

Vergütungssystem für den Vorstand der Elmos Semiconductor SE

1. Ausrichtung und Struktur

Die Vergütung der Vorstandsmitglieder der Elmos Semiconductor SE setzt sich aus einer festen Vergütung (Grundgehalt, Nebenleistungen und Versorgungszusagen) und einer variablen Vergütung (variable nicht aktienkursbezogene Vergütungskomponenten und variable aktienkursbezogene Vergütungskomponenten) zusammen.

Die Vergütung ist auf eine nachhaltig positive Weiterentwicklung des Unternehmens ausgerichtet. Verschiedene Kennzahlen und Ziele – dazu gehören der Umsatz und die EBIT-Marge, die operativen und strategischen Ziele für ein Geschäftsjahr und der Aktienkurs – dienen als Anknüpfungspunkte für eine mehrdimensionale Leistungsbeurteilung des Vorstandes. Die Weiterentwicklung des Unternehmens in seinen unterschiedlichen, nicht nur finanziell zu messenden Aspekten wird dadurch abgebildet. Die erfolgreiche Entwicklung und Umsetzung der Geschäftsstrategie reflektiert sich sowohl in den verwendeten finanziellen Indikatoren als auch in der Erreichung der Ziele eines Geschäftsjahres, welche einzelne Aspekte der Geschäftsstrategie in Teilbereiche herunterbrechen und konkretisieren.

Der Anteil der fixen Vergütung wird relativ niedrig angesetzt. Der Anteil der variablen Vergütung wird relativ hoch angesetzt und hat überwiegend langfristige Anreizwirkung. Die Investitionsverpflichtungen für die Vorstandsmitglieder und die aktienkursbezogene Vergütungskomponente tragen darüber hinaus dazu bei, dass die Vorstandsmitglieder wie alle übrigen Aktionäre ein Interesse an der langfristigen positiven Wertentwicklung der Gesellschaft haben.

2. Grundgehalt

Das Grundgehalt wird in zwölf gleichen Monatsraten ausbezahlt. Das Vorgehen zur Anpassung des Grundgehaltes ist im Abschnitt 11 beschrieben. In 2021 gelten die folgenden Werte:

	Vorstandsmitglied	Vorstandsvorsitzender
Grundgehalt p.a.	220.000 Euro	420.000 Euro

3. Variable nicht aktienkursbezogene Vergütungskomponenten

a. Ergebnisbezogene Tantieme

Die ergebnisbezogene Tantieme stellt auf das im Konzernabschluss für die Gesellschaft ausgewiesene EBIT ab. Bei wesentlichen Sondereffekten kann der Aufsichtsrat entscheiden, ein operatives EBIT als Anknüpfungspunkt für einzelne Jahre zu verwenden. Für das Jahr 2019 ist dies beispielsweise vorgesehen (Bereinigung von Rückstellungen Auslauf Kooperation mit FHG und SMI Verkauf).

Der Zielbetrag der ergebnisabhängigen Tantieme bei 100%-Erreichung ergibt sich aus der Summe der Zielbeträge des laufenden Jahres und der zwei Vorjahre, gewichtet mit 55%, 30% sowie 15%. Die länger zurückliegenden Jahre gehen damit weniger stark in die Gewichtung ein. In jedem der Jahre ergibt sich der Zielbetrag aus dem erreichten Umsatz multipliziert mit 17% und 0,35% für Vorstandsmitglieder sowie mit 17% und 1% für den Vorstandsvorsitzenden.

Die Höhe der erreichten Vergütung errechnet sich aus der Summe der Werte des laufenden Jahres und von zwei Vorjahren; es werden die schon bei der Zielermittlung genutzten Werte 55% (laufendes Jahr), 30% (näheres Vorjahr), 15% (entfernteres Vorjahr) für die Gewichtung verwendet. In jedem Jahr werden der 100%-Zielbetrag mit der prozentualen Zielerreichung multipliziert.

Für jedes der drei Jahre wird zur Ermittlung der prozentualen Zielerreichung die folgende Betrachtung durchgeführt: Werden im jeweils zu beurteilenden Jahr 17% EBIT-Marge erreicht, so gilt das Ziel als 100% erfüllt. Der Cap liegt bei 150% Zielerreichung und wird bei 22% EBIT-Marge erreicht. 0% oder weniger EBIT-Marge entsprechen 0% Zielerreichung. Zwischenwerte in den EBIT-Margen Bereichen 0% bis 17% sowie 17% bis 22% werden linear interpoliert. Unterhalb einer EBIT-Marge von 5% wird die Zielerreichung des Jahres auf 0% und damit 0 Euro gekürzt.

Das durch die Corona Krise stark beeinträchtigte Jahr 2020 wird bei der Tantieme Berechnung für 2021 und 2022 nicht berücksichtigt, sondern das Gewicht dieses Jahres dem jeweils laufenden Jahr zugeschlagen. Im Jahr 2021 werden daher die Gewichte angepasst (2021: 85%, 2019: 15%), ebenso im Jahr 2022 (2022: 70%, 2021: 30%). Darüber hinaus wird für das Jahr 2019 die operative EBIT-Marge ohne die schon bekannten Sondereffekte angesetzt.

Darüber hinaus darf die ergebnisbezogene Tantieme 200% des Grundgehalts des jeweiligen Jahres nicht übersteigen und wird, sofern erforderlich, auf diesen Betrag gekürzt.

Durch die Anknüpfung an drei Geschäftsjahre wird eine mehrjährige Bemessungsgrundlage abgebildet und die nachhaltig positive Ergebnisentwicklung gefördert.

b. Zielebezogene Tantieme

Die Höhe der zielebezogenen Tantieme entspricht bezüglich des 100%-Wertes dem Grundgehalt des jeweiligen Jahres. Die Zielerreichung kann zwischen 0% und 150% (Cap) liegen. Die Ziele können anhand von Sub-Zielen wie auch als Ganzes vom Aufsichtsrat beurteilt werden. Der Aufsichtsrat kann gemeinschaftliche Ziele und Sub-Ziele für alle Vorstandsmitglieder einheitlich und individuelle Ziele und Sub-Ziele festlegen. Es werden die folgenden Ziele verfolgt, wobei die Gewichtung jedes Jahr und auch bei einzelnen Vorstandsmitgliedern variieren kann und hier nur beispielhaft dargestellt ist.

Operative Weiterentwicklung der Gesellschaft (25%)

Strategische Weiterentwicklung der Gesellschaft (50%)

Weiterentwicklung der Organisation in den Ressorts (15%)

Weiterentwicklung der Gesellschaft bezüglich Nachhaltigkeit (ESG) (10%)

Es werden abhängig von der Natur einzelner Ziele und Sub-Ziele unterschiedliche Methoden zur Messung der Leistungserreichung verwendet. Bei quantitativ gut erfassbaren Zielen orientiert sich der Aufsichtsrat überwiegend an operativen und finanziellen Kennzahlen. Hinsichtlich der nicht direkt quantitativ erfassbaren Kriterien setzt der Aufsichtsrat zur Bemessung Meilensteine oder die Erreichung bestimmter Termine fest. Bei einzelnen Zielen oder Sub-Zielen kann der Aufsichtsrat einen Ermessensspielraum nutzen, der allerdings insgesamt untergeordnete Bedeutung hat.

Die festgelegten Ziele eines Jahres beziehen sich auf einzelne Elemente der in ihre Teilbereiche heruntergebrochenen Geschäftsstrategie. Die Erreichung der Ziele hat daher in der Regel eine über das Geschäftsjahr hinausgehende positive Wirkung auf die Entwicklung der Gesellschaft.

Für einzelne Ziele und Sub-Ziele können vom Aufsichtsrat Regelungen zu Rückforderungen („Claw Backs“) vorgesehen werden. Dabei werden einzelne Ziele unter den Vorbehalt der nachhaltigen Erreichung gestellt und im Folgejahr erneut überprüft. Aus negativen Abweichungen können sich demnach Rückforderungen ergeben, die der Aufsichtsrat mit ggf. zukünftig zu gewählender variabler Vergütung verrechnen darf.

Es können auch andere als die hier dargestellten Ziele festgelegt werden, die der positiven Entwicklung der Gesellschaft gleichermaßen dienlich erscheinen. Über die jeweils für ein Geschäftsjahr festgelegten Ziele und ihre Erreichung wird im Vergütungsbericht berichtet.

c. Investitionsverpflichtung

Die Vorstandsmitglieder sind ab dem Geschäftsjahr 2021 jährlich verpflichtet, 30% der variablen nicht aktienkursbezogenen Vergütungskomponenten der letzten drei Jahre, startend in 2021, in Aktien der Gesellschaft zu halten. Bei einer Steuerbelastung von beispielsweise 45% müssen die Vorstandsmitglieder also mehr als 50% der Netto-Zahlung aus dieser Vergütungskomponente in Aktien der Gesellschaft investiert haben. Dies gilt so lange, wie das Vorstandsmitglied im Amt ist. Der Zukauf von Aktien durch das Vorstandsmitglied hat – vorbehaltlich anderweitiger kapitalmarktrechtlicher Pflichten und soweit zur Erfüllung der Investitionsverpflichtung notwendig – innerhalb von sechs Monaten ab Auszahlung der Vergütung zu erfolgen. Aktien, die das Vorstandsmitglied, gleich aus welchem Grund, bereits hält, werden bei der Erfüllung der Investitionsverpflichtung berücksichtigt. Die Investitionsverpflichtung wird in Anzahl von Aktien festgelegt. Für die Errechnung der Stückzahl ist der Aktienkurs im Zeitpunkt des Zuflusses der entsprechenden variablen Vergütung maßgeblich.

Wirtschaftlich entspricht die Investitionsverpflichtung im Wesentlichen einer anteiligen Auszahlung der variablen nicht aktienkursbezogenen Vergütungskomponenten in Aktien mit dreijähriger Haltefrist. Die letztendlich dem Vorstandsmitglied zur Verfügung stehende Vergütung bezüglich der variablen nicht aktienkursbezogenen Vergütungskomponenten hängt damit maßgeblich sowohl von der Höhe bei Auszahlung als auch von der Entwicklung des Aktienkurses ab.

4. Aktienkursbezogene Tantieme

a. System der aktienkursbezogenen Vergütung

Die aktienkursbezogene Vergütung für Vorstandsmitglieder besteht aus der Zusage, unter bestimmten Bedingungen Aktien der Gesellschaft zugeteilt zu bekommen. Die Zusage orientiert sich am nachhaltigen Erreichen einer maßgeblich erhöhten

Unternehmensbewertung und stellt daher auf den gleitenden Durchschnittskurs der Aktie der Gesellschaft über längere Zeiträume ab.

Relativ zu einem Anfangskurs als Vergleichswert werden Schwellen mit Schwellenkursen definiert, bei deren Erreichung eine festgelegte Anzahl Aktien zugeteilt wird. Der Anfangskurs wird durch den Aufsichtsrat festgelegt, der sich dabei die vergangene Entwicklung des Aktienkurses und den Aktienkurs bei Erteilung der Zusagen sowie die festgelegten Schwellenkurse berücksichtigt. Dividendenzahlungen während der Laufzeit des Programmes werden für die Berechnung der Schwellenkurse bereinigt.

Es werden zwei gleitende Durchschnittskurse über eine kurzfristige und eine mittelfristige Anzahl Handelstage definiert. Sofern der kurzfristige gleitende Durchschnittskurs bestimmte Schwellenkurse erreicht oder überschreitet, werden 50 % der Aktien zugeteilt, die der jeweiligen Schwelle zugeordnet sind („1. Tranche“). Sofern der mittelfristige gleitende Durchschnittskurs bestimmte genannte Schwellenkurse erreicht oder überschreitet, werden die zweiten 50 % der Aktien zugeteilt, die der Schwelle zugeordnet sind („2. Tranche“).

Die Erreichung der Schwellen muss innerhalb vorher festgelegter Zeiträume erfolgen. Endet die vereinbarte Dienstzeit eines Vorstandsmitglieds auch unter Berücksichtigung etwaiger Vertragsverlängerungen oder Anschlussverträge vorher, so kann das Vorstandsmitglied keine weiteren Aktienübertragungen beanspruchen. Ausnahme dazu sind Schwellen, die in den letzten zwei Jahren vor Ende des Vertrages mit der ersten Tranche erreicht wurden; bei diesen kann die zweite Tranche bis ein Jahr nach Vertragsende erreicht werden.

Nach der Zuteilung der Aktien muss das Vorstandsmitglied die zugeteilten Aktien für eine definierte Haltefrist halten. Das Vorstandsmitglied darf allerdings so viele Aktien verkaufen, wie zur Begleichung der aufgrund der Zuteilung entstandenen Steuerschuld notwendig ist.

Kommt es zur Ankündigung eines Angebotes gemäß § 10 Abs. 5 WpÜG innerhalb der Laufzeit der Aktienzusage mit anschließendem Kontrollwechsel, wird zur Berechnung des Schwellenkurses der Angebotspreis verwendet. Die Anzahl der zugeteilten Aktien erhöht sich dabei auf das Dreifache für die untere Hälfte und auf das Zweifache für die obere Hälfte der Schwellen. Dies gilt auch für bereits vollständig oder teilweise erreichte Schwellen, deren Zuteilungen entsprechend anzupassen sind. Mit dem Eintritt des Kontrollwechsels sind die der jeweiligen Schwelle zuzuordnende Anzahl der Aktien zuzuteilen. Alle weiteren bis dahin nicht zugeteilten Tranchen verfallen.

b. Aktienzusage 2020

Die Aktienzusage 2020 wird hier als eine konkrete Ausgestaltung des beschriebenen Systems dargestellt.

Der Aufsichtsrat kann analoge Aktienzusagen – mit angepassten Werten zum Beispiel bezüglich Anfangskurs, Anzahl Aktienkursschwellen, relevanten Schwellenkursen, relevanten Durchschnittskursen, Aktienanzahl, Laufzeiten oder Haltefristen – oder auch in der konkreten Ausgestaltung abweichende Regelungen in der Zukunft beschließen, die allerdings dem zuvor vorgestellten System weiter folgen müssen und denselben Zielen dienen sollen.

Für die Aktienzusage 2020 beträgt der Anfangskurs als Vergleichswert 21,50 Euro. In der Aktienzusage 2020 sind sechs Schwellen vereinbart worden:

Schwelle	Schwellenkurs	Anzahl Aktien Vorstandsmitglied	Anzahl Aktien Vorstandsvorsitzender
1	Anfangskurs - (Summe an Dividenden) + Euro 6,-	3.000	10.000
2	Anfangskurs - (Summe an Dividenden) + Euro 13,- (=6+7)	3.000	10.000
3	Anfangskurs - (Summe an Dividenden) + Euro 21,- (=6+7+8)	4.000	12.500
4	Anfangskurs - (Summe an Dividenden) + Euro 30,- (=6+7+8+9)	4.000	12.500
5	Anfangskurs - (Summe an Dividenden) + Euro 40,- (=6+7...+10)	5.000	15.000
6	Anfangskurs - (Summe an Dividenden) + Euro 51,- (=6+7...+11)	5.000	15.000

Die Erreichung der Schwellen muss zwischen dem 1.1.2021 und dem 31.12.2030 erfolgen. Die kurz- und mittelfristigen gleitenden Durchschnittskurse werden über 60 bzw. 500 Handelstage ermittelt. Als Haltefrist sind vier Jahre festgelegt.

Dividendenzahlungen zwischen dem 1.1.2021 und dem 31.12.2030 werden von den Schwellenkursen abgezogen. Sollte es zu einer Sonderdividende verbunden mit dem Verkauf der SMI kommen, wird diese nicht bereinigt.

5. Nebenleistungen

Nebenleistungen werden vom Aufsichtsrat individuell im Rahmen des Vergütungssystems mit dem Vorstandsmitglied vereinbart. Zu den Nebenleistungen können die Überlassung eines Dienstfahrzeugs auch für private Zwecke, Versicherungsleistungen, die Übernahme von Kosten für Reisen und Unterbringungskosten bei weiter entferntem Familienwohnsitz sowie weitere Elemente gehören. Es kann ein Ausgleich gewährt werden, sollte kein Dienstfahrzeug beansprucht werden. Der Aufsichtsrat wird für in der Höhe schwankende Nebenleistungen angemessene Maximalwerte vereinbaren.

Die Dienstverträge der Vorstandsmitglieder enthalten darüber hinaus Regelungen für den Krankheitsfall, den Todesfall, die Gewährung von Erholungsurlaub, den Ersatz von Spesen und Auslagen, Wettbewerbsverbote und Diensterfindungen, sowie die Nutzungsmöglichkeit von IT-Equipment dienstlich und privat.

6. Versorgungszusagen

Vorstandsmitglieder werden mit einem fixen Betrag, zurzeit in Höhe von 25.000,00 Euro pro Dienstjahr, beim Aufbau ihrer privaten Altersvorsorge unterstützt und so auch für den Wegfall von Einzahlungen in die gesetzliche Rentenversicherung kompensiert.

Für Vorstandsmitglieder mit erstmaliger Bestellung vor 2016 wurde ein mittels Rückdeckungsversicherungen abgesichertes Ruhegeld in Höhe von 4.000,00 Euro monatlich vereinbart, welches auch im Falle einer Berufsunfähigkeit gezahlt wird. Darüber hinaus wird der Wegfall der gesetzlichen Rente kompensiert. Das Altersruhegeld erfordert eine Tätigkeit für die Gesellschaft bis zum 63. Lebensjahr und wird bei vorzeitigem Ausscheiden zeitanteilig gekürzt. Keine Kürzung erfolgt im Fall einer Kündigung im Rahmen eines Kontrollwechsels. Etwaige Überschüsse der Rückdeckungsversicherungen können das Ruhegeld erhöhen.

7. Laufzeiten der Vorstandsverträge und Entlassungsschädigungen

Die Gesellschaft schließt Vorstandsverträge mit fester Laufzeit, die für beide Seiten bindend sind. Für Erstbestellungen werden in der Regel dreijährige Laufzeiten vereinbart. Für Folgebestellungen werden drei- bis sechsjährige Laufzeiten vereinbart, sofern nicht besondere Umstände vorliegen.

Die Vorstandsmitglieder sind im Falle eines Kontrollwechsels jeweils berechtigt, ihren Dienstvertrag innerhalb von drei bis sechs Monaten nach Eintritt des Kontrollwechsels mit einer Frist von drei bis sechs Monaten zum Monatsende zu kündigen und ihre Ämter zum Zeitpunkt der Beendigung ihres Dienstvertrages niederzulegen. Für den Fall der Ausübung dieses Kündigungsrechts steht den Vorstandsmitgliedern jeweils eine Abfindung in Höhe von zwei Jahresvergütungen, höchstens aber in Höhe der für die Restlaufzeit ihres Dienstvertrages noch zu zahlenden Vergütung zu. Maßgeblich ist die während des letzten Geschäftsjahres vor Eintritt des Kontrollwechsels gezahlte Vergütung. Zudem leistet die Gesellschaft für nachvertragliche Wettbewerbsverbote Karenzentschädigung und kann außergewöhnliche Sonderzahlungen leisten. Der Aufsichtsrat kann Regelungen zu Aktienhaltefristen, aktienkursbezogener Vergütung sowie zur Altersversorgung für den Fall eines Kontrollwechsels mit den Vorstandsmitgliedern vereinbaren.

8. Maximalvergütung

Der Aufsichtsrat legt eine Maximalvergütung fest, welche geschäftsjahresbezogen auf das Grundgehalt, die ergebnisbezogene Tantieme, die zielebezogene Tantieme, den Fair Value der aktienkursbezogenen Vergütung sowie die Nebenleistungen abstellt.

Die Maximalvergütung bezieht sich auf das Geschäftsjahr der Erdiener der jeweiligen Vergütung; der Zufluss ist für die maximal erreichbare Vergütung nicht maßgeblich. Im regulären Ablauf fließen beispielsweise ergebnis- und zielebezogene Vergütung erst im Folgejahr zu, werden aber in Bezug auf die Maximalvergütung dem Jahr der Erdiener zugerechnet. Die Zugewinne oder Verluste von Aktien der Gesellschaft im Eigentum des Vorstandsmitglieds bleiben für die Maximalvergütung unberücksichtigt, auch wenn Investitions- oder Halteverpflichtungen bestehen. Aktienkursbezogene Tantiemen werden mit dem bei Gewährung ermittelten, durchschnittlichen jährlichen Fair-Value berücksichtigt – der Zufluss ist, unabhängig von der Maximalvergütung, durch die maximale Anzahl Aktien begrenzt.

Die Maximalvergütung wird für den Gesamtvorstand, der voraussichtlich aus drei oder ggf. auch vier Mitgliedern bestehen wird, auf 6,0 Mio. Euro festgelegt. Derzeit kann diese Vergütung nicht realisiert werden. Innerhalb der voraussichtlich vierjährigen Gültigkeit des vorliegenden Vergütungssystems sollen aber alle möglichen Entwicklungen, insbesondere eine maßgebliche Steigerung von Umsatz- und Ertragsstärke der Gesellschaft, nicht von vorneherein ausgeschlossen werden.

Vergütungen aus der Tätigkeit in Aufsichtsgremien für Konzerngesellschaften fallen derzeit nicht an, würden aber in jedem Fall auf die bestehende Vergütung vollständig angerechnet. Sie sind daher auch durch die Regelungen zur Maximalvergütung erfasst.

Die aktienkursbezogene Tantieme ist nach den in IFRS 2 „Share-based Payment“ niedergelegten Grundsätzen zu bewerten. Für die Fair-Value Ermittlung nach IFRS 2 beauftragt die Elmos Semiconductor SE einen unabhängigen Gutachter. Dieser nutzt finanzmathematische Methoden, um einen Wert für die erteilten Zusagen zu ermitteln. Dabei gehen insbesondere die möglichen Aktienkursverläufe, die im Fall von unterschiedlichen Verläufen zuzuteilende Aktienanzahl sowie die Wahrscheinlichkeit des Eintritts der einzelnen Fälle in die Berechnungen ein. Der Fair Value ist aufwandswirksam auf die betroffenen Geschäftsjahre zu verteilen. Für die Zwecke der Maximalvergütung wird auf die vereinfachte Methode des durchschnittlichen jährlichen Fair Values über die Laufzeit der jeweiligen Zusage abgestellt.

9. Abweichungen von der Regelvergütung

a. Erste Bestellperiode

Der Aufsichtsrat strebt für eine erste Bestellperiode der Vorstandsmitglieder eine dreijährige Vertragsdauer und – sofern nicht bereits eine vergleichbare Tätigkeit in einer anderen Gesellschaft ausgeübt wurde – eine angepasste Vergütung an. D.h. bezüglich Grundgehalt und variablen nicht aktienkursbezogenen Vergütungskomponenten wird 60-80% des Vergütungsniveaus eines Vorstandsmitglieds ab der zweiten Bestellperiode angestrebt. Aktienkursbezogene Vergütungskomponenten sowie Nebenleistungen sind im Rahmen des Vergütungssystems individuell auszugestalten.

b. Abweichungen vom Vergütungssystem

Der Aufsichtsrat kann – nach pflichtgemäßen Ermessen im Rahmen des Aktiengesetzes – im Einzelfall Sonderzahlungen oder andere Vergütungselemente (z.B. Bleibe- oder Gewinnungsprämien, Sonderzahlungen aus außergewöhnlichem Anlass, weitere Aktienzusagen) beschließen, wenn diese im Rahmen der maximalen Vergütung möglich sind, sofern im Einzelfall und kumuliert in jedem Geschäftsjahr ein Wert von 500.000,00 Euro für Vorstandsmitglieder und 1 Mio. Euro für den Vorstandsvorsitzenden nicht überschritten wird. Darüber ist im Vergütungsbericht zu berichten.

Der Aufsichtsrat verfolgt das langfristige Wohlergehen der Gesellschaft. Er kann im Falle von erheblichem Restrukturierungsbedarf – etwa in Folge einer gesamtwirtschaftlichen Rezession, automobilmarktbezogenen Umbrüchen oder im Falle einer Unternehmenskrise aus anderen Gründen – vom Vergütungssystem abweichen und im Rahmen der festgelegten Maximalvergütung insbesondere erhöhte Grundgehälter und erhöhte zielebezogene Vergütungen festlegen, um die in solchen Fällen erwartbare geringe ergebnisbezogene Vergütung zu kompensieren. In Fällen von erheblichem Restrukturierungsbedarf können auch kürzere als übliche Bestellzeiten mit Vorstandsmitgliedern und besondere Sicherungsmechanismen für Vergütungsansprüche vereinbart werden. Es sind in solchen Fällen auch geringere Festvergütungen und geringere variable Vergütungen möglich, welche die geringere Ertragskraft der Gesellschaft reflektieren.

10. Analyse relativer Anteile

Bei den prozentualen Betrachtungen einzelner Vergütungskomponenten stellt die Elmos Semiconductor SE auf das Grundgehalt sowie die variablen Vergütungskomponenten ab. Für die zielebezogene variable Vergütungskomponente wird mit unterstellter Zielerreichung von 100% gerechnet, die ergebnisbezogene variable Vergütungskomponente wird unter der Annahme von 300 Mio. Euro Umsatz und 17% erreichter EBIT-Marge in die Analyse einbezogen und die aktienkursbasierte Vergütung wird mit dem durchschnittlichen jährlichen Fair Value der Aktienzusagen über die Laufzeit der jeweiligen Zusage berücksichtigt. Nebenleistungen, welche im Regelfall unter 15% Anteil an der Vergütung ausmachen, werden für die unten stehende prozentuale Analyse nicht berücksichtigt. Mit diesen Prämissen ergibt sich für die Vorstandsvergütung die folgende Aufteilung:

	Vorstandsmitglied/-vorsitzender
Grundgehalt (+/- 10 Prozentpunkte)	30%
Nicht aktienkursbezogene Tantieme (+/- 15 Prozentpunkte)	50%
Aktienkursbezogene Tantieme (+/- 15 Prozentpunkte)	20%

Die prozentuale Verteilung der Vergütungskomponenten wird unter Angabe von Bandbreiten abgebildet, die unterschiedliche konkrete Ausgestaltungen innerhalb des Vergütungssystems reflektieren. Die tatsächlich erreichte Vergütung und deren tatsächliche Verteilung werden im Vergütungsbericht dargestellt.

Durch die mehrjährige Ausrichtung der ergebnisbezogenen Tantieme, die Investitionsverpflichtung bezüglich zielebezogener und ergebnisbezogener Vergütung und die Ausrichtung der aktienkursbezogenen Vergütung auf nachhaltige Unternehmenswertsteigerung ist gewährleistet, dass der Anteil der langfristig ausgerichteten variablen Vergütung überwiegt.

11. Vorgehen zur Festlegung, Umsetzung und Änderung des Vergütungssystems

a. Festlegung, Änderung und Überprüfung des Vergütungssystems

Der Aufsichtsrat befasst sich regelmäßig mit der Vergütung der Vorstandsmitglieder. Er orientiert sich zur Festlegung der Vergütung an den in Abschnitt 1 dargestellten Grundsätzen.

Der Aufsichtsrat legt nach pflichtgemäßem Ermessen die Vergütung für die Vorstandsmitglieder und den Vorstandsvorsitzenden fest. Es werden weder externe Vergütungsberater konsultiert noch speziell für Elmos Semiconductor SE angefertigte Benchmarking Studien beauftragt. Es erfolgt keine besondere Analyse der Arbeitnehmervergütung allein für die Zwecke der Vorstandsvergütung. Der Aufsichtsrat nutzt stattdessen Vergütungsstudien und Vergleichswerte anderer Unternehmen sowie bezieht das bekannte Niveau der Vergütung der Arbeitnehmer und die typische Veränderung im Zeitablauf in seine Überlegungen ein.

Besondere Maßnahmen in Bezug auf Interessenkonflikte bezüglich der Vorstandsvergütung erscheinen nicht angezeigt.

Der Aufsichtsrat plant eine Überprüfung und mögliche Änderung des Vergütungssystems spätestens im Verlauf des Jahres vor der Hauptversammlung bzw. im direkten Vorfeld der Hauptversammlung im Jahr 2025.

Über die Festlegung und Änderungen des Vergütungssystems entscheidet das Aufsichtsratsplenum.

b. Umsetzung des Vergütungssystems

Der Aufsichtsrat setzt das Vergütungssystem durch Vorstandsverträge, die er mit den einzelnen Vorstandsmitgliedern verhandelt, um. In diesem Rahmen legt er auch das Grundgehalt und etwaige Anpassungen fest. Er legt nach Absprache mit dem Vorstandsvorsitzenden die Ziele für alle Mitglieder des Vorstandes fest.

Das Vergütungssystem sieht eine Überprüfung des Grundgehalts spätestens nach Ablauf von 4 Jahren für das Jahr 2025 vor. Dabei berücksichtigt der Aufsichtsrat insbesondere die Lage der Gesellschaft, ihre Zukunftsaussichten sowie die Beiträge der Vorstandsmitglieder. Über weitere Komponenten der aktienbasierten Vergütung über die bestehende Aktienzusage 2020 hinaus, berät und beschließt der Aufsichtsrat nach seinem Ermessen. Es ist diesbezüglich kein fixer Rhythmus vorgegeben.

Über die Vorstandsverträge und ihre etwaigen Anpassungen entscheidet das Aufsichtsratsplenum.

c. Abweichungen vom Vergütungssystem

Der Aufsichtsrat behält sich eine Abweichung vom Vergütungssystem in den in Abschnitt 9 beschriebenen Fällen vor.

Über etwaige Abweichungen vom Vergütungssystem entscheidet das Aufsichtsratsplenum.