



Vergütungssystem für die Mitglieder des Vorstands

1. Grundsätze des Vergütungssystems

Infineon stellt seinem unternehmerischen Handeln stets eine Langfristperspektive voran. Im Zuge einer stetigen Weiterentwicklung soll Mehrwert geschaffen werden – für Kunden und Aktionäre, für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie für das Unternehmen selbst. Infineon ist auf globale Megatrends ausgerichtet, die die Welt in Zukunft auch weiterhin prägen werden: demografischer und sozialer Wandel, Klimawandel und Ressourcenknappheit, Urbanisierung und digitale Transformation. Aus diesen Megatrends leitet sich die Fokussierung auf die Wachstumsfelder Energieeffizienz, Mobilität, Sicherheit sowie das Internet der Dinge & Big Data ab. In diesen Märkten richtet sich das Unternehmen auf strukturelle Treiber aus, also Bereiche, die aufgrund der genannten Entwicklungen langfristig überproportional wachsen beziehungsweise ein großes Innovationspotenzial haben.

Im Zentrum steht der strategische Ansatz „Vom Produkt zum System“, durch den die gesamte Wertschöpfungskette auf den Erfolg des Kunden ausgerichtet wird. Dieser Ansatz wird durch weitere Elemente flankiert: eine breit verankerte Innovationskultur, das kontinuierliche Streben nach Technologieführerschaft, ein ausgeprägtes Qualitätsbewusstsein, differenzierende Eigenfertigung und eine auf die verschiedenen Märkte zugeschnittene Vertriebsstrategie. Dadurch ist Infineon in der Lage, seinen Kunden führende Produkte, höchste Qualität und Liefersicherheit zu bieten und damit profitabel und schneller als der Markt zu wachsen. All das dient dem Ziel, eine Führungsposition in den adressierten Märkten und Applikationen zu erreichen und zu sichern, aber auch Zukunftsthemen erfolgreich zu adressieren.

Infineon definiert Erfolg nicht allein über die erreichten Ziele, sondern auch über den Weg dorthin: Nachhaltigkeit spielt eine zentrale Rolle im Denken und Handeln. Langfristiges verantwortliches Denken und Handeln erstreckt sich nicht nur auf das Geschäft. Neben einem umfassenderen Verständnis der Systeme der Kunden, der Optimierung der Produkte und Lösungen sowie der Erzielung angemessener Rentabilität ist es unabdingbar, dass das Unternehmen nachhaltig geführt wird und sich verantwortungsvoll für das Gemeinwohl engagiert.

Das Vergütungssystem des Vorstands ist eng mit dieser Strategie verknüpft und leistet einen wichtigen Beitrag zur Erreichung der beschriebenen Unternehmensziele. Durch die Einbeziehung der Hauptsteuerungskennzahlen von Infineon in die Vorstandsvergütung wird das langfristige und nachhaltige Wachstum sowie eine steigende Profitabilität und Rentabilität von Infineon incentiviert. Darüber hinaus soll auch Leistungen Rechnung getragen werden, die zur strategischen, technischen und strukturellen Entwicklung von Infineon beitragen. Die Berücksichtigung der Leistung im Vergleich zu relevanten Wettbewerbern soll zudem einer langfristigen Outperformance von Infineon dienen und gleichzeitig die Interessen von Vorstand und Aktionären stärker miteinander vereinen. Zugleich sind wir uns unserer Verantwortung als Teil der Gesellschaft bewusst. Deshalb nehmen auch nicht-finanzielle Faktoren, hauptsächlich aus den Bereichen Umwelt, Soziales und Governance (Environment, Social & Governance, kurz ESG) eine wichtige Rolle in der Vergütung des Vorstands ein.

Bei der Entwicklung des vorliegenden Vergütungssystems des Vorstands hat sich der Aufsichtsrat daher insbesondere an den folgenden Leitlinien orientiert:

Tabelle 1

Leitlinien des Vorstandsvergütungssystems

	Förderung der langfristigen und nachhaltigen Unternehmensentwicklung von Infineon und Unterstützung der Unternehmensstrategie
	Konformität mit den regulatorischen Vorgaben aus Aktiengesetz und Deutschem Corporate Governance Kodex
	Strikte Verfolgung eines Leistungsbezugs in der Vergütung durch ambitionierte und gleichzeitig realistische Zielsetzungen (Pay for Performance)
	Schaffung von Anreizen zur Outperformance durch relative Leistungskriterien im Vergleich zu relevanten Wettbewerbern
	Berücksichtigung der Aktionärsinteressen und der Bedürfnisse relevanter Stakeholder
	Ergänzung um Environmental, Social & Governance (ESG)-Kriterien zur Förderung einer nachhaltigen Unternehmensentwicklung
	Transparente Kommunikation der Vorstandsvergütung nach innen und außen
	Synchronisierung und Durchgängigkeit der unternehmensinternen Zielsetzungen zum Angleich der Anreizwirkung für Vorstand und oberen Führungskreis
	Berücksichtigung von modernen sowie marktüblichen Elementen und Mechanismen

Dieses Vergütungssystem gilt für alle Infineon-Vorstandsmitglieder, die nach der Beschlussfassung des Aufsichtsrats am 20. November 2020 über das Vergütungssystem zum Vorstandsmitglied bestellt werden.

Für die zu diesem Zeitpunkt bereits amtierenden Vorstandsmitglieder soll das Vergütungssystem grundsätzlich mit Wirkung zum 1. Oktober 2021 (und damit ab dem Geschäftsjahr 2022) gelten. Die Regelungen über den Long Term Incentive (LTI) sollen hingegen schon mit dem Grant am 1. April 2021 (und damit für das Geschäftsjahr 2021) zur Anwendung kommen. Hintergrund für die vorgezogene Umsetzung der neuen LTI-Regelungen ist zum einen, dass zum 1. April 2021 der als LTI-Plan konzipierte Performance Share Plan (PSP) für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter umgestellt werden soll und eine zeitliche Synchronität mit dem Vorstands-LTI wünschenswert ist. Zum anderen wird dadurch erreicht, dass bereits im Geschäftsjahr 2021 keine weitere Tranche des Mid Term Incentive (MTI) mehr ausgegeben werden muss, der nicht mehr Bestandteil des Vergütungssystems ist und im LTI aufgeht.

Um das Vergütungssystem insoweit umzusetzen, ist beabsichtigt, dass der Aufsichtsrat für die Gesellschaft mit den Vorstandsmitgliedern entsprechende Anpassungen der laufenden Anstellungsverträge vereinbart.

2. Verfahren zur Festlegung, Überprüfung und Umsetzung des Vergütungssystems

Der Aufsichtsrat beschließt – ebenso wie die Vergütung der einzelnen Vorstandsmitglieder – gemäß § 87a Abs. 1 AktG ein klares und verständliches Vergütungssystem für die Vorstandsmitglieder. Der Präsidialausschuss ist zuständig, die Beschlüsse des Aufsichtsrats über das Vergütungssystem und die regelmäßige Überprüfung des Vergütungssystems vorzubereiten.

In Bezug auf das Vergütungssystem achtet der Aufsichtsrat auf eine Synchronisierung und Durchgängigkeit der unternehmensinternen Zielsetzungen zwischen Vorstand und oberem Führungskreis, um eine einheitliche Anreizwirkung innerhalb des Managements von Infineon sicherzustellen.

Der Aufsichtsrat legt das von ihm beschlossene Vergütungssystem der Hauptversammlung bei jeder wesentlichen Änderung, mindestens aber alle vier Jahre, zur Billigung vor. Billigt die Hauptversammlung das vorgelegte System nicht, legt der Aufsichtsrat der Hauptversammlung spätestens in der darauffolgenden ordentlichen Hauptversammlung ein überprüftes Vergütungssystem zur Billigung vor. Alle zu ändernden, zu verlängernden oder neu abzuschließenden Anstellungsverträge basieren auf diesem Vergütungssystem.

Zieht der Aufsichtsrat zur Entwicklung des Vergütungssystems und zur Beurteilung der Angemessenheit der Vergütung einen externen Vergütungsexperten hinzu, achtet er auf dessen Unabhängigkeit vom Vorstand und vom Unternehmen und trifft Vorkehrungen, um Interessenkonflikte zu vermeiden.

a. Unabhängigkeit und Vermeidung bzw. Behandlung von Interessenkonflikten

Der Aufsichtsrat und sein Präsidialausschuss stellen durch geeignete Maßnahmen sicher, dass mögliche Interessenkonflikte der an den Beratungen und Entscheidungen über das Vergütungssystem beteiligten Aufsichtsratsmitglieder vermieden und ggf. aufgelöst werden. Dabei ist jedes Aufsichtsratsmitglied verpflichtet, Interessenkonflikte gegenüber dem Aufsichtsratsvorsitzenden anzuzeigen. Der Aufsichtsratsvorsitzende legt ihn betreffende Interessenkonflikte gegenüber seinem Stellvertreter offen. Über den Umgang mit einem bestehenden Interessenkonflikt entscheidet der Aufsichtsrat im Einzelfall. Insbesondere kommt in Betracht, dass ein Aufsichtsratsmitglied, das von einem Interessenkonflikt betroffen ist, an einer Sitzung oder einzelnen Beratungen und Entscheidungen des Aufsichtsrats oder seines Präsidialausschusses nicht teilnimmt.

b. Überprüfung der Angemessenheit der Vorstandsvergütung

Die Vergütung der Mitglieder des Vorstands orientiert sich in Übereinstimmung mit den gesetzlichen Vorgaben und den Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex an der üblichen Höhe und Struktur der Vorstandsvergütung bei vergleichbaren Unternehmen sowie an der wirtschaftlichen Lage und den Zukunftsaussichten des Unternehmens. Zusätzlich werden die Aufgaben und Leistungen des jeweiligen Vorstandsmitglieds und das Gehaltsgefüge innerhalb des Unternehmens berücksichtigt.

Zur Sicherstellung der Angemessenheit führt der Aufsichtsrat regelmäßig einen Horizontal- und einen Vertikalvergleich durch.

In der Horizontalbetrachtung erfolgt ein Vergleich der Vergütung der Vorstandsmitglieder von Infineon mit der vergleichbarer Unternehmen.

Neben der Horizontalbetrachtung wird auch eine Vertikalbetrachtung vorgenommen. Hierbei wird die unternehmensinterne Vergütungsstruktur begutachtet, indem die Vergütung des Vorstands ins Verhältnis zur Vergütung des oberen Führungskreises (Leitende Angestellte in Deutschland und in-

ternational vergleichbare Funktionen) und der Belegschaft insgesamt gesetzt wird. Neben dem Status quo wird hierbei auch die zeitliche Entwicklung der Verhältnisse betrachtet.

3. Überblick der Vergütungskomponenten des Vorstands

Das Vergütungssystem des Vorstands von Infineon umfasst die im folgenden Überblick dargestellten Vergütungskomponenten. Zur fixen Vergütung zählen das Jahresgrundgehalt, Nebenleistungen und die betriebliche Altersversorgung (bAV). Die variable (also erfolgsbezogene) Vergütung umfasst den einjährigen Short Term Incentive (STI) und den vierjährigen Long Term Incentive (LTI).

Tabelle 2

Überblick über die Vergütungskomponenten des Vergütungssystems

Fixe Vergütung	
Jahresgrundgehalt	Fest vereinbarte, erfolgsunabhängige Vergütung, die in zwölf gleichen monatlichen Raten gezahlt wird
Nebenleistungen	Im Wesentlichen Dienstwagen mit Fahrer (auch für Privatfahrten), Zuschuss zur Kranken- und Pflegeversicherung sowie verschiedene Versicherungs- und allgemeine Mitarbeiterleistungen
Betriebliche Altersversorgung (bAV)	Beitragsorientierte Zusage mit Bereitstellung eines jährlichen Versorgungsbeitrags und kapitalmarktorientierter Verzinsung
Variable (also erfolgsbezogene) Vergütung	
Short Term Incentive (STI)	
Leistungskriterien	<ul style="list-style-type: none"> › 1/3 Return on Capital Employed (RoCE) as planned › 1/3 Free Cashflow (FCF) as planned › 1/3 Segment Result Margin (SRM) as planned
Modifier (0,7 bis 1,3)	<ul style="list-style-type: none"> › Kollektive Leistung des Vorstands › Außergewöhnliche Entwicklungen
Performanceperiode	Ein Jahr

Begrenzung/Cap	250% des Zuteilungsbetrags
Auszahlung	Nach Ablauf der Performanceperiode in bar

Long Term Incentive (LTI)

Plantyp	Performance Share Plan
Leistungskriterien	› 80% relativer Total Shareholder Return (TSR) › 20% ESG-Ziele
Performanceperiode	Vier Jahre
Wartefrist	Vier Jahre
Begrenzung/Cap	250% des Zuteilungsbetrags
Auszahlung	Nach Ablauf der Wartefrist grundsätzlich in Aktien

Sonstige Vertragsbestandteile

Malus & Clawback	Teilweise oder vollständige Reduzierung bzw. Rückforderung der variablen Vergütungskomponenten
-----------------------------	--

Share Ownership Guidelines (SOG)	Verpflichtendes Eigeninvestment in Aktien von Infineon
---	--

Vorstandsvorsitzender	150% des Bruttojahresgrundgehalts
Ordentliches Vorstandsmitglied	100% des Bruttojahresgrundgehalts
Aufbauphase	Grundsätzlich fünf Jahre

Maximalvergütung	Betraglich festgelegte maximale Vergütung des Vorstands gemäß § 87a Abs. 1 Nr. 1 AktG (inklusive Nebenleistungen und Aufwendungen der betrieblichen Altersversorgung)
-------------------------	---

Vorstandsvorsitzender	€7.200.000
Ordentliches Vorstandsmitglied	€4.200.000

„Change of Control“-Klausel	Zeitlich begrenztes Recht zur außerordentlichen Kündigung im Falle eines Kontrollwechsels mit beschränkter Abfindungsregelung
------------------------------------	---

4. Vergütungsstruktur

Als Ziel-Gesamtvergütung wird die Summe aus fixer Vergütung, bestehend aus Jahresgrundgehalt, Nebenleistungen und betrieblicher Altersversorgung, und den variablen Vergütungskomponenten bezeichnet, wobei für Letztere eine Zielerreichung von 100% im STI und LTI angenommen wird. Der Anteil des Jahresgrundgehalts an der Ziel-Gesamtvergütung beträgt für den Vorstandsvorsitzenden 36%. Die Nebenleistungen betragen 1% und die betriebliche Altersversorgung 11% der Ziel-Gesamtvergütung. Der STI entspricht 17% der Ziel-Gesamtvergütung und der LTI 35%. Dem Leistungs- bzw. Pay-for-Performance-Bezug folgend übersteigt somit der Anteil der variablen Vergütung den der fixen Vergütung. Zudem wird durch eine stärkere Gewichtung des LTI im Vergleich zum STI der Fokus auf die nachhaltige und langfristige Entwicklung von Infineon gelegt. Für die ordentlichen Vorstandsmitglieder ergeben sich leicht abweichende Prozentwerte im sehr niedrigen einstelligen Prozentbereich für den LTI und für die Nebenleistungen.

Der relative Anteil der einzelnen Vergütungselemente kann bei Neubestellungen und abhängig von der individuellen Inanspruchnahme von Nebenleistungen sowie den individuellen Aufwendungen für die betriebliche Altersversorgung geringfügig abweichen. Darüber hinaus können die genannten Anteile bei Gewährung etwaiger Zahlungen aus Anlass des Amtsantritts bei Neubestellungen abweichen.

In den Geschäftsjahren 2022, 2023 und 2024 wird der STI-Zuteilungsbetrag für die Vorstandsmitglieder mit zum Zeitpunkt der Einführung des neuen Vergütungssystems bereits laufenden Anstellungsverträgen temporär erhöht, um die Auszahlungslücke durch die Abschaffung des Mid Term Incentive (MTI) auszugleichen (vgl. Ziffer 5. b. (1) (d)). In diesen Geschäftsjahren beträgt beim Vorstandsvorsitzenden der Anteil des Jahresgrundgehalts an der Ziel-Gesamtvergütung 33%. Die Nebenleistungen betragen 1% und die betriebliche Altersversorgung 11% der Ziel-Gesamtvergütung. Der STI entspricht 24% der Ziel-Gesamtvergütung und der LTI 32%; damit ist in jedem Fall sichergestellt, dass im Rahmen der Ziel-Gesamtvergütung der LTI- den STI-Anteil betragsmäßig übersteigt. Für die ordentlichen Vorstandsmitglieder ergeben sich leicht abweichende Prozentwerte im sehr niedrigen einstelligen Prozentbereich für STI, LTI und für die Nebenleistungen.

5. Die einzelnen Vergütungskomponenten

a. Fixe Vergütung

(1) Jahresgrundgehalt

Beim Jahresgrundgehalt handelt es sich um eine fest vereinbarte, erfolgsunabhängige Vergütung, die in zwölf gleichen monatlichen Raten gezahlt wird. Die Höhe des Jahresgrundgehalts orientiert sich dabei an der Erfahrung sowie den Tätigkeits- und Verantwortungsbereichen des jeweiligen Vorstandsmitglieds. Weiterhin wird bei der Festlegung der Höhe die Üblichkeit der Vergütung im Vergleich zu anderen vergleichbaren Unternehmen beachtet, um eine angemessene und wettbewerbsfähige Vergütung sicherzustellen.

(2) Nebenleistungen

Gemäß ihren Anstellungsverträgen haben die Vorstandsmitglieder Anspruch auf einen Dienstwagen (mit Fahrer), der auch zu Privatfahrten genutzt werden kann. Zudem zahlt Infineon einen Zuschuss zur Kranken- und Pflegeversicherung. Weiterhin wird zugunsten der Vorstandsmitglieder eine Unfallversicherung unterhalten. Die übrigen Nebenleistungen beruhen im Wesentlichen auf gesetzlichen Verpflichtungen (wie der Zahlung von Erfindervergütungen) oder gehen zurück auf allgemeine, auch anderen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern von Infineon zugängliche Vergünstigungen; dies schließt insbesondere die – ggf. zu ermäßigten Kosten ermöglichte – Nutzung betrieblicher Sozialeinrichtungen wie Kantine, Fitnessstudio, Kinderferienbetreuung, Medical Service Center und Tiefgarage (einschließlich E-Ladestation) ein. Die Vorstandsmitglieder können des Weiteren auch die angebotenen medizinischen Gesundheitstests und Vorsorgeuntersuchungen in Anspruch nehmen.

(3) Versorgungszusage

Alle Mitglieder des Vorstands erhalten eine beitragsorientierte Ruhegehaltszusage, die sich im Wesentlichen nach dem für die Infineon-Mitarbeiterinnen und -Mitarbeiter geltenden Infineon-Pensionsplan richtet. Danach hat die Gesellschaft für die Begünstigten ein persönliches Versorgungskonto (Basiskonto) eingerichtet und stellt jährliche Versorgungsbeiträge zur Gutschrift hierauf bereit. Die Gesellschaft verzinst den erreichten Stand des Basiskontos jährlich bis zum Eintritt des Versorgungsfalls mit dem jeweils

gültigen Höchstrechnungszins der Lebensversicherungswirtschaft (Garantiezinns); zusätzlich kann sie Überschussgutschriften erteilen. Mögliche Erträge über die Garantieverzinsung hinaus werden zu 95% dem Versorgungskonto – entweder im Leistungsfall, spätestens jedoch mit Vollendung des 60. Lebensjahres – gutgeschrieben. Der im Versorgungsfall (Alter, Invalidität, Tod) erreichte Stand des Basiskontos – bei Invalidität oder Tod ergänzt um einen Anhebungsbetrag – ist das Versorgungsguthaben, das in zwölf, auf Antrag des Vorstandsmitglieds auch in acht Jahresraten, als Einmalkapital oder als lebenslange Rente an das Vorstandsmitglied beziehungsweise dessen Hinterbliebene ausgezahlt wird.

Soweit die Versorgungsansprüche der Vorstandsmitglieder noch nicht gesetzlich unverfallbar geworden oder zwar gesetzlich unverfallbar geworden, aber nicht durch den Pensionssicherungsverein abgesichert sind, unterhält die Gesellschaft Rückdeckungsversicherungen zugunsten der betreffenden Vorstandsmitglieder, die zu ihrem Schutz an sie verpfändet sind.

Die für die Mitglieder des Vorstands jeweils bereitgestellten Versorgungsguthaben werden – entsprechend der Regelung für die Infineon-Mitarbeiterinnen und -Mitarbeiter – nach Vollendung des 67. Lebensjahres ausgezahlt, sofern das Anstellungsverhältnis dann bereits beendet ist. Auf Antrag kann auch eine vorzeitige Auszahlung erfolgen, soweit das Anstellungsverhältnis nach Vollendung des 60. beziehungsweise für ab 2012 erteilte Zusagen nach Vollendung des 62. Lebensjahres endet. Wählen die Begünstigten im Leistungsfall die Verrentung, findet eine automatische jährliche Anpassung des Rentenbetrags nach Maßgabe des Infineon-Pensionsplans statt.

(4) Weitere feste Vergütungsbestandteile

Der Aufsichtsrat kann im Einzelfall anlässlich des Amtseintritts eines neuen Vorstandsmitglieds eine Zahlung aus Anlass des Amtsantritts gewähren. Durch eine solche Zahlung können v.a. Verluste variabler Vergütung ausgeglichen werden, die ein Vorstandsmitglied durch den Wechsel zu Infineon bei einem früheren Dienstgeber erleidet. Solche Zahlungen müssen stets angemessen sein. Sie fließen zudem in die festgelegte Maximalvergütung ein und werden insoweit betragsmäßig durch diese beschränkt.

b. Variable Vergütung

(1) Short Term Incentive (STI)

Der STI setzt den Fokus auf die Incentivierung der Profitabilitäts- und Rentabilitätssteigerung von Infineon bei gleichzeitiger Berücksichtigung der kollektiven Leistung des Vorstands. Zum einen werden dafür die drei Hauptsteuerungskennzahlen von Infineon, also Return on Capital Employed (RoCE), Free Cashflow (FCF) und Segment Result Margin (SRM), als Leistungskriterien in den STI integriert und additiv verknüpft. Zum anderen dient ein kriterienbasierter Modifier der Beurteilung der kollektiven Leistung des Vorstands (z. B. für das Erreichen strategischer Unternehmensziele) sowie möglicher Korrekturen im Falle des Eintretens von außergewöhnlichen Entwicklungen durch den Aufsichtsrat. Der Aufsichtsrat ermittelt die Zielerreichung nach Ablauf des jeweiligen Geschäftsjahres, dies auch unter ergänzender Berücksichtigung des kriterienbasierten Modifiers.

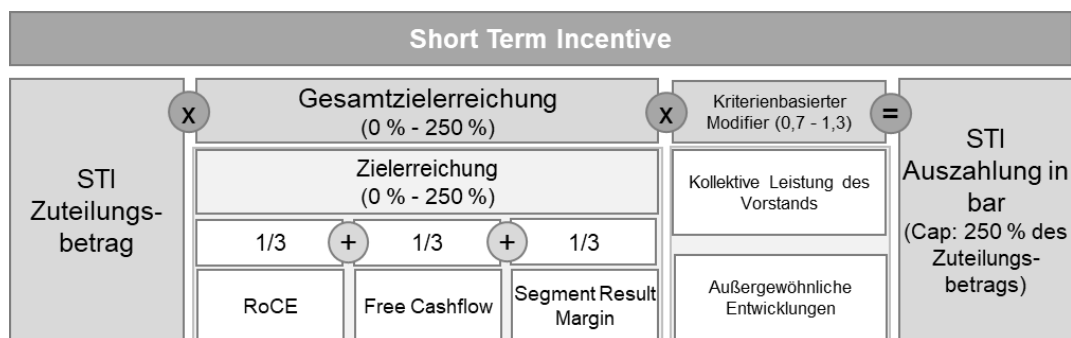


Abbildung 1: Illustrative Darstellung des Short Term Incentive

Die Gesamtzielerreichung der Leistungskriterien wird dabei rechnerisch anhand von Zielerreichungskurven ermittelt und ist auf eine maximale Zielerreichung von 250% begrenzt. Der kriterienbasierte Modifier wird anhand vorab definierter und vor Beginn des jeweiligen Geschäftsjahres durch den Aufsichtsrat festgelegter Kriterien angewandt und kann zwischen 0,7 bis 1,3 betragen. Der Auszahlungsbetrag berechnet sich somit durch die Multiplikation des individuellen Zuteilungsbetrags mit der Gesamtzielerreichung und dem kriterienbasierten Modifier und ist ebenfalls auf 250% des Zuteilungsbetrags begrenzt.

(a) Leistungskriterien und Messung der Zielerreichung

Im Fokus des STI stehen die drei wesentlichen finanziellen Hauptsteuerungskennzahlen von Infineon RoCE, FCF und SRM. Alle drei Leistungskriterien fließen zu jeweils einem Drittel in die Gesamtzielerreichung des STI ein.

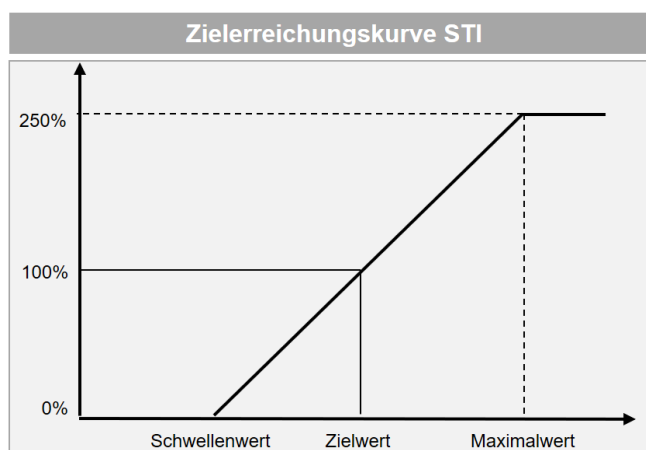


Abbildung 2: Illustrative Zielerreichungskurve für die Leistungskriterien RoCE, FCF und SRM. Die konkreten Ziel-, Schwellen und Maximalwerte werden ex-post im Vergütungsbericht veröffentlicht.

Return on Capital Employed (RoCE)

Der RoCE ist definiert als Betriebsergebnis aus fortgeführten Aktivitäten nach Steuern, dividiert durch das eingesetzte Kapital, welches sich aus langfristigen Vermögenswerten und dem Nettoumlaufvermögen zusammensetzt. Die Kennzahl misst die Kapitalmarktrentabilität des Unternehmens und – gegenübergestellt mit den gewichteten Kapitalkosten der Gesellschaft – gibt Auskunft über den geschafften Mehrwert nach Erfüllung der Renditeerwartungen der Eigen- und Fremdkapitalgeber. Für die Ermittlung des RoCE im Rahmen des STI wird das Betriebsergebnis an das Segmentergebnis angelehnt (für die Definition von Segmentergebnis siehe die Ausführungen unten zur SRM). Die Nutzung des RoCE im STI der Vorstandsvergütung dient somit der effizienten Ressourcennutzung der Gesellschaft sowie der langfristig wertorientierten Unternehmenssteuerung. Der STI der Vorstandsmitglieder wird direkt an den operativen Unternehmenserfolg gekoppelt und unterstützt die Unternehmensstrategie durch die Incentivierung einer gesteigerten Kapitalrentabilität.

Free Cashflow (FCF)

Der FCF ist definiert als Mittelzufluss bzw. -abfluss fortgeführter Aktivitäten aus Investitions- und laufender Geschäftstätigkeit, bereinigt um Zahlungsströme aus dem Kauf und Verkauf von Finanzinvestments. Die Kennzahl beschreibt die Auswirkungen operativer Rentabilität in Zuflüssen von liquiden Mitteln, indem sie die Fähigkeit misst, operativen Erfolg in Mittelzuflüsse umzuwandeln und so den laufenden Betrieb und erforderliche Investitionen aus dem eigenen Geschäft heraus zu finanzieren. Damit stellt sie einen Indikator für die Kreditrückzahlungsfähigkeit des Unternehmens dar.

Durch die Ausrichtung der Vergütung des Vorstands auf die Generierung eines nachhaltig positiven FCF wird die effektive und systematische Steuerung des operativen Nettoumlaufvermögens sowie der Investitionen der Gesellschaft incentiviert. Der FCF als Leistungskriterium trägt somit erheblich zur erfolgreichen Verfolgung der Wachstumsstrategie von Infineon bei.

Segment Result Margin (SRM)

Die SRM ist definiert als das Segmentergebnis ausgedrückt in Prozent vom Umsatz. Das Segmentergebnis wiederum beschreibt das Betriebsergebnis ohne Berücksichtigung von bestimmten Wertminderungen (wie insbesondere Wertminderungen auf den Geschäfts- oder Firmenwert), Ergebniseffekten aus Umstrukturierungsmaßnahmen und Schließungen, Aufwendungen für aktienbasierte Vergütungen, akquisitionsbedingten Abschreibungen und sonstigen Aufwendungen, Gewinnen (Verlusten) aus dem Verkauf von Geschäftsbereichen oder Beteiligungen an Tochtergesellschaften sowie sonstigen Erträgen (Aufwendungen), einschließlich Kosten für Gerichtsverfahren. Die SRM beschreibt die operative Profitabilität des Umsatzes in den einzelnen Segmenten. Die Berücksichtigung der SRM setzt somit den Anreiz, die Ertragskraft der verschiedenen Segmente langfristig zu steigern. Die Einbeziehung des Leistungskriteriums SRM incentiviert damit eine stetige Steigerung der Profitabilität von Infineon.

Festlegung der Zielwerte für RoCE, FCF und SRM und Bestimmung der Zielerreichung

Zu Beginn des Geschäftsjahres legt der Aufsichtsrat die Zielgrößen für alle Zielerreichungsgrade bis 250% für die drei finanziellen Leistungskriterien fest, welche sich aus der Jahresplanung der Gesellschaft ableiten. Zur Bestimmung der jeweiligen Zielerreichung wird der nach dem maßgeblichen gebilligten Konzernabschluss der Infineon Technologies AG tatsächlich erzielte Ist-Wert dem zu Beginn des Geschäftsjahres festgelegten Zielwert gegenübergestellt. Die konkrete Zielerreichung ermittelt sich in Abhängigkeit von den definierten Zielwerten und Zielkorridoren für das jeweilige Leistungskriterium und kann zwischen 0% und 250% betragen. Liegt der tatsächlich erzielte Ist-Wert unterhalb oder auf dem Schwellenwert, beträgt die Zielerreichung 0%. Liegt der tatsächlich erreichte Ist-Wert auf oder oberhalb des Maximalwerts, beträgt die Zielerreichung 250%. Die Gesamtzielerreichung des STI ergibt sich aus der Addition der gleichgewichteten Zielerreichungen der drei Leistungskriterien und kann ebenfalls zwischen 0% und 250% betragen. Die Veröffentlichung der Schwellen-, Ziel- und Maximalwerte sowie Zielerreichungen erfolgt ex-post im Vergütungsbericht für das jeweilige Geschäftsjahr.

(b) Kriterienbasierter Modifier

Neben den finanziellen Leistungskriterien ist ein kriterienbasierter Modifier Teil des STI. Dieser ermöglicht es dem Aufsichtsrat, die kollektive Leistung des Vorstands zu beurteilen sowie außerordentlichen Entwicklungen, die in den zuvor festgelegten Zielen nicht hinreichend erfasst wurden, angemessene Rechnung zu tragen. Die Berücksichtigung des Faktors erfolgt nach Ablauf des jeweiligen Geschäftsjahres durch den Aufsichtsrat. Dieser kann zwischen 0,7 und 1,3 betragen und wird multiplikativ auf die Gesamtzielerreichung angewandt.

Die kollektive Leistung des Vorstands honoriert, inwieweit der Vorstand zur nachhaltigen Unternehmensentwicklung – im strategischen, technischen oder strukturellen Sinne – beigetragen hat. Zur Beurteilung wählt der Aufsichtsrat vor Beginn des jeweiligen Geschäftsjahres die für das Geschäftsjahr relevanten Kriterien aus, die sich an den nachstehenden Kategorien orientieren:

- nachhaltige strategische, technische oder strukturelle Unternehmensentwicklung;
- Portfolio-Maßnahmen, v.a. erfolgreiche Mergers & Acquisitions sowie entsprechende Integrationsmaßnahmen;
- erfolgreiche Erschließung neuer Wachstumsmärkte, Ausbau der Marktposition;
- Optimierungen, Effizienzprogramme/-steigerungen, Umstrukturierungen;
- erfolgreicher Abschluss von Schlüsselprojekten;
- Steigerung der Innovationskraft und Lieferfähigkeit;
- Leistungen in den Bereichen ESG (Environment, Social & Governance).

Als außerordentliche Entwicklungen gelten beispielsweise außergewöhnliche, weitreichende und unvorhersehbare Änderungen der Wirtschaftssituation (z. B. Wirtschaftskrisen). Allgemein ungünstige Marktentwicklungen gelten ausdrücklich nicht als außerordentliche Entwicklungen. Das Verfahren zur und die konkrete Festlegung des kriterienbasierten Modifiers wird ex-post im Vergütungsbericht veröffentlicht.

(c) Auszahlung

Der STI-Auszahlungsbetrag berechnet sich durch die Multiplikation des individuellen STI-Zuteilungsbetrags mit der Gesamtzielerreichung und dem kriterienbasierten Modifier und ist auf 250% des individuellen Zuteilungsbetrags begrenzt. Die tatsächliche Auszahlung erfolgt frühestmöglich nach der Feststellung des Auszahlungsbetrags durch den Aufsichtsrat, spätestens jedoch innerhalb von fünf Monaten nach dem Ende des Geschäftsjahres in bar.

(d) Temporäre Erhöhung des STI-Zuteilungsbetrags für laufende Anstellungsverträge

Mit der Umstellung der laufenden Anstellungsverträge auf das neue Vorstandsvergütungssystem zum 1. Oktober 2021 (also für das Geschäftsjahr 2022) bzw. bezüglich des LTI bereits zum 1. Oktober 2020 (also mit dem Grant am 1. April 2021 für das Geschäftsjahr 2021) wird das bisherige variable Vergütungselement MTI abgeschafft. Der auf den MTI bislang entfallene Zuteilungsbetrag wird im Wesentlichen dem LTI zugeschlagen. Damit wird die langfristig variable Vergütung gestärkt.

Der MTI schmilzt insoweit ab, als die bereits zugeteilten MTI-Tranchen, deren Performanceperiode noch nicht abgelaufen ist, weiterlaufen, aber ab dem 1. Oktober 2020 keine neuen MTI-Tranchen mehr ausgegeben werden. Aufgrund des Zuschlags des bisherigen MTI-Zuteilungsbetrags auf den LTI mit vierjähriger Performanceperiode entsteht eine vorübergehende Auszahlungslücke, die durch eine temporäre Erhöhung des STI-Zuteilungsbetrags für die betreffenden Vorstandsmitglieder in den Geschäftsjahren 2022, 2023 und 2024 ausgeglichen wird.

(2) Long Term Incentive (LTI)

Beim Long Term Incentive (LTI) handelt es sich um einen Performance Share Plan mit einer vierjährigen Performanceperiode.

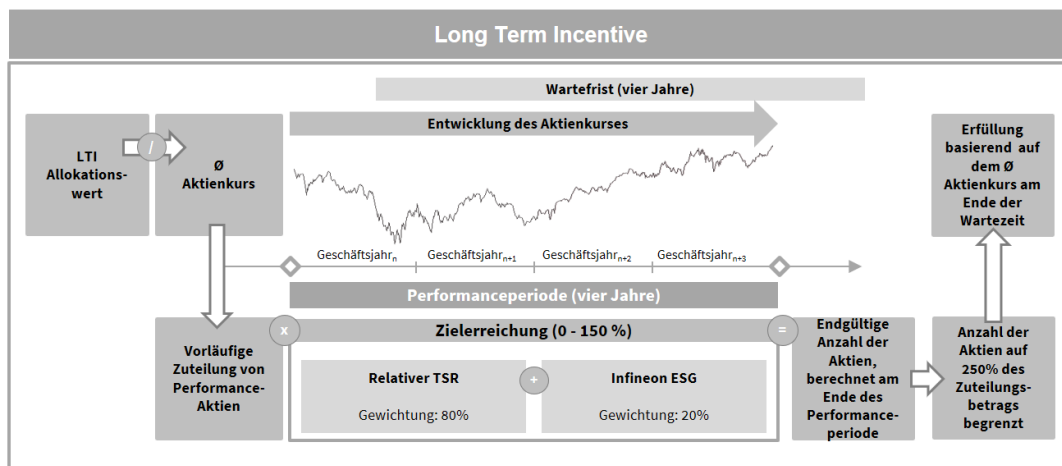


Abbildung 3: Illustrative Darstellung des Long Term Incentive.

Die Performanceperiode beginnt am 1. Oktober des ersten Geschäftsjahres der Performanceperiode und endet am 30. September vier Jahre später. Die Leistungsmessung erfolgt während der Performanceperiode über das finanzielle Leistungskriterium der relativen Gesamtaktionärsrendite (relativer Total Shareholder Return, TSR) im Vergleich zu einer ausgewählten Branchenpeergroup und dem nicht-finanziellen Leistungskriterium, welches sich aus strategieabgeleiteten ESG-Zielen zusammensetzt. Dabei fließen der TSR zu 80% und die ESG-Ziele zu 20% in die Gesamtzielerreichung ein. Auf diese Weise trägt der LTI maßgeblich zur Berücksichtigung der langfristigen und nachhaltigen Unternehmensentwicklung von Infineon bei, während er die Interessen von Vorstand und Aktionären noch weiter angleicht.

Gewährt wird die LTI-Tranche jeweils am 1. April im ersten Geschäftsjahr der Performanceperiode (Zuteilungstag). Mit dem Zuteilungstag beginnt die Wartefrist. Im Unterschied zur Performanceperiode endet die Wartefrist vier Jahre nach dem Zuteilungstag, also am 31. März. Für die Ermittlung der am Zuteilungstag vorläufig zuzuteilenden Performance Shares wird zu Beginn der Performanceperiode der individuelle LTI-Zuteilungsbetrag durch den durchschnittlichen Aktienkurs der letzten 60 Handelstage vor Beginn der Performanceperiode dividiert. Nach Ablauf der vierjährigen Performanceperiode wird die Zielerreichung ermittelt. Die nach Ablauf der Wartefrist final zuzuteilende Anzahl von Performance Shares ergibt sich durch die Multiplikation der Anzahl der vorläufig zugeteilten Performance Shares mit der Ge-

samtzielerreichung der beiden Leistungskriterien während der Performanceperiode. Durch die finale Zuteilung der Performance Shares einer LTI-Tranche darf dem Vorstandsmitglied kein größerer Gewinn (vor Steuern) als 250% des jeweiligen LTI-Zuteilungsbetrags entstehen; oberhalb dieser Grenze verfallen alle etwa noch zuzuteilenden Performance Shares.

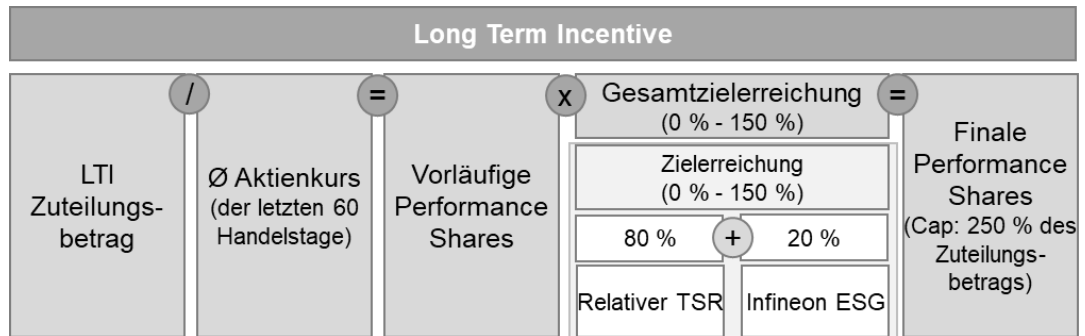


Abbildung 4: Illustrative Darstellung des Long Term Incentive (Performance Share Plan).

(a) Leistungskriterien und Erfolgsmessung

Relativer TSR

Der relative TSR ist definiert als die Aktienkursentwicklung von Infineon über die Performanceperiode hinweg einschließlich der in dieser Periode kumulierten ausgezahlten und fiktiv reinvestierten Dividende je Aktie im Vergleich zu einer vorab definierten Vergleichsgruppe. Der TSR beschreibt die Gesamaktionärsrendite, gibt den Gesamterfolg eines Investments wieder und wird als Indikator für die Steigerung des Markt- bzw. Unternehmenswerts herangezogen. Durch die Einbeziehung des TSR in die Vorstandsvergütung werden sowohl eine relative Erfolgsmessung integriert als auch die Interessen von Vorstand und Aktionären verknüpft, z. B. das Anstreben einer langfristigen Outperformance gegenüber dem Wettbewerb. Die Zielerreichung für den TSR basiert auf einem Vergleich zu den wichtigsten internationalen Wettbewerbern, dargestellt in Tabelle 3.

Tabelle 3

Branchenpeergroup

Analog Devices	NXP Semiconductors
Broadcom	Omron
China Electronics Huada Technology Company	ON Semiconductor
Cree	Power Integrations
Dialog Semiconductor	Qualcomm Incorporated
Elmos Semiconductor	Renesas Electronics
Fuji Electric	Rohm

GigaDevice	Shanghai Fudan Microelectronics Group
Knowles	Silicon Laboratories
Macronix International	STMicroelectronics
MediaTek	Texas Instruments
Microchip	Toshiba
Micron	Vishay Intertechnology
Mitsubishi Electric	Winbond
Nuvoton Technology	

Der Aufsichtsrat erachtet die Branchenpeergroup als angemessen, da sie aus börsennotierten Unternehmen in gleichen Teilmärkten von Infineon besteht, diese im direkten Wettbewerb mit Infineon stehen und somit unter vergleichbaren Marktoraussetzungen wie Infineon tätig sind. Nur Unternehmen, die während der gesamten Performanceperiode als rechtlich eigenständige Einheit bestehen (bleiben), sind Teil der Vergleichsgruppe. Der Aufsichtsrat kann vor Beginn einer neuen Performanceperiode die Vergleichsgruppe nach billigem Ermessen anpassen.

Die Berechnung der Zielerreichung für das Leistungskriterium TSR von Infineon erfolgt mittels der Ranking-Methode. Hierzu wird der TSR für Infineon und alle Unternehmen der Branchenpeergroup errechnet und der Größe nach geordnet. Aus dem hieraus entstehenden Ranking ergibt sich ein Perzentilrang, an welchem der TSR von Infineon positioniert ist.

Die Zielerreichung des TSR kann zwischen 0% und 150% liegen. Positioniert sich Infineon mit dem TSR am 60. Perzentil, so entspricht dies einer Zielerreichung von 100%. Eine Positionierung am oder unterhalb des 25. Perzentils hat eine Zielerreichung von 0% zur Folge, während eine Positionierung am oder oberhalb des 75. Perzentils zu einer Zielerreichung von 150% führt. Zielerreichungen zwischen den festgelegten Zielerreichungspunkten werden linear interpoliert.

Die Zielerreichung des TSR fließt zu 80% in die Gesamtzielerreichung des LTI ein.

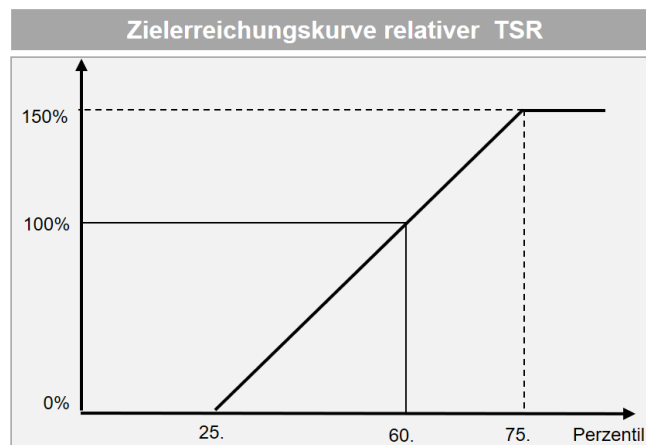


Abbildung 5: Zielerreichungskurve des relativen TSR.

ESG

Die ESG-Ziele sind definiert als nicht-finanzielle, quantitative und qualitative Leistungskriterien aus den Bereichen Umwelt, Soziales und Governance (Environmental, Social & Governance). Zu diesen gehören beispielsweise Beiträge zum weltweiten Klimaschutz (wie CO₂-Neutralität bis 2030) oder die Förderung von Diversität bei Infineon, welche einen positiven Einfluss auf Innovation, das Mitarbeiterengagement und die finanzielle Leistung von Infineon haben. Durch den klaren Bezug der ESG-Ziele zur Geschäfts- und Nachhaltigkeitsstrategie sowie aktueller Marktanforderungen werden Anreize gesetzt, die Gesellschaft nachhaltig im Sinne der Stakeholder zu steuern. Dadurch sind die ESG-Ziele sowohl für den Angleich der Interessen des Vorstands und weiterer Stakeholder als auch für den langfristigen und nachhaltigen Erfolg des Unternehmens von Bedeutung.

Die konkreten ESG-Ziele für die jeweilige Tranche werden vor Beginn der Performanceperiode durch den Aufsichtsrat festgelegt und final beschlossen. Dabei definiert der Aufsichtsrat bis zu drei konkrete ESG-Ziele, welche zu gleichen Anteilen gewichtet werden. Bis auf weiteres werden vom Aufsichtsrat Ziele aus dem Bereich Diversity (Social) und Nachhaltigkeit (Environment) festgelegt. Die Zielerreichung wird nach dem Ende der Performanceperiode anhand eines Ziel-/Ist-Vergleichs festgelegt und kann – wie beim finanziellen Leistungskriterium des LTI – 0% bis 150% betragen. Die konkreten ESG-Ziele, Zielerreichungskurven und Zielerreichungen werden ex-post im Vergütungsbericht offengelegt. Der Aufsichtsrat ist berechtigt, weitere ESG-Ziele und deren Gewichtung zueinander festzulegen.

Die Zielerreichung bezüglich der ESG-Ziele fließt zu 20% in die Gesamtzielerreichung des LTI ein.

(b) Auszahlung

Der Aufsichtsrat stellt nach Ablauf des letzten Geschäftsjahres der vierjährigen Performanceperiode die Höhe der final zuzuteilenden Performance Shares fest. Infineon teilt die finale Anzahl an Performance Shares nach dem Ende der Wartefrist zu und überträgt den Vorstandsmitgliedern innerhalb eines Monats nach dem Ende der Wartefrist eine der Anzahl der final zugeteilten Performance Shares entsprechende Anzahl von Aktien der Infineon Technologies AG (ISIN: DE0006231004, „Infineon-Aktien“). Die finale Aktienübertragung aus dem LTI ist auf einen Wert von 250% des individuellen Zuteilungsbetrags begrenzt.

Der Aufsichtsrat behält sich vor, statt der Übertragung von Infineon-Aktien einen Ausgleich in Geld zu zahlen. Die Entscheidung muss der Aufsichtsrat spätestens bis zum Ablauf der vierjährigen Wartefrist treffen; andernfalls erlischt der Vorbehalt. Entscheidet sich der Aufsichtsrat für einen Ausgleich in Geld, berechnet sich der zu zahlende Betrag insofern, als die Anzahl der final zugeteilten Performance Shares mit dem durchschnittlichen Aktienkurs der letzten 60 Handelstage vor Ablauf der vierjährigen Performanceperiode multipliziert wird. Die Auszahlung hat innerhalb eines Monats nach dem Ende der Wartefrist zu erfolgen. Auch hierbei ist der finale LTI-Auszahlungsbetrag auf 250% des individuellen Zuteilungsbetrags begrenzt.

c. Sonstige Vertragsbestandteile

(1) Malus & Clawback

Bestandteil der Anstellungsverträge bilden sog. Malus- und Clawbackregelungen. Diese ermöglichen die Rückforderung bzw. Reduzierung bereits ausbezahlter bzw. noch nicht ausbezahlter variabler Vergütung unter bestimmten Voraussetzungen. Umfasst von dieser Rückforderungs- bzw. Reduzierungsmöglichkeit sind alle variablen Bestandteile der Vorstandsvergütung, also sowohl STI als auch LTI.

Hat ein Vorstandsmitglied vorsätzlich oder grob fahrlässig gegen die Pflichten des § 93 AktG verstoßen, kann der Aufsichtsrat unter Berücksichtigung der Einzelfallumstände und Abwägung der Interessen beider Vertragsparteien den Auszahlungsbetrag des STI und den LTI für das Geschäftsjahr, in das der Pflichtenverstoß fällt, teilweise reduzieren oder vollständig streichen (Malus). Im Falle eines nachträglichen Bekanntwerdens eines Pflichtenverstoßes kann ein bereits ausgezahlter STI für das Geschäftsjahr, in das der Pflichtenverstoß fällt, auch ganz oder teilweise zurückgefordert

werden, wenn seit der Auszahlung noch nicht mehr als drei Jahre vergangen sind (Clawback). Der Aufsichtsrat entscheidet hierüber im jeweiligen Einzelfall nach pflichtgemäßem Ermessen. Der Aufsichtsrat berücksichtigt bei seiner Entscheidung insbesondere (aber nicht ausschließlich) die Bedeutung der verletzten Pflicht, das Gewicht des Verursachungsbeitrags und die Höhe eines etwaigen Schadens. Der Aufsichtsrat hat vorrangig vor einer Rückforderung des STI den LTI zu kürzen. Maßgeblich für die Höhe der Kürzung, Streichung oder Rückforderung ist jeweils der Brutto-Betrag von STI und LTI.

Unabhängig davon behält sich der Aufsichtsrat vor, anderweitige Ansprüche nach dem Anstellungsvertrag sowie nach gesetzlichen Vorschriften (z. B. Schadensersatzansprüche) geltend zu machen.

(2) Share Ownership Guidelines (SOG)

Um die Interessen der Vorstandsmitglieder und Aktionäre noch weiter anzugleichen und die nachhaltige und langfristige Entwicklung von Infineon sicherzustellen, verpflichtet sich jedes Vorstandsmitglied, einen festen Betrag in Aktien der Infineon Technologies AG zu investieren und dauerhaft zu halten. Der zu investierende Betrag richtet sich hierbei nach dem Bruttojahresgrundgehalt des jeweiligen Vorstandsmitglieds.

Der Vorstandsvorsitzende von Infineon verpflichtet sich zu einem Investment in Infineon-Aktien in Höhe von 150% seines Bruttojahresgrundgehalts, alle weiteren ordentlichen Vorstandsmitglieder von 100% ihres jeweiligen Bruttojahresgrundgehalts. Es gilt eine Aufbauphase von grundsätzlich fünf Jahren.

Die Vorstandsmitglieder sind verpflichtet, den erforderlichen Bestand an Aktien während der Laufzeit des Anstellungsvertrags sowie bis zum Ablauf von zwei Jahren nach Beendigung des Anstellungsvertrags in ihrem Eigentum zu halten.

(3) Maximalvergütung

Sowohl die einzelnen variablen Vergütungskomponenten als auch die Summe aller Vergütungskomponenten der Vorstandsmitglieder inklusive Nebenleistungen und betrieblicher Altersversorgung (Gesamtvergütung) sind begrenzt. Gemäß § 87a Abs. 1 Nr. 1 AktG wurde die für ein Geschäftsjahr erreichbare Gesamtvergütung jedes Vorstandsmitglieds betraglich be-

schränkt. Die Vergütung kann demnach einen Betrag von €7.200.000 (Vorstandsvorsitzender) bzw. €4.200.000 (Ordentliches Vorstandsmitglied) nicht übersteigen (Maximalvergütung).

Für die Geschäftsjahre 2022, 2023 und 2024 gilt wegen der temporären Erhöhung des STI-Zuteilungsbetrags für laufende Anstellungsverträge eine Maximalvergütung von €8.200.000 (Vorstandsvorsitzender) bzw. €4.800.000 (Ordentliches Vorstandsmitglied).

6. Laufzeiten der Anstellungsverträge

Die Laufzeiten der Anstellungsverträge entsprechen der Dauer der Bestellung und verlängern sich bei einer Wiederbestellung jeweils um die Dauer der Wiederbestellung. In der Regel werden Vorstandsmitglieder bei einer Erstbestellung für drei Jahre bestellt. Der Wiederbestellungszeitraum beträgt in der Regel fünf Jahre.

Aufgrund der festen Laufzeit der Anstellungsverträge sehen diese grundsätzlich keine Möglichkeit zu einer ordentlichen Kündigung (also einer Kündigung ohne wichtigen Grund) vor. Im Falle eines Kontrollwechsels haben die Vorstandsmitglieder ein zeitlich begrenztes Sonderkündigungsrecht nach Ziffer 8. Davon unberührt bleibt das Recht beider Parteien zu einer außerordentlichen Kündigung aus wichtigem Grund im Sinne des § 626 Bürgerliches Gesetzbuch (BGB). Die Anstellungsverträge enden automatisch mit Ablauf des Monats, in dem ein Vorstandsmitglied – unabhängig von einer Mitgliedschaft in der gesetzlichen Rentenversicherung – das Eintrittsalter für eine ungekürzte Regelaltersrente der gesetzlichen Rentenversicherung erreichen würde.

7. Regelungen bei vorzeitiger Beendigung des Anstellungsvertrags

Endet der Anstellungsvertrag während des Geschäftsjahres, so werden die STI- und LTI-Zuteilungsbeträge für das Geschäftsjahr des Ausscheidens auf Monatsbasis zeitanteilig gekürzt (um ein Zwölftel für jeden fehlenden ganzen Monat). Die vereinbarten Leistungskriterien und Fälligkeitszeitpunkte bleiben bestehen. Eine vorzeitige Auszahlung bzw. Erfüllung von STI und LTI ist ausgeschlossen.

Der Anspruch auf STI und LTI für das Geschäftsjahr des Ausscheidens entfällt ersatz- und entschädigungslos bei Amtsniederlegung (es sei denn, diese erfolgt aus einem wichtigen, von dem Vorstandsmitglied nicht zu vertretenden Grund) sowie dann, wenn dem Vorstandsmitglied aus einem von ihm zu vertretenden, wichtigem Grund gekündigt wird (§ 626 BGB). Ebenso entfallen alle Ansprüche aus für vorhergehende Geschäftsjahre vorläufig, aber noch nicht final zugeteilte LTI-Tranchen.

Sollte im Fall der vorzeitigen Beendigung des Anstellungsvertrags eine Abfindung gezahlt werden, hat diese den Empfehlungen der jeweils geltenden Fassung des Deutschen Corporate Governance Kodex zu entsprechen. Im Fall eines nachvertraglichen Wettbewerbsverbots wird die Abfindungszahlung auf die Karenzenschädigung angerechnet.

8. Change of Control

Die Anstellungsverträge der Mitglieder des Vorstands enthalten eine sog. „Change of Control“-Klausel, die die Bedingungen einer Beendigung der Vorstandstätigkeit im Fall einer wesentlichen Änderung der Eigentümerstruktur von Infineon regelt. Ein Kontrollwechsel im Sinne dieser Klausel liegt vor, wenn ein Dritter einzeln oder gemeinsam mit einem anderen im Sinne von § 30 des Wertpapiererwerbs- und Übernahmegesetzes (WpÜG) mindestens 50% der Stimmrechte an der Infineon Technologies AG hält.

Bei einem Kontrollwechsel sind die Mitglieder des Vorstands berechtigt, innerhalb einer Frist von zwölf Monaten nach Bekanntwerden des Kontrollwechsels ihre Mandate niederzulegen und ihre Anstellungsverträge zu kündigen. In diesem Fall haben die Mitglieder des Vorstands Anspruch auf Fortzahlung des Jahresgrundgehalts und der variablen Vergütungsbestandteile bis zum Ende der ursprünglich vereinbarten Laufzeit, maximal jedoch für 24 Monate.

Bei den im Zeitpunkt der Beschlussfassung des Aufsichtsrats über das Vorstandsvergütungssystem laufenden Anstellungsverträgen der amtierenden Vorstandsmitglieder ist die Abfindung in Anlehnung an die frühere Empfehlung in Ziffer 4.2.3 Abs. 5 des Deutschen Corporate Governance Kodex 2017 nicht auf 24, sondern auf 36 Monate beschränkt; im Zuge der Anpassung der Anstellungsverträge ist eine Reduzierung auf 24 Monate beabsichtigt.

Im Übrigen enthalten die Anstellungsverträge für den Fall einer vorzeitigen Beendigung des Anstellungsverhältnisses keine Abfindungszusage.

9. Vorübergehende Abweichung vom Vergütungssystem des Vorstands

Der Aufsichtsrat kann unter besonderen und außergewöhnlichen Umständen (z. B. im Falle einer schwerwiegenden Finanz- oder Wirtschaftskrise) gemäß § 87a Abs. 2 Satz 2 AktG vorübergehend von dem Vergütungssystem abweichen, wenn dies im Interesse des langfristigen Wohlergehens der Gesellschaft notwendig ist. Unter besonderen und außergewöhnlichen Umständen werden explizit nicht ungünstige Marktentwicklungen gefasst. Die Notwendigkeit einer solchen vorübergehenden Abweichung prüft und beurteilt der Präsidialausschuss. Dieser berichtet über seine Entscheidung dem Aufsichtsrat, welcher dann in

Form eines Aufsichtsratsbeschlusses die Notwendigkeit der Abweichungen feststellt.

Die Vergütung der Vorstandsmitglieder muss auch im Fall einer Abweichung vom Vorstandsvergütungssystem auf eine langfristige und nachhaltige Entwicklung der Gesellschaft ausgerichtet sein und die Lage der Gesellschaft sowie die Leistung des Vorstands berücksichtigen. Die Möglichkeit zur vorübergehenden Abweichung beschränkt sich auf die Vergütungsstruktur, die Leistungskriterien und Gewichtungen des STI und LTI und ihre jeweiligen Bandbreiten der möglichen Zielerreichungen. Sollte es nicht möglich sein, die Anreizwirkung des Vergütungssystems durch die Anpassung dieser Komponenten wiederherzustellen, hat der Aufsichtsrat unter den gleichen Voraussetzungen zudem das Recht, vorübergehend einzelne Vergütungsbestandteile durch andere zu ersetzen bzw. zusätzliche Vergütungsbestandteile zu gewähren.

Sollte von der Möglichkeit zur Abweichung Gebrauch gemacht worden sein, werden im Vergütungsbericht die Notwendigkeiten hierzu erläutert und die von der Abweichung betroffenen Vergütungsbestandteile gemäß § 162 Abs. 1 Nr. 5 AktG benannt.