

Wesentliche Vereinbarungen für den Fall eines Kontrollwechsels

S Siehe S. 142 f.

Diverse Finanzierungsverträge mit kreditgebenden Banken und Kapitalmarktgläubigern (siehe hierzu im Konzernanhang unter Nr. 12) sehen im Fall eines definierten Kontrollwechsels Klauseln vor, die für den Gläubiger das Recht zur vorzeitigen Fälligestellung enthalten; diese Klauseln entsprechen der marktüblichen Praxis.

Darüber hinaus enthalten einige Patentlizenz- und Austauschverträge, Entwicklungskooperationen, Förderverträge beziehungsweise -bescheide, Lieferverträge, Joint-Venture-Vereinbarungen und Lizenzverträge marktübliche „Change of Control“-Klauseln, die dem Vertragspartner bei einer Änderung der Kontrolle über die Infineon Technologies AG das Recht zur Kündigung oder andere für die Gesellschaft unter Umständen nachteilige Sonderrechte einräumen oder die Fortsetzung des Vertrags von der Zustimmung des Vertragspartners abhängig machen.

Sofern ein Vorstandsmitglied im Rahmen eines definierten Kontrollwechsels (Halten von mindestens 50 Prozent der Stimmrechte an der Infineon Technologies AG) ausscheidet, hat es derzeit Anspruch auf Fortzahlung seines Jahreseinkommens bis zum Ende der vertraglich vereinbarten Laufzeit, im Fall einer Amtsniederlegung/Kündigung durch das betreffende Vorstandsmitglied aufgrund des ihm eingeräumten Sonderkündigungsrechts jedoch für maximal 36 Monate, im Fall einer Abberufung/Kündigung durch die Infineon Technologies AG für mindestens 24 und maximal 36 Monate. Nähere Einzelheiten hierzu finden sich im Vergütungsbericht.

S Siehe S. 99 ff.

Die mit den Mitgliedern des Vorstands vereinbarten „Change of Control“-Klauseln entsprechen der Empfehlung in Ziffer 4.2.3 Absatz 5 des Deutschen Corporate Governance Kodex. Sie sollen dazu dienen, die Vorstandsmitglieder im Fall eines Kontrollwechsels wirtschaftlich abzusichern, um auf diese Weise in einer Übernahmesituation ihre Unabhängigkeit zu erhalten.

Vergleichbare Regelungen für Arbeitnehmer existieren nur in wenigen Einzelfällen. Dessen ungeachtet enthalten die Bedingungen sowohl für den Performance Share-Plan, an dem neben den Vorstandsmitgliedern auch die Führungskräfte und weitere ausgewählte Mitarbeiter des Unternehmens weltweit teilnehmen, als auch für den Restricted Stock Unit-Plan, der ergänzend für bestimmte Mitarbeiter von Infineon in den USA zum Tragen kommt, Regelungen für den Fall eines definierten Kontrollwechsels (Halten von mindestens 30 Prozent der Stimmrechte an der Infineon Technologies AG). Diese Regelungen haben im Wesentlichen zum Gegenstand, dass die in den Planbedingungen vorgesehenen Wartefristen im Falle des Kontrollwechsels vorzeitig enden; die entsprechende Regelung im Performance Share-Plan gilt wegen der insoweit vorrangigen Dienstverträge jedoch nicht für die Vorstandsmitglieder.

Corporate Governance Bericht

Der Corporate Governance Bericht ist öffentlich zugänglich.

@ www.infineon.com/corporate-governance-bericht

Erklärung zur Unternehmensführung

Die Erklärung zur Unternehmensführung nach §§ 289a, 315 Abs. 5 HGB¹ ist öffentlich zugänglich.

@ www.infineon.com/erklaerung-zur-unternehmensfuehrung

Vergütungsbericht

Der Vergütungsbericht ist Bestandteil des zusammengefassten Lageberichts und erläutert entsprechend den gesetzlichen Vorgaben und den Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex (DCGK) in der Fassung vom 7. Februar 2017 die Grundzüge des Vergütungssystems für Vorstand und Aufsichtsrat der Infineon Technologies AG sowie die Vergütung der einzelnen Vorstands- und Aufsichtsratsmitglieder. Die transparente und verständliche Berichterstattung hierüber stellt für Infineon ein wesentliches Element guter Corporate Governance dar.

¹ §§ 289f, 315d HGB in der Fassung des CSR-Richtlinie-Umsetzungsgesetzes vom 11. April 2017 finden nach Art. 80 EGHGB erstmals für das nach dem 31. Dezember 2016 beginnende Geschäftsjahr (also das Infineon-Geschäftsjahr 2018) Anwendung.

Vergütung des Vorstands

Vergütungssystem

Das Vergütungssystem für den Vorstand wird – ebenso wie die Vergütung der einzelnen Vorstandsmitglieder – vom Aufsichtsratsplenum auf Vorschlag des Präsidialausschusses festgelegt und regelmäßig überprüft. Die Vergütung der Mitglieder des Vorstands soll sich in Übereinstimmung mit den gesetzlichen Vorgaben und den Empfehlungen des 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 Unternehmensentwicklung auszurichten; 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.

Im Geschäftsjahr 2017 wurde die turnusmäßige, bereits im vorigen Geschäftsjahr begonnene Überprüfung des Vergütungssystems für den Vorstand durch einen unabhängigen externen Vergütungsexperten abgeschlossen. Die Überprüfung kommt unter anderem zu dem Ergebnis, dass das Vergütungssystem der Gesellschaft ungeachtet bestehender Handlungsspielräume konform mit den Vorgaben des Aktiengesetzes und des DCGK ist und den marktüblichen Bedingungen entspricht (zu Einzelheiten der Überprüfung siehe „Überprüfung des Vorstandsvergütungssystems und der individuellen Vorstandsvergütungen“ in diesem Kapitel).

 Siehe S. 111

Bestandteile des Vergütungssystems für den Vorstand

Im Geschäftsjahr 2017 haben sich am Vergütungssystem für den Vorstand gegenüber dem Vorjahr keine Veränderungen ergeben.

Sämtliche Vorstandsmitglieder erhalten als Vergütung für ihre Tätigkeit ein Jahreseinkommen, das sich – basierend auf einer 100-prozentigen Zielerreichung – zu circa 45 Prozent aus einer fixen Vergütung und zu circa 55 Prozent aus variablen Vergütungsbestandteilen zusammensetzt:

- **Fixe Vergütung:** Die fixe Vergütung besteht aus einem fest vereinbarten, erfolgsunabhängigen Jahresgrundgehalt, das in zwölf gleichen monatlichen Raten gezahlt wird.
- **Variable (= erfolgsbezogene) Vergütung:** Die variable Vergütung ist aufgeteilt in drei Komponenten und besteht aus einem Jahresbonus (Short Term Incentive), einem Mehrjahresbonus (Mid Term Incentive) sowie einer langfristigen variablen Vergütung (Long Term Incentive).

Der **Short Term Incentive (STI)** soll im Einklang mit der kurzfristigen Unternehmensentwicklung die Leistung im jeweils abgelaufenen Geschäftsjahr honorieren. Der STI entspricht (bei einer angenommenen Zielerreichung der variablen Vergütung von 100 Prozent) circa 20 Prozent des Zieljahreseinkommens. Er wird vom Aufsichtsrat in einem zweistufigen Verfahren festgelegt:

- (i) Zunächst werden zu Beginn eines jeden Geschäftsjahres einheitlich für alle Vorstandsmitglieder Zielfunktionen hinsichtlich der beiden für die Gesellschaft maßgeblichen Erfolgsgrößen „Free-Cash-Flow“ und „Return on Capital Employed“ (RoCE) definiert. Im Sinne einer einheitlichen Unternehmenssteuerung sind die gleichen Erfolgsgrößen – ergänzt um das Segmentergebnis – auch für die variablen Vergütungsbestandteile (Bonuszahlungen) der Führungskräfte und Mitarbeiter des Unternehmens maßgeblich. Für die Bemessung des STI sind beide genannten Erfolgsgrößen gleichwertig; sie werden im Kapitel „Unternehmensinternes Steuersystem“ näher beschrieben.
- (ii) Nach Ablauf des Geschäftsjahres werden in Abhängigkeit von der tatsächlichen Zielerreichung für Free-Cash-Flow und RoCE vom Aufsichtsrat der konkrete Zielerreichungsgrad und die STI-Auszahlungsbeträge festgestellt.

 Siehe S. 58 ff.

Ein STI wird nur gezahlt, wenn auf Basis des festgestellten Jahresabschlusses bei beiden Erfolgsgrößen (Free-Cash-Flow, RoCE) ein Schwellenwert von jeweils mindestens 50 Prozent der vereinbarten Zielfunktion erreicht wird. Wird auch nur eines der beiden Mindestziele verfehlt, entfällt eine STI-Zahlung für das betreffende Geschäftsjahr insgesamt. Bei Überschreiten der Schwellenwerte wird das arithmetische Mittel der beiden Zielerreichungsgrade gebildet. Aus der so errechneten Prozentzahl ergibt sich der konkrete STI-Auszahlungsbetrag. Dabei gilt jedoch eine Obergrenze (Cap) von 250 Prozent, das heißt, es wird unabhängig von einem tatsächlich höheren Zielerreichungsgrad maximal das Zweieinhalbfache des Ziel-STI (= 100 Prozent) ausgezahlt. Der Aufsichtsrat kann den jeweiligen

Auszahlungsbetrag in Abhängigkeit von der Leistung des gesamten Vorstands, der Lage des Unternehmens und eventuellen besonderen Entwicklungen nach seinem billigen Ermessen um bis zu 50 Prozent erhöhen oder reduzieren, wobei das Limit für eine Anpassung nach unten bei dem sich aus einer 50-prozentigen Zielerreichung ergebenden Auszahlungsbetrag, für eine Anpassung nach oben beim Cap (250 Prozent) liegt.

Beginnt oder endet das Amt als Vorstand während des Geschäftsjahres, wird der STI-Anspruch auf Monatsbasis zeitanteilig gekürzt (um 1/12 für jeden an der vollständigen STI-Tranche fehlenden ganzen Monat). Der Anspruch auf einen STI-Bonus 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.

Der **Mid Term Incentive (MTI)** soll im Einklang mit der mittelfristigen Unternehmensentwicklung eine über einen längeren Zeitraum wirksame Leistung des Vorstands belohnen. Der MTI stellt auf diese Weise zusammen mit dem Long Term Incentive sicher, dass die Vergütungsstruktur für den Vorstand – wie das Aktiengesetz dies fordert – auf eine „nachhaltige Unternehmensentwicklung ausgerichtet“ ist. Bei einer angenommenen Zielerreichung der variablen Vergütung von 100 Prozent entspricht der MTI circa 20 Prozent des Zieljahreseinkommens.

Jedes Geschäftsjahr beginnt eine neue, jeweils dreijährige MTI-Tranche zu laufen. Am Ende der drei Jahre erfolgt eine Auszahlung in bar. Die Höhe der Auszahlung hängt wiederum von den während des Dreijahreszeitraums jeweils erzielten Ergebnissen für RoCE und Free-Cash-Flow ab. Dabei entsprechen die Zielwerte für RoCE und Free-Cash-Flow für die einzelnen Jahre einer MTI-Tranche den jährlich vorab festgelegten STI-Zielen. Pro Jahr eines jeden Dreijahreszeitraums müssen sowohl für das RoCE- als auch das Free-Cash-Flow-Ziel jeweils mindestens 50 Prozent der vereinbarten Zielfunktion erreicht werden; andernfalls wird die für den MTI maßgebliche Zielerreichung für beide Zielgrößen für das betreffende Jahr mit null angesetzt. Bei Überschreiten der Schwellenwerte gilt für die betreffende Jahresscheibe des MTI der für den STI ermittelte 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 – anders als beim STI – auch dann zu einer Auszahlung des MTI, wenn der durchschnittliche Zielerreichungsgrad für den Dreijahreszeitraum unter dem Wert von 50 Prozent liegt. Nach oben gilt eine Begrenzung (Cap) von 200 Prozent, das heißt, es wird unabhängig vom tatsächlichen Zielerreichungsgrad maximal das Zweifache des Ziel-MTI (= 100 Prozent) ausgezahlt.

Der Aufsichtsrat kann den MTI-Auszahlungsbetrag nach seinem billigen Ermessen in Abhängigkeit von der Leistung des gesamten Vorstands, der Lage des Unternehmens und eventuellen besonderen Entwicklungen um bis zu 50 Prozent erhöhen oder reduzieren. Als Orientierungspunkt für eine solche Ermessensausübung zieht der Aufsichtsrat unter anderem heran, inwieweit die von ihm jährlich, ausschließlich für diesen Zweck festgelegten Dreijahresziele für Umsatzwachstum und Segmentergebnis erreicht wurden und welcher Erfolg bei der Komplementierung des organischen Wachstums durch M&A-Aktivitäten zu verzeichnen ist. Anders als für den STI gilt für die Ermessensanpassung durch den Aufsichtsrat keine Untergrenze; die Obergrenze bildet jedoch in jedem Fall das Cap (200 Prozent).

Im Fall des unterjährigen Amtsantritts wird die MTI-Tranche zeitanteilig gekürzt (um 1/36 für jeden an der vollständigen MTI-Tranche fehlenden ganzen Monat). Für den Fall des Ausscheidens ist grundsätzlich sichergestellt, dass das Vorstandsmitglied höchstens die seiner Amtszeit entsprechende Anzahl an – gegebenenfalls zeitanteilig gekürzten – MTI-Tranchen verdienen kann. Bereits begonnene MTI-Tranchen verfallen ersatzlos, wenn Vorstandsmandat oder Dienstverhältnis außerplanmäßig beendet werden, etwa 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.

Der **Long Term Incentive (LTI)** soll eine langfristige und – wie der MTI – nachhaltige Leistung der Vorstandsmitglieder belohnen und zusätzlich einen Gleichlauf mit dem Interesse der Aktionäre an einer positiven Entwicklung des Aktienkurses sicherstellen. Der LTI entspricht (bei einer angenommenen Zielerreichung der variablen Vergütung von 100 Prozent) circa 15 Prozent des Zieljahreseinkommens.

Seit dem Geschäftsjahr 2014 wird der LTI in Form sogenannter Performance Shares gewährt. Der neue LTI kommt nicht nur für die Vorstandsmitglieder, sondern – mit geringfügigen, sachlich bedingten Abweichungen und als freiwillige Unternehmensleistung – auch für die Führungskräfte und ausgewählte Mitarbeiter des Unternehmens weltweit zum Einsatz.

Die – zunächst noch vorläufige – Zuteilung der (virtuellen) Performance Shares erfolgte jeweils zum 1. Oktober eines jeden Geschäftsjahres für das an diesem Tag beginnende Geschäftsjahr. Der Aufsichtsrat hat am 3. August 2017 auf Empfehlung des Präsidialausschusses beschlossen, die im Rahmen des LTI zu gewährenden Performance Shares künftig jeweils am 1. März eines jeden Geschäftsjahres vorläufig zuzuteilen; der vierjährigen Laufzeit der jeweiligen Tranche entsprechend erfolgt damit auch die endgültige Zuteilung der (echten) Infineon-Aktien mit Ablauf des Monats Februar vier Jahre später.

Zugewährt werden Performance Shares im Umfang des vertraglich vereinbarten LTI-Zuteilungsbetrags in Euro; bei unterjährigem Amtsantritt erfolgt eine entsprechende Kürzung. Die Anzahl der Performance Shares ergibt 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 sind (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 sind zudem erfolgsabhängig; sie werden nur dann endgültig zugeteilt, 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. Sind am Ende der Haltefrist die Bedingungen für eine endgültige Zuteilung von Performance Shares – entweder sämtlicher oder nur der nicht erfolgsabhängigen Shares – erfüllt, erwirbt das Vorstandsmitglied einen Anspruch gegen die Gesellschaft auf Übertragung der entsprechenden Anzahl (realer) Infineon-Aktien; Performance Shares, die das Erfolgsziel nicht erreicht haben, verfallen ersatzlos. Der Wert der dem Vorstandsmitglied nach Ablauf der Haltefrist je LTI-Tranche endgültig zugeteilten Performance Shares darf 250 Prozent des jeweiligen LTI-Zuteilungsbetrags nicht übersteigen; oberhalb dieser Grenze erlöschen die Performance Shares (Cap).

Die Übertragung der Infineon-Aktien erfolgt in ein Depot des Vorstandsmitglieds. Über die übertragenen Aktien kann das Vorstandsmitglied anschließend frei verfügen. Das Gleiche gilt für die als Eigeninvestment erworbenen Infineon-Aktien nach dem Ablauf der Haltefrist.

Der Aufsichtsrat hat das Recht, dem Vorstandsmitglied nach der Haltefrist statt der Übertragung von Infineon-Aktien einen wertentsprechenden Ausgleich in Geld zu leisten. Der Aufsichtsrat hat am 3. August 2017 beschlossen, die mit Ablauf des 30. September 2017 fällig werdenden Performance Shares der am 1. Oktober 2013 ausgegebenen Tranche nicht in Form von Infineon-Aktien zuzuteilen, sondern in Übereinstimmung mit dem im Performance Share-Plan vorgesehenen Wahlrecht in bar auszugleichen.

Scheidet das Vorstandsmitglied während der ersten zwei Jahre der insgesamt vierjährigen Haltefrist der Performance Shares einer LTI-Tranche aus dem Dienst aus, verfallen diese ersatzlos, es sei denn, das Ausscheiden erfolgt krankheitsbedingt, aus einem wichtigen, von dem Vorstandsmitglied nicht zu vertretenden Grund oder aufgrund Erreichens der dienstvertraglich festgelegten Altersgrenze. Für die Eigeninvestment-Aktien endet nur die Haltefrist mit dem Ausscheiden; über die Aktien kann das Vorstandsmitglied anschließend frei verfügen. Scheidet das Vorstandsmitglied später aus – außer 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 –, läuft die betreffende LTI-Tranche (einschließlich des Eigeninvestments) unverändert weiter. Das Vorstandsmitglied wird insoweit in jeder Hinsicht so behandelt, als ob es weiter im Amt geblieben wäre; eine zeitanteilige Kürzung der LTI-Tranche aufgrund des vorzeitigen Ausscheidens findet nicht statt.

Ist die Bereitstellung eines LTI in ausreichender Höhe auf Basis des Performance Share-Plans nicht möglich oder vom Aufsichtsrat nicht gewünscht, ist der Aufsichtsrat verpflichtet, geeignete andere LTI-Instrumente mit einem entsprechenden Wert festzusetzen.

Vor der Einführung des Performance Share-Plans hat die Gesellschaft als LTI einen von der Hauptversammlung 2010 beschlossenen Aktienoptionsplan unterhalten. Die den Mitgliedern des Vorstands auf der Basis dieses sogenannten „Aktienoptionsplans 2010“ zugeteilten Aktienoptionen können – die Einhaltung der Planbedingungen, insbesondere die Erreichung des absoluten und des relativen Erfolgsziels, unterstellt – noch bis zum 14. Dezember 2019 ausgeübt werden.

Schließlich hat der Aufsichtsrat die – allerdings stets an sein pflichtgemäßes Ermessen gebundene – Möglichkeit, unter anderem bei besonderen Leistungen des Vorstands oder einzelner seiner Mitglieder eine **Sonderleistung** zu gewähren. Sie ist jedoch wertmäßig auf maximal 30 Prozent der fixen Vergütung des Vorstandsmitglieds beschränkt.

Vorstandsvergütung im Geschäftsjahr 2017 nach DRS 17

Gesamtvergütung

Die den Mitgliedern des Vorstands gewährte Gesamtvergütung nach DRS 17 sowie die Bezüge der einzelnen Vorstandsmitglieder – ebenfalls dargestellt nach DRS 17 – sind der nachfolgenden Tabelle zu entnehmen:

in €	Dr. Reinhard Ploss Vorsitzender des Vorstands		Dominik Asam Finanzvorstand		Dr. Helmut Gassel ³ Mitglied des Vorstands	
	2017	2016	2017	2016	2017	2016
Fixe Vergütung						
Jahresgrundgehalt	1.075.000	1.075.000	750.000	750.000	685.000	171.250
Nebenleistungen	36.154	35.724	43.203	41.185	47.728	8.714
Summe fixe Vergütung	1.111.154	1.110.724	793.203	791.185	732.728	179.964
Variable Vergütung						
Einjährige variable Vergütung (STI)	670.080	474.720	474.640	336.260	429.968	76.153
Mehrjährige variable Vergütung						
Mid Term Incentive (MTI) ¹						
Tranche 2014 – 2016	–	288.460	–	201.537	–	–
Tranche 2015 – 2017	243.040	158.240	172.153	112.087	–	–
Tranche 2016 – 2018	243.040	158.240	172.153	112.087	155.951	25.384
Tranche 2017 – 2019	243.040	–	172.153	–	155.951	–
Long Term Incentive (LTI)						
Performance Share-Plan ²	315.608	244.367	211.838	164.024	190.238	–
Summe variable Vergütung	1.714.808	1.324.027	1.202.937	925.995	932.108	101.537
Gesamtvergütung	2.825.962	2.434.751	1.996.140	1.717.180	1.664.836	281.501

1 Die Werte enthalten die im jeweiligen Geschäftsjahr gewährte Jahresscheibe der MTI-Tranche auf Basis der Erfüllung der planmäßigen Bedingungen.

2 Die Werte für die im Geschäftsjahr 2017 aktiven Vorstandsmitglieder basieren auf einem beizulegenden Zeitwert je Performance Share in Höhe von €11,25 (Vorjahr: €7,07), der unter Berücksichtigung des wertmindernden Cap mittels eines Monte-Carlo-Simulationsmodells ermittelt wurde.

3 Herr Dr. Helmut Gassel wurde mit Wirkung zum 1. Juli 2016 als Vorstand für Strategieentwicklung, Sales & Marketing und Regionen berufen.

in €	Jochen Hanebeck ³ Mitglied des Vorstands		Arunjai Mittal ⁴ Mitglied des Vorstands		Gesamt Vorstand	
	2017	2016	2017	2016	2017	2016
Fixe Vergütung						
Jahresgrundgehalt	685.000	171.250	–	562.500	3.195.000	2.730.000
Nebenleistungen	32.016	7.697	–	26.962	159.101	120.282
Summe fixe Vergütung	717.016	178.947	–	589.462	3.354.101	2.850.282
Variable Vergütung						
Einjährige variable Vergütung (STI)	429.968	76.153	–	336.260	2.004.656	1.299.546
Mehrjährige variable Vergütung						
Mid Term Incentive (MTI) ¹						
Tranche 2014 – 2016	–	–	–	201.537	–	691.534
Tranche 2015 – 2017	–	–	–	112.087	415.193	382.414
Tranche 2016 – 2018	155.951	25.384	–	112.087	727.095	433.182
Tranche 2017 – 2019	155.951	–	–	–	727.095	–
Long Term Incentive (LTI)						
Performance Share-Plan ²	190.238	–	–	–	907.922	408.391
Summe variable Vergütung	932.108	101.537	–	761.971	4.781.961	3.215.067
Gesamtvergütung	1.649.124	280.484	–	1.351.433	8.136.062	6.065.349

1 Die Werte enthalten die im jeweiligen Geschäftsjahr gewährte Jahresscheibe der MTI-Tranche auf Basis der Erfüllung der planmäßigen Bedingungen.

2 Die Werte für die im Geschäftsjahr 2017 aktiven Vorstandsmitglieder basieren auf einem beizulegenden Zeitwert je Performance Share in Höhe von €11,25 (Vorjahr: €7,07), der unter Berücksichtigung des wertmindernden Cap mittels eines Monte-Carlo-Simulationsmodells ermittelt wurde.

3 Herr Jochen Hanebeck wurde mit Wirkung zum 1. Juli 2016 als Vorstand für Operations berufen.

4 Herr Arunjai Mittal ist mit Wirkung zum 30. Juni 2016 aus dem Vorstand ausgeschieden; sein Dienstverhältnis endete mit Wirkung zum 30. September 2016.

Die Mitglieder des Vorstands haben weder im Geschäftsjahr 2017 noch im Geschäftsjahr 2016 vom Unternehmen Kredite erhalten.

Die Mitglieder des Vorstands haben weder im Geschäftsjahr 2017 noch im Geschäftsjahr 2016 Leistungen von Dritten erhalten, die ihnen im Hinblick auf ihre Tätigkeit als Vorstand zugesagt oder gewährt worden sind.

Nebenleistungen

Gemäß ihren Dienstverträgen haben die Vorstandsmitglieder Anspruch auf einen Dienstwagen (mit Fahrer), der auch zu Privatfahrten genutzt werden kann. Die Betriebs- und Unterhaltungskosten des Dienstwagens sowie die Kosten für den Fahrer trägt die Gesellschaft. Die Versteuerung des geldwerten Vorteils für die private Nutzung geht zulasten der Vorstandsmitglieder.

Weiter unterhält die Gesellschaft zugunsten ihrer Vorstandsmitglieder eine Unfallversicherung für den Todesfall (€3 Millionen) und den Fall der Invalidität (€5 Millionen).

Aktienbasierte Vergütung

S Siehe S. 100 ff.

Wie unter „Vergütung des Vorstands“ beschrieben, wird der den Vorstandsmitgliedern vertraglich zustehende LTI vom Unternehmen in Form sogenannter Performance Shares gewährt. Der für die Anzahl der für das Geschäftsjahr 2017 gewährten Performance Shares maßgebliche Durchschnittskurs der Infineon-Aktie betrug €13,01 (Vorjahr: €10,56).

Pro für das Geschäftsjahr 2017 gewährter Performance Share wurde ein beizulegender Zeitwert von €11,25 (Vorjahr: €7,07) zugrunde gelegt. Darin ist unter anderem das für den LTI geltende Cap von 250 Prozent des LTI-Zuteilungsbetrags berücksichtigt.

Der nachfolgenden Tabelle sind die den Mitgliedern des Vorstands im Geschäftsjahr 2017 gewährten Performance Shares zu entnehmen. Daneben enthält die Tabelle Angaben zum Aktienoptionsplan 2010, auf dessen Grundlage den Vorstandsmitgliedern letztmals im Geschäftsjahr 2013 Aktienoptionen zugeteilt wurden.

	Geschäftsjahr	Performance Share-Plan			
		Zu Beginn des Geschäftsjahres ausstehende virtuelle Performance Shares	Zu Beginn des Geschäftsjahres neu gewährte virtuelle Performance Shares		Am Ende des Geschäftsjahres ausstehende virtuelle Performance Shares
		Anzahl	Anzahl	Beizulegender Zeitwert bei Gewährung in €	Anzahl
Vorstandsmitglied					
Dr. Reinhard Ploss (Vorsitzender des Vorstands)	2017	125.136	28.054	315.608	153.190
	2016	90.572	34.564	244.367	125.136
Dominik Asam (Finanzvorstand)	2017	85.288	18.830	211.838	104.118
	2016	62.088	23.200	164.024	85.288
Dr. Helmut Gassel ¹ (Mitglied des Vorstands)	2017	-	16.910	190.238	16.910
	2016	-	-	-	-
Jochen Hanebeck ² (Mitglied des Vorstands)	2017	-	16.910	190.238	16.910
	2016	-	-	-	-
Arunjai Mittal ³ (Mitglied des Vorstands)	2017	-	-	-	-
	2016	62.088	-	-	62.088
Gesamt	2017	210.424	80.704	907.922	291.128
	2016	214.748	57.764	408.391	272.512

1 Herr Dr. Helmut Gassel wurde mit Wirkung zum 1. Juli 2016 als Vorstand für Strategieentwicklung, Sales & Marketing und Regionen berufen.

2 Herr Jochen Hanebeck wurde mit Wirkung zum 1. Juli 2016 als Vorstand für Operations berufen.

3 Herr Arunjai Mittal ist mit Wirkung zum 30. Juni 2016 aus dem Vorstand ausgeschieden; sein Dienstverhältnis endete mit Wirkung zum 30. September 2016.

		Aktienoptionsplan 2010					Gesamtaufwand für aktienbasierte Vergütung
		Zu Beginn des Geschäftsjahres ausstehende Optionen	Am Ende des Geschäftsjahres ausstehende Optionen	Im Geschäftsjahr ausgeübte Optionen	Im Geschäftsjahr verfallene Optionen ¹	Am Ende des Geschäftsjahres ausübende Optionen	
Vorstandsmitglied	Geschäftsjahr	Anzahl	Anzahl	Anzahl	Anzahl	Anzahl	in €
Dr. Reinhard Ploss (Vorsitzender des Vorstands)	2017	307.500	-	208.200	99.300	-	376.461
	2016	433.214	307.500	95.800	29.914	120.000	323.243
Dominik Asam (Finanzvorstand)	2017	130.952	-	62.800	68.152	-	285.173
	2016	350.952	130.952	167.740	52.260	-	213.678
Dr. Helmut Gassel ² (Mitglied des Vorstands)	2017	-	-	-	-	-	94.858
	2016	-	-	-	-	-	-
Jochen Hanebeck ³ (Mitglied des Vorstands)	2017	-	-	-	-	-	94.858
	2016	-	-	-	-	-	-
Arunjai Mittal ⁴ (Mitglied des Vorstands)	2017	-	-	-	-	-	-
	2016	229.167	229.167	-	-	-	160.607
Gesamt	2017	438.452	-	271.000	167.452	-	851.350
	2016	1.013.333	667.619	263.540	82.174	120.000	697.528

1 Durch die Ausübung von Aktienoptionen darf von den Vorstandsmitgliedern nur ein bestimmter Höchstbetrag als Gewinn vereinnahmt werden (Cap). Der Verfall der Optionen erklärt sich aus dem Erreichen des Cap.

2 Herr Dr. Helmut Gassel wurde mit Wirkung zum 1. Juli 2016 als Vorstand für Strategieentwicklung, Sales & Marketing und Regionen berufen.

3 Herr Jochen Hanebeck wurde mit Wirkung zum 1. Juli 2016 als Vorstand für Operations berufen.

4 Herr Arunjai Mittal ist mit Wirkung zum 30. Juni 2016 aus dem Vorstand ausgeschieden; sein Dienstverhältnis endete mit Wirkung zum 30. September 2016.

Bezüglich der am 1. Oktober 2016 für das Geschäftsjahr 2017 an die Mitglieder des Vorstands gewährten Performance Shares verweisen wir auf den Konzernanhang unter Nr. 17. In Abweichung von der bisherigen Praxis werden die Performance Shares für das Geschäftsjahr 2018 den Mitgliedern des Vorstands erst am 1. März 2018 zugeteilt.

Siehe S. 151 f.

Sonderleistungen

Sonderleistungen wurden den Vorstandsmitgliedern im Geschäftsjahr 2017 vom Aufsichtsrat nicht gewährt.

Sonstige Zusagen

Bereits im Geschäftsjahr 2009 hat die Gesellschaft mit den damals amtierenden Vorstandsmitgliedern (von den derzeit aktiven Vorstandsmitgliedern ist nur Herr Dr. Ploss betroffen) eine sogenannte Erstattungsvereinbarung abgeschlossen. Danach erstattet die Gesellschaft Kosten und Auslagen im Zusammenhang mit gerichtlichen, behördlichen, regulatorischen oder parlamentarischen Verfahren und Untersuchungen sowie Schiedsverfahren, an denen das Vorstandsmitglied aufgrund seiner Vorstandstätigkeit beteiligt ist. Eine Kostenerstattung ist aber insbesondere dann ausgeschlossen, wenn es sich um ein Verfahren der Gesellschaft gegen das Vorstandsmitglied wegen einer Sorgfaltspflichtverletzung im Sinne des § 93 Abs. 2 AktG handelt.

Vorstandsvergütung im Geschäftsjahr 2017 nach dem Deutschen Corporate Governance Kodex

Der DCGK empfiehlt, einzelne Vergütungskomponenten für jedes Vorstandsmitglied nach bestimmten Kriterien individuell offenzulegen. Er empfiehlt weiter, für deren – teils vom DRS 17 abweichende – Darstellung die dem DCGK beigefügten Mustertabellen zu verwenden.

Gewährte Zuwendungen gemäß DCGK

In der nachfolgenden Tabelle werden die für die Geschäftsjahre 2016 und 2017 gewährten Zuwendungen einschließlich der Nebenleistungen sowie die im Geschäftsjahr 2017 erreichbaren Minimal- und Maximalvergütungen dargestellt.

Abweichend zur Darstellung nach DRS 17 ist der STI den Anforderungen des DCGK entsprechend mit dem Zielwert, das heißt dem Wert, der bei einer Zielerreichung von 100 Prozent an den Vorstand gewährt wird, anzugeben. Der MTI ist, anders als nach DRS 17, bereits im Zeitpunkt der Zusage mit dem Zielwert eines „mittleren Wahrscheinlichkeitsszenarios“ anzugeben. Infineon geht dabei von einer Zielerreichung von 100 Prozent aus. Des Weiteren ist der Versorgungsaufwand, das heißt der Dienstzeitaufwand nach IAS 19 (siehe hierzu „Zusagen an Mitglieder des Vorstands für den Fall einer Beendigung ihrer Tätigkeit“ in diesem Kapitel), in die Gesamtvergütung nach DCGK einzurechnen.

Siehe S. 108 ff.

Die den einzelnen Mitgliedern des Vorstands nach DCGK gewährten Zuwendungen (Gesamtvergütung und Vergütungsbestandteile) sowie die erreichbaren Minimal- und Maximalvergütungen sind der nachfolgenden Tabelle zu entnehmen:

in €	Dr. Reinhard Ploss Vorsitzender des Vorstands				Dominik Asam Finanzvorstand			
	2017	2016	2017 (Min.)	2017 (Max.)	2017	2016	2017 (Min.)	2017 (Max.)
Fixe Vergütung								
Jahresgrundgehalt	1.075.000	1.075.000	1.075.000	1.075.000	750.000	750.000	750.000	750.000
Nebenleistungen	36.154	35.724	36.154	36.154	43.203	41.185	43.203	43.203
Summe fixe Vergütung	1.111.154	1.110.724	1.111.154	1.111.154	793.203	791.185	793.203	793.203
Variable Vergütung								
Einjährige variable Vergütung (STI)	480.000	480.000	-	1.200.000	340.000	340.000	-	850.000
Mehrfährige variable Vergütung								
Mid Term Incentive (MTI)								
Tranche 2015 – 2017	-	480.000	-	-	-	340.000	-	-
Tranche 2016 – 2018	480.000	-	-	960.000	340.000	-	-	680.000
Long Term Incentive (LTI)								
Performance Share-Plan ¹	315.608	244.367	157.804	912.500	211.838	164.024	105.919	612.500
Summe variable Vergütung	1.275.608	1.204.367	157.804	3.072.500	891.838	844.024	105.919	2.142.500
Versorgungsaufwand ²	321.123	-	321.123	321.123	297.220	271.061	297.220	297.220
Gesamtvergütung (DCGK)	2.707.885	2.315.091	1.590.081	4.504.777	1.982.261	1.906.270	1.196.342	3.232.923

1 Die Werte für die im Geschäftsjahr 2017 aktiven Vorstandsmitglieder basieren auf einem beizulegenden Zeitwert je Performance Share in Höhe von €11,25 (Vorjahr: €7,07), der unter Berücksichtigung des wertmindernden Cap mittels eines Monte-Carlo-Simulationsmodells ermittelt wurde.

2 Im Geschäftsjahr 2017 wurde für Herrn Dr. Ploss ein Ertrag aus nachzuverrechnendem Dienstzeitaufwand in Höhe von €1.114.773 berücksichtigt (siehe unter „Versorgungszusagen und Ruhegehälter im Geschäftsjahr 2017“ in diesem Kapitel).

3 Herr Dr. Helmut Gassel wurde mit Wirkung zum 1. Juli 2016 zum Vorstand für Strategieentwicklung, Sales & Marketing und Regionen berufen.

4 Herr Jochen Hanebeck wurde mit Wirkung zum 1. Juli 2016 als Vorstand für Operations berufen.

5 Herr Arunjai Mittal ist mit Wirkung zum 30. Juni 2016 aus dem Vorstand ausgeschieden, sein Dienstverhältnis endete mit Wirkung zum 30. September 2016.



Dr. Helmut Gassel ³ Mitglied des Vorstands				Jochen Hanebeck ⁴ Mitglied des Vorstands				Arunjai Mittal ⁵ Mitglied des Vorstands			
2017	2016	2017 (Min.)	2017 (Max.)	2017	2016	2017 (Min.)	2017 (Max.)	2017	2016	2017 (Min.)	2017 (Max.)
685.000	171.250	685.000	685.000	685.000	171.250	685.000	685.000	-	562.500	-	-
47.728	8.714	47.728	47.728	32.016	7.697	32.016	32.016	-	26.962	-	-
732.728	179.964	732.728	732.728	717.016	178.947	717.016	717.016	-	589.462	-	-
308.000	77.000	-	770.000	308.000	77.000	-	770.000	-	340.000	-	-
-	231.000	-	-	-	231.000	-	-	-	340.000	-	-
308.000	-	-	616.000	308.000	-	-	616.000	-	-	-	-
190.238	-	95.119	550.000	190.238	-	95.119	550.000	-	-	-	-
806.238	308.000	95.119	1.936.000	806.238	308.000	95.119	1.936.000	-	680.000	-	-
132.853	25.458	132.853	132.853	162.385	29.321	162.385	162.385	-	241.677	-	-
1.671.819	513.422	960.700	2.801.581	1.685.639	516.268	974.520	2.815.401	-	1.511.139	-	-

Zufluss gemäß DCGK

Da die den Mitgliedern des Vorstands für das Geschäftsjahr 2017 gewährte Vergütung teilweise nicht mit einer Zahlung in dem jeweiligen Geschäftsjahr einhergeht, wird – in Übereinstimmung mit der entsprechenden Empfehlung des DCGK – in einer gesonderten Tabelle dargestellt, in welcher Höhe ihnen für das Geschäftsjahr 2017 Mittel zugeflossen sind.

Entsprechend den Empfehlungen des DCGK sind die fixe Vergütung sowie der STI als Zufluss für das jeweils zugehörige Geschäftsjahr anzugeben. Der MTI ist gemäß den Empfehlungen des DCGK in dem Geschäftsjahr als Zufluss zu zeigen, in dem die Planlaufzeit der jeweiligen MTI-Tranche endet. Neben der für 2017 gewährten fixen Vergütung und dem STI ist den Mitgliedern des Vorstands für das Geschäftsjahr 2017 damit die MTI-Tranche 2015 – 2017 zugeflossen. Aktienbasierte Vergütungen gelten gemäß DCGK zu dem nach deutschem Steuerrecht maßgeblichen Zeitpunkt und Wert als zugeflossen. Die am 1. Oktober 2013 ausgegebenen Performance Shares, welche den Mitgliedern des Vorstands nach Ende des Geschäftsjahres 2017 in bar ausgezahlt werden (siehe „Bestandteile des Vergütungssystems für den Vorstand“ in diesem Kapitel), werden erst im Geschäftsjahr 2018 in nachfolgender Tabelle als Zufluss ausgewiesen. Den Empfehlungen des DCGK folgend, entspricht der Versorgungsaufwand im Sinne des Dienstzeitaufwands nach IAS 19 bei den Angaben zum Zufluss den gewährten Beträgen (siehe vorhergehende Tabelle), obwohl er keinen tatsächlichen Zufluss im engeren Sinne darstellt.

Siehe S. 100 ff.



Die den einzelnen Mitgliedern des Vorstands für das Geschäftsjahr 2017 nach dem DCGK zugeflossene Gesamtvergütung ist – aufgliedert in ihre jeweiligen Bestandteile – der nachfolgenden Tabelle zu entnehmen:

in €	Dr. Reinhard Ploss Vorsitzender des Vorstands		Dominik Asam Finanzvorstand		Dr. Helmut Gassel ² Mitglied des Vorstands		Jochen Hanebeck ³ Mitglied des Vorstands		Arunjai Mittal ⁴ Mitglied des Vorstands	
	2017	2016	2017	2016	2017	2016	2017	2016	2017	2016
Fixe Vergütung										
Jahresgrundgehalt	1.075.000	1.075.000	750.000	750.000	685.000	171.250	685.000	171.250	-	562.500
Nebenleistungen	36.154	35.724	43.203	41.185	47.728	8.714	32.016	7.697	-	26.962
Summe fixe Vergütung	1.111.154	1.110.724	793.203	791.185	732.728	179.964	717.016	178.947	-	589.462
Variable Vergütung										
Einjährige variable Vergütung (STI)	670.080	474.720	474.640	336.260	429.968	76.153	429.968	76.153	-	336.260
Mehrjährige variable Vergütung										
Mid Term Incentive (MTI)										
Tranche 2014 – 2016	-	706.080	-	507.792	-	-	-	-	-	507.792
Tranche 2015 – 2017	678.720	-	480.760	-	-	-	-	-	-	-
Long Term Incentive (LTI)										
Aktionsoptionsplan 2010	1.525.500	550.000	550.000	962.500	-	-	-	-	-	-
Performance Share-Plan	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Summe variable Vergütung	2.874.300	1.730.800	1.505.400	1.806.552	429.968	76.153	429.968	76.153	-	844.052
Versorgungsaufwand ¹	321.123	-	297.220	271.061	132.853	25.458	162.385	29.321	-	241.677
Gesamtvergütung (DCGK)	4.306.577	2.841.524	2.595.823	2.868.798	1.295.549	281.575	1.309.369	284.421	-	1.675.191

1 Im Geschäftsjahr 2017 wurde für Herrn Dr. Ploss ein Ertrag aus nachzuverrechnendem Dienstzeitaufwand in Höhe von €1.114.773 berücksichtigt (siehe unter „Versorgungszusagen und Ruhegehälter im Geschäftsjahr 2017“ in diesem Kapitel).

2 Herr Dr. Helmut Gassel wurde mit Wirkung zum 1. Juli 2016 zum Vorstand für Strategieentwicklung, Sales & Marketing und Regionen berufen.

3 Herr Jochen Hanebeck wurde mit Wirkung zum 1. Juli 2016 als Vorstand für Operations berufen.

4 Herr Arunjai Mittal ist mit Wirkung zum 30. Juni 2016 aus dem Vorstand ausgeschieden, sein Dienstverhältnis endete mit Wirkung zum 30. September 2016.

Zusagen an Mitglieder des Vorstands für den Fall einer Beendigung ihrer Tätigkeit

Versorgungszusagen und Ruhegehälter im Geschäftsjahr 2017

In Übereinstimmung mit dem seit 2010 geltenden Vorstandsvergütungssystem haben alle Mitglieder des Vorstands mittlerweile eine beitragsorientierte Ruhegehaltszusage, die sich im Wesentlichen nach dem für die Infineon-Mitarbeiter geltenden Infineon-Pensionsplan richtet. Danach hat die Gesellschaft für die Begünstigten ein persönliches Versorgungskonto (Basiskonto) eingerichtet und stellt jährliche Versorgungsbeiträge zur Gutschrift hierauf bereit. Die Gesellschaft verzinst den erreichten Stand des Basiskontos jährlich bis zum Eintritt des Versorgungsfalls mit dem jeweils gültigen Höchstrechnungszins der Lebensversicherungswirtschaft (Garantiezins); 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. Für Herrn Dr. Ploss besteht neben der seit dem 1. Januar 2016 laufenden beitragsorientierten Zusage 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.

Soweit die Versorgungsansprüche der Vorstandsmitglieder (i) noch nicht gesetzlich unverfallbar geworden oder (ii) zwar gesetzlich unverfallbar geworden, aber nicht durch den Pensionssicherungsverein abgesichert sind, unterhält die Gesellschaft Rückdeckungsversicherungen zugunsten der betreffenden Vorstandsmitglieder, die zu ihrem Schutz an sie verpfändet sind.

Unterschiede zwischen den Versorgungsregelungen der Mitglieder des Vorstands bestehen beim Initialbaustein, bei der jährlichen Dotierung des Versorgungskontos und bei der Unverfallbarkeit:

- › Die für Herrn Dr. Ploss bestehende beitragsorientierte Leistungszusage basiert ebenfalls auf einem fixen Versorgungsbeitrag von 30 Prozent des jeweils vereinbarten Jahresgrundgehalts. Für das Geschäftsjahr 2017 beträgt der Versorgungsbeitrag der Gesellschaft €322.500.
- › Für Herrn Asam hat die Gesellschaft zu Beginn seiner Vorstandstätigkeit einen einmaligen, vertraglich unverfallbaren Initialbaustein im Wert von €540.000 als Ausgleich für den Verzicht auf unverfallbare Altersversorgungsansprüche im Zusammenhang mit der vorzeitigen Vertragsauflösung beim Vorarbeitgeber bereitgestellt. Daneben erhält Herr Asam für jedes volle Geschäftsjahr seiner Zugehörigkeit zum Vorstand einen im Ermessen des Aufsichtsrats stehenden Versorgungsbeitrag von 25 bis 40 Prozent des jeweils vereinbarten Jahresgrundgehalts. Für das Geschäftsjahr 2017 wurde der Versorgungsbeitrag für Herrn Asam wie im Vorjahr auf 30 Prozent seines Jahresgrundgehalts festgelegt. Dies entspricht €225.000. Die Versorgungsansprüche aus den für Herrn Asam bereitgestellten Versorgungsbeiträgen sind seit dem 31. Dezember 2013 vertraglich unverfallbar.
- › Die Herren Dr. Gassel und Hanebeck haben aus ihrer früheren Beschäftigung als leitende Angestellte der Gesellschaft einen gesetzlich unverfallbaren Versorgungsanspruch. In ihren Vorstandsanstellungsverträgen ist daher klagestellt, dass die Bereitstellungen zur Altersversorgung diesen unverfallbaren Versorgungsanspruch fortführen, das heißt, ihrerseits keiner eigenen Unverfallbarkeitsregelung unterliegen. Die Gesellschaft stellt für die Herren Dr. Gassel und Hanebeck für jedes volle Geschäftsjahr, in dem ein Dienstverhältnis als Vorstandsmitglied zur Gesellschaft besteht, einen fixen Versorgungsbeitrag von 30 Prozent des jeweils vereinbarten Jahresgrundgehalts bereit; einer erneuten Entscheidung des Aufsichtsrats über die Höhe der Zuführung bedarf es nicht. Für das Geschäftsjahr 2017 beträgt der Versorgungsbeitrag für die Herren Dr. Gassel und Hanebeck jeweils €205.500.

Die für die Mitglieder des Vorstands jeweils bereitgestellten Versorgungsguthaben werden – entsprechend der Regelung für die Infineon-Mitarbeiter – nach Vollendung des 67. Lebensjahres ausgezahlt, sofern das Dienstverhältnis dann bereits beendet ist. Auf Antrag kann auch eine vorzeitige Auszahlung erfolgen, soweit das Dienstverhältnis nach Vollendung des 60. 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 neben den jährlichen Ruhegehaltsansprüchen beziehungsweise den jeweiligen Versorgungsbeiträgen die Barwerte der bisher bei Eintritt in den Ruhestand erworbenen Ansprüche und der Dienstzeitaufwand nach IFRS zu entnehmen. Der in der Tabelle ausgewiesene Dienstzeitaufwand für die Herren Dr. Gassel und Hanebeck bezieht sich alleine auf die Zeiten aktiver Vorstandstätigkeit. Der Barwert der Ruhegehaltsbeziehungsweise der Versorgungsansprüche hängt insbesondere von der Entwicklung des anzuwendenden Rechnungszinssatzes (30. September 2017: 1,8 Prozent, 30. September 2016: 1,0 Prozent) ab.

Ruhegehaltsansprüche

in €	Geschäftsjahr	Ruhegehalts- ansprüche (Jahresbezug) bei Eintritt des Pensionsfalls	Für das jeweilige Geschäftsjahr festgelegte Versorgungs- beiträge	Barwert des Ruhegehalts- beziehungsweise Versorgungs- anspruchs	Dienstzeit- aufwand (im laufenden Jahr erdient)
Vorstandsmitglied					
Dr. Reinhard Ploss ¹ (Vorsitzender des Vorstands)	2017	-	322.500	629.343	321.123
		210.000	-	4.876.940	-
	2016	210.000	-	6.832.791	-
Dominik Asam (Finanzvorstand)	2017	-	225.000	2.586.986	297.220
		-	225.000	2.558.440	271.061
	2016	-	225.000	2.558.440	271.061
Dr. Helmut Gassel ² (Mitglied des Vorstands)	2017	-	205.500	2.716.822	132.853
		-	51.375	2.780.620	25.458
	2016	-	51.375	2.780.620	25.458
Jochen Hanebeck ³ (Mitglied des Vorstands)	2017	-	205.500	3.361.736	162.385
		-	51.375	3.540.697	29.321
	2016	-	51.375	3.540.697	29.321
Arunjai Mittal ⁴ (Mitglied des Vorstands)	2017	-	-	-	-
		-	225.000	2.511.117	241.677
	2016	-	225.000	2.511.117	241.677
Gesamt	2017	210.000	958.500	14.171.827	913.581
		210.000	552.750	18.223.665	567.517
	2016	210.000	552.750	18.223.665	567.517

1 In der ersten Zeile wird für Herrn Dr. Ploss der Versorgungsbeitrag, der Barwert und der Dienstzeitaufwand aus seiner zum 1. Januar 2016 zusätzlich gewährten beitragsorientierten Leistungszusage gezeigt. Die zweite Zeile zeigt die Ruhegehaltsansprüche und den Barwert seiner Festbetragszusage. Im Geschäftsjahr 2017 wurde ein Ertrag aus nachzuverrechnendem Dienstzeitaufwand in Höhe von €1.114.773 berücksichtigt.

2 Herr Dr. Helmut Gassel wurde mit Wirkung zum 1. Juli 2016 zum Vorstand für Strategieentwicklung, Sales & Marketing und Regionen berufen.

3 Herr Jochen Hanebeck wurde mit Wirkung zum 1. Juli 2016 als Vorstand für Operations berufen.

4 Herr Arunjai Mittal ist mit Wirkung zum 30. Juni 2016 aus dem Vorstand ausgeschieden, sein Dienstverhältnis endete mit Wirkung zum 30. September 2016.

Vorzeitige Beendigung des Dienstvertrags

Die Dienstverträge der Mitglieder des Vorstands enthalten eine sogenannte „Change of Control“-Klausel, die die Bedingungen einer Beendigung der Vorstandstätigkeit im Fall einer wesentlichen Änderung der Eigentümerstruktur von Infineon regelt. 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 (WpÜG) mindestens 50 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 ihre Mandate niederzulegen und ihre Dienstverträge zu kündigen. In diesem Fall haben die Mitglieder des Vorstands Anspruch auf Fortzahlung ihres Jahreseinkommens bis zum Ende der ursprünglich vereinbarten Laufzeit, maximal jedoch für 36 Monate. Im Fall einer Abberufung oder Kündigung durch die Infineon Technologies AG innerhalb von zwölf Monaten nach Bekanntwerden eines Kontrollwechsels haben die Vorstandsmitglieder Anspruch auf Fortzahlung ihres Jahreseinkommens bis zum Ende der ursprünglich vereinbarten Laufzeit, mindestens jedoch für 24, maximal für 36 Monate.

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

Gesamtbezüge der früheren Mitglieder des Vorstands im Geschäftsjahr 2017

Den früheren Mitgliedern des Vorstands wurden im Geschäftsjahr 2017 Gesamtbezüge (insbesondere Versorgungsleistungen) von €1.324.427,14 (Vorjahr: €1.200.241) gewährt. Die Pensionsrückstellungen für frühere Mitglieder des Vorstands betragen zum 30. September 2017 insgesamt €67.862.601 (Vorjahr: €77.037.350).

Überprüfung des Vorstandsvergütungssystems und der individuellen Vorstandsvergütungen

In Übereinstimmung mit Ziffer 4.2.2 DCGK hat der Aufsichtsrat das seit dem 1. Oktober 2010 bestehende Vorstandsvergütungssystem durch einen unabhängigen Vergütungsexperten sowohl auf seine rechtliche Konformität als auch auf seine Angemessenheit überprüfen lassen. Bei dieser Gelegenheit sind auch die individuellen Zieljahreseinkommen der einzelnen Vorstandsmitglieder einer genauen Prüfung unterzogen worden. Das Gutachten kommt zu dem Ergebnis, dass das Vergütungssystem der Gesellschaft sowohl den gesetzlichen Anforderungen als auch den Empfehlungen des DCGK entspricht. Insbesondere sei die Vorstandsvergütung im Vergleich zum Markt üblich und angemessen sowie die variable Vergütung auf eine nachhaltige Unternehmensentwicklung ausgerichtet. Ungeachtet des Umstands, dass die individuellen Zieljahreseinkommen der Vorstandsmitglieder sowohl im horizontalen (also anderen vergleichbaren Unternehmen gegenüber) als auch im vertikalen Vergleich (den Mitarbeitergruppen von Infineon gegenüber) angemessen seien, bestünden aber insoweit gewisse Handlungsspielräume. Die im Herbst 2016 vorgelegten Ergebnisse der Überprüfung durch den Vergütungsexperten wurden am 24. Oktober 2016 und am 9. Mai 2017 im Präsidialausschuss sowie am 15. November 2016 und am 18. Mai 2017 im Aufsichtsratsplenium eingehend besprochen. Der Aufsichtsrat teilt die Einschätzung des Vergütungsexperten. Er hat daher beschlossen, die Bezüge der Vorstandsmitglieder mit Wirkung ab dem 1. Oktober 2017 zu erhöhen – im Fall von Herrn Dr. Ploss um 15 Prozent und im Fall der Herren Asam, Dr. Gassel und Hanebeck um jeweils 10 Prozent. Dabei soll das Verhältnis der einzelnen Vergütungskomponenten untereinander und damit die Vergütungsstruktur insgesamt unverändert bleiben.

Vergütung des Aufsichtsrats

Vergütungsstruktur

Das System der Aufsichtsratsvergütung wurde zuletzt von der Hauptversammlung am 18. Februar 2016 mit (Rück-)Wirkung zum 1. Oktober 2015 neu geregelt. Ziel der Revision war, den bisher variablen Vergütungsteil zu streichen und die Aufsichtsratsvergütung in Übereinstimmung mit den Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex künftig als reine Festvergütung zu gewähren.

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

- › Eine **feste Vergütung (Grundvergütung)** in Höhe von €90.000. Sie steht jedem Aufsichtsratsmitglied zu und wird innerhalb eines Monats nach Abschluss des Geschäftsjahres gezahlt.
- › Ein **Zuschlag** für den mit der Wahrnehmung bestimmter Funktionen innerhalb des Aufsichtsrats verbundenen Mehraufwand: Der Vorsitzende des Aufsichtsrats erhält einen Zuschlag von €90.000, jeder seiner Stellvertreter von €30.000, die Vorsitzenden des Investitions-, Finanz- und Prüfungsausschusses sowie des Strategie- und Technologieausschusses von je €25.000 und jedes Mitglied eines Aufsichtsratsausschusses – mit Ausnahme des Nominierungs- und des Vermittlungsausschusses – von €15.000. Der Zuschlag fällt nur an, wenn sich das Gremium, dem das Aufsichtsrats- oder Ausschussmitglied angehört, in dem betreffenden Geschäftsjahr versammelt oder Beschlüsse gefasst hat. Soweit ein Mitglied des Aufsichtsrats mehrere der genannten Funktionen ausübt, erhält es gleichwohl nur einen einzigen Zuschlag, der sich nach der am höchsten dotierten Funktion bemisst. Der Zuschlag wird innerhalb eines Monats nach Abschluss des Geschäftsjahres an die jeweiligen Funktionsträger gezahlt.
- › Ein Sitzungsgeld von €2.000 für die persönliche Teilnahme an einer Sitzung des Aufsichtsrats oder einer seiner Ausschüsse. Finden an einem Tag mehrere Sitzungen der genannten Gremien statt, fällt das Sitzungsgeld nur einmal an.

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

Mitgliedern des Aufsichtsrats 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.



Aufsichtsratsvergütung im Geschäftsjahr 2017

Die den Mitgliedern des Aufsichtsrats für das Geschäftsjahr 2017 jeweils gewährte Gesamtvergütung (einschließlich Sitzungsgeld) setzt sich wie folgt zusammen (hierin nicht enthalten ist die Umsatzsteuer in Höhe von 19 Prozent):

Aufsichtsratsvergütung

in €	Geschäfts- jahr	Feste Vergütung	Zuschlag für besondere Funktionen	Sitzungsgeld	Gesamt- vergütung
Aufsichtsratsmitglied					
Peter Bauer	2017	90.000	25.000	18.000	133.000
	2016	90.000	10.417	16.000	116.417
Johann Dechant	2017	90.000	30.000	26.000	146.000
	2016	90.000	30.000	30.000	150.000
Dr. Herbert Diess	2017	90.000	-	6.000	96.000
	2016	90.000	-	14.000	104.000
Annette Engelfried	2017	90.000	15.000	20.000	125.000
	2016	90.000	15.000	20.000	125.000
Peter Gruber	2017	90.000	15.000	18.000	123.000
	2016	90.000	15.000	22.000	127.000
Gerhard Hobbach	2017	90.000	15.000	18.000	123.000
	2016	90.000	15.000	24.000	129.000
Hans-Ulrich Holdenried	2017	90.000	15.000	24.000	129.000
	2016	90.000	15.000	28.000	133.000
Prof. Dr. Renate Köcher	2017	90.000	-	16.000	106.000
	2016	90.000	-	12.000	102.000
Dr. Susanne Lachenmann	2017	90.000	15.000	18.000	123.000
	2016	90.000	15.000	22.000	127.000
Wolfgang Mayrhuber	2017	90.000	90.000	36.000	216.000
	2016	90.000	90.000	34.000	214.000
Géraldine Picaud ¹	2017	60.000	-	6.000	66.000
	2016	-	-	-	-
Dr. Manfred Puffer	2017	90.000	-	20.000	110.000
	2016	90.000	-	14.000	104.000
Prof. Dr. Doris Schmitt-Landsiedel ²	2017	15.000	-	-	15.000
	2016	90.000	16.667	22.000	128.667
Jürgen Scholz	2017	90.000	15.000	18.000	123.000
	2016	90.000	15.000	22.000	127.000
Kerstin Schulzendorf	2017	90.000	-	12.000	102.000
	2016	90.000	-	10.000	100.000
Dr. Eckart Süner	2017	90.000	25.000	20.000	135.000
	2016	90.000	25.000	24.000	139.000
Diana Vitale	2017	90.000	-	12.000	102.000
	2016	90.000	-	16.000	106.000
Gesamt	2017	1.425.000	260.000	288.000	1.973.000
	2016	1.440.000	262.084	330.000	2.032.084

¹ Mitglied des Aufsichtsrats seit dem 16. Februar 2017. Die Vergütung für 2017 wurde daher zeitanteilig gewährt.

² Mitglied des Aufsichtsrats bis zum 8. November 2016. Die Vergütung für 2017 wurde daher zeitanteilig gewährt.

Mitglieder des Aufsichtsrats haben weder im Geschäftsjahr 2017 noch im Geschäftsjahr 2016 vom Unternehmen Kredite erhalten.

Neubiberg, den 17. November 2017

Der Vorstand

Dr. Reinhard Ploss

Dominik Asam

Dr. Helmut Gassel

Jochen Hanebeck