

Vergütungspolitik der ams AG

1. Einleitung

Die vorliegende Vergütungspolitik legt gemäß § 78a AktG die Grundsätze für die Vergütung des Vorstands und des Aufsichtsrats der ams AG fest. Sie wurde durch Beschluss des Aufsichtsrats vom 24. April 2020 aufgestellt und ist nach Vorlage und Beschlussfassung in der Hauptversammlung mit Beginn des Geschäftsjahres 2020 anzuwenden.

Im Rahmen der Vergütungspolitik werden die Grundsätze festgelegt an denen sich die Festlegung der Vergütung des Vorstands sowie des Aufsichtsrats der ams AG orientiert. Es werden die verschiedenen festen und variablen Vergütungsbestandteile sowie aktienbezogenen Vergütungen, die Mitgliedern des Vorstands gewährt werden, sowie die festen Bestandteile, die den von der Hauptversammlung gewählten Mitgliedern des Aufsichtsrats gewährt werden, erläutert. Weiters werden die in diesem Zusammenhang maßgeblichen Kriterien, das jeweilige Verfahren zur Festlegung der Vergütung, die Rahmenbedingungen der Organfunktionen und das etwaige Abweichen von der Vergütungspolitik dargestellt.

Übergeordnetes Ziel dieser Vergütungspolitik ist die Förderung der Geschäftsstrategie und langfristige Entwicklung der Gesellschaft im Sinne der Aktionäre.

Gem. § 78b Abs 1 AktG bzw. § 98a AktG iVm § 78b Abs 1 AktG ist die Vergütungspolitik der Hauptversammlung mindestens in jedem vierten Geschäftsjahr sowie bei jeder wesentlichen Änderung zur Abstimmung vorzulegen.

2. Vergütung des Vorstands

2.1. Grundsätze der Vergütung des Vorstands

Die Vergütungspolitik stellt sicher, dass die Gesamtvergütung der Mitglieder des Vorstands in einem angemessenen Verhältnis zur Lage der Gesellschaft und zur üblichen Vergütung in vergleichbaren Positionen in der weltweiten Halbleiter- und Technologiebranche steht sowie die Geschäftsstrategie und die langfristige Entwicklung der Gesellschaft fördert. Darüber hinaus berücksichtigt sie die Größe sowie die Entwicklung der Struktur der ams Gruppe.

Unter Berücksichtigung der Vergütungs- und Beschäftigungsbedingungen der Beschäftigten der ams AG wird im Rahmen von laufenden bzw. erneuerten Aktienbeteiligungsplänen neben Mitgliedern des Vorstands auch ausgewählten MitarbeiterInnen sowie leitenden Angestellten der ams AG die Möglichkeit eingeräumt am Erfolg der Gesellschaft teilzuhaben. Ziele dieser Partizipationsmöglichkeit sind eine Förderung der Angleichung der Interessen zwischen den Aktionären der Gesellschaft und den MitarbeiterInnen, die entscheidend zur Wertsteigerung der ams AG beitragen, das langfristige Engagement der MitarbeiterInnen sowie die Aufrechterhaltung der Attraktivität der ams AG am Arbeitsmarkt.

Die Ausgestaltung dieser Aktienbeteiligungspläne ist jeweils über einen mehrjährigen Zeitraum ausgelegt, um einen ausreichenden Anreiz für das langfristige Engagement aller Beteiligten (darunter auch der Vorstandsmitglieder) und eine gemeinsame Ausrichtung auf die nachhaltige Entwicklung der ams AG zu gewährleisten. Die Vergütung steht in einem angemessenen Verhältnis zur Lage der Gesellschaft; dies wird fallweise auch durch eine Orientierung an erfolgsabhängigen Variablen sichergestellt.

Weiters werden bei der Festlegung der Vergütung die Bedingungen, die von führenden globalen Halbleiter- und Technologieunternehmen angeboten werden, um besondere Talente anzuziehen und neue Talentpools inmitten eines zunehmend mobilen globalen Arbeitsmarkts zu nutzen, berücksichtigt. Sie ist ausreichend attraktiv gestaltet, um qualifizierte Führungspersonlichkeiten international marktkonform zu vergüten.

Die Vergütung der Vorstandsmitglieder spiegelt die mit der Organtätigkeit verbundene Verantwortung als gesetzlicher Vertreter der ams AG und den Tätigkeitsbereich des jeweiligen Mitglieds, der sich aus der Ressortverteilung ergibt, angemessen wider. Darüber hinaus wird relevante Berufserfahrung und Fähigkeitsprofil maßgeblich berücksichtigt.

2.2. Verfahren

Für die Erstellung, die Überprüfung sowie die Umsetzung der Vergütungspolitik für den Vorstand ist der Vergütungsausschuss des Aufsichtsrates verantwortlich. Dieser überprüft bei Bedarf die Vergütungsbestandteile des Vorstands hinsichtlich seiner Angemessenheit in Bezug auf die wirtschaftliche Lage und Entwicklung von ams und passt diese gegebenenfalls an. In Bedarfsfällen werden externe Berater zur Unterstützung herangezogen, wobei jeweils auf die Vermeidung von Interessenskonflikten zu achten ist.

Der fixe Vergütungsbestandteil und die Bedingungen der variablen Vergütung der einzelnen Mitglieder des Vorstands werden innerhalb der festgelegten Vergütungspolitik vom Vergütungsausschuss in Abstimmung mit dem Aufsichtsrat für die Laufzeit des jeweiligen Vertrages bestimmt. Zur Vermeidung von Interessenkonflikten steht den Mitgliedern des Vorstands kein Teilnahmerecht an den Sitzungen des Vergütungsausschusses zu. Die konkreten Ziele der variablen Vergütung werden auf jährlicher Basis und die Beteiligungsprogramme für deren Laufzeit für die einzelnen Vorstandsmitglieder vom Vergütungsausschuss bzw. der Ausschuss für den Long Term Incentive Plan ("LTIP-Ausschuss") im Einklang mit der Vergütungspolitik definiert.

2.3. Vergütung

Die Vergütung der Vorstandsmitglieder besteht aus einer fixen Vergütung (Grundgehalt) und einem variablen Leistungsbonus. Darüber hinaus nehmen Vorstandsmitglieder (ebenso wie ausgewählten MitarbeiterInnen und leitenden Angestellten) an Aktienoptionsprogrammen teil.

2.3.1. Feste Vergütungsbestandteile

2.3.1.1. Grundgehalt

Die Festlegung des Grundgehalts spiegelt die berufliche Erfahrung, sowie den Verantwortungsbereich des einzelnen Vorstandsmitglieds wider. Demnach kommt dem Vorstandsvorsitzenden aufgrund seiner besonderen Verantwortung und Bedeutung für die ams AG ein höheres Grundgehalt zu. Das Grundgehalt orientiert sich an vergleichbaren internationalen Unternehmen der Halbleiter- und Technologiebranche und ist marktkonform und entsprechend attraktiv für internationale Spitzentalente.

Das Grundgehalt wird in bis zu 14 Teilbeträgen ausbezahlt, jeweils zum Monatsende. Die Übernahme von Organfunktionen in Konzern- oder Beteiligungsgesellschaften erhöht nicht das festgelegte Grundgehalt. Die Höhe des Grundgehalts wird individuell je Vorstandsmitglied im Anstellungsvertrag festgelegt.

2.3.1.2. Sachbezüge

Vorstandsmitgliedern wird ein Personenkraftwagen der gehobenen Mittelklasse für dienstliche und private Zwecke zur Verfügung gestellt. Die Auswahl der Type berücksichtigt den Repräsentationscharakter der Gesellschaft.

2.3.1.3 Nebenleistungen

Für Vorstandsmitglieder kann von der Gesellschaft auf deren Kosten für die Dauer der jeweiligen Vorstandsfunktion eine D&O Versicherung abgeschlossen werden. Darüber hinaus kann im Einzelfall seitens der ams AG eine private Unfallversicherung zugunsten der Vorstandsmitglieder bzw. zugunsten einer durch das jeweilige Vorstandsmitglied namhaft gemachten dritten Person abgeschlossen werden.

Pensionszusagen für Vorstandsmitglieder sind grundsätzlich nicht vorgesehen. Es sind auch grundsätzlich keine Vorruhestandsprogramme vorgesehen.

2.3.2. Variable Vergütungsbestandteile

Im Rahmen der kurzfristigen variablen Vergütung ist eine operative Bonifikation sowie die Möglichkeit von Sonderboni vorgesehen. Die Festlegung und Erfüllung der Kriterien zur Gewährung einer variablen Vergütung wird durch konkrete Berechnungen des Vergütungsausschusses vorgegeben und am Jahresbeginn des folgenden Geschäftsjahres für das vorangegangene festgestellt.

Eine langfristige Vergütungskomponente besteht in Form von Aktienoptionsplänen. Diese mittel- bis langfristig ausgestalteten Aktienoptionspläne setzen Anreize zur langfristigen Entwicklung der Gesellschaft und stellen eine Vergütung des Vorstands im angemessenen Verhältnis zur Lage der Gesellschaft im Vergleich mit der internationalen Halbleiter- und Technologiebranche sicher.

2.3.2.1. Operative Bonifikation

Zusätzlich zum fixen Jahresbruttogehalt erhalten die Vorstandsmitglieder eine variable operative Bonifikation. Dieser Bonus wird jährlich unmittelbar im Anschluss an die Beschlussfassung des Aufsichtsrats über das Budget vom Vergütungsausschuss anhand des genehmigten Jahresbudgets des Konzerns festgelegt und orientiert sich an monetären Zielen. Diese Ziele, sowie deren Gewichtung werden jährlich auf Basis verschiedener finanzieller Key Performance Indicators wie zum Beispiel Net Sales, EBIT oder ähnliche Performance Ziele festgelegt. Der Vergütungsausschuss darf zusätzlich Bonuskriterien, auch nicht finanzieller Natur, im eigenen Ermessen festlegen. Es werden zu Beginn jedes Geschäftsjahres ein Zielwert sowie die Möglichkeit der Übererfüllung definiert. Bei Erfüllung des Zielwerts wird eine Bonifikation in Höhe von bis zu 100% des Jahresbruttogehalts gewährt, bei Übererfüllung bis zu 200 %.

Die Ausgestaltung der Ziele und die Möglichkeiten der Zielerreichung orientieren sich an einem externen Benchmarking der Vergütung von vergleichbaren Positionen in der internationalen Halbleiter- und Technologiebranche.

Die operative Bonifikation wird spätestens 30 Tage nach Beschlussfassung über das Ergebnis des betreffenden Geschäftsjahres zur Zahlung fällig, wobei die Auszahlungsmodalitäten je nach landesüblichen Gepflogenheiten abweichen können.

2.3.2.2 Sonderboni

In besonderen Fällen kann der Aufsichtsrat zusätzlich zur operativen Bonifikation einen Sonderbonus gewähren; die Ausgestaltung und Festlegung derartiger Sonderboni erfolgt im Anlassfall durch den Vergütungsausschuss oder den LTIP-Ausschuss. Diese Möglichkeit der zusätzlichen variablen Vergütung sollen besonderen Einsatz und außergewöhnliche Leistungen belohnen und dem Aufsichtsrat die Möglichkeit einräumen auf außergewöhnliche Situationen und Umstände zu reagieren.

ams AG behält sich in den Vorstandsverträgen die Möglichkeit vor variable Vergütungsbestandteile zurückzufordern, sollte sich herausstellen, dass diese auf Grundlage von offenkundig falschen Daten ausbezahlt wurden.

2.3.3. Aktienbezogene Vergütungsbestandteile

2.3.3.1. Grundsätze

Aktionsoptionspläne stellen einen wesentlichen Teil der mittel- und langfristigen Vergütung der Vorstandsmitglieder dar. Im Rahmen von unterschiedlich ausgestalteten Plänen wird dem Vorstand, als auch ausgewählten MitarbeiterInnen und leitenden Angestellten die Möglichkeit gewährt am Erfolg der ams AG teilzuhaben. Ziele dieser Aktionsoptionspläne sind eine Stärkung der Angleichung der Interessen zwischen den Aktionären und den MitarbeiterInnen, ein Anreiz für die Generierung von Wertsteigerungen,

langfristiges Engagement der MitarbeiterInnen und die Aufrechterhaltung eines motivierenden Vergütungssystems, das den MitarbeiterInnen zusätzliche Einkommensmöglichkeiten bietet.

Aktienoptionspläne sind im Einklang mit den von führenden internationalen Halbleiter- und Technologieunternehmen angebotenen Vergütungen, um besondere Talente & Führungskräfte inmitten eines zunehmend mobilen globalen Arbeitsmarkts zu gewinnen.

Der Förderung der langfristigen Entwicklung der ams AG wird im Rahmen der Ausgestaltung der Aktienoptionspläne durch Wartefristen von bis zu mehreren Jahren Rechnung getragen. Weiters ist die Zielerreichung als Bedingung der Ausübung der eingeräumten Optionen an finanzielle Leistungsindikatoren geknüpft, die auf den langfristigen Erfolg der ams AG abzielen.

Der Gesamtbetrag der ausstehenden Optionen im Rahmen der laufenden Aktienoptionspläne darf zu keinem Zeitpunkt zehn Prozent (10 %) des Grundkapitals übersteigen. Aktienoptionen können ausgewählten Vorstandsmitgliedern, leitenden Angestellten sowie sonstigen Beschäftigten eingeräumt werden. Ein gewisser Prozentsatz der vorgesehenen Optionen im Rahmen der Aktienoptionspläne ist für Beschäftigte unterhalb der Vorstandsebene vorgesehen. Die Möglichkeit der Partizipation kann an Bedingungen wie Berufserfahrung, Dienstjahre, Verantwortungsbereiche sowie Position innerhalb des Unternehmens oder Teilnahme an anderen Aktienoptionsplänen geknüpft sein.

2.3.3.2 Verfahren

Der LTIP-Ausschuss ist dafür verantwortlich, die allgemeine Politik und die Parameter der Aktienoptionspläne der ams AG für eine endgültige Entscheidung durch den Aufsichtsrat und der Hauptversammlung vorzubereiten. In weiterer Folge werden die zur Verfügung stehenden Optionen mit einfachem Beschluss des LTIP Ausschuss eingeräumt. Der LTIP Ausschuss prüft, ändert und genehmigt den Vorschlag des Vorstands zur Gewährung von Aktienoptionen an Mitarbeiter der ams AG und beschließt die einzuräumenden Aktienoptionen auf Grundlage der Aktienoptionspläne für die Mitglieder des Vorstands.

2.3.3.3 Ausgestaltung der Aktienoptionspläne

Im Rahmen der Einräumung von Optionen ist kein Eigeninvestment der Teilnehmer vorgesehen. In der Regel berechtigt jede eingeräumte Option den Teilnehmer zum Erwerb von einer Stückaktie der ams AG. Vorstandsmitglieder haben eine qualifizierte Beteiligung an Aktien zu halten. Die Höhe dieser Beteiligung beträgt gemessen am durchschnittlich gewichteten Aktienwert der letzten 12 Monate eines Geschäftsjahres 300% des Grundgehalts für den Vorstandsvorsitzenden und 200% des Grundgehalts für die anderen Vorstandsmitglieder. Die Beteiligung kann je zur Hälfte in Aktien und unverfallbaren (vested) Optionen gehalten werden. Weiters sehen die Regelungen vor, dass 33% des Vorteils bei einem Aktienerwerb aus einem der Pläne jedenfalls bis zum Geschäftsjahresende zu halten sind.

Die Anzahl der eingeräumten Aktienoptionen wird von dem LTIP- Ausschuss in Abhängigkeit der folgenden Kriterien festgelegt:

- unternehmensbezogene Position des Beschäftigten
- Beitrag des Beschäftigten zur Umsetzung der strategischen Ziele der ams AG; und/oder
- Beitrag des Beschäftigten zur Wertsteigerung der ams AG, sowie zur (Über-)Erreichung von (veröffentlichten) Unternehmenszielen.

Die Einräumung von Aktienoptionen im Rahmen der festgelegten Aktienoptionspläne kann über mehrere Jahre erfolgen, in der Regel erfolgt eine Zuteilung pro Jahr. Jede Zuteilung unterteilt sich in Tranchen. Für die einzelnen Aktienoptionen werden innerhalb der jeweiligen Pläne Leistungskriterien und finanziellen Ziele für die Ausübung der eingeräumten Optionen festgehalten. Diese können sich an Kennzahlen wie “adjusted Earnings per Share”, “relative total shareholder return” oder ähnlichen finanziellen Leistungsindikatoren orientieren. Darüber hinaus werden Höchstgrenzen für den beizulegenden Zeitwert der eingeräumten Aktienoptionen anhand des Bruttojahresgehalts festgelegt. Der Ausübungspreis der eingeräumten Aktienoptionen kann von EUR 1,00 bis hin zu dem gewichteten Aktienpreis innerhalb eines gewissen Zeitraums betragen. Die Wartefrist bis zur Ausübung der eingeräumten Option, sowie die maximale Laufzeit kann je nach Aktienoptionsplan variieren. Der frühestmögliche Ausübungszeitpunkt der Optionen obliegt der Regelung des jeweiligen Aktienoptionplans und der Entscheidung des zuständigen Ausschusses über die Erfüllung der Leistungskriterien. Eine Behaltefrist der eingeräumten Option ist in der Regel nicht vorgesehen. Im Rahmen der Aktienoptionspläne können verschiedene Arten von Optionen, welche an unterschiedliche finanzielle Zielkriterien als Ausübungsbedingung geknüpft sind, determiniert werden.

2.4.Laufzeit und Beendigung der Verträge der Vorstandsmitglieder

Die Anstellungsverträge der Vorstandsmitglieder werden für die Dauer der Bestellung befristet abgeschlossen. Grundsätzlich werden Vorstandsmitglieder auf drei Jahre mit Beschluss des Aufsichtsrats bestellt. Wiederbestellungen sind auf Vorschlag des Nominierungsausschusses mit Beschluss des Aufsichtsrats zulässig.

Vorstandsmitglieder können gemäß § 75 Abs 4 AktG aus wichtigem Grund vorzeitig aus ihrer Funktion abberufen werden oder bei Vorliegen eines Entlassungsgrundes im Sinne von § 27 AngG abberufen werden. Das Anstellungsverhältnis endet in diesen Fällen im Zeitpunkt der Abberufung. Dem betreffenden Vorstandsmitglied gebührt in diesen Fällen oder bei Niederlegung des Mandats ohne Zustimmung des Aufsichtsrats keine Kündigungsentschädigung oder sonstige Form der Vergütung im Zusammenhang mit der Beendigung des Anstellungsverhältnisses.

Bei Fehlen eines wichtigen Grundes oder bei Krankheit oder Unglücksfall, wenn dadurch das Vorstandsmitglied 3 Monate an der Verrichtung der Tätigkeit verhindert war und ein Wegfall des Hinderungsgrundes innerhalb der nächsten 3 Monate nicht zu erwarten ist, sowie bei Eintritt der Berufsunfähigkeit im Sinne des § 273 ASVG gebührt eine etwaige Kündigungsentschädigung im

Zusammenhang mit der Beendigung des Anstellungsverhältnisses. Diese Kündigungsentschädigung ist insgesamt der Höhe nach mit 200% des Jahresentgelts des jeweils letzten Geschäftsjahres begrenzt. Die Höhe der Kündigungsentschädigung bemisst sich an Dienstjahren an der Gesellschaft. Eingeräumte Optionen, welche nach Beendigung des Anstellungsverhältnisses bestehen bleiben (siehe Absatz 5 dieses Abschnitts), stellen keine Kündigungsentschädigung dar.

ams AG leistet im Rahmen des BMSVG Beiträge in der gesetzlichen Höhe an eine Mitarbeitervorsorgekasse. Anwartschaften auf einen gesetzlichen Abfertigungsanspruch gegenüber der ams AG werden nicht erworben. Sofern im Zusammenhang mit einem früheren Dienstverhältnis, vor Berufung in den Vorstand, ein Anspruch auf Abfertigung entstanden ist, kann dieser in der zuvor vertraglich festgelegten Höhe nach Beendigung der Organfunktion und der damit zusammenhängenden Beendigung des Anstellungsvertrages eingeräumt werden.

Im Falle der Beendigung des Anstellungsverhältnisses verfallen sämtliche eingeräumten Optionen, die bis zu diesem Zeitpunkt noch nicht ausübbar waren, es sei denn, der Grund für die Beendigung ist der Eintritt in den Ruhestand, eine nachgewiesene Krankheit, Verletzung oder Behinderung, sonstige Freisetzung oder eine Entscheidung des zuständigen Ausschusses des Aufsichtsrats. In diesem Fall bleiben eingeräumte Optionen bestehen und können jederzeit bis zum Ablauf des jeweiligen Aktienoptionplans ausgeübt werden. Sollte die ams AG bis 6 Monate vor dem Ablauf des Anstellungsvertrages eines Vorstandsmitglieds kein wertgesichert gleichwertiges Angebot zur Verlängerung des Vertrages machen, behalten die bis zu diesem Zeitpunkt zugeteilten Optionen ihre Gültigkeit. Die darüber hinaus eingeräumten, aber nicht ausgeübten Optionen verfallen, sofern keine abweichende Regelung vereinbart wird.

2.5. Regelungen für eine vorübergehende Abweichung von der Vergütungspolitik

Eine vorübergehende Abweichung von der festgelegten Vergütungspolitik ist lediglich unter außergewöhnlichen Umständen zulässig, sofern dies für die Sicherstellung der langfristigen Entwicklung und der Rentabilität der ams AG erforderlich ist. Ein Abweichen von der Vergütungspolitik kann lediglich im Rahmen der variablen Vergütungsbestandteile (siehe Punkt 2.3.2) erfolgen. Ein außergewöhnlicher Umstand definiert sich wie folgt:

- Wesentliche Änderungen des regulatorischen Umfelds;
- Erhebliche Verschlechterung der wirtschaftlichen Rahmenbedingungen;
- Unvorhergesehener Rücktritt oder Abberufung eines Vorstandsmitglieds aus wichtigem Grund, wenn gleichwertige Nachbesetzung im Rahmen dieser Vergütungspolitik nicht möglich erscheint.

Der Vergütungsausschuss hat zu untersuchen, ob ein außergewöhnlicher Umstand vorliegt und legt einen entsprechenden Vorschlag über die Abweichung der festgelegten Vergütungspolitik dem Aufsichtsrat zur Beschlussfassung vor. Nach erfolgter Beschlussfassung kann eine von der Vergütungspolitik abweichende variable Vergütung vertraglich festgelegt werden.

3. Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder

3.1. Grundsätze der Vergütung des Aufsichtsrats

Die Vergütung des Aufsichtsrats ist im angemessenen Verhältnis zur Lage der Gesellschaft und mit dem Ziel der Förderung der langfristigen Entwicklung und Geschäftsstrategie der ams AG ausgestaltet. Darüber hinaus berücksichtigt sie die Größe sowie die Entwicklung der Struktur der ams Gruppe. Sie spiegelt die Verantwortung und den Tätigkeitsumfang jedes einzelnen Aufsichtsratsmitglieds entsprechend wider. Weiters stellt sie eine marktkonforme und attraktive Vergütung dar, um qualifizierte Mitglieder für das mit hoher Verantwortung ausgestattete Aufsichtsratsgremium zu gewinnen sowie zu halten und bietet genügend Anreize, um Aufsichtsratsmitglieder zu incentivieren im Einklang mit der langfristigen Entwicklung und Geschäftsstrategie der ams AG zu handeln. Zudem ermöglicht sie eine fachlich und persönlich ausgewogene Zusammensetzung auch hinsichtlich Diversität und Internationalität des Gremiums.

3.2. Verfahren

Für die Erstellung und die regelmäßige Überprüfung der Vergütungspolitik für den Aufsichtsrat ist der Gesamtaufsichtsrat zuständig. Die Festlegung der Vergütung innerhalb der Vergütungspolitik erfolgt basierend auf einem Vorschlag des Aufsichtsrats jährlich in der Hauptversammlung. Der Beschlussvorschlag an die Hauptversammlung kann auch durch einen Aktionär erfolgen. Durch die bindende Beschlussfassung über die Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder in der Hauptversammlung werden Interessenkonflikte der Aufsichtsratsmitglieder im Zusammenhang mit der Vergütungspolitik vermieden.

3.3. Vergütung

Die Aufsichtsratsvergütung besteht grundsätzlich aus einer einheitlichen Grundvergütung für die Organtätigkeit im Aufsichtsrat der Gesellschaft. In Anbetracht des erweiterten Tätigkeitsbereichs und der höheren Verantwortung wird dem Vorsitzenden des Aufsichtsrats, dem Stellvertreter des Vorsitzenden, sowie den Vorsitzenden eines Ausschusses eine höhere Grundvergütung als den einfachen Aufsichtsratsmitgliedern gewährt.

Die Hauptversammlung kann beschließen, dass die Mitglieder des Aufsichtsrats bei Teilnahme an Sitzungen des Aufsichtsrats oder eines Ausschusses ein Sitzungsgeld erhalten. Für eine über die allgemeinen Aufgaben des Aufsichtsrats hinausgehende außerordentliche Tätigkeit eines seiner Mitglieder kann die Hauptversammlung eine besondere Vergütung beschließen.

Die Gesellschaft schließt für Aufsichtsratsmitglieder eine D&O-Versicherung ab. Die Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat üben ihre Funktion gemäß § 110 Abs. 3 ArbVG ehrenamtlich aus und erhalten keine

Vergütung. Jedes Aufsichtsratsmitglied einschließlich der Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat hat Anspruch auf Ersatz angemessener Barauslagen.

3.4.Funktionsperioden

Sofern von der Hauptversammlung keine abweichende Funktionsperiode festgelegt wird, erfolgt die Wahl der Aufsichtsratsmitglieder für drei Jahre. Die Satzung sieht keine Staffelung der Amtszeit der Mitglieder des Aufsichtsrats vor. Eine Wiederwahl ausscheidender Aufsichtsratsmitglieder ist zulässig.

Jedes Aufsichtsratsmitglied kann seine Funktion durch schriftliche Anzeige an den Vorsitzenden des Aufsichtsrats zurücklegen. Die Zurücklegung wird vier Wochen nach Empfangnahme wirksam, sofern der Rücktritt nicht für einen anderen Zeitpunkt erklärt wird. Die Bestellung der Aufsichtsratsmitglieder kann vor Ablauf der Funktionsperiode von der Hauptversammlung durch Beschluss mit 50% der abgegebenen Stimmen widerrufen werden. Beginnt oder endet die Funktion eines Aufsichtsratsmitglieds während des Geschäftsjahres, so wird die unter Punkt 3.3. beschriebene Vergütung anteilmäßig gewährt. Ein vom Betriebsrat entsandtes Aufsichtsratsmitglied kann vom Betriebsrat abberufen werden.

3.5. Regelungen für eine vorübergehende Abweichung von der Vergütungspolitik

Eine vorübergehende Abweichung von der festgelegten Vergütungspolitik ist lediglich unter außergewöhnlichen Umständen (definiert unter Punkt 2.5.) zulässig, sofern dies für die Sicherstellung der langfristigen Entwicklung und der Rentabilität der ams AG erforderlich ist. In diesen Fällen kann die Hauptversammlung durch Beschlussfassung eine Anpassung der Grundvergütung der einzelnen Aufsichtsratsmitglieder an die wirtschaftliche Lage der Gesellschaft vornehmen.