

Vergütungsbericht

Der Vergütungsbericht ist integraler Bestandteil des Lageberichts und erläutert entsprechend den gesetzlichen Vorgaben und den Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex (DCGK) in der Fassung vom 5. Mai 2015 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 im In- und Ausland 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.

Bestandteile des Vergütungssystems für den Vorstand

Im Geschäftsjahr 2015 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 Steuerungssystem“ 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 der sich daraus ergebende STI-Betrag festgestellt.

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 vom erreichten 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 gequotelt (1/12 für jeden angefangenen Monat). Der Anspruch auf einen STI-Bonus für das Geschäftsjahr des Ausscheidens entfällt bei Amtsniederlegung oder Eigenkündigung sowie dann, wenn dem Vorstandsmitglied 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 MTI-Tranche zu laufen. Jede Tranche hat eine Laufzeit von drei Jahren, die an ihrem Ende in bar ausgezahlt wird. Die Höhe der Auszahlung hängt 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 liegt die für den MTI maßgebliche Zielerreichung für beide Zielgrößen für das betreffende Jahr bei null. Bei Überschreiten der Schwellenwerte gilt für den MTI des betreffenden Geschäftsjahres 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 Schwellenwert 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. 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 gequotelt (1/36 für jeden angefangenen Monat einer vollständigen MTI-Tranche). Für den Fall des Ausscheidens ist sichergestellt, dass das Vorstandsmitglied höchstens die seiner Amtszeit entsprechende Anzahl an MTI-Tranchen verdienen kann. Bereits begonnene MTI-Tranchen verfallen ersatzlos, wenn Vorstandsmandat oder Dienstverhältnis außerplanmäßig beendet werden, etwa bei Amtsniederlegung oder Eigenkündigung sowie dann, wenn dem Vorstandsmitglied 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 eines sogenannten Performance Share-Plans gewährt. Der neue LTI kommt nicht nur für die Vorstandsmitglieder, sondern – mit geringfügigen, sachlich bedingten Abweichungen – auch für die Führungskräfte und ausgewählte Mitarbeiter des Unternehmens weltweit zum Einsatz.

Die – zunächst noch vorläufige – Zuteilung der (virtuellen) Performance Shares erfolgt jeweils zum 1. Oktober eines jeden Geschäftsjahres für das an diesem Tag beginnende Geschäftsjahr. So wurden am 1. Oktober 2014 für das an diesem Tag beginnende Geschäftsjahr Performance Shares ausgegeben. Zugeteilt werden Performance Shares im Umfang des vertraglich vereinbarten LTI-Zuteilungsbetrags in Euro. 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 ein Eigeninvestment des Vorstandsmitglieds in Infineon-Aktien in Höhe von 25 Prozent seines individuellen LTI-Zuteilungsbetrags und 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 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 grundsätzlich 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 Ausgleich in Geld zu leisten.

Scheidet das Vorstandsmitglied während der ersten zwei Jahre der Haltefrist der Performance Shares einer LTI-Tranche aus dem Dienst aus, verfallen diese ersatzlos, es sei denn, das Ausscheiden erfolgt aufgrund Erreichens der vertraglich festgelegten Altersgrenze. Für die Eigeninvestment-Aktien endet die Haltefrist mit dem Ausscheiden; über sie kann das Vorstandsmitglied anschließend frei verfügen. Scheidet das Vorstandsmitglied später aus – außer bei Amtsniederlegung oder Eigenkündigung sowie dann, wenn dem Vorstandsmitglied aus wichtigem Grund gekündigt wird –, läuft die 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 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 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 2015 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		Arunjai Mittal Mitglied des Vorstands		Gesamt	
	2015	2014	2015	2014	2015	2014	2015	2014
Fixe Vergütung								
Jahresgrundgehalt	1.075.000	945.000	750.000	685.000	750.000	685.000	2.575.000	2.315.000
Nebenleistungen	35.909	35.909	41.368	40.927	29.445	26.260	106.722	103.096
Summe fixe Vergütung	1.110.909	980.909	791.368	725.927	779.445	711.260	2.681.722	2.418.096
Variable Vergütung								
Einjährige variable Vergütung (STI)	831.840	525.000	589.220	385.000	589.220	385.000	2.010.280	1.295.000
Mehrfährige variable Vergütung								
Mid Term Incentive (MTI) ¹								
Tranche 2012 – 2014	–	128.333	–	128.333	–	128.333	–	384.999
Tranche 2013 – 2015	242.620	175.000	177.921	128.333	177.921	128.333	598.462	431.666
Tranche 2014 – 2016	242.620	175.000	177.921	128.333	177.921	128.333	598.462	431.666
Tranche 2015 – 2017	277.280	–	196.407	–	196.407	–	670.094	–
Long Term Incentive (LTI)								
Performance Share-Plan ²	228.277	247.426	153.225	172.806	153.225	172.806	534.727	593.038
Summe variable Vergütung	1.822.637	1.250.759	1.294.694	942.805	1.294.694	942.805	4.412.025	3.136.369
Gesamtvergütung	2.933.546	2.231.668	2.086.062	1.668.732	2.074.139	1.654.065	7.093.747	5.554.465

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 2015 aktiven Vorstandsmitglieder basieren auf einem beizulegenden Zeitwert je Performance Share in Höhe von €5,31 (Vorjahr: €5,20), der unter Berücksichtigung des wertmindernden Cap mittels eines Monte-Carlo-Simulationsmodells ermittelt wurde.

Die Mitglieder des Vorstands haben weder im Geschäftsjahr 2015 noch im Geschäftsjahr 2014 vom Unternehmen Kredite erhalten.

Die Mitglieder des Vorstands haben weder im Geschäftsjahr 2015 noch im Geschäftsjahr 2014 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, die auch zu Privatfahrten genutzt werden können. 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.

Aktienbasierte Vergütung

Wie unter „Vergütung des Vorstands“ beschrieben, wird der den Vorstandsmitgliedern vertraglich zustehende LTI in Form sogenannter Performance Shares gewährt. Der für die Anzahl der gewährten Performance Shares maßgebliche Durchschnittskurs der Infineon-Aktie für das Geschäftsjahr 2015 betrug €8,49 (Vorjahr: €6,62).

Pro Performance Share wurde für das Geschäftsjahr 2015 ein beizulegender Zeitwert von €5,31 (Vorjahr: €5,20) zugrunde gelegt. Darin ist unter anderem das Cap von 250 Prozent des LTI-Zuteilungsbetrags berücksichtigt.

Bezüglich der Ermittlung des beizulegenden Zeitwerts verweisen wir auf den Konzernanhang unter Nr. 26.

Der nachfolgenden Tabelle sind die im Geschäftsjahr 2015 an die Vorstände 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. Im Geschäftsjahr 2015 wurden wie im Vorjahr weder Aktienoptionen ausgeübt noch sind Aktienoptionen verfallen.

 Siehe Seite 249

	Geschäfts- jahr	Performance Share-Plan			Aktienoptionsplan 2010				Gesamt- aufwand für aktien- basierte Vergütung in €	
		Zu Beginn des Geschäfts- jahres ausstehende virtuelle Performance Shares	Zu Beginn des Geschäftsjahres neu gewährte virtuelle Performance Shares	Am Ende des Geschäfts- jahres ausstehende virtuelle Performance Shares	Zu Beginn des Geschäfts- jahres aus- stehende Optionen	Am Ende des Geschäfts- jahres ausste- hende Optionen	Im Geschäfts- jahr verfallene Optionen	Am Ende des Geschäfts- jahres ausüb- bare Optionen		
		Anzahl	Anzahl	Beizu- legender Zeitwert bei Ge- währung in €	Anzahl	Anzahl	Anzahl	Anzahl		
Vorstandsmitglied										
Dr. Reinhard Ploss (Vorsitzender des Vorstands)	2015	47.582	42.990	228.277	90.572	433.214	433.214	-	120.000	314.286
	2014	-	47.582	247.426	47.582	433.214	433.214	-	-	200.285
Dominik Asam	2015	33.232	28.856	153.225	62.088	350.952	350.952	-	-	217.610
	2014	-	33.232	172.806	33.232	350.952	350.952	-	-	141.089
Arunjai Mittal	2015	33.232	28.856	153.225	62.088	229.167	229.167	-	-	197.925
	2014	-	33.232	172.806	33.232	229.167	229.167	-	-	121.403
Gesamt	2015	114.046	100.702	534.727	214.748	1.013.333	1.013.333	-	120.000	729.821
	2014	-	114.046	593.038	114.046	1.013.333	1.013.333	-	-	462.777

Bezüglich der zum 1. Oktober 2015 für das Geschäftsjahr 2016 an die Vorstände gewährten Performance Shares verweisen wir auf den Konzernanhang unter Nr. 26.

 Siehe Seite 249

Sonderleistungen

Sonderleistungen wurden den Vorstandsmitgliedern im Geschäftsjahr 2015 vom Aufsichtsrat nicht gewährt.

Sonstige Zusagen

Die Gesellschaft hat bereits im Geschäftsjahr 2009 mit jedem der damals amtierenden Vorstandsmitglieder eine sogenannte Erstattungsvereinbarung abgeschlossen; von den derzeit aktiven Vorstandsmitgliedern ist nur Herr Dr. Ploss von der Vereinbarung betroffen. Die Vereinbarung sieht vor, dass die Gesellschaft, soweit rechtlich zulässig, alle Kosten und Auslagen erstattet, die von dem jeweiligen Vorstandsmitglied im Zusammenhang mit gerichtlichen, behördlichen, regulatorischen oder parlamentarischen Verfahren und Untersuchungen sowie Schiedsverfahren aufgewendet werden, an denen das Vorstandsmitglied aufgrund seiner Vorstandstätigkeit für die Gesellschaft beteiligt ist. Eine Kostenerstattung ist aber insbesondere dann ausgeschlossen, wenn das Verfahren eine Handlung oder Unterlassung zum Gegenstand hat, mit welcher das Vorstandsmitglied seine Sorgfaltspflichten im Sinne des § 93 Abs. 2 AktG schuldhaft verletzt hat.

Im Geschäftsjahr 2015 sind von der Gesellschaft unter der Erstattungsvereinbarung keine Leistungen erbracht worden.

Vorstandsvergütung im Geschäftsjahr 2015 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 2014 und 2015 gewährten Zuwendungen einschließlich der Nebenleistungen sowie die im Geschäftsjahr 2015 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 „Zusagen an Mitglieder des Vorstands für den Fall einer Beendigung ihrer Tätigkeit“ in diesem Kapitel), in die Gesamtvergütung nach DCGK einzurechnen.

 Siehe Seite 194 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			
	2015	2014	2015 (Min.)	2015 (Max.)
Fixe Vergütung				
Jahresgrundgehalt	1.075.000	945.000	1.075.000	1.075.000
Nebenleistungen	35.909	35.909	35.909	35.909
Summe fixe Vergütung	1.110.909	980.909	1.110.909	1.110.909
Variable Vergütung				
Einjährige variable Vergütung (STI)	480.000	420.000	–	1.200.000
Mehrjährige variable Vergütung				
Mid Term Incentive (MTI)				
Tranche 2014 – 2016	–	420.000	–	–
Tranche 2015 – 2017	480.000	–	–	960.000
Long Term Incentive (LTI)				
Performance Share-Plan ¹	228.277	247.426	114.138	912.500
Summe variable Vergütung	1.188.277	1.087.426	114.138	3.072.500
Versorgungsaufwand	219.796	149.601	219.796	219.796
Gesamtvergütung (DCGK)	2.518.982	2.217.936	1.444.843	4.403.205

¹ Die Werte für die im Geschäftsjahr 2015 aktiven Vorstandsmitglieder basieren auf einem beizulegenden Zeitwert je Performance Share in Höhe von €5,31 (Vorjahr: €5,20), der unter Berücksichtigung des wertmindernden Cap mittels eines Monte-Carlo-Simulationsmodells ermittelt wurde.

Zufluss gemäß DCGK

Da die den Mitgliedern des Vorstands für das Geschäftsjahr 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 2015 Mittel zugeflossen sind.

Entsprechend den Empfehlungen des DCGK sind die fixe Vergütung sowie der STI als Zufluss für das jeweilige 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 2015 gewährten fixen Vergütung und dem STI ist dem Vorstand für das Geschäftsjahr 2015 die MTI-Tranche 2013 – 2015 zugeflossen.

Aktienbasierte Vergütungen gelten gemäß DCGK zu dem nach deutschem Steuerrecht maßgeblichen Zeitpunkt und Wert als zugeflossen. Dem Vorstand sind weder im Geschäftsjahr 2015 noch in 2014 aktienbasierte Vergütungen zugeflossen.

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.

	Dominik Asam Finanzvorstand				Arunjai Mittal Mitglied des Vorstands			
	2015	2014	2015 (Min.)	2015 (Max.)	2015	2014	2015 (Min.)	2015 (Max.)
	750.000	685.000	750.000	750.000	750.000	685.000	750.000	750.000
	41.368	40.927	41.368	41.368	29.445	26.260	29.445	29.445
	791.368	725.927	791.368	791.368	779.445	711.260	779.445	779.445
	340.000	308.000	-	850.000	340.000	308.000	-	850.000
	-	308.000	-	-	-	308.000	-	-
	340.000	-	-	680.000	340.000	-	-	680.000
	153.225	172.806	76.613	612.500	153.225	172.806	76.613	612.500
	833.225	788.806	76.613	2.142.500	833.225	788.806	76.613	2.142.500
	272.721	192.780	272.721	272.721	241.183	159.627	241.183	241.183
	1.897.314	1.707.513	1.140.702	3.206.589	1.853.853	1.659.693	1.097.241	3.163.128

Die den einzelnen Mitgliedern des Vorstands für das Geschäftsjahr 2015 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		Arunjai Mittal Mitglied des Vorstands	
	2015	2014	2015	2014	2015	2014
Fixe Vergütung						
Jahresgrundgehalt	1.075.000	945.000	750.000	685.000	750.000	685.000
Nebenleistungen	35.909	35.909	41.368	40.927	29.445	26.260
Summe fixe Vergütung	1.110.909	980.909	791.368	725.927	779.445	711.260
Variable Vergütung						
Einjährige variable Vergütung (STI)	831.840	525.000	589.220	385.000	589.220	385.000
Mehrjährige variable Vergütung						
Mid Term Incentive (MTI)						
Tranche 2012 – 2014	-	333.872	-	333.872	-	306.049
Tranche 2013 – 2015	552.300	-	405.020	-	405.020	-
Long Term Incentive (LTI)						
Aktienoptionsplan 2010	-	-	-	-	-	-
Performance Share-Plan	-	-	-	-	-	-
Summe variable Vergütung	1.384.140	858.872	994.240	718.872	994.240	691.049
Versorgungsaufwand	219.796	149.601	272.721	192.780	241.183	159.627
Gesamtvergütung (DCGK)	2.714.845	1.989.382	2.058.329	1.637.579	2.014.868	1.561.936

Zusagen an Mitglieder des Vorstands für den Fall einer Beendigung ihrer Tätigkeit Versorgungszusagen und Ruhegehälter im Geschäftsjahr 2015

Den bereits vor der Verabschiedung des neuen Vorstandsvergütungssystems im Jahr 2010 aktiven Mitgliedern des Vorstands war vertraglich ein Festbetrag zur Altersversorgung zugesagt worden; hieran hat das neue Vergütungssystem nichts geändert. Dies betrifft im Geschäftsjahr 2015 allein noch Herrn Dr. Ploss, der danach die Zusage auf ein jährliches Ruhegehalt in Höhe von zurzeit €205.000 hat, das sich – bis zum Erreichen eines Maximalbetrags von €210.000 – für jedes volle Geschäftsjahr seiner Zugehörigkeit zum Vorstand um €5.000 erhöht. Dieser Anspruch ist bereits vertraglich sowie auch im Rahmen der gesetzlichen Regelungen unverfallbar geworden. Ab dem Zeitpunkt des Rentenzahlungsbeginns ist der Ruhegehaltsanspruch nach Maßgabe des Betriebsrentengesetzes alle drei Jahre zu überprüfen und ggf. anzupassen. Über die Anpassung ist durch den Aufsichtsrat nach billigem Ermessen zu entscheiden. Dabei sind die Belange des Versorgungsempfängers und die wirtschaftliche Lage des Unternehmens zu berücksichtigen. Endet das Vorstandsmandat von Herrn Dr. Ploss, beginnt der Ruhegehaltsanspruch frühestens mit Vollendung des 60. Lebensjahres.

Gemäß dem seit 2010 geltenden Vorstandsvergütungssystem haben die nach dessen Verabschiedung in den Vorstand berufenen Herren Asam und Mittel anstelle einer dienstzeitabhängigen Festrentenzusage eine beitragsorientierte Ruhegehaltsszusage, 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 (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 Jahresraten, auf Antrag des Vorstandsmitglieds auch in acht Jahresraten, als Einmalkapital oder als lebenslange Rente an das Vorstandsmitglied beziehungsweise dessen Hinterbliebene ausgezahlt wird.

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

Unterschiede zwischen den Versorgungsregelungen von Herrn Asam und Herrn Mittel bestehen beim Initialbaustein, bei der jährlichen Dotierung des Versorgungskontos und bei der Unverfallbarkeit:

Zusätzlich zu einem einmaligen und vertraglich unverfallbaren Initialbaustein im Wert von €540.000 als Ausgleich für den Verzicht auf unverfallbare Altersversorgungsansprüche im Zusammenhang mit der vorzeitigen Vertragsauflösung beim Vorarbeitgeber stellt die Gesellschaft für Herrn 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, also der fixen Vergütung, bereit. Für das Geschäftsjahr 2015 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.

Herr Mittal hat aus seiner früheren Beschäftigung für die Gesellschaft einen bereits seit September 2006 gesetzlich unverfallbaren Versorgungsanspruch. In seinem Vorstands-Anstellungsvertrag ist daher klargestellt, dass die danach erfolgenden Bereitstellungen zur Altersversorgung von Herrn Mittal diesen unverfallbaren Versorgungsanspruch fortführen, das heißt, ihrerseits keiner eigenen Unverfallbarkeitsregelung unterliegen. Die Gesellschaft stellt für Herrn Mittal 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 2015 beträgt der Versorgungsbeitrag €225.000.

Die für die Herren Asam und Mittal 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. Gemäß IFRS wird der Dienstzeitaufwand zu Beginn eines Geschäftsjahres für das laufende Geschäftsjahr ermittelt.

Ruhegehaltsansprüche

in €	Geschäftsjahr	Ruhegehhaltsansprüche (Jahresbezug) bei Eintritt des Pensionsfalls	Für das jeweilige Geschäftsjahr festgelegte Versorgungsbeiträge	Barwert des Ruhegehhaltsbeziehungsweise Versorgungsanspruchs	Dienstzeitaufwand (im laufenden Jahr verdient)
Vorstandsmitglied					
Dr. Reinhard Ploss (Vorsitzender des Vorstands)	2015	205.000	–	5.634.266	219.796
	2014	200.000	–	5.287.480	149.601
Dominik Asam	2015	–	225.000	2.163.812	272.721
	2014	–	205.500	1.836.096	192.780
Arunjai Mittal	2015	–	225.000	3.322.550	241.183
	2014	–	205.500	3.079.244	159.627
Gesamt	2015	205.000	450.000	11.120.628	733.700
	2014	200.000	411.000	10.202.820	502.008

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 30 Prozent der Stimmrechte an der Infineon Technologies AG hält. Bei einem Kontrollwechsel sind die Mitglieder des Vorstands berechtigt, innerhalb einer Frist von zwölf Monaten nach Bekanntwerden des Kontrollwechsels ihr Mandat niederzulegen und ihren Dienstvertrag zu kündigen. In diesem Fall haben die Mitglieder des Vorstands Anspruch auf Fortzahlung des 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 des 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 2015

An frühere Mitglieder des Vorstands wurden im Geschäftsjahr 2015 Gesamtbezüge (insbesondere Versorgungsleistungen) von €1.124.622 (Vorjahr: €1.103.977) ausbezahlt. Die Pensionsrückstellungen für frühere Mitglieder des Vorstands betragen zum 30. September 2015 insgesamt €60.212.071 (Vorjahr: €59.502.832).

Herr Bauer hat unter dem von ihm mit der Gesellschaft am 26. November 2012 nach vorheriger Zustimmung des Aufsichtsrats abgeschlossenen, grundsätzlich auf reinen Auslagenersatz angelegten Beratervertrag weder im Geschäftsjahr 2015 noch im Vorjahr Beratungsleistungen abgerechnet. Der Beratervertrag wurde mit Wirkung zum 31. Januar 2015 beendet.

Überprüfung der Vorstandsvergütung; Veränderungen der individuellen Vorstandsverträge

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 zuletzt im Geschäftsjahr 2014 durch einen unabhängigen Vergütungsexperten auf seine Angemessenheit überprüfen lassen. Bei dieser Gelegenheit sind auch die individuellen Zieljahreseinkommen der einzelnen Vorstandsmitglieder einer genauen Prüfung unterzogen worden. Die nächste turnusmäßige Überprüfung findet im Geschäftsjahr 2016 statt.

Anhebung der Vorstandsvergütung

Die Überprüfung der individuellen Zieljahreseinkommen der Vorstandsmitglieder durch den unabhängigen Vergütungsexperten im Geschäftsjahr 2014 hat zu einer zum 1. Oktober 2014 wirksam gewordenen Anhebung der Vergütung der Vorstandsmitglieder geführt; die Vergütungsstruktur ist dabei unverändert geblieben (siehe hierzu bereits die Ausführungen im Geschäftsbericht 2014).

Vergütung des Aufsichtsrats

Vergütungsstruktur

Das System der Aufsichtsratsvergütung wurde im Geschäftsjahr 2010 grundlegend überprüft und auf Vorschlag von Vorstand und Aufsichtsrat von der Hauptversammlung am 17. Februar 2011 mit (Rück-)Wirkung zum 1. Oktober 2010 neu geregelt.

Die Vergütung des Aufsichtsrats pro Geschäftsjahr (Gesamtvergütung) ist in § 11 der Satzung der Gesellschaft geregelt und enthält drei Komponenten:

- › Eine **feste Vergütung (Grundvergütung)** in Höhe von €50.000. Sie steht jedem Aufsichtsratsmitglied zu und wird innerhalb eines Monats nach Abschluss des Geschäftsjahres gezahlt;
- › eine **variable Vergütung** in Höhe von €1.500 je €0,01, um den das Ergebnis je Aktie einen Mindestbetrag von €0,30 übersteigt, wobei sich der Mindestbetrag jährlich, erstmals für das am 1. Oktober 2011 begonnene Geschäftsjahr, um je €0,03 erhöht; der Mindestbetrag beläuft sich damit für das Geschäftsjahr 2015 auf €0,42. Maßgeblich ist jeweils das gemäß den einschlägigen Rechnungslegungsvorschriften für den Konzernabschluss ermittelte unverwässerte Ergebnis je Aktie aus fortgeführten Aktivitäten. Die variable Vergütung ist auf einen Betrag von €50.000 pro Geschäftsjahr begrenzt. Die variable Vergütung steht ebenfalls jedem Aufsichtsratsmitglied zu. Sie ist mit dem Ablauf der ersten ordentlichen Hauptversammlung nach dem Geschäftsjahr, auf das sich die Vergütung bezieht, zur Zahlung fällig;
- › einen **Zuschlag** für den mit der Wahrnehmung bestimmter Funktionen innerhalb des Aufsichtsrats verbundenen Mehraufwand: Der Vorsitzende des Aufsichtsrats erhält einen Zuschlag von €50.000, jeder seiner Stellvertreter von €37.500, 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.

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).

Als Teil der Gesamtvergütung gewährt die Gesellschaft jedem Mitglied des Aufsichtsrats für seine persönliche Teilnahme an einer Sitzung des Aufsichtsrats oder eines seiner Ausschüsse ein Sitzungsgeld von €2.000. Finden an einem Tag mehrere Sitzungen statt, fällt das Sitzungsgeld nur einmal an.

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 Sitzungsgeldes) etwa anfallende Umsatzsteuer.

Aufsichtsratsvergütung im Geschäftsjahr 2015

Die den Mitgliedern des Aufsichtsrats für das Geschäftsjahr 2015 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	Variable Vergütung ¹	Zuschlag für be- sondere Funktionen	Sitzungs- geld	Gesamt- vergütung
Aufsichtsratsmitglied						
Peter Bauer	2015	33.333	13.000	–	8.000	54.333
(seit 12. Februar 2015)	2014	–	–	–	–	–
Wigand Cramer	2015	20.833	8.125	6.250	10.000	45.208
(bis 12. Februar 2015)	2014	50.000	7.500	15.000	30.000	102.500
Johann Dechant	2015	33.333	13.000	25.000	14.000	85.333
(seit 12. Februar 2015)	2014	–	–	–	–	–
Dr. Herbert Diess	2015	33.333	13.000	–	8.000	54.333
(seit 12. Februar 2015)	2014	–	–	–	–	–
Alfred Eibl	2015	–	–	–	–	–
(bis 31. März 2014)	2014	25.000	3.750	7.500	10.000	46.250
Annette Engelfried	2015	33.333	13.000	10.000	12.000	68.333
(seit 12. Februar 2015)	2014	–	–	–	–	–
Reinhard Gottinger (seit 1. April 2014 bis 12. Februar 2015)	2015	20.833	8.125	6.250	4.000	39.208
	2014	25.000	3.750	–	14.000	42.750
Peter Gruber	2015	50.000	19.500	15.000	16.000	100.500
	2014	50.000	7.500	15.000	22.000	94.500
Gerhard Hobbach	2015	50.000	19.500	15.000	16.000	100.500
	2014	50.000	7.500	15.000	20.000	92.500
Hans-Ulrich Holdenried	2015	50.000	19.500	15.000	20.000	104.500
	2014	50.000	7.500	15.000	26.000	98.500
Prof. Dr. Renate Köcher	2015	50.000	19.500	–	12.000	81.500
	2014	50.000	7.500	–	14.000	71.500
Dr. Susanne Lachenmann (seit 12. Februar 2015)	2015	33.333	13.000	10.000	10.000	66.333
	2014	–	–	–	–	–
Wolfgang Mayrhuber	2015	50.000	19.500	50.000	28.000	147.500
	2014	50.000	7.500	50.000	34.000	141.500
Dr. Manfred Puffer	2015	50.000	19.500	–	14.000	83.500
	2014	50.000	7.500	–	22.000	79.500
Gerd Schmidt (bis 12. Februar 2015)	2015	20.833	8.125	15.625	10.000	54.583
	2014	50.000	7.500	37.500	28.000	123.000
Prof. Dr. Doris Schmitt-Landsiedel	2015	50.000	19.500	25.000	16.000	110.500
	2014	50.000	7.500	25.000	18.000	100.500
Jürgen Scholz	2015	50.000	19.500	15.000	16.000	100.500
	2014	50.000	7.500	15.000	22.000	94.500
Kerstin Schulzendorf (seit 12. Februar 2015)	2015	33.333	13.000	–	8.000	54.333
	2014	–	–	–	–	–
Dr. Eckart Sünner	2015	50.000	19.500	25.000	18.000	112.500
	2014	50.000	7.500	25.000	26.000	108.500
Diana Vitale (seit 12. Februar 2015)	2015	33.333	13.000	–	8.000	54.333
	2014	–	–	–	–	–
Gesamt	2015	745.830	290.875	233.125	248.000	1.517.830
	2014	600.000	90.000	220.000	286.000	1.196.000

¹ Basierend auf einem Ergebnis je Aktie (unverwässert) aus fortgeführten Aktivitäten in 2015 in Höhe von €0,55 und 2014 in Höhe von €0,44.

Mitglieder des Aufsichtsrats haben weder im Geschäftsjahr 2015 noch im Geschäftsjahr 2014 vom Unternehmen Kredite erhalten.

Sonstiges (Geschäftsjahr 2015)

Am 25. August 2015 hat die Gesellschaft mit der Technischen Universität München einen Vertrag über die Erbringung von Forschungs- und Entwicklungsleistungen abgeschlossen. Diese Leistungen werden im Wesentlichen durch den Lehrstuhl von Frau Professor Schmitt-Landsiedel erbracht. Daher hat der Aufsichtsrat dem Vertrag am 4. August 2015 vorsorglich zugestimmt. Im Geschäftsjahr 2015 sind von der Gesellschaft keine Zahlungen aus diesem Vertrag an die Technische Universität München geflossen.

Neubiberg, den 20. November 2015

Der Vorstand

Dr. Reinhard Ploss

Dominik Asam

Arunjai Mittal