

Sofern ein Vorstandsmitglied im Rahmen eines definierten Kontrollwechsels 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. 130 ff.](#)

Die mit den Vorstandsmitgliedern vereinbarten „Change of Control“-Klauseln sollen dazu dienen, die Vorstandsmitglieder im Fall eines Kontrollwechsels wirtschaftlich abzusichern, um auf diese Weise in einer Übernahmesituation ihre Unabhängigkeit zu erhalten.

Die Bedingungen sowohl für den Performance Share-Plan, an dem neben den Vorstandsmitgliedern auch die Führungskräfte und weitere ausgewählte Mitarbeiter*innen des Unternehmens weltweit teilnehmen, als auch für den Restricted Stock Unit-Plan, der ergänzend für bestimmte Mitarbeiter*innen von Infineon zum Tragen kommt, enthalten Regelungen für den Fall eines definierten Kontrollwechsels. 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 Anstellungsverträge jedoch nicht für die Vorstandsmitglieder.

Erklärung zur Unternehmensführung nach §§ 289f, 315d HGB/ Bericht zur Corporate Governance

Die Erklärung zur Unternehmensführung nach §§ 289f, 315d HGB einschließlich des Berichts zur Corporate Governance ist öffentlich zugänglich.

www.infineon.com/erklaerung-zur-unternehmensfuehrung

Vergütungsbericht

Der Vergütungsbericht ist Bestandteil des zusammengefassten Lageberichts und erläutert die Grundzüge des Vergütungssystems für Vorstand und Aufsichtsrat der Infineon Technologies AG sowie die Vergütung der einzelnen Vorstands- und Aufsichtsratsmitglieder.

Grundlage des Vergütungsberichts ist neben den gesetzlichen Vorgaben vor allem der Deutsche Rechnungslegungsstandard zur Berichterstattung über die Vergütung der Organmitglieder (DRS 17). Ergänzend enthält der Vergütungsbericht weiterhin auch die vom Deutschen Corporate Governance Kodex in der Fassung vom 7. Februar 2017 (DCGK 2017) empfohlenen Mustertabellen – dies ungeachtet der Tatsache, dass der DCGK mit Wirkung zum 20. März 2020 neu gefasst wurde und in diesem Zusammenhang die Empfehlung zu den Mustertabellen entfallen ist. Aus Gründen der Konsistenz und Transparenz sollen die Mustertabellen bis zur Umstellung auf den neuen, durch das Gesetz zur Umsetzung der zweiten Aktionärsrechterichtlinie (ARUG II) eingeführten Vergütungsbericht im Sinne des § 162 Aktiengesetz fortgeführt werden; dieser ist für die Infineon Technologies AG erstmals für das am 1. Oktober 2021 beginnende Geschäftsjahr verbindlich.

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

Bestandteile des Vergütungssystems für den Vorstand

Im Geschäftsjahr 2020 haben sich am Vergütungssystem für den Vorstand gegenüber dem Vorjahr keine Änderungen ergeben.

Sämtliche Vorstandsmitglieder erhalten als Vergütung für ihre Tätigkeit ein Zieljahreseinkommen, 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 die Segmentergebnis-Marge – auch für die variablen Vergütungsbestandteile (Bonuszahlungen) der Führungskräfte und Mitarbeiter*innen des Unternehmens maßgeblich. Für die Bemessung des STI sind beide genannten Erfolgsgrößen gleichwertig; sie werden im Kapitel „Unternehmensinternes Steuerungssystem“ näher beschrieben. [□ S. 89 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) ausbezahlt. 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 Dreijahres-

zeitraums 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) ausbezahlt.

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 Anstellungsvertrag 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 LTI kommt nicht nur für die Vorstandsmitglieder, sondern – mit geringfügigen, sachlich bedingten Abweichungen, allerdings als freiwillige Unternehmensleistung – auch für die Führungskräfte und ausgewählte Mitarbeiter*innen des Unternehmens weltweit zum Einsatz.

Die – zunächst noch vorläufige – Zuteilung der (virtuellen) Performance Shares erfolgt zum 1. März für das am vorhergehenden 1. Oktober begonnene Geschäftsjahr, die endgültige Zuteilung und Übertragung (realer) Infineon-Aktien vier Jahre später.

Vorläufig zugeteilt werden Performance Shares im Umfang des mit jedem Vorstandsmitglied 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 (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 hat. 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).

Über die übertragenen Aktien kann das Vorstandsmitglied frei verfügen. Das Gleiche gilt für die diesbezüglich 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.

Eine verhältnismäßige Kürzung des LTI findet dann statt, wenn die Beschäftigungsdauer eines Vorstandsmitglieds 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 dann, wenn 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 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 ebenfalls 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.

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.

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 2020 nach DRS 17

Gesamtvergütung

Die den Vorstandsmitgliedern 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 Vorstandsvorsitzender | | Dr. Sven Schneider Finanzvorstand seit 1. Mai 2019 | | Dr. Helmut Gassel Vorstandsmitglied | | Jochen Hanebeck Vorstandsmitglied | | Gesamt Vorstand | |
|---------------------------------------|---|------------------|---|----------------|--|------------------|--------------------------------------|------------------|--------------------|-------------------|
| | 2020 | 2019 | 2020 | 2019 | 2020 | 2019 | 2020 | 2019 | 2020 | 2019 ³ |
| Fixe Vergütung | | | | | | | | | | |
| Jahresgrundgehalt | 1.240.000 | 1.240.000 | 825.000 | 343.750 | 750.000 | 750.000 | 750.000 | 750.000 | 3.565.000 | 3.083.750 |
| Nebenleistungen | 37.211 | 39.492 | 55.750 | 23.876 | 70.893 | 69.756 | 34.476 | 35.143 | 198.330 | 168.267 |
| Summe fixe Vergütung | 1.277.211 | 1.279.492 | 880.750 | 367.626 | 820.893 | 819.756 | 784.476 | 785.143 | 3.763.330 | 3.252.017 |
| Variable Vergütung | | | | | | | | | | |
| Einjährige variable Vergütung (STI) | 477.950 | 491.700 | 325.875 | 139.688 | 295.460 | 303.960 | 295.460 | 303.960 | 1.394.745 | 1.239.308 |
| Mehrjährige variable Vergütung | | | | | | | | | | |
| Mid Term Incentive (MTI) ¹ | | | | | | | | | | |
| Tranche 2017 – 2019 | – | 143.040 | – | – | – | 91.784 | – | 91.784 | – | 326.608 |
| Tranche 2018 – 2020 | 159.317 | 163.900 | – | – | 98.487 | 101.320 | 98.487 | 101.320 | 356.291 | 366.540 |
| Tranche 2019 – 2021 | 159.317 | 163.900 | 108.625 | 46.563 | 98.487 | 101.320 | 98.487 | 101.320 | 464.916 | 413.103 |
| Tranche 2020 – 2022 | 159.317 | – | 108.625 | – | 98.487 | – | 98.487 | – | 464.916 | – |
| Long Term Incentive (LTI) | | | | | | | | | | |
| Performance Share-Plan ² | 290.050 | 289.287 | 264.125 | – | 165.725 | 165.315 | 165.725 | 165.315 | 885.625 | 619.917 |
| Summe variable Vergütung | 1.245.951 | 1.251.827 | 807.250 | 186.251 | 756.646 | 763.699 | 756.646 | 763.699 | 3.566.493 | 2.965.476 |
| Gesamtvergütung | 2.523.162 | 2.531.319 | 1.688.000 | 553.877 | 1.577.539 | 1.583.455 | 1.541.122 | 1.548.842 | 7.329.823 | 6.217.493 |

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 2020 aktiven Vorstandsmitglieder basierten auf einem beizulegenden Zeitwert je Performance Share in Höhe von €12,50 (Vorjahr: €13,79), der unter Berücksichtigung des wertmindernden Cap mittels eines Monte-Carlo-Simulationsmodells ermittelt wurde. Da die jährliche Zuteilung der Performance Shares für das Geschäftsjahr 2019 im Zeitpunkt des Amtsantritts von Herrn Dr. Schneider bereits stattgefunden hatte, erfolgte die Zuteilung zusammen mit und gemäß den Bedingungen der Zuteilung für das Geschäftsjahr 2020. Herrn Dr. Schneider wurden am 1. März 2020 6.214 Performance Shares für die Monate Mai bis September 2019 zugeteilt.

3 Der Vorjahreswert wurde um die Vergütung von Herrn Dominik Asam angepasst. Weitere Details hierzu siehe unter „Gesamtbezüge der früheren Vorstandsmitglieder im Geschäftsjahr 2020“. [S. 140](#)

Die Vorstandsmitglieder haben weder im Geschäftsjahr 2020 noch im Geschäftsjahr 2019 vom Unternehmen Kredite oder Leistungen von Dritten erhalten, die ihnen im Hinblick auf ihre Tätigkeit als Vorstand zugesagt oder gewährt worden sind.

Nebenleistungen

Gemäß ihren Anstellungsverträgen 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 der Zahlung von Erfindervergütungen oder gehen zurück auf allgemeine, auch anderen Mitarbeiter*innen von Infineon zugängliche Vergünstigungen.

Aktienbasierte Vergütung

Wie unter „Vergütung des Vorstands“ beschrieben, wird der den Vorstandsmitgliedern vertraglich zustehende LTI vom Unternehmen in Form sogenannter Performance Shares gewährt, [s. 132 f.](#) Der für die Anzahl der für das Geschäftsjahr 2020 gewährten Performance Shares maßgebliche Durchschnittskurs der Infineon-Aktie betrug €18,10 (Vorjahr: €20,02).

Pro für das Geschäftsjahr 2020 gewährter Performance Share wurde ein beizulegender Zeitwert von €12,50 (Vorjahr: €13,79) 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 Vorstandsmitgliedern im Geschäftsjahr 2020 gewährten Performance Shares zu entnehmen:

| | | Performance Share-Plan | | | | | | |
|--|-------------------|--|--|--------------------------------------|---|---|--|--|
| Vorstandsmitglied | Geschäftsjahr | Zu Beginn des Geschäftsjahres ausstehende virtuelle Performance Shares | Im Geschäftsjahr neu gewährte virtuelle Performance Shares | Beizulegender Zeitwert bei Gewährung | Im Geschäftsjahr fällig gewordene virtuelle Performance Shares ¹ | Im Geschäftsjahr verfallene virtuelle Performance Shares ² | Am Ende des Geschäftsjahres ausstehende virtuelle Performance Shares | Gesamtaufwand für aktienbasierte Vergütung |
| | | Anzahl | Anzahl | in € | Anzahl | Anzahl | Anzahl | in € |
| Dr. Reinhard Ploss Vorstandsvorsitzender | 2020 | 103.148 | 23.204 | 290.050 | 17.282 | 17.282 | 91.788 | 182.577 |
| | 2019 | 125.160 | 20.978 | 289.287 | 42.990 | - | 103.148 | 188.878 |
| Dr. Sven Schneider ³ Finanzvorstand seit 1. Mai 2019 | 2020 | - | 21.130 | 264.125 | - | - | 21.130 | 59.802 |
| | 2019 | - | - | - | - | - | - | - |
| Dr. Helmut Gassel Vorstandsmitglied | 2020 | 40.070 | 13.258 | 165.725 | - | - | 53.328 | 104.328 |
| | 2019 | 28.082 | 11.988 | 165.315 | - | - | 40.070 | 107.929 |
| Jochen Hanebeck Vorstandsmitglied | 2020 | 40.070 | 13.258 | 165.725 | - | - | 53.328 | 104.328 |
| | 2019 | 28.082 | 11.988 | 165.315 | - | - | 40.070 | 107.929 |
| Gesamt | 2020 | 183.288 | 70.850 | 885.625 | 17.282 | 17.282 | 219.574 | 451.035 |
| | 2019 ⁴ | 181.324 | 44.954 | 619.917 | 42.990 | - | 183.288 | 404.736 |

1 Der Aktienkurs der am 1. Oktober 2019 fällig gewordenen virtuellen Performance Shares betrug €15,68.

2 Der Verfall der virtuellen Performance Shares im Geschäftsjahr 2020 resultierte aus dem Cap. Die endgültig zugeteilten Performance Shares dürfen 250 Prozent des jeweiligen LTI-Zuteilungsbetrags nicht übersteigen.

3 Da die jährliche Zuteilung der Performance Shares für das Geschäftsjahr 2019 im Zeitpunkt des Amtsantritts von Herrn Dr. Schneider bereits stattgefunden hatte, erfolgte die Zuteilung zusammen mit und gemäß den Bedingungen der Zuteilung für das Geschäftsjahr 2020. Herrn Dr. Schneider wurden am 1. März 2020 6.214 Performance Shares für die Monate Mai bis September 2019 zugeteilt.

4 Der Vorjahreswert wurde um die Vergütung von Herrn Dominik Asam angepasst. Weitere Details hierzu siehe unter „Gesamtbezüge der früheren Vorstandsmitglieder im Geschäftsjahr 2020“. [s. 140](#)

Bezüglich der zum 1. Oktober 2020 fällig gewordenen LTI-Tranche sowie der am 1. März 2020 für das Geschäftsjahr 2020 an die Vorstandsmitglieder gewährten Performance Shares verweisen wir auf den Konzernanhang unter Nr. 23. [□ s. 191](#)

Sonderleistungen

Sonderleistungen wurden den Vorstandsmitgliedern im Geschäftsjahr 2020 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 2020 nach DCGK 2017 (freiwillige Angabe)

Gewährte Zuwendungen

In der nachfolgenden Tabelle werden die für die Geschäftsjahre 2019 und 2020 gewährten Zuwendungen einschließlich der Nebenleistungen sowie die im Geschäftsjahr 2020 erreichbaren Minimal- und Maximalvergütungen dargestellt.

Abweichend zur Darstellung nach DRS 17 wird der STI in der nachstehenden Tabelle mit dem Zielwert, das heißt dem Wert, der bei einer Zielerreichung von 100 Prozent an den Vorstand gewährt wird, angegeben. Der MTI wird, anders als nach DRS 17, bereits im Zeitpunkt der Zusage mit dem Zielwert eines „mittleren Wahrscheinlichkeitsszenarios“ angegeben. Infineon geht dabei bei einer von 0 bis 200 Prozent reichenden Skala von einer Zielerreichung von 100 Prozent aus. Des Weiteren wird

der Versorgungsaufwand, das heißt der Dienstzeitaufwand nach IAS 19 (siehe hierzu „Zusagen an Vorstandsmitglieder für den Fall einer Beendigung ihrer Tätigkeit“ in diesem Kapitel, [□ s. 139 f.](#)), in die Gesamtvergütung eingerechnet.

Die den einzelnen Vorstandsmitgliedern gewährten Zuwendungen (Gesamtvergütung und Vergütungsbestandteile) sowie die erreichbaren Minimal- und Maximalvergütungen sind der nachfolgenden Tabelle zu entnehmen:

| in € | Dr. Reinhard Ploss Vorstandsvorsitzender | | | |
|-------------------------------------|---|------------------|------------------|------------------|
| | 2020 | 2019 | 2020 (Min.) | 2020 (Max.) |
| Fixe Vergütung | | | | |
| Jahresgrundgehalt | 1.240.000 | 1.240.000 | 1.240.000 | 1.240.000 |
| Nebenleistungen | 37.211 | 39.492 | 37.211 | 37.211 |
| Summe fixe Vergütung | 1.277.211 | 1.279.492 | 1.277.211 | 1.277.211 |
| Variable Vergütung | | | | |
| Einjährige variable Vergütung (STI) | 550.000 | 550.000 | – | 1.375.000 |
| Mehrfährige variable Vergütung | | | | |
| Mid Term Incentive (MTI) | | | | |
| Tranche 2019 – 2021 | – | 550.000 | – | – |
| Tranche 2020 – 2022 | 550.000 | – | – | 1.100.000 |
| Long Term Incentive (LTI) | | | | |
| Performance Share-Plan ¹ | 290.050 | 289.287 | 145.025 | 1.050.000 |
| Summe variable Vergütung | 1.390.050 | 1.389.287 | 145.025 | 3.525.000 |
| Versorgungsaufwand | 368.802 | 356.108 | 368.802 | 368.802 |
| Gesamtvergütung (DCGK) | 3.036.063 | 3.024.887 | 1.791.038 | 5.171.013 |

¹ Die Werte für die im Geschäftsjahr 2020 aktiven Vorstandsmitglieder basierten auf einem beizulegenden Zeitwert je Performance Share in Höhe von €12,50 (Vorjahr: €13,79), der unter Berücksichtigung des wertmindernden Cap mittels eines Monte-Carlo-Simulationsmodells ermittelt wurde.

| in € | Dr. Sven Schneider ¹ Finanzvorstand seit 1. Mai 2019 | | | | Dr. Helmut Gassel Vorstandsmitglied | | | | Jochen Hanebeck Vorstandsmitglied | | | |
|-------------------------------------|--|----------------|------------------|------------------|--|------------------|------------------|------------------|--------------------------------------|------------------|----------------|------------------|
| | 2020 | 2019 | 2020 (Min.) | 2020 (Max.) | 2020 | 2019 | 2020 (Min.) | 2020 (Max.) | 2020 | 2019 | 2020 (Min.) | 2020 (Max.) |
| Fixe Vergütung | | | | | | | | | | | | |
| Jahresgrundgehalt | 825.000 | 343.750 | 825.000 | 825.000 | 750.000 | 750.000 | 750.000 | 750.000 | 750.000 | 750.000 | 750.000 | 750.000 |
| Nebenleistungen | 55.750 | 23.876 | 55.750 | 55.750 | 70.893 | 69.756 | 70.893 | 70.893 | 34.476 | 35.143 | 34.476 | 34.476 |
| Summe fixe Vergütung | 880.750 | 367.626 | 880.750 | 880.750 | 820.893 | 819.756 | 820.893 | 820.893 | 784.476 | 785.143 | 784.476 | 784.476 |
| Variable Vergütung | | | | | | | | | | | | |
| Einjährige variable Vergütung (STI) | 375.000 | 156.250 | - | 937.500 | 340.000 | 340.000 | - | 850.000 | 340.000 | 340.000 | - | 850.000 |
| Mehrjährige variable Vergütung | | | | | | | | | | | | |
| Mid Term Incentive (MTI) | | | | | | | | | | | | |
| Tranche 2019 – 2021 | - | 156.250 | - | - | - | 340.000 | - | - | - | 340.000 | - | - |
| Tranche 2020 – 2022 | 375.000 | - | - | 750.000 | 340.000 | - | - | 680.000 | 340.000 | - | - | 680.000 |
| Long Term Incentive (LTI) | | | | | | | | | | | | |
| Performance Share-Plan ² | 264.125 | - | 132.062 | 956.250 | 165.725 | 165.315 | 82.862 | 600.000 | 165.725 | 165.315 | 82.862 | 600.000 |
| Summe variable Vergütung | 1.014.125 | 312.500 | 132.062 | 2.643.750 | 845.725 | 845.315 | 82.862 | 2.130.000 | 845.725 | 845.315 | 82.862 | 2.130.000 |
| Versorgungsaufwand | 294.037 | 114.134 | 294.037 | 294.037 | 106.961 | 98.324 | 106.961 | 106.961 | 129.139 | 114.234 | 129.139 | 129.139 |
| Gesamtvergütung (DCGK) | 2.188.912 | 794.260 | 1.306.849 | 3.818.537 | 1.773.579 | 1.763.395 | 1.010.716 | 3.057.854 | 1.759.340 | 1.744.692 | 996.477 | 3.043.615 |

1 Da die jährliche Zuteilung der Performance Shares für das Geschäftsjahr 2019 im Zeitpunkt des Amtsantritts von Herrn Dr. Schneider bereits stattgefunden hatte, erfolgte die Zuteilung zusammen mit und gemäß den Bedingungen der Zuteilung für das Geschäftsjahr 2020. Herrn Dr. Schneider wurden am 1. März 2020 6.214 Performance Shares für die Monate Mai bis September 2019 zugeteilt. Dies wurde entsprechend bei der Ermittlung der Maximalvergütung berücksichtigt.

2 Die Werte für die im Geschäftsjahr 2020 aktiven Vorstandsmitglieder basierten auf einem beizulegenden Zeitwert je Performance Share in Höhe von €12,50 (Vorjahr: €13,79), der unter Berücksichtigung des wertmindernden Cap mittels eines Monte-Carlo-Simulationsmodells ermittelt wurde.

Zufluss

Da die den Vorstandsmitgliedern für das Geschäftsjahr 2020 gewährte Vergütung teilweise nicht mit einer Zahlung in dem jeweiligen Geschäftsjahr einherging, wird nachfolgend in einer gesonderten Tabelle dargestellt, in welcher Höhe ihnen für das Geschäftsjahr 2020 Mittel zugeflossen sind.

Dabei werden die fixe Vergütung sowie der STI als Zufluss für das jeweils zugehörige Geschäftsjahr angegeben. Der MTI wird in dem Geschäftsjahr als Zufluss gezeigt, in dem die Planlaufzeit der jeweiligen MTI-Tranche endet. Neben der für 2020 gewährten fixen Vergütung und dem STI ist den Vorstandsmitgliedern für das Geschäftsjahr 2020

damit die MTI-Tranche 2018–2020 zugeflossen. Aktienbasierte Vergütung wird zu dem nach deutschem Steuerrecht maßgeblichen Zeitpunkt und Wert als zugeflossen angegeben. Die am 1. Oktober 2016 ausgegebenen Performance Shares, welche den Vorstandsmitgliedern nach Ende des Geschäftsjahres 2020 endgültig zugeteilt und in Form realer Infineon-Aktien übertragen wurden (siehe „Bestandteile des Vergütungssystems für den Vorstand“ in diesem Kapitel, [S. 131 ff.](#)), werden erst im Geschäftsjahr 2021 als Zufluss ausgewiesen. Der Versorgungsaufwand im Sinne des Dienstzeitaufwands nach IAS 19 entspricht bei den Angaben zum Zufluss den gewährten Beträgen (siehe vorhergehende Tabelle), obwohl er keinen tatsächlichen Zufluss im engeren Sinne darstellt.

Die den einzelnen Vorstandsmitgliedern für das Geschäftsjahr 2020 zugeflossene Gesamtvergütung ist – aufgliedert in ihre jeweiligen Bestandteile – der nachfolgenden Tabelle zu entnehmen:

| in € | Dr. Reinhard Ploss Vorstandsvorsitzender | | Dr. Sven Schneider Finanzvorstand seit 1. Mai 2019 | | Dr. Helmut Gassel Vorstandsmitglied | | Jochen Hanebeck Vorstandsmitglied | |
|-------------------------------------|---|------------------|---|----------------|--|------------------|--------------------------------------|------------------|
| | 2020 | 2019 | 2020 | 2019 | 2020 | 2019 | 2020 | 2019 |
| Fixe Vergütung | | | | | | | | |
| Jahresgrundgehalt | 1.240.000 | 1.240.000 | 825.000 | 343.750 | 750.000 | 750.000 | 750.000 | 750.000 |
| Nebenleistungen | 37.211 | 39.492 | 55.750 | 23.876 | 70.893 | 69.756 | 34.476 | 35.143 |
| Summe fixe Vergütung | 1.277.211 | 1.279.492 | 880.750 | 367.626 | 820.893 | 819.756 | 784.476 | 785.143 |
| Variable Vergütung | | | | | | | | |
| Einjährige variable Vergütung (STI) | 477.950 | 491.700 | 325.875 | 139.688 | 295.460 | 303.960 | 295.460 | 303.960 |
| Mehrfährige variable Vergütung | | | | | | | | |
| Mid Term Incentive (MTI) | | | | | | | | |
| Tranche 2017 – 2019 | – | 569.760 | – | – | – | 365.596 | – | 365.596 |
| Tranche 2018 – 2020 | 533.500 | – | – | – | 329.800 | – | 329.800 | – |
| Long Term Incentive (LTI) | | | | | | | | |
| Performance Share-Plan | – | – | – | – | – | – | – | – |
| fällig im Geschäftsjahr 2019 | – | 859.370 | – | – | – | – | – | – |
| fällig im Geschäftsjahr 2020 | 270.905 | – | – | – | – | – | – | – |
| Summe variable Vergütung | 1.282.355 | 1.920.830 | 325.875 | 139.688 | 625.260 | 669.556 | 625.260 | 669.556 |
| Versorgungsaufwand | 368.802 | 356.108 | 294.037 | 114.134 | 106.961 | 98.324 | 129.139 | 114.234 |
| Gesamtvergütung (DCGK) | 2.928.368 | 3.556.430 | 1.500.662 | 621.448 | 1.553.114 | 1.587.636 | 1.538.875 | 1.568.933 |

Zusagen an Vorstandsmitglieder für den Fall einer Beendigung ihrer Tätigkeit

Versorgungszusagen und Ruhegehälter im Geschäftsjahr 2020

In Übereinstimmung mit dem seit 2010 geltenden Vorstandsvergütungssystem haben alle Vorstandsmitglieder 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 (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 ausbezahlt 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.

Die Versorgungsregelungen der Vorstandsmitglieder stellen sich im Einzelnen wie folgt dar:

- › Die Herren Dr. Gassel und Hanebeck haben aus ihrer früheren Beschäftigung als leitende Angestellte der Gesellschaft einen gesetzlich unverfallbaren Versorgungsanspruch. In ihren Anstellungsverträgen 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 Anstellungsverhältnis 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 2020 betrug 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 2020 betrug der Versorgungsbeitrag der Gesellschaft €372.000.
- › Für Herrn Dr. Schneider beträgt der Versorgungsbeitrag gleichermaßen 30 Prozent des jeweils vereinbarten Jahresgrundgehalts. Für das Geschäftsjahr 2020 betrug der Versorgungsbeitrag der Gesellschaft €247.500.

Die für die Vorstandsmitglieder jeweils bereitgestellten Versorgungsguthaben werden – entsprechend der Regelung für die Infineon-Mitarbeiter – nach Vollendung des 67. Lebensjahres ausgezahlt, sofern das Anstellungsverhältnis dann bereits beendet ist. Auf Antrag kann auch eine vorzeitige Auszahlung erfolgen, soweit das Anstellungsverhältnis nach Vollendung des 60. beziehungsweise für ab 2012 erteilte Zusagen nach Vollendung des 62. Lebensjahres endet. Wählen die Begünstigten im Leistungsfall die Verrentung, findet eine automatische jährliche Anpassung des Rentenbetrags nach Maßgabe des Infineon-Pensionsplans statt.

Der nachfolgenden Tabelle sind 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 Barwert der Ruhegehalts- beziehungsweise der Versorgungsansprüche hängt insbesondere von der Entwicklung des anzuwendenden Rechnungszinssatzes (30. September 2020: 0,95 Prozent, 30. September 2019: 0,59 Prozent) ab.

Ruhegehaltsansprüche

| in € | Geschäfts- jahr | Ruhegehalts- ansprüche (Jahres- bezug) bei Eintritt des Pensionsfalls | Für das jeweilige Geschäftsjahr festgelegte Versorgungs- beiträge | Barwert des Ruhegehalts- beziehungs- weise Versorgungs- anspruchs | Dienstzeit- aufwand (im laufen- den Jahr erdient) |
|--|--------------------|--|--|--|---|
| Dr. Reinhard Ploss¹ Vorstandsvorsitzender | 2020 | - | 372.000 | 2.474.927 | 368.802 |
| | | 210.000 | - | 5.279.415 | - |
| | 2019 | - | 372.000 | 1.393.462 | 356.108 |
| | | 210.000 | - | 5.596.191 | - |
| Dr. Sven Schneider Finanzvorstand seit 1. Mai 2019 | 2020 | - | 247.500 | 393.029 | 294.037 |
| | | 2019 | - | 103.125 | 125.547 |
| Dr. Helmut Gassel Vorstandsmitglied | 2020 | - | 225.000 | 2.653.885 | 106.961 |
| | | 2019 | - | 225.000 | 2.575.231 |
| Jochen Hanebeck Vorstandsmitglied | 2020 | - | 225.000 | 3.279.840 | 129.139 |
| | | 2019 | - | 225.000 | 3.219.373 |
| Gesamt | 2020 | 210.000 | 1.069.500 | 14.081.096 | 898.939 |
| | | 2019 ² | 210.000 | 925.125 | 12.909.804 |

1 In der ersten Zeile betreffend das Geschäftsjahr 2020 beziehungsweise 2019 werden für Herrn Dr. Ploss der Versorgungsbeitrag, der Barwert und der Dienstzeitaufwand aus seiner zum 1. Januar 2016 zusätzlich gewährten beitragsorientierten Ruhegehaltsszusage gezeigt. Die zweite Zeile des Geschäftsjahres 2020 beziehungsweise 2019 zeigt die Ruhegehaltsansprüche und den Barwert seiner Festbetragszusage.

2 Der Vorjahreswert wurde um die Vergütung von Herrn Dominik Asam angepasst. Weitere Details hierzu siehe unter „Gesamtbezüge der früheren Vorstandsmitglieder im Geschäftsjahr 2020“. [S. 140](#)

Vorzeitige Beendigung des Anstellungsvertrags

Die Anstellungsverträge der Vorstandsmitglieder 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 Vorstandsmitglieder berechtigt, innerhalb einer Frist von zwölf Monaten nach Bekanntwerden des Kontrollwechsels ihre Mandate niederzulegen und ihre Anstellungsverträge zu kündigen. In diesem Fall haben die Vorstandsmitglieder 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 Anstellungsverträge für den Fall einer vorzeitigen Beendigung des Anstellungsverhältnisses keine Abfindungszusage.

Gesamtbezüge der früheren Vorstandsmitglieder im Geschäftsjahr 2020

Den früheren Vorstandsmitgliedern wurden im Geschäftsjahr 2020 Gesamtbezüge (insbesondere Versorgungsleistungen) von €2.211.263,52 (Vorjahr: €2.007.096,87) gewährt. Die Pensionsrückstellungen für frühere Vorstandsmitglieder betragen zum 30. September 2020 insgesamt €76.593.563 (Vorjahr: €81.187.076).

Da Herr Asam im Geschäftsjahr 2020 kein amtierendes Vorstandsmitglied mehr war, wurden seine Gesamtbezüge nicht mehr in den Gesamtbezügen nach DRS 17 ausgewiesen. Herr Asam erhielt im Geschäftsjahr 2019 eine fixe Vergütung in Höhe von €412.500 sowie Nebenleistungen in Höhe von €23.056. Mit Herrn Asam wurde außerdem ein nachvertragliches Wettbewerbsverbot für die Dauer von 18 Monaten vereinbart. Als Entschädigung für dieses Wettbewerbsverbot erhielt Herr Asam im Geschäftsjahr 2020 eine einmalige Karenzentschädigung von €150.000.

Revision des Vorstandsvergütungssystems

Am 1. Januar 2020 ist das Gesetz zur Umsetzung der zweiten Aktionärsrechterichtlinie (ARUG II) in Kraft getreten. Des Weiteren hat die Regierungskommission Deutscher Corporate Governance Kodex eine Neufassung des DCGK beschlossen, die zum 20. März 2020 wirksam geworden ist. Unterstützt durch einen externen unabhängigen Vergütungsexperten hat sich der Aufsichtsrat intensiv mit diesem Thema befasst. Auf der Grundlage der Vorarbeiten des Präsidialausschusses und dessen Empfehlung ist beabsichtigt, dass der Aufsichtsrat in seiner Sitzung am 20. November 2020 ein neues Vorstandsvergütungssystem beschließt. Dieses wird der Hauptversammlung 2021 gemäß § 120a Aktiengesetz zur Billigung vorgelegt. Es ist weiter geplant, die Vergütung der amtierenden Vorstandsmitglieder im Verlauf des Kalenderjahres 2021 auf das neue Vergütungssystem umzustellen und die Anstellungsverträge entsprechend anzupassen.

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 Aufsichtsratsmitglied 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).

Aufsichtsratsmitgliedern werden zudem sämtliche Auslagen, die ihnen im Zusammenhang mit der Ausübung des Aufsichtsratsmandats entstehen, sowie die von ihnen insoweit etwa abzuführende Umsatzsteuer erstattet. Die Gesellschaft zahlt den Aufsichtsratsmitgliedern des Weiteren die auf ihre Gesamtvergütung (einschließlich des Sitzungsgelds) etwa anfallende Umsatzsteuer.

Überprüfung des Aufsichtsratsvergütungssystems

Vor dem Hintergrund des ARUG II ist gemäß § 113 Abs. 3 Aktiengesetz der Hauptversammlung auch das Aufsichtsratsvergütungssystem zur Billigung vorzulegen. Vorstand und Aufsichtsrat sind zu der Erkenntnis gelangt, dass das aktuelle Aufsichtsratsvergütungssystem in Teilbereichen nicht mehr marktkonform ist und werden daher der Hauptversammlung 2021 Änderungen vorschlagen.

Aufsichtsratsvergütung im Geschäftsjahr 2020

Die den Aufsichtsratsmitgliedern für das Geschäftsjahr 2020 jeweils gewährte Gesamtvergütung (einschließlich des Sitzungsgelds) setzte sich wie folgt zusammen (hierbei nicht berücksichtigt ist die Umsatzsteuer in Höhe von 16 Prozent beziehungsweise im Falle der im Ausland ansässigen Aufsichtsratsmitglieder die Quellensteuer, der Solidaritätszuschlag sowie etwaige weitere Abgaben):

Aufsichtsratsvergütung

| Aufsichtsratsmitglied, in € | Geschäfts- jahr | Feste Vergütung | Zuschlag für besondere Funktionen | Sitzungsgeld | Gesamt- vergütung |
|---------------------------------------|--------------------|--------------------|---|--------------|----------------------|
| Peter Bauer ¹ | 2020 | 37.500 | 10.417 | 6.000 | 53.917 |
| | 2019 | 90.000 | 25.000 | 24.000 | 139.000 |
| Xiaoqun Clever ^{2,3} | 2020 | 60.000 | 10.000 | 8.000 | 78.000 |
| | 2019 | - | - | - | - |
| Johann Dechant | 2020 | 90.000 | 30.000 | 38.000 | 158.000 |
| | 2019 | 90.000 | 30.000 | 32.000 | 152.000 |
| Dr. Herbert Diess ¹ | 2020 | 37.500 | - | 4.000 | 41.500 |
| | 2019 | 90.000 | - | 10.000 | 100.000 |
| Dr. Wolfgang Eder ³ | 2020 | 90.000 | 90.000 | 30.000 | 210.000 |
| | 2019 | 90.000 | 27.500 | 38.000 | 155.500 |
| Dr. Friedrich Eichiner ^{2,3} | 2020 | 60.000 | 16.667 | 8.000 | 84.667 |
| | 2019 | - | - | - | - |
| Annette Engelfried | 2020 | 90.000 | 15.000 | 30.000 | 135.000 |
| | 2019 | 90.000 | 15.000 | 30.000 | 135.000 |
| Peter Gruber | 2020 | 90.000 | 15.000 | 22.000 | 127.000 |
| | 2019 | 90.000 | 15.000 | 24.000 | 129.000 |
| Gerhard Hobbach ¹ | 2020 | 37.500 | 6.250 | 6.000 | 49.750 |
| | 2019 | 90.000 | 15.000 | 22.000 | 127.000 |
| Hans-Ulrich Holdenried ³ | 2020 | 90.000 | 15.000 | 22.000 | 127.000 |
| | 2019 | 90.000 | 15.000 | 24.000 | 129.000 |
| Prof. Dr. Renate Köcher ¹ | 2020 | 37.500 | - | 4.000 | 41.500 |
| | 2019 | 90.000 | - | 14.000 | 104.000 |
| Dr. Susanne Lachenmann | 2020 | 90.000 | 15.000 | 20.000 | 125.000 |
| | 2019 | 90.000 | 15.000 | 22.000 | 127.000 |
| Géraldine Picaud ³ | 2020 | 90.000 | - | 10.000 | 100.000 |
| | 2019 | 90.000 | - | 16.000 | 106.000 |

| Aufsichtsratsmitglied, in € | Geschäfts- jahr | Feste Vergütung | Zuschlag für besondere Funktionen | Sitzungsgeld | Gesamt- vergütung |
|---------------------------------------|--------------------|--------------------|---|----------------|----------------------|
| Dr. Manfred Puffer ³ | 2020 | 90.000 | - | 18.000 | 108.000 |
| | 2019 | 90.000 | - | 22.000 | 112.000 |
| Melanie Riedl ² | 2020 | 60.000 | - | 16.000 | 76.000 |
| | 2019 | - | - | - | - |
| Jürgen Scholz | 2020 | 90.000 | 15.000 | 22.000 | 127.000 |
| | 2019 | 90.000 | 15.000 | 26.000 | 131.000 |
| Kerstin Schulzendorf | 2020 | 90.000 | - | 16.000 | 106.000 |
| | 2019 | 90.000 | - | 18.000 | 108.000 |
| Dr. Ulrich Spiesshofer ^{2,3} | 2020 | 60.000 | 16.667 | 8.000 | 84.667 |
| | 2019 | - | - | - | - |
| Margret Suckale ^{2,3} | 2020 | 60.000 | - | 10.000 | 70.000 |
| | 2019 | - | - | - | - |
| Dr. Eckart Süner ¹ | 2020 | 37.500 | 10.417 | 8.000 | 55.917 |
| | 2019 | 90.000 | 84.583 | 34.000 | 208.583 |
| Diana Vitale | 2020 | 90.000 | 10.000 | 28.000 | 128.000 |
| | 2019 | 90.000 | - | 22.000 | 112.000 |
| Gesamt | 2020 | 1.477.500 | 275.418 | 334.000 | 2.086.918 |
| | 2019 | 1.440.000 | 257.083 | 378.000 | 2.075.083 |

1 Aufsichtsratsmitglied bis zum 20. Februar 2020. Die Vergütung für das Geschäftsjahr 2020 wurde daher zeitanteilig gewährt.

2 Aufsichtsratsmitglied seit dem 20. Februar 2020. Die Vergütung für das Geschäftsjahr 2020 wurde daher zeitanteilig gewährt.

3 Die Vertreter der Aktionäre im Aufsichtsrat haben auf ihren Anspruch auf Sitzungsgeld für bestimmte Sitzungen verzichtet.

Die Gesellschaft wird das ersparte Sitzungsgeld an eine gemeinnützige Einrichtung spenden.

Aufsichtsratsmitglieder haben weder im Geschäftsjahr 2020 noch im Geschäftsjahr 2019 vom Unternehmen Kredite erhalten.

Neubiberg, den 20. November 2020

Der Vorstand

Dr. Reinhard Ploss Dr. Sven Schneider Dr. Helmut Gassel Jochen Hanebeck