

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. Sämtliche Anstellungsverträge wurden zwischenzeitlich an das neue Vorstandsvergütungssystem angepasst, sodass sich der maximale Fortzahlungszeitraum mit Wirkung zum 1. Oktober 2021 für alle Vorstandsmitglieder auf 24 Monate reduzieren wird. Nähere Einzelheiten hierzu finden sich im Vergütungsbericht.

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 als auch für den Restricted Stock Unit-Plan, an denen die Führungskräfte und weitere ausgewählte Mitarbeiter\*innen des Unternehmens weltweit teilnehmen, 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. Zwar nehmen die Vorstandsmitglieder ebenfalls am Performance Share-Plan teil; jedoch finden die Regelungen im Performance Share-Plan zum Kontrollwechsel auf die Vorstandsmitglieder wegen der insoweit vorrangigen Anstellungsverträge keine Anwendung.

## 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](http://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 AktG 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 Empfehlung des Präsidialausschusses festgelegt und regelmäßig überprüft.

Der Aufsichtsrat hat am 20. November 2020 auf Empfehlung des Präsidialausschusses ein neues Vorstandsvergütungssystem beschlossen. Dieses wurde von der Hauptversammlung am 25. Februar 2021 gemäß § 120a AktG gebilligt. Für die amtierenden Vorstandsmitglieder gilt das neue Vorstandsvergütungssystem grundsätzlich mit Wirkung zum 1. Oktober 2021.

Die angepassten Regelungen über den variablen Vergütungsbestandteil Long Term Incentive (LTI) sind hingegen schon mit der Ausgabe am 1. April 2021 (und damit rückwirkend zum 1. Oktober 2020 für das Geschäftsjahr 2021) zur Anwendung gekommen. Hintergrund für die vorgezogene Umsetzung der neuen LTI-Regelungen war zum einen, dass zum 1. April 2021 der als LTI-Plan konzipierte Performance Share-Plan (PSP) für die Mitarbeiter\*innen umgestellt wurde und eine zeitliche Synchronisierung mit dem Vorstands-LTI wünschenswert war. Zum anderen wurde dadurch erreicht, dass bereits im Geschäftsjahr 2021 keine weitere Tranche des variablen Vergütungsbestandteils Mid Term Incentive (MTI) mehr ausgegeben werden musste, der nicht mehr Bestandteil des neuen Vergütungssystems ist und zur Stärkung der langfristig variablen Vergütung im LTI aufgeht.

Die genannten, bereits für das Geschäftsjahr 2021 geltenden Neuerungen des Vorstandsvergütungssystems sind in diesem Vergütungsbericht im Einzelnen beschrieben. Die weiteren, erst ab dem nachfolgenden Geschäftsjahr 2022 relevanten Anpassungen werden im Folgenden unter „Revision des Vorstandsvergütungssystems“, skizziert [S. 147 ff.](#); vollständig und im Detail sind sie in der Einberufung zur Hauptversammlung am 25. Februar 2021 enthalten sowie auf der Internet-Seite von Infineon dargestellt. <https://www.infineon.com/cms/de/about-infineon/investor/corporate-governance/#equity-based-compensation>

### **Angemessenheit der Vorstandsvergütung**

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.

Zur Sicherstellung der Angemessenheit führt der Aufsichtsrat regelmäßig einen Horizontal- und einen Vertikalvergleich durch.

In der Horizontalbetrachtung erfolgt ein Vergleich der Vergütung der Vorstandsmitglieder von Infineon mit derjenigen vergleichbarer Unternehmen. Im Rahmen der letzten Angemessenheitsprüfung hat sich der Aufsichtsrat an einer Peergroup vergleichbarer Unternehmen aus dem DAX (Stand 31. Dezember 2019, jedoch ohne Linde plc und Wirecard AG, da zum Zeitpunkt des Vergleichs für 2019 für diese noch keine Geschäftsberichte vorlagen) orientiert, die sich aus folgenden Unternehmen zusammensetzte:

- › Adidas AG
- › Allianz SE
- › BASF SE
- › Bayer AG
- › Beiersdorf AG
- › BMW AG
- › Continental AG
- › Daimler AG
- › Deutsche Bank AG
- › Deutsche Börse AG
- › Deutsche Lufthansa AG
- › E.ON SE
- › Fresenius Medical Care AG & Co. KGaA
- › Fresenius SE & Co. KGaA
- › HeidelbergCement AG
- › Henkel AG & Co. KGaA
- › Merck KGaA
- › MTU Aero Engines AG
- › Münchener Rückversicherungs-Gesellschaft AG
- › RWE AG
- › SAP SE
- › Siemens AG

Neben der Horizontalbetrachtung wird auch eine Vertikalbetrachtung vorgenommen. Hierbei wird die unternehmensinterne Vergütungsstruktur begutachtet, indem die Vergütung des Vorstands ins Verhältnis zur Vergütung des oberen Führungskreises (leitende Angestellte in Deutschland und international vergleichbare Funktionen) und der Belegschaft insgesamt gesetzt wird. Neben dem Status quo wird hierbei auch die zeitliche Entwicklung betrachtet.

### Bestandteile des Vergütungssystems für den Vorstand

Sämtliche Vorstandsmitglieder erhalten als Vergütung für ihre Tätigkeit ein Zieljahreseinkommen, das sich – basierend auf einer 100-prozentigen Zielerreichung – zu circa 40 Prozent aus einer fixen Vergütung und zu circa 60 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 zwei Komponenten und besteht aus einem Jahresbonus (Short Term Incentive – STI) und einer langfristigen variablen Vergütung (Long Term Incentive – LTI).

Mit der Umstellung der laufenden Anstellungsverträge auf das neue Vorstandsvergütungssystem zum 1. Oktober 2021 (also für das Geschäftsjahr 2022) beziehungsweise bezüglich des LTI bereits zum 1. Oktober 2020 (also mit der Ausgabe am 1. April 2021 für das Geschäftsjahr 2021) wurde das weitere variable Vergütungselement Mehrjahresbonus (Mid Term Incentive – MTI) abgeschafft. Der auf den MTI bislang entfallene Zuteilungsbetrag wurde im Wesentlichen dem LTI zugeschlagen. Damit wird die langfristige variable Vergütung gestärkt.

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 18 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. 93](#). Mit der Umstellung der laufenden Anstellungsverträge auf das neue Vorstandsvergütungssystem zum 1. Oktober 2021 (also für das Geschäftsjahr 2022) sind auch für den Vorstand alle drei Erfolgsgrößen (Free-Cash-Flow, Return on Capital Employed und Segmentergebnis-Marge) maßgeblich.
- (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 und 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 Auszahlungs-

betrag 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 Aufsichtsrat hatte hinsichtlich der Erfolgsgröße Free-Cash-Flow für das Geschäftsjahr 2021 einen Schwellenwert von €347 Millionen (0 Prozent Zielerreichung), einen Zielwert von €770 Millionen (100 Prozent Zielerreichung) und einen Maximalwert von €1.232 Millionen (250 Prozent Zielerreichung) festgelegt.

Für das abgelaufene Geschäftsjahr liegt der Free-Cash-Flow bei €1.574 Millionen, das entspricht einem Zielerreichungsgrad von 250 Prozent.

Der Aufsichtsrat hatte hinsichtlich der Erfolgsgröße RoCE für das Geschäftsjahr 2021 einen Schwellenwert von 3,0 Prozent (0 Prozent Zielerreichung), einen Zielwert von 9,0 Prozent (100 Prozent Zielerreichung) und einen Maximalwert von 17,5 Prozent (250 Prozent Zielerreichung) festgelegt.

Bei der Ermittlung des für die Bestimmung des Zielerreichungsgrads relevanten RoCE werden solche Faktoren, die von den relevanten Entscheidungsträgern nicht beeinflussbar sind, in der Ergebnisgröße (Betriebsergebnis aus fortgeführten Aktivitäten nach Steuern) bereinigt. Dies gilt insbesondere für Ergebnisbestandteile, die nicht direkt segmentbezogen sind. Für das abgelaufene Geschäftsjahr liegt der so ermittelte RoCE bei 11,7 Prozent, das entspricht einem Zielerreichungsgrad von 138,5 Prozent.

Bei gleicher Wertigkeit beider Ziele (Free-Cash-Flow und RoCE) errechnet sich ein arithmetischer (Durchschnitts-)Zielerreichungsgrad für das Geschäftsjahr 2021 von 194,2 Prozent.

Nicht von den Definitionen für RoCE und Free-Cash-Flow erfasste Sondereffekte, die sich (positiv oder negativ) auf die Zielerreichung auswirken, sind, sofern sie erheblich und in der Planung nicht bereits enthalten sind, vom Aufsichtsrat bei der Feststellung des Zielerreichungsgrads nach billigem Ermessen zu berücksichtigen.

Ab dem Geschäftsjahr 2022 ist im Rahmen des STI neben den (um die Segmentergebnismarge erweiterten) finanziellen Leistungskriterien ein kriterienbasierter Modifier vorgesehen. Dieser ermöglicht es dem Aufsichtsrat, die kollektive Leistung des Vorstands zu beurteilen sowie außerordentlichen Entwicklungen, die in den zuvor festgelegten Zielen nicht hinreichend erfasst wurden, angemessen Rechnung zu tragen. Die Berücksichtigung des Faktors erfolgt nach Ablauf des jeweiligen Geschäftsjahres durch den Aufsichtsrat. Dieser kann zwischen 0,7 und 1,3 betragen und wird multiplikativ auf die Gesamtzielerreichung angewandt. Die kollektive Leistung des Vorstands honoriert, inwieweit der Vorstand zur nachhaltigen Unternehmensentwicklung – im strategischen, technischen oder strukturellen Sinne – beigetragen hat. Zur Beurteilung wählt der Aufsichtsrat vor Beginn des jeweiligen Geschäftsjahres die für das Geschäftsjahr relevanten Kriterien aus, die sich an den nachstehenden Kategorien orientieren:

- › nachhaltige strategische, technische oder strukturelle Unternehmensentwicklung;
- › Portfolio-Maßnahmen, vor allem erfolgreiche Mergers & Acquisitions sowie entsprechende Integrationsmaßnahmen;
- › erfolgreiche Erschließung neuer Wachstumsmärkte, Ausbau der Marktposition;
- › Optimierungen, Effizienzprogramme/-steigerungen, Umstrukturierungen;
- › erfolgreicher Abschluss von Schlüsselprojekten;
- › Steigerung der Innovationskraft und Lieferfähigkeit;
- › Leistungen in den Bereichen ESG (Environment, Social & Governance).

Für das Geschäftsjahr 2022 hat der Aufsichtsrat auf Empfehlung des Präsidialausschusses zwei konkrete Kriterien festgelegt:

- › Zum einen soll sich der Vorstand messen lassen an der Umsetzung der digitalen Transformationsstrategie,
- › zum anderen an der Entwicklung von Schlüsseltechnologien und Innovation und hier dem entsprechenden Wachstum in dem für Infineon strategisch wichtigen Markt für SiC- und GaN-Produkte.

Der **Mid Term Incentive** („MTI“) sollte im Einklang mit der mittelfristigen Unternehmensentwicklung eine über einen längeren Zeitraum wirksame Leistung des Vorstands belohnen. Wie bereits dargelegt, wurde der MTI als Vergütungselement mit Wirkung zum 1. Oktober 2020 abgeschafft. Konkret bedeutet dies, dass seit dem 1. Oktober 2020, also auch bereits für das Geschäftsjahr 2021, keine neue dreijährige MTI-Tranche mehr ausgegeben wurde. Die beiden für die Geschäftsjahre 2019 und 2020 bereits ausgegebenen MTI-Tranchen sind weitergelaufen, werden aber nicht mehr um weitere Jahresscheiben ergänzt. Nach Beendigung des Geschäftsjahres 2021 kam demnach die für das Geschäftsjahr 2019 ausgegebene Tranche mit zwei Jahresscheiben (für die Geschäftsjahre 2019 und 2020) zur Auszahlung. Nach Beendigung des Geschäftsjahres 2022 wird die für das Geschäftsjahr 2020 ausgegebene Tranche mit nur einer Jahresscheibe (für das Geschäftsjahr 2020) zur Auszahlung kommen. 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.

Aufgrund des Zuschlags des bisherigen MTI-Zuteilungsbetrags auf den LTI mit vierjähriger Performanceperiode entsteht eine vorübergehende Auszahlungslücke, die durch eine temporäre Erhöhung des STI-Zuteilungsbetrags für die betreffenden Vorstandsmitglieder in den Geschäftsjahren 2022, 2023 und 2024 ausgeglichen wird. Daher gilt für laufende Anstellungsverträge für die Geschäftsjahre 2022, 2023 und 2024 eine Maximalvergütung von €8.200.000 (Vorstandsvorsitzender) beziehungsweise €4.800.000 (ordentliches Vorstandsmitglied).

Der **Long Term Incentive** („LTI“) wurde mit Wirkung zum 1. Oktober 2020 rückwirkend angepasst.

Beim LTI handelt es sich um einen Performance Share-Plan mit einer vierjährigen Performanceperiode. Der LTI entspricht (bei einer angenommenen Zielerreichung der variablen Vergütungsbestandteile von jeweils 100 Prozent) circa 42 Prozent des Zieljahreseinkommens.

Die Performanceperiode beginnt am 1. Oktober des ersten Geschäftsjahres der Performanceperiode und endet am 30. September vier Jahre später. Die Leistungsmessung erfolgt während der Performanceperiode über das finanzielle Leistungskriterium der relativen Gesamtaktionärsrendite (relativer Total Shareholder Return, TSR) im Vergleich zu einer ausgewählten Branchenpeergroup und dem nichtfinanziellen Leistungskriterium, welches sich aus strategieabgeleiteten ESG-Zielen (Environmental, Social & Governance beziehungsweise Umwelt, Soziales und Governance) zusammensetzt. Dabei fließen der TSR zu 80 Prozent und die ESG-Ziele zu 20 Prozent in die Gesamtzielerreichung ein.

Gewährt wird die LTI-Tranche jeweils am 1. April im ersten Geschäftsjahr der Performanceperiode (Zuteilungstag). Mit dem Zuteilungstag beginnt der Erdienungszeitraum. Im Unterschied zur Performanceperiode endet der Erdienungszeitraum vier Jahre nach dem Zuteilungstag, also am 31. März. Für die Ermittlung der am Zuteilungstag vorläufig zuzuteilenden Performance Shares wird zu Beginn der Performanceperiode der individuelle LTI-Zuteilungsbetrag durch den durchschnittlichen Aktienkurs der letzten 60 Handelstage vor Beginn der Performanceperiode dividiert. Nach Ablauf der vierjährigen Performanceperiode wird die Zielerreichung ermittelt. Die nach Ablauf des Erdienungszeitraums final zuzuteilende Anzahl von Performance Shares ergibt sich durch die Multiplikation der Anzahl der vorläufig zugeteilten Performance Shares mit der Gesamtzielerreichung der beiden Leistungskriterien während der Performanceperiode. Durch die finale Zuteilung der Performance Shares einer LTI-Tranche darf dem Vorstandsmitglied kein größerer Gewinn (vor Steuern) als 250 Prozent des jeweiligen LTI-Zuteilungsbetrags entstehen; oberhalb dieser Grenze verfallen alle etwa noch zuzuteilenden Performance Shares.

Beginnt und/oder endet der Anstellungsvertrag eines Vorstandsmitglieds während des Geschäftsjahres, so wird der LTI-Zuteilungsbetrag für das Geschäftsjahr auf Monatsbasis zeitanteilig gekürzt (um ein Zwölftel für jeden fehlenden ganzen Monat).

## Leistungskriterien und Erfolgsmessung

### TSR

Der TSR ist definiert als die Aktienkursentwicklung von Infineon über die Performanceperiode hinweg einschließlich der in dieser Periode kumulierten ausgezahlten und fiktiv reinvestierten Dividende je Aktie im Vergleich zu einer vorab definierten Vergleichsgruppe. Er beschreibt die Gesamtaktionärsrendite, gibt den Gesamterfolg eines Investments wieder und wird als Indikator für die Steigerung des Markt- beziehungsweise Unternehmenswerts herangezogen. Die Zielerreichung für den TSR basiert auf einem Vergleich zu den wichtigsten internationalen Wettbewerbern (Branchenpeergroup):

- › Analog Devices Inc.
- › Broadcom Inc.
- › China Electronics Huada Technology Company Ltd.
- › Dialog Semiconductor PLC <sup>1</sup>
- › Elmos Semiconductor SE
- › Fuji Electric CO., LTD.
- › GigaDevice Semiconductor (Beijing) Inc.
- › Knowles Corp.
- › Macronix International Co., Ltd.
- › MediaTek Inc.
- › Microchip Technology Inc.
- › Micron Technology, Inc.
- › Mitsubishi Electric Corp.
- › Nuvoton Technology Corp.
- › NXP Semiconductors N.V.
- › Omron Corp.
- › ON Semiconductor Corp.
- › Power Integrations Inc.
- › Qualcomm Technologies, Inc.
- › Renesas Electronics Corp.
- › Rohm CO., LTD.
- › Shanghai Fudan Microelectronics Group Co., Ltd.
- › Silicon Laboratories, Inc.
- › STMicroelectronics N.V.
- › Texas Instruments Inc.
- › Toshiba Corp.
- › Vishay Intertechnology, Inc.
- › Winbond Electronics Corp.
- › Wolfspeed, Inc.

<sup>1</sup> Dialog Semiconductor PLC wurde im August 2021 von Renesas Electronics Corporation übernommen.

Nur Unternehmen, die während der gesamten Performanceperiode als rechtlich eigenständige Einheit bestehen (bleiben), sind Teil der Peergroup. Der Aufsichtsrat kann vor Beginn einer neuen Performanceperiode die Peergroup nach billigem Ermessen anpassen.

Die Berechnung der Zielerreichung für das Leistungskriterium TSR von Infineon erfolgt mittels der Ranking-Methode. Hierzu wird der TSR für Infineon und alle Unternehmen der Branchenpeergroup errechnet und der Größe nach geordnet. Aus dem hieraus entstehenden Ranking ergibt sich ein Perzentilrang, an welchem der TSR von Infineon positioniert ist.

Die Zielerreichung des TSR kann zwischen 0 Prozent und 150 Prozent liegen. Positioniert sich Infineon mit dem TSR am 60. Perzentil, so entspricht dies einer Zielerreichung von 100 Prozent. Eine Positionierung am oder unterhalb des 25. Perzentils hat eine Zielerreichung von 0 Prozent zur Folge, während eine Positionierung am oder oberhalb des 75. Perzentils zu einer Zielerreichung von 150 Prozent führt. Zielerreichungen zwischen den festgelegten Zielerreichungspunkten werden linear interpoliert. Der TSR beinhaltet für alle Unternehmen der Peergroup und Infineon alle während der Performanceperiode gezahlten Bardividenden und wird wie folgt ermittelt:

$$\text{TSR} = \frac{(\text{Veränderung des Aktienkurses} + \text{gezahlte Bardividenden})}{\text{Aktienkurs am Anfang der Performanceperiode}}$$

### ESG

Die ESG-Ziele sind definiert als nichtfinanzielle, quantitative und qualitative Leistungskriterien aus den Bereichen Umwelt, Soziales und Governance (Environmental, Social & Governance). Zu diesen gehören beispielsweise Beiträge zum weltweiten Klimaschutz (wie CO<sub>2</sub>-Neutralität bis 2030) oder die Förderung von Diversität bei Infineon, welche einen positiven Einfluss auf Innovation, das Mitarbeiter\*innenengagement und die finanzielle Leistung von Infineon haben. Durch den klaren Bezug der ESG-Ziele

zur Geschäfts- und Nachhaltigkeitsstrategie sowie aktuellen Marktanforderungen werden Anreize gesetzt, die Gesellschaft nachhaltig im Sinne der Stakeholder zu steuern. Dadurch sind die ESG-Ziele sowohl für den Angleich der Interessen des Vorstands und weiterer Stakeholder als auch für den langfristigen und nachhaltigen Erfolg des Unternehmens von Bedeutung.

Die konkreten ESG-Ziele für die jeweilige Tranche werden vor Beginn der Performanceperiode durch den Aufsichtsrat festgelegt und final beschlossen. Dabei definiert der Aufsichtsrat bis zu drei konkrete ESG-Ziele, welche zu gleichen Anteilen gewichtet werden. Die Zielerreichung wird nach dem Ende der Performanceperiode anhand eines Ziel/Ist-Vergleichs festgelegt und kann – wie beim finanziellen Leistungskriterium des LTI – 0 Prozent bis 150 Prozent betragen. Die konkreten ESG-Ziele, Zielerreichungskurven und Zielerreichungen werden ex post im Vergütungsbericht offengelegt. Der Aufsichtsrat ist berechtigt, weitere ESG-Ziele und deren Gewichtung zueinander festzulegen.

Für die am 1. April 2021 ausgegebene LTI-Tranche hat der Aufsichtsrat bis auf Weiteres zwei ESG-Ziele festgelegt, zum einen aus dem Bereich der Umwelt, zum anderen aus dem Bereich Soziales.

Das Umweltziel hat zum Gegenstand, im Geschäftsjahr 2024 50 Prozent CO<sub>2</sub>-Neutralität zu erreichen. Berechnungsbasis hierfür ist das Kalenderjahr 2019. Dies soll sowohl durch PFC-Reduktionen sowie Energieeffizienzmaßnahmen oder mit Entwicklungshilfemaßnahmen realisiert werden, die mit CO<sub>2</sub>-Einsparungen verbunden sind. Bis einschließlich des Geschäftsjahres 2024 sollen so Gesamteinsparungen von insgesamt 100.000 Tonnen CO<sub>2</sub> erreicht werden. Die Zielerreichung kann zwischen 0 Prozent

und 150 Prozent liegen. Werden weniger als 25.000 Tonnen CO<sub>2</sub> eingespart, liegt die Zielerreichung bei 0 Prozent. Werden 100.000 Tonnen CO<sub>2</sub> eingespart, liegt die Zielerreichung bei 100 Prozent; werden 150.000 Tonnen CO<sub>2</sub> oder mehr eingespart, liegt die Zielerreichung bei 150 Prozent. Zielerreichungen zwischen den festgelegten Zielerreichungspunkten werden linear interpoliert. Sollte die CO<sub>2</sub>-Neutralität nicht erreicht werden, so ist die Zielerreichung 0 Prozent unabhängig von der vorgenannten linearen Komponente. Das Umweltziel geht zu 10 Prozent in die Gesamtzielerreichung des LTI ein.

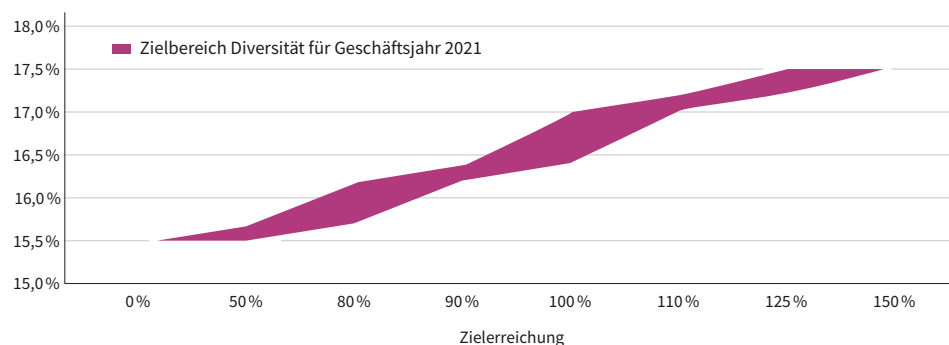
Daneben hat der Aufsichtsrat ein weiteres ESG-Ziel aus dem Bereich Soziales definiert. Im Rahmen dieses Diversitätsziels wird auch Geschlechterdiversität berücksichtigt, also der Anteil von Frauen in Führungspositionen. Neben der Geschlechterdiversität fließen aber auch weitere Diversitätsfaktoren ein. Für den Frauenanteil wurde ein Zielkorridor definiert.

Der Anteil von Frauen in „GG (Global Grade) 13+“-Positionen soll bis zum Geschäftsjahr 2030 auf einen Zielbereich von 18 Prozent bis 20 Prozent erhöht werden. Die Zielerreichung des Diversitätsziels kann zwischen 0 Prozent und 150 Prozent liegen. Eine 100-prozentige Zielerreichung entspricht einer Steigerung von 1,2 Prozentpunkten bis 1,8 Prozentpunkten am Ende der Performanceperiode. Ausgangswert sind 15,2 Prozent zum 30. September 2020. Wird der Frauenanteil im Laufe der Performanceperiode um bis zu 0,3 Prozentpunkte erhöht, hat dies eine Zielerreichung von 0 Prozent zur Folge, während eine Erhöhung des Frauenanteils um mehr als 2,3 Prozentpunkte eine Zielerreichung von 150 Prozent zur Folge hätte. Zielerreichungen zwischen den festgelegten Zielerreichungspunkten werden linear interpoliert. Das Diversitätsziel fließt zu 10 Prozent in die Gesamtzielerreichung des LTI ein.



#### G41 Zielbereich Diversität

Diversität



#### Finale Zuteilung

Der Aufsichtsrat stellt nach Ablauf des letzten Geschäftsjahres der vierjährigen Performanceperiode die Höhe der final zuzuteilenden Performance Shares fest. Der Aufsichtsrat behält sich vor, statt der Übertragung von Infineon-Aktien einen Ausgleich in Geld zu zahlen. Die Entscheidung muss der Aufsichtsrat spätestens bis zum Ablauf des vierjährigen Erdienungszeitraums treffen; andernfalls erlischt der Vorbehalt. Entscheidet sich der Aufsichtsrat für einen Ausgleich in Geld, berechnet sich der zu zahlende Betrag, indem die Anzahl der final zugeteilten Performance Shares mit dem durchschnittlichen Aktienkurs der letzten 60 Handelstage vor Ablauf der vierjährigen Performanceperiode multipliziert wird. Die Auszahlung hat innerhalb eines Monats nach dem Ende des Erdienungszeitraums zu erfolgen. Auch hierbei ist der finale LTI-Auszahlungsbetrag auf 250 Prozent des individuellen Zuteilungsbetrags begrenzt.

#### LTI-Regelungen vor Umstellung auf das neue Vergütungssystem

Die zum Zeitpunkt der Anpassung des Vergütungssystems bereits laufenden LTI-Tranchen unterliegen weiterhin den alten im Folgenden beschriebenen Regelungen.

Die – zunächst noch vorläufige – Zuteilung der (virtuellen) Performance Shares erfolgte zum 1. März für das am vorhergehenden 1. Oktober begonnene Geschäftsjahr, die endgültige Zuteilung und Übertragung (realer) Infineon-Aktien vier Jahre später. Vorläufig zugeteilt wurden Performance Shares im Umfang des mit jedem Vorstandsmitglied vertraglich vereinbarten LTI-Zuteilungsbetrags in Euro. Die Anzahl der Performance Shares ergab 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).

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. Unter dem neuen Vorstandsvergütungssystem entfällt diese Möglichkeit zur Gewährung einer Sonderleistung ersatzlos.



## Vorstandsvergütung im Geschäftsjahr 2021 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 unten stehenden Tabelle zu entnehmen.

Die Vorstandsmitglieder haben weder im Geschäftsjahr 2021 noch im Geschäftsjahr 2020 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).

in €	Dr. Reinhard Ploss Vorstandsvorsitzender		Dr. Sven Schneider Finanzvorstand		Dr. Helmut Gassel Vorstandsmitglied		Jochen Hanebeck Vorstandsmitglied		Constanze Hufenbecher Vorstandsmitglied seit 15. April 2021 <sup>3</sup>		Gesamt Vorstand	
	2021	2020	2021	2020	2021	2020	2021	2020	2021	2020	2021	2020
<b>Fixe Vergütung</b>												
Jahresgrundgehalt	1.240.000	1.240.000	825.000	825.000	750.000	750.000	750.000	750.000	346.591	–	3.911.591	3.565.000
Nebenleistungen	35.238	37.211	55.337	55.750	32.188	70.893	28.329	34.476	34.140	–	185.232	198.330
<b>Summe fixe Vergütung</b>	<b>1.275.238</b>	<b>1.277.211</b>	<b>880.337</b>	<b>880.750</b>	<b>782.188</b>	<b>820.893</b>	<b>778.329</b>	<b>784.476</b>	<b>380.731</b>	<b>–</b>	<b>4.096.823</b>	<b>3.763.330</b>
<b>Variable Vergütung</b>												
Einjährige variable Vergütung (STI)	1.068.100	477.950	728.250	325.875	660.280	295.460	660.280	295.460	302.628	–	3.419.538	1.394.745
Mehrjährige variable Vergütung												
Mid Term Incentive (MTI) <sup>1</sup>												
Tranche 2020 – 2022	–	159.317	–	108.625	–	98.487	–	98.487	–	–	–	464.916
Tranche 2019 – 2021	–	159.317	–	108.625	–	98.487	–	98.487	–	–	–	464.916
Tranche 2018 – 2020	–	159.317	–	–	–	98.487	–	98.487	–	–	–	356.291
Long Term Incentive (LTI)												
Performance Share-Plan <sup>2</sup>	1.767.364	290.050	976.672	264.125	976.672	165.725	976.672	165.725	447.629	–	5.145.009	885.625
<b>Summe variable Vergütung</b>	<b>2.835.464</b>	<b>1.245.951</b>	<b>1.704.922</b>	<b>807.250</b>	<b>1.636.952</b>	<b>756.646</b>	<b>1.636.952</b>	<b>756.646</b>	<b>750.257</b>	<b>–</b>	<b>8.564.547</b>	<b>3.566.493</b>
<b>Gesamtvergütung</b>	<b>4.110.702</b>	<b>2.523.162</b>	<b>2.585.259</b>	<b>1.688.000</b>	<b>2.419.140</b>	<b>1.577.539</b>	<b>2.415.281</b>	<b>1.541.122</b>	<b>1.130.988</b>	<b>–</b>	<b>12.661.370</b>	<b>7.329.823</b>

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

2 Die Werte für die im Geschäftsjahr 2021 aktiven Vorstandsmitglieder basierten auf einem beizulegenden Zeitwert je Performance Share in Höhe von €28,87 (Vorjahr: €12,50), der mittels eines Monte-Carlo-Simulationsmodells ermittelt wurde.

3 Frau Hufenbecher hat für den Monat April 2021 Anspruch auf ein Vierundzwanzigstel des individuellen STI- beziehungsweise LTI-Zuteilungsbetrags, für das Eintrittsgeschäftsjahr damit insgesamt auf jeweils 11 Vierundzwanzigstel.

In den Nebenleistungen bei Frau Hufenbecher ist ein einmaliger Pauschalbetrag in Höhe von €25.000 für die Erstattung von Antrittskosten enthalten.

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. S. 136](#). Der für die Anzahl der für das Geschäftsjahr 2021 gewährten Performance Shares maßgebliche Durchschnittskurs der Infineon-Aktie betrug €22,82 (Vorjahr: €18,10).

Pro für das Geschäftsjahr 2021 gewährter Performance Share wurde ein beizulegender Zeitwert von €28,87 (Vorjahr: €12,50) 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 2021 gewährten Performance Shares zu entnehmen.

Bezüglich der zum 1. Oktober 2021 fällig gewordenen LTI-Tranche sowie der am 1. April 2021 für das Geschäftsjahr 2021 an die Vorstandsmitglieder gewährten Performance Shares verweisen wir ergänzend auf den Konzernanhang Nr. 21. [s. S. 195 f.](#)

		Performance Share-Plan							
		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 <sup>1</sup>	Im Geschäftsjahr verfallene virtuelle Performance Shares <sup>2</sup>	Am Ende des Geschäftsjahres ausstehende virtuelle Performance Shares	Gesamtaufwand für aktienbasierte Vergütung	
Vorstandsmitglied	Geschäftsjahr	Anzahl	Anzahl	in €	Anzahl	Anzahl	Anzahl	in €	
Dr. Reinhard Ploss Vorstandsvorsitzender	2021	91.788	61.218	1.767.364	14.027	14.027	124.952	523.916	
	2020	103.148	23.204	290.050	17.282	17.282	91.788	182.577	
Dr. Sven Schneider Finanzvorstand	2021	21.130	33.830	976.672	-	-	54.960	276.840	
	2020	-	21.130	264.125	-	-	21.130	59.802	
Dr. Helmut Gassel Vorstandsmitglied	2021	53.328	33.830	976.672	8.455	8.455	70.248	291.991	
	2020	40.070	13.258	165.725	-	-	53.328	104.328	
Jochen Hanebeck Vorstandsmitglied	2021	53.328	33.830	976.672	8.455	8.455	70.248	291.991	
	2020	40.070	13.258	165.725	-	-	53.328	104.328	
Constanze Hufenbecher Vorstandsmitglied seit 15. April 2021 <sup>3</sup>	2021	-	15.505	447.629	-	-	15.505	99.473	
	2020	-	-	-	-	-	-	-	
<b>Gesamt</b>	2021	219.574	178.213	5.145.009	30.937	30.937	335.913	1.484.211	
	2020	183.288	70.850	885.625	17.282	17.282	219.574	451.035	

1 Der Aktienkurs der am 1. Oktober 2020 fällig gewordenen virtuellen Performance Shares betrug €25,50.

2 Der Verfall der virtuellen Performance Shares in den Geschäftsjahren 2021 und 2020 resultierte aus dem Nichterreichen der Performance-Hürde.

3 Frau Hufenbecher wurden trotz Amtsantritts zum 15. April 2021 rückwirkend virtuelle Performance Shares zum 1. April 2021 zugeteilt. Frau Hufenbecher hat für den Monat April 2021 Anspruch auf ein Vierundzwanzigstel des individuellen LTI-Zuteilungsbetrags, für das Eintrittsgeschäftsjahr damit insgesamt auf jeweils 11 Vierundzwanzigstel.

### Sonderleistungen

Sonderleistungen wurden den Vorstandsmitgliedern im Geschäftsjahr 2021 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 2021 nach DCGK 2017 (freiwillige Angabe)

#### Gewährte Zuwendungen

In der nachfolgenden Tabelle werden die für die Geschäftsjahre 2020 und 2021 gewährten Zuwendungen einschließlich der Nebenleistungen sowie die im Geschäftsjahr 2021 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 wurde, anders als nach DRS 17, bereits im Zeitpunkt der Zusage mit dem Zielwert eines „mittleren Wahrscheinlichkeitszenarios“ angegeben. Infineon geht dabei bei einer von 0 Prozent 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. 145 f.](#)), in die Gesamtvergütung eingerechnet.

in €	Dr. Reinhard Ploss Vorstandsvorsitzender				Dr. Sven Schneider Finanzvorstand				Dr. Helmut Gassel Vorstandsmitglied			
	2021	2020	2021 (Min.)	2021 (Max.)	2021	2020	2021 (Min.)	2021 (Max.)	2021	2020	2021 (Min.)	2021 (Max.)
<b>Fixe Vergütung</b>												
Jahresgrundgehalt	1.240.000	1.240.000	1.240.000	1.240.000	825.000	825.000	825.000	825.000	750.000	750.000	750.000	750.000
Nebenleistungen	35.238	37.211	35.238	35.238	55.337	55.750	55.337	55.337	32.188	70.893	32.188	32.188
<b>Summe fixe Vergütung</b>	<b>1.275.238</b>	<b>1.277.211</b>	<b>1.275.238</b>	<b>1.275.238</b>	<b>880.337</b>	<b>880.750</b>	<b>880.337</b>	<b>880.337</b>	<b>782.188</b>	<b>820.893</b>	<b>782.188</b>	<b>782.188</b>
<b>Variable Vergütung</b>												
Einjährige variable Vergütung (STI)	550.000	550.000	-	1.375.000	375.000	375.000	-	937.500	340.000	340.000	-	850.000
Mehrfährige variable Vergütung												
Mid Term Incentive (MTI)												
Tranche 2020 – 2022	-	550.000	-	-	-	375.000	-	-	-	340.000	-	-
Long Term Incentive (LTI)												
Performance Share-Plan <sup>1</sup>	1.767.364	290.050	-	3.492.500	976.672	264.125	-	1.930.000	976.672	165.725	-	1.930.000
<b>Summe variable Vergütung</b>	<b>2.317.364</b>	<b>1.390.050</b>	<b>-</b>	<b>4.867.500</b>	<b>1.351.672</b>	<b>1.014.125</b>	<b>-</b>	<b>2.867.500</b>	<b>1.316.672</b>	<b>845.725</b>	<b>-</b>	<b>2.780.000</b>
Versorgungsaufwand	72.298	368.802	72.298	72.298	278.244	294.037	278.244	278.244	98.884	106.961	98.884	98.884
<b>Gesamtvergütung (DCGK)</b>	<b>3.664.900</b>	<b>3.036.063</b>	<b>1.347.536</b>	<b>6.215.036</b>	<b>2.510.253</b>	<b>2.188.912</b>	<b>1.158.581</b>	<b>4.026.081</b>	<b>2.197.744</b>	<b>1.773.579</b>	<b>881.072</b>	<b>3.661.072</b>

1 Die Werte für die im Geschäftsjahr 2021 aktiven Vorstandsmitglieder basierten auf einem beizulegenden Zeitwert je Performance Share in Höhe von €28,87 (Vorjahr: €12,50), der mittels eines Monte-Carlo-Simulationsmodells ermittelt wurde.

in €	Jochen Hanebeck Vorstandsmitglied				Constanze Hufenbecher Vorstandsmitglied seit 15. April 2021 <sup>2</sup>			
	2021	2020	2021 (Min.)	2021 (Max.)	2021	2020	2021 (Min.)	2021 (Max.)
<b>Fixe Vergütung</b>								
Jahresgrundgehalt	750.000	750.000	750.000	750.000	346.591	-	346.591	346.591
Nebenleistungen	28.329	34.476	28.329	28.329	34.140	-	34.140	34.140
<b>Summe fixe Vergütung</b>	<b>778.329</b>	<b>784.476</b>	<b>778.329</b>	<b>778.329</b>	<b>380.731</b>	<b>-</b>	<b>380.731</b>	<b>380.731</b>
<b>Variable Vergütung</b>								
Einjährige variable Vergütung (STI)	340.000	340.000	-	850.000	155.833	-	-	389.583
Mehrfährige variable Vergütung								
Mid Term Incentive (MTI)								
Tranche 2020 – 2022	-	340.000	-	-	-	-	-	-
Long Term Incentive (LTI)								
Performance Share-Plan <sup>1</sup>	976.672	165.725	-	1.930.000	447.629	-	-	884.583
<b>Summe variable Vergütung</b>	<b>1.316.672</b>	<b>845.725</b>	<b>-</b>	<b>2.780.000</b>	<b>603.462</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>1.274.166</b>
Versorgungsaufwand	120.148	129.139	120.148	120.148	131.044	-	131.044	131.044
<b>Gesamtvergütung (DCGK)</b>	<b>2.215.149</b>	<b>1.759.340</b>	<b>898.477</b>	<b>3.678.477</b>	<b>1.115.237</b>	<b>-</b>	<b>511.775</b>	<b>1.785.941</b>

1 Die Werte für die im Geschäftsjahr 2021 aktiven Vorstandsmitglieder basierten auf einem beizulegenden Zeitwert je Performance Share in Höhe von €28,87 (Vorjahr: €12,50), der mittels eines Monte-Carlo-Simulationsmodells ermittelt wurde.

2 Frau Hufenbecher hat für den Monat April 2021 Anspruch auf ein Vierundzwanzigstel des individuellen STI- beziehungsweise LTI-Zuteilungsbetrags, für das Eintrittsgeschäftsjahr damit insgesamt auf jeweils 11 Vierundzwanzigstel.

## Zufluss

Da die den Vorstandsmitgliedern für das Geschäftsjahr 2021 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 2021 Mittel zugeflossen sind.

Dabei werden die fixe Vergütung sowie der STI als Zufluss für das jeweils zugehörige Geschäftsjahr angegeben. Der MTI wurde in dem Geschäftsjahr als Zufluss gezeigt, in dem die Planlaufzeit der jeweiligen MTI-Tranche endet. Aufgrund des Einstellens des MTI kam allerdings die für das Geschäftsjahr 2019 ausgegebene Tranche mit zwei Jahres-

scheiben (für die Geschäftsjahre 2019 und 2020) zur Auszahlung. Neben der für das Geschäftsjahr 2021 gewährten fixen Vergütung und dem STI ist den Vorstandsmitgliedern für das Geschäftsjahr 2021 damit die um die Jahresscheibe für das Geschäftsjahr 2021 gekürzte MTI-Tranche 2019–2021 zugeflossen. Aktienbasierte Vergütung wird zu dem nach deutschem Steuerrecht maßgeblichen Zeitpunkt und Wert als zugeflossen angegeben. 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 2021 zugeflossene Gesamtvergütung ist – aufgliedert in ihre jeweiligen Bestandteile – der nachfolgenden Tabelle zu entnehmen:

in €	Dr. Reinhard Ploss Vorstandsvorsitzender		Dr. Sven Schneider Finanzvorstand		Dr. Helmut Gassel Vorstandsmitglied		Jochen Hanebeck Vorstandsmitglied		Constanze Hufenbecher Vorstandsmitglied seit 15. April 2021 <sup>1</sup>	
	2021	2020	2021	2020	2021	2020	2021	2020	2021	2020
<b>Fixe Vergütung</b>										
Jahresgrundgehalt	1.240.000	1.240.000	825.000	825.000	750.000	750.000	750.000	750.000	346.591	–
Nebenleistungen	35.238	37.211	55.337	55.750	32.188	70.893	28.329	34.476	34.140	–
<b>Summe fixe Vergütung</b>	<b>1.275.238</b>	<b>1.277.211</b>	<b>880.337</b>	<b>880.750</b>	<b>782.188</b>	<b>820.893</b>	<b>778.329</b>	<b>784.476</b>	<b>380.731</b>	<b>–</b>
<b>Variable Vergütung</b>										
Einjährige variable Vergütung (STI)	1.068.100	477.950	728.250	325.875	660.280	295.460	660.280	295.460	302.628	–
Mehrjährige variable Vergütung										
Mid Term Incentive (MTI)										
Tranche 2019–2021	323.400	–	156.188	–	199.920	–	199.920	–	–	–
Tranche 2018–2020	–	533.500	–	–	–	329.800	–	329.800	–	–
Long Term Incentive (LTI)										
Performance Share-Plan										
fällig im Geschäftsjahr 2021	357.656	–	–	–	215.583	–	215.583	–	–	–
fällig im Geschäftsjahr 2020	–	270.905	–	–	–	–	–	–	–	–
<b>Summe variable Vergütung</b>	<b>1.749.156</b>	<b>1.282.355</b>	<b>884.438</b>	<b>325.875</b>	<b>1.075.783</b>	<b>625.260</b>	<b>1.075.783</b>	<b>625.260</b>	<b>302.628</b>	<b>–</b>
Versorgungsaufwand	72.298	368.802	278.244	294.037	98.884	106.961	120.148	129.139	131.044	–
<b>Gesamtvergütung (DCGK)</b>	<b>3.096.692</b>	<b>2.928.368</b>	<b>2.043.019</b>	<b>1.500.662</b>	<b>1.956.855</b>	<b>1.553.114</b>	<b>1.974.260</b>	<b>1.538.875</b>	<b>814.403</b>	<b>–</b>

<sup>1</sup> Frau Hufenbecher hat für den Monat April 2021 Anspruch auf ein Vierundzwanzigstel des individuellen STI- beziehungsweise LTI-Zuteilungsbetrags, für das Eintrittsgeschäftsjahr damit insgesamt auf jeweils 11 Vierundzwanzigstel.

## Zusagen an Vorstandsmitglieder für den Fall einer Beendigung ihrer Tätigkeit

### Versorgungszusagen und Ruhegehälter im Geschäftsjahr 2021

Ausgehend von der Änderung des Vorstandsvergütungssystems 2010 verfügen alle Vorstandsmitglieder mittlerweile über eine beitragsorientierte Ruhegehaltszusage, die sich im Wesentlichen nach dem für die Infineon-Mitarbeiter\*innen 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 Höchstrechnungsziins der Lebensversicherungswirtschaft (Garantieziins); zusätzlich kann sie Überschussgutschriften erteilen. Mögliche Erträge über die Garantieverzinsung hinaus werden zu 95 Prozent dem Versorgungskonto – entweder im Leistungsfall, spätestens jedoch mit Vollendung des 60. Lebensjahres – gutgeschrieben. Der im Versorgungsfall (Alter, Invalidität, Tod) erreichte Stand des Basiskontos – bei Invalidität oder Tod ergänzt um einen Anhebungsbetrag – ist das Versorgungsguthaben, das in zwölf, auf Antrag des Vorstandsmitglieds auch in acht Jahresraten, als Einmalkapital oder als lebenslange Rente an das Vorstandsmitglied beziehungsweise dessen Hinterbliebene ausgezahlt wird. Für Herrn Dr. Ploss besteht neben der seit dem 1. Januar 2016 laufenden beitragsorientierten Zusage eine bereits vollständig erdiente, sich nicht weiter erhöhende Festbetragszusage für die Vorstandstätigkeit bis zum 31. Dezember 2015 über ein jährliches Ruhegehalt in Höhe von €210.000.

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

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 2021 betrug der Versorgungsbeitrag für die Herren Dr. Gassel und Hanebeck jeweils €225.000.
- › Für Frau Hufenbecher beträgt der Versorgungsbeitrag gleichermaßen 30 Prozent des jeweils vereinbarten Jahresgrundgehalts. Für das Geschäftsjahr 2021 betrug der Versorgungsbeitrag der Gesellschaft aufgrund des unterjährigen Eintritts €112.500.
- › Die für Herrn Dr. Ploss bestehende beitragsorientierte Ruhegehaltszusage basiert ebenfalls auf einem fixen Versorgungsbeitrag von 30 Prozent des jeweils vereinbarten Jahresgrundgehalts. Für das Geschäftsjahr 2021 betrug der Versorgungsbeitrag der Gesellschaft €372.000.
- › Für Herrn Dr. Schneider beträgt der Versorgungsbeitrag gleichermaßen 30 Prozent des jeweils vereinbarten Jahresgrundgehalts. Für das Geschäftsjahr 2021 betrug der Versorgungsbeitrag der Gesellschaft €247.500.

Die für die Vorstandsmitglieder jeweils bereitgestellten Versorgungsguthaben werden – entsprechend der Regelung für die Infineon-Mitarbeiter\*innen – 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 2021: 1,25 Prozent, 30. September 2020: 0,95 Prozent) ab.

### Ruhegehaltsansprüche

in €	Geschäfts- jahr	Ruhegehhalts- ansprüche (Jahres- bezug) bei Eintritt des Pensionsfalls	Für das jeweilige Geschäftsjahr festgelegte Versorgungs- beiträge	Barwert des Ruhegehhalts- beziehungs- weise Versorgungs- anspruchs	Dienstzeit- aufwand (im laufen- den Jahr erdient)
<b>Dr. Reinhard Ploss<sup>1</sup></b> Vorstandsvorsitzender	<b>2021</b>	-	<b>372.000</b>	<b>2.290.395</b>	<b>72.298</b>
		<b>210.000</b>	-	<b>5.114.761</b>	-
	2020	-	372.000	2.474.927	368.802
		210.000	-	5.279.415	-
<b>Dr. Sven Schneider</b> Finanzvorstand	<b>2021</b>	-	<b>247.500</b>	<b>554.907</b>	<b>278.244</b>
	2020	-	247.500	393.029	294.037
<b>Dr. Helmut Gassel</b> Vorstandsmitglied	<b>2021</b>	-	<b>225.000</b>	<b>2.414.767</b>	<b>98.884</b>
	2020	-	225.000	2.653.885	106.961
<b>Jochen Hanebeck</b> Vorstandsmitglied	<b>2021</b>	-	<b>225.000</b>	<b>2.995.017</b>	<b>120.148</b>
	2020	-	225.000	3.279.840	129.139
<b>Constanze Hufenbecher<sup>2</sup></b> Vorstandsmitglied seit 15. April 2021	<b>2021</b>	-	<b>112.500</b>	<b>131.044</b>	<b>131.044</b>
	2020	-	-	-	-
<b>Gesamt</b>	<b>2021</b>	<b>210.000</b>	<b>1.182.000</b>	<b>13.500.891</b>	<b>700.618</b>
	2020	210.000	1.069.500	14.081.096	898.939

1 In der ersten Zeile betreffend das Geschäftsjahr 2021 beziehungsweise 2020 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 2021 beziehungsweise 2020 zeigt die Ruhegehhaltsansprüche und den Barwert seiner Festbetragszusage.

2 Der Dienstzeitaufwand für Frau Hufenbecher berücksichtigt, dass sie unterjährig am 15. April 2021 zum Vorstand berufen wurde, also nicht im gesamten Geschäftsjahr 2021 für Infineon tätig war.

### 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.

Unter dem neuen Vorstandsvergütungssystem reduziert sich der maximale Fortzahlungszeitraum des Jahresgrundgehalts und der variablen Vergütungsbestandteile in allen Fällen auf 24 Monate. Die Anstellungsverträge der amtierenden Vorstandsmitglieder wurden mit Wirkung zum 1. Oktober 2021 entsprechend angepasst. Für Frau Hufenbecher gilt hingegen bereits seit ihrem Amtsantritt die neue Regelung.

### Gesamtbezüge der früheren Vorstandsmitglieder im Geschäftsjahr 2021

Den früheren Vorstandsmitgliedern wurden im Geschäftsjahr 2021 Gesamtbezüge (insbesondere Versorgungsleistungen) von €2.609.306,24 (Vorjahr: €2.211.263,52) gewährt. Die Pensionsrückstellungen für frühere Vorstandsmitglieder betragen zum 30. September 2021 insgesamt €72.369.256 (Vorjahr: €76.593.563).



### 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 hat der Aufsichtsrat in seiner Sitzung am 20. November 2020 ein neues Vorstandsvergütungssystem beschlossen, das von der Hauptversammlung am 25. Februar 2021 gemäß § 120a AktG gebilligt wurde.

Neben den bereits für das Geschäftsjahr 2021 relevanten und oben beschriebenen Neuerungen (also das Aufgehen des MTI im LTI und die neue LTI-Regelung) gilt das neue Vorstandsvergütungssystem für die amtierenden Vorstandsmitglieder in seinen übrigen Teilen ab dem 1. Oktober 2021. Die wesentlichen weiteren Änderungen lassen sich wie folgt zusammenfassen:

- › Der im Ermessen des Aufsichtsrats stehende „Sonderbonus“ in Höhe von bis zu 30 Prozent der fixen Grundvergütung wird ersatzlos gestrichen.
- › Im Bereich des STI werden die bisherigen finanziellen Ziele RoCE und Free-Cash-Flow um ein drittes Ziel, die für Infineon zentrale operative Steuerungsgröße Segmentergebnis-Marge (SRM), ergänzt. Die SRM war auch bislang schon Bestandteil der für die Mitarbeiter\*innen geltenden STI-Zielstruktur.
- › Die Möglichkeit des Aufsichtsrats, die Auszahlungsbeträge für den STI nach seinem billigen Ermessen um bis zu 30 Prozent zu reduzieren oder zu erhöhen, wird durch einen kriterienbasierten STI-Modifier ersetzt. Danach definiert der Aufsichtsrat jedes Geschäftsjahr anhand eines festen Katalogs Kriterien zur Beurteilung der kollektiven Leistung des Vorstands (siehe dazu auch bereits oben unter „Bestandteile des Vergütungssystems für den Vorstand“, [S. 134 ff.](#)). Nach Ablauf des Geschäftsjahres kann der Aufsichtsrat dann den Zielerreichungsgrad für den STI um bis zu 30 Prozent reduzieren oder erhöhen – abhängig von den Leistungen des Vorstands und auch, um etwaige außergewöhnliche, nicht vorhersehbare Entwicklungen zu berücksichtigen.
- › Das Vorstandsvergütungssystem enthält nunmehr Share Ownership Guidelines: Die Vorstandsmitglieder werden dadurch verpflichtet, binnen einer Aufbauphase von grundsätzlich fünf Jahren einen Mindestbestand an Infineon-Aktien aufzubauen und bis zwei Jahre nach ihrem Ausscheiden aus dem Vorstandsamtsamt zu halten. Für den Vorstandsvorsitzenden liegt dieser Mindestbestand im Gegenwert von 150 Prozent, bei den weiteren Vorstandsmitgliedern von 100 Prozent ihres Jahresgrundgehalts.
- › Schließlich wurde eine Malus- und Clawback-Regelung eingeführt, die es dem Aufsichtsrat in bestimmten Fällen erlaubt, variable Vergütungsbestandteile einzuhalten oder zurückzufordern.

Die Struktur des neuen Vorstandsvergütungssystems stellt sich damit wie folgt dar:

## Überblick über die Vergütungskomponenten des Vergütungssystems

Fixe Vergütung	
Jahresgrundgehalt	Fest vereinbarte, erfolgsunabhängige Vergütung, die in zwölf gleichen monatlichen Raten gezahlt wird
Nebenleistungen	Im Wesentlichen Dienstwagen mit Fahrer (auch für Privatfahrten), Zuschuss zur Kranken- und Pflegeversicherung sowie verschiedene Versicherungs- und allgemeine Mitarbeiter*innenleistungen
Betriebliche Altersversorgung (bAV)	Beitragsorientierte Zusage mit Bereitstellung eines jährlichen Versorgungsbeitrags und kapitalmarktorientierter Verzinsung
Variable (also erfolgsbezogene) Vergütung	
Short Term Incentive (STI)	
Leistungskriterien	<ul style="list-style-type: none"> <li>&gt; 1/3 Return on Capital Employed (RoCE) as planned</li> <li>&gt; 1/3 Free-Cash-Flow (FCF) as planned</li> <li>&gt; 1/3 Segment Result Margin (SRM) as planned</li> </ul>
Modifier (0,7 bis 1,3)	<ul style="list-style-type: none"> <li>&gt; Kollektive Leistung des Vorstands</li> <li>&gt; Außergewöhnliche Entwicklungen</li> </ul>
Performanceperiode	Ein Jahr
Begrenzung/Cap	250 % des Zuteilungsbetrags
Auszahlung	Nach Ablauf der Performanceperiode in bar
Long Term Incentive (LTI)	
Plantyp	Performance-Share-Plan
Leistungskriterien	<ul style="list-style-type: none"> <li>&gt; 80 % relativer Total Shareholder Return (TSR)</li> <li>&gt; 20 % ESG-Ziele</li> </ul>
Performanceperiode	Vier Jahre
Wartefrist	Vier Jahre
Begrenzung/Cap	250 % des Zuteilungsbetrags
Auszahlung	Nach Ablauf der Wartefrist grundsätzlich in Aktien

Sonstige Vertragsbestandteile	
Malus & Clawback	Teilweise oder vollständige Reduzierung beziehungsweise Rückforderung der variablen Vergütungskomponenten
Share Ownership Guidelines (SOG)	Verpflichtendes Eigeninvestment in Aktien von Infineon
Vorstandsvorsitzender	150 % des Bruttojahresgrundgehalts
Ordentliches Vorstandsmitglied	100 % des Bruttojahresgrundgehalts
Aufbauphase	Grundsätzlich fünf Jahre
Maximalvergütung	Betraglich festgelegte maximale Vergütung des Vorstands gemäß § 87a Abs. 1 Nr. 1 AktG (inklusive Nebenleistungen und Aufwendungen der betrieblichen Altersversorgung)
Vorstandsvorsitzender	€7.200.000
Ordentliches Vorstandsmitglied	€4.200.000
„Change of Control“-Klausel	Zeitlich begrenztes Recht zur außerordentlichen Kündigung im Falle eines Kontrollwechsels mit beschränkter Abfindungsregelung

Eine detaillierte Darstellung des neuen Vorstandsvergütungssystems findet sich in der Einberufung zur Hauptversammlung am 25. Februar 2021 und auf der Internet-Seite von Infineon. <https://www.infineon.com/cms/de/about-infineon/investor/corporate-governance/#equity-based-compensation>

### Vergütung des Aufsichtsrats

Die Hauptversammlung hat am 25. Februar 2021 Anpassungen der Satzungsregelung zur Aufsichtsratsvergütung beschlossen und das Aufsichtsratsvergütungssystem gemäß § 113 AktG gebilligt. Die Anpassungen gelten mit Wirkung zum 1. Oktober 2021. Sie werden unten kurz skizziert; im Übrigen sind sie vollständig und detailliert in der Einberufung zur Hauptversammlung am 25. Februar 2021 enthalten und auf der Internet-Seite von Infineon zu finden. <https://www.infineon.com/cms/de/about-infineon/investor/corporate-governance/#equity-based-compensation>

### Vergütungsstruktur

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

- › Eine **fixe 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 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).

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 war gemäß § 113 Abs. 3 AktG 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 haben daher der Hauptversammlung am 25. Februar 2021 Änderungen vorgeschlagen, die entsprechend beschlossen wurden. Wesentliche Änderungen gegenüber dem aktuellen Aufsichtsratsvergütungssystem sind die folgenden:

- › Während die fixe Grundvergütung und der Funktionszuschlag für den Aufsichtsratsvorsitzenden nur leicht erhöht wurden, sind die Funktionszuschläge für die Ausschüsse und die Vorsitzenden des Investitions-, Finanz- und Prüfungsausschusses sowie des Strategie- und Technologieausschusses deutlicher auf ein marktübliches Niveau angehoben worden.
- › Die bisherige Sperrklausel, wonach bei mehreren Funktionen nur der jeweils höchste Funktionszuschlag gezahlt wird, wurde gestrichen. Denn die Tätigkeit in mehreren Ausschüssen verursacht auch einen Mehraufwand, der entsprechend vergütet werden soll. Indem umgekehrt künftig ein Funktionszuschlag nur dann gezahlt wird, wenn in einem Geschäftsjahr mindestens drei Ausschusssitzungen stattgefunden haben, ist sichergestellt, dass allein relevanter Mehraufwand vergütet wird. Zusätzlich werden die ausschussbezogenen Funktionszuschläge insgesamt auf 100 Prozent der fixen Grundvergütung begrenzt. Im Ergebnis führt dies dazu, dass die Vergütung für ein Aufsichtsratsmitglied in Zukunft auf €200.000, die des Aufsichtsratsvorsitzenden auf €300.000 und die seines Stellvertreters auf €230.000 beschränkt sein wird.
- › Als weitere Änderung wurde das Sitzungsgeld für außerordentliche Sitzungen in Form von Telefon- oder Videokonferenzen von €2.000 auf €1.000 reduziert.

### Aufsichtsratsvergütung im Geschäftsjahr 2021

Die den Aufsichtsratsmitgliedern für das Geschäftsjahr 2021 jeweils gewährte Gesamtvergütung (einschließlich des Sitzungsgelds) setzte sich wie folgt zusammen (hierbei nicht berücksichtigt ist die Umsatzsteuer in Höhe von 19 Prozent beziehungsweise im Falle der im Ausland ansässigen Aufsichtsratsmitglieder die Quellensteuer, der Solidaritätszuschlag sowie etwaige weitere Abgaben):

Aufsichtsratsmitglied, in €	Geschäftsjahr	Feste Vergütung	Zuschlag für besondere Funktionen	Sitzungsgeld	Gesamtvergütung
Peter Bauer <sup>1</sup>	2021	-	-	-	-
	2020	37.500	10.417	6.000	53.917
Xiaoqun Clever <sup>2,3</sup>	2021	90.000	15.000	18.000	123.000
	2020	60.000	10.000	8.000	78.000
Johann Dechant	2021	90.000	30.000	36.000	156.000
	2020	90.000	30.000	38.000	158.000
Dr. Herbert Diess <sup>1</sup>	2021	-	-	-	-
	2020	37.500	-	4.000	41.500
Dr. Wolfgang Eder <sup>3</sup>	2021	90.000	90.000	42.000	222.000
	2020	90.000	90.000	30.000	210.000
Dr. Friedrich Eichiner <sup>2,3</sup>	2021	90.000	25.000	22.000	137.000
	2020	60.000	16.667	8.000	84.667
Annette Engelfried	2021	90.000	15.000	30.000	135.000
	2020	90.000	15.000	30.000	135.000
Peter Gruber	2021	90.000	15.000	18.000	123.000
	2020	90.000	15.000	22.000	127.000
Gerhard Hobbach <sup>1</sup>	2021	-	-	-	-
	2020	37.500	6.250	6.000	49.750
Hans-Ulrich Holdenried <sup>3</sup>	2021	90.000	15.000	30.000	135.000
	2020	90.000	15.000	22.000	127.000
Prof. Dr. Renate Köcher <sup>1</sup>	2021	-	-	-	-
	2020	37.500	-	4.000	41.500

Aufsichtsratsmitglied, in €	Geschäftsjahr	Feste Vergütung	Zuschlag für besondere Funktionen	Sitzungsgeld	Gesamtvergütung
Dr. Susanne Lachenmann	2021	90.000	15.000	18.000	123.000
	2020	90.000	15.000	20.000	125.000
Géraldine Picaud <sup>3</sup>	2021	90.000	-	12.000	102.000
	2020	90.000	-	10.000	100.000
Dr. Manfred Puffer <sup>3</sup>	2021	90.000	-	12.000	102.000
	2020	90.000	-	18.000	108.000
Melanie Riedl <sup>2</sup>	2021	90.000	-	12.000	102.000
	2020	60.000	-	16.000	76.000
Jürgen Scholz	2021	90.000	15.000	14.000	119.000
	2020	90.000	15.000	22.000	127.000
Kerstin Schulzendorf	2021	90.000	-	12.000	102.000
	2020	90.000	-	16.000	106.000
Dr. Ulrich Spiesshofer <sup>2,3</sup>	2021	90.000	25.000	18.000	133.000
	2020	60.000	16.667	8.000	84.667
Margret Suckale <sup>2,3</sup>	2021	90.000	2.500	26.000	118.500
	2020	60.000	-	10.000	70.000
Dr. Eckart Süner <sup>1</sup>	2021	-	-	-	-
	2020	37.500	10.417	8.000	55.917
Diana Vitale	2021	90.000	15.000	30.000	135.000
	2020	90.000	10.000	28.000	128.000
<b>Gesamt</b>	2021	<b>1.440.000</b>	<b>277.500</b>	<b>350.000</b>	<b>2.067.500</b>
	2020	<b>1.477.500</b>	<b>275.418</b>	<b>334.000</b>	<b>2.086.918</b>

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\*innen der Aktionär\*innen 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 2021 noch im Geschäftsjahr 2020 vom Unternehmen Kredite erhalten.