



Überarbeitetes Vergütungssystem für den Infineon-Vorstand

Januar 2021



Hinweis/Disclaimer

Das vorliegende Dokument enthält Erläuterungen zu Teilen der am 15. Januar 2021 im Bundesanzeiger bekannt gemachten Einberufung und der Tagesordnung zur Hauptversammlung der Infineon Technologies AG. Diese Erläuterungen werden den Aktionären ausschließlich zu Informationszwecken zur Verfügung gestellt. Infineon übernimmt keine Gewähr für die Richtigkeit der Angaben. Für die Abstimmung auf der Hauptversammlung maßgeblich ist allein der Text der Einberufung.

Leitlinien



Fokus auf **langfristige Unternehmensstrategie** und **nachhaltigen Geschäftserfolg**



Konformität mit den **regulatorischen Anforderungen** des AktG und DCGK*



Ehrgeiziges und zugleich realistisches Zielniveau (**Pay-for-Performance**)



Berücksichtigung von **Aktionärsinteressen** und Bedürfnissen **der relevanten Stakeholder**



Implementierung von **Malus- & Clawback-Regelungen** und **Share Ownership Guidelines (SOG)**



Berücksichtigung von **Umwelt-, Sozial- und Governance (ESG)**-Kriterien im Long-Term Incentive



Transparente Kommunikation nach innen und außen



Synchronisation und **Konsistenz** der Unternehmensziele

*Deutsches Aktiengesetz (AktG), Deutscher Corporate Governance Kodex (DCGK).

Zusammenfassung der wichtigsten Änderungen



Implementierung

- › von Malus & Clawback-Regelung;
- › einer Richtlinie für den Aktienbesitz (Share Ownership Guideline);
- › einer neuen Zielstruktur für die langfristig variable Vergütung (LTI)
 - › 20 % ESG-Ziele (Diversity & Umwelt)
 - › 80 % TSR-Ziel

Änderung

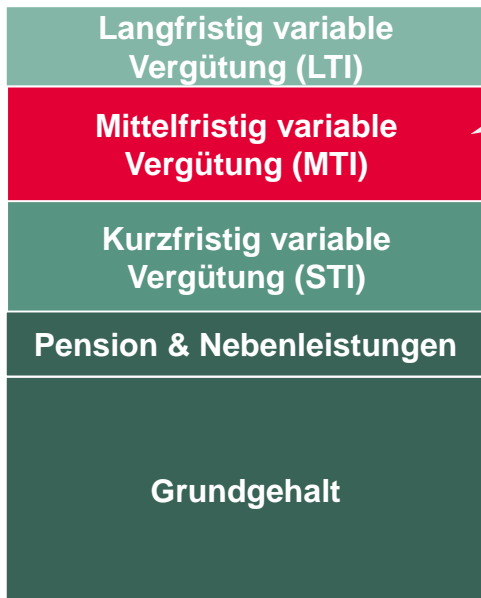
- › der Vergütungsstruktur und marktübliche Ausrichtung;
- › des LTI von einem hybriden RSU/PSP-Plan mit 50% RSU-Anteil zu einem reinen Performance Share Plan;
- › der kurzfristig variablen Ziele auf "as planned"-Kennzahlen (statt "adjusted"). Eventuelle Anpassungen im Vergleich zu den "as reported"-Kennzahlen werden ex-post transparent gemacht.

Abschaffung

- › der 50% RSU-Komponente im Performance Share Plan;
- › der nicht marktkonformen mittelfristigen variablen Vergütung (MTI);
- › der Sonder- oder Anerkennungsprämie.

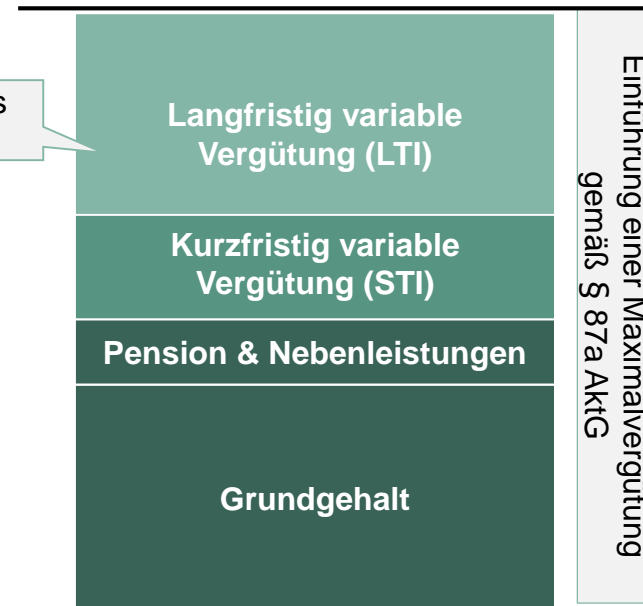
Übersicht der Strukturänderungen

Vorherige Struktur



Abschaffung des MTI, der nicht marktüblich ist

Neue Struktur



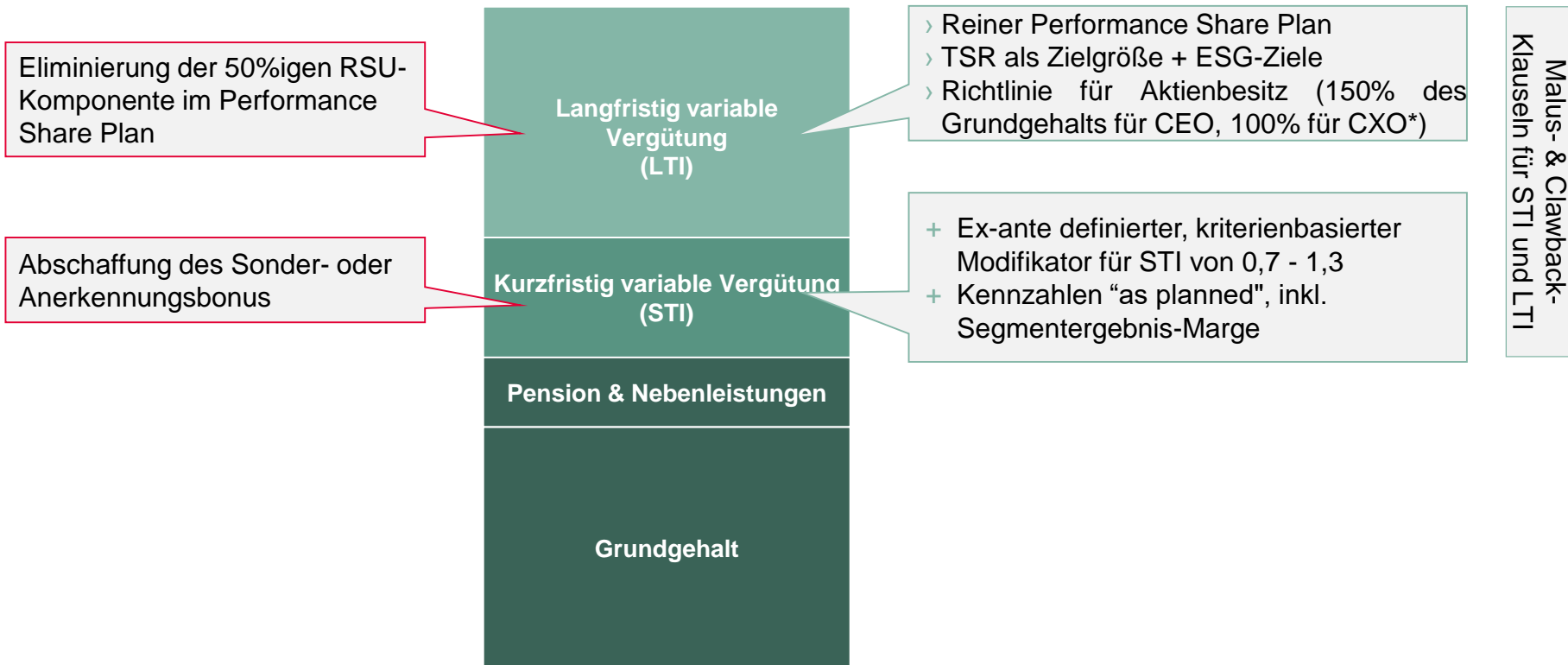
Erhöhung des LTI-Anteils

Einführung einer Maximalvergütung gemäß § 87a AktG

Marktkonforme Anpassung der Vergütungsstruktur.
Eliminierung von Vergütungselementen, die im Markt unüblich sind.

Übersicht über die inhaltlichen Änderungen

Neue Struktur

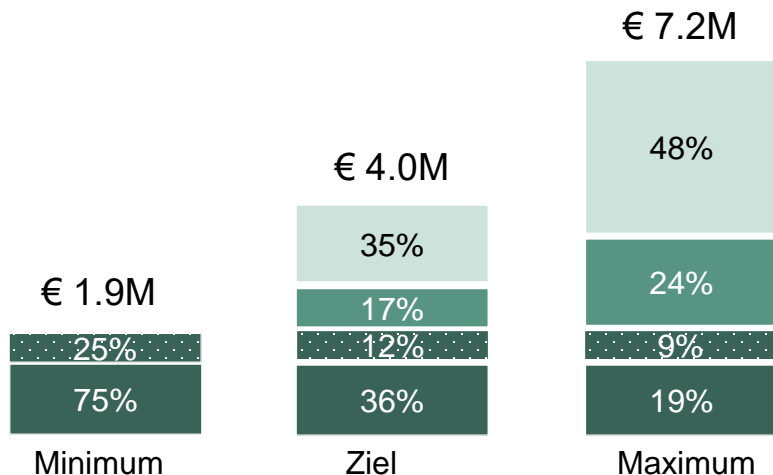


* COO, CFO und CMO

Veranschaulichung des potenziellen Verdienstes pro Gehaltselement

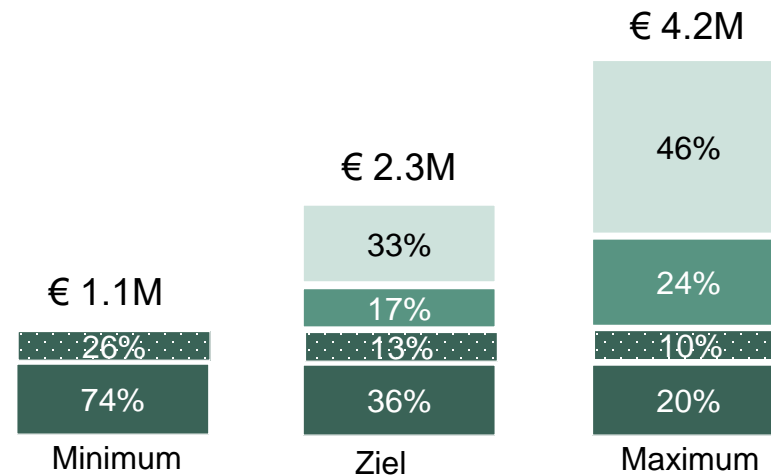
CEO

Potenzieller Verdienst pro Entgeltbestandteil*

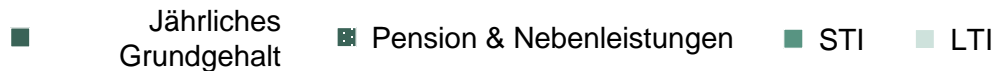


CXO

Potenzieller Verdienst pro Entgeltbestandteil*



Die maximale Vergütung für STI und LTI beträgt 250% des jeweiligen Zielwerts. Bezogen auf das Grundgehalt entspricht dies 121% für den STI beim CEO (120% für die anderen Vorstandsmitglieder) und 248% für den LTI beim CEO (229% für die anderen Vorstandsmitglieder).



* würde auch Sign-on Boni bei Neubestellung beinhalten

Das bisherige mittelfristig variable Vergütungselement (MTI) wird abgeschafft.

- › Für die Geschäftsjahre 2022, 2023 und 2024 wird der STI-Zuteilungsbetrag erhöht, um den Wegfall des MTI, der jährlich ausgezahlt worden wäre, zu kompensieren; insoweit gilt auch eine vorübergehende Erhöhung der Maximalvergütung in diesen Jahren:
 - › CEO: € 8.200.000
 - › CXOs: € 4.800.000
- › Ein Grund hierfür ist, dass ein wesentlicher Teil der zukünftigen Vergütung von einem weniger risikoreichen hin zu einer sehr viel riskanteren Vergütungskomponente verschoben wird. Der MTI hat in den letzten Jahren im Durchschnitt deutlich über 100 % ausgezahlt.
- › Der bisherige LTI enthielt eine de facto garantierte Vergütungskomponente in Form von 50% RSU's. Dieses Element wird nun in einen vollständig risikobehafteten PSP gewandelt. Auch um diese Veränderung abzumildern, wird der MTI für drei weitere Jahre anteilig über den STI ausgezahlt. Er füllt damit die Lücke, die durch die vierjährige Wartefrist im neuen LTI entsteht, die es unter dem MTI mit den damit verbundenen jährlichen Auszahlungen nicht gegeben hätte.
- › Über den Dreijahreszeitraum erwarten wir anteilige Zahlungen, die mit denen vergleichbar sind, die unter dem MTI angefallen wären.

› STI-Modifier

- › Da der STI-Modifier an konkrete Ziele für den Vorstand geknüpft ist, die ex ante transparent gemacht werden, hat er vor allem eine steuernde Wirkung für Ziele, die nicht durch die Kennzahlen FCF, RoCE und SRM abgedeckt sind. Da auch nicht-finanzielle Ziele auf wichtigen strategischen Entscheidungen beruhen und diese in Ausnahmefällen honoriert werden sollen, haben wir uns für dieses leicht modifizierte System entschieden, das bei Vergleichsunternehmen in Deutschland weit verbreitet ist.
- › Anmerkung: Der STI-Modifier erhöht den STI nicht, wenn das maximale 250%-Ziel erreicht wird.

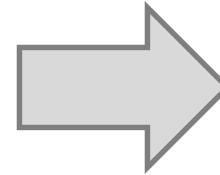
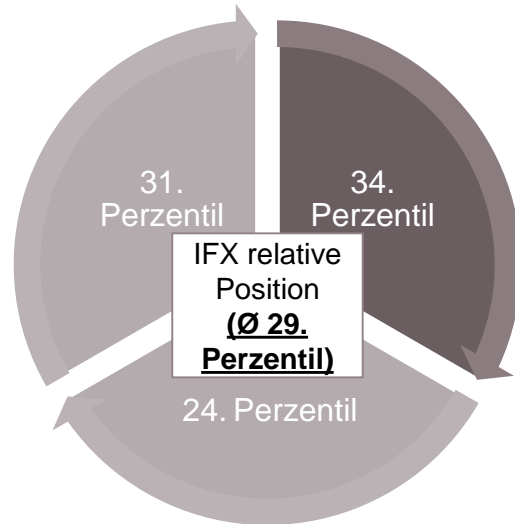
› Kontrollwechsel

- › Ein Kontrollwechsel liegt vor, wenn mindestens 50% der Stimmrechte an der Infineon Technologies AG gehalten werden ("Change of Control").
- › Im Falle des Ausscheidens / einer Kündigung im Rahmen eines Kontrollwechsels, wird die Jahresgrundvergütung und die variable Vergütung bis zum Ende der vereinbarten Beschäftigungsdauer, längstens jedoch für 24 Monate, fortgezahlt.

- › Um die Angemessenheit des Vergütungsniveaus sicherzustellen, führen wir in regelmäßigen Abständen sowohl horizontale (mit Vergleichsunternehmen) als auch vertikale (unternehmensinterne) Vergütungsvergleiche durch.
 - Vertikale Vergleiche
 - Wir vergleichen in regelmäßigen Abständen die vertikale Vergütung zwischen den Mitgliedern des Vorstands und den leitenden Angestellten sowie den Mitgliedern des Vorstands und allen Mitarbeitern (ohne leitende Angestellte).
 - Ziel von Infineon ist es, dass das so ermittelte Verhältnis im Zeitablauf relativ stabil bleibt.
 - Die letzte Erhöhung für die Vorstandsmitglieder wurde vor vier Jahren durchgeführt. Seitdem hat es keine weitere Anpassung der Vergütung gegeben.
 - Langfristig liegt die Steigerung unter der vergleichbaren Steigerung für tariflich bezahlte Mitarbeiter im Unternehmen in Deutschland.
 - Horizontale Vergleiche
 - Wir vergleichen uns mit Unternehmen vergleichbarer Größe (in Bezug auf Mitarbeiter, Marktkapitalisierung, Umsatz) aus dem DAX30 und
 - ohne Berücksichtigung von US-amerikanischen (in der Regel deutlich höher vergütenden) oder sonstigen ausländischen Unternehmen.

Angemessenheit der Vorstandsvergütung

Mit wem wir uns vergleichen



Die neue Zielvergütung liegt weiterhin **deutlich unter dem 29. Perzentil***, obwohl die Erhöhungen** bereits berücksichtigt sind.

* P11 für den CEO und P17 für die CXOs, d.h. CFO, CMO und COO

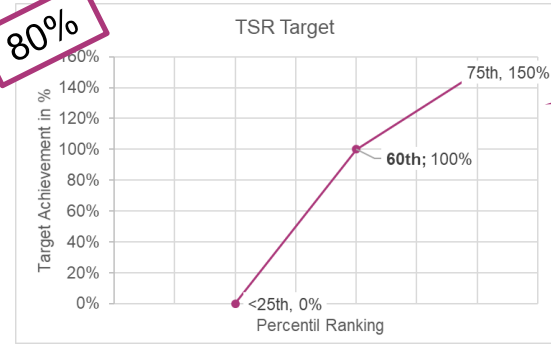
** CFO-Anstieg nur 9% aufgrund des höheren Startwertes

Zusammenfassung der Änderungen in Bezug auf MTI, STI und LTI

- › Vereinfacht ausgedrückt wird der MTI langfristig in voller Höhe auf den LTI übertragen. Kurzfristig wird der STI anteilig erhöht, um diese Verschiebung abzubilden. Dies gilt nur für Vorstandsmitglieder, die bereits im Amt sind (und somit in der Vergangenheit am MTI teilgenommen haben).
- › Der STI wird in Bezug auf die Zielstruktur angepasst. Neben dem Return on Capital Employed ("RoCE") und dem Free Cash Flow ("FCF") wird die Zielstruktur um die Segmentergebnismarge ("SRM") ergänzt.
- › Der LTI wird in einen reinen Performance Share Plan gewandelt. Die Höhe des MTI ist in diesem neuen LTI enthalten und somit vollständig an langfristige Ziele (TSR und ESG) gebunden.

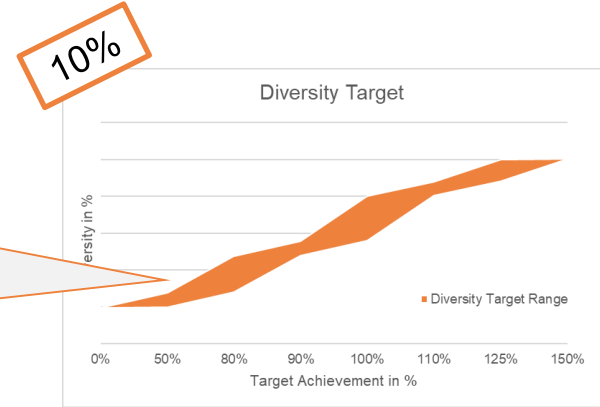
Langfristige Incentivierung (PSP)

Zielübersicht

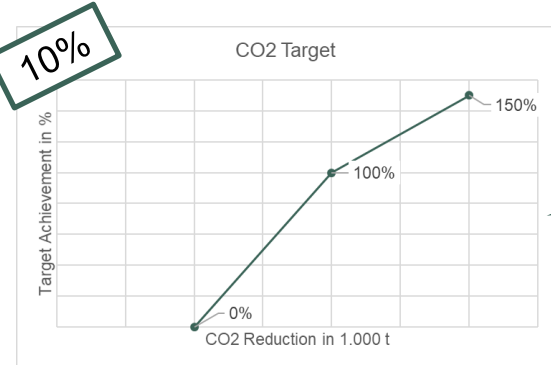


100 % Zielerreichung nur, wenn Wettbewerber übertroffen werden und Infineon das 60. Perzentil erreicht

Anders als bei den anderen Zielgrößen werden keine Einzelwerte definiert, sondern ein Zielbereich, um gesetzlichen Vorgaben in den USA Rechnung zu tragen.



Die CO2-Neutralität spiegelt sich in dieser Zielgröße wider, es erfolgt keine Auszahlung wenn weniger als 50% Kohlendioxidneutralität erreicht werden.



Die finanziellen Ziele von Infineon sind in den Zielen des STI abgebildet (RoCE, FCF und SRM). Um Doppelincentivierung zu vermeiden und die Gesamtvergütungsstruktur einfach und nachvollziehbar zu halten, sind im LTI keine weiteren finanziellen Kennzahlen enthalten.

Long Term Incentive (PSP) - Zielübersicht

TSR Peer-Gruppe



Die Peer-Gruppe basiert auf Marktstudien und Analystenberichten und beinhaltet Unternehmen auf gleicher oder vergleichbarer Wertschöpfungsstufe und in vergleichbaren Teilmärkten sowie für uns relevante Wettbewerber. 10 (34 %) der 29 Vergleichsunternehmen sind auch im SOX* (Philadelphia Semiconductor Index) gelistet.

TSR Peer Group	
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	Infineon Technologies

Eine Anpassung der Peer-Gruppe kann nur im Falle einer Aquisition oder Insolvenz eines aktuell definierten Unternehmens erfolgen. In einem solchen Fall würde ein relevantes Nachfolgeunternehmen für die Zukunft definiert werden. Es liegt in unserem Interesse, diese Peer Gruppe so stabil wie möglich zu halten. Eine Anpassung würde im Vergütungsbericht transparent gemacht werden.

Zusammenfassung der Vergütungselemente (neue Struktur)

Fixe Vergütung	Jährliches Grundgehalt	Feste vertraglich vereinbarte Vergütung, die in zwölf monatlichen Raten gezahlt wird
	Pension	Jährlicher Beitrag von 30% des jährlichen Grundgehalts
	Nebenleistungen	Hauptsächlich Ausgaben für Firmenwagen, Versicherungen und allgemeine Mitarbeiterleistungen
Kurzfristig variable Vergütung (STI) ^{NEU}	Vergütungselement	Kurzfristig variable Vergütung (STI)
	Mögliche Zielerreichung	0% - 250%, Anpassung über kriterienbasierten Modifier möglich (bis zu \pm 30%), dieser muss ex-ante definiert sein
	Begrenzung	250% des Zuteilungsbetrags
	Leistungszeitraum	Ein Jahr (Geschäftsjahr)
	Zahlungszeitpunkt	Nach dem Ende des jährlichen Leistungszeitraums
Leistungskriterien	<ul style="list-style-type: none"> • 1/3 RoCe • 1/3 Free Cash Flow • 1/3 Segmentergebnismarge 	
Langfristig variable Vergütung (LTI) ^{NEU}	Vergütungselement	Long Term Incentive (LTI)/Performance Share Plan (PSP)
	Mögliche Zielerreichung der Einzelziele	0% – 150%
	Begrenzung	250% des Zuteilungsbetrags
	Leistungszeitraum	Vier Jahre (bezogen auf die Geschäftsjahre)
	Abrechnung	Nach Ablauf der vierjährigen Wartezeit
Leistungskriterien	<ul style="list-style-type: none"> • 80% Total Shareholder Return (TSR) im Vergleich zur relevanten Peer Gruppe • 20% Umwelt-, Sozial- und Governance-Ziele (ESG) 	
Andere ^{NEU}	Malus / Clawback	Teilweise oder vollständige Reduzierung oder Rückforderung der kurzfristig und/oder langfristig variablen Vergütung möglich
	Richtlinie für den Aktienbesitz	<ul style="list-style-type: none"> • Die Anzahl der zu haltenden Aktien beträgt 100% des jährlichen Grundgehalts für ordentliche Vorstandsmitglieder und 150 % für den Vorstandsvorsitzenden • Die erforderlichen Anteile können innerhalb von fünf Jahren aufgebaut werden



Part of your life. Part of tomorrow.