



Vergütungsbericht 2023

Infineon Technologies AG



www.infineon.com

Der Vergütungsbericht erläutert die Grundzüge des Vergütungssystems für den Vorstand und den Aufsichtsrat der Infineon Technologies AG und stellt die den gegenwärtigen und früheren Vorstands- und Aufsichtsratsmitgliedern im Geschäftsjahr 2023 (1. Oktober 2022 bis 30. September 2023) individuell gewährte und geschuldete Vergütung klar und verständlich dar. Er entspricht den durch das Gesetz zur Umsetzung der zweiten Aktionärsrechterichtlinie (ARUG II) neu eingeführten Vorgaben des § 162 Aktiengesetz (AktG).

Die Infineon Technologies AG wird im Folgenden auch als „Gesellschaft“ bezeichnet, der Infineon-Konzern als „Infineon“.

Aufgrund von Rundungen ist es möglich, dass sich einzelne Zahlen in diesem Bericht nicht genau zur angegebenen Summe addieren und dass dargestellte Prozentangaben nicht genau die absoluten Werte widerspiegeln, auf die sie sich beziehen.

Die KPMG Wirtschaftsprüfungsgesellschaft hat den Vergütungsbericht über die Anforderungen des § 162 Abs. 3 Satz 1 und 2 AktG hinaus auch inhaltlich geprüft und einen uneingeschränkten Prüfungsvermerk erteilt.

Inhaltsverzeichnis

- 2 Rückblick auf das Geschäftsjahr 2023**
- 2 Erfolgreiches Geschäftsjahr 2023**
- 2 Veränderungen in Vorstand und Aufsichtsrat**
- 2 Anpassung des Vergütungssystems für den Vorstand**

- 3 Vergütung des Vorstands**
- 3 Vergütungssystem**
- 3 Festlegung
- 3 Strategiebezug und Angemessenheit
- 4 Vergütungsstruktur und Vergütungskomponenten, Ziel-/Minimal-/Maximalvergütung
- 9 Variable Vergütung im Geschäftsjahr 2023**
- 9 Kurzfristige variable Vergütung (Short Term Incentive, STI)
- 12 Langfristige variable Vergütung (Long Term Incentive, LTI)
- 18 Zusagen an Vorstandsmitglieder für den Fall einer Beendigung ihrer Tätigkeit**
- 18 Versorgungszusagen und Ruhegehälter im Geschäftsjahr 2023
- 19 Gewährte und geschuldete Vergütung im Geschäftsjahr 2023**
- 19 Aktive Vorstandsmitglieder
- 22 Frühere Vorstandsmitglieder
- 22 Weitere Angaben**

- 23 Vergütung des Aufsichtsrats**
- 23 Vergütungsstruktur und Vergütungskomponenten**
- 24 Gewährte und geschuldete Vergütung im Geschäftsjahr 2023**

- 25 Vergleichende Darstellung der Vergütungs- und Ertragsentwicklung**

- 27 Prüfungsvermerk des Wirtschaftsprüfers**

Rückblick auf das Geschäftsjahr 2023

Erfolgreiches Geschäftsjahr 2023

Dem im Vergütungssystem verankerten Grundsatz folgend, dass besondere Leistungen angemessen honoriert werden und Zielverfehlungen zu einer spürbaren Verringerung der Vergütung führen sollen („Pay for Performance“-Prinzip), spiegelt sich das trotz anspruchsvollem Umfeld erfolgreiche Geschäftsjahr 2023 in der variablen Vergütung des Vorstands für das Geschäftsjahr 2023 wider. Dabei finden nicht nur die finanziellen Erfolge, sondern auch Nachhaltigkeitsaspekte Berücksichtigung. Die Vergütung der Vorstandsmitglieder ist folglich auch an den Interessen der Aktionär*innen sowie anderer Stakeholder*innen ausgerichtet.

Veränderungen in Vorstand und Aufsichtsrat

Im Vorstand hat es im Geschäftsjahr 2023 keine personellen Veränderungen gegeben.

Am 18. Oktober 2023 hat Constanze Hufenbecher ihr Mandat als Vorstandsmitglied zum Ablauf des 31. Oktober 2023 niedergelegt; ihr Anstellungsvertrag endet regulär mit Ablauf des 14. April 2024. Als Nachfolgerin von Constanze Hufenbecher hat der Aufsichtsrat am 18. Oktober 2023 Elke Reichart zum 1. November 2023 und bis zum 31. Oktober 2026 als neues Vorstandsmitglied bestellt.

Im Aufsichtsrat fanden folgende Veränderungen statt:

Géraldine Picaud hat ihr Mandat niedergelegt und ist mit Wirkung zum Ablauf des 2. Februar 2023 aus dem Aufsichtsrat der Gesellschaft ausgeschieden. Das Amtsgericht München (Handelsregister) hat mit Beschluss vom 19. April 2023 Ute Wolf befristet

bis zur nächsten ordentlichen Hauptversammlung der Gesellschaft im Februar 2024 zum neuen Aufsichtsratsmitglied bestellt. Ute Wolf folgt Géraldine Picaud auch im Investitions-, Finanz- und Prüfungsausschuss des Aufsichtsrats nach.

Mit Beendigung der ordentlichen Hauptversammlung am 16. Februar 2023 ist Dr. Wolfgang Eder als Aufsichtsratsmitglied und -vorsitzender der Gesellschaft ausgeschieden. Dr. Herbert Diess wurde von der Hauptversammlung bis zur Beendigung der Hauptversammlung 2027 als neues Aufsichtsratsmitglied gewählt. Der Aufsichtsrat hat in seiner anschließenden Sitzung Dr. Herbert Diess zum Aufsichtsratsvorsitzenden gewählt.

Zudem hat Hans-Ulrich Holdenried sein Mandat mit Wirkung zum Ende der Hauptversammlung am 16. Februar 2023 niedergelegt. Klaus Helmrich wurde von der Hauptversammlung bis zur Beendigung der Hauptversammlung 2027 als neues Aufsichtsratsmitglied gewählt.

Anpassung des Vergütungssystems für den Vorstand

Der Aufsichtsrat hat am 25. November 2022 auf Empfehlung seines Präsidialausschusses Änderungen an dem von der Hauptversammlung zuletzt am 25. Februar 2021 gebilligten Vergütungssystem für die Vorstandsmitglieder beschlossen. Dabei geht es im Wesentlichen um folgende Änderungen:

- › Der Rahmen für den variablen Anteil der Vorstandsvergütung wurde – marktgerecht – erweitert und diese damit noch stärker am Unternehmenserfolg ausgerichtet („Pay for Performance“).
- › Der Spielraum für die Vergütung von Vorstandsmitgliedern, die länger als vier Jahre Mitglied im Infineon-Vorstand sind, wurde – auch hier im marktüblichen Rahmen – erweitert und die Maximalvergütung für diese von €4,2 Millionen auf €5,3 Millionen (ordentliches Vorstandsmitglied) beziehungsweise von €7,2 Millionen auf €9,2 Millionen (Vorstandsvorsitzender) angehoben.

- › Der bisherige, auf die Zielerreichung der kurzfristigen variablen Vergütung (Short Term Incentive, STI) anwendbare Modifier wurde auf die im Aktiengesetz und Deutschen Corporate Governance Kodex vorgesehenen Anpassungsmöglichkeiten beschränkt: Künftig kann die Zielerreichung nur noch in Ausnahmefällen, nämlich bei nicht eingeplanten außergewöhnlichen Entwicklungen, um den Faktor 0,7 bis 1,3 reduziert beziehungsweise erhöht werden. Eine in jedem Geschäftsjahr stattfindende Anpassung anhand konkreter, vom Aufsichtsrat festgelegter Modifier-Kriterien gibt es somit nicht mehr. Für die Leistungsbeurteilung sind aus Sicht des Aufsichtsrats die finanziellen und nichtfinanziellen Leistungskriterien beim STI und bei der langfristigen variablen Vergütungskomponente LTI (Long Term Incentive) ausreichend und angemessen.
- › Schließlich hat der Aufsichtsrat die Möglichkeit geschaffen, die Gewichtung der ESG-Ziele im Rahmen des LTI von derzeit 20 Prozent auf 30 Prozent zu erhöhen und so verstärkt Nachhaltigkeitserwägungen Rechnung zu tragen.

Das geänderte Vorstandsvergütungssystem ist von der Hauptversammlung am 16. Februar 2023 mit einer Mehrheit von 87,70 Prozent gebilligt worden. Es wurde daraufhin in allen laufenden Vorstandsanstellungsverträgen mit Wirkung zum 1. Oktober 2022 umgesetzt, in Bezug auf die Anpassung des STI-Modifiers zum 1. Oktober 2023.

Das am 20. November 2020 vom Aufsichtsrat festgelegte und von der Hauptversammlung am 25. Februar 2021 gemäß § 120a AktG gebilligte Vorstandsvergütungssystem wird nachfolgend als „Vergütungssystem 2020“, das am 25. November 2022 vom Aufsichtsrat geänderte und von der Hauptversammlung am 16. Februar 2023 gebilligte Vorstandsvergütungssystem als „Vergütungssystem 2022“ bezeichnet.

Vergütung des Vorstands

Vergütungssystem

Festlegung

Das Vergütungssystem für den Vorstand wird – ebenso wie die Vergütung der einzelnen Vorstandsmitglieder – vom Aufsichtsrat auf Empfehlung des Präsidialausschusses festgelegt und regelmäßig überprüft.

Das Vergütungssystem 2022 gilt vollumfänglich seit dem 1. Oktober 2022 beziehungsweise in Bezug auf den STI-Modifier ab dem 1. Oktober 2023. Die zuvor geltenden Vergütungssysteme kommen übergangsweise noch im Hinblick auf die zum Zeitpunkt der Festlegung der neuen Vergütungssysteme bereits laufenden Tranchen aus dem Mid Term Incentive (MTI) und dem Long Term Incentive (LTI) zur Anwendung.

Die wesentlichen Bestandteile des Vergütungssystems werden im Folgenden beschrieben. Eine detaillierte Darstellung des Vergütungssystems findet sich zudem auf der Internet-Seite von Infineon.

www.infineon.com/vorstandsverguetungssystem

Strategiebezug und Angemessenheit

Die Vergütung der Vorstandsmitglieder soll sich in Übereinstimmung mit den gesetzlichen Vorgaben und den Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex (DCGK) an der üblichen Höhe und Struktur der Vorstandsvergütung bei vergleichbaren Unternehmen sowie an der wirtschaftlichen Lage und den Zukunftsaussichten des Unternehmens orientieren. Zusätzlich sollen die Aufgaben und Leistungen des jeweiligen Vorstandsmitglieds und das Gehaltsgefüge innerhalb des Unternehmens berücksichtigt werden. Hierfür ist das Verhältnis der Vorstandsvergütung zur Vergütung des oberen Führungskreises und der Belegschaft des Unternehmens insgesamt, auch in der zeitlichen Entwicklung, zu beachten.

Die Vergütungsstruktur ist auf eine nachhaltige und langfristige Entwicklung der Gesellschaft auszurichten. Die Vergütung hat zur Förderung der Geschäftsstrategie und zur langfristigen Entwicklung der Gesellschaft beizutragen. Für außerordentliche Entwicklungen soll eine Begrenzungsmöglichkeit bestehen. Die Vergütung soll schließlich so bemessen sein, dass sie im nationalen und internationalen Vergleich wettbewerbsfähig ist und damit Anreize für eine engagierte und erfolgreiche Arbeit in einem dynamischen Umfeld bietet.

Strategiebezug

Das Vergütungssystem für den Vorstand ist eng mit der Strategie von Infineon verknüpft und leistet einen wichtigen Beitrag zur Erreichung der Unternehmensziele. Durch die Einbeziehung der Hauptsteuerungskennzahlen von Infineon in die Vorstandsvergütung werden das langfristige und nachhaltige Wachstum sowie eine steigende Profitabilität von Infineon incentiviert. Darüber hinaus soll auch Leistungen Rechnung getragen werden, die zur strategischen, technologischen 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 Aktionär*innen stärker miteinander vereinen. Zugleich ist sich der Aufsichtsrat der Verantwortung von Infineon als Teil der Gesellschaft bewusst. Deshalb sind auch nichtfinanzielle Faktoren, hauptsächlich aus den Bereichen Umwelt, Soziales und Governance (Environmental, Social & Governance, kurz ESG), für die Vergütung des Vorstands relevant.

Angemessenheit

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

Horizontalvergleich

In der Horizontalbetrachtung erfolgt ein Vergleich der Vergütung der Vorstandsmitglieder der Gesellschaft mit derjenigen vergleichbarer Unternehmen. Dabei wird als maßgebliche Peergroup auf die DAX 40-Unternehmen abgestellt.

Vertikalvergleich

Neben der Horizontalbetrachtung wird auch eine Vertikalbetrachtung vorgenommen. Hierbei wird die unternehmensinterne Vergütungsstruktur begutachtet, indem die Vergütung des Vorstands ins Verhältnis zur Vergütung der Belegschaft in Deutschland insgesamt gesetzt wird. Neben dem Status quo wird hierbei auch die zeitliche Entwicklung betrachtet.

Angemessenheitsprüfung

Die letzte Angemessenheitsprüfung fand im Geschäftsjahr 2022 statt. Dabei hat der Aufsichtsrat das Vorstandsvergütungssystem durch einen unabhängigen Vergütungsexperten sowohl auf seine rechtliche Konformität als auch auf seine sachliche Angemessenheit überprüfen lassen. Bei dieser Gelegenheit sind ebenfalls die individuellen Zielgesamtvergütungen der einzelnen Vorstandsmitglieder einer Prüfung unterzogen worden. Das Gutachten kam zu dem Ergebnis, dass das Vergütungssystem der Gesellschaft sowohl den gesetzlichen Anforderungen als auch den Empfehlungen des DCGK entspricht. Insbesondere sei die variable Vergütung auf eine nachhaltige und langfristige Entwicklung der Gesellschaft ausgerichtet. Die Vorstandsvergütung sei angemessen, die Vergütungshöhe liege aber in bestimmten Bereichen unterhalb des marktüblichen Rahmens. Auch zeige sich im Marktvergleich bei anderen Unternehmen eine stärkere Gewichtung des variablen Vergütungsanteils. Die vorgelegten Ergebnisse der Überprüfung durch den Vergütungsexperten wurden im Aufsichtsrat eingehend besprochen und seine Einschätzung geteilt.

Die nächste Angemessenheitsprüfung ist für das Geschäftsjahr 2024 geplant.

Vergütungsstruktur und Vergütungskomponenten, Ziel-/Minimal-/Maximalvergütung

Vergütungsstruktur und Vergütungskomponenten im Überblick

Das Vergütungssystem 2022 umfasst die im folgenden Überblick dargestellten fixen und variablen Vergütungskomponenten. Zur fixen Vergütung zählen das Jahresgrundgehalt, Nebenleistungen und die betriebliche Altersversorgung. Die variable (also erfolgsbezogene) Vergütung umfasst den einjährigen Short Term Incentive (STI) und den vierjährigen Long Term Incentive (LTI).

Fixe Vergütung	
Jahresgrundgehalt	Fest vereinbarte, erfolgsunabhängige Vergütung, die in zwölf gleichen monatlichen Raten gezahlt wird
Nebenleistungen	Im Wesentlichen Dienstwagen mit Fahrer*in (auch für Privatfahrten), Zuschuss zur Kranken- und Pflegeversicherung sowie verschiedene Versicherungs- und allgemeine Mitarbeiter*innenleistungen
Betriebliche Altersversorgung	Beitragsorientierte Leistungszusage mit Bereitstellung eines jährlichen Versorgungsbeitrags und kapitalmarktorientierter Verzinsung
Variable (erfolgsbezogene) Vergütung	
Short Term Incentive (STI) – Kurzfristige variable Vergütung	
Leistungskriterien	<ul style="list-style-type: none"> › 1/3 Return on Capital Employed (RoCE) wie geplant › 1/3 Free-Cash-Flow wie geplant › 1/3 Segmentergebnis-Marge wie geplant
Modifier (0,7 bis 1,3)	<ul style="list-style-type: none"> › Kollektive Leistung des Vorstands unter Heranziehung konkreter Kriterien¹ › Außergewöhnliche Entwicklungen
Performanceperiode	Ein Jahr
Begrenzung/Cap	250 Prozent des vertraglichen Zuteilungsbetrags
Auszahlung	In bar
Long Term Incentive (LTI) – Langfristige variable Vergütung	
Plantyp	Performance Share-Plan
Leistungskriterien	<ul style="list-style-type: none"> › 70–80 Prozent relative Gesamtaktionärsrendite (Total Shareholder Return, TSR) › 20–30 Prozent ESG-Ziele
Performanceperiode	Vier Jahre
Begrenzung/Cap	250 Prozent des Zuteilungsbetrags
Auszahlung	Im Regelfall in Aktien

Sonstige Vertragsbestandteile

Malus & Clawback	Teilweise oder vollständige Reduzierung beziehungsweise Rückforderung der variablen Vergütungskomponenten <ul style="list-style-type: none"> › Die Anstellungsverträge enthalten sogenannte Malus- und Clawback-Regelungen, die die Rückforderung beziehungsweise Reduzierung bereits ausbezahlter beziehungsweise noch nicht ausbezahlter variabler Vergütungskomponenten (STI und LTI) vor allem im Fall von Compliance-Verstößen ermöglichen
Share Ownership Guidelines (SOG)	Verpflichtendes Eigeninvestment in Aktien der Gesellschaft
Vorstandsvorsitzender	150 Prozent des Bruttojahresgrundgehalts
Ordentliches Vorstandsmitglied	100 Prozent des Bruttojahresgrundgehalts
Aufbauphase	Grundsätzlich fünf Jahre
Haltepflicht	Laufzeit des Anstellungsvertrags sowie zwei Jahre nach Beendigung des Anstellungsvertrags
Maximalvergütung ²	Betraglich festgelegte maximale Vergütung des Vorstands gemäß § 87a Abs. 1 Nr. 1 AktG (inklusive Nebenleistungen und Aufwendungen der betrieblichen Altersversorgung)
Vorstandsvorsitzender	€7.200.000 beziehungsweise (nach vier Jahren) €9.200.000
Ordentliches Vorstandsmitglied	€4.200.000 beziehungsweise (nach vier Jahren) €5.300.000
„Change of Control“-Klausel	Zeitlich begrenztes Recht zur außerordentlichen Kündigung im Falle eines Kontrollwechsels mit beschränkter Abfindungsregelung <ul style="list-style-type: none"> › Vorstandsmitglieder können innerhalb einer Frist von 12 Monaten nach Bekanntwerden eines Kontrollwechsels (Dritter hält mindestens 50 Prozent der Stimmrechte an der Gesellschaft) Mandate niederlegen und Anstellungsverträge kündigen; sie haben dann Anspruch auf Fortzahlung ihres Jahresgrundgehalts und der variablen Vergütungsbestandteile bis zum Ende der ursprünglich vereinbarten Laufzeit, maximal jedoch für 24 Monate › Im Übrigen gilt für den Fall einer vorzeitigen Beendigung des Anstellungsverhältnisses keine Abfindungszusage

1 Das Kriterium „Kollektive Leistung des Vorstands“ wurde mit Wirkung zum 1. Oktober 2023 abgeschafft, kam also letztmals für das Berichtsjahr zur Anwendung.

2 Siehe nachfolgend zur abweichenden Maximalvergütung in den Geschäftsjahren 2022–2024 für die Vorstandsmitglieder, deren Anstellungsverträge zum Zeitpunkt der Einführung des Vergütungssystems 2020 bereits bestanden, [S. 8 ff.](#)

Ziel- sowie Minimal- und Maximalvergütung

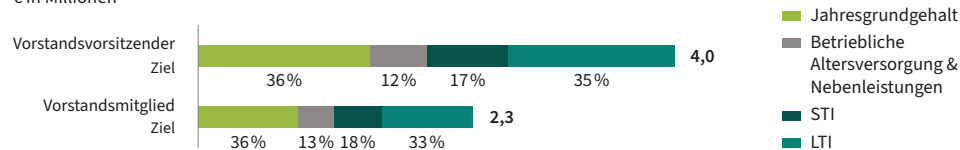
Zielvergütung

Als Zielgesamtvergütung 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 Prozent im STI und LTI (bezogen auf den vertraglichen Zuteilungsbetrag) angenommen wird. Die Zielgesamtvergütung beträgt für den Vorstandsvorsitzenden €4,0 Millionen und für ordentliche Vorstandsmitglieder jeweils €2,3 Millionen.

Der Anteil des Jahresgrundgehalts an der Zielgesamtvergütung beträgt für den Vorstandsvorsitzenden 36 Prozent. Die Nebenleistungen betragen 1 Prozent und die betriebliche Altersversorgung 11 Prozent der Zielgesamtvergütung. Der STI entspricht 17 Prozent der Zielgesamtvergütung und der LTI 35 Prozent. Dem Leistungsbeziehungsweise „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 abweichende Prozentwerte im niedrigen einstelligen Bereich für das Grundgehalt, den STI, den LTI und für die Nebenleistungen.

G01 Zielgesamtvergütung

€ in Millionen



Nach Vollendung einer vierjährigen Vorstandstätigkeit erhöht sich die Maximalvergütung auf €9,2 Millionen für den Vorstandsvorsitzenden und auf €5,3 Millionen für ordentliche Vorstandsmitglieder. Soweit der Aufsichtsrat diesen erweiterten Handlungsrahmen nutzt, erhöht sich für die davon betroffenen Vorstandsmitglieder die Zielgesamtvergütung entsprechend.

In den Geschäftsjahren 2022, 2023 und 2024 ist der STI-Zuteilungsbetrag für die Vorstandsmitglieder mit zum Zeitpunkt der Einführung des Vergütungssystems 2020 bereits laufenden Anstellungsverträgen temporär erhöht, um die Auszahlungslücke durch die Abschaffung des Mid Term Incentive (MTI) auszugleichen.

Der MTI als drittes variables Vergütungselement wurde mit Einführung des Vorstandsvergütungssystems 2020 abgeschafft. Bis dahin begann jedes Geschäftsjahr eine neue, jeweils dreijährige MTI-Tranche. Am Ende der drei Jahre erfolgte eine Auszahlung in bar. Die Höhe der Auszahlung hing von den während des Dreijahreszeitraums in jedem Geschäftsjahr erzielten Ergebnissen für RoCE und Free-Cash-Flow ab. Dabei entsprachen die Zielwerte für RoCE und Free-Cash-Flow für die einzelnen Jahre einer MTI-Tranche den jährlich vorab festgelegten STI-Zielen. Für die Berechnung des nach Ablauf des Dreijahreszeitraums zu zahlenden MTI-Betrags war der arithmetische Durchschnitt der drei jährlichen Zielerreichungsgrade zu bilden. Die zum Zeitpunkt der Abschaffung des MTI bereits laufenden MTI-Tranchen wurden bis zum Ende des Dreijahreszeitraums zu Ende geführt, ohne dass weitere Jahresscheiben hinzugefügt wurden. Die letzte MTI-Tranche endete zum 30. September 2022 und wurde im Geschäftsjahr 2023 ausgezahlt. Der Zielerreichungsgrad betrug für diese aus der Jahresscheibe des Geschäftsjahres 2020 bestehende MTI-Tranche 86,9 Prozent.

In den Geschäftsjahren 2022, 2023 und 2024 beträgt daher beim Vorstandsvorsitzenden der Anteil des Jahresgrundgehalts an der Zielgesamtvergütung 34 Prozent. Die Nebenleistungen betragen 1 Prozent und die betriebliche Altersversorgung 10 Prozent der Zielgesamtvergütung. Der STI entspricht 22 Prozent der Zielgesamtvergütung und der LTI 33 Prozent; damit ist in jedem Fall sichergestellt, dass im Rahmen der Zielgesamtvergütung der LTI- den STI-Anteil betragsmäßig übersteigt. Für die betroffenen ordentlichen Vorstandsmitglieder ergeben sich abweichende Prozentwerte im niedrigen einstelligen Bereich für das Grundgehalt, den STI, den LTI sowie für die Nebenleistungen.

Nachfolgend werden die individuellen Zielbeträge für die im Geschäftsjahr 2023 und 2022 vertraglich vereinbarten Vergütungskomponenten dargestellt sowie die relativen Anteile der einzelnen Vergütungskomponenten.

	Jochen Hanebeck ¹ Vorstandsvorsitzender				Constanze Hufenbecher Vorstandsmitglied				Dr. Sven Schneider Vorstandsmitglied			
	2023		2022		2023		2022		2023		2022	
	in €	in %	in €	in %	in €	in %	in €	in %	in €	in %	in €	in %
Fixe Vergütung												
Jahresgrundgehalt	1.410.000	34	1.127.000	33	844.000	36	844.000	36	844.000	30	844.000	33
Nebenleistungen	45.000	1	45.000	1	45.000	2	45.000	2	45.000	2	45.000	2
Summe fixe Vergütung	1.455.000	35	1.172.000	34	889.000	38	889.000	38	889.000	32	889.000	35
Variable Vergütung												
Kurzfristige variable Vergütung (STI)	911.667	22	771.667	22	405.000	18	405.000	18	792.000	28	655.000	25
Langfristige variable Vergütung (LTI)												
Performance Share-Plan	1.397.000	33	1.084.500	32	772.000	33	772.000	33	864.000	31	772.000	30
Summe variable Vergütung	2.308.667	55	1.856.167	54	1.177.000	51	1.177.000	51	1.656.000	59	1.427.000	55
Betriebliche Altersversorgung	423.000	10	423.000	12	253.200	11	253.200	11	253.200	9	253.200	10
Zielgesamtervergütung	4.186.667	100	3.451.167	100	2.319.200	100	2.319.200	100	2.798.200	100	2.569.200	100

	Andreas Urschitz Vorstandsmitglied seit 1. Juni 2022				Dr. Rutger Wijburg Vorstandsmitglied seit 1. April 2022			
	2023		2022		2023		2022	
	in €	in %	in €	in %	in €	in %	in €	in %
Fixe Vergütung								
Jahresgrundgehalt	844.000	36	281.333	36	844.000	36	422.000	36
Nebenleistungen	45.000	2	15.000	2	45.000	2	22.500	2
Summe fixe Vergütung	889.000	38	296.333	38	889.000	38	444.500	38
Variable Vergütung								
Kurzfristige variable Vergütung (STI)	405.000	18	135.000	18	405.000	18	202.500	18
Langfristige variable Vergütung (LTI)								
Performance Share-Plan	772.000	33	257.333	33	772.000	33	386.000	33
Summe variable Vergütung	1.177.000	51	392.333	51	1.177.000	51	588.500	51
Betriebliche Altersversorgung	253.200	11	84.400	11	253.200	11	126.600	11
Zielgesamtervergütung	2.319.200	100	773.066	100	2.319.200	100	1.159.600	100

1 Für Jochen Hanebeck wurde im Geschäftsjahr 2022 die Zielgesamtervergütung unter Berücksichtigung der bis zum 31. März 2022 vereinbarten Vergütung als Vorstandsmitglied und der ab dem 1. April 2022 geltenden Vergütung als Vorstandsvorsitzender ermittelt, wobei für die betriebliche Altersversorgung für das Geschäftsjahr 2022 allein das ab dem 1. April 2022 vereinbarte Jahresgrundgehalt galt.

Minimal- und Maximalvergütung

Sowohl die einzelnen für ein Geschäftsjahr gewährten variablen Vergütungskomponenten als auch die Summe aller für ein Geschäftsjahr gewährten Vergütungskomponenten der Vorstandsmitglieder inklusive Nebenleistungen und betrieblicher Altersversorgung (Gesamtvergütung) sind – jeweils unabhängig vom Zeitpunkt ihrer tatsächlichen Auszahlung – begrenzt. Für die für ein Geschäftsjahr erreichbare Gesamtvergütung wurde gemäß § 87a Abs. 1 Nr. 1 AktG eine Maximalhöhe festgelegt. Die Vergütung kann demnach einen Betrag von €7,2 Millionen beziehungsweise – nach vier Jahren – €9,2 Millionen (Vorstandsvorsitzender) und €4,2 Millionen beziehungsweise – nach vier Jahren – €5,3 Millionen (ordentliches Vorstandsmitglied) nicht übersteigen (Maximalvergütung).

Für die Geschäftsjahre 2022, 2023 und 2024 gilt wegen der temporären Erhöhung des STI-Zuteilungsbetrags (zur Kompensation der Abschaffung des MTI) für zum Zeitpunkt der Umstellung auf das Vergütungssystem 2020 laufende Anstellungsverträge eine Maximalvergütung von €8,2 Millionen (Vorstandsvorsitzender) beziehungsweise €4,75 Millionen (ordentliches Vorstandsmitglied).

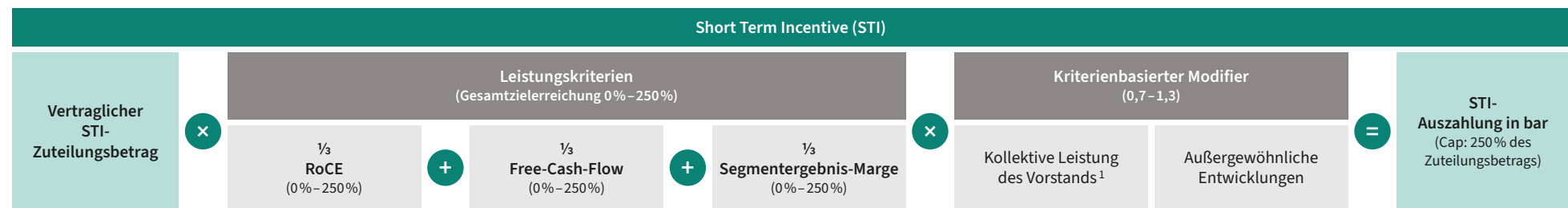
Die Begrenzungen der einzelnen variablen Vergütungskomponenten sind unten im Detail dargestellt. Wie die Maximalvergütung für das Berichtsjahr eingehalten wurde, kann jedoch immer erst rückwirkend überprüft werden, wenn es zur Auszahlung des letzten Vergütungsbestandteils aus dem Berichtsjahr kommt. Für das Geschäftsjahr 2023 wurde die LTI-Tranche 2023–2026 gewährt. Deren Performanceperiode endet mit dem 30. September 2026 und wird nach Ablauf der Wartefrist zum 31. März 2027 erfüllt. Aus diesem Grund kann über die Einhaltung der Maximalvergütung für das Geschäftsjahr 2023 erst im Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2027 berichtet werden.

in €	Jochen Hanebeck Vorstandsvorsitzender		Constanze Hufenbecher Vorstandsmitglied		Dr. Sven Schneider Vorstandsmitglied		Andreas Urschitz Vorstandsmitglied		Dr. Rutger Wijburg Vorstandsmitglied	
	2023 (Min.)	2023 (Cap)	2023 (Min.)	2023 (Cap)	2023 (Min.)	2023 (Cap)	2023 (Min.)	2023 (Cap)	2023 (Min.)	2023 (Cap)
Variable Vergütung										
Kurzfristige variable Vergütung (STI)	–	2.279.168	–	1.012.500	–	1.980.000	–	1.012.500	–	1.012.500
Langfristige variable Vergütung (LTI)										
Performance Share-Plan	–	3.492.500	–	1.930.000	–	2.160.000	–	1.930.000	–	1.930.000

Variable Vergütung im Geschäftsjahr 2023

Kurzfristige variable Vergütung (Short Term Incentive, STI)

G02 Short Term Incentive (STI)



¹ Ab dem Geschäftsjahr 2024 entfallen die konkreten Leistungskriterien und werden im Rahmen des STI-Modifiers nurmehr außergewöhnliche Entwicklungen berücksichtigt.

Leistungskriterien

Der Short Term Incentive (STI) soll im Einklang mit der kurzfristigen Unternehmensentwicklung die Leistung im jeweils abgelaufenen Geschäftsjahr honorieren. Maßgebliche gleichgewichtete Leistungskriterien des STI sind die drei wesentlichen finanziellen Hauptsteuerungskennzahlen von Infineon: Return on Capital Employed (RoCE), Free-Cash-Flow und Segmentergebnis-Marge.

Zu Beginn des Geschäftsjahres legt der Aufsichtsrat die Zielgrößen für alle Zielerreichungsgrade bis zu 250 Prozent für die drei finanziellen Leistungskriterien fest, die sich aus der Jahresplanung für den Infineon-Konzern 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 Prozent und 250 Prozent betragen. Liegt der tatsächlich erzielte Ist-Wert unterhalb oder auf dem Schwellenwert, beträgt die Zielerreichung 0 Prozent. Liegt der tatsächlich erreichte Ist-Wert auf oder oberhalb des Maximalwerts, beträgt die Zielerreichung 250 Prozent.

Der Aufsichtsrat stellt nach Ablauf des jeweiligen Geschäftsjahres für jedes Leistungskriterium den Zielerreichungsgrad fest. Dieser kann für jedes Leistungskriterium zwischen 0 Prozent und 250 Prozent betragen. Die Gesamtzielerreichung ergibt sich aus der Addition der gleichgewichteten Zielerreichungsgrade der drei Leistungskriterien und kann zwischen 0 Prozent und 250 Prozent betragen.

Beginnt oder endet der Anstellungsvertrag während des Geschäftsjahres, wird der STI-Anspruch auf Monatsbasis zeitanteilig gekürzt (um ein Zwölftel für jeden an der vollständigen STI-Tranche fehlenden ganzen Monat). Der Anspruch auf den STI für das Geschäftsjahr des Ausscheidens entfällt bei einer vom Vorstandsmitglied erklärten Amtsniederlegung (es sei denn, diese erfolgt aus einem wichtigen, von dem Vorstandsmitglied nicht zu vertretenden Grund) sowie dann, wenn dem Vorstandsmitglied seitens der Gesellschaft aus wichtigem Grund gekündigt wird.

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.

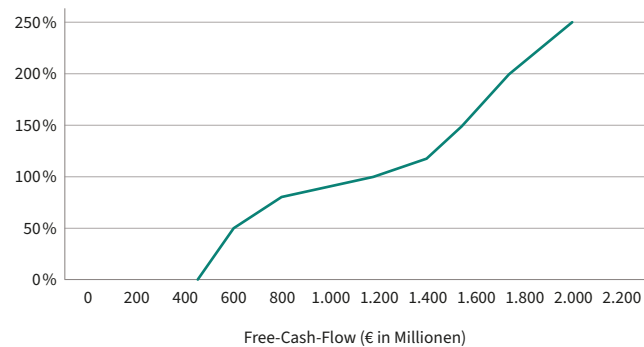
Geschäftsjahr 2023

Free-Cash-Flow

Der Aufsichtsrat hatte hinsichtlich der Erfolgsgröße Free-Cash-Flow für das Geschäftsjahr 2023 unter anderem einen Schwellenwert von €450 Millionen (0 Prozent Zielerreichung), einen Zielwert von €1.150 Millionen (100 Prozent Zielerreichung) und einen Maximalwert von €2.000 Millionen (250 Prozent Zielerreichung) festgelegt.

G03 Zielkurve Free-Cash-Flow

Zielerreichung



Erläuterungen	
€ in Millionen	Zielerreichung
2.000	250%
1.150	100%
450	0%

Die Zielfunktion bezieht sich auf die fortgeführten Aktivitäten von Infineon.

Für das abgelaufene Geschäftsjahr liegt der Free-Cash-Flow bei €1.158 Millionen, das entspricht einem Zielerreichungsgrad von 100,6 Prozent.

RoCE

Der Aufsichtsrat hatte hinsichtlich der Erfolgsgröße RoCE für das Geschäftsjahr 2023 unter anderem einen Schwellenwert von 5,6 Prozent (0 Prozent Zielerreichung), einen Zielwert von 16,2 Prozent (100 Prozent Zielerreichung) und einen Maximalwert von 24 Prozent (250 Prozent Zielerreichung) festgelegt.

G04 Zielkurve Return on Capital Employed

Zielerreichung



Erläuterungen	
RoCE	Zielerreichung
24,0%	250%
16,2%	100%
5,6%	0%

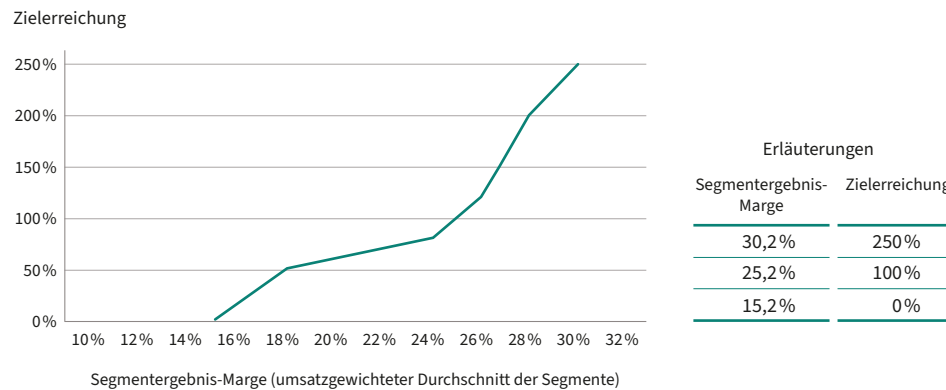
Die Zielfunktion bezieht sich auf die fortgeführten Aktivitäten von Infineon.

Bei der Ermittlung des für die Bestimmung des Zielerreichungsgrads relevanten RoCE werden solche Faktoren, die von den relevanten Entscheidungsträgern nicht beeinflussbar sind, in der Ergebnisgröße (Betriebsergebnis aus fortgeführten Aktivitäten nach Steuern) bereinigt. Dies gilt insbesondere für Ergebnisbestandteile, die nicht direkt segmentbezogen sind. Insofern gibt es Unterschiede zum berichteten RoCE. Für das abgelaufene Geschäftsjahr liegt der so ermittelte RoCE bei 18,8 Prozent, das entspricht einem Zielerreichungsgrad von 142,4 Prozent.

Segmentergebnis-Marge

Der Aufsichtsrat hatte hinsichtlich der Erfolgsgröße Segmentergebnis-Marge für das Geschäftsjahr 2023 unter anderem einen Schwellenwert von 15,2 Prozent (0 Prozent Zielerreichung), einen Zielwert von 25,2 Prozent (100 Prozent Zielerreichung) und einen Maximalwert von 30,2 Prozent (250 Prozent Zielerreichung) festgelegt.

G05 Zielkurve Segmentergebnis-Marge



Die Zielfunktion bezieht sich auf die fortgeführten Aktivitäten von Infineon.

Bei der Ermittlung der für die Bestimmung des Zielerreichungsgrads relevanten Segmentergebnis-Marge werden solche Faktoren, die von den relevanten Entscheidungsträgern nicht beeinflussbar sind, bereinigt. Dies gilt insbesondere für Ergebnisbestandteile, die nicht direkt segmentbezogen sind. Insofern gibt es Unterschiede zur berichteten Segmentergebnis-Marge. Für das abgelaufene Geschäftsjahr liegt die so ermittelte Segmentergebnis-Marge bei 27,08 Prozent, das entspricht einem Zielerreichungsgrad von 155,1 Prozent.

Gesamtzielerreichung

Bei gleicher Wertigkeit aller drei Ziele (Free-Cash-Flow, RoCE und Segmentergebnis-Marge) errechnet sich ein arithmetischer (Durchschnitts-)Zielerreichungsgrad für das Geschäftsjahr 2023 von 132,7 Prozent.

STI-Modifizier

Im Rahmen des STI ist ein Modifizier vorgesehen. Dieser ermöglicht es dem Aufsichtsrat, außerordentlichen Entwicklungen, die in den zuvor festgelegten Zielen nicht hinreichend erfasst wurden, angemessen 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.

Für das Geschäftsjahr 2023 ermöglichte der Modifizier letztmals eine Anpassung auch unter Berücksichtigung der kollektiven Leistung des Vorstands; dieses Element wurde mit Wirkung zum 1. Oktober 2023 abgeschafft (siehe oben). Die kollektive Leistung des Vorstands honorierte, inwieweit der Vorstand zur nachhaltigen Unternehmensentwicklung – im strategischen, technologischen oder strukturellen Sinne – beigetragen hatte. Zur Beurteilung wählte der Aufsichtsrat vor Beginn des jeweiligen Geschäftsjahres die für das Geschäftsjahr relevanten Kriterien aus, die sich an den nachstehenden Kategorien orientierten:

- › nachhaltige strategische, technologische oder strukturelle Unternehmensentwicklung;
- › Portfolio-Maßnahmen, vor allem 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 (Environmental, Social & Governance).

Für das Geschäftsjahr 2023 hatte der Aufsichtsrat auf Empfehlung des Präsidialausschusses eines der schon für das Geschäftsjahr 2022 festgelegten konkreten Ziele fortgeführt, nämlich die Entwicklung von Schlüsseltechnologien und Innovation in den für Infineon strategisch wichtigen Märkten für SiC- und GaN-Produkte.

Für die vorgenannten Zielgrößen wurden umsatzbezogene Ziele definiert. Deren Zielerreichung führte gesamthaft zu einem finalen STI-Modifizier von 1,0, sodass die oben beschriebene STI-Gesamtzielerreichung nicht angepasst wurde.

Langfristige variable Vergütung (Long Term Incentive, LTI)

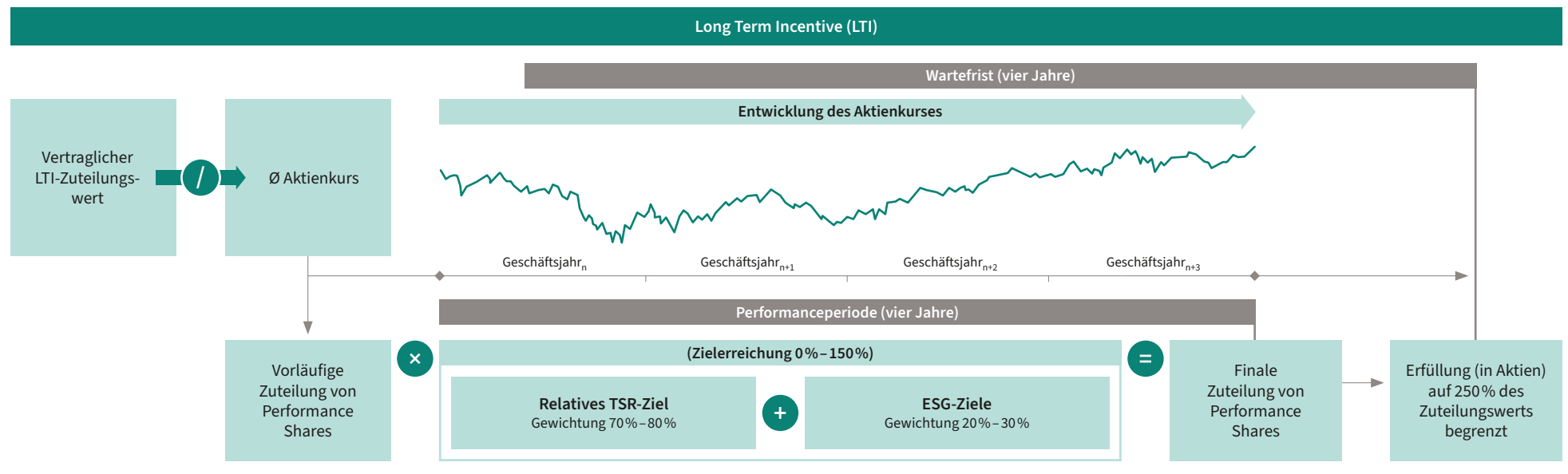
Leistungskriterien

Beim LTI handelt es sich um einen Performance Share-Plan mit einer vierjährigen Performanceperiode.

Die Performanceperiode beginnt am 1. Oktober des ersten Geschäftsjahres der jeweiligen 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 Vergleichsgruppe von Unternehmen der Branche und dem nichtfinanziellen Leistungskriterium, das sich aus strategieabgeleiteten ESG-Zielen (Environmental, Social & Governance beziehungsweise Umwelt, Soziales und Governance) zusammensetzt. Dabei fließen der TSR zu 70–80 Prozent und die ESG-Ziele zu 20–30 Prozent in die Gesamtzielerreichung ein.

G06 Long Term Incentive (LTI)



Gewährt wird die LTI-Tranche für das am 1. Oktober beginnende Geschäftsjahr jeweils am nachfolgenden 1. April desselben Geschäftsjahres. Hintergrund für die Festlegung des Zuteilungstags auf den 1. April ist der Gleichlauf mit den entsprechenden Zuteilungen an die LTI-berechtigten Mitarbeitenden und damit eine administrative Vereinfachung. Für die Ermittlung der am Zuteilungstag vorläufig zuzuteilenden Performance Shares wird zu Beginn der Performanceperiode der individuelle LTI-Zuteilungsbetrag durch den durchschnittlichen Aktienkurs der Gesellschaft 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. Durch die finale Zuteilung der Performance Shares einer LTI-Tranche darf dem Vorstandsmitglied kein größerer Gewinn (vor Steuern) als 250 Prozent des jeweiligen LTI-Zuteilungsbetrags entstehen (Cap); oberhalb dieser Grenze verfallen alle etwa noch zuzuteilenden Performance Shares.

Beginnt und/oder endet der Anstellungsvertrag eines Vorstandsmitglieds während des Geschäftsjahres, so wird der LTI-Zuteilungsbetrag für das Geschäftsjahr auf Monatsbasis zeitanteilig gekürzt (um ein Zwölftel für jeden fehlenden ganzen Monat).

TSR

Der TSR ist definiert als die Aktienkursentwicklung der Infineon Technologies AG über die Performanceperiode hinweg einschließlich der in dieser Periode kumulierten ausgezahlten und fiktiv reinvestierten Dividenden je Aktie im Vergleich zu einer vorab definierten Vergleichsgruppe der wichtigsten internationalen Wettbewerber (Branchenpeergroup):

- › Analog Devices Inc.
- › Broadcom Inc.
- › China Electronics Huada Technology Company Ltd.
- › Elmos Semiconductor SE
- › Fuji Electric CO., LTD.
- › GigaDevice Semiconductor (Beijing) Inc.
- › Knowles Corp.
- › Macronix International Co., Ltd.

- › MediaTek Inc.
- › Microchip Technology Inc.
- › Micron Technology, Inc.
- › Mitsubishi Electric Corp.
- › Nuvoton Technology Corp.
- › NXP Semiconductors N.V.
- › Omron Corp.
- › ON Semiconductor Corp.
- › Power Integrations Inc.
- › Qualcomm, Inc.
- › Renesas Electronics Corp.
- › Rohm CO., LTD.
- › Shanghai Fudan Microelectronics Group Co., Ltd.
- › Silicon Laboratories, Inc.
- › STMicroelectronics N.V.
- › Synaptics Inc.
- › Texas Instruments Inc.
- › Toshiba Corp.
- › Vishay Intertechnology, Inc.
- › Winbond Electronics Corp.
- › Wolfspeed, Inc. (vormals Cree, Inc.)

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

Die Zielerreichung des TSR kann zwischen 0 Prozent und 150 Prozent liegen. Positioniert sich Infineon mit dem TSR am 60. Perzentil, so entspricht dies einer Zielerreichung von 100 Prozent. Eine Positionierung am oder unterhalb des 25. Perzentils hat eine Zielerreichung von 0 Prozent zur Folge, während eine Positionierung am oder oberhalb des 75. Perzentils zu einer Zielerreichung von 150 Prozent führt. Zielerreichungen zwischen den festgelegten Zielerreichungspunkten werden linear interpoliert. Die Zielerreichung des TSR geht zu 70–80 Prozent in die Gesamtzielerreichung des LTI ein.

G07 Zielkurve Total Shareholder Return



Erläuterungen	
Percentil-Ranking	Zielerreichung
≥ 75.	150%
60.	100%
≤ 25.	0%

ESG

Die ESG-Ziele sind definiert als nichtfinanzielle Leistungskriterien aus den Bereichen Umwelt, Soziales und Governance (Environmental, Social & Governance). Durch den klaren Bezug der ESG-Ziele zur Geschäfts- und Nachhaltigkeitsstrategie sowie aktuellen Marktanforderungen werden Anreize gesetzt, die Gesellschaft nachhaltig im Sinne der Stakeholder*innen zu steuern.

Die ESG-Ziele für die jeweilige Tranche werden abstrakt vor Beginn des Geschäftsjahres durch den Aufsichtsrat festgelegt. Dabei definiert der Aufsichtsrat bis zu drei ESG-Ziele, die zu gleichen Anteilen gewichtet werden. Zu Beginn des Geschäftsjahres beschließt der Aufsichtsrat dann die konkreten Zielkurven. Die Zielerreichung wird nach dem Ende der Performanceperiode festgelegt und kann 0 Prozent bis 150 Prozent betragen. Die Zielerreichung bezüglich der ESG-Ziele geht zu 20 – 30 Prozent in die Gesamtzielerreichung des LTI ein.

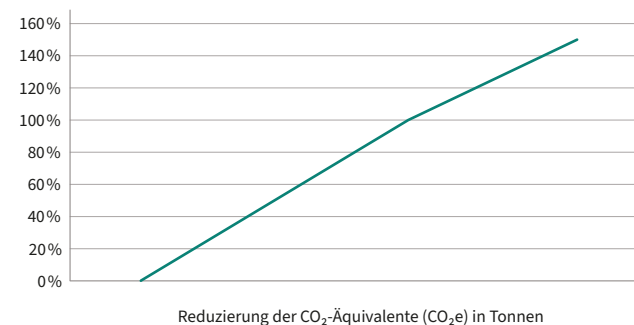
Geschäftsjahr 2023

Ausgabe der Tranche 2023

Für die am 1. April 2023 ausgegebene LTI-Tranche hat der Aufsichtsrat zwei ESG-Ziele festgelegt, zum einen aus dem Bereich Umwelt, zum anderen aus dem Bereich Soziales.

Das Umweltziel hat zum Gegenstand, im Geschäftsjahr 2026 75 Prozent CO₂-Neutralität zu erreichen. Berechnungsbasis hierfür ist das Kalenderjahr 2019. Dies soll durch Umstellung auf erneuerbare Energiequellen (Grünstrom) sowie technische Maßnahmen an den Standorten, wie Perfluorinated Compounds (PFC)-Emissionsreduktionen sowie Energieeffizienzmaßnahmen, und/oder mit Entwicklungshilfemaßnahmen realisiert werden, die mit CO₂-Einsparungen verbunden sind. Im Zeitraum von Geschäftsjahr 2023 bis einschließlich Geschäftsjahr 2026 sollen Gesamteinsparungen durch technische Maßnahmen von insgesamt 80.000 Tonnen CO₂ erreicht werden. Für die Erreichung des Umweltziels gilt: Werden weniger als 25.000 Tonnen CO₂ eingespart, liegt die Zielerreichung bei 0 Prozent. Werden 80.000 Tonnen CO₂ eingespart, liegt die Zielerreichung bei 100 Prozent; werden 120.000 Tonnen CO₂ oder mehr eingespart, liegt die Zielerreichung bei 150 Prozent. Sollte die CO₂-Neutralität von 75 Prozent im Geschäftsjahr 2026 nicht erreicht werden, so ist die Zielerreichung 0 Prozent unabhängig von der vorgenannten linearen Komponente. Das Umweltziel fließt zu 10 Prozent in die Gesamtzielerreichung des LTI ein.

G08 Zielkurve CO₂-Reduzierung

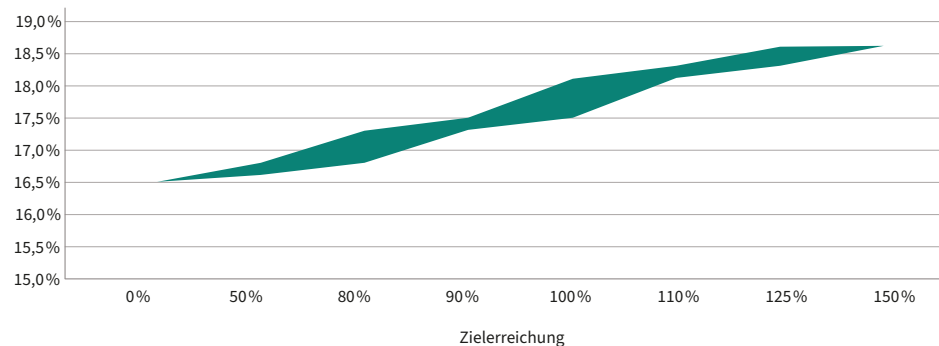


Erläuterungen	
CO ₂ e	Zielerreichung
≥ 120.000t	150%
80.000t	100%
≤ 25.000t	0%

Daneben hat der Aufsichtsrat ein weiteres ESG-Ziel aus dem Bereich Soziales definiert. Im Rahmen dieses Diversitätsziels wird auch Geschlechterdiversität berücksichtigt, also der Anteil von Frauen in Führungspositionen. Neben der Geschlechterdiversität

fließen aber auch weitere Diversitätsfaktoren ein. Für den Frauenanteil wurde ein Zielkorridor definiert. Der Anteil von Frauen in „GG (Global Grade) 13+“-Positionen soll bis zum Geschäftsjahr 2030 auf einen Zielbereich von 18 Prozent bis 20 Prozent erhöht werden. Die Zielerreichung des Diversitätsziels kann zwischen 0 Prozent und 150 Prozent liegen. Eine 100-prozentige Zielerreichung entspricht einer Steigerung von 1,2 Prozentpunkten bis 1,8 Prozentpunkten am Ende der Performanceperiode. Ausgangswert sind 15,2 Prozent zum 30. September 2020. Wird der Frauenanteil im Laufe der Performanceperiode um bis zu 0,3 Prozentpunkte erhöht, hat dies eine Zielerreichung von 0 Prozent zur Folge, während eine Erhöhung des Frauenanteils um mehr als 2,3 Prozentpunkte eine Zielerreichung von 150 Prozent zur Folge hätte. Zielerreichungen zwischen den festgelegten Zielerreichungspunkten werden linear interpoliert. Das Diversitätsziel fließt zu 10 Prozent in die Gesamtzielerreichung des LTI ein.

G09 Zielbereich Diversität



Der nachfolgenden Tabelle sind die den Vorstandsmitgliedern im Geschäftsjahr 2023 vorläufig zugeteilten virtuellen Performance Shares zu entnehmen.

Vorstandsmitglied	Zuteilungsbetrag in €	Ende der Wartezeit	60-Handelstage-Durchschnittskurs in € vor Beginn der Performanceperiode	Beizulegender Zeitwert in € je Performance Share bei Zuteilung	Anzahl der vorläufig zugeteilten virtuellen Performance Shares	Beizulegender Zeitwert der vorläufig zugeteilten Performance Shares in €
Jochen Hanebeck (Vorstandsvorsitzender)	1.397.000				55.880	1.805.483
Constanze Hufenbecher (Vorstandsmitglied)	772.000				30.880	997.733
Dr. Sven Schneider (Vorstandsmitglied)	864.000	31. März 2027	25,00	32,31	34.560	1.116.634
Andreas Urschitz (Vorstandsmitglied) ¹	1.029.333				41.173	1.330.300
Dr. Rutger Wijburg (Vorstandsmitglied)	772.000				30.880	997.733

¹ Nach Maßgabe seines Anstellungsvertrags stand Andreas Urschitz die LTI-Tranche für das Geschäftsjahr 2022 zeitantelig zu. Er hatte daher Anspruch auf die Zuteilung von Performance Shares für die Monate Juni bis September 2022. Da die jährliche Zuteilung der Performance Shares für das Geschäftsjahr 2022 zum Zeitpunkt des Amtsantritts von Andreas Urschitz bereits stattgefunden hatte, erfolgte die Zuteilung zusammen mit und gemäß den Bedingungen der Zuteilung für das Geschäftsjahr 2023 (anteiliger Zuteilungsbetrag: €257.333).

Über die LTI-Tranche 2023 soll im Geschäftsjahr der finalen Zuteilung, also im Geschäftsjahr 2027, als Teil der gewährten Vergütung berichtet werden (zur Systematik der Berichterstattung siehe „Gewährte und geschuldete Vergütung im Geschäftsjahr 2023“, [□ S. 19 ff.](#)).

Settlement der Tranche 2019 (nach den bis 2020 geltenden Planbedingungen)

Im Geschäftsjahr 2023 wurde die Tranche 2019 abgerechnet und erfüllt. Diese unterlag noch den alten, bis zur Festlegung des Vergütungssystems 2020 im November 2020 geltenden Regeln:

Die – zunächst noch vorläufige – Zuteilung der (virtuellen) Performance Shares erfolgte zum 1. März 2019 für das am vorhergehenden 1. Oktober 2018 begonnene Geschäftsjahr. Vorläufig zugeteilt wurden Performance Shares im Umfang des mit jedem Vorstandsmitglied vertraglich vereinbarten LTI-Zuteilungsbetrags in Euro. Die Anzahl der Performance Shares ergab sich aus der Division des LTI-Zuteilungsbetrags durch den Durchschnittskurs der Infineon-Aktie (Xetra-Schlusskurs) in den letzten neun Monaten vor dem Zuteilungstag. Voraussetzungen für die endgültige Zuteilung der – auch dann noch virtuellen – Performance Shares waren (i) ein im Zusammenhang mit der vorläufigen Zuteilung zu tätiges Eigeninvestment des Vorstandsmitglieds in Infineon-Aktien in Höhe von 25 Prozent seines individuellen LTI-Zuteilungsbetrags und (ii) der Ablauf einer vierjährigen, sowohl für das Eigeninvestment als auch die Performance Shares geltenden Haltefrist. 50 Prozent der Performance Shares waren zudem erfolgsabhängig; sie konnten nur dann endgültig zugeteilt

werden, wenn sich (iii) die Infineon-Aktie zwischen dem Tag der vorläufigen Zuteilung der Performance Shares und dem Ende der Haltefrist besser als der Philadelphia Semiconductor Index (SOX) entwickelt hatte. Waren am Ende der Haltefrist die Bedingungen für eine endgültige Zuteilung von Performance Shares – entweder sämtlicher oder nur der nicht erfolgsabhängigen Shares – erfüllt, erwarb das Vorstandsmitglied einen Anspruch gegen die Gesellschaft auf Übertragung der entsprechenden Anzahl (realer) Infineon-Aktien; Performance Shares, die das Erfolgsziel nicht erreicht hatten, verfielen ersatzlos. Der Wert der dem Vorstandsmitglied nach Ablauf der Haltefrist je LTI-Tranche endgültig zugeteilten Performance Shares durfte 250 Prozent des jeweiligen LTI-Zuteilungsbetrags nicht übersteigen; oberhalb dieser Grenze liegende Performance Shares erlöschen (Cap).

Die finale Zuteilung der Performance Shares erfolgte am 1. März 2023. Für die Tranche 2019 wurde das Erfolgsziel nicht erreicht, sodass nur 50 Prozent der Performance Shares endgültig zugeteilt wurden. Die finalen Zuteilungen für die Tranche 2019 sind nachfolgender Tabelle zu entnehmen. Zur besseren Nachvollziehbarkeit der unter „Gewährte und geschuldete Vergütung im Geschäftsjahr 2023“, [□ S. 19 ff.](#), für das Vorjahr angegebenen Beträge sind in der nachfolgenden Tabelle auch die Zuteilungen aus der Tranche 2018 enthalten, die entsprechend den damals geltenden Planbedingungen am 1. März 2022 final zugeteilt wurden. Die virtuellen Performance Shares aus der Tranche 2018 sind ebenfalls zu 50 Prozent verfallen, da die Performance-Hürde ebenfalls nicht erreicht wurde.

	Zuteilungsbetrag in €	Neun-Monats- Durchschnittskurs in € vor Zuteilung	Beizulegender Zeitwert in € je Performance Share bei Zuteilung	Anzahl der vorläufig zugeteilten Performance Shares	Kurs in € bei der finalen Zuteilung	Anzahl der final zugeteilten Performance Shares	Wert der final zugeteilten Performance Shares in €
Vorstandsmitglied							
Im Geschäftsjahr 2023 fällige Tranche							
Jochen Hanebeck (Vorstandsvorsitzender) ¹	240.000	20,02	13,79	11.988	35,12	5.994	210.526
Im Geschäftsjahr 2022 fällige Tranche							
Jochen Hanebeck (Vorstandsvorsitzender) ¹	240.000	21,48	15,25	11.172	28,23	5.586	157.670

¹ Jochen Hanebeck war bis zum 31. März 2022 Vorstandsmitglied und ist seit dem 1. April 2022 Vorstandsvorsitzender der Infineon Technologies AG. Die finale Zuteilung erfolgt unter Berücksichtigung der bis zum 31. März 2022 vereinbarten Vergütung als Vorstandsmitglied.

Übersicht der ausstehenden Performance Shares

Der nachfolgenden Tabelle sind die im Geschäftsjahr 2023 und 2022 ausstehenden Performance Shares der einzelnen Vorstandsmitglieder zu entnehmen:

Vorstandsmitglied	Geschäftsjahr	Performance Share-Plan				
		Zu Beginn des Geschäftsjahres ausstehende virtuelle Performance Shares	Im Geschäftsjahr neu gewährte virtuelle Performance Shares	Im Geschäftsjahr final zugeteilte virtuelle Performance Shares	Im Geschäftsjahr verfallene virtuelle Performance Shares ²	Am Ende des Geschäftsjahres ausstehende virtuelle Performance Shares
		Anzahl	Anzahl	Anzahl	Anzahl	Anzahl
Jochen Hanebeck (Vorstandsvorsitzender)	2023	90.195	55.880	5.994	5.994	134.087
	2022	70.248	31.119	5.586	5.586	90.195
Constanze Hufenbecher (Vorstandsmitglied)	2023	37.657	30.880	–	–	68.537
	2022	15.505	22.152	–	–	37.657
Dr. Sven Schneider (Vorstandsmitglied)	2023	77.112	34.560	–	–	111.672
	2022	54.960	22.152	–	–	77.112
Andreas Urschitz (Vorstandsmitglied) ¹	2023	–	41.173	–	–	41.173
	2022	–	–	–	–	–
Dr. Rutger Wijburg (Vorstandsmitglied)	2023	11.076	30.880	–	–	41.956
	2022	–	11.076	–	–	11.076
Gesamt	2023	216.040	193.373	5.994	5.994	397.425
	2022	140.713	86.499	5.586	5.586	216.040

1 Nach Maßgabe seines Anstellungsvertrags stand auch Andreas Urschitz die LTI-Tranche für das Geschäftsjahr 2022 zeitanteilig zu. Er hatte daher Anspruch auf die Zuteilung von Performance Shares für die Monate Juni bis September 2022. Da die jährliche Zuteilung der Performance Shares für das Geschäftsjahr 2022 zum Zeitpunkt des Amtsantritts von Andreas Urschitz bereits stattgefunden hatte, erfolgte die Zuteilung zusammen mit und gemäß den Bedingungen der Zuteilung für das Geschäftsjahr 2023.

2 Der Verfall der virtuellen Performance Shares in den Geschäftsjahren 2023 und 2022 resultierte aus dem Nichterreichen der Performance-Hürde.

Zusagen an Vorstandsmitglieder für den Fall einer Beendigung ihrer Tätigkeit

Versorgungszusagen und Ruhegehälter im Geschäftsjahr 2023

Die Vorstandsmitglieder verfügen über eine beitragsorientierte Leistungszusage, die sich im Wesentlichen nach dem für die Infineon-Mitarbeiter*innen geltenden Infineon-Pensionsplan richtet. Danach hat die Gesellschaft für die Begünstigten ein persönliches Versorgungskonto (Basiskonto) eingerichtet und stellt jährlich für jedes volle Geschäftsjahr zum Geschäftsjahresende einen Versorgungsbeitrag von 30 Prozent des jeweils vereinbarten Jahresgrundgehalts bereit. Die Gesellschaft verzinst den erreichten Vorjahresstand des Basiskontos jährlich bis zum Eintritt des Versorgungsfalls mit dem jeweils gültigen Höchstrechnungszins der Lebensversicherungswirtschaft (Garantiezin); zusätzlich kann sie Überschussgutschriften erteilen. Mögliche Erträge über die Garantieverzinsung hinaus werden zu 95 Prozent 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.

Ergänzend dazu besteht für Dr. Reinhard Ploss neben der seit dem 1. Januar 2016 laufenden beitragsorientierten Leistungszusage eine bereits vollständig erdiente, sich nicht weiter erhöhende Festbetragszusage für die Vorstandstätigkeit bis zum 31. Dezember 2015 über ein jährliches Ruhegehalt in Höhe von €210.000, zahlbar in zwölf monatlichen Raten ab Rentenbeginn.

Soweit Versorgungsansprüche der Vorstandsmitglieder nicht bereits durch den Pensions-Sicherungs-Verein insolvenzgesichert sind, sichert die Gesellschaft diese durch Einräumung eines vertraglichen Sicherungsrechts gegen Insolvenz ab.

Die für die Vorstandsmitglieder jeweils bereitgestellten Versorgungsguthaben werden – entsprechend der Regelung für die Infineon-Mitarbeiter*innen – 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.

Der nachfolgenden Tabelle sind je Vorstandsmitglied der jährliche Versorgungsbeitrag sowie der Dienstzeitaufwand und der Barwert der jeweiligen Pensionszusagen nach IFRS zu entnehmen.

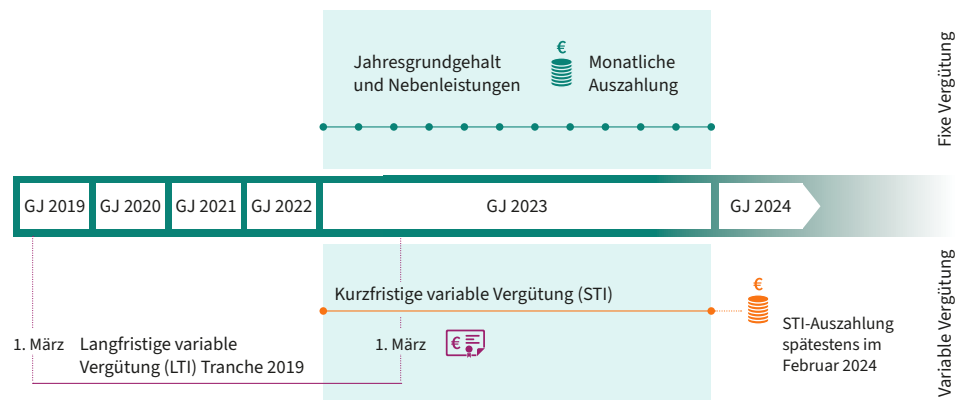
in €	Jochen Hanebeck Vorstandsvorsitzender		Constanze Hufenbecher Vorstandsmitglied		Dr. Sven Schneider Vorstandsmitglied		Andreas Urschitz Vorstandsmitglied		Dr. Rutger Wijburg Vorstandsmitglied	
	2023	2022	2023	2022	2023	2022	2023	2022	2023	2022
Versorgungsbeitrag (beitragsorientierte Leistungszusage)	423.000	423.000	253.200	253.200	253.200	253.200	253.200	119.190	253.200	145.519
Dienstzeitaufwand (IAS 19)	113.163	105.107	196.927	264.376	213.825	231.327	124.794	37.599	124.856	28.589
Anwartschaftsbarwert der Pensionszusagen ¹	2.896.783	3.146.142	427.236	286.219	828.052	710.548	1.186.664	1.214.570	609.592	523.105

1 IFRS-Rechnungszins zum 30. September 2023: 4,11 Prozent (30. September 2022: 3,76 Prozent).

Gewährte und geschuldete Vergütung im Geschäftsjahr 2023

Aktive Vorstandsmitglieder

G10 Übersicht gewährte und geschuldete Vergütung Geschäftsjahr 2023



Die nachfolgende Tabelle zeigt die individuelle Vergütung der im Berichtsjahr aktiven Vorstandsmitglieder in den Geschäftsjahren 2023 und 2022. Die Tabelle weist dabei gemäß § 162 Abs. 1 Satz 1 AktG die den einzelnen Vorstandsmitgliedern im Berichtszeitraum gewährte beziehungsweise geschuldete Vergütung aus. Neben den Vergütungshöhen ist nach § 162 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 AktG ferner der relative Anteil aller festen und variablen Vergütungsbestandteile an der Gesamtvergütung anzugeben. Die hier angegebenen relativen Anteile beziehen sich auf die im jeweiligen Geschäftsjahr gewährten und geschuldeten Vergütungsbestandteile gemäß § 162 Abs. 1 Satz 1 AktG.

Diese Tabelle beinhaltet die im Geschäftsjahr geleisteten Zahlungen für die Grundvergütung sowie für die Nebenleistungen beziehungsweise deren geldwerten Vorteil nach deutschem Einkommensteuerrecht.

Die kurzfristige variable Vergütung (STI) wird in dem Geschäftsjahr ausgewiesen, für das die zugrunde liegende Leistung bis zum jeweiligen Bilanzstichtag vollständig erbracht wurde. Die Barauszahlung des STI erfolgt frühestmöglich nach der Feststellung des Auszahlungsbetrags durch den Aufsichtsrat, spätestens jedoch innerhalb von fünf Monaten nach dem Ende des jeweiligen Geschäftsjahres. Damit wird der STI-Auszahlungsbetrag für das Berichtsjahr angegeben, wenngleich die Auszahlung erst nach Ablauf des jeweiligen Berichtsjahres erfolgt. Dies ermöglicht eine transparente und verständliche Berichterstattung und stellt die Verbindung zwischen Leistungserbringung und Vergütung im Berichtszeitraum sicher.

Ferner wurden im Berichtsjahr 2023 und 2022 die im Geschäftsjahr 2019 beziehungsweise 2018 vorläufig zugeteilten virtuellen Performance Shares der Tranchen 2019 und 2018 fällig, wegen des Nichterreichens der Performance-Hürde allerdings lediglich zu 50 Prozent (siehe „Settlement der Tranche 2019 (nach den bis 2020 geltenden Planbedingungen)“, S. 16). Sie wurden durch Übertragung von Infineon-Aktien im Geschäftsjahr 2023 beziehungsweise 2022 erfüllt. Der Wert der Infineon-Aktien zum Zeitpunkt der Übertragung ist in der Tabelle unter „Langfristige variable Vergütung (LTI)“ für das jeweilige Geschäftsjahr dargestellt.

Für Zwecke der konsistenten und transparenten Berichterstattung wird auch der Versorgungsaufwand für die beitragsorientierten Leistungszusagen, die den aktiven Vorstandsmitgliedern gewährt wurden, nachfolgend individualisiert ausgewiesen, wobei dieser keinen tatsächlichen Zufluss an die Vorstandsmitglieder darstellt und im Sinne des § 162 AktG nicht als gewährte und geschuldete Vergütung zu definieren ist.

Der Ausweis entspricht dem bereits in der Vergangenheit vorgenommenen Ausweis gemäß der Mustertabelle „Zufluss“ des DCGK in seiner Fassung vom 7. Februar 2017 und stellt somit eine gleichbleibend transparente und vergleichbare Darstellung der individuellen Vorstandsvergütung bei Infineon sicher.

	Jochen Hanebeck ² Vorstandsvorsitzender				Constanze Hufenbecher Vorstandsmitglied				Dr. Sven Schneider Vorstandsmitglied			
	2023		2022		2023		2022		2023		2022	
	in €	in %	in €	in %	in €	in %	in €	in %	in €	in %	in €	in %
Fixe Vergütung												
Jahresgrundgehalt	1.410.000	49	1.127.000	38	844.000	58	844.000	50	844.000	43	844.000	36
Nebenleistungen	38.226	1	33.035	1	67.067	5	32.074	2	60.239	3	59.476	3
Summe fixe Vergütung	1.448.226	50	1.160.035	39	911.067	63	876.074	52	904.239	46	903.476	39
Variable Vergütung												
Kurzfristige variable Vergütung (STI)	1.209.782	42	1.539.476	52	537.435	37	807.975	48	1.050.984	54	1.306.725	56
Mittelfristige variable Vergütung (MTI) ¹												
Tranche 2020–2022			98.487	3							108.625	5
Langfristige variable Vergütung (LTI)												
Performance Share-Plan												
fällig im Geschäftsjahr 2023	210.526	8										
fällig im Geschäftsjahr 2022			157.670	6								
Summe variable Vergütung	1.420.308	50	1.795.633	61	537.435	37	807.975	48	1.050.984	54	1.415.350	61
Gesamtvergütung i. S. d. § 162 Abs. 1 Satz 1 AktG	2.868.534	100	2.955.668	100	1.448.502	100	1.684.049	100	1.955.223	100	2.318.826	100
Versorgungsaufwand	113.163		105.107		196.927		264.376		213.825		231.327	
Gesamtvergütung inkl. Versorgungsaufwand	2.981.697		3.060.775		1.645.429		1.948.425		2.169.048		2.550.153	

1 Die mittelfristige variable Vergütung (MTI) nach dem vor dem Geschäftsjahr 2020 geltenden Vorstandsvergütungssystem wurde letztmals für das Geschäftsjahr 2022 ausbezahlt.

2 Bei Jochen Hanebeck setzt sich die Gesamtvergütung 2022 aus der bis zum 31. März 2022 vereinbarten Vergütung als Vorstandsmitglied und aus der ab dem 1. April 2022 geltenden Vergütung als Vorstandsvorsitzender zusammen.

	Andreas Urschitz Vorstandsmitglied				Dr. Rutger Wijburg Vorstandsmitglied			
	2023		2022		2023		2022	
	in €	in %	in €	in %	in €	in %	in €	in %
Fixe Vergütung								
Jahresgrundgehalt	844.000	59	281.333	50	844.000	59	422.000	50
Nebenleistungen	42.506	3	12.640	2	39.256	3	19.183	2
Summe fixe Vergütung	886.506	62	293.973	52	883.256	62	441.183	52
Variable Vergütung								
Kurzfristige variable Vergütung (STI)	537.435	38	269.325	48	537.435	38	403.988	48
Mittelfristige variable Vergütung (MTI) ¹								
Tranche 2020 – 2022								
Langfristige variable Vergütung (LTI)								
Performance Share-Plan								
fällig im Geschäftsjahr 2023								
fällig im Geschäftsjahr 2022								
Summe variable Vergütung	537.435	38	269.325	48	537.435	38	403.988	48
Gesamtvergütung i. S. d. § 162 Abs. 1 Satz 1 AktG	1.423.941	100	563.298	100	1.420.691	100	845.171	100
Versorgungsaufwand	124.794		37.599		124.856		28.589	
Gesamtvergütung inkl. Versorgungsaufwand	1.548.735		600.897		1.545.547		873.760	

1 Die mittelfristige variable Vergütung (MTI) nach dem vor dem Geschäftsjahr 2020 geltenden Vorstandsvergütungssystem wurde letztmals für das Geschäftsjahr 2022 ausgezahlt.

Frühere Vorstandsmitglieder

Die nachfolgende Tabelle zeigt die im Geschäftsjahr 2023 an frühere Vorstandsmitglieder gemäß § 162 AktG gewährten und geschuldeten festen und variablen Vergütungsbestandteile. Der Ausweis der Grundvergütung (inklusive Nebenleistungen) sowie der STI- und LTI-Tranchen richtet sich nach den gleichen Grundsätzen wie für

die aktiven Vorstandsmitglieder. Die Renten- und Abfindungszahlungen sind im Geschäftsjahr der Auszahlung als gewährte Vergütung enthalten. Die Vergütung im Zusammenhang mit dem Wettbewerbsverbot von Dr. Helmut Gassel wird in dem Geschäftsjahr ausgewiesen, in dem zum Bilanzstichtag alle Bedingungen für die Anspruchsentstehung eingetreten sind.

	Ende der Amtszeit	Jahresgrundgehalt und Nebenleistungen		Kurzfristige variable Vergütung (STI)		Langfristige variable Vergütung (LTI)		Abfindungs- und Karenzzahlungen		Pensionszahlungen		Summe
		in €	in %	in €	in %	in €	in %	in €	in %	in €	in %	in €
Ehemaliges Vorstandsmitglied ¹												
Dr. Reinhard Ploss ²	31. März 2022	361.090	24	348.891	24	368.403	25	-	-	394.741	27	1.473.125
Dr. Helmut Gassel ²	31. Mai 2022	15.060	-	-	-	210.526	7	2.829.511	93	-	-	3.055.097
Ehemalige Vorstandsmitglieder	länger als 10 Jahre ausgeschieden	-	-	-	-	-	-	-	-	2.594.171	100	2.594.171

¹ Die Tabelle enthält ausschließlich Vergütungen, die den früheren Vorstandsmitgliedern nach ihrem Ausscheiden aus dem Vorstand gewährt wurden.

² Dr. Reinhard Ploss beziehungsweise Dr. Helmut Gassel sind im Geschäftsjahr 2022 aus dem Vorstand der Infineon Technologies AG ausgeschieden. Ihre Anstellungsverträge liefen bis zum 31. Dezember 2022 beziehungsweise 30. September 2022 weiter.

Für diese Zeit standen Dr. Reinhard Ploss und Dr. Helmut Gassel sämtliche Vergütungsansprüche zu. Darüber hinaus wurde Dr. Helmut Gassel eine Abfindung zugesagt und ein bis November 2023 laufendes nachvertragliches Wettbewerbsverbot vereinbart, wofür Dr. Helmut Gassel eine Karenzentschädigung erhält.

Weitere Angaben

Im Geschäftsjahr 2023 sind keinem Vorstandsmitglied Leistungen von einem Dritten im Hinblick auf seine*ihre Tätigkeit als Vorstandsmitglied zugesagt oder gewährt worden.

Weder amtierende noch frühere Vorstandsmitglieder haben im Geschäftsjahr 2023 oder im Geschäftsjahr 2022 vom Unternehmen Kredite erhalten.

Der Aufsichtsrat hat von der Möglichkeit, variable Vergütungsbestandteile zurückzufordern, im Geschäftsjahr 2023 keinen Gebrauch gemacht.

Im Geschäftsjahr 2023 wurde nicht von den Vorgaben der Vergütungssysteme abgewichen.

Dieser Vergütungsbericht wird der Hauptversammlung im Februar 2024 zur Billigung gemäß § 120a Abs. 4 AktG vorgelegt. Der Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2022 wurde von der Hauptversammlung am 16. Februar 2023 mit großer Mehrheit (92,57 Prozent) gebilligt. Aufgrund der hohen Zustimmungssquote bestand keine Veranlassung, über die angesprochenen Änderungen am Vorstandsvergütungssystem hinaus Modifikationen am Vergütungssystem, an dessen Umsetzung oder an der Art und Weise der Berichterstattung vorzunehmen.

Vergütung des Aufsichtsrats

Die Hauptversammlung hat zuletzt am 25. Februar 2021 Anpassungen der Satzungsregelung zur Aufsichtsratsvergütung beschlossen und das Aufsichtsratsvergütungssystem gemäß § 113 AktG gebilligt. Das aktuelle Aufsichtsratsvergütungssystem gilt seit dem 1. Oktober 2021.

Die wesentlichen Bestandteile des Vergütungssystems werden im Folgenden beschrieben. Eine detaillierte Darstellung des Vergütungssystems findet sich zudem auf der Internet-Seite von Infineon.

🖱 www.infineon.com/aufsichtsratsverguetungssystem

Vergütungsstruktur und Vergütungskomponenten

Die Vergütung des Aufsichtsrats (Gesamtvergütung) ist in § 11 der Satzung der Gesellschaft geregelt und setzt sich wie folgt zusammen:

- › Eine feste jährliche Vergütung (Grundvergütung) in Höhe von €100.000. Sie steht jedem Aufsichtsratsmitglied zu und wird innerhalb eines Monats nach Abschluss des Geschäftsjahres gezahlt.
- › Zuschläge für den mit der Wahrnehmung bestimmter Funktionen innerhalb des Aufsichtsrats verbundenen Mehraufwand: Der*Die Aufsichtsratsvorsitzende erhält einen Zuschlag von €100.000, jede*r seiner*ihrer Stellvertreter*innen von €30.000. Jedes Mitglied des Investitions-, Finanz- und Prüfungsausschusses erhält einen Zuschlag von €40.000 und jedes Mitglied eines anderen Aufsichtsratsausschusses – mit Ausnahme des Vermittlungsausschusses – von €25.000. Für die Vorsitzenden des Investitions-, Finanz- und Prüfungsausschusses sowie des Strategie- und Technologieausschusses beträgt der Zuschlag 200 Prozent des für den jeweiligen Ausschuss relevanten Zuschlags für die Mitglieder. Die ausschussbezogenen

Zuschläge fallen nur an, wenn in dem betreffenden Geschäftsjahr mindestens drei Sitzungen des jeweiligen Ausschusses stattgefunden haben. Soweit ein Aufsichtsratsmitglied mehrere der genannten Funktionen ausübt, erhält es alle dafür jeweils vorgesehenen Zuschläge; insgesamt ist der Zahlungsbetrag an das Aufsichtsratsmitglied für die ausschussbezogenen Zuschläge aber auf einen Maximalbetrag von €100.000 begrenzt.

- › Ein Sitzungsgeld von €2.000 für die persönliche Teilnahme – gleich, ob physisch, virtuell oder telefonisch – an einer Sitzung des Aufsichtsrats oder einer seiner Ausschüsse. Für außerordentliche Sitzungen, die in Form einer Telefon- oder Videokonferenz stattfinden und in denen nicht Beschluss gefasst wird, erhalten Aufsichtsratsmitglieder ein reduziertes Sitzungsgeld in Höhe von €1.000. Finden an einem Tag mehrere Sitzungen statt, fällt das Sitzungsgeld nur einmal, dann aber stets in Höhe von €2.000 an.

Bei einem unterjährigem Eintritt in den (oder Ausscheiden aus dem) Aufsichtsrat, einer seiner Ausschüsse oder einer mit einem Zuschlag vergüteten Funktion erfolgt eine anteilige Kürzung der betreffenden Vergütungskomponente (Zahlung von einem Zwölftel des betreffenden jährlichen Vergütungsteils für jeden angefangenen Monat der Mitgliedschaft beziehungsweise Funktionsausübung).

Aufsichtsratsmitgliedern werden zudem sämtliche Auslagen, die ihnen im Zusammenhang mit der Ausübung des Aufsichtsratsmandats entstehen, sowie die von ihnen insoweit etwa abzuführende Umsatzsteuer erstattet. Die Gesellschaft zahlt den Aufsichtsratsmitgliedern des Weiteren die auf ihre Gesamtvergütung (einschließlich des Sitzungsgelds) etwa anfallende Umsatzsteuer. Außerdem werden etwaige nach ausländischen Gesetzen für die Aufsichtsratsstätigkeit entstehende Arbeitgeberbeiträge für Sozialversicherungen bezahlt.

Die feste Vergütung ist innerhalb eines Monats nach Abschluss des Geschäftsjahres, auf das sich die Vergütung bezieht, und das Sitzungsgeld innerhalb eines Monats nach der jeweiligen Sitzung zur Zahlung fällig.

Gewährte und geschuldete Vergütung im Geschäftsjahr 2023

Die den Aufsichtsratsmitgliedern für das Geschäftsjahr 2023 jeweils gewährte und geschuldete Gesamtvergütung (einschließlich des Sitzungsgelds) ist nachfolgender Tabelle zu entnehmen (hierbei nicht berücksichtigt ist die Umsatzsteuer in Höhe von 19 Prozent beziehungsweise im Falle der im Ausland ansässigen Aufsichtsratsmitglieder die Quellensteuer, der Solidaritätszuschlag sowie etwaige weitere Abgaben). Die Tätigkeit, die der Vergütung für das Geschäftsjahr 2023 zugrunde liegt, wurde bis zum Bilanzstichtag vollständig erbracht. Daher wird die Vergütung für die Aufsichtsrats-tätigkeit als für das Geschäftsjahr 2023 gewährt eingeordnet, auch wenn die Auszahlung der Aufsichtsratsvergütung erst nach Ablauf des Geschäftsjahres 2023 erfolgt.

Aufsichtsratsmitglied, in €	Geschäfts-jahr	Feste Vergütung	Zuschlag für besondere Funktionen	Sitzungsgeld ¹	Gesamt-vergütung ²
Xiaoqun Clever-Steg	2023	100.000	25.000	20.000	145.000
	2022	100.000	25.000	20.000	145.000
Johann Dechant	2023	100.000	95.000	34.000	229.000
	2022	100.000	95.000	42.000	237.000
Dr. Herbert Diess ³	2023	66.667	133.333	21.000	221.000
	2022	-	-	-	-
Dr. Wolfgang Eder ⁴	2023	41.667	89.583	18.000	149.250
	2022	100.000	200.000	48.000	348.000
Dr. Friedrich Eichiner	2023	100.000	100.000	39.000	239.000
	2022	100.000	90.417	28.000	218.417
Annette Engelfried	2023	100.000	65.000	34.000	199.000
	2022	100.000	65.000	40.000	205.000
Peter Gruber	2023	100.000	25.000	20.000	145.000
	2022	100.000	25.000	20.000	145.000
Klaus Helmrich ⁵	2023	66.667	-	12.000	78.667
	2022	-	-	-	-
Hans-Ulrich Holdenried ⁶	2023	41.667	10.417	10.000	62.084
	2022	100.000	25.000	36.000	161.000

Aufsichtsratsmitglied, in €	Geschäfts-jahr	Feste Vergütung	Zuschlag für besondere Funktionen	Sitzungsgeld ¹	Gesamt-vergütung ²
Dr. Susanne Lachenmann	2023	100.000	25.000	20.000	145.000
	2022	100.000	25.000	20.000	145.000
Géraldine Picaud ⁷	2023	41.667	10.417	7.000	59.084
	2022	100.000	10.417	19.000	129.417
Dr. Manfred Puffer	2023	100.000	10.417	18.000	128.417
	2022	100.000	25.000	21.000	146.000
Melanie Riedl	2023	100.000	-	18.000	118.000
	2022	100.000	-	16.000	116.000
Jürgen Scholz	2023	100.000	25.000	20.000	145.000
	2022	100.000	25.000	20.000	145.000
Kerstin Schulzendorf	2023	-	-	-	-
	2022	66.667	-	10.000	76.667
Dr. Ulrich Spiesshofer	2023	100.000	35.417	20.000	155.417
	2022	100.000	50.000	20.000	170.000
Margret Suckale	2023	100.000	50.000	35.000	185.000
	2022	100.000	50.000	37.000	187.000
Mirco Synde	2023	100.000	-	18.000	118.000
	2022	33.333	-	4.000	37.333
Diana Vitale	2023	100.000	25.000	26.000	151.000
	2022	100.000	25.000	36.000	161.000
Ute Wolf ⁸	2023	50.000	20.000	14.000	84.000
	2022	-	-	-	-
Gesamt	2023	1.608.335	744.584	404.000	2.756.919
	2022	1.600.000	735.834	437.000	2.772.834

1 Die Angaben betreffend die Sitzungsgelder für das Vorjahr wurden um gewährte, aber noch nicht im Geschäftsjahr 2022 ausgezahlte Beträge angepasst.

2 Die Gesamtvergütung besteht ausschließlich aus den fixen Vergütungsbestandteilen.

3 Aufsichtsratsmitglied seit dem 16. Februar 2023. Die Vergütung für das Geschäftsjahr 2023 wurde daher zeitanteilig gewährt.

4 Aufsichtsratsmitglied bis zum 16. Februar 2023. Die Vergütung für das Geschäftsjahr 2023 wurde daher zeitanteilig gewährt.

5 Aufsichtsratsmitglied seit dem 16. Februar 2023. Die Vergütung für das Geschäftsjahr 2023 wurde daher zeitanteilig gewährt.

6 Aufsichtsratsmitglied bis zum 16. Februar 2023. Die Vergütung für das Geschäftsjahr 2023 wurde daher zeitanteilig gewährt.

7 Aufsichtsratsmitglied bis zum 2. Februar 2023. Die Vergütung für das Geschäftsjahr 2023 wurde daher zeitanteilig gewährt.

8 Aufsichtsratsmitglied seit dem 19. April 2023. Die Vergütung für das Geschäftsjahr 2023 wurde daher zeitanteilig gewährt.

Aufsichtsratsmitglieder haben weder im Geschäftsjahr 2023 noch im Geschäftsjahr 2022 vom Unternehmen Kredite erhalten.

Vergleichende Darstellung der Vergütungs- und Ertragsentwicklung

Die folgende Tabelle gibt einen Überblick über die Ertragsentwicklung von Infineon, die Entwicklung der durchschnittlichen Vergütung der Arbeitnehmer*innen und der Vergütung der Vorstands- und Aufsichtsratsmitglieder über die letzten fünf Geschäftsjahre. Die Ertragsentwicklung wird anhand des Jahresüberschusses der Infineon Technologies AG nach HGB dargestellt, ergänzt um Kennzahlen für den Infineon-Konzern (RoCE, Segmentergebnis, Segmentergebnis-Marge und Free-Cash-Flow), die zum Teil maßgeblich für die Zielerreichung hinsichtlich der kurzfristigen beziehungsweise – vor Einführung des Vorstandsvergütungssystems 2020 – auch der mittelfristigen variablen Vergütung der einzelnen Vorstandsmitglieder sind. Die durchschnittliche Vergütung der Arbeitnehmer*innen berücksichtigt die Gehälter der Mitarbeiter*innen des Infineon-Konzerns in Deutschland inklusive variabler Vergütung für das jeweilige Geschäftsjahr auf Vollzeitäquivalentbasis (FTE). Ausnahme hierzu bilden die Mitarbeiter*innen der Hitex GmbH sowie von nicht-konsolidierten Gesellschaften mit Sitz in Deutschland. Die ausgenommenen Gesellschaften sind derzeit nicht in die konzernweiten Abrechnungssysteme integriert und beschäftigen weniger als 1 Prozent aller Mitarbeiter*innen deutscher Infineon-Gesellschaften. Darüber hinaus wird die im Geschäftsjahr 2023 und in den Vorjahren gewährte und geschuldete Vergütung der gegenwärtigen und ehemaligen Vorstands- und Aufsichtsratsmitglieder in ihrer Entwicklung aufgezeigt.

	Δ in % 2020 vs. 2019	Δ in % 2021 vs. 2020	Δ in % 2022 vs. 2021	Δ in % 2023 vs. 2022
Kennziffern Konzernentwicklung/ Ertragsentwicklung				
RoCE (Konzern)	-75	180	50	32
Free-Cash-Flow (Konzern)	-17.349	123	5	-30
Segmentergebnis (Konzern)	-11	77	63	30
Segmentergebnis-Marge (Konzern)	-16	36	27	13
Jahresüberschuss der Infineon Technologies AG (HGB)	-782	259	170	120
Durchschnittliche Mitarbeiter*innenvergütung	2	11	0	-1
Vorstandsvergütung				
Aktive Vorstandsmitglieder¹				
Jochen Hanebeck (Vorstandsmitglied seit 1. Juli 2016, Vorstandsvorsitzender seit 1. April 2022)	-3	32	59	-3
Constanze Hufenbecher (Vorstandsmitglied seit 15. April 2021)	-	-	146	-14
Dr. Sven Schneider (Vorstandsmitglied seit 1. Mai 2019)	138	46	31	-16
Andreas Urschitz (Vorstandsmitglied seit 1. Juni 2022)	-	-	-	153
Dr. Rutger Wijburg (Vorstandsmitglied seit 1. April 2022)	-	-	-	68
Ehemalige Vorstandsmitglieder				
Dr. Reinhard Ploss (Vorstandsvorsitzender bis 31. März 2022)	-20	18	32	-63
Dr. Helmut Gassel (Vorstandsmitglied bis 31. Mai 2022)	-3	28	98	-17
Ehemalige Vorstandsmitglieder, länger als 10 Jahre ausgeschieden	10	18	-1	0

¹ Die teilweise deutlichen Anstiege der Vorstandsvergütung im jährlichen Vergleich resultieren unter anderem aus dem unterjährigen Amtsantritt sowie der überdurchschnittlichen Zielerreichung der vergangenen Jahre.

	Δ in % 2020 vs. 2019	Δ in % 2021 vs. 2020	Δ in % 2022 vs. 2021	Δ in % 2023 vs. 2022
Aufsichtsratsvergütung²				
Aktive Aufsichtsratsmitglieder³				
Xiaoqun Clever-Steg	-	58	18	0
Johann Dechant	4	-1	52	-3
Dr. Herbert Diess	-	-	-	-
Dr. Friedrich Eichiner	-	62	59	10
Annette Engelfried	-	-	52	-3
Peter Gruber	-2	-3	18	0
Klaus Helmrich	-	-	-	-
Dr. Susanne Lachenmann	-2	-2	18	0
Dr. Manfred Puffer	-4	-6	43	-12
Melanie Riedl	-	34	14	2
Jürgen Scholz	-3	-6	22	0
Dr. Ulrich Spiesshofer	-	57	28	-9
Margret Suckale	-	69	58	-1
Mirco Synde	-	-	-	216
Diana Vitale	14	5	19	-6
Ute Wolf	-	-	-	-
Ehemalige Aufsichtsratsmitglieder⁴				
Dr. Wolfgang Eder	35	6	57	-57
Hans-Ulrich Holdenried	-2	6	19	-61
Géraldine Picaud	-6	2	27	-54

2 Die Angaben betreffend die Sitzungsgelder für das Vorjahr wurden um gewährte, aber noch nicht im Geschäftsjahr 2022 ausgezahlte Beträge angepasst.

3 Die teilweise deutlichen Anstiege der Aufsichtsratsvergütung im jährlichen Vergleich resultieren vor allem aus dem unterjährigen Amtsantritt.

4 Im Geschäftsjahr 2023 ausgeschiedene Aufsichtsratsmitglieder.

Neubiberg, im November 2023

Infineon Technologies AG

Dr. Herbert Diess
Aufsichtsratsvorsitzender

Jochen Hanebeck
Vorstandsvorsitzender

Dr. Sven Schneider
Vorstandsmitglied

Prüfungsvermerk des Wirtschaftsprüfers

An die Infineon Technologies AG, Neubiberg

Vermerk über die Prüfung des Vergütungsberichts

Wir haben den beigefügten, zur Erfüllung des § 162 AktG aufgestellten Vergütungsbericht der Infineon Technologies AG, Neubiberg, für das Geschäftsjahr vom 1. Oktober 2022 bis zum 30. September 2023 einschließlich der dazugehörigen Angaben geprüft.

Verantwortung des Vorstands und des Aufsichtsrats

Der Vorstand und der Aufsichtsrat der Infineon Technologies AG sind verantwortlich für die Aufstellung des Vergütungsberichts, einschließlich der dazugehörigen Angaben, der den Anforderungen des § 162 AktG entspricht. Der Vorstand und der Aufsichtsrat sind auch verantwortlich für die internen Kontrollen, die sie als notwendig erachten, um die Aufstellung eines Vergütungsberichts, einschließlich der dazugehörigen Angaben, zu ermöglichen, der frei von wesentlichen – beabsichtigten oder unbeabsichtigten – falschen Angaben ist.

Verantwortung des Wirtschaftsprüfers

Unsere Aufgabe ist es, auf der Grundlage unserer Prüfung ein Urteil zu diesem Vergütungsbericht, einschließlich der dazugehörigen Angaben, abzugeben. Wir haben unsere Prüfung unter Beachtung der vom Institut der Wirtschaftsprüfer (IDW) festgestellten deutschen Grundsätze ordnungsmäßiger Abschlussprüfung durchgeführt. Danach haben wir die Berufspflichten einzuhalten und die Prüfung so zu planen und durchzuführen, dass hinreichende Sicherheit darüber erlangt wird, ob der Vergütungsbericht, einschließlich der dazugehörigen Angaben, frei von wesentlichen falschen Angaben ist.

Eine Prüfung umfasst die Durchführung von Prüfungshandlungen, um Prüfungsnachweise für die im Vergütungsbericht enthaltenen Wertansätze einschließlich der dazugehörigen Angaben zu erlangen. Die Auswahl der Prüfungshandlungen liegt im pflichtgemäßen Ermessen des Wirtschaftsprüfers. Dies schließt die Beurteilung der Risiken wesentlicher – beabsichtigter oder unbeabsichtigter – falscher Angaben im Vergütungsbericht einschließlich der dazugehörigen Angaben ein. Bei der Beurteilung dieser Risiken berücksichtigt der Wirtschaftsprüfer das interne Kontrollsystem, das relevant ist für die Aufstellung des Vergütungsberichts einschließlich der dazugehörigen Angaben. Ziel hierbei ist es, Prüfungshandlungen zu planen und durchzuführen, die unter den gegebenen Umständen angemessen sind, jedoch nicht, ein Prüfungsurteil zur Wirksamkeit des internen Kontrollsystems des Unternehmens abzugeben. Eine Prüfung umfasst auch die Beurteilung der angewandten Rechnungslegungsmethoden, der Vertretbarkeit der vom Vorstand und Aufsichtsrat ermittelten geschätzten Werte in der Rechnungslegung sowie die Beurteilung der Gesamtdarstellung des Vergütungsberichts, einschließlich der dazugehörigen Angaben.

Wir sind der Auffassung, dass die von uns erlangten Prüfungsnachweise ausreichend und angemessen sind, um als Grundlage für unser Prüfungsurteil zu dienen.

Prüfungsurteil

Nach unserer Beurteilung aufgrund der bei der Prüfung gewonnenen Erkenntnisse entspricht der Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr vom 1. Oktober 2022 bis zum 30. September 2023 einschließlich der dazugehörigen Angaben in allen wesentlichen Belangen den Rechnungslegungsbestimmungen des § 162 AktG.

Sonstiger Sachverhalt – Formelle Prüfung des Vergütungsberichts

Die in diesem Prüfungsvermerk beschriebene inhaltliche Prüfung des Vergütungsberichts umfasst die von § 162 Abs. 3 AktG geforderte formelle Prüfung des Vergütungsberichts, einschließlich der Erteilung eines Vermerks über diese Prüfung. Da wir ein uneingeschränktes Prüfungsurteil über die inhaltliche Prüfung des Vergütungsberichts abgeben, schließt dieses Prüfungsurteil ein, dass die Angaben nach § 162 Abs. 1 und 2 AktG in allen wesentlichen Belangen im Vergütungsbericht gemacht worden sind.

Hinweis zur Haftungsbeschränkung

Dem Auftrag, in dessen Erfüllung wir vorstehend benannte Leistungen für die Infineon Technologies AG erbracht haben, lagen die Allgemeinen Auftragsbedingungen für Wirtschaftsprüfer und Wirtschaftsprüfungsgesellschaften in der Fassung vom 1. Januar 2017 zugrunde. Durch Kenntnisnahme und Nutzung der in diesem Prüfungsvermerk enthaltenen Informationen bestätigt jeder Empfänger, die dort getroffenen Regelungen (einschließlich der Haftungsbeschränkung auf EUR 4 Millionen für Fahrlässigkeit in Ziffer 9 der AAB) zur Kenntnis genommen zu haben, und erkennt deren Geltung im Verhältnis zu uns an.

München, den 23. November 2023

KPMG AG
Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

Huber-Straßer
Wirtschaftsprüferin

Schmitt
Wirtschaftsprüfer

