Vergütungssystem für den Vorstand der Elmos Semiconductor SE

Vergütungssystem 2026

Die ordentliche Hauptversammlung der Elmos Semiconductor SE hat zuletzt am 15. Mai 2025 das bisherige Vergütungssystem für die Vorstandsmitglieder ("**Vergütungssystem 2025**") mit einer Mehrheit von 81,85% der abgegebenen Stimmen gebilligt. Der Aufsichtsrat hat das bestehende Vergütungssystem 2025 insbesondere unter Berücksichtigung der strategischen Zielsetzungen der Gesellschaft und des Feedbacks von Investoren und Stimmrechtsberatern im Hinblick auf Marktpraxis und Corporate Governance Standards überprüft und am 1. Juli 2026 ein neues Vergütungssystem für die Mitglieder des Vorstands der Elmos Semiconductor SE verabschiedet ("**Vergütungssystem 2026**"), welches das bisherige Vergütungssystem in einzelnen Bereichen weiterentwickelt.

Die wesentlichsten Änderungen sind:

Grundgehalt: Keine automatische Erhöhung. Der Aufsichtsrat überprüft die Angemessenheit des Grundgehalts regelmäßig unter Berücksichtigung von Marktvergleichen, Unternehmensentwicklung und individueller Leistung.

Leistungsziele inkl. ESG (Zielbezogene Tantieme): Ausschließliche Verwendung messbarer KPIs mit kaum Ermessensspielraum des Aufsichtsrats sowie Stärkung der ESG-Ziele (mind. 20% Anteil).

Altersversorgung: Versorgungszusagen für neue Vorstandsmitglieder sind nicht vorgesehen.

Maximalvergütung: Festlegung der Maximalvergütung individuell für Vorstandsvorsitzenden und Vorstandsmitglieder.

Abweichungen vom Vergütungssystem: Abweichungen vom Vergütungssystem nur mit Zustimmung der Hauptversammlung (keine Diskretion des Aufsichtsrats) möglich.

Sonderzahlungen: Sonderzahlungen sind ausgeschlossen.

Beschreibung des Vergütungssystems

1. Grundsätze des Vergütungssystems

Die Ausgestaltung des Vergütungssystems basiert auf den folgenden Grundsätzen:

Orientierung an der Unternehmensstrategie: Das Vergütungssystem der Elmos Semiconductor SE unterstützt die Unternehmensstrategie durch eine Ausrichtung der variablen Vergütung an finanziellen Erfolgskennzahlen, weiteren messbaren Erfolgsindikatoren und der Aktienkursentwicklung. Dadurch werden profitables Wachstum, Cashflow und eine langfristige Wertsteigerung gefördert.

Objektive Leistungsbemessung: Das Vergütungssystem der Elmos Semiconductor SE setzt leistungsorientierte Anreize durch einen hohen Anteil variabler Vergütungsbestandteile. Die Zielerreichung wird anhand objektiv messbarer, quantitativer Leistungskennzahlen (KPIs) bestimmt und erfolgt ohne wesentliche Ermessensspielräume des Aufsichtsrats. Dadurch wird eine transparente, nachvollziehbare und leistungsbezogene Vergütung sichergestellt.

Langfristige und nachhaltige Wertentwicklung: Das Vergütungssystem der Elmos Semiconductor SE fördert eine langfristige und nachhaltige Unternehmensentwicklung. Hierzu überwiegt die mehrjährige variable Vergütung die kurzfristigen Vergütungsbestandteile. Ergänzend werden ausgewählte Nachhaltigkeitsziele in die variable Vergütung integriert. Dadurch werden nachhaltiges Wachstum, verantwortungsvolles Handeln und die langfristige Unternehmensentwicklung gefördert.

Steigerung des Unternehmenswertes: Aktienbasierte Vergütungselemente (LTI) sowie die Investitionsverpflichtungen in Elmos Aktien ("**Share Ownership Guidelines**") stärken die Ausrichtung des Vorstands auf eine nachhaltige Steigerung des Unternehmenswertes im Interesse der Aktionäre.

Transparenz und Verbindlichkeit: Das Vergütungssystem der Elmos Semiconductor SE ist klar, verständlich und transparent ausgestaltet. Es entspricht den gesetzlichen Anforderungen. Die Vergütung basiert auf vorab festgelegten und objektiv messbaren Kriterien. Wesentliche Ermessensspielräume des Aufsichtsrats, Sonderzahlungen oder sonstige außerordentliche Vergütungselemente sind ausgeschlossen. Änderungen des Vergütungssystems bedürfen der Zustimmung der Hauptversammlung.

2. Ausrichtung und Struktur

Die Vergütung der Vorstandsmitglieder der Elmos Semiconductor SE setzt sich aus einer festen Vergütung (Grundgehalt, Nebenleistungen und Versorgungszusagen[1]), einer variablen kurzfristigen Vergütung (Short Term Incentive, "**STI**") sowie einer variablen langfristigen, aktienbasierten Vergütung (Long Term Incentive, "**LTI**") zusammen.

Die Vergütung ist auf eine nachhaltig positive Weiterentwicklung des Unternehmens ausgerichtet. Die Grundlage für eine mehrdimensionale Leistungsbeurteilung des Vorstandes bilden finanzielle Kennzahlen und Ziele – dazu gehören der Umsatz, die EBIT-Marge und der Free Cashflow, die operativen und strategischen Ziele, ESG-Ziele und der Aktienkurs. Die Weiterentwicklung des Unternehmens in seinen unterschiedlichen Aspekten wird dadurch angemessen abgebildet.

Der Anteil der fixen Vergütung wird relativ niedrig angesetzt. Der Anteil der variablen Vergütung wird relativ hoch angesetzt. Der 100%-Zielbetrag des STI beträgt 13/6 des Grundgehalts für den Vorstandsvorsitzenden und 28/15 für weitere Vorstandsmitglieder. Die Share Ownership Guidelines für die Vorstandsmitglieder und die Ausgestaltung des LTI als aktienkursbezogene Vergütungskomponente tragen dazu bei, dass die Vorstandsmitglieder wie alle übrigen Aktionäre ein Interesse an der langfristig positiven Wertentwicklung der Gesellschaft haben. Der überwiegende Teil der variablen Vergütung basiert auf einer mehrjährigen Bemessungsgrundlage.

[1] Nicht für neue Vorstandsmitglieder (siehe Ziffer 7 unten)

3. Grundgehalt

Die Vorstandsmitglieder erhalten ein Grundgehalt, das in zwölf gleichen Monatsraten ausbezahlt wird. Der Aufsichtsrat überprüft die Angemessenheit des Grundgehalts regelmäßig unter Berücksichtigung von Marktvergleichen, Unternehmensentwicklung und individueller Leistung.

4. Short Term Incentive – STI

Der STI in Höhe von 13/6 des Grundgehalts für den Vorstandsvorsitzenden und 28/15 des Grundgehalts für weitere Vorstandsmitglieder, bei jeweils 100% Zielerreichung, besteht aus einer EBIT-Tantieme, einer Free Cashflow-Tantieme und einer zielbezogenen Tantieme inkl. ESG-Zielen. Dazu besteht eine Investitionsverpflichtung in Elmos Aktien (Share Ownership Guidelines).

a. EBIT-Tantieme

Die Vorstandsmitglieder erhalten eine jährliche Tantieme in Abhängigkeit des im Konzernabschluss der Gesellschaft nach IFRS ausgewiesenen konsolidierten Jahresergebnisses vor Zinsen und Steuern der Gesellschaft ("**EBIT**"). Bei wesentlichen Sondereffekten wird für die Ermittlung der Zielerreichung ein um diese Effekte bereinigtes operatives EBIT zugrunde gelegt. Dies gewährleistet, dass die Vergütung an die nachhaltige operative Entwicklung des Unternehmens anknüpft.

Die prozentuale Zielerreichung der EBIT-Tantieme ergibt sich aus der Summe der Zielerreichung des laufenden Jahres und des Vorjahres, gewichtet mit 70% (laufendes Jahr) bzw. 30% (Vorjahr). Das länger zurückliegende Jahr geht damit weniger stark in die Gewichtung ein. Durch die Anknüpfung an zwei Geschäftsjahre wird eine mehrjährige Bemessungsgrundlage abgebildet und die nachhaltig positive Ergebnisentwicklung gefördert. Das EBIT bzw. operative EBIT ist eine zentrale Kennzahl zur Beurteilung der operativen Leistungsfähigkeit und des wirtschaftlichen Erfolgs des Elmos-Konzerns.

Die EBIT-Marge wird berechnet, indem das erreichte EBIT durch den Konzernjahresumsatz geteilt wird. Der so berechnete EBIT-Prozentwert wird für jedes der zwei Jahre zur Ermittlung der prozentualen Zielerreichung verwandt.

Die EBIT-Tantieme stellt auf ein bestimmtes EBIT-Margenziel ab, das der Aufsichtsrat festlegt und welches der 100% Zielerreichung entspricht. Darüber hinaus legt der Aufsichtsrat einen Mindestanspruch und eine Kappungsgrenze fest, welche 125% Zielerreichung entspricht. Zwischen diesen Werten wird linear interpoliert. Der Zielbetrag in Euro für die 100%-Zielerreichung der EBIT-Tantieme entspricht 5/13 des STI für den Vorstandsvorsitzenden und 5/14 des STI für weitere Vorstandsmitglieder.

Aus der Multiplikation der prozentualen Zielerreichung mit dem Zielbetrag ergibt sich die jeweilige EBIT-Tantieme.

b. Free Cashflow-Tantieme

Die Vorstandsmitglieder erhalten eine jährliche Tantieme in Abhängigkeit des im Konzernabschluss der Gesellschaft ausgewiesenen bereinigten Free Cashflows, der dem Cashflow aus der betrieblichen Geschäftstätigkeit, abzüglich Investitionen in/zuzüglich Abgänge von immaterielle/n Vermögenswerte/n und Sachanlagen inklusive Auszahlungen für Anteilszugänge und Einzahlungen/Auszahlungen im Zusammenhang mit Veränderungen des Konsolidierungskreises entspricht ("**Free Cashflow**"). Bei wesentlichen Sondereffekten wird für die Ermittlung der Zielerreichung für einzelne Jahre ein um diese Effekte bereinigter operativer Free Cashflow herangezogen.

Die prozentuale Zielerreichung ergibt sich aus der Summe der gewichteten Zielerreichungen des laufenden Jahres und des Vorjahres, gewichtet mit 70% (laufendes Jahr) bzw. 30% (Vorjahr). Durch die grundsätzliche Anknüpfung an zwei Geschäftsjahre wird eine mehrjährige Bemessungsgrundlage abgebildet und die nachhaltig positive Ergebnisentwicklung gefördert. Der bereinigte Free Cashflow ist eine wesentliche Steuerungsgröße für den Elmos Konzern.

Der für die Ermittlung zugrunde zu legende Free Cashflow Prozentwert wird berechnet, indem der erreichte Free Cashflow durch den Konzernjahresumsatz geteilt wird. Der so berechnete Cashflow-Prozentwert wird für jedes der zwei Jahre zur Ermittlung der prozentualen Zielerreichung verwandt.

Die Free Cashflow-Tantieme stellt auf ein bestimmtes Free Cashflow-Margenziel ab, das der Aufsichtsrat festlegt. Darüber hinaus legt der Aufsichtsrat einen Mindestanspruch und eine Kappungsgrenze fest, welche 125% Zielerreichung entspricht. Zwischen diesen Werten wird linear interpoliert. Der Zielbetrag in Euro für die 100%-Zielerreichung der Free Cashflow-Tantieme entspricht 4/13 des STI für den Vorstandsvorsitzenden und 4/14 des STI für weitere Vorstandsmitglieder.

Aus der Multiplikation der prozentualen Zielerreichung mit dem Zielbetrag ergibt sich die jeweilige Free Cashflow-Tantieme.

c. Leistungsziele inkl. ESG (Zielbezogene Tantieme)

Die Vorstandsmitglieder erhalten eine weitere zielbezogene Tantieme auf Basis individueller Leistungsziele. Die individuellen Leistungsziele ergänzen die finanziellen Zielgrößen um strategische, operative und nachhaltigkeitsbezogene Aspekte der Unternehmensentwicklung. Für die einzelnen Ziele und Sub-Ziele werden ausschließlich Kennzahlen (KPIs) zur Messung der Leistungserreichung verwendet. Die Fokussierung auf quantitativ messbare Leistungsindikatoren (KPIs) gewährleistet eine objektive und transparente Leistungsbewertung und lässt kaum Ermessensspielraum für den Aufsichtsrat bei der Beurteilung der Zielerreichung.

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, wobei ESG-Ziele mit mindestens 20% in den Leistungszielen gewichtet werden.

Operative Weiterentwicklung der Gesellschaft (30%)

Strategische Weiterentwicklung der Gesellschaft (30%)

Weiterentwicklung der Organisation in den Ressorts (15%)

Weiterentwicklung der Gesellschaft bezüglich Nachhaltigkeit (ESG) (25%)

Es können auch andere als die hier dargestellten Ziele festgelegt werden, die der positiven operativen und strategischen Entwicklung der Gesellschaft gleichermaßen dienlich erscheinen.

Über die jeweils für ein Geschäftsjahr festgelegten Ziele und ihre Erreichung wird im Vergütungsbericht berichtet.

Die Höhe der zielbezogenen Tantieme bei 100% Zielerreichung liegt bei 4/13 des STI für den Vorstandsvorsitzenden und 5/14 des STI für weitere Vorstandsmitglieder.

d. Share Ownership Guidelines

Die Share Ownership Guidelines (Investitionsverpflichtung in Elmos Aktien) fördert die Ausrichtung des Vorstands auf die nachhaltige Steigerung des Unternehmenswerts und die Interessen der Aktionäre. Die Vorstandsmitglieder sind jährlich verpflichtet, 30% der erreichten STI-Beträge der letzten drei Jahre in Aktien der Gesellschaft zu halten. Bei einer Steuerbelastung von beispielsweise 45% müssen die Vorstandsmitglieder also mehr als 50% der Netto-Zahlungen 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 des STI in Aktien mit dreijähriger Haltefrist. Die letztendlich dem Vorstandsmitglied aus dem STI zur Verfügung stehende Vergütung aus der STI-Vergütungskomponente hängt damit maßgeblich sowohl von der Höhe bei Auszahlung als auch von der Entwicklung des Aktienkurses ab.

5. Long Term Incentive – LTI (aktienkursbezogene 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. Eine hohe Bewertung des Unternehmens geht in aller Regel auch mit positiven Wachstumsperspektiven und damit mit Weiterentwicklungsmöglichkeiten für viele Mitarbeiter, einem Aufbau des Mitarbeiterstamms und positiven Auswirkungen auf viele andere Stakeholder einher. Die aktienkursbezogene Vergütung fördert also auch strukturelle, nichtfinanzielle Ziele.

Es werden Schwellenkurse für zwei gleitende Durchschnittskurse definiert, bei deren Erreichung eine festgelegte Anzahl Aktien zugeteilt wird. Dividendenzahlungen während der Laufzeit des Programmes können für die Berechnung der Schwellenkurse bereinigt werden. Es werden zwei gleitende Durchschnittskurse definiert, d.h. ein gleitender Durchschnittskurs über eine kurzfristige Anzahl von 60 Handelstagen und ein weiterer Durchschnittskurs über eine langfristige Anzahl von 500 Handelstagen. 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 langfristige 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 beziehungsweise seine Bestellung als Mitglied des Vorstands vor dem Ende des Anstellungsvertrags, so kann das Vorstandsmitglied keine weiteren Aktienzuteilungen beanspruchen. Ausnahme dazu sind Schwellen, die in den letzten zwei Jahren vor Ende des Vertrages bzw. Ende der Bestellung mit der ersten Tranche erreicht wurden; bei diesen kann die zweite Tranche bis ein Jahr nach Vertragsende bzw. dem Ende der Bestellung zum Vorstandsmitglied erreicht werden. Im Falle eines erfolgreichen WpÜG-Angebotes erfolgt eine Aktienzuteilung, wenn die Veröffentlichung des Angebots nach WpÜG bereits vor Ende des Dienstvertrages bzw. vor Ende der Bestellung zum Vorstandsmitglied erfolgt ist.

Es können verschiedene Haltefristen (ab Zusage oder Zuteilung bzw. Übertragung) vereinbart werden. Das Vorstandsmitglied darf allerdings so viele Aktien verkaufen, wie zur Begleichung der aufgrund der Übertragung von Aktien entstandenen Steuerschuld (geldwerter Vorteil) notwendig ist. In einer Aktienzusage kann festgelegt werden, dass statt einer Übertragung von Aktien auch ein Barausgleich möglich ist oder, dass ein Ausgleich nur in Aktien möglich ist.

Es können besondere Regelungen für den Umgang mit Kontrollwechseln (Verlust einer Mehrheit der Ankeraktionäre bzw. Verlust einer wesentlichen Beteiligung der Ankeraktionäre, WpÜG-Angebot) festgelegt werden. In solchen Fällen kann sich die Anzahl der zugeteilten Aktien auf das bis zu 3-Fache erhöhen. Es kann festgelegt werden, zur Bestimmung der Schwellenerreichung nicht mehr auf die gleitenden Durchschnittskurse, sondern auf den Aktienkurs zum Eintritt des Kontrollwechsels oder den Angebotskurs eines WpÜG-Angebotes abzustellen. Es können Regelungen zum Barausgleich getroffen werden.

Der Aufsichtsrat legt die Anzahl der Aktienkursschwellen, die relevanten Schwellenkurse, die relevanten Durchschnittskurse, die Aktienanzahl, die Laufzeiten und weitere Bedingungen und Regelungen in der jeweiligen konkreten Zusage fest, die allerdings dem hier vorgestellten System folgen müssen.

6. 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 Anstellungsverträge 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.

7. Altersvorsorge

Versorgungszusagen für neue Vorstandsmitglieder sind nicht vorgesehen.

Die Regelungen mit den bestehenden Vorstandsmitgliedern Dr. Arne Schneider und Dr. Jan Dienstuhl bleiben bestehen. Herr Dr. Dienstuhl wird mit einem fixen Betrag von 25.000 Euro jährlich bei der Altersvorsorge unterstützt. Mit Herrn Dr. Schneider ist derzeit ein mittels Rückdeckungsversicherungen abgesichertes Ruhegeld in Höhe von 4.000 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.

8. Rückforderungen ("Clawbacks")

Im Rahmen der zielbezogenen Tantieme (Leistungsziele nach Ziffer 4 lit. c) oben) können für einzelne Ziele und Sub-Ziele vom Aufsichtsrat Regelungen zu Rückforderungen ("Clawbacks") 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 gewährender variabler Vergütung verrechnen darf.

9. Laufzeiten der Vorstandsverträge und Entlassungsentschädigungen

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 Anstellungsvertrag 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 Anstellungsvertrages 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 Anstellungsvertrages 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 eine Karenzentschädigung. Der Aufsichtsrat kann Regelungen zu Aktienhaltefristen, aktienkursbezogener Vergütung sowie zur Altersversorgung für den Fall eines Kontrollwechsels mit den Vorstandsmitgliedern vereinbaren.

10. Maximalvergütung

Der Aufsichtsrat legt eine Maximalvergütung fest, welche geschäftsjahresbezogen auf das Grundgehalt, das STI, den Fair Value des LTI (aktienkursbezogene Vergütung) sowie die Nebenleistungen abstellt.

Die Maximalvergütung bezieht sich auf das Geschäftsjahr der Erdienung der jeweiligen Vergütung; der Zufluss ist für die maximal erreichbare Vergütung nicht maßgeblich. Im regulären Ablauf fließen beispielsweise die Tantiemen EBIT, Free Cashflow und zielbezogene Tantieme erst im Folgejahr zu, werden aber in Bezug auf die Maximalvergütung dem Jahr der Erdienung 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. Änderungen bestehender Aktienzusagen werden für die Zwecke der Maximalvergütung nicht erneut bewertet, sofern die Gesamtanzahl der zu erreichenden Aktien unverändert bleibt.

Die Maximalvergütung wird für den Vorstandsvorsitzenden auf 7 Mio. Euro und für weitere Vorstandsmitglieder auf 5 Mio. Euro festgelegt. Derzeit kann diese Vergütung nicht realisiert werden. Innerhalb der voraussichtlichen Gültigkeit des vorliegenden Vergütungssystems sollen aber alle möglichen Entwicklungen, insbesondere eine maßgebliche Steigerung von Umsatz-, Ertrags- und Cash-Stärke der Gesellschaft, nicht von vornherein 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.

Das LTI (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.

11. Abweichungen vom Vergütungssystem und Sonderzahlungen

Sonderzahlungen außerhalb des Vergütungssystems, zum Beispiel Bleibe- oder Gewinnungsprämien sowie anlassbezogene Sondervergütungen, sind ausgeschlossen. Von diesem Vergütungssystem kann nur mit (ggfs. nachträglich einzuholender) Zustimmung der Hauptversammlung abgewichen werden. Entscheidungen über Abweichungen liegen damit letztendlich bei der Hauptversammlung und nicht im alleinigen Ermessen des Aufsichtsrats (keine Diskretion des Aufsichtsrats).

12. Analyse relativer Anteile

Bei den prozentualen Betrachtungen einzelner Vergütungskomponenten stellt die Elmos Semiconductor SE auf das Grundgehalt sowie die variablen Vergütungskomponenten (STI und LTI) ab. Für die STI-Komponente wird mit unterstellter Zielerreichung von 100% gerechnet und die LTI-Komponente (aktienkursbasierte Vergütung) wird mit dem durchschnittlichen jährlichen Fair Value, bestimmt bei erstmaliger Gewährung der Aktienzusage, über die Laufzeit der jeweiligen Zusage berücksichtigt.

Nebenleistungen, welche derzeit unter 10% 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 für den Vorstandsvorsitzenden und Vorstandsmitglieder:

	Zielgewichtung an der Gesamtzielvergütung
Grundgehalt	25% +/- 25 Prozentpunkte
STI	50% +/- 25 Prozentpunkte
LTI	25% +/- 25 Prozentpunkte

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 EBIT- und Cashflow-Tantiemen, die Share Ownership Guidelines (Investitionsverpflichtung in Elmos Aktien) sowie die Ausrichtung der aktienkursbezogenen Vergütung auf nachhaltige Unternehmenswertsteigerung ist gewährleistet, dass der Anteil der langfristig ausgerichteten variablen Vergütung überwiegt.

13. Vorgehen zur Festlegung, Änderung, Überprüfung, Gültigkeit und Umsetzung des Vergütungssystems, Berichterstattung

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 oben dargestellten Grundsätzen. Zur Beurteilung der Marktüblichkeit und Wettbewerbsfähigkeit des Vergütungssystems zieht der Aufsichtsrat auch Peer-Group-Analysen heran.

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 2030.

Über die Festlegung und Änderungen des Vergütungssystems entscheidet das Aufsichtsratsplenum. Änderungen dieses Vergütungssystems bedürfen der Zustimmung der Hauptversammlung.

b. Gültigkeit und Umsetzung des Vergütungssystems

Das Vergütungssystem 2026 tritt – vorbehaltlich der Billigung durch die außerordentliche Hauptversammlung 2026 – mit sofortiger Wirkung in Kraft und gilt unmittelbar für sämtliche Regelungen, deren Umsetzung keine Anpassung bestehender Vorstandsverträge erfordert. Soweit zur Umsetzung des neuen Vergütungssystems Änderungen bestehender Vorstandsverträge notwendig sind, erfolgt die Anwendung sukzessive im Rahmen entsprechender Vertragsänderungen oder beim Abschluss neuer Vorstandsverträge.

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

Eine grundlegende Überprüfung des Festgehalts und der Ausgestaltung der Tantiemen eines Vorstandsmitglieds erfolgt regelmäßig, spätestens bei Wiederbestellung. Dabei berücksichtigt der Aufsichtsrat insbesondere die Lage der Gesellschaft, ihre Zukunftsaussichten sowie die Beiträge der Vorstandsmitglieder. Über weitere Komponenten der aktienbasierten Vergütung über die bestehenden Aktienzusagen 2020, 2021 und 2025 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. Berichterstattung

Vorstand und Aufsichtsrat erstellen jährlich einen Vergütungsbericht gemäß den gesetzlichen Vorgaben. Darin werden die verschiedenen Vergütungsbestandteile transparent, nachvollziehbar und individualisiert dargestellt.