



# Vorstandsvergütung ab dem Geschäftsjahr 2025

Infineon Technologies AG  
Januar 2025



# Vorstandsvergütung

## Die Anpassungen ab dem Geschäftsjahr 2025 im Überblick



### Bestehendes Vorstandsvergütungssystem:

- Das bestehende Vorstandsvergütungssystem ist durch die Hauptversammlung 2023 mit 87,7% Zustimmung gebilligt worden.
- In der kommenden Hauptversammlung 2025 wird es nicht um die Vergütungshöhe, sondern einzelne strukturelle Änderungen gehen.
- Die strukturellen Änderungen zwei Jahre vor der regulären Anpassung betreffen Verbesserungen in der Governance, Transparenz und im Besonderen eine stärkere Verknüpfung mit den strategischen Unternehmenszielen von Infineon.

### Die Anpassungen im Einzelnen:

	Nach Anpassung	Vor Anpassung
	Anpassung der Zielstruktur im LTI <sup>1</sup> <ul style="list-style-type: none"> <li>– 40% Total Shareholder Return (TSR),</li> <li>– 40% Target Operating Model (TOM),</li> <li>– 20% Environmental, Social &amp; Governance (ESG).</li> </ul>	Zielstruktur im LTI <sup>1</sup> <ul style="list-style-type: none"> <li>– 80% Total Shareholder Return (TSR),</li> <li>– 20% Environmental, Social &amp; Governance (ESG).</li> </ul>
LTI	Anpassung und transparente Kriterien für TSR-Vergleichsgruppe im LTI (künftig zwei Vergleichsgruppen: DAX ohne Finanzdienstleister sowie relevante Wettbewerber aus der Halbleiterindustrie)	keine veröffentlichten Kriterien für die Auswahl der Unternehmen der Vergleichsgruppe; insgesamt 30 Unternehmen unterschiedlichster Größe aus der Halbleiterindustrie
	100% Zielerreichung für den TSR = 50. Perzentil der Vergleichsgruppe.	100% Zielerreichung für den TSR = 60. Perzentil der Vergleichsgruppe
	Maximale Zielerreichung = 200%.	Maximale Zielerreichung = 150%.
STI	Anteilige Auszahlung des STI <sup>2</sup> in Form von Infineon-Aktien. Für diesen Anteil gilt eine Haltepflicht der Aktien, bis der relevante Bestand - basierend auf der Share Ownership Guideline - aufgebaut ist.	Keine Auszahlung des STI in Aktien möglich.

<sup>1</sup> LTI = Long Term Incentive, langfristige variable Vergütung

<sup>2</sup> STI = Short Term Incentive, kurzfristige variable Vergütung

# Vorstandsvergütung

## Vergütungsbestandteile bei Infineon



- Die Vergütung für den Vorstand umfasst im Wesentlichen die beiden Hauptkomponenten
  1. erfolgsunabhängige Vergütung und
  2. erfolgsabhängige Vergütung.

### Die Struktur im Detail:

- Jahresgrundgehalt
- Nebenleistung / Betriebliche Altersversorgung
  - Teil der erfolgsunabhängigen Vergütung sind marktübliche Nebenleistungen sowie eine beitragsorientierte Versorgungszusage.
- STI und LTI
  - Die beiden erfolgsabhängigen Vergütungselemente sind im STI und LTI zusammengefasst. Dabei haben die Ziele im STI einen Bezug auf das jeweilige Geschäftsjahr, während der LTI zyklusunabhängige Ziele für einen vier-Jahreszeitraum definiert und im Besonderen die langfristige Entwicklung der Gesellschaft und des Aktienkurses auch relativ zum Wettbewerb berücksichtigt. Wesentliche Leistungskennzahlen sind aus dem zentralen Steuerungssystem von Infineon abgeleitet.
- Andere Elemente
  - Darüber hinaus bestehen für die Vorstände weitere Vergütungsregelungen, insbesondere Malus- und Clawback-Regelungen sowie eine Share Ownership Guideline (SOG).

#### **CEO Pay Ratio**

Das Verhältnis zwischen dem Gehalt des CEO und dem Median-Gehalt aller Mitarbeiter bei Infineon betrug im Jahr 2024 71:1.

Zum Vergleich: Im Jahr 2023 lag das durchschnittliche Verhältnis von CEO zu Arbeitnehmern bei 268:1 für Unternehmen im S&P 500 Index.

# Vorstandsvergütung

## Übersicht der Vergütungskomponenten und Zielgrößen

Prozentuale Verteilung bezogen auf die Zielvergütung	17 – 25%		Zyklusabhängige Ziele bezogen auf das Geschäftsjahr	Modifizier* 0,7 – 1,3			
	33 – 36%	STI			RoCE (1/3)	Return on Capital Employed	– Zeigt den Zusammenhang zwischen der Profitabilität und dem für den Geschäftsbetrieb notwendigen Kapital auf – Indikator für die Effizienz der Ressourcennutzung/-Steuerung
		Ber. FCF (1/3)			Bereinigter Free Cash Flow	– Indikator für die <b>Kreditrückzahlungsfähigkeit</b> aus dem operativen Geschäft	
		SRM (1/3)	Segmentergebnis-Marge	– Zeigt den Umsatzanteil, der ohne Berücksichtigung von Zinsen, Steuern und Sondereffekten in Gewinn umgewandelt wird – Indikator für die <b>Profitabilität</b> aller Geschäftsbereiche aus regulärer Geschäftstätigkeit ohne Sondereffekte			
	39 – 49%	Fixe Vergütung	Zyklusunabhängige Ziele über einen Zeitraum von vier Jahren	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	– Beitragsorientierte Zusage mit Bereitstellung eines jährlichen Versorgungsbeitrags und kapitalmarktorientierter Verzinsung		
		LTI	TSR (40%)	Total Shareholder Return	– Kennzahl für die durchschnittliche <b>Wertentwicklung der Aktie</b> über den Leistungszeitraum (4 Jahre) relativ zur Wertentwicklung der Unternehmen aus den Vergleichsgruppen unter Berücksichtigung der kumulierten Dividenden im Vergleichszeitraum		
				Vergleichsunternehmen	– Zwei unabhängige Vergleichsgruppen: DAX ohne Finanzdienstleister sowie relevante Wettbewerber aus der Halbleiterindustrie, beide jeweils mit 50% gewichtet		
			TOM (40%)	Target Operating Model	– Langfristig definierte finanzielle Ziele aus dem <b>Target Operating Model</b> (bereinigter FCF im Verhältnis zum Umsatz, SRM und Umsatzwachstum)		
			ESG (20%)	Umwelt	– Beitrag zum weltweiten <b>Klimaschutz</b> insbesondere durch CO2 Neutralität von Infineon bis 2030		
				Soziales	– <b>Diversität</b> mit positivem Einfluss auf Innovation, Mitarbeiter Engagement und die finanzielle Performance von Infineon.		

\* Nur bei außergewöhnlichen Entwicklungen wie im Aktiengesetz und Deutschen Corporate Governance Kodex vorgesehen

# STI und LTI

## Ziele und Zielstruktur

Die verwendeten Definitionen für die KPIs wurden redaktionell überarbeitet mit dem Ziel, diese zu konkretisieren und für mehr Klarheit zu sorgen. Bei der Überarbeitung war das übergeordnete Ziel, sich an den berichteten KPIs zu orientieren, um eine größtmögliche Konsistenz und Übereinstimmung mit diesen zu erzielen.

<b>STI nach Anpassung</b> (zyklus-abhängige Ziele bezogen auf das Geschäftsjahr)		<b>STI* vor Anpassung</b>
Ziel	Gewichtung	Gewichtung
bereinigter Free Cash Flow	33,3%	33,3%
RoCE	33,3%	33,3%
Segmentergebnis-Marge	33,3%	33,3%

<b>LTI nach Anpassung</b> (zyklus-unabhängige Ziele bezogen auf das Geschäftsjahr)				<b>LTI vor Anpassung</b>		
Ziel	Gewichtung	Unterziel	Gewichtung	Gewichtung	Unterziel	Gewichtung
<b>Total Shareholder Return (TSR)</b>	40%	DAX Vergleichsgruppe	20,0%	80%	Halbleiter Vergleichsgruppe (n=30)	80%
		Halbleiter Vergleichsgruppe	20,0%			
<b>Target Operating Model (TOM)</b>	40%	Umsatz	13,3%			
		Segmentergebnis-Marge	13,3%			
		bereinigter Free Cash Flow im Verhältnis zum Umsatz	13,3%			
<b>Environmental, Social &amp; Governance (ESG)</b>	20%	CO2	10,0%	20%	CO2	10,0%
		Diversität	10,0%		Diversität	10,0%

Die Tabelle zeigt die kurz- und langfristigen Ziele für die variable Vergütung. Nur die Segmentergebnis-Marge ist in beiden Vergütungskomponenten enthalten. Der Hauptunterschied in der Zielsetzung besteht darin, dass sich die definierte Zielkurve für die Segmentergebnis-Marge im STI auf das jeweilige Geschäftsjahr bezieht, während die Zielkurve für den LTI auf dem zyklusunabhängigen Target Operating Model basiert und über einen Zeitraum von vier Jahren definiert wird. Das LTI-Ziel für den bereinigten Free Cash Flow im Verhältnis zum Umsatz unterscheidet sich von dem Ziel im STI, das nur auf den bereinigten Free Cash Flow abzielt.

\* An diesen Kennzahlen hat sich im Vergleich zur Vergangenheit nichts geändert. Die einzige Veränderung besteht in der erhöhten Transparenz, die sicherstellt, dass die Kennzahlen mit den im Jahresbericht angegebenen Zahlen übereinstimmen.

# Leistungsanreize schaffen: Die komplementären Rollen von STI- und LTI-Zielen



## Warum keine doppelte Incentivierung?

- Die Segmentergebnis-Marge in den STI- und LTI-Zielen stellt keine doppelte Incentivierung dar, da die beiden Systeme
  - unterschiedliche Zeithorizonte für diese Ziele und
  - unterschiedliche Zielkurven und Zielerreichungsgrade haben.

## Segmentergebnis-Marge

- Die Zielkurven für die SRM unterscheiden sich zwischen STI und LTI dahingehend, dass die STI-Ziele das jeweilige Marktumfeld widerspiegeln und mit der Gestaltung der Zielkurve für das jeweilige Geschäftsjahr einen direkten Beitrag zur Geschäftsentwicklung von Infineon liefern, während die definierte Zielkurve für die SRM im LTI mit unseren im TOM festgelegten langfristigen Zielen korreliert.
- Anders als beim STI, das bei 250 % Zielerreichung gedeckelt ist, sind die LTI-Zielkurven bei 200 % Zielerreichung gedeckelt.
- Die STI-Ziele konzentrieren sich auf das jeweilige Geschäftsjahr und berücksichtigen den Zyklus für die Definition der Zielkurve, in dem sich die Halbleiterindustrie befindet, während die Zielkurven der LTI-Ziele die langfristige Strategie und vor allem zyklusunabhängige Zielgrößen definiert haben.

## Entkopplung Zielerreichung STI- und LTI-Ziele

- Die Tatsache, dass die STI- und LTI-Ziele nicht direkt miteinander verknüpft sind, bedeutet auch, dass die Zielerreichungen nicht direkt miteinander korrelieren. Die LTI-Auszahlungen berücksichtigen immer einen 4-Jahres-Zeitraum, was bedeutet, dass die Zielerreichung im LTI von den Ergebnissen eines einzelnen Geschäftsjahres im STI abweichen kann.

# TSR Zielerreichung unterhalb des Medians: Eine übliche Marktpraxis in Europa und der Halbleiterindustrie



## Zielerreichung unterhalb des Medians als marktübliche Praxis

- In Deutschland ist es marktüblich, dass ein begrenzter Teil des LTI unterhalb des Medians bezogen auf den Total Shareholder Return (TSR) auszahlt. Marktdaten<sup>1</sup> zufolge haben 100 % der Unternehmen im DAX ohne Finanzdienstleister einen vergleichbaren Ansatz für eine Zuteilung von Aktien auch bei Zielerreichungen unterhalb des Medians gewählt. Damit ist die derzeitige Praxis von Infineon im Einklang mit der üblichen Marktpraxis.

## Marktpraxis im Halbleitersektor

- Außerdem ist diese Praxis auch bei internationalen Wettbewerbern in der Halbleiterindustrie weit verbreitet. Viele Unternehmen in diesem Sektor haben ähnliche Zielkurven eingeführt, die eine Zuteilung von Aktien auch unterhalb des Medians erlauben. Damit ist dieser Ansatz von Infineon nicht nur mit der deutschen bzw. kontinentaleuropäischen Marktpraxis vereinbar, sondern entspricht auch weltweiten und branchenspezifischen Praktiken.

## Begründung für die Zuteilung von Aktien unterhalb des Medians

- Neben den bereits genannten Gründen (Marktpraxis) bezogen auf die Zuteilung von Aktien unterhalb des Medians, sind außerdem die folgenden Faktoren relevant, die mit den Besonderheiten der Vergütungsstruktur in Deutschland zusammenhängen.
  - In Deutschland ist es unüblich, dass Vorstände Restricted Stock Units (RSUs) als Teil ihres Vergütungspakets erhalten; im Gegensatz zu den USA und UK, wo RSUs eine verbreitete Form<sup>2</sup> der aktienbasierten Vergütung für Vorstände darstellen. Infolgedessen ist es in Deutschland üblich, dass auch unterhalb des Medians Aktien als Teil eines Performance Share Plans zugeteilt werden, um sicherzustellen, dass Vorstände über dieses Vergütungselement ein Minimum an Unternehmensaktien erhalten.
  - In Ermangelung von RSUs als Vergütungselement für Vorstände, spielen Performance Shares daher eine deutlich größere Rolle, um Vorstände zu binden und zu Teilhabern des Unternehmens zu machen. Eine Zuteilung von Aktien bei Zielerreichungen unter dem Median ermöglicht es, sowohl Leistungs- als auch Bindungsaspekte ausgewogen zu berücksichtigen.

<sup>1</sup> auf der Grundlage von Erhebungen der unabhängigen Vergütungsberatung Willis Towers Watson im Jahr 2024

<sup>2</sup> Beispiele mit zeitabhängigen RSUs auf Vorstandsebene im Jahr 2024 sind u.a. : Intel Corporation, ON Semiconductor Corporation, Microchip Technology Inc., Qorvo Inc., Texas Instruments Incorporated, Arm Limited



# TSR-Vergleichsgruppe

Die Definition der TSR-Vergleichsgruppe basiert auf klaren und objektiven Kriterien:

## Zwei Vergleichsgruppen-Gruppen:

- DAX-Vergleichsgruppe:** Diese Vergleichsgruppe besteht aus Unternehmen im lokalen Markt, d.h. Unternehmen aus dem DAX ohne Finanzdienstleister. Diese Vergleichsgruppe wird auch für die Angemessenheitsprüfung der Vorstandsvergütung verwendet.
- Halbleiter-Vergleichsgruppe:** Diese Vergleichsgruppe besteht aus Unternehmen der Halbleiterindustrie, die aus regionaler und/oder wettbewerblicher Sicht für Infineon relevant sind.

## Kriterien für die Auswahl der Unternehmen:

- **Regionaler Fokus** mit der DAX-Vergleichsgruppe und **Branchenfokus** mit der Halbleiter-Vergleichsgruppe
- **Gleiche Gewichtung** der beiden Vergleichsgruppen (jew. 50 %)
- **Mindestumsatz von ca. 3 Mrd. €** je Unternehmen
- Relativ gleichmäßige Verteilung der Unternehmen auf die Regionen innerhalb der Halbleiter-Vergleichsgruppe

Halbleiter Vergleichsgruppe
Fuji Electric Co. Ltd.
Qorvo, Inc.
Texas Instruments Incorporated
STMicroelectronics N.V.
Renesas Elektronik Gesellschaft
NXP Semiconductors N.V.
ROHM Co, Ltd.
ams-OSRAM AG
Microchip Technology Incorporated
ON Semiconductor Corporation

DAX Vergleichsgruppe
adidas AG
Airbus SE
BASF SE
Bayer AG
Bayerische Motoren Werke AG
Beiersdorf AG
Brenntag SE
Continental AG
Covestro AG
Daimler Truck Holding AG
Deutsche Post AG
Deutsche Telekom AG
Dr. Ing. h.c. F. Porsche AG
E.ON SE
Fresenius SE & Co. KGaA
Heidelberg Materials AG
Henkel AG & Co. KGaA
Mercedes-Benz Group AG

DAX Vergleichsgruppe (Fortsetzung)
Merck KGaA
MTU Aero Engines AG
Porsche Automobil Holding SE
QIAGEN N.V.
Rheinmetall AG
RWE AG
SAP SE
Sartorius AG
Siemens AG
Siemens Energy AG
Siemens Healthineers AG
Symrise AG
Volkswagen AG
Vonovia SE
Zalando SE



