

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.

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.

Der Aufsichtsrat hat im Geschäftsjahr 2018 einen unabhängigen externen Vergütungsexperten mit der turnusmäßigen Überprüfung des Vergütungssystems für den Vorstand beauftragt. Die Überprüfung kommt zu dem Ergebnis, dass das Vergütungssystem der Gesellschaft konform mit den Vorgaben des Aktiengesetzes und des DCGK ist und den marktüblichen Bedingungen entspricht (zu Einzelheiten siehe „Überprüfung des Vorstandsvergütungssystems, der Vergütungsbestandteile und der individuellen Vorstandsvergütungen“ in diesem Kapitel).

Siehe S. 104 f.

Bestandteile des Vergütungssystems für den Vorstand

Im Geschäftsjahr 2018 haben sich am Vergütungssystem für den Vorstand gegenüber dem Vorjahr keine Änderungen 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 Vergütungsbestandteile von jeweils 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.

Siehe S. 56 ff.

- (ii) Nach Ablauf des Geschäftsjahres werden vom Aufsichtsrat, in Abhängigkeit von der auf Basis des testierten Jahresabschlusses ermittelten Zielerreichung für Free-Cash-Flow und RoCE, der konkrete Zielerreichungsgrad und die STI-Auszahlungsbeträge festgestellt.

Ein STI wird nur gezahlt, wenn 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 ein Zwölftel 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 Vergütungsbestandteile von jeweils 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 auf Monatsbasis 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 Vergütungsbestandteile von jeweils 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, allerdings 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 im Geschäftsjahr 2018 erstmals zum 1. März für das am vorhergehenden 1. Oktober begonnene Geschäftsjahr; 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 (siehe hierzu „Überprüfung des Vorstandsvergütungssystems, der Vergütungsbestandteile und der individuellen Vorstandsvergütungen“ in diesem Kapitel).

Siehe S. 104 f.

Vorläufig zugeteilt werden Performance Shares im Umfang des mit jedem Vorstandsmitglied vertraglich vereinbarten LTI-Zuteilungsbetrags in Euro; bei unterjährigem Amtsantritt erfolgt eine entsprechende Kürzung (um ein Zwölftel für jeden an dem jeweiligen Geschäftsjahr fehlenden ganzen Monat). 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 liegende Performance Shares erlöschen (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. Wie im Vorjahr hat der Aufsichtsrat am 3. August 2018 beschlossen, die mit Ablauf des 30. September 2018 fällig werdenden Performance Shares der am 1. Oktober 2014 ausgegebenen Tranche nicht in Form von Infineon-Aktien zuzuteilen, sondern in Übereinstimmung mit dem im Performance Share-Plan vorgesehenen Wahlrecht in bar auszugleichen.

Siehe S. 104 f.

Die Regelungen zum Ein- und Austritt von Vorstandsmitgliedern während laufender LTI-Tranchen sind im Geschäftsjahr 2018 überarbeitet worden (siehe „Überprüfung des Vorstandsvergütungssystems, der Vergütungsbestandteile und der individuellen Vorstandsvergütungen“ in diesem Kapitel).

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 wurden bereits im Geschäftsjahr 2017 vollständig ausgeübt.

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 in jedem Fall wertmäßig auf maximal 30 Prozent der fixen Vergütung des betreffenden Vorstandsmitglieds beschränkt.

Vorstandsvergütung im Geschäftsjahr 2018 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 Mitglied des Vorstands	
	2018	2017	2018	2017	2018	2017
Fixe Vergütung						
Jahresgrundgehalt	1.240.000	1.075.000	825.000	750.000	750.000	685.000
Nebenleistungen	36.461	36.154	44.940	43.203	65.596	47.728
Summe fixe Vergütung	1.276.461	1.111.154	869.940	793.203	815.596	732.728
Variable Vergütung						
Einjährige variable Vergütung (STI)	630.850	670.080	430.125	474.640	389.980	429.968
Mehrjährige variable Vergütung						
Mid Term Incentive (MTI) ¹						
Tranche 2015 – 2017	–	243.040	–	172.153	–	–
Tranche 2016 – 2018	183.520	243.040	129.993	172.153	117.759	155.951
Tranche 2017 – 2019	183.520	243.040	129.993	172.153	117.759	155.951
Tranche 2018 – 2020	210.283	–	143.375	–	129.993	–
Long Term Incentive (LTI)						
Performance Share-Plan ²	298.168	315.608	191.662	211.838	170.373	190.238
Summe variable Vergütung	1.506.341	1.714.808	1.025.148	1.202.937	925.864	932.108
Gesamtvergütung	2.782.802	2.825.962	1.895.088	1.996.140	1.741.460	1.664.836

in €	Jochen Hanebeck Mitglied des Vorstands		Gesamt Vorstand	
	2018	2017	2018	2017
Fixe Vergütung				
Jahresgrundgehalt	750.000	685.000	3.565.000	3.195.000
Nebenleistungen	33.500	32.016	180.497	159.101
Summe fixe Vergütung	783.500	717.016	3.745.497	3.354.101
Variable Vergütung				
Einjährige variable Vergütung (STI)	389.980	429.968	1.840.935	2.004.656
Mehrjährige variable Vergütung				
Mid Term Incentive (MTI) ¹				
Tranche 2015 – 2017	–	–	–	415.193
Tranche 2016 – 2018	117.759	155.951	549.031	727.095
Tranche 2017 – 2019	117.759	155.951	549.031	727.095
Tranche 2018 – 2020	129.993	–	613.644	–
Long Term Incentive (LTI)				
Performance Share-Plan ²	170.373	190.238	830.576	907.922
Summe variable Vergütung	925.864	932.108	4.383.217	4.781.961
Gesamtvergütung	1.709.364	1.649.124	8.128.714	8.136.062

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 2018 aktiven Vorstandsmitglieder basieren auf einem beizulegenden Zeitwert je Performance Share in Höhe von €15,25 (Vorjahr: €11,25), der unter Berücksichtigung des wertmindernden Cap mittels eines Monte-Carlo-Simulationsmodells ermittelt wurde.

Die Mitglieder des Vorstands haben weder im Geschäftsjahr 2018 noch im Geschäftsjahr 2017 vom Unternehmen Kredite erhalten.

Die Mitglieder des Vorstands haben weder im Geschäftsjahr 2018 noch im Geschäftsjahr 2017 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.

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

Die übrigen Nebenleistungen beruhen im Wesentlichen auf gesetzlichen Verpflichtungen wie die Zahlung von Erfindervergütungen oder gehen zurück auf allgemeine, sämtlichen Mitarbeitern von Infineon zugängliche Vergünstigungen.

Aktienbasierte Vergütung

Siehe S. 95 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 2018 gewährten Performance Shares maßgebliche Durchschnittskurs der Infineon-Aktie betrug €21,48 (Vorjahr: €13,01).

Pro für das Geschäftsjahr 2018 gewährter Performance Share wurde ein beizulegender Zeitwert von €15,25 (Vorjahr: €11,25) zugrunde gelegt. Darin sind das für den LTI geltende Cap von 250 Prozent des LTI-Zuteilungsbetrags sowie die Performance-Hürde berücksichtigt.

Der nachfolgenden Tabelle sind die den Mitgliedern des Vorstands im Geschäftsjahr 2018 gewährten Performance Shares zu entnehmen.

Vorstandsmitglied	Geschäfts- jahr	Performance Share-Plan					
		Zu Beginn des Geschäfts- jahres ausstehende virtuelle Performance Shares	Zu Beginn des Geschäfts- jahres neu gewährte virtuelle Performance Shares	Beizu- legender Zeitwert bei Gewährung	Im Geschäfts- jahr fällig gewordene virtuelle Per- formance Shares ¹	Im Geschäfts- jahr verfal- lene virtuelle Performance Shares ²	Am Ende des Geschäfts- jahres ausstehende virtuelle Performance Shares
		Anzahl	Anzahl	in €	Anzahl	Anzahl	Anzahl
Dr. Reinhard Ploss (Vorsitzender des Vorstands)	2018	153.190	19.552	298.168	35.967	11.615	125.160
	2017	125.136	28.054	315.608	–	–	153.190
Dominik Asam (Finanzvorstand)	2018	104.118	12.568	191.662	25.119	8.113	83.454
	2017	85.288	18.830	211.838	–	–	104.118
Dr. Helmut Gassel (Mitglied des Vorstands)	2018	16.910	11.172	170.373	–	–	28.082
	2017	–	16.910	190.238	–	–	16.910
Jochen Hanebeck (Mitglied des Vorstands)	2018	16.910	11.172	170.373	–	–	28.082
	2017	–	16.910	190.238	–	–	16.910
Gesamt	2018	291.128	54.464	830.576	61.086	19.728	264.778
	2017	210.424	80.704	907.922	–	–	291.128

¹ Der Aktienkurs der im Geschäftsjahr 2018 fällig gewordenen virtuellen Performance Shares beträgt €21,90.

² Der Verfall der virtuellen Performance Shares resultiert aus dem Cap. Die endgültig zugeteilten Performance Shares dürfen 250 Prozent des jeweiligen LTI-Zuteilungsbetrags nicht übersteigen.

		Aktienoptionsplan 2010					Gesamt- aufwand für aktien- basierte Vergütung
		Zu Beginn des Geschäfts- jahres ausstehende Optionen	Am Ende des Geschäfts- jahres ausstehende Optionen	Im Geschäfts- jahr aus- geübte Optionen ¹	Im Geschäfts- jahr verfallene Optionen	Am Ende des Geschäfts- jahres ausübbar Optionen	
Vorstandsmitglied	Geschäftsjahr	Anzahl	Anzahl	Anzahl	Anzahl	Anzahl	in €
Dr. Reinhard Ploss (Vorsitzender des Vorstands)	2018	-	-	-	-	-	198.986
	2017	307.500	-	208.200	99.300	-	376.461
Dominik Asam (Finanzvorstand)	2018	-	-	-	-	-	134.669
	2017	130.952	-	62.800	68.152	-	285.173
Dr. Helmut Gassel (Mitglied des Vorstands)	2018	-	-	-	-	-	95.379
	2017	-	-	-	-	-	94.858
Jochen Hanebeck (Mitglied des Vorstands)	2018	-	-	-	-	-	95.379
	2017	-	-	-	-	-	94.858
Gesamt	2018	-	-	-	-	-	524.413
	2017	438.452	-	271.000	167.452	-	851.350

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

Bezüglich der mit Ablauf des 30. September 2017 fällig gewordenen Performance Shares sowie der am 1. März 2018 für das Geschäftsjahr 2018 an die Mitglieder des Vorstands gewährten Performance Shares verweisen wir auf den Konzernanhang unter Nr. 17.

Siehe S. 146

Sonderleistungen

Sonderleistungen wurden den Vorstandsmitgliedern im Geschäftsjahr 2018 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 2018 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 beigelegten Mustertabellen zu verwenden.

Gewährte Zuwendungen gemäß DCGK

In der nachfolgenden Tabelle werden die für die Geschäftsjahre 2017 und 2018 gewährten Zuwendungen einschließlich der Nebenleistungen sowie die im Geschäftsjahr 2018 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 bei einer von 0 bis 200 Prozent reichenden Skala 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. 102 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			
	2018	2017	2018 (Min.)	2018 (Max.)	2018	2017	2018 (Min.)	2018 (Max.)
Fixe Vergütung								
Jahresgrundgehalt	1.240.000	1.075.000	1.240.000	1.240.000	825.000	750.000	825.000	825.000
Nebenleistungen	36.461	36.154	36.461	36.461	44.940	43.203	44.940	44.940
Summe fixe Vergütung	1.276.461	1.111.154	1.276.461	1.276.461	869.940	793.203	869.940	869.940
Variable Vergütung								
Einjährige variable Vergütung (STI)	550.000	480.000	–	1.375.000	375.000	340.000	–	937.500
Mehrjährige variable Vergütung								
Mid Term Incentive (MTI)								
Tranche 2017 – 2019	–	480.000	–	–	–	340.000	–	–
Tranche 2018 – 2020	550.000	–	–	1.100.000	375.000	–	–	750.000
Long Term Incentive (LTI)								
Performance Share-Plan ¹	298.168	315.608	149.084	1.050.000	191.662	211.838	95.831	675.000
Summe variable Vergütung	1.398.168	1.275.608	149.084	3.525.000	941.662	891.838	95.831	2.362.500
Versorgungsaufwand ²	318.442	321.123	318.442	318.442	279.374	297.220	279.374	279.374
Gesamtvergütung (DCGK)	2.993.071	2.707.885	1.743.987	5.119.903	2.090.976	1.982.261	1.245.145	3.511.814

in €	Dr. Helmut Gassel Mitglied des Vorstands				Jochen Hanebeck Mitglied des Vorstands			
	2018	2017	2018 (Min.)	2018 (Max.)	2018	2017	2018 (Min.)	2018 (Max.)
Fixe Vergütung								
Jahresgrundgehalt	750.000	685.000	750.000	750.000	750.000	685.000	750.000	750.000
Nebenleistungen	65.596	47.728	65.596	65.596	33.500	32.016	33.500	33.500
Summe fixe Vergütung	815.596	732.728	815.596	815.596	783.500	717.016	783.500	783.500
Variable Vergütung								
Einjährige variable Vergütung (STI)	340.000	308.000	–	850.000	340.000	308.000	–	850.000
Mehrjährige variable Vergütung								
Mid Term Incentive (MTI)								
Tranche 2017 – 2019	–	308.000	–	–	–	308.000	–	–
Tranche 2018 – 2020	340.000	–	–	680.000	340.000	–	–	680.000
Long Term Incentive (LTI)								
Performance Share-Plan ¹	170.373	190.238	85.186	600.000	170.373	190.238	85.186	600.000
Summe variable Vergütung	850.373	806.238	85.186	2.130.000	850.373	806.238	85.186	2.130.000
Versorgungsaufwand	124.723	132.853	124.723	124.723	148.449	162.385	148.449	148.449
Gesamtvergütung (DCGK)	1.790.692	1.671.819	1.025.505	3.070.319	1.782.322	1.685.639	1.017.135	3.061.949

1 Die Werte für die im Geschäftsjahr 2018 aktiven Vorstandsmitglieder basieren auf einem beizulegenden Zeitwert je Performance Share in Höhe von €15,25 (Vorjahr: €11,25), 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.

Zufluss gemäß DCGK

Da die den Mitgliedern des Vorstands für das Geschäftsjahr 2018 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 2018 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 2018 gewährten fixen Vergütung und dem STI ist den Mitgliedern des Vorstands für das Geschäftsjahr 2018 damit die MTI-Tranche 2016 – 2018

S Siehe S. 95 ff.

zugeflossen. Aktienbasierte Vergütungen gelten gemäß DCGK zu dem nach deutschem Steuerrecht maßgeblichen Zeitpunkt und Wert als zugeflossen. Die am 1. Oktober 2014 ausgegebenen Performance Shares, welche den Mitgliedern des Vorstands nach Ende des Geschäftsjahres 2018 in bar ausgezahlt werden (siehe „Bestandteile des Vergütungssystems für den Vorstand“ in diesem Kapitel), werden erst im Geschäftsjahr 2019 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.

Die den einzelnen Mitgliedern des Vorstands für das Geschäftsjahr 2018 nach dem DCGK zugeflossene Gesamtvergütung ist – aufgegliedert in ihre jeweiligen Bestandteile – der nachfolgenden Tabelle zu entnehmen:

in €	Dr. Reinhard Ploss Vorsitzender des Vorstands		Dominik Asam Finanzvorstand		Dr. Helmut Gassel Mitglied des Vorstands		Jochen Hanebeck Mitglied des Vorstands	
	2018	2017	2018	2017	2018	2017	2018	2017
Fixe Vergütung								
Jahresgrundgehalt	1.240.000	1.075.000	825.000	750.000	750.000	685.000	750.000	685.000
Nebenleistungen	36.461	36.154	44.940	43.203	65.596	47.728	33.500	32.016
Summe fixe Vergütung	1.276.461	1.111.154	869.940	793.203	815.596	732.728	783.500	717.016
Variable Vergütung								
Einjährige variable Vergütung (STI)	630.850	670.080	430.125	474.640	389.980	429.968	389.980	429.968
Mehrjährige variable Vergütung								
Mid Term Incentive (MTI)								
Tranche 2015 – 2017	–	678.720	–	480.760	–	–	–	–
Tranche 2016 – 2018	584.640	–	414.120	–	281.358	–	281.358	–
Long Term Incentive (LTI)								
Aktienoptionsplan 2010	–	1.525.500	–	550.000	–	–	–	–
Performance Share-Plan	–	–	–	–	–	–	–	–
fällig im Geschäftsjahr 2018 ¹	787.500	–	550.000	–	–	–	–	–
Summe variable Vergütung	2.002.990	2.874.300	1.394.245	1.505.400	671.338	429.968	671.338	429.968
Versorgungsaufwand ²	318.442	321.123	279.374	297.220	124.723	132.853	148.449	162.385
Gesamtvergütung (DCGK)	3.597.893	4.306.577	2.543.559	2.595.823	1.611.657	1.295.549	1.603.287	1.309.369

1 Entspricht 250 Prozent des LTI-Zuteilungsbetrags (Cap) zum Zeitpunkt der Gewährung der virtuellen Performance Shares im Geschäftsjahr 2013.

2 Im Geschäftsjahr 2017 wurde für Herrn Dr. Ploss ein Ertrag aus nachzurechnendem Dienstzeitaufwand in Höhe von €1.114.773 berücksichtigt.

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

Versorgungszusagen und Ruhegehälter im Geschäftsjahr 2018

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 Versorgungsfalles 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. 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:

- › 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 2018 wurde der Versorgungsbeitrag für Herrn Asam wie im Vorjahr auf 30 Prozent seines Jahresgrundgehalts festgelegt. Dies entspricht €247.500. 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 Vorstandsstellungsverträgen ist daher klargestellt, 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 2018 beträgt der Versorgungsbeitrag für die Herren Dr. Gassel und Hanebeck jeweils €225.000.
- › Die für Herrn Dr. Ploss bestehende beitragsorientierte Ruhegehaltszusage basiert ebenfalls auf einem fixen Versorgungsbeitrag von 30 Prozent des jeweils vereinbarten Jahresgrundgehalts. Für das Geschäftsjahr 2018 beträgt der Versorgungsbeitrag der Gesellschaft €372.000.

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 2018: 1,7 Prozent, 30. September 2017: 1,8 Prozent) ab.

Ruhegehaltsansprüche

in €	Geschäftsjahr	Ruhegehaltsansprüche (Jahresbezug) bei Eintritt des Pensionsfalls	Für das jeweilige Geschäftsjahr festgelegte Versorgungsbeiträge	Barwert des Ruhegehaltsbeziehungsweise Versorgungsanspruchs	Dienstzeitaufwand (im laufenden Jahr erdient)
Vorstandsmitglied					
Dr. Reinhard Ploss ¹ (Vorsitzender des Vorstands)	2018	–	372.000	977.189	318.442
		210.000	–	5.046.826	–
	2017	–	322.500	629.343	321.123
		210.000	–	4.876.940	–
Dominik Asam (Finanzvorstand)	2018	–	247.500	2.787.031	279.374
	2017	–	225.000	2.586.986	297.220
Dr. Helmut Gassel ² (Mitglied des Vorstands)	2018	–	225.000	2.241.660	124.723
	2017	–	205.500	2.716.822	132.853
Jochen Hanebeck ² (Mitglied des Vorstands)	2018	–	225.000	2.702.051	148.449
	2017	–	205.500	3.361.736	162.385
Gesamt	2018	210.000	1.069.500	13.754.757	870.988
	2017	210.000	958.500	14.171.827	913.581

1 In der ersten Zeile betreffend das Geschäftsjahr 2018 beziehungsweise 2017 werden für Herrn Dr. Ploss der Versorgungsbeitrag, der Barwert und der Dienstzeitaufwand aus seiner zum 1. Januar 2016 zusätzlich gewährten beitragsorientierten Ruhegehaltszusage gezeigt. Die zweite Zeile des Geschäftsjahres 2018 beziehungsweise 2017 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 Aufgrund der Berücksichtigung der individuellen Aufteilung zwischen Versorgungsguthaben und Garantieleistung gegenüber der bisherigen pauschalen Aufteilung reduziert sich der Barwert der Pensionsrückstellung zum 30. September 2018 inklusive rechnungszinsabhängiger Abweichung gegenüber dem Vorjahr bei Herrn Dr. Gassel um €475.162 und Herrn Hanebeck um €659.685.

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 2018

Den früheren Mitgliedern des Vorstands wurden im Geschäftsjahr 2018 Gesamtbezüge (insbesondere Versorgungsleistungen) von €1.527.437,89 (Vorjahr: €1.324.427,14) gewährt. Die Pensionsrückstellungen für frühere Mitglieder des Vorstands betragen zum 30. September 2018 insgesamt €68.838.837 (Vorjahr: €67.862.601).

Überprüfung des Vorstandsvergütungssystems, der Vergütungsbestandteile und der individuellen Vorstandsvergütungen

Überprüfung des Vorstandsvergütungssystems

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 sachliche 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. Die individuellen Zieljahreseinkommen der Vorstandsmitglieder seien sowohl im horizontalen (also anderen vergleichbaren Unternehmen gegenüber) als auch im vertikalen Vergleich (den Mitarbeitergruppen von Infineon gegenüber) angemessen. Ungeachtet dessen ergäben sich aber insbesondere beim Vorsitzenden des Vorstands Spielräume für eine Anhebung der Vergütung. Die vorgelegten Ergebnisse der Überprüfung durch den Vergütungsexperten wurden am 25. Oktober 2018 im Präsidialausschuss sowie am 20. November 2018 im Aufsichtsratsplenum eingehend besprochen. Der Aufsichtsrat schloss sich der Einschätzung des externen Gutachters an.

Anhebung der Vorstandsvergütung

Die vom Aufsichtsrat bereits im Geschäftsjahr 2017 beschlossenen Erhöhungen der Bezüge der Vorstandsmitglieder – im Fall von Herrn Dr. Ploss um circa 15 Prozent und im Fall der Herren Asam, Dr. Gassel und Hanebeck um jeweils circa 10 Prozent – sind mit dem Beginn des Geschäftsjahres 2018 wirksam geworden. Das Verhältnis der einzelnen Vergütungskomponenten untereinander und damit die Vergütungsstruktur insgesamt sind dabei jedoch unverändert geblieben.

Sonstige Anpassungen

Bereits am 3. August 2017 hatte der Aufsichtsrat beschlossen, den Zuteilungstag für die den Vorstandsmitgliedern unter dem LTI zu gewährenden Performance Shares – im Gleichlauf mit der Regelung für die Führungskräfte und Mitarbeiter des Unternehmens – vom 1. Oktober auf den 1. März eines Geschäftsjahres zu verschieben. Diese Änderung ist erstmals für die LTI-Zuteilung im Geschäftsjahr 2018 zur Anwendung gekommen.

Nach ausführlichen, durch den Präsidialausschuss vorbereiteten Diskussionen in den Aufsichtsratssitzungen vom 21. November 2017, 16. Mai 2018 und 3. August 2018 ist mit Wirkung zum 1. Oktober 2018 ferner die neue, vereinfachte Ausscheidensregelung für den LTI in Kraft getreten:

- › Danach entfällt zum einen die zweijährige Mindestwartezeit; sie hinderte bisher die Auszahlung einer laufenden LTI-Tranche, wenn das Vorstandsmitglied während dieser Zeit aus seinem Amt ausschied.

- › Dafür findet künftig eine verhältnismäßige Kürzung des LTI statt, wenn die Beschäftigungsdauer eines Vorstandsmitglieds gerade im Jahr der LTI-Zuteilung kürzer als das Geschäftsjahr ist, auf das sich die LTI-Zuteilung bezieht. Dieser Fall tritt regelmäßig dann ein, wenn ein Vorstandsmitglied seinen Dienst nicht genau zum Beginn eines Geschäftsjahres antritt, oder daraus, dass es nicht genau zum Ende eines Geschäftsjahres ausscheidet. Die Kürzung erfolgt jeweils um ein Zwölftel des Zuteilungsbetrags für jeden an dem Geschäftsjahr der Zuteilung fehlenden ganzen Monat.
- › Zu einer verhältnismäßigen Kürzung kommt es in Zukunft, anders als bisher, auch im Fall des sogenannten „good leaver“, also des Vorstandsmitglieds, das ohne eigenes Fehlverhalten, etwa wegen Erreichens der Altersgrenze, aus seinem Amt ausscheidet. Zur Gruppe der „good leaver“ zählen nunmehr auch die Fälle, in denen das Vorstandsmitglied seinen Vertrag bis zum vereinbarten Ende der Laufzeit ordentlich erfüllt und die Gesellschaft nur mangels Vertragsverlängerung verlässt. 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 (sogenannter „bad leaver“), verfallen dagegen sämtliche noch nicht endgültig zugeteilten Performance Shares mit dem Zeitpunkt des Ausscheidens.

Vergütung des Aufsichtsrats

Vergütungsstruktur

Die Vergütung des Aufsichtsrats (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.
- › **Zuschläge** 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 unterjährigen 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 2018

Die den Mitgliedern des Aufsichtsrats für das Geschäftsjahr 2018 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	Gesamtver- gütung
Aufsichtsratsmitglied					
Peter Bauer	2018	90.000	25.000	18.000	133.000
	2017	90.000	25.000	18.000	133.000
Johann Dechant	2018	90.000	30.000	28.000	148.000
	2017	90.000	30.000	26.000	146.000
Dr. Herbert Diess	2018	90.000	-	10.000	100.000
	2017	90.000	-	6.000	96.000
Dr. Wolfgang Eder ¹	2018	60.000	10.000	12.000	82.000
	2017	-	-	-	-
Annette Engelfried	2018	90.000	15.000	18.000	123.000
	2017	90.000	15.000	20.000	125.000
Peter Gruber	2018	90.000	15.000	18.000	123.000
	2017	90.000	15.000	18.000	123.000
Gerhard Hobbach	2018	90.000	15.000	20.000	125.000
	2017	90.000	15.000	18.000	123.000
Hans-Ulrich Holdenried	2018	90.000	15.000	22.000	127.000
	2017	90.000	15.000	24.000	129.000
Prof. Dr. Renate Köcher	2018	90.000	-	10.000	100.000
	2017	90.000	-	16.000	106.000
Dr. Susanne Lachenmann	2018	90.000	15.000	18.000	123.000
	2017	90.000	15.000	18.000	123.000
Wolfgang Mayrhuber ²	2018	37.500	37.500	18.000	93.000
	2017	90.000	90.000	36.000	216.000
Géraldine Picaud ³	2018	90.000	-	20.000	110.000
	2017	60.000	-	6.000	66.000
Dr. Manfred Puffer	2018	90.000	-	-	90.000
	2017	90.000	-	20.000	110.000
Prof. Dr. Doris Schmitt-Landsiedel ⁴	2018	-	-	-	-
	2017	15.000	-	-	15.000
Jürgen Scholz	2018	90.000	15.000	20.000	125.000
	2017	90.000	15.000	18.000	123.000
Kerstin Schulzendorf	2018	90.000	-	14.000	104.000
	2017	90.000	-	12.000	102.000
Dr. Eckart Sünner	2018	90.000	68.333	24.000	182.333
	2017	90.000	25.000	20.000	135.000
Diana Vitale	2018	90.000	-	14.000	104.000
	2017	90.000	-	12.000	102.000
Gesamt	2018	1.447.500	260.833	284.000	1.992.333
	2017	1.425.000	260.000	288.000	1.973.000

1 Mitglied des Aufsichtsrats seit dem 22. Februar 2018. Die Vergütung für 2018 wurde daher zeitanteilig gewährt.

2 Mitglied des Aufsichtsrats bis zum 22. Februar 2018. Die Vergütung für 2018 wurde daher zeitanteilig gewährt.

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

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

Mitglieder des Aufsichtsrats haben weder im Geschäftsjahr 2018 noch im Geschäftsjahr 2017 vom Unternehmen Kredite erhalten.

Neubiberg, den 20. November 2018

Der Vorstand

Dr. Reinhard Ploss

Dominik Asam

Dr. Helmut Gassel

Jochen Hanebeck