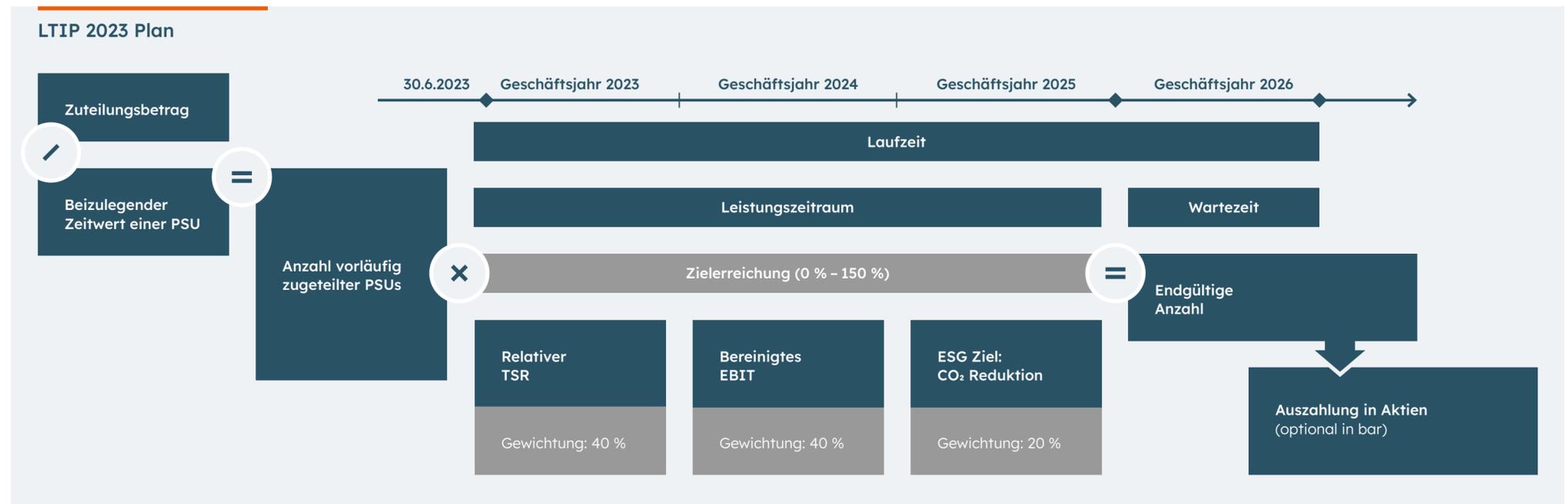


Tabelle 3a: Aktienbasierte Vergütungspläne – Ausübungsbedingungen

Equity Incentive Plan	LTIP 2014 (2015)	SSOP 2017	LTIP 2014 (2017)	LTIP 2014 (2018)	SLTIP 2018	SSOP 2019	LTIP 2019 (2019)	LTIP 2019 (2020)	LTIP 2019 (2021)	LTIP 2019 (2022)	LTIP 2023 (2023)
Leistungsperiode	30.06.2015 – 30.06.2018	24.01.2017 – 24.01.2024	30.06.2017 – 30.06.2020	30.06.2018 – 30.06.2021	11.10.2018 – 11.10.2021	05.02.2019 – 05.08.2019	30.06.2019 – 30.06.2023	30.06.2020 – 30.06.2024	30.06.2021 – 30.06.2025	30.06.2022 – 30.06.2026	30.06.2023 – 31.03.2026
Datum der Gewährung	30.06.2015	24.01.2017	30.06.2017	30.06.2018	11.10.2018	05.02.2019	09.09.2019	27.08.2020	19.08.2021	22.08.2022	30.06.2023
Zuteilungsdatum	30.06.2018	1/6 pro Jahr, am 24.01.	30.06.2020	30.06.2021	1/3 pro Jahr, am 11.10.	05.08.2019	30.06.2023	30.06.2024	30.06.2025	30.06.2026	1/3 pro Jahr, am 31.03.
Ende der Halteperiode	30.06.2025	24.01.2023	30.06.2027	30.06.2028	11.10.2028	05.02.2029	30.06.2029	30.06.2030	30.06.2031	30.06.2032	30.06.2033
Ausübungsperiode	30.06.2018 – 30.06.2025	24.01.2018 – 30.06.2027	30.06.2020 – 30.06.2027	30.06.2021 – 30.06.2028	11.10.2019- 11.10.2028	05.08.2019 – 05.02.2029	30.06.2020 – 30.06.2029	30.06.2021 – 30.06.2030	30.06.2022 – 30.06.2031	30.06.2023 – 30.06.2032	31.03.2024 – 31.03.2033
Ausübungspreis	0,68	18,63	0,68	0,68	29,34	9,66	0,68 – 22,69	1,00 – 11,74	1,00 – 16,15	1,00 – 10,75	0,00

Tabelle 3b: Aktienbasierte Vergütungspläne – Informationen zum Geschäftsjahr 2023

Alexander Everke (CEO bis 31.03.2023)	LTIP 2014 (2015)	SSOP 2017	LTIP 2014 (2017)	LTIP 2014 (2018)	SLTIP 2018	SSOP 2019	LTIP 2019 (2019)	LTIP 2019 (2020)	LTIP 2019 (2021)	LTIP 2019 (2022)	LTIP 2023 (2023)	Gesamt
Ausstehend am 1.1.	0	631.219	25.694	18.895	0	123.205	108.241	714.339	873.290	707.247	0	3.202.130
Gewährte Optionen / Awards	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Maßnahmen gegen Verwässerung	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Verlorene Optionen	0	0	0	0	0	0	0	-442.891	0	0	0	-442.891
Abgelaufene Optionen	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Ausgeübte Optionen	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Ausstehend am 31.12.	0	631.219	25.694	18.895	0	123.205	108.241	271.448	873.290	707.247	0	2.759.239
Davon ausübbar zum 31.12.	0	631.219	25.694	18.895	0	123.205	108.241	203.586	165.926	63.172	0	1.339.938
Aufwand im Geschäftsjahr (EUR)	0	9.190	0	0	0	0	20.945	0	0	0	0	30.136

Tabelle 3b: Equity Incentive Plans – Informationen zum Geschäftsjahr 2023 (fortgesetzt)

Aldo Kamper (CEO ab 01.04.2023)	LTIP 2014 (2015)	SSOP 2017	LTIP 2014 (2017)	LTIP 2014 (2018)	SLTIP 2018	SSOP 2019	LTIP 2019 (2019)	LTIP 2019 (2020)	LTIP 2019 (2021)	LTIP 2019 (2022)	LTIP 2023 (2023)	Gesamt
Ausstehend am 1.1.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Gewährte Optionen / Awards	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	325.470	325.470
Maßnahmen gegen Verwässerung	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Verlorene Optionen	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Abgelaufene Optionen	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Ausgeübte Optionen	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Ausstehend am 31.12.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	325.470	325.470
Davon ausübbar zum 31.12.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Aufwand im Geschäftsjahr (EUR)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	79.306	79.306

Ingo Bank (CFO bis 30.04.2023)	LTIP 2014 (2015)	SSOP 2017	LTIP 2014 (2017)	LTIP 2014 (2018)	SLTIP 2018	SSOP 2019	LTIP 2019 (2019)	LTIP 2019 (2020)	LTIP 2019 (2021)	LTIP 2019 (2022)	LTIP 2023 (2023)	Gesamt
Ausstehend am 1.1.	0	0	0	0	0	0	0	294.223	365.407	295.930	0	955.560
Gewährte Optionen	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Maßnahmen gegen Verwässerung	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Verlorene Optionen	0	0	0	0	0	0	0	-238.321	-330.693	-295.930	0	-864.944
Abgelaufene Optionen	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Ausgeübte Optionen	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Ausstehend am 31.12.	0	0	0	0	0	0	0	55.902	34.714	0	0	90.616
Davon ausübbar zum 31.12.	0	0	0	0	0	0	0	55.902	34.714	0	0	90.616
Aufwand im Geschäftsjahr (EUR)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

Tabelle 3b: Equity Incentive Plans – Informationen zum Geschäftsjahr 2023 (fortgesetzt)

Rainer Irle (CFO ab 01.07.2023)	LTIP 2014 (2015)	SSOP 2017	LTIP 2014 (2017)	LTIP 2014 (2018)	SLTIP 2018	SSOP 2019	LTIP 2019 (2019)	LTIP 2019 (2020)	LTIP 2019 (2021)	LTIP 2019 (2022)	LTIP 2023 (2023)	Gesamt
Ausstehend am 1.1.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Gewährte Optionen / Awards	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	90.409	90.409
Maßnahmen gegen Verwässerung	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Verlorene Optionen	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Abgelaufene Optionen	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Ausgeübte Optionen	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Ausstehend am 31.12.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	90.409	90.409
Davon ausübbar zum 31.12.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Aufwand im Geschäftsjahr (EUR)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	22.030	22.030

Dr. Thomas Stockmeier (CTO)	LTIP 2014 (2015)	SSOP 2017	LTIP 2014 (2017)	LTIP 2014 (2018)	SLTIP 2018	SSOP 2019	LTIP 2019 (2019)	LTIP 2019 (2020)	LTIP 2019 (2021)	LTIP 2019 (2022)	LTIP 2023 (2023)	Gesamt
Ausstehend am 1.1.	45.807	421.225	15.123	12.599	0	72.559	41.209	271.964	337.298	273.166	0	1.490.950
Gewährte Optionen / Awards	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	36.417	36.417
Maßnahmen gegen Verwässerung	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Verlorene Optionen	0	0	0	0	0	0	0	-168.618	0	0	0	-168.618
Abgelaufene Optionen	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Ausgeübte Optionen	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Ausstehend am 31.12.	45.807	421.225	15.123	12.599	0	72.559	41.209	103.346	337.298	273.166	36.417	1.358.749
Davon ausübbar zum 31.12.	45.807	421.225	15.123	12.599	0	72.559	41.209	77.511	64.088	24.400	0	774.521
Aufwand im Geschäftsjahr (EUR)	50.191	215.543	15.731	12.860	0	25.860	45.309	587.739	1.968.497	1.344.327	152.875	4.418.932

Mark Hamersma (CBO)	LTIP 2014 (2015)	SSOP 2017	LTIP 2014 (2017)	LTIP 2014 (2018)	SLTIP 2018	SSOP 2019	LTIP 2019 (2019)	LTIP 2019 (2020)	LTIP 2019 (2021)	LTIP 2019 (2022)	LTIP 2023 (2023)	Gesamt
Ausstehend am 1.1.	0	135.383	5.076	13.154	26.308	20.906	41.209	271.964	337.298	273.166	0	1.124.464
Gewährte Optionen / Awards	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	216.764	216.764
Maßnahmen gegen Verwässerung	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Verlorene Optionen	0	0	0	0	0	0	0	-168.618	0	0	0	-168.618
Abgelaufene Optionen	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Ausgeübte Optionen	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Ausstehend am 31.12	0	135.383	5.076	13.154	26.308	20.906	41.209	103.346	337.298	273.166	216.764	1.172.610
Davon ausübbar zum 31.12.	0	135.383	5.076	13.154	26.308	20.906	41.209	77.511	64.088	24.400	0	408.035
Aufwand im Geschäftsjahr (EUR)	0	68.548	5.280	13.426	205	7.451	45.309	587.739	1.968.497	1.344.327	52.818	4.093.601

5. Veränderung der Vergütung des Vorstands im Vergleich zur Belegschaft

Für die Darstellung der durchschnittlichen Vergütung der Mitarbeiter:innen wird die durchschnittliche Anzahl der weltweiten Mitarbeiter:innen auf Basis der Vollzeitäquivalente herangezogen. Diese umfassten im Geschäftsjahr 2023 20.530 Mitarbeiter:innen (2022: 23.322).

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

Die durchschnittliche Grundvergütung des Vorstands und der Mitarbeiter:innen umfasst Löhne und Gehälter (ohne Sonderzahlungen, Bonus und Aktienbasierte Vergütung).

Tabelle 4: Vergleich durchschnittliche Grundvergütung Vorstand und Mitarbeiter:innen

In TEUR ¹	2023	Veränderung zum Vorjahr in %	2022	Veränderung zum Vorjahr in %	2021
Alexander Everke (CEO bis 31.03.2023)	1.035	0 %	1.035	0 %	1.035
Aldo Kamper (CEO ab 01.04.2023)	1.001	-	-	-	-
Ingo Bank (CFO bis 30.04.2023)	650	0 %	650	0 %	650
Rainer Irle (CFO ab 01.07.2023)	500	-	-	-	-
Dr. Thomas Stockmeier (CTO)	600	0 %	600	0 %	600
Mark Hamersma (CBO)	600	-	600	-	600
Mitarbeiter:innen	40	2,5 %	39	9,1 %	36
Bereinigtes Ergebnis nach Steuern in Mio. EUR	50	-59,7 %	124	-54,4 %	272
Bereinigtes Ergebnis je Aktie in EUR (unverwässert)	0,16	-66,0 %	0,47	-54,4 %	1,05

¹ Alle Zahlen auf Vollzeitbasis für das Jahr 2023 hochgerechnet

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

	2023	Veränderung zum Vorjahr in %	2022	Veränderung zum Vorjahr in %	2021
CEO im Verhältnis zu Mitarbeiter:innen	25,5x	-4,1 %	26,5x	-7,7 %	28,8x
Vorstand (im Durchschnitt) im Verhältnis zu Mitarbeiter:innen	18,3x	-1,2 %	18,5x	-7,7 %	20,0x

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

Tabelle 6: Vergleich durchschnittliche Gesamtvergütung Vorstand und durchschnittliche Gesamtvergütung Mitarbeiter:innen

In TEUR	2023	Veränderung zum Vorjahr in %	2022	Veränderung zum Vorjahr in %	2021
Vorstand	2.558 ¹	-20,3 %	3.209	-61,4 %	8.305
Belegschaft	65	0,0 %	65	33,4 %	49

Tabelle 7. Durchschnittliche Gesamtvergütung des Vorstands im Verhältnis zur durchschnittlichen Gesamtvergütung der Mitarbeiter:innen

	2023	Veränderung zum Vorjahr in %	2022	Veränderung zum Vorjahr in %	2021
CEO im Verhältnis zu Mitarbeiter:innen	82,1x	-0,8 %	82,7x	-70,0 %	275,6x
Vorstand (im Durchschnitt) im Verhältnis zu Mitarbeiter:innen	39,2x	-20,3 %	49,1x	-71,0 %	169,5x

¹ Aufgrund des Wechsels in der Besetzung des Vorstands wurde die durchschnittliche Vorstandsvergütung zeitanteilig unter Berücksichtigung der Mandatsdauer der Vorstandsmitglieder berechnet.

V. Vergütung des Aufsichtsrats

1. Grundzüge der Vergütung des Aufsichtsrats

Die Vergütung des Aufsichtsrats richtet sich nach wie vor nach der Vergütungspolitik für den Aufsichtsrat der ams-OSRAM AG, die von der Hauptversammlung am 2. Juni 2021 beschlossen wurde. Die Vergütung steht in einem angemessenen Verhältnis zum Unternehmenserfolg und ist darauf ausgerichtet, die langfristige Entwicklung und Geschäftsstrategie von ams OSRAM zu fördern. Darüber hinaus orientiert sich die Vergütungspolitik an der Größe und Geschäftsentwicklung der ams OSRAM Gruppe. Sie berücksichtigt zudem die Verantwortung und den Tätigkeitsumfang jedes einzelnen Aufsichtsratsmitglieds. Sie soll weiters eine marktkonforme und attraktive Vergütung gewährleisten, um qualifizierte Mitglieder für den Aufsichtsrat zu gewinnen und zu halten. Die Vergütungspolitik soll schließlich ausreichende Anreize für die Mitglieder des Aufsichtsrates setzen, um eine langfristige Entwicklung und Geschäftsstrategie von ams OSRAM zu fördern. Darüber hinaus ermöglicht sie eine fachlich und persönlich ausgewogene Zusammensetzung des Gremiums, insbesondere im Hinblick auf dessen Vielfalt und Internationalität.

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

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

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

Die Gesellschaft schließt für die Mitglieder des Aufsichtsrates eine D&O-Versicherung ab. Die Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat üben ihre Funktion gemäß § 110 Abs. 3 ArbVG ehrenamtlich aus und erhalten keine Vergütung. Jedes Mitglied des Aufsichtsrates, einschließlich der Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat, hat

Anspruch auf Ersatz angemessener Barauslagen. Die Arbeitnehmervertreter haben für die Geschäftsjahre 2023 und 2022 keinen Ersatz für Barauslagen 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 150 TEUR, Stellvertreter/in 125 TEUR, jedes weitere Mitglied des Aufsichtsrats 90 TEUR. Zudem wird der Vorsitz eines Aufsichtsratsausschusses mit zusätzlich 20 TEUR 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 am 14. Juni 2024 ist insoweit keine Beschlussfassung vorgesehen.

In Anwendung dieser Grundsätze betrug die Vergütung des Aufsichtsrats der Gesellschaft im Geschäftsjahr 2023 insgesamt 895 TEUR (2022: 855 TEUR). Alle Vergütungen wurden bzw. werden direkt von der Gesellschaft gezahlt. Keines der Mitglieder des Aufsichtsrats hat im Berichtsjahr Beratungsleistungen erbracht (2022: 0 EUR). Die dargestellten Vergütungen für die Mitglieder des Aufsichtsrats zeigen die im Geschäftsjahr tatsächlich gezahlten Beträge.

Mitglieder des Aufsichtsrates hielten zum 31. Dezember 2023 keine Aktien und keine Optionen zum Erwerb von Aktien (414 Optionen zum Erwerb von Aktien und keine Aktien zum 31. Dezember 2022).

Tabelle 8. Gesamtvergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats

in TEUR Name (Position)	Grundvergütung		Nebenleistungen ⁴		Gesamtvergütung	
	2023	2022	2023	2022	2023	2022
Dr. Margarete Haase (Vorsitzende, seit 24. Juni 2022)	150	90	-	-	150	90
Andreas Mattes (Mitglied seit 23. Juni 2023; stellvertretender Vorsitzender seit 7. September 2023) ²	-	-	-	-	-	-
Dr. Wolfgang Leitner (Stv. Vorsitzender, von 24. Juni 2022 bis 07. September 2023)	125	-	-	-	125	-
Mag. Brigitte Ederer (Mitglied) ¹	110	90	-	-	110	90
Kin Wah Loh (Mitglied) ¹	110	110	-	-	110	110
Brian Krzanich (Mitglied, bis 23. Juni 2023) ^{1, 2}	110	110	-	-	110	110
Andreas Gerstenmayer (Mitglied) ¹	110	-	-	-	110	-
Dr. Monika Henzinger (Mitglied)	90	90	-	-	90	90
Yen Yen Tan (Mitglied) ²	90	90	-	-	90	90
Arunjai Mittal (Mitglied, seit 20. Oktober 2023) ³	-	-	-	-	-	-
Mag. Hans Jörg Kaltenbrunner (Vorsitzender, bis 24. Juni 2022)	-	150	-	-	-	150
Dipl.-Kfm. Michael Grimm (Stv. Vorsitzender, bis 24. Juni 2022)	-	125	-	-	-	125
Gesamt	895	855	-	-	895	855

- 1 Im Geschäftsjahr erhielten Brigitte Ederer (ESG-Ausschuss), Kin Wah Loh (Technologieausschuss), Brian Krzanich (Nominierungsausschuss) und Andreas Gerstenmayer (Prüfungsausschuss) als Ausschussvorsitzende eine höhere Grundvergütung.
- 2 Die Aufsichtsratsmandate von Herrn Brian Krzanich und Frau Yen Yen Tan sind mit der Beendigung der Hauptversammlung am 23. Juni 2023 ausgelaufen. In der Hauptversammlung wurden Frau Yen Yen Tan für weitere vier Jahre sowie Herr Andreas Mattes als Nachfolger von Herrn Krzanich ebenfalls für vier Jahre in den Aufsichtsrat gewählt. Der erste Vergütungsanspruch von Herrn Mattes entsteht mit Ablauf seines ersten Rumpffunktionsjahres mit der ordentlichen Hauptversammlung 2024.
- 3 Anlässlich des Rücktritts von Dr. Wolfgang Leitner im September 2023 wurde Herr Arunjai Mittal in der außerordentlichen Hauptversammlung vom 20. Oktober 2023 als Mitglied in den Aufsichtsrat gewählt. Der erste Vergütungsanspruch von Herrn Mittal entsteht mit Ablauf seines ersten Rumpffunktionsjahres mit der ordentlichen Hauptversammlung 2024.
- 4 Kostenerstattungen für Aufsichtsratsmitglieder werden nicht unter „Nebenleistungen“ ausgewiesen, da sie keine Vergütung für Aufsichtsratsmitglieder darstellen.