



Änderungen im Vorstandsvergütungssystem

9. Januar 2023



Die Änderungen im Überblick



Änderungen

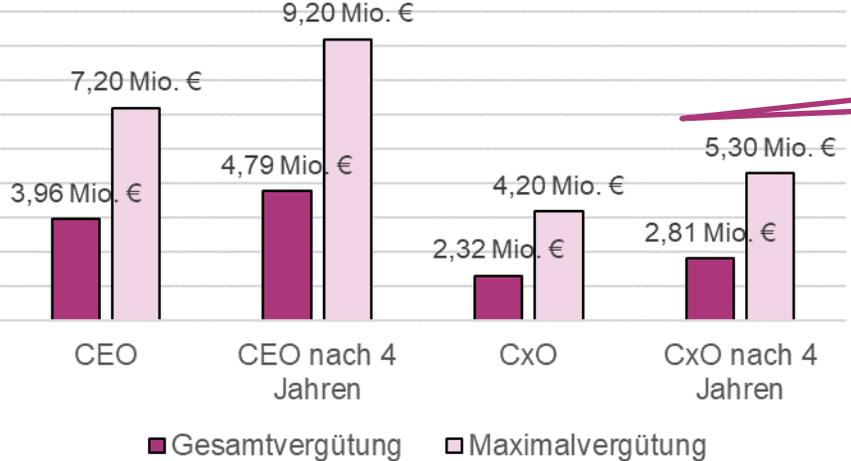
1. Vergütungsstruktur mit höheren variablen Vergütungsanteilen (STI und LTI). Damit zukünftig noch stärkere Ausrichtung am Unternehmenserfolg.
2. Höhere Maximalvergütung, wenn Vorstandsmitglied ≥ 4 Jahre im Vorstand.
3. Beschränkung des STI-Modifiers entsprechend Aktiengesetz und Deutschem Corporate Governance Kodex: Anpassung der Zielerreichung nur noch im Ausnahmefall bei außergewöhnlichen Entwicklungen.
4. Möglichkeit, künftig den Split im LTI von TSR und ESG von 80:20 auf 70:30 anzupassen. Damit ist eine stärkere Gewichtung von ESG Zielen möglich.

Übersicht der Vergütungskomponenten und Zielgrößen

%tulare Verteilung bezogen auf die Zielvergütung	33 – 36%	Langfristige variable Vergütung	TSR (70 – 80%)	Total Shareholder Return	<ul style="list-style-type: none"> Kennzahl für die durchschnittliche Wertentwicklung der Aktie über den Leistungszeitraum (4 Jahre) relativ zur Wertentwicklung unserer wichtigsten Wettbewerber unter Berücksichtigung der kumulierten Dividenden im Vergleichszeitraum
				Relevante Wettbewerber	<ul style="list-style-type: none"> Index mit 29 relevanten internationalen Wettbewerbern, basierend auf Analystenreports und Wettbewerbsanalysen
			ESG (20 – 30%)	Umwelt	<ul style="list-style-type: none"> Beitrag zum weltweiten Klimaschutz insbesondere durch CO2 Neutralität von Infineon bis 2030
				Soziales	<ul style="list-style-type: none"> Diversität mit positivem Einfluss auf Innovation, Mitarbeiter Engagement und die finanzielle Performance von Infineon
	17 – 25%	Kurzfristige variable Vergütung	RoCE (1/3tel)	Return on Capital Employed	<ul style="list-style-type: none"> Indikator für effizienten Kapitaleinsatz und Wertschaffung
			FCF (1/3tel)	Free Cash Flow	<ul style="list-style-type: none"> Indikator für die Fähigkeit des operativen Geschäfts, Zahlungsmittelüberschüsse zu generieren
			SRM (1/3tel)	Segmentergebnismarge	<ul style="list-style-type: none"> Indikator für die Profitabilität aus regulärer Geschäftstätigkeit ohne Sondereffekte
	39 – 49%	Fixe Vergütung	Jahresgrundgehalt		<ul style="list-style-type: none"> Fest vereinbarte, erfolgsunabhängige Vergütung, die in zwölf gleichen monatlichen Raten gezahlt wird
			Nebenleistungen		<ul style="list-style-type: none"> Im Wesentlichen Dienstwagen mit Fahrer (auch für Privatfahrten), Zuschuss zur Kranken- und Pflegeversicherung sowie verschiedene Versicherungs- und allgemeine Mitarbeiterleistungen
Betriebliche Altersversorgung				<ul style="list-style-type: none"> Beitragsorientierte Zusage mit Bereitstellung eines jährlichen Versorgungsbeitrags und kapitalmarktorientierter Verzinsung 	

Gesamtzielvergütung und Maximalvergütung

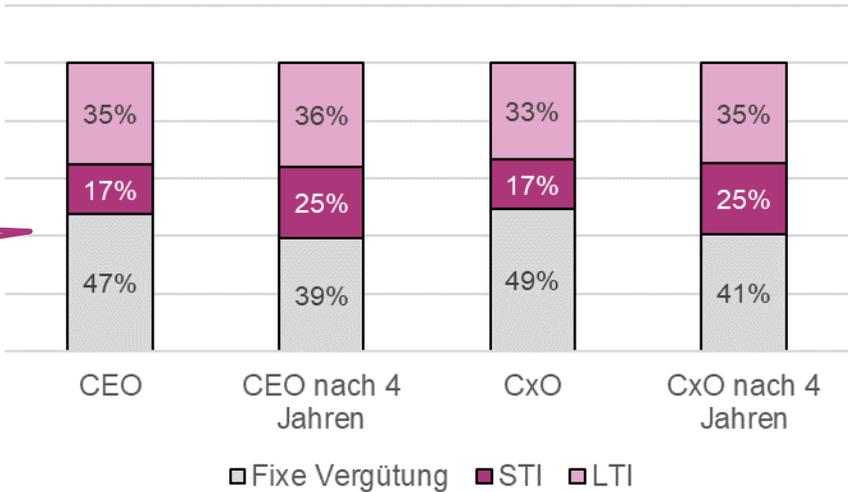
Gesamtzielvergütung und Maximalvergütung in den ersten vier Jahren und nach vier Jahren



Optional höhere Vergütung (+20%), wenn Vorstand ≥ 4 Jahre im Management Board.

Vergütungsstruktur mit höheren variablen Vergütungsanteilen (STI und LTI). Damit zukünftig noch **stärkere Ausrichtung am Unternehmenserfolg**.

Struktur Gesamtzielvergütung

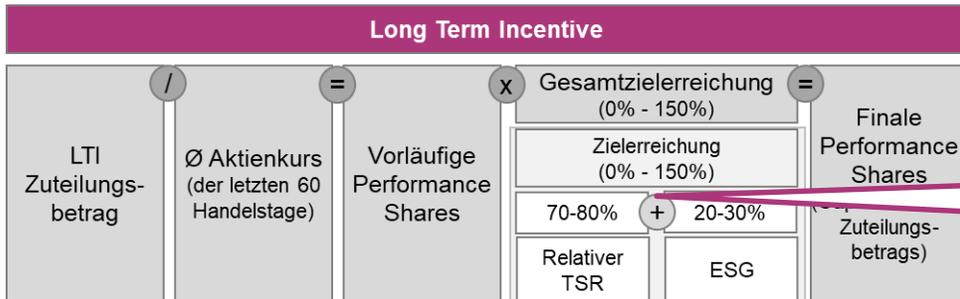


Fixe Vergütung: Jahresgrundgehalt + Nebenleistungen + Betriebliche Altersversorgung

Änderungen bei STI und LTI im Detail



Beschränkung des STI-Modifiers entsprechend Aktiengesetz und Deutschem Corporate Governance Kodex auf Anpassung im Ausnahmefall bei außergewöhnlichen Entwicklungen. Damit lediglich Abbildung insbesondere der gesetzlichen Vorgaben; keine beliebig diskretionäre Eingriffsmöglichkeit durch den Aufsichtsrat.



Anpassung der Zielgewichtung von bislang 80:20 auf optional 70:30. Damit ist künftig eine stärkere Gewichtung von ESG Zielen möglich.



Part of your life. Part of tomorrow.