

Vergütungs- bericht

[Einleitung](#)

[Grundsätze und Zielsetzungen](#)

[Wesentliche Elemente der Vorstandsvergütung](#)

[Vergütung des Vorstands](#)

[Festlegung der Ziele](#)

[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 von ams OSRAM richtet sich nach der Vergütungspolitik, die von der Hauptversammlung der Gesellschaft am 2. Juni 2021 beschlossen wurden.

Ausgehend von den in der Vergütungspolitik festgelegten allgemeinen Prinzipien fasst der Vergütungsbericht die Grundsätze zusammen, die für die Festlegung der Vergütung der Mitglieder des Vorstands für das Geschäftsjahr 2022 angewendet werden, und erläutert die Struktur und Höhe der Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats. Darüber hinaus werden die Vergütungen für jedes Mitglied des Vorstands und des Aufsichtsrats für das Geschäftsjahr 2022 individuell dargestellt.

Der Konzernumsatz sank im Geschäftsjahr 2022 um 4% auf EUR 4.819 Mio. im Vergleich zu EUR 5.038 Mio. im Jahr 2021. Dieser Rückgang ist insbesondere durch Portfolioeffekte aus Unternehmensveräußerungen mit einem Gesamtumsatzeffekt von EUR 307 Mio. bedingt. Auf vergleichbarer Portfoliobasis (bereinigt um die erwähnten Unternehmensveräußerungen) erhöhte sich der Konzernumsatz um rund 2% 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 95 Mio. auf EUR 407 Mio. zurück. Das unbereinigte EBIT sank um EUR 358 Mio. auf EUR -161 Mio. Diese negative Entwicklung resultierte insbesondere aus einer einmaligen, nicht zahlungswirksamen Wertminderung in Höhe von EUR 335 Millionen in den IFRS-basierten (unbereinigten) Ergebnissen im dritten Quartal in Übereinstimmung mit IFRS-Anforderungen.

Die Ergebnisse spiegelten eine insgesamt solide Unternehmensentwicklung in einem zunehmend schwierigen Branchen- und Konjunkturmilieu im Jahresverlauf wider. Dabei war das Geschäftsjahr von den bedeutenden Auswirkungen der geopolitischen und konjunkturellen Entwicklungen auf die Nachfrage- und Marktsituation in der Halbleiterbranche sowie zusätzlich von einem erheblichen Inflationsdruck geprägt.

Der Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2022 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 berücksichtigt er die Kommentare und Empfehlungen

von Stimmrechtsberatern, die die Aktionäre im Rahmen der Hauptversammlung vom 24. Juni 2022 für die Abstimmung über den Bericht für das Geschäftsjahr 2021 erhalten haben. Dieser Bericht wurde von der Hauptversammlung mehrheitlich abgelehnt. Im Vergleich zur letztjährigen Offenlegung wurden daher insbesondere die folgenden Änderungen im Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2022 umgesetzt:

- Ausführliche Offenlegung der Ziele für die langfristige Vergütung der Vorstandsmitglieder, einschließlich einer umfassenden Aufschlüsselung der für das letzte Geschäftsjahr festgelegten Ziele und Bandbreiten;
- Ausführliche Offenlegung der individuellen Zielerreichung und Zuteilung von Aktienoptionen im Rahmen der jeweiligen Pläne für die langfristige Vergütung der Vorstandsmitglieder;
- Darstellung der Vergütung der Vorstandsmitglieder im Vergleich zur Belegschaft.

Aufgrund der Diskussion mit den Aktionären und Aktionärsvertretern hat der Aufsichtsrat ferner die Vergütungspolitik für den Vorstand mit Unterstützung eines unabhängigen externen Vergütungsexperten grundsätzlich überprüft. Der Aufsichtsrat wird der Hauptversammlung am 23. Juni 2023 eine neue Vergütungspolitik für den Vorstand vorschlagen. Hierin sind folgende wesentliche Anpassungen vorgesehen:

- Die vertraglich zugesagte Vergütungshöhe für die Mitglieder des Vorstands wird insgesamt signifikant abgesenkt, insbesondere durch eine Reduzierung der Gewährungen langfristiger Vergütungsinstrumente auf bis zu 300% der Grundvergütung für den CEO (statt bisher bis zu 750%) und bis zu 250% der Grundvergütung (statt bisher bis zu 500%) für die weiteren Mitglieder des Vorstands. Zusammen mit geringfügigen Anpassungen bei den anderen Vergütungselementen kommt es zu einer Reduzierung der Zielvergütung um insgesamt rund 45%.
- Die Gesellschaft wird einen neuen langfristigen aktienbasierten Vergütungsplan (LTI 2023) einführen, unter dem alle LTI-Instrumente für den Vorstand mit der Erreichung vorab definierter Leistungskriterien verknüpft und somit vollständig performance-abhängig sind (Performance Stock Units). Marktwertoptionen (SPSUs, s.u.) sind künftig nicht mehr vorgesehen. Der Pay-for-Performance Zusammenhang der Vergütung des Vorstands wird somit insgesamt erheblich gesteigert.
- Die Übererfüllung von langfristigen Zielen wird stärker incentiviert, um zusätzliche Leistungsanreize zu schaffen (Schwankungsbreite 0-150% vom Zielbetrag).

- Der Erdienungszeitraum (Vesting Period) der PSUs soll vier Jahre (drei Jahre Performance-Periode und einjährige Wartefrist) betragen.
- Die Zuteilung der PSUs soll auch von der Erreichung eines langfristigen ESG-Ziels (Gewichtung 20%) abhängen, das aus der unternehmensweiten ESG-Strategie abgeleitet wird.
- Die Möglichkeit einer Rückforderung von Vorstandsvergütung mittels sog. Claw-Back-Klauseln wird ausgeweitet.
- Im Falle eines Kontrollwechsels werden noch nicht fällige langfristige Vergütungsinstrumente pro rata temporis abgerechnet (kein „accelerated vesting“).

Weitere Einzelheiten der neuen Vergütungspolitik für den Vorstand sind den Beschlussvorschlägen für die Hauptversammlung der Gesellschaft am 23. Juni 2023 zu entnehmen, die im Vorfeld veröffentlicht werden.

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 am 2. Februar 2023 beschlossen, Anpassungen des Vergütungssystems vorzubereiten und eine neue Vergütungspolitik für den Vorstand zu erstellen. Diese soll der Hauptversammlung am 23. Juni 2023 vorgelegt werden.

Zur Vorbereitung von Entscheidungen in diesem Bereich hat der Aufsichtsrat einen Vergütungsausschuss eingerichtet, dem die Vorsitzende des Aufsichtsrats, sein 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, 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, der weltweit führende Anbieter im schnell wachsenden Markt für optische Lösungen zu werden. Um diese Führungsposition zu erreichen, 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 bieten:** Da ams OSRAM in einem wettbewerbsintensiven Umfeld tätig ist, sollte die Vergütung von Führungskräften im Vergleich zu den Angeboten der Wettbewerber attraktiv sein und somit einen Anreiz für die am besten qualifizierten Führungskräfte aus aller Welt darstellen, in das Unternehmen einzusteigen und langfristig 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:innen, 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 2022 aus den folgenden Unternehmen:
 - Aixtron
 - ASM International
 - BE Semiconductor
 - Infineon Technologies AG
 - Melexis Technologies N.V.
 - Nordic Semiconductor
 - REC Silicon
 - SMA Solar
 - Soitec

III. Wesentliche Elemente der Vorstandsvergütung

- Baloise Holding AG
- Barry Callebaut AG
- Clariant AG
- Dufry AG
- Galenica AG
- Georg Fischer AG
- Helvetia Holding AG
- Logitech International S.A.
- OC Oerlicaon Corporation AG
- The Swatch Group AG

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.4. 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) und der von der Hauptversammlung im Juni 2020 angepassten Vergütungspolitik 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 (zwölf Raten 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.

Die Höhe der Grundvergütung für die im Geschäftsjahr 2022 amtierenden Mitglieder des Vorstands wurde nach der Übernahme der OSRAM-Gruppe im Jahr 2021 überprüft und neu festgelegt. Dabei berücksichtigte der Aufsichtsrat die gewachsene Unternehmensgröße und die höhere Komplexität des Konzerns. Die so festgelegte Höhe der Grundvergütung wurde vom Aufsichtsrat im Zuge der Vorbereitung einer revidierten Vergütungspolitik für den Vorstand Ende 2022 mit Unterstützung eines externen Vergütungsexperten erneut überprüft und für neu abzuschließende Vorstandsverträge moderat abgesenkt.

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.

Da der Aufsichtsrat von der Bedeutung der Nachhaltigkeit für den Erfolg des Unternehmens überzeugt ist, hat er für das Geschäftsjahr 2022 beschlossen, erstmals ESG-Leistungsindikatoren als Teil der jährlichen Ziele für die Mitglieder des Vorstands zu verwenden. Der Aufsichtsrat hat festgelegt, diesen Prozess durch die Aufnahme eines ESG-bezogenen Ziels in das Vergütungssystem zu forcieren.

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 im Rahmen der jeweiligen Pläne ist in der Regel an das Erreichen von Leistungskriterien der KPIs wie EPS (Gewinn pro Aktie) / Wachstum oder TSR (Total Shareholder Return) im Vergleich zu einer definierten Vergleichsgruppe gebunden (zur Zusammensetzung dieser Gruppe siehe oben). Die jeweiligen Aktienoptionen werden in der Regel über einen längeren Zeitraum während der Laufzeit der Aktienoptionspläne unverfallbar.

Für das Geschäftsjahr 2022 wurden nur Aktienoptionen im Rahmen des Long-Term Incentive Plan 2019 (LTIP 2019) an Mitglieder des Vorstands vergeben. Dieser Plan, der den LTIP 2014 ersetzt, trat am 9. September 2019 in Kraft und gilt bis Ende 2023. Es gibt verschiedene Beschränkungen für die Gewährung von Aktienoptionen im Rahmen dieses Plans: Insgesamt umfasst der LTIP 2019 Plan ca. 7,5 % des Grundkapitals der Gesellschaft über einen Zeitraum von fünf Jahren (2019-2023), so dass jede jährliche Tranche auf 1,5 % des gesamten Grundkapitals begrenzt ist. Darüber hinaus darf der Gesamtbetrag der ausstehenden Optionen und Zuteilungen im Rahmen aller Pläne, die in Aktien umgewandelt werden können, zu keinem Zeitpunkt 10 % des gesamten Aktienkapitals übersteigen.

Im LTIP 2019 sind folgende Arten von Aktienoptionen für die Vergütung für die Mitglieder des Vorstands vorgesehen:

- Performance Share Units (PSUs): PSUs sind Optionen, die an Leistungsbedingungen geknüpft sind. Die Leistungsindikatoren für die PSU sind der relative Total Shareholder Return und der Gewinn pro Aktie. Die Vergleichsgruppe für den relativen TSR besteht aus wichtigen Halbleiterunternehmen (Details siehe oben). Ein weiterer Schwellenwert ist die Erfüllung der Leistungskriterien des ams OSRAM

Gewinnbeteiligungsprogramms. Die PSUs werden drei Jahre nach dem Datum der Gewährung ausübbar (Erdienungszeitraum), wenn das LTIP-Komitee feststellt, dass die Leistungskriterien erfüllt wurden, und sofern der Aktienkurs zum Zeitpunkt der Ausübung den durchschnittlichen gewichteten Aktienkurs drei Monate vor dem Gewährungsdatum übersteigt (Ausübungsschwelle). Jede gewährte PSU berechtigt die Teilnehmer zum Erwerb einer Aktie der Gesellschaft zu einem Ausübungspreis von 1,00 EUR.

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

Für die Mitglieder des Vorstands gilt die folgende Obergrenze für die Gewährung: Der beizulegende Zeitwert der jährlichen Zuteilung für den Vorstandsvorsitzenden darf 750 %, für alle anderen Vorstandsmitglieder 500 % ihrer jeweiligen jährlichen festen Grundvergütung nicht überschreiten. Darüber hinaus ist die jährliche Zuteilung für alle Begünstigten im Rahmen des LTIP 2019 auf 1,5 % des Grundkapitals begrenzt, wodurch auch die Anzahl der den Vorstandsmitgliedern zu gewährenden Optionen begrenzt werden kann. Auf Grund dieser Begrenzung wurden dem Vorstandsvorsitzenden im Geschäftsjahr 2022 eine aktienbasierte Vergütung in Höhe von 314% und den Vorstandsmitgliedern in Höhe von 210% ihrer festen Grundvergütung gewährt. Dies entsprach, somit nur rund 42% des vertraglich vereinbarten, ungekappten Volumens.

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

jedoch von der Entwicklung des Aktienkurses seit dem Zeitpunkt der Gewährung ab. Infolgedessen legen beide Instrumente großen Wert auf die langfristige Wertschöpfung und die Ausrichtung an den Interessen der Aktionäre.

Die künftige Vergütungspolitik für den Vorstand sieht vor, dass nur noch PSUs an den Vorstand gewährt werden.

Die Übertragung der Optionen erfolgt nur für die Mitglieder des Vorstands, wenn sie sich zum Ende des Erdienungszeitraums noch in einem aufrechten Dienstverhältnis zur Gesellschaft befinden. Alle zugeteilten Optionen müssen innerhalb von zehn Jahren nach ihrer Gewährung ausgeübt werden.

4. LTIP ab dem Geschäftsjahr 2023

Unter Berücksichtigung der von den Aktionären eingegangenen Kommentare und im Hinblick auf die allgemeine Entwicklung der Corporate-Governance-Standards für aktienbasierte Vergütungspläne hat der LTIP-Ausschuss des Aufsichtsrats im Geschäftsjahr 2022 mit Unterstützung eines unabhängigen externen Vergütungsberaters die Vorstandsvergütung überprüft und einen neuen LTI-Plan (LTIP 2023) für ams OSRAM erarbeitet, der den LTIP 2019 ablöst. LTIP 2023 sieht vor, dass an die Mitglieder des Vorstands ausschließlich performance-orientierte aktienbasierte Vergütungsinstrumente (PSUs) gewährt werden. 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 aktienorientierte Vergütung wird an externe und interne Ziele gebunden, wobei auch Aspekte der Nachhaltigkeit berücksichtigt werden. So legt der Aufsichtsrat zum Zeitpunkt der Gewährung finanzielle Ziele für den relativen TSR 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. Dem Erdienungszeitraum folgt eine einjährige Haltefrist, so dass alle aktienbasierten Vergütungselemente des Vorstands frühestens vier Jahre nach Gewährung ausübbar werden. Die Bedienung der ausübbaaren Instrumente erfolgt grundsätzlich durch Übertragung eigener Aktien, in Ausnahmefällen kann ein Barausgleich gewährt werden.

5. Sonstige Elemente des Vergütungssystems

a) Dauer und Beendigung des Mandats

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

Bei Fehlen eines wichtigen Grundes oder bei Krankheit oder Unfall, wenn das Vorstandsmitglied drei Monate an der 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 Jahresbezüge des letzten Geschäftsjahres des Dienstverhältnisses gedeckelt. Gewährte Long-Term-Incentive-Pläne, die weiterhin bestehen, sehen keine generelle Entschädigung für die Beendigung des jeweiligen Mandats vor, ermöglichen aber einvernehmlichen positiven Austretenden, Teile ihrer Instrumente (je nach Einzelfall) zu behalten.

Weiters leistet ams OSRAM im Rahmen des Betrieblichen Mitarbeiter- und Selbstständigenvorsorgegesetzes (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. Allerdings können aktienbasierte Instrumente im Falle eines Kontrollwechsels einer beschleunigten Ausübbarkeit unterliegen, da sich die Bedingungen für die Schlüsselkennzahlen der langfristigen Incentive-Pläne typischerweise wesentlich ändern und die Messung der Zielwerte in einem solchen Szenario unmöglich werden kann. Die künftige Vergütungspolitik für den Vorstand sieht eine derartig beschleunigte Ausübbarkeit (accelerated vesting) nicht mehr 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 Hälfte der qualifizierten Beteiligung kann in Aktien gehalten werden, die durch aktienbasierte Vergütung erworben wurden, und die andere Hälfte in unverfallbaren Optionen.

c) Claw-Back-Bestimmungen

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

- feststellt, dass die Finanzergebnisse des Unternehmens in erheblichem Maße falsch dargestellt wurden,
- die Auffassung vertritt, dass die Bewertung der Leistungsbedingungen einer Prämie auf einem Irrtum oder auf ungenauen oder irreführenden Informationen oder Annahmen beruhte, oder
- die Person scheidet aufgrund eines wesentlichen Fehlverhaltens der Person selbst aus.

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

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

Ein Einzug von aktienbasierten Vergütungsinstrumenten unter Anwendung der Claw-Back-Bestimmungen erfolgte im Geschäftsjahr 2022 nicht.

Die künftige Vergütungspolitik für den Vorstand sieht vor, dass ein Claw-Back auch generell im Fall einer wesentlichen Pflichtverletzung möglich sein soll, soweit diese zumindest leicht fahrlässig verursacht wurde. Er soll ferner möglich sein, sofern gegen die Gesellschaft Verwaltungsstrafen oder Geldbußen verhängt wurden, und das Verhalten des Vorstandsmitglieds nachweislich hierzu beigetragen hat. Generell soll ein Claw-Back zudem sämtliche Vergütungsbestandteile erfassen.

d) Sonstige Leistungen

Es gibt keine Pensions- oder Vorruhestandsregelung für die Mitglieder des Vorstands. Die Vorstandsmitglieder haben Anspruch auf einen Pkw der oberen Mittelklasse für dienstliche und private Zwecke. Alternativ können sich die Vorstandsmitglieder für eine Kilometerpauschale entscheiden.

Die Gesellschaft kann für die Mitglieder des Vorstands für die Dauer ihrer jeweiligen Vorstandstätigkeit D&O-Versicherungsverträge abschließen. Darüber hinaus kann ams OSRAM unter Umständen eine private Unfallversicherung 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 6. April 2023 hat der Vergütungsausschuss im Namen des Aufsichtsrats die Beträge der kurzfristigen variablen Vergütung (Leistungsbonus) auf Basis der Zielerreichung für die im Geschäftsjahr 2022 vereinbarten Ziele entschieden.

Bei der Festlegung der Ziele für das Geschäftsjahr 2022 legte der Vergütungsausschuss den Hauptfokus auf die Entwicklung der Organisation in Hinblick auf strategisches Wachstum, Aktionärsrendite und Nachhaltigkeit. Daher legte der Aufsichtsrat bei der Definierung der Jahresziele für die Mitglieder des Vorstands einen hohen Schwerpunkt auf Profitabilität und Umsatzwachstum, sowie erstmals auf die Erreichung eines ESG-bezogenen Ziels.

Folglich konzentrierten sich die Ziele für das Geschäftsjahr 2022 auf das bereinigte EBIT mit einer Gewichtung von 65 % und die Umsatzerlöse mit einer Gewichtung von 20 %. Außerdem wurde als zusätzlicher Leistungsindikator die Erstellung eines Nachhaltigkeitsberichts nach Bestimmungen des GRI und eines Berichts zur Erreichung der Klimaneutralität bis 2030 mit einer Gewichtung von 15 % definiert. Dies spiegelt auch die Erreichung wichtiger Verpflichtungen gegenüber den Aktionären für das Geschäftsjahr 2022 wider, die die Grundlage für zukünftiges profitables Wachstum der ams OSRAM Gruppe bilden.

Im Einzelnen wurden für den Vorstand für das Geschäftsjahr 2022 die folgenden Jahresziele für die kurzfristige variable Vergütung festgelegt:

Zielvorgaben und Zielwerte ¹	0%	100%	150%	200%	Gewichtung des Ziels
Umsatzerlöse (ohne im GJ 2022 veräußerte Geschäfte) ²	4.215 €	4.315 €	4.565 €	4.815 €	20%
EBIT (ohne im GJ 2022 veräußerte Geschäfte) ²	103 €	111 €	182 €	253 €	65%
Qualitative Ziele (untereinander gleich gewichtet): Erstellung des Nachhaltigkeitsberichts nach Bestimmungen des GRI und eines Berichts zur Erreichung der Klimaneutralität bis 2030 ³ Erreichung des Meilensteins „Bereit für Ausrüstung/Ready for Equipment“ beim Bau einer neuen Fabrik in Kulim bis 31.01.2023	kein Ziel erreicht	ein Ziel erreicht	-	beide Ziele erreicht	15%

Ausgehend von den Ergebnissen des Geschäftsjahres 2022 wurde folgende Zielerreichung ermittelt:

Ziele ¹	Betrag am Ende des Erhebungszeitraums	Zielerreichung	Gewichtung des Ziels	Rechnerischer Beitrag zur Gesamtzielerreichung
Umsatzerlöse (ohne im GJ 2022 veräußerte Geschäfte) ²	4.388 €	115%	20%	23%
EBIT (ohne im GJ 2022 veräußerte Geschäfte) ²	-286 €	0%	65%	0%
Qualitative Ziele (untereinander gleich gewichtet): Erstellung des Nachhaltigkeitsberichts nach Bestimmungen des GRI und eines Berichts zur Erreichung der Klimaneutralität bis 2030 ³ Erreichung des Meilensteins „Bereit für Ausrüstung/Ready for Equipment“ beim Bau einer neuen Fabrik in Kulim bis 31.01.2023 ⁴	beide Ziele erreicht	200%	15%	30%
Gesamtzielerreichung				53%

¹ Alle Werte in Mio. €.

² Netto-Umsatzerlöse und EBIT basieren auf geprüften und konsolidierten Werten von ams OSRAM vor Verkauf von Geschäftseinheiten. Wie vom Aufsichtsrat zu Geschäftsjahresbeginn festgelegt, wurden bei der Zielmessung Veräußerungen und Entkonsolidierungen von Geschäftseinheiten im Geschäftsjahr 2022 bei Ziel- und Ist-Werten bereinigt. Netto-Umsatzerlöse in US-Dollar werden mit dem budgetierten Wechselkurs von 1,15 EUR/USD bereinigt.

³ Die Zielerreichung für das Geschäftsjahr 2022 zur Erstellung eines Berichts zur Erreichung der Klimaneutralität bis 2030 bemisst sich an einem Plan zur Reduzierung der Emissionen von Kohlendioxid und des Energieverbrauchs um mindestens 50% zwischen 2021 bis 2029.

⁴ Der Meilenstein „Bereit für Ausrüstung/Ready for Equipment“ für den Fabrikneubau in Kulim (Malaysia) wurde per 31.12.2022 erreicht.

2. Gesamtvergütung der Mitglieder des Vorstands

Tabelle 1: Gewährte oder geschuldete Gesamtvergütung¹

In TEUR	Fixe Bezüge						Variable Bezüge ³						Gesamtvergütung	
	Grundgehalt		Nebenleistungen ²		Abfindungszusagen		Gesamt		Operative Bonifikation		LTI ⁴			
Name (Position)	2022	2021	2022	2021	2022	2021	2022	2021	2022	2021	2022	2021	2022	2021
Alexander Everke (CEO)	1.035	1.035	27	27	0	0	1.062	1.062	521	2.053	3.823	10.387	5.406	13.502
Ingo Bank (CFO)	650	650	34	1.666 ⁵	0	124	684	2.440	327	1.289	1.600	4.346	2.611	8.075
Dr. Thomas Stockmeier (CTO)	600	600	9	10	0	0	609	610	302	1.190	1.476	4.012	2.388	5.812
Mark Hamersma (CBO)	600	600	51	29	0	0	651	629	302	1.190	1.476	4.012	2.429	5.831
Gesamt	2.885	2.885	121	1.732	0	124	3.006	4.741	1.453	5.722	8.375	22.756	12.835	33.219

Tabelle 2: Gezahlte Gesamtvergütung

In TEUR	Fixe Bezüge						Variable Bezüge ³						Gesamtvergütung	
	Grundgehalt		Nebenleistungen ²		Abfindungszusagen		Gesamt		Operative Bonifikation		LTI ⁴			
Name (Position)	2022	2021	2022	2021	2022	2021	2022	2021	2022	2021	2022	2021	2022	2021
Alexander Everke (CEO)	1.035	1.035	27	27	0	0	1.062	1.062	1.951	1.101	-	-	3.013	2.163
Ingo Bank (CFO)	650	650	34	1.666 ⁵	0	0	684	2.316	1.225	682	-	-	1.909	2.998
Dr. Thomas Stockmeier (CTO)	600	600	9	10	0	0	609	610	1.131	629	-	-	1.740	1.239
Mark Hamersma (CBO)	600	600	51	29	0	0	651	629	1.131	629	-	-	1.782	1.258
Gesamt	2.885	2.885	121	1.732	0	0	3.006	4.617	5.438	3.041	-	-	8.444	7.658

¹ 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.

² Die Nebenleistungen umfassen die Bereitstellung eines Pkw der oberen Mittelklasse für dienstliche und private Zwecke bzw. Kfz-Zulage, eine D&O-Versicherung und unter bestimmten Voraussetzungen eine private Unfallversicherung zugunsten der Vorstandsmitglieder oder zugunsten eines vom jeweiligen Vorstandsmitglied benannten Dritten. Die Nebenleistungen werden mit ihrem Steuerwert angesetzt.

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

⁴ Die aktienbasierte Vergütung (LTI) wird mit dem beizulegenden Zeitwert der gewährten Optionen im Geschäftsjahr bestimmt und unter der geschuldeten oder gewährten Vergütung dargestellt. Erst nach dem Ende der Leistungsperiode werden die ausübenden Optionen auf Basis der Zielerreichung ermittelt. Im Falle der Ausübung von Optionen, wird der Zufluss daraus als gezahlte Vergütung dargestellt.

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

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

Name (Position)	Fixe Bezüge				Variable Bezüge			
	in TEUR		in %		in TEUR		in %	
	2022	2021	2022	2021	2022	2021	2022	2021
Alexander Everke (CEO)	1.062	1.062	20%	8%	4.344	12.440	80%	92%
Ingo Bank (CFO)	684	2440	26%	30%	1.927	5.635	74%	70%
Dr. Thomas Stockmeier (CTO)	609	610	26%	10%	1.779	5.202	74%	90%
Mark Hamersma (CBO)	651	629	27%	11%	1.779	5.202	73%	89%
Gesamt	3.006	4.741	23%	14%	9.828	28.478	77%	86%

Tabelle 2a: Gezahlte Gesamtvergütung im Verhältnis zur Gesamtvergütung

Name (Position)	Fixe Bezüge				Variable Bezüge			
	in TEUR		in %		in TEUR		in %	
	2022	2021	2022	2021	2022	2021	2022	2021
Alexander Everke (CEO)	1.062	1.062	35%	49%	1.951	1.101	65%	51%
Ingo Bank (CFO)	684	2316	36%	77%	1.225	682	64%	23%
Dr. Thomas Stockmeier (CTO)	609	610	35%	49%	1.131	629	65%	51%
Mark Hamersma (CBO)	651	629	37%	50%	1.131	629	63%	50%
Gesamt	3.006	4.617	36%	60%	5.438	3.041	64%	40%

3. Langfristige (aktienbasierte) Vergütung

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

Im Berichtsjahr wurden den Mitgliedern des Vorstands insgesamt 1.549.509 Optionen (2021: 1.913.293 Optionen) zum Erwerb von Aktien der ams-OSRAM AG gewährt. Alle diese Optionen wurden aus dem LTIP 2019 gewährt, davon 995.900 PSUs und 553.609 SPSUs (2021: 1.186.243 PSUs und 727.050 SPSUs). Der Ausübungspreis für PSUs beträgt EUR 1,00 (2021: EUR 1,00) und für SPSUs EUR 10,75 (2021: EUR 16,15). Zu den Bedingungen und der Bewertung der Optionen auf den Erwerb von Aktien der ams-OSRAM AG aus dem LTIP 2014, dem SSOP 2017 und dem SLTIP 2018, dem SSOP 2019 und dem LTIP 2019 sowie zu etwaigen Maßnahmen gegen die Verwässerung wird auf Angabe 4 des Geschäftsberichts verwiesen.

Im Berichtszeitraum wurden im Rahmen des LTIP 2019 370.051 SPSUs für die derzeitigen Vorstandsmitglieder übertragen. Im Rahmen des LTIP 2019 sind 311.081 PSUs verfallen, weil das relative TSR-Ziel für Zuteilungen, die im Jahr 2019 gewährt wurden, nicht erreicht wurde. Darüber hinaus wurden im Geschäftsjahr 2022 253.276 Optionen, die im Jahr 2017 im Rahmen des SSOP 2017 gewährt wurden, aufgrund der Erreichung der Zuteilungsperiode ausübbar. Die Vorstandsmitglieder der Gesellschaft hielten zum 31. Dezember 2022 93.825 Aktien und 6.773.104 Optionen zum Erwerb von Aktien (93.825 Aktien und 5.534.676 Optionen zum Erwerb von Aktien zum 31. Dezember 2021).

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

Das EPS-Leistungskriterium für die Erreichung der Ausübbarkeit der PSUs aus dem Programm LTIP 2019 wurde mit 2,20 EUR budgetiert. Das berichtete unverwässerte EPS von 3,73 EUR im Geschäftsjahr 2019 wurde bereinigt um den Aufwand aus aktienbasierter Vergütung und insbesondere dem Ergebnis aus Transaktionen von Geschäftseinheiten. Die Zielerreichung für das bereinigte EPS im Vergleich zum Budget 2019 beträgt 205 %.

Der TSR (Total Shareholder Return) basiert auf der Entwicklung des Aktienkurses der ams-OSRAM AG im Vergleich zu einer Vergleichsgruppe der wichtigsten Wettbewerber (siehe für weitere Informationen Kapitel II.). Die Zielerreichung für das Geschäftsjahr 2022 wird gemessen am TSR im Zeitraum des Quartals vor der Gewährung (Q2 2019) und des Quartals vor der Zuteilung (Q2 2022). Der TSR dient als Multiplikator zur Bestimmung der endgültigen Zuteilung. Da der TSR mit 50% unter der Vergleichsgruppe liegt, beträgt die Zielerreichung 0%. Etwaige Auswirkungen auf die Bewertung des TSR aus der Kapitalerhöhung 2020 wurden bereinigt. Das TSR-Leistungskriterium wird jährlich durch einen unabhängigen Wirtschaftsprüfer ermittelt.

Im Einzelnen wurden für den Vorstand für das Geschäftsjahr 2022 die folgenden Ziele für die langfristige (aktienbasierte) Vergütung im Rahmen des LTIP 2019 festgelegt:

Zielvorgaben ¹	TSR			
	50%	100%	150%	200%
90%	0%	50 %	75 %	100 %
100%	0%	66,67 %	100 %	100 %
120%	0%	100 %	100 %	100 %

Ausgehend von den Ergebnissen des Geschäftsjahres 2022 wurde folgende Zielerreichung ermittelt:

Ziele ¹	Zielerreichung
EPS	>120%
TSR	<50%
Gesamtzielerreichung	0%

Zum Zeitpunkt der Gewährung wird der beizulegende Zeitwert anhand der festgelegten Anzahl der gewährten Optionen 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

Optionen 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 2022 wird in der Tabelle 3b gezeigt.

Beizulegender Zeitwert zum Zeitpunkt der Gewährung

Name (Position)	Gewährte Optionen		Beizulegender Zeitwert in EUR	
	2022	2021	2022	2021
Alexander Everke (CEO)	707.247	873.290	3.822.685	10.386.800
Ingo Bank (CFO)	295.930	365.407	1.599.508	4.346.106
Dr. Thomas Stockmeier (CTO)	273.166	337.298	1.476.467	4.011.780
Mark Hamersma (CBO)	273.166	337.298	1.476.467	4.011.780
Gesamt	1.549.509	1.913.293	8.375.127	22.756.465

¹ Die Zielerreichung für die Zuteilung aus LTIP2019 im Geschäftsjahr 2022 basiert auf den Zielen der im Geschäftsjahr 2019 gewährten Tranche.

Tabelle 3a: Equity Incentive Pläne – Ausübungsbedingungen

Equity Incentive Plan	LTIP 2014 (2015)	SSOP 2017	LTIP 2014 (2017)	LTIP 2014 (2018)	SLTIP 2018	SSOP 2019	LTIP 2019 (2019)	LTIP 2019 (2020)	LTIP 2019 (2021)	LTIP 2019 (2022)
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
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
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
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
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
Ausübungspreis	0,68	18,63	0,68	0,68	29,34	9,66	0,68 - 22,69	1,00 - 11,74	1 - 16,15	1 - 10,75

Tabelle 3b: Equity Incentive Plans – Informationen zum Geschäftsjahr 2022

Alexander Everke (CEO)	LTIP 2014 (2015)	SSOP 2017	LTIP 2014 (2017)	LTIP 2014 (2018)	SLTIP 2018	SSOP 2019	LTIP 2019 (2019)	LTIP 2019 (2020)	LTIP 2019 (2021)	LTIP 2019 (2022)	Gesamt
Ausstehend am 1.1.	0	631.219	25.694	18.895	0	123.205	284.846	714.339	873.290	0	2.671.488
Gewährte Optionen	0	0	0	0	0	0	0	0	0	707.247	707.247
Maßnahmen gegen Verwässerung	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Verlorene Optionen	0	0	0	0	0	0	-176.605	0	0	0	-176.605
Abgelaufene Optionen	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Ausgeübte Optionen	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	714.339	873.290	707.247	3.202.130
Davon ausübbar zum 31.12.	0	517.084	25.694	18.895	0	123.205	54.124	135.724	82.963	0	957.689
Aufwand im Geschäftsjahr (EUR)	0	607.166	0	0	0	0	687.362	2.186.340	4.131.713	358.414	7.970.994

Tabelle 3b: Equity Incentive Plans – Informationen zum Geschäftsjahr 2022 (fortgesetzt)

Ingo Bank (CFO)	LTIP 2014 (2015)	SSOP 2017	LTIP 2014 (2017)	LTIP 2014 (2018)	SLTIP 2018	SSOP 2019	LTIP 2019 (2019)	LTIP 2019 (2020)	LTIP 2019 (2021)	LTIP 2019 (2022)	Gesamt
Ausstehend am 1.1.	0	0	0	0	0	0	0	294.223	365.407	0	659.630
Gewährte Optionen	0	0	0	0	0	0	0	0	0	295.930	295.930
Maßnahmen gegen Verwässerung	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Verlorene Optionen	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Abgelaufene Optionen	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Ausgeübte Optionen	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Ausstehend am 31.12.	0	0	0	0	0	0	0	294.223	365.407	295.930	955.560
Davon ausübbar zum 31.12.	0	0	0	0	0	0	0	55.902	34.714	0	90.616
Aufwand im Geschäftsjahr (EUR)	0	0	0	0	0	0	0	900.513	1.728.815	149.970	2.779.298

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)	Gesamt
Ausstehend am 1.1.	45.807	421.225	15.123	12.599	0	72.559	108.447	271.964	337.298	0	1.285.022
Gewährte Optionen	0	0	0	0	0	0	0	0	0	273.166	273.166
Maßnahmen gegen Verwässerung	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Verlorene Optionen	0	0	0	0	0	0	-67.238	0	0	0	-67.238
Abgelaufene Optionen	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Ausgeübte Optionen	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	271.964	337.298	273.166	1.490.950
Davon ausübbar zum 31.12.	45.807	345.100	15.123	12.599	0	72.559	20.607	51.674	32.044	0	595.513
Aufwand im Geschäftsjahr (EUR)	0	340.311	0	0	0	0	261.691	832.386	1.595.825	138.433	3.168.647

Tabelle 3b: Equity Incentive Plans – Informationen zum Geschäftsjahr 2022 (fortgesetzt)

Mark Hamersma (CBO)	LTIP 2014 (2015)	SSOP 2017	LTIP 2014 (2017)	LTIP 2014 (2018)	SLTIP 2018	SSOP 2019	LTIP 2019 (2019)	LTIP 2019 (2020)	LTIP 2019 (2021)	LTIP 2019 (2022)	Gesamt
Ausstehend am 1.1.	0	135.383	5.076	13.154	26.308	20.906	108.447	271.964	337.298	0	918.536
Gewährte Optionen	0	0	0	0	0	0	0	0	0	273.166	273.166
Maßnahmen gegen Verwässerung	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Verlorene Optionen	0	0	0	0	0	0	-67.238	0	0	0	-67.238
Abgelaufene Optionen	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Ausgeübte Optionen	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	271.964	337.298	273.166	1.124.464
Davon ausübbar zum 31.12.	0	113.189	5.076	13.154	26.308	20.906	20.607	51.674	32.044	0	282.958
Aufwand im Geschäftsjahr (EUR)	0	160.188	0	0	0	0	261.691	832.386	1.595.825	138.433	2.988.524

4. Veränderung der Vergütung des Vorstands im Vergleich zur Belegschaft

Ein Vergleich der Vergütung ist ab dem Geschäftsjahr 2021 möglich, da der Konzern einer wesentlichen strukturellen Änderung aufgrund der Osram Akquisition im Geschäftsjahr 2020 unterworfen war.

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 2022 23.322 Mitarbeiter:innen (2021: 26.130).

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	2022	2021	Veränderung in %
Alexander Everke (CEO)	1.035	1.035	0,0%
Ingo Bank (CFO) ⁴	650	650	0,0%
Dr. Thomas Stockmeier (CTO)	600	600	0,0%
Mark Hamersma (CBO)	600	600	0,0%
Mitarbeiter:innen	39	36	9,1%
Bereinigtes Ergebnis nach Steuern in Mio. EUR	124	272	-54,4%
Bereinigtes Ergebnis je Aktie in EUR (unverwässert)	0,47	1,05	-54,4%

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

	2022	2021	Veränderung in %
CEO im Verhältnis zu Mitarbeiter:innen	26,5x	28,8x	-7,7%
Vorstand (im Durchschnitt) im Verhältnis zu Mitarbeiter:innen	18,5x	20,0x	-7,7%

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 Gesamtvergütung Vorstand und durchschnittliche Gesamtvergütung Mitarbeiter:innen

In TEUR	2022	2021	Veränderung in %
Vorstand	12.835	33.219	-61,4%
Belegschaft	65	49	33,4%

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

	2022	2021	Veränderung in %
CEO im Verhältnis zu Mitarbeiter:innen	82,7x	275,6x	-70,0%
Vorstand (im Durchschnitt) im Verhältnis zu Mitarbeiter:innen	49,1x	169,5x	-71,0%

V. Vergütung des Aufsichtsrats

1. Grundzüge der Vergütung des Aufsichtsrats

Die Vergütung des Aufsichtsrats richtet sich nach der Vergütungspolitik für den Aufsichtsrat, 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 trägt die Vergütungspolitik der Größe und der Geschäftsentwicklung der ams OSRAM Gruppe Rechnung. Sie trägt der Verantwortung und dem Tätigkeitsumfang jedes einzelnen Aufsichtsratsmitglieds angemessen Rechnung. Darüber hinaus stellt sie eine marktkonforme und attraktive Vergütung dar, um qualifizierte Mitglieder für den Aufsichtsrat zu gewinnen und zu halten. Sie setzt ausreichende Anreize für die Mitglieder des Aufsichtsrates, sich an der langfristigen Entwicklung und Geschäftsstrategie von ams OSRAM zu orientieren. Darüber hinaus ermöglicht sie eine fachlich und persönlich ausgewogene Zusammensetzung des Gremiums, insbesondere im Hinblick auf Vielfalt und Internationalität des Gremiums.

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

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

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

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

Anspruch auf Ersatz angemessener Barauslagen. Die Arbeitnehmervertreter haben für die Geschäftsjahre 2022 und 2021 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 23. Juni 2023 ist insoweit keine Beschlussfassung vorgesehen.

In Anwendung dieser Grundsätze betrug die Vergütung des Aufsichtsrats der Gesellschaft im Geschäftsjahr 2022 insgesamt 855 TEUR (2021: 600 TEUR). Alle Vergütungen wurden bzw. werden direkt von der Gesellschaft gezahlt. Keines der Mitglieder des Aufsichtsrats hat im Berichtsjahr Beratungsleistungen erbracht (2021: 0 EUR). Die dargestellten Vergütungen für die Mitglieder des Aufsichtsrats zeigen die im Geschäftsjahr tatsächlich gezahlten Beträge.

Mitglieder des Aufsichtsrates hielten zum 31. Dezember 2022 keine Aktien und 414 Optionen zum Erwerb von Aktien (135.000 Aktien und 414 Optionen zum Erwerb von Aktien zum 31. Dezember 2021).

Tabelle 8: Gesamtvergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats

in TEUR Name (Position)	Grundvergütung		Nebenleistungen ³		Gesamtvergütung	
	2022	2021	2022	2021	2022	2021
Dr. Margarete Haase (Vorsitzende, seit 24. Juni 2022) ²	90	-	-	-	90	-
Dr. Wolfgang Leitner (Stv. Vorsitzender, seit 24. Juni 2022) ²	-	-	-	-	-	-
Mag. Hans Jörg Kaltenbrunner (Vorsitzender, bis 24. Juni 2022) ²	150	125	-	-	150	125
Dipl.-Kfm. Michael Grimm (Stv. Vorsitzender, bis 24. Juni 2022) ²	125	105	-	-	125	105
Mag. Brigitte Ederer (Mitglied)	90	-	-	-	90	-
Dr. Monika Henzinger (Mitglied)	90	85	-	-	90	85
Brian Krzanich (Mitglied) ¹	110	100	-	-	110	100
Kin Wah Loh (Mitglied) ¹	110	100	-	-	110	100
Yen Yen Tan (Mitglied)	90	85	-	-	90	85
Andreas Gerstenmayer (Mitglied, seit 24. Juni 2022)	-	-	-	-	-	-
Gesamt	855	600	-	-	855	600

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

² Die Aufsichtsratsmandate von Herrn Hans Jörg Kaltenbrunner (Vorsitzender) und Herrn Michael Grimm (Stv. Vorsitzender) sind mit der Beendigung der Hauptversammlung am 24. Juli 2022 ausgelaufen. Als Nachfolger wurde mit Beschluss der Hauptversammlung vom 24. Juli 2022 Frau Dr. Margarete Haase (Vorsitzende, zuvor Mitglied), Herr Dr. Wolfgang Leitner (Stv. Vorsitzender) und Andreas Gerstenmayer (Mitglied und Vorsitzender des Prüfungsausschusses) bestellt.

³ Kostenerstattungen für Aufsichtsratsmitglieder werden nicht unter „Nebenleistungen“ ausgewiesen, da sie keine Vergütung für Aufsichtsratsmitglieder darstellen.