

VERGÜTUNGSBERICHT

Dieser Vergütungsbericht ist integrierter Bestandteil des Lageberichts und erläutert entsprechend den gesetzlichen Vorschriften und den Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex in der Fassung vom 26. Mai 2010 die Grundlagen für die Festlegung der Vergütung von Vorstand und Aufsichtsrat der Infineon Technologies AG sowie die Höhe der Einkommen der einzelnen Vorstands- und Aufsichtsratsmitglieder.

VERGÜTUNG DES VORSTANDS

VERGÜTUNGSSTRUKTUR

Das Vergütungssystem für den Vorstand und die Vergütung der einzelnen Vorstandsmitglieder werden vom Aufsichtsratsplenium auf Vorschlag des Präsidialausschusses festgelegt und regelmäßig überprüft. Die Vergütung der Mitglieder des Vorstands soll sich an der Größe und der globalen Ausrichtung des Unternehmens, seiner wirtschaftlichen Lage und den Zukunftsaussichten sowie an der üblichen Höhe und Struktur der Vorstandsvergütung bei vergleichbaren Unternehmen im In- und Ausland orientieren. Zusätzlich sollen die Aufgaben und Leistungen des jeweiligen Vorstandsmitglieds und das Gehaltsgefüge innerhalb des Unternehmens berücksichtigt werden. Die Vergütung soll 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. Im Geschäftsjahr 2010 wurde das Vergütungssystem durch einen unabhängigen externen Vergütungsexperten überprüft. Unter Berücksichtigung des Ergebnisses dieser Überprüfung hat der Aufsichtsrat einen weiteren unabhängigen Vergütungsexperten beauftragt, einen Vorschlag für ein neues Vergütungssystem auszuarbeiten. In mehreren Sitzungen hat der Präsidialausschuss mit dem Vergütungsexperten die Rahmenparameter definiert und anschließend den konkreten Vorschlag des Vergütungsexperten für das neue Vergütungssystem erörtert. Schließlich hat der Aufsichtsrat in seiner Sitzung am 22. November 2010 auf Vorschlag des Präsidialausschusses ein neues Vorstandsvergütungssystem beschlossen, das für alle zukünftigen Vorstandsmitglieder gelten soll. Auch die bestehenden Verträge mit den derzeitigen Vorstandsmitgliedern Peter Bauer und Dr. Reinhard Ploss werden an das neue Vergütungssystem angepasst.

BESTANDTEILE DES VERGÜTUNGSSYSTEMS FÜR DEN VORSTAND IM GESCHÄFTSJAHR 2010

Bisher setzte sich die Vorstandsvergütung aus folgenden Komponenten zusammen:

- **Fixe Vergütung.** Diese besteht aus einem fest vereinbarten erfolgsunabhängigen Jahresgrundgehalt. Das Jahresgrundgehalt wird zum einen Teil in zwölf gleichen monatlichen Raten und zum anderen Teil als Einmalzahlung nach Ablauf des Geschäftsjahrs ausgezahlt (in der Tabelle unten als „jährliche Einmalzahlung“ ausgewiesen).
- **Erfolgsbezogene Vergütung.** Diese besteht aus einem an die Gesamtkapitalrendite gekoppelten Jahresbonus. Die Gesamtkapitalrendite ist definiert als Geschäftsergebnis vor Steuern und Zinsen (Ebit), bereinigt um Sondereffekte, im Verhältnis zum eingesetzten Kapital. Dadurch wird sichergestellt, dass ein Bonus nur bei positivem Geschäftsverlauf verdient wird. Der Jahresbonus wird vom Aufsichtsrat in einem zweistufigen Verfahren festgelegt. Im ersten Schritt wird auf Grundlage der erzielten Gesamtkapitalrendite aus einer im Dienstvertrag vereinbarten Tabelle ein Zielbetrag des Bonus ermittelt. Danach beurteilt der Aufsichtsrat die persönliche Leistung der einzelnen Vorstandsmitglieder im abgelaufenen Geschäftsjahr und setzt den konkreten Bonusbetrag fest. Neben dem an die Gesamtkapitalrendite geknüpften Bonus sehen die bisherigen Vorstandsverträge die Möglichkeit vor, für besondere Leistungen einen Sonderbonus zu gewähren.
- **Optionen auf Aktien der Infineon Technologies AG.** Mitglieder des Vorstands konnten bisher aus dem von der Hauptversammlung der Infineon Technologies AG am 16. Februar 2006 beschlossenen Aktienoptionsplan 2006 als variable Vergütungskomponente mit langfristiger Anreizwirkung und Risikocharakter Aktienoptionen (Bezugsrechte) erhalten. Da der Aktienoptionsplan 2006 am Ende des Geschäftsjahrs 2009 ausgelaufen ist, hat die Hauptversammlung am 11. Februar 2010 einen neuen Aktienoptionsplan 2010 beschlossen, unter dem auch wieder Aktien an Mitglieder des Vorstands ausgegeben werden können. Über die Ausgabe von Bezugsrechten unter dem Aktienoptionsplan 2010 an Mitglieder des Vorstands entscheidet der Aufsichtsrat. Jedes Bezugsrecht gewährt das Recht zum Bezug einer Aktie der Infineon Technologies AG. Der Ausübungspreis für eine neue Aktie

entspricht 120 Prozent des durchschnittlichen Aktienpreises während der fünf Handelstage vor dem Ausgabetag der Option. Die ausgegebenen Optionen können nur ausgeübt werden, wenn der Infineon-Aktienkurs sich besser entwickelt als der „Philadelphia Semiconductor Index“ (SOX). Hierzu werden zunächst als jeweilige Referenzwerte (100 Prozent) die arithmetischen Durchschnitte der Infineon-Aktienkurse und der Tagesendstände des SOX während eines Dreimonatszeitraums nach der Ausgabe der Bezugsrechte gebildet. Während eines Zeitraumes, der ein Jahr nach Ausgabe der Bezugsrechte beginnt und bis zum Ende ihrer Laufzeit dauert, muss der Infineon-Aktienkurs den SOX (Tagesendstand), gemessen an den jeweiligen Referenzwerten, sodann mindestens einmal an mindestens zehn aufeinander folgenden Handelstagen übertreffen. Einzelheiten unseres Aktienoptionsplans 2010 sind im Anhang zum Konzernabschluss zum Geschäftsjahr 2010 aufgeführt (siehe Anhang Nr. 32) und im Volltext im Internet unter www.infineon.com einsehbar.

VORSTANDSVERGÜTUNG IM GESCHÄFTSJAHR 2010

Gesamtbarvergütung

Die im Geschäftsjahr 2010 aktiven Mitglieder des Vorstands erhielten für ihre Tätigkeit eine erfolgsunabhängige fixe Vergütung in Höhe von insgesamt € 4.053.593 (Vorjahr: € 3.605.108). Angesichts der wirtschaftlichen Situation hatten die Mitglieder des Vorstands im Februar 2009 für das Geschäftsjahr 2009 auf einen Teil ihres Fixgehalts verzichtet (der Vorstandssprecher auf 20 Prozent, die anderen Vorstandsmitglieder auf 10 Prozent); ein erfolgsabhängiger Bonus wurde im Geschäftsjahr 2009 nicht gezahlt. Im Geschäftsjahr 2010 wurde wieder das volle Gehalt gezahlt und die Vorstandsmitglieder haben für ihre Tätigkeit im Geschäftsjahr 2010 außerdem einen erfolgsabhängigen Bonus in Höhe von jeweils € 786.000 (Dr. Schröter € 780.000) erhalten. Die Gesamtbarvergütung im Geschäftsjahr 2010 beträgt daher € 7.191.593 (Vorjahr: € 3.605.108).

Die im Geschäftsjahr 2010 gewährte Gesamtbarvergütung setzt sich aus folgenden Bestandteilen zusammen (brutto, ohne gesetzliche Abzüge):

01 GESAMTBARVERGÜTUNG

in €	Vorstand	Geschäftsjahr	Erfolgsunabhängige Vergütung			Variable Vergütung	Gesamtbarvergütung
			Auszahlung in Monatsraten	Jährliche Einmalzahlung	Sonstiges ¹		
	Peter Bauer (Vorstandsvorsitzender)	2010	700.000	700.000	40.979	786.000	2.226.979
		2009	700.000	420.000	35.087	–	1.155.087
	Prof. Dr. Hermann Eul	2010	450.000	450.000	13.432	786.000	1.699.432
		2009	450.000	360.000	13.590	–	823.590
	Dr. Reinhard Ploss	2010	350.000	350.000	10.846	786.000	1.496.846
		2009	350.000	280.000	10.616	–	640.616
	Dr. Marco Schröter ² (bis 04.08.2010)	2010	458.333	500.000	30.003	780.000	1.768.336
		2009	500.000	400.000	85.815	–	985.815
	Gesamt	2010	1.958.333	2.000.000	95.260	3.138.000	7.191.593
		2009	2.000.000	1.460.000	145.108	–	3.605.108

¹ In der Spalte „Sonstiges“ aufgeführte Vergütungsbestandteile umfassen grundsätzlich geldwerte Vorteile aus der Bereitstellung von Dienstwagen und Zuschüsse zu Versicherungen.

² Die jährliche Einmalzahlung in Höhe von € 500.000 und der Bonus in Höhe von € 780.000 für das Geschäftsjahr 2010 sind Teil der Abschlusszahlung an Herrn Dr. Schröter in Höhe von € 1.280.000 gemäß Aufhebungsvereinbarung.

Aktienbasierte Vergütung

Da der Aktienoptionsplan 2006 am Ende des Geschäftsjahrs 2009 ausgelaufen ist, hat die Hauptversammlung am 11. Februar 2010 einen neuen Aktienoptionsplan 2010 beschlossen. Auf dieser Grundlage hat der Aufsichtsrat in seiner Sitzung am 22. November 2010 beschlossen, den Vorstandsmitgliedern Aktienoptionen zuzuteilen. Demnach sollen Herr Bauer als Vorstandsvorsitzender 200.000 und die Herren Prof. Dr. Eul und Dr. Ploss jeweils 120.000 Aktienoptionen erhalten. Der Fair Market Value dieser Aktienoptionen ist insbesondere abhängig vom Ausübungspreis, d.h. vom Kurs der Infineon-Aktie an

den letzten fünf Börsentagen vor Zuteilung der Aktienoptionen. Die Zuteilung soll für die Mitglieder des Vorstands und die Mitarbeiter der Gesellschaft einheitlich am 16. Dezember 2010 erfolgen. Darüber hinaus halten Herr Bauer noch insgesamt 275.000 und Herr Prof. Dr. Eul noch insgesamt 180.000 Aktienoptionen, die sie in den Vorjahren als Mitglieder des Vorstands aus dem Aktienoptionsplan 2006 und dem Long Term Incentive Plan 2001 erhalten haben; Herr Dr. Ploss hat als Mitglied des Vorstands keine Aktienoptionen erhalten. Die Ausübungspreise für diese Aktienoptionen liegen zwischen € 8,20 und € 13,30, und sie verfallen spätestens im Februar 2013.

ZUSAGEN AN DEN VORSTAND FÜR DEN FALL EINER BEENDIGUNG DER TÄTIGKEIT

Versorgungszusagen und Ruhegehälter im Geschäftsjahr 2010

Den aktiven Mitgliedern des Vorstands ist vertraglich ein Festbetrag zur Altersversorgung zugesagt worden, der sich bis zum Erreichen eines Maximalbetrags für jedes volle Geschäftsjahr der Zugehörigkeit zum Vorstand jährlich um € 5.000 (im Fall von Herrn Bauer um € 10.000) erhöht. Hierfür wurden nach IFRS für die im Geschäftsjahr 2010 aktiven Mitglieder des Vorstands insgesamt € 1.165.159 (Vorjahr: € 786.292) den Pensionsrückstellungen erfolgswirksam zugeführt. Endet ein Vorstandsmandat, beginnt der Ruhegehaltsanspruch im Regelfall frühestens mit Vollendung des 65. Lebensjahres (im Fall von Herrn Bauer mit Vollendung des

60. Lebensjahres), das Ruhegehalt kann aber bei Ausscheiden aus medizinischen Gründen auch früher gezahlt werden. Abweichend hiervon hat Herr Bauer bei Nichterneuerung seiner Bestellung, sofern kein wichtiger Grund zum Widerruf gemäß § 84 Abs. 3 AktG vorlag, auch vor Vollendung des 60. Lebensjahres einen Anspruch auf Ruhegehalt. In jedem Fall einer Ruhegehaltszahlung vor Vollendung des 65. Lebensjahres (im Fall von Herrn Bauer: 60. Lebensjahres) müssen sich die Vorstandsmitglieder jedoch anderweitige Bezüge aus selbstständiger oder unselbstständiger Tätigkeit bis zu maximal der Hälfte des Ruhegehaltsanspruchs anrechnen lassen.

Die folgende Übersicht zeigt den jährlichen Ruhegehaltsanspruch der im Geschäftsjahr 2010 aktiven Vorstandsmitglieder bei Eintritt in den Ruhestand auf Basis der bisher erworbenen Ansprüche:

02 RUHEGEHALTSANSPRUCH

in €	Ruhegehaltsansprüche (Jahresbezug) bei Eintritt des Pensionsfalls	Maximalbetrag	Erfolgswirksame Zuführung zu den Pensionsrückstellun- gen im Geschäftsjahr 2010 (nach IFRS)
Vorstand			
Peter Bauer (Vorstandsvorsitzender)	300.000	400.000	282.926
Prof. Dr. Hermann Eul ¹	210.000	270.000	253.013
Dr. Reinhard Ploss	180.000	210.000	200.892
Dr. Marco Schröter (bis 04.08.2010)	100.000	100.000	428.328
Gesamt	790.000	980.000	1.165.159

¹ Bei Wechsel zu Intel Ruhegehaltsanspruch in Höhe von € 220.000 gemäß Aufhebungsvertrag.

Im Dienstvertrag von Herrn Bauer ist darüber hinaus die Zahlung eines einmaligen Übergangsgelds für den Fall des Übertritts in den Ruhestand oder eines anderweitigen Ausscheidens aus der Gesellschaft vorgesehen. Das Übergangsgeld entspricht einem Jahreseinkommen, das sich aus den letzten zwölf Monatsgrundgehältern sowie einem Betrag in Höhe des Durchschnitts der für die letzten drei Geschäftsjahre vor Beendigung gezahlten Bonusbeträge zusammensetzt. Es besteht kein Anspruch auf Übergangsbezüge bei einer nicht durch die Gesellschaft veranlassten Kündigung durch das Vorstandsmitglied oder wenn für die Gesellschaft ein wichtiger Kündigungsgrund vorliegt.

Vorzeitige Beendigung des Dienstvertrages

Die derzeitigen Vorstandsverträge enthalten eine sogenannte Change-of-Control-Klausel: Ein Kontrollwechsel im Sinne dieser Klausel liegt vor, wenn ein Dritter einzeln oder gemeinsam mit einem anderen im Sinne von § 30 des Wertpapiererwerbs- und Übernahmegesetzes 30 Prozent der Stimmrechte an der Infineon Technologies AG hält. Bei einem Kontrollwechsel sind die Mitglieder des Vorstands berechtigt, innerhalb einer Frist von zwölf Monaten nach Bekanntwerden des Kontrollwechsels

ihr Mandat niederzulegen und ihren Dienstvertrag zu kündigen, wenn ihnen die Ausübung ihres Mandats und die Erfüllung ihres Dienstvertrags unzumutbar geworden sind, zum Beispiel auf Grund einer erheblichen Einschränkung ihres Aufgabenbereichs. In diesem Fall haben die Mitglieder des Vorstands Anspruch auf Fortzahlung des Jahreszieleinkommens bis zum Ende der vertraglich vereinbarten Laufzeit, mindestens jedoch für zwei Jahre. Dabei ist vom Jahreszieleinkommen im Jahr des Ausscheidens auszugehen und die variable Komponente unter Annahme einer Gesamtkapitalrendite von 6 Prozent zu berechnen. Im Fall einer Abberufung und Kündigung durch die Infineon Technologies AG innerhalb von zwölf Monaten nach Bekanntwerden eines Kontrollwechsels haben die Vorstandsmitglieder Anspruch auf Fortzahlung des Jahreszieleinkommens bis zum Ende der vertraglich vereinbarten Laufzeit, mindestens jedoch für drei Jahre. Der jeweilige Ruhegehaltsanspruch der Vorstandsmitglieder bleibt bestehen. Diese Rechte der Vorstandsmitglieder für den Fall eines Kontrollwechsels bestehen jedoch nur, soweit die Gesellschaft nicht nach § 84 Abs. 3 AktG zum Widerruf der Bestellung berechtigt wäre.

Herr Dr. Schröter und der Aufsichtsrat der Infineon Technologies AG haben sich im August 2010 im gegenseitigen Einvernehmen über eine Aufhebung des Dienstvertrages von Herrn Dr. Schröter geeinigt. Zur Abgeltung seiner vertraglichen Ansprüche auf eine jährliche Einmalzahlung in Höhe von € 500.000 und auf einen erfolgsabhängigen Jahresbonus für das Geschäftsjahr 2010 in Höhe von € 780.000 hat Herr Dr. Schröter eine Abschlusszahlung in Höhe von € 1.280.000 erhalten. Darüber hinaus und zur Abgeltung aller zukünftigen Ansprüche aus und im Zusammenhang mit dem Dienstverhältnis wurde mit Herrn Dr. Schröter eine Abfindung in Höhe von insgesamt € 3.500.000 vereinbart, die in zwei Raten ausbezahlt wird. Die erste Rate hat Herr Dr. Schröter bereits am Ende des Geschäftsjahrs 2010 erhalten.

Im Rahmen des Verkaufs des Mobilfunkgeschäfts der Infineon Technologies AG an die Intel Corporation wird Herr Prof. Dr. Eul mit dem Abschluss der Transaktion, der voraussichtlich im ersten Kalenderquartal 2011 stattfinden soll, aus dem Vorstand der Gesellschaft ausscheiden und zu Intel wechseln. Die Gesellschaft hat daher mit Herrn Prof. Dr. Eul einen Aufhebungsvertrag geschlossen. Demnach erhält Herr Prof. Dr. Eul einen Zusatzbonus, der bei einer unterstellten fiktiven Gesamtkapitalrendite von 10 Prozent seinem Jahreszieleinkommen bis zum Ende der ursprünglichen Laufzeit seines Dienstvertrages entspricht. Darüber hinaus wird der Aufsichtsrat nach seinem Ermessen bei einem für das Unternehmen besonders günstigen Abschluss der Transaktion Herrn Prof. Dr. Eul einen weiteren Zusatzbonus in Höhe von bis zu € 900.000 gewähren. Hinsichtlich seines Anspruchs auf Ruhegehalt wurde mit Herrn Prof. Dr. Eul vereinbart, dass er zahlbar ab Vollendung des 65. Lebensjahres Ruhegehalt in Höhe von jährlich € 220.000 erhält. Eine Anrechnung anderweitiger Bezüge findet nicht statt. Die Herrn Prof. Dr. Eul bis zu seinem Ausscheiden gewährten Aktienoptionen bestehen fort, als ob Herr Prof. Dr. Eul noch bis zu ihrem Verfall für das Unternehmen tätig wäre.

Im Übrigen enthalten die Vorstandsverträge für den Fall einer vorzeitigen Beendigung des Dienstverhältnisses keine Abfindungszusage.

Nebenleistungen und sonstige Zusagen im Geschäftsjahr 2010

- Neben den in der Spalte „Sonstiges“ aufgeführten Vergütungsbestandteilen erhielten die Mitglieder des Vorstands keine Nebenleistungen. 01
- Mitglieder des Vorstands erhalten vom Unternehmen keine Kredite. 02
- Die Mitglieder des Vorstands haben im Geschäftsjahr 2010 keine Leistungen von Dritten erhalten, die im Hinblick auf die Tätigkeit als Vorstand zugesagt oder gewährt worden sind. 03
- Die Gesellschaft unterhält eine Vermögensschaden-Haftpflicht-Gruppenversicherung für Organmitglieder des Infineon-Konzerns (sog. D&O-Versicherung). Die Versicherung deckt das persönliche Haftungsrisiko für den Fall ab, dass Vorstandsmitglieder bei der Ausübung ihrer Tätigkeit für Vermögensschäden in Anspruch genommen werden. Entsprechend der geltenden Regelung in den Vorstandsdienstverträgen wurde ein Selbstbehalt in Höhe von 25 Prozent des erfolgsunabhängigen Jahresgrundgehalts vorgesehen (Selbstbehalt im Sinne des § 93 Abs. 2 AktG in Verbindung mit § 23 Abs. 1 EGAktG). Nach der Anpassung der geltenden Vorstandsdienstverträge an das neue Vergütungssystem und bei Neuabschluss von Vorstandsverträgen soll jedoch zukünftig entsprechend der gesetzlichen Regelung in § 93 Abs. 2 ein Selbstbehalt von 10 Prozent des Schadens bis zur Höhe des Eineinhalbfachen der jährlichen festen Vergütung des Vorstandsmitglieds gelten. 04
05
06
07
08
09
10
- Die Gesellschaft hat mit jedem Vorstandsmitglied eine Erstattungsvereinbarung abgeschlossen. Diese Vereinbarungen sehen vor, dass die Gesellschaft, soweit rechtlich zulässig, alle Kosten und Auslagen erstattet, die von dem jeweiligen Vorstandsmitglied im Zusammenhang mit gerichtlichen, behördlichen, regulatorischen oder parlamentarischen Verfahren und Untersuchungen sowie Schiedsverfahren, an denen das Vorstandsmitglied auf Grund seiner Vorstandstätigkeit für die Gesellschaft beteiligt ist, aufgewendet wurden. Eine Kostenerstattung ist aber insbesondere ausgeschlossen, soweit das Verfahren eine Handlung oder Unterlassung des Erstattungsberechtigten zum Gegenstand hat, mit welcher der Erstattungsberechtigte seine Sorgfaltspflichten als Vorstandsmitglied im Sinne von § 93 Abs. 2 AktG schuldhaft verletzt hat. 11
12
13
14
15
16
17
18
19
20
21

GESAMTBZÜGE DER FRÜHEREN MITGLIEDER DES VORSTANDS IM GESCHÄFTSJAHR 2010

An frühere Mitglieder des Vorstands wurden im Geschäftsjahr 2010 Gesamtbezüge (Abfindungen und Versorgungsleistungen) von € 3.373.352 (Vorjahr: € 1.798.225) ausbezahlt. Hierin enthalten ist die erste Rate der an Herrn Dr. Schröter gezahlten Abfindung in Höhe von € 1.750.000. Die Pensionsrückstellungen für frühere Mitglieder des Vorstandes betragen zum 30. September 2010 insgesamt € 36.597.097 (Vorjahr: € 27.034.008).

BESTANDTEILE DES VERGÜTUNGSSYSTEMS FÜR DEN VORSTAND AB DEM GESCHÄFTSJAHR 2011

Zukünftig sollen die Vorstandsmitglieder als Vergütung für ihre Tätigkeit ein Zieljahreseinkommen erhalten, das sich aus folgenden Bestandteilen zusammensetzt:

- **45 Prozent fixe Vergütung.** Diese besteht aus einem fest vereinbarten erfolgsunabhängigen Jahresgrundgehalt, das in zwölf gleichen monatlichen Raten gezahlt wird.
- **55 Prozent variable, d.h. erfolgsbezogene Vergütung.** Diese ist aufgeteilt in drei Komponenten und besteht aus einem Jahresbonus (Short Term Incentive) und einem Mehrjahres-Bonus (Mid Term Incentive) sowie aus einer langfristigen variablen Vergütung (Long Term Incentive).

Der **Short Term Incentive (STI)** soll im Einklang mit der kurzfristigen Unternehmensentwicklung die Leistung im zurückliegenden Geschäftsjahr belohnen. Der STI entspricht 20 Prozent der Ziel-Gesamtvergütung. Er wird vom Aufsichtsrat in einem zweistufigen Verfahren festgelegt. Zunächst werden zu Beginn eines jeden Geschäftsjahrs einheitlich für alle Vorstände zwei gleichwertige Zielfunktionen hinsichtlich der maßgeblichen Erfolgsgrößen Free Cash-Flow (FCF) und Return On Capital Employed (ROCE) definiert. Die gleichen Erfolgsgrößen sind grundsätzlich auch für Bonuszahlungen an die Mitarbeiter des Unternehmens maßgeblich. Nach Ablauf des Geschäftsjahrs wird in Abhängigkeit von der Zielerreichung vom Aufsichtsrat der konkrete Bonusbetrag festgesetzt. Ein STI wird nur gezahlt, wenn bei beiden Erfolgsgrößen ein Schwellenwert von mindestens 50 Prozent erreicht wird. Wird auch nur eines der beiden Ziele verfehlt, entfällt eine STI-Zahlung für das betreffende Jahr. Bei Überschreiten dieses Schwellenwertes wird für beide Ziele die konkrete Zielerreichung separat ermittelt. Hieraus ergibt sich der konkrete Auszahlungsbetrag. Es gilt

ein Cap von 250 Prozent, es werden also maximal 250 Prozent des Ziel-STI ausgezahlt. Außerdem kann der Aufsichtsrat den jeweiligen Auszahlungsbetrag abhängig von der Leistung des gesamten Vorstands sowie unter Berücksichtigung der Lage des Unternehmens und eventueller Sondereffekte nach seinem billigen Ermessen um bis zu 50 Prozent erhöhen oder reduzieren, wobei das Limit nach unten bei dem sich aus einer 50-prozentigen Zielerreichung ergebenden Auszahlungsbetrag liegt. Darüber hinaus hat der Aufsichtsrat, wie auch bisher, die Möglichkeit, bei besonderen Leistungen einen Zusatzbonus zu gewähren.

Als neue Vergütungskomponente wurde ein **Mid Term Incentive (MTI)** eingeführt, der in Einklang mit der mittelfristigen Unternehmensentwicklung eine nachhaltige Leistung des Vorstands belohnen soll. Dieser MTI stellt zusammen mit dem Long Term Incentive sicher, dass die variablen Vergütungsbestandteile den neuen aktienrechtlichen Anforderungen einer mehrjährigen Bemessungsgrundlage genügen. Der MTI entspricht 20 Prozent der Ziel-Gesamtvergütung. Jede Tranche des MTI hat eine Laufzeit von drei Jahren und wird am Ende der Laufzeit in bar ausgezahlt. Die Zielwerte für ROCE und FCF entsprechen den jährlich vorab für das nächste Jahr des Dreijahreszeitraums festgelegten STI-Zielen. Pro Jahr des jeweiligen Dreijahreszeitraums muss für das ROCE-Ziel und das FCF-Ziel jeweils ein Schwellenwert von 50 Prozent erreicht werden, andernfalls liegt die für den MTI maßgebliche Zielerreichung für beide Zielgrößen für das betreffende Jahr bei null. Bei Überschreiten dieses Schwellenwertes gilt für den MTI des betreffenden Jahres der für den STI ermittelte konkrete Gesamt-Zielerreichungsgrad. Für die Berechnung des nach Ablauf des Dreijahreszeitraums zu zahlenden MTI ist der arithmetische Durchschnitt der drei jährlichen Zielerreichungsgrade zu bilden. Dabei kommt es auch dann zu einer entsprechenden Auszahlung des MTI, wenn der durchschnittliche Zielerreichungsgrad für den Dreijahreszeitraum unter dem Schwellenwert von 50 Prozent liegt. Der Aufsichtsrat kann nach seinem billigen Ermessen abhängig von der Leistung des Gesamtvorstands und unter Berücksichtigung der aktuellen Unternehmenssituation und etwaiger Sondereffekte den Auszahlungsbetrag des MTI um bis zu 50 Prozent erhöhen oder reduzieren, wobei anders als für den STI keine Untergrenze gilt. Außerdem gilt ein Cap von 200 Prozent, das heißt es werden maximal 200 Prozent des Ziel-MTI ausgezahlt.

Für die Geschäftsjahre 2011 und 2012 gilt für die derzeit amtierenden Vorstandsmitglieder Peter Bauer und Dr. Reinhard Ploss im Hinblick auf den MTI eine Übergangsregelung, wonach (i) ein Zielerreichungsgrad von jeweils mindestens 50 Prozent garantiert und (ii) für die Berechnung des MTI am Ende des ersten Jahres die tatsächliche Zielerreichung dieses Jahres, am Ende des zweiten Jahres der Durchschnitt der Zielerreichungsgrade der beiden Jahre, mindestens jedoch jeweils 50 Prozent, zugrunde gelegt wird.

Der **Long Term Incentive (LTI)** soll eine langfristige, nachhaltige Leistung der Vorstandsmitglieder belohnen und einen Einklang mit dem Interesse der Aktionäre an einer positiven Entwicklung des Aktienkurses sicherstellen. Der LTI entspricht 15 Prozent der Ziel-Gesamtvergütung. Solange die Gesellschaft einen Aktienoptionsplan unterhält, in dessen Rahmen ausreichende Möglichkeiten zur Setzung eines langfristigen Leistungsanreizes mittels Aktienoptionen bestehen, soll der Aufsichtsrat den Vorstandsmitgliedern als LTI jährlich eine Tranche von Aktienoptionen zuteilen, die dem auf den LTI entfallenden Anteil am Zieljahreseinkommen entspricht. Maßgeblich für die zuzuteilende Zahl der Optionen ist grundsätzlich deren „fair market value“. Beläuft sich der Gewinn aus ausgeübten Aktienoptionen auf mehr als 250 Prozent des auf den LTI des betreffenden Jahres entfallenden Zieljahreseinkommens, so verfallen die Optionen in Höhe des übersteigenden Teils (Cap). Ist die Bereitstellung eines LTI in ausreichender Höhe auf der Basis der bestehenden Aktienoptionspläne nicht möglich, wird der Aufsichtsrat geeignete andere LTI-Instrumente festsetzen.

ZUSAGEN AN DEN VORSTAND FÜR DEN FALL EINER BEENDIGUNG DER TÄTIGKEIT

Die für die derzeit aktiven Mitglieder des Vorstands geltenden Versorgungszusagen bleiben unverändert. Alle neuen Mitglieder des Vorstands sollen jedoch anstelle einer dienstzeitabhängigen Festrentenzusage zukünftig eine beitragsorientierte, fondsbasierte Ruhegehaltszusage erhalten.

Die zukünftige Change-of-Control-Klausel entspricht im Wesentlichen der bisherigen Regelung, gemäß der Empfehlung in Ziffer 4.2.3 Abs. 5 DCGK sind die Ansprüche der Vorstandsmitglieder wegen einer etwaigen vorzeitigen Beendigung ihres Dienstvertrages im Fall eines Change-of-Control jedoch begrenzt auf die Fortzahlung des Zieljahreseinkommens bis zum Ende der Laufzeit, maximal jedoch für 36 Monate.

VERGÜTUNG DES AUFSICHTSRATS

Vergütungsstruktur

Die Vergütung des Aufsichtsrats ist in der Satzung der Gesellschaft festgelegt. Sie orientiert sich an der Größe des Unternehmens, an den Aufgaben und der Verantwortung der Aufsichtsratsmitglieder sowie an der wirtschaftlichen Lage und Performance der Gesellschaft. Die Vergütung des Aufsichtsrats ist in § 11 der Satzung geregelt und enthält zwei Komponenten:

- **eine feste jährliche Vergütung** in Höhe von € 25.000 sowie
- **einen variablen Anteil** in Form von jährlich 1.500 Wertsteigerungsrechten, die zu den gleichen Bedingungen ausgegeben werden und ausgeübt werden dürfen, wie sie der im Geschäftsjahr der Ausgabe der Wertsteigerungsrechte für die Gesellschaft geltende, von der Hauptversammlung genehmigte Aktienoptionsplan vorsieht. Diese Wertsteigerungsrechte berechtigen jedoch nicht zum Bezug von Aktien, sondern allein zum Barausgleich. Grundzüge unseres Aktienoptionsplans 2010 sind im Anhang zum Konzernabschluss zum Geschäftsjahr 2010 aufgeführt (siehe Anhang Nr. 32) und im Volltext im Internet unter www.infineon.com einsehbar.

Bestimmte Funktionen innerhalb des Aufsichtsrats werden zusätzlich vergütet. Der Vorsitzende des Aufsichtsrats erhält zusätzlich 100 Prozent der festen Vergütung, jeder Stellvertreter und jedes andere Mitglied eines Aufsichtsratsausschusses, mit Ausnahme des Nominierungsausschusses und des Vermittlungsausschusses, zusätzlich 50 Prozent der festen Vergütung.

Mitgliedern des Aufsichtsrats werden zudem sämtliche Auslagen, die im Zusammenhang mit der Ausübung des Mandats entstehen, sowie die auf ihre Vergütung entfallende Umsatzsteuer ersetzt, soweit sie diese gesondert in Rechnung stellen können und stellen.

Das System der Aufsichtsratsvergütung wurde allerdings, wie auch das System der Vorstandsvergütung, überprüft. Der nächsten Hauptversammlung, die voraussichtlich im Februar 2011 stattfinden wird, soll daher vorgeschlagen werden, die Aufsichtsratsvergütung entsprechend anzupassen.

01
02
03
04
05
06
07
08
09
10
11
12
13
14
15
16
17
18
19
20
21

Aufsichtsratsvergütung im Geschäftsjahr 2010

Auf Grund des Rückgangs der Mitarbeiterzahlen wurde der Aufsichtsrat im Geschäftsjahr 2010 im Wege eines sogenannten Statusverfahrens von bisher sechzehn auf zwölf Mitglieder verkleinert. Infolgedessen wurden sowohl die Vertreter der Anteilseigner als auch die Vertreter der Arbeitnehmer im Aufsichtsrat neu gewählt.

Die Aufsichtsratsvergütung ist im Geschäftsjahr 2010 gegenüber dem Vorjahr unverändert geblieben. Da der Aktienoptionsplan 2006 am Ende des Geschäftsjahrs 2009 ausgelaufen ist, hat die Hauptversammlung am 11. Februar

2010 einen neuen Aktienoptionsplan 2010 beschlossen. Auf dieser Grundlage erhalten die Aufsichtsräte im üblichen Zuteilungszeitraum im Dezember 2010 jeweils 1.500 Wertsteigerungsrechte, wie sie der für die Gesellschaft geltende, von der Hauptversammlung genehmigte Aktienoptionsplan 2010 vorsieht.

Die einzelnen Mitglieder des Aufsichtsrats erhielten zeitan- teilig für die Dauer ihrer Zugehörigkeit zum Aufsichtsrat für das Geschäftsjahr 2010 die folgende Bruttobarvergütung (hierin nicht enthalten ist die Umsatzsteuer in Höhe von 19 Prozent):

03 AUFSICHTSRATSVERGÜTUNG

in €	Feste Vergütung	Zusätzliche Vergütung für besondere Funktionen	Gesamtvergütung
Aufsichtsratsmitglied			
Max Dietrich Kley (zeitanteilig bis zum 11.02.2010)	8.333	8.333	16.666
Wigand Cramer	25.000	12.500	37.500
Alfred Eibl	25.000	12.500	37.500
Peter Gruber	25.000	8.333	33.333
Gerhard Hobbach	25.000	12.500	37.500
Hans-Ulrich Holdenried (zeitanteilig ab 11.02.2010)	16.667	8.333	25.000
Prof. Dr. Renate Köcher	25.000	–	25.000
Dr. Siegfried Luther (zeitanteilig bis zum 11.02.2010)	8.333	4.167	12.500
Manfred Puffer	25.000	–	25.000
Gerd Schmidt	25.000	12.500	37.500
Prof. Dr. Doris Schmitt-Landsiedel	25.000	12.500	37.500
Jürgen Scholz (zeitanteilig ab 11.02.2010)	16.667	8.333	25.000
Horst Schuler (zeitanteilig bis zum 11.02.2010)	8.333	–	8.333
Kerstin Schulzendorf (zeitanteilig bis zum 11.02.2010)	8.333	–	8.333
Dr. Eckart Sünner	25.000	8.333	33.333
Alexander Trüby (zeitanteilig bis zum 11.02.2010)	8.333	–	8.333
Arnaud de Weert (zeitanteilig bis zum 11.02.2010)	8.333	4.167	12.500
Prof. Dr.-Ing. Klaus Wucherer	25.000	20.833	45.833
Gesamt	333.332	133.332	466.664

Sonstiges (Geschäftsjahr 2010)

- Mitglieder des Aufsichtsrats erhalten vom Unternehmen keine Kredite.
- Die Gesellschaft unterhält eine Vermögensschaden-Haftpflicht-Gruppenversicherung für Organmitglieder des Infineon-Konzerns. Die Versicherung deckt das persönliche Haftungsrisiko für den Fall ab, dass Aufsichtsratsmitglieder bei der Ausübung ihrer Tätigkeit für Vermögensschäden in Anspruch genommen werden. Es wurde ein angemessener Selbstbehalt vereinbart.