



## Vergütungssystem

### 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 die Mitarbeitenden sowie für die Gesellschaft und das Unternehmen selbst. Dekarbonisierung und Digitalisierung sind die zentralen Herausforderungen der Zukunft und damit die entscheidenden strategischen Treiber Infineons. Infineon ermöglicht eine klimaneutrale Wirtschaft und verbindet die reale mit der digitalen Welt. Dabei richtet sich das Unternehmen konsequent auf strukturell wachsende Märkte aus, die langfristig überproportionales Zukunftspotenzial bieten.

Es ist Infineons Anspruch, führend in IoT- und Power-Systemen zu sein. Grundlage dafür ist der strategische Ansatz „Vom Produkt zum System“, durch den die gesamte Wertschöpfungskette des Unternehmens auf ein ganzheitliches Verständnis von Kundenanforderungen ausgerichtet wird. Ausgehend von diesem Verständnis führt die Innovationskraft von Infineon zu höherwertigen Lösungen, die zielgerichtet Kundennutzen stiften. Dieser Ansatz wird unterstützt durch 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 schneller als der Markt zu wachsen, gleichzeitig aber auch seine Profitabilität zu steigern.

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 Denken und Handeln erstreckt sich nicht nur auf das Geschäft. Über ein umfassenderes Verständnis der Systeme der Kunden, der Optimierung der Produkte und Lösungen sowie der Erzielung angemessener Rentabilität hinaus sind nachhaltige Unternehmensführung und verantwortungsvolles Engagement für das Gemeinwohl unabdingbar.

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 in die Vorstandsvergütung werden Anreize für langfristiges, nachhaltiges Wachstum sowie eine

steigende Profitabilität geschaffen. Die Berücksichtigung der Leistung im Vergleich zu relevanten Wettbewerbern soll eine langfristige überdurchschnittliche Performance von Infineon sicherstellen und so die Interessen von Vorstand und Aktionären miteinander vereinen. Zugleich ist sich das Unternehmen seiner Verantwortung als Teil der Gesellschaft bewusst. Deshalb gehen auch nicht-finanzielle Leistungskriterien aus den Bereichen Umwelt, Soziales und Governance (Environment, Social & Governance, kurz ESG) in die 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 nachhaltigen und langfristigen Entwicklung 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 überdurchschnittlichen Leistung im Wege relativer Leistungskriterien im Vergleich zu wesentlichen Wettbewerbern
	Berücksichtigung der Aktionärsinteressen und der Bedürfnisse relevanter Interessenvertreter
	Berücksichtigung von Environmental, Social & Governance (ESG)-Kriterien zur Förderung einer nachhaltigen Unternehmensentwicklung
	Transparente Kommunikation der Vorstandsvergütung nach innen und außen
	Synchronisierung und Durchgängigkeit der unternehmensinternen Zielsetzungen für Vorstand und oberen Führungskreis

Dieses den aktuellen unternehmerischen Herausforderungen angepasste Vergütungssystem gilt grundsätzlich mit Wirkung ab dem 1. Oktober 2022 für alle Vorstandsmitglieder, deren Anstellungsverträge ab dem Tag der Hauptversammlung, der dieses angepasste Vergütungssystem zur Billigung vorgelegt wurde, neu abgeschlossen oder verlängert werden. Ferner beabsichtigt die Gesellschaft, auch die Anstellungsverträge der Vorstandsmitglieder anzupassen, die am Tag der Hauptversammlung, der dieses angepasste Vergütungssystem zur Billigung vorgelegt wurde, bereits abgeschlossen sind. Um das angepasste Ver-

gütungssystem insoweit umzusetzen, sollen mit den betreffenden Vorstandsmitgliedern entsprechende Änderungen der laufenden Anstellungsverträge vereinbart werden.

Den STI-Modifier im bereits laufenden Geschäftsjahr 2023 (1. Oktober 2022 bis 30. September 2023) wendet der Aufsichtsrat noch nach dem bisherigen Vergütungssystem an.

## **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.

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 vergleichbaren 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 international 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

---

<b>Nebenleistungen</b>	Im Wesentlichen Dienstwagen mit Fahrer (auch für Privatfahrten), Zuschuss zur Kranken- und Pflegeversicherung sowie verschiedene Versicherungs- und allgemeine Mitarbeiterleistungen
<b>Betriebliche Altersversorgung (bAV)</b>	Beitragsorientierte Zusage mit Bereitstellung eines jährlichen Versorgungsbeitrags und kapitalmarktorientierter Verzinsung
<b>Variable (erfolgsbezogene) Vergütung</b>	
<b>Short Term Incentive (STI)</b>	
Leistungskriterien	<ul style="list-style-type: none"> <li>› 1/3 Return on Capital Employed (RoCE) wie geplant</li> <li>› 1/3 Free Cashflow (FCF) wie geplant</li> <li>› 1/3 Segment Result Margin (SRM) wie geplant</li> </ul>
Modifier (0,7 bis 1,3)	Anpassungsmöglichkeit bei außergewöhnlichen Entwicklungen
Performanceperiode	Ein Jahr
Begrenzung/Cap	250% des Zuteilungsbetrags
Auszahlung	In bar
<b>Long Term Incentive (LTI)</b>	
Plantyp	Performance Share Plan
Leistungskriterien	<ul style="list-style-type: none"> <li>› 70 - 80% relative Gesamaktionärsrendite (Total Shareholder Return (TSR))</li> <li>› 20 - 30% ESG-Ziele</li> </ul>
Performanceperiode	Vier Jahre (ab Beginn des Geschäftsjahres)
Wartefrist	Vier Jahre (ab Beginn der vorläufigen Zuteilung)
Begrenzung/Cap	250% des Zuteilungsbetrags (bei Erfüllung)
Auszahlung	In Aktien
<b>Sonstige Vertragsbestandteile</b>	

<b>Malus &amp; Clawback</b>	Teilweise oder vollständige Reduzierung bzw. Rückforderung der variablen Vergütungskomponenten
<b>Share Ownership Guidelines (SOG)</b>	Verpflichtendes Eigeninvestment in Aktien von Infineon
Vorstandsvorsitzender	150% des Bruttojahresgrundgehalts
Ordentliches Vorstandsmitglied	100% des Bruttojahresgrundgehalts
Aufbauphase	Grundsätzlich fünf Jahre
<b>Maximalvergütung</b>	Betraglich festgelegte maximale Vergütung für jedes einzelne Vorstandsmitglied gemäß § 87a Abs. 1 Nr. 1 AktG (inklusive Nebenleistungen und Aufwendungen der betrieblichen Altersversorgung)
Vorstandsvorsitzender	€ 7.200.000, nach vier Jahren € 9.200.000
Ordentliches Vorstandsmitglied	€ 4.200.000, nach vier Jahren € 5.300.000
<b>„Change of Control“-Klausel</b>	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 (bAV), und den variablen Vergütungskomponenten bezeichnet, wobei für Letztere eine Zielerreichung von 100% im STI und LTI angenommen wird. Der voraussichtliche Anteil der jeweiligen Vergütungsbestandteile an der Ziel-Gesamtvergütung ergibt sich aus der folgenden Tabelle.

Tabelle 3

##### *Überblick über die relativen Anteile der Vergütung*

Fixe Vergütung (Jahresgrundgehalt, Nebenleistungen, bAV)	39 - 49%
STI (kurzfristige variable Vergütung)	17 - 25%
LTI (langfristige variable Vergütung)	33 - 36%

Dem Leistungs- bzw. Pay-for-Performance-Bezug folgend übersteigt 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.

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 ist der STI-Zuteilungsbetrag für die Vorstandsmitglieder mit zum Zeitpunkt des Beschlusses des Aufsichtsrats über das neue Vergütungssystem am 20. November 2020 bereits laufenden Anstellungsverträgen temporär erhöht, um die Auszahlungslücke durch die mit diesem Beschluss verbundene Abschaffung des Mid Term Incentive (MTI) auszugleichen.

## **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 für 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 Mitarbeitenden von Infineon zugängliche Vergünstigungen; dies schließt insbe-

sondere 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 (Garantiezins); 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 Infineon-Mitarbeitende – 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 Amtsantritts 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. Dafür werden die drei Hauptsteuerungskennzahlen von Infineon, also Return on Capital Employed (RoCE), Free Cashflow (FCF) und Segmentergebnismarge (SRM), als Leistungskriterien in den STI integriert und additiv verknüpft. Über einen Modifier können – wie im Aktiengesetz und Deutschen Corporate Governance Kodex vorgesehen – im Ausnahmefall außergewöhnliche Entwicklungen durch den Aufsichtsrat angemessen (positiv oder negativ) berücksichtigt werden. Der Aufsichtsrat ermittelt die Zielerreichung nach Ablauf des jeweiligen Geschäftsjahres.

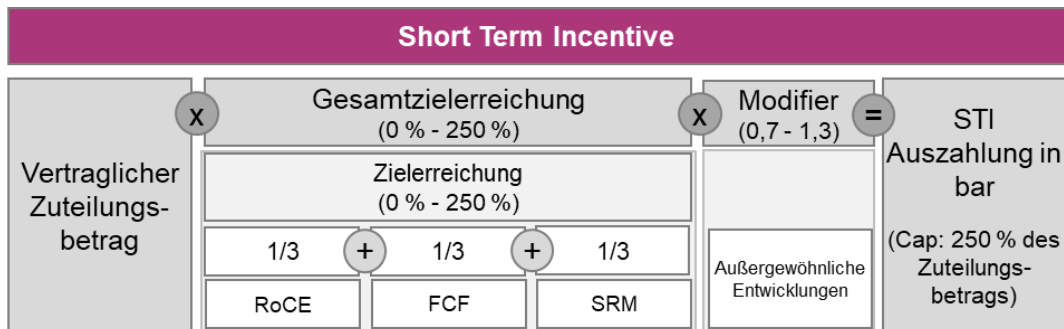


Abbildung 1: Illustrative Darstellung des Short Term Incentive

Die Gesamtzielerreichung der Leistungskriterien wird dabei rechnerisch anhand von Zielerreichungskurven ermittelt und ist auf eine maximale Zielerreichung von 250% begrenzt. Der Modifier wird durch den Aufsichtsrat nur für den Fall von außergewöhnlichen Entwicklungen angewandt und kann 0,7 bis 1,3 betragen. Der Auszahlungsbetrag berechnet sich in diesem Fall durch die Multiplikation des individuellen vertraglichen Zuteilungsbetrags mit der Gesamtzielerreichung und ggf. dem Modifier, ist aber ebenfalls auf 250% des Zuteilungsbetrags begrenzt.

## (a) Leistungskriterien und Messung der Zielerreichung

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

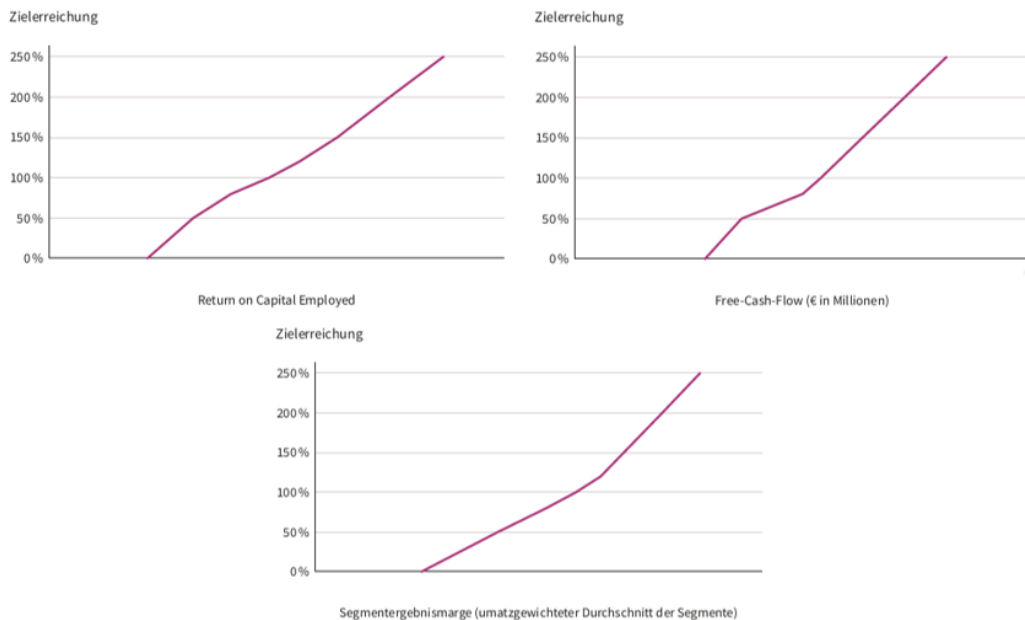


Abbildung 2: Illustrierte Zielerreichungskurven für die Leistungskriterien RoCE, FCF und SRM. Neben dem Schwellen-, Ziel- und Maximalwert kann der Aufsichtsrat weitere Werte festlegen. Die Ziel-, Schwellen und Maximalwerte werden ex-post im Vergütungsbericht veröffentlicht.

### 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.

## **Segmentergebnismarge (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**

Der Aufsichtsrat legt zu Beginn des Geschäftsjahres für jedes Geschäftsjahr die Zielwerte in Bezug auf die drei finanziellen Leistungskriterien fest. Für jedes finanzielle Leistungskriterium werden mindestens festgelegt:

- ein Schwellenwert, der einem Zielerreichungsgrad von 0% entspricht;
- ein Zielwert, der einem Zielerreichungsgrad von 100% entspricht;
- ein Maximalwert, der einem Zielerreichungsgrad von 250% entspricht.

Zwischen diesen Werten kann der Aufsichtsrat weitere Werte festlegen.

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) Modifier im Falle außergewöhnlicher Entwicklungen**

Der Modifier ermöglicht es dem Aufsichtsrat, wie im Aktiengesetz und dem Deutschen Corporate Governance Kodex vorgesehen, außergewöhnlichen Entwicklungen, die in den zuvor festgelegten Zielen nicht hinreichend erfasst wurden, angemessen Rechnung zu tragen. Als außergewöhnliche Entwicklungen kommen ausschließlich wesentliche, nicht in der operativen Planung berücksichtigte Geschäftsveränderungen wie beispielsweise Unternehmensverkäufe oder -zukäufe, Umstrukturierungen und Änderungen in Steuer- oder Rechnungslegungsvorschriften oder weitreichende und unvorhersehbare Änderungen der Wirtschaftssituation (beispielsweise durch schwere Wirtschaftskrisen) in Betracht, deren Effekte in den ursprünglich definierten Zielerreichungskriterien nicht hinreichend erfasst sind. Allgemein ungünstige Marktentwicklungen gelten ausdrücklich nicht als außergewöhnliche Entwicklungen.

Eine Berücksichtigung des Modifiers erfolgt nur in Ausnahmefällen nach Ablauf des jeweiligen Geschäftsjahres durch den Aufsichtsrat. Der Faktor kann 0,7 bis 1,3 betragen und wird multiplikativ auf die Gesamtzielerreichung angewandt.

Im Falle einer Anwendung des Modifiers wird eine inhaltliche Begründung ex-post im Vergütungsbericht veröffentlicht.

### **(c) Auszahlung**

Der STI-Auszahlungsbetrag berechnet sich durch die Multiplikation des individuellen vertraglichen STI-Zuteilungsbetrags mit der Gesamtzielerreichung und dem Modifier, er ist auf 250% des individuellen vertraglichen 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 zum Zeitpunkt des Beschlusses des Aufsichtsrats über das damals neue Vergütungssystem am 20. November 2020 bereits laufenden Anstellungsverträge auf dieses System 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) wurde das bisherige variable Vergütungselement MTI (Mid Term Incentive) abgeschafft. Der auf den MTI bislang entfallene Zuteilungsbetrag wurde im Wesentlichen dem LTI zugeschlagen, um die langfristig variable Vergütung zu stärken.

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 zum Zeitpunkt des Beschlusses des Aufsichtsrats über das damals neue Vergütungssystem am 20. November 2020 bereits amtierenden 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.

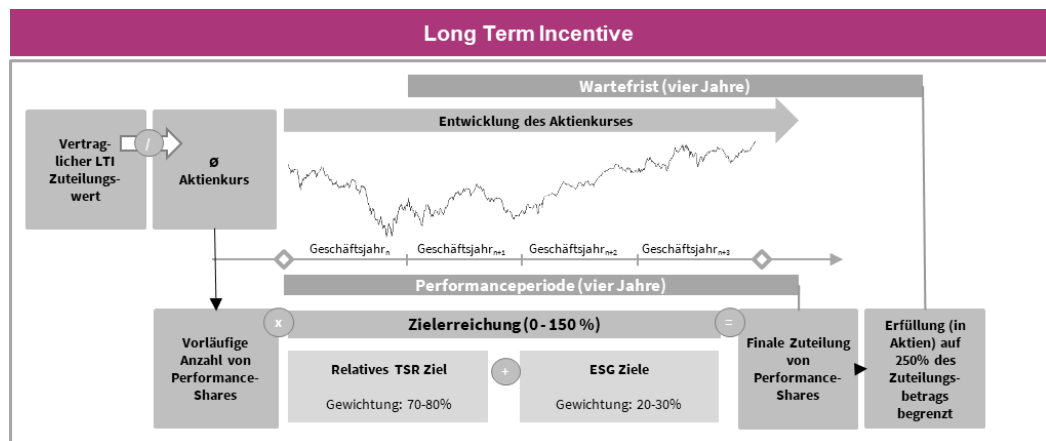


Abbildung 3: Illustrative Darstellung des Long Term Incentive.

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 70 - 80% und die ESG-Ziele zu 20 - 30% in die Gesamtzielerreichung ein. Auf diese Weise trägt der LTI maßgeblich zur Berücksichtigung der nachhaltigen und langfristigen Entwicklung 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 Performanceperiode final zuzuteilende Anzahl von Performance Shares ergibt sich durch die Multiplikation der Anzahl der vorläufig zugeteilten Performance Shares mit der Gesamtzielerreichung der beiden Leistungskriterien während der Performanceperiode.

## (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 Gesamtaktionärsrendite, 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 überdurchschnittlichen Leistung gegenüber dem Wettbewerb. Die Zielerreichung für den TSR basiert auf einem Vergleich zu den wichtigsten internationalen Wettbewerbern Die zum Zeitpunkt des Beschlusses über dieses Vergütungssystem herangezogenen Unternehmen (Branchenpeergroup) sind in Tabelle 4 dargestellt.

Tabelle 4

*Branchenpeergroup*

Analog Devices	NXP Semiconductors
Broadcom	Omron
China Electronics Huada Technology Company	ON Semiconductor
Cree	Power Integrations
Synaptics	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 (relevanten) Teilmärkten von Infineon besteht, diese im direkten Wettbewerb mit Infineon stehen und somit unter vergleichbaren Marktbedingungen 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 mit der „Ranking-Methode“. Hierzu wird der TSR für Infineon

und alle Unternehmen der Branchenpeergroup errechnet und der Höhe nach geordnet. Aus dem hieraus entstehenden Ranking ergibt sich der Perzentilrang von Infineon.

Die Zielerreichung des TSR kann zwischen 0% und 150% liegen. Liegt 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 70 - 80% in die Gesamtzielerreichung des LTI ein. Die genaue Gewichtung legt der Aufsichtsrat jeweils vor Beginn der Performance Periode fest.

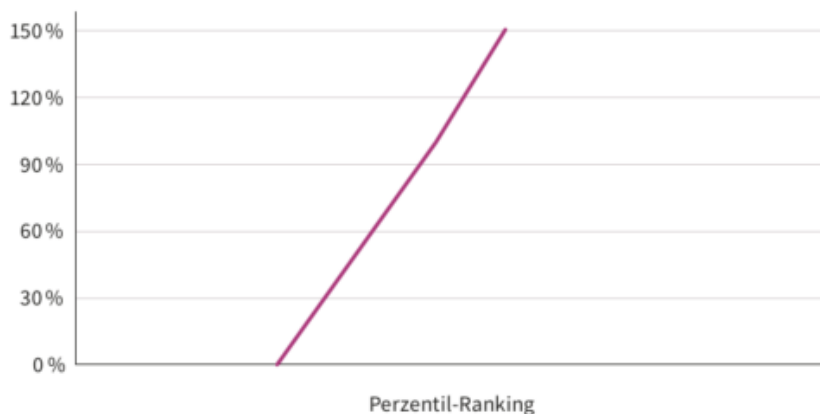


Abbildung 4: Zielerreichungskurve des relativen TSR.

## ESG

Die ESG-Ziele sind definiert als quantitative und qualitative Leistungskriterien aus den Bereichen Umwelt, Soziales und Governance (Environmental, Social & Governance, kurz: ESG). Zu diesen gehören beispielsweise Beiträge zum weltweiten Klimaschutz (wie CO<sub>2</sub>-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 aktuellen 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 ESG-Ziele für den jeweiligen Grant werden vor Beginn des Geschäftsjahres durch den Aufsichtsrat festgelegt. Dabei definiert der Aufsichtsrat grundsätzlich bis zu drei ESG-Ziele, welche zu gleichen Anteilen gewichtet werden. Der Aufsichtsrat ist berechtigt, weitere ESG-Ziele und deren Gewichtung zueinander festzulegen. Die Zielerreichungskurven werden zu Beginn des Geschäftsjahres beschlossen.

Die Zielerreichung wird nach dem Ende der Performanceperiode anhand eines Ziel-/Ist-Vergleichs festgelegt und kann – wie beim TSR-Ziel – 0% bis 150% betragen. Die ESG-Ziele und Zielerreichungskurven sowie die Zielerreichungen werden ex-post im Vergütungsbericht offengelegt.

Die Zielerreichung bezüglich der ESG-Ziele fließt zu 20 bis 30% 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 diese in Form 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 sind auch sog. Malus- und Clawbackregelungen. Diese ermöglichen die Rückforderung bereits ausbezahlter

bzw. die Reduzierung noch nicht ausbezahlter variabler Vergütungsbeträge unter bestimmten Voraussetzungen.

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 Jahresgrundgehalt, Nebenleistungen und betrieblicher Altersversorgung (Gesamtvergütung) sind begrenzt. Gemäß § 87a Abs. 1 Nr. 1 AktG ist die für ein Geschäftsjahr erreichbare Gesamtvergütung jedes Vorstandsmitglieds betraglich beschränkt.

Die Vergütung kann demnach folgende Beträge nicht übersteigen (Maximalvergütung):

Tabelle 5

<b>Maximalvergütungen</b>	Vorstands- Vorsitzender	Ordentliches Vorstandsmitglied
Erste vier Jahre	€ 7.200.000	€ 4.200.000
Nach vier Jahren	€ 9.200.000	€ 5.300.000

Erreicht ein Vorstandsmitglied die Vollendung der vierjährigen Vorstandstätigkeit seit Erstbestellung im Verlauf eines Geschäftsjahres, wird die Maximalvergütung zeitanteilig berechnet. Für die Geschäftsjahre 2022, 2023 und 2024 gilt wegen der temporären Erhöhung des STI-Zuteilungsbetrags für einzelne Anstellungsverträge eine Maximalvergütung von € 8.200.000 (Vorstandsvorsitzender) bzw. € 5.900.000 (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. Regelung bei vorübergehendem Widerruf der Bestellung nach § 84 Abs. 3 AktG**

Der Aufsichtsrat kann mit Vorstandsmitgliedern, deren Bestellung zum Vorstandsmitglied gemäß § 84 Abs. 3 AktG unter Zusicherung der Wiederbestellung vorübergehend widerrufen wird, vereinbaren, dass diese Vorstandsmitglieder während der Unterbrechung der Amtszeit einzelne Vergütungsbestandteile weiterhin erhalten.

## **9. 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.

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

#### **10. 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.