



# Vergütungsbericht 2022

Infineon Technologies AG



# Inhaltsverzeichnis

Der Vergütungsbericht erläutert die Grundzüge des Vergütungssystems für den Vorstand und den Aufsichtsrat der Infineon Technologies AG und stellt die den gegenwärtigen und früheren Mitgliedern des Vorstands und des Aufsichtsrats im Geschäftsjahr 2022 (1. Oktober 2021 bis 30. September 2022) individuell gewährte und geschuldete Vergütung klar und verständlich dar. Er entspricht den durch das Gesetz zur Umsetzung der zweiten Aktionärsrechterichtlinie (ARUG II) neu eingeführten Vorgaben des § 162 Aktiengesetz (AktG).

Die Infineon Technologies AG wird im Folgenden auch als „Gesellschaft“ bezeichnet, der Infineon-Konzern als „Infineon“.

Aufgrund von Rundungen ist es möglich, dass sich einzelne Zahlen in diesem Bericht nicht genau zur angegebenen Summe addieren und dass dargestellte Prozentangaben nicht genau die absoluten Werte widerspiegeln, auf die sie sich beziehen.

Die KPMG Wirtschaftsprüfungsgesellschaft hat den Vergütungsbericht über die Anforderungen des § 162 Abs. 3 Satz 1 und 2 AktG hinaus auch inhaltlich geprüft und einen uneingeschränkten Prüfungsvermerk erteilt.

- 2 Rückblick auf das Geschäftsjahr 2022**
- 2 Erfolgreiches Geschäftsjahr 2022**
- 2 Veränderungen in Vorstand und Aufsichtsrat**
- 3 Vergütung des Vorstands**
- 3 Vergütungssystem**
- 3 Festlegung
- 3 Strategiebezug und Angemessenheit
- 4 Vergütungsstruktur und Vergütungskomponenten, Ziel-/Minimal-/Maximalvergütung
- 9 Variable Vergütung im Geschäftsjahr 2022**
- 9 Kurzfristige variable Vergütung (Short Term Incentive, STI)
- 12 Langfristige variable Vergütung (Long Term Incentive, LTI)
- 18 Zusagen an Vorstandsmitglieder für den Fall einer Beendigung ihrer Tätigkeit**
- 18 Versorgungszusagen und Ruhegehälter im Geschäftsjahr 2022
- 19 Ausscheiden von Dr. Reinhard Ploss
- 20 Ausscheiden von Dr. Helmut Gassel
- 20 Gewährte und geschuldete Vergütung im Geschäftsjahr 2022**
- 20 Aktive Mitglieder des Vorstands
- 24 Frühere Mitglieder des Vorstands
- 24 Weitere Angaben**
- 25 Vergütung des Aufsichtsrats**
- 25 Vergütungsstruktur und Vergütungskomponenten**
- 26 Gewährte und geschuldete Vergütung im Geschäftsjahr 2022**
- 27 Vergleichende Darstellung der Vergütungs- und Ertragsentwicklung**
- 29 Prüfungsvermerk des Wirtschaftsprüfers**

# Rückblick auf das Geschäftsjahr 2022

## Erfolgreiches Geschäftsjahr 2022

Dem im Vergütungssystem verankerten Grundsatz folgend, dass besondere Leistungen angemessen honoriert werden und Zielverfehlungen zu einer spürbaren Verringerung der Vergütung führen sollen („Pay for Performance“-Prinzip), spiegelt sich in der variablen Vergütung des Vorstands für das Geschäftsjahr 2022 wider, das trotz schwieriger Rahmenbedingungen sehr erfolgreich war. Dabei finden nicht nur die finanziellen Erfolge, sondern auch Umwelt- und soziale Aspekte Berücksichtigung. Die Vergütung der Vorstandsmitglieder ist folglich auch an den Interessen der Aktionär\*innen sowie anderer Stakeholder ausgerichtet.

## Veränderungen in Vorstand und Aufsichtsrat

Im Geschäftsjahr 2022 hat sich das Vorstandsteam neu formiert, im Wesentlichen bedingt durch das altersbedingte Ausscheiden des bisherigen Vorstandsvorsitzenden Dr. Reinhard Ploss. Dr. Reinhard Ploss hat sein Mandat zum 31. März 2022 niedergelegt. Sein Anstellungsvertrag läuft, ergänzt durch eine Überleitungsvereinbarung, bis zum 31. Dezember 2022 weiter.

Der Aufsichtsrat hat in seiner Sitzung vom 25. November 2021 Jochen Hanebeck zum 1. April 2022 bis zum 31. März 2027 erneut zum Vorstandsmitglied bestellt und ihn zugleich als Nachfolger von Dr. Reinhard Ploss zum Vorstandsvorsitzenden und Arbeitsdirektor ernannt.

Des Weiteren hat der Aufsichtsrat in seiner Sitzung vom 16. Februar 2022 Dr. Rutger Wijburg zum 1. April 2022 bis zum 31. März 2025 zum Vorstandsmitglied (Chief Operations Officer) bestellt. Er folgt in dieser Funktion Jochen Hanebeck nach.

Dr. Helmut Gassel hat sein Mandat mit Wirkung zum Ablauf des 31. Mai 2022 niedergelegt; der Anstellungsvertrag endete einvernehmlich mit Ablauf des 30. September 2022.

Der Aufsichtsrat hat mit Beschluss vom 27. April 2022 Andreas Urschitz zum 1. Juni 2022 bis zum 31. Mai 2025 zum Vorstandsmitglied (Chief Marketing Officer) bestellt. Er folgt in dieser Funktion Dr. Helmut Gassel nach.

Im Aufsichtsrat ist Kerstin Schulzendorf zum 31. Mai 2022 altersbedingt ausgeschieden; als Ersatzmitglied ist zum 1. Juni 2022 Mirco Synde nachgerückt.

# Vergütung des Vorstands

## Vergütungssystem

### Festlegung

Das Vergütungssystem für den Vorstand wird – ebenso wie die Vergütung der einzelnen Vorstandsmitglieder – vom Aufsichtsrat auf Empfehlung des Präsidialausschusses festgelegt und regelmäßig überprüft.

Das aktuelle Vergütungssystem wurde vom Aufsichtsrat am 20. November 2020 festgelegt und von der Hauptversammlung am 25. Februar 2021 gemäß § 120a AktG gebilligt. Es gilt vollumfänglich seit dem 1. Oktober 2021. Das zuvor geltende Vergütungssystem kommt übergangsweise noch im Hinblick auf die im Zeitpunkt der Festlegung des neuen Vergütungssystems bereits laufenden Tranchen aus dem Mid Term Incentive (MTI) und dem Long Term Incentive (LTI) zur Anwendung.

Die wesentlichen Bestandteile des Vergütungssystems werden im Folgenden beschrieben. Eine detaillierte Darstellung des Vergütungssystems findet sich zudem auf der Internet-Seite von Infineon.

[www.infineon.com/vorstandsverguetungssystem](http://www.infineon.com/vorstandsverguetungssystem)

### Strategiebezug und Angemessenheit

Die Vergütung der Vorstandsmitglieder soll sich in Übereinstimmung mit den gesetzlichen Vorgaben und den Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex (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.

### Strategiebezug

Das Vergütungssystem für den Vorstand ist eng mit der Strategie von Infineon verknüpft und leistet einen wichtigen Beitrag zur Erreichung der Unternehmensziele. Durch die Einbeziehung der Hauptsteuerungskennzahlen von Infineon in die Vorstandsvergütung werden das langfristige und nachhaltige Wachstum sowie eine steigende Profitabilität von Infineon incentiviert. Darüber hinaus soll auch Leistungen Rechnung getragen werden, die zur strategischen, technologischen und strukturellen Entwicklung von Infineon beitragen. Die Berücksichtigung der Leistung im Vergleich zu relevanten Wettbewerbern soll zudem einer langfristigen Outperformance von Infineon dienen und gleichzeitig die Interessen von Vorstand und Aktionär\*innen stärker miteinander vereinen. Zugleich ist sich der Aufsichtsrat der Verantwortung von Infineon als Teil der Gesellschaft bewusst. Deshalb sind auch nichtfinanzielle Faktoren, hauptsächlich aus den Bereichen Umwelt, Soziales und Governance (Environmental, Social & Governance, kurz ESG), für die Vergütung des Vorstands relevant.

### Angemessenheit

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

### Horizontalvergleich

In der Horizontalbetrachtung erfolgt ein Vergleich der Vergütung der Vorstandsmitglieder der Gesellschaft mit derjenigen vergleichbarer Unternehmen. Dabei wird als maßgebliche Peergroup auf die DAX 40-Unternehmen abgestellt.

## Vertikalvergleich

Neben der Horizontalbetrachtung wird auch eine Vertikalbetrachtung vorgenommen. Hierbei wird die unternehmensinterne Vergütungsstruktur begutachtet, indem die Vergütung des Vorstands ins Verhältnis zur Vergütung der Belegschaft in Deutschland insgesamt gesetzt wird. Neben dem Status quo wird hierbei auch die zeitliche Entwicklung betrachtet.

## Angemessenheitsprüfung 2022

Im Geschäftsjahr 2022 hat der Aufsichtsrat das Vorstandsvergütungssystem durch einen unabhängigen Vergütungsexperten sowohl auf seine rechtliche Konformität als auch auf seine sachliche Angemessenheit überprüfen lassen. Bei dieser Gelegenheit sind ebenfalls die individuellen Zielgesamtvergütungen der einzelnen Vorstandsmitglieder einer Prüfung unterzogen worden. Das Gutachten kommt zum Ergebnis, dass das Vergütungssystem der Gesellschaft sowohl den gesetzlichen Anforderungen als auch den Empfehlungen des DCGK entspricht. Insbesondere sei die variable Vergütung auf eine nachhaltige und langfristige Entwicklung der Gesellschaft ausgerichtet. Die Vorstandsvergütung sei angemessen, die Vergütungshöhe liege aber in bestimmten Bereichen unterhalb des marktüblichen Rahmens. Auch zeige sich im Marktvergleich bei anderen Unternehmen eine stärkere Gewichtung des variablen Vergütungsanteils. Die vorgelegten Ergebnisse der Überprüfung durch den Vergütungsexperten wurden am 22. April 2022 im Präsidialausschuss und am 19. Mai 2022 im Aufsichtsrat eingehend besprochen.

## Vergütungsstruktur und Vergütungskomponenten, Ziel-/Minimal-/Maximalvergütung

### Vergütungsstruktur und Vergütungskomponenten im Überblick

Das aktuell gültige Vergütungssystem für den Vorstand umfasst die im folgenden Überblick dargestellten fixen und variablen Vergütungskomponenten. Zur fixen Vergütung zählen das Jahresgrundgehalt, Nebenleistungen und die betriebliche Altersversorgung. Die variable (also erfolgsbezogene) Vergütung umfasst den einjährigen Short Term Incentive (STI) und den vierjährigen Long Term Incentive (LTI).

<b>Fixe Vergütung</b>	
Jahresgrundgehalt	Fest vereinbarte, erfolgsunabhängige Vergütung, die in zwölf gleichen monatlichen Raten gezahlt wird
Nebenleistungen	Im Wesentlichen Dienstwagen mit Fahrer*in (auch für Privatfahrten), Zuschuss zur Kranken- und Pflegeversicherung sowie verschiedene Versicherungs- und allgemeine Mitarbeiter*innenleistungen
Betriebliche Altersversorgung	Beitragsorientierte Leistungszusage mit Bereitstellung eines jährlichen Versorgungsbeitrags und kapitalmarktorientierter Verzinsung
<b>Variable (erfolgsbezogene) Vergütung</b>	
Short Term Incentive (STI) – Kurzfristige variable Vergütung	
Leistungskriterien	<ul style="list-style-type: none"> <li>&gt; 1/3 Return on Capital Employed (RoCE) wie geplant</li> <li>&gt; 1/3 Free-Cash-Flow wie geplant</li> <li>&gt; 1/3 Segmentergebnis-Marge wie geplant</li> </ul>
Modifier (0,7 bis 1,3)	<ul style="list-style-type: none"> <li>&gt; Kollektive Leistung des Vorstands unter Heranziehung konkreter Kriterien</li> <li>&gt; Außergewöhnliche Entwicklungen</li> </ul>
Performanceperiode	Ein Jahr
Begrenzung/Cap	250 Prozent des vertraglichen Zuteilungsbetrags
Auszahlung	In bar
Long Term Incentive (LTI) – Langfristige variable Vergütung	
Plantyp	Performance Share Plan
Leistungskriterien	<ul style="list-style-type: none"> <li>&gt; 80 Prozent relative Gesamtaktionärsrendite (Total Shareholder Return, TSR)</li> <li>&gt; 20 Prozent ESG-Ziele</li> </ul>
Performanceperiode	Vier Jahre
Begrenzung/Cap	250 Prozent des Zuteilungsbetrags
Auszahlung	Im Regelfall in Aktien

**Sonstige Vertragsbestandteile**

Malus & Clawback	Teilweise oder vollständige Reduzierung beziehungsweise Rückforderung der variablen Vergütungskomponenten > Die Anstellungsverträge enthalten sogenannte Malus- & Clawback-Regelungen, die die Rückforderung beziehungsweise Reduzierung bereits ausbezahlter beziehungsweise noch nicht ausbezahlter variabler Vergütungskomponenten (STI und LTI) vor allem im Fall von Compliance-Verstößen ermöglichen
Share Ownership Guidelines (SOG)	Verpflichtendes Eigeninvestment in Aktien der Gesellschaft
Vorstandsvorsitzender	150 Prozent des Bruttojahresgrundgehalts
Ordentliches Vorstandsmitglied	100 Prozent des Bruttojahresgrundgehalts
Aufbauphase	Grundsätzlich fünf Jahre
Haltepflicht	Laufzeit des Anstellungsvertrags sowie zwei Jahre nach Beendigung des Anstellungsvertrags
Maximalvergütung <sup>1</sup>	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 > Vorstandsmitglieder können innerhalb einer Frist von 12 Monaten nach Bekanntwerden eines Kontrollwechsels (Dritter hält mindestens 50 Prozent der Stimmrechte an der Gesellschaft) Mandate niederlegen und Anstellungsverträge kündigen; sie haben dann Anspruch auf Fortzahlung ihres Jahresgrundgehalts und der variablen Vergütungsbestandteile bis zum Ende der ursprünglich vereinbarten Laufzeit, maximal jedoch für 24 Monate > Im Übrigen gilt für den Fall einer vorzeitigen Beendigung des Anstellungsverhältnisses keine Abfindungszusage

<sup>1</sup> Siehe nachfolgend zur abweichenden Maximalvergütung in den Geschäftsjahren 2022 – 2024 für die Vorstandsmitglieder, deren Anstellungsverträge zum Zeitpunkt der Einführung des aktuellen Vergütungssystems bereits bestanden, [S. 8 ff.](#)

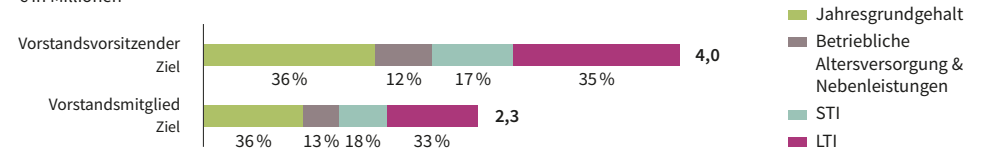
**Ziel- sowie Minimal- und Maximalvergütung**

**Zielvergütung**

Als Zielgesamtvergütung wird die Summe aus fixer Vergütung, bestehend aus Jahresgrundgehalt, Nebenleistungen und betrieblicher Altersversorgung, und den variablen Vergütungskomponenten bezeichnet, wobei für Letztere eine Zielerreichung von 100 Prozent im STI und LTI (bezogen auf den vertraglichen Zuteilungsbetrag) angenommen wird. Die Zielgesamtvergütung beträgt für den Vorstandsvorsitzenden €4,0 Millionen und für ordentliche Vorstandsmitglieder jeweils €2,3 Millionen. Der Anteil des Jahresgrundgehalts an der Zielgesamtvergütung beträgt für den Vorstandsvorsitzenden 36 Prozent. Die Nebenleistungen betragen 1 Prozent und die betriebliche Altersversorgung 11 Prozent der Zielgesamtvergütung. Der STI entspricht 17 Prozent der Zielgesamtvergütung und der LTI 35 Prozent. Dem Leistungs- beziehungsweise „Pay-for-Performance“-Bezug folgend übersteigt somit der Anteil der variablen Vergütung den der fixen Vergütung. Zudem wird durch eine stärkere Gewichtung des LTI im Vergleich zum STI der Fokus auf die nachhaltige und langfristige Entwicklung von Infineon gelegt. Für die ordentlichen Vorstandsmitglieder ergeben sich leicht abweichende Prozentwerte im sehr niedrigen einstelligen Bereich für den STI, den LTI und für die Nebenleistungen.

**G01 Zielgesamtvergütung**

€ in Millionen



In den Geschäftsjahren 2022, 2023 und 2024 ist der STI-Zuteilungsbetrag für die Vorstandsmitglieder mit zum Zeitpunkt der Einführung des aktuellen Vergütungssystems bereits laufenden Anstellungsverträgen temporär erhöht, um die Auszahlungslücke durch die Abschaffung des Mid Term Incentive (MTI) auszugleichen.

Der MTI als drittes variables Vergütungselement wurde im Rahmen der Revision des Vorstandsvergütungssystems 2020/2021 abgeschafft. Bis dahin begann jedes Geschäftsjahr eine neue, jeweils dreijährige MTI-Tranche. Am Ende der drei Jahre erfolgte eine Auszahlung in bar. Die Höhe der Auszahlung hing von den während des Dreijahreszeitraums in jedem Geschäftsjahr erzielten Ergebnissen für RoCE und Free-Cash-Flow ab. Dabei entsprachen die Zielwerte für RoCE und Free-Cash-Flow für die einzelnen Jahre einer MTI-Tranche den jährlich vorab festgelegten STI-Zielen. Für die Berechnung des nach Ablauf des Dreijahreszeitraums zu zahlenden MTI-Betrags war der arithmetische Durchschnitt der drei jährlichen Zielerreichungsgrade zu bilden. Die im Zeitpunkt der Abschaffung des MTI bereits laufenden MTI-Tranchen wurden bis zum Ende des Dreijahreszeitraums zu Ende geführt, ohne dass weitere Jahresscheiben hinzugefügt wurden. Die letzte MTI-Tranche endete zum 30. September 2022 und wird im Geschäftsjahr 2023 ausgezahlt. Der Zielerreichungsgrad betrug für diese aus der Jahresscheibe des Geschäftsjahres 2020 bestehende MTI-Tranche 86,9 Prozent.

In den Geschäftsjahren 2022, 2023 und 2024 beträgt daher beim Vorstandsvorsitzenden der Anteil des Jahresgrundgehalts an der Zielgesamtvergütung 34 Prozent. Die Nebenleistungen betragen 1 Prozent und die betriebliche Altersversorgung 10 Prozent der Zielgesamtvergütung. Der STI entspricht 22 Prozent der Zielgesamtvergütung und der LTI 33 Prozent; damit ist in jedem Fall sichergestellt, dass im Rahmen der Zielgesamtvergütung der LTI- den STI-Anteil betragsmäßig übersteigt. Für die betroffenen ordentlichen Vorstandsmitglieder ergeben sich leicht abweichende Prozentwerte im sehr niedrigen einstelligen Bereich für das Grundgehalt, den STI, den LTI sowie für die Nebenleistungen.

Nachfolgend werden die individuellen Zielbeträge für die im Geschäftsjahr 2022 und 2021 vertraglich vereinbarten Vergütungskomponenten dargestellt sowie die relativen Anteile der einzelnen Vergütungskomponenten.

	<b>Jochen Hanebeck<sup>1</sup></b>			
	Vorstandsmitglied bis 31. März 2022 Vorstandsvorsitzender seit 1. April 2022			
	2022		2021	
	in €	in %	in €	in %
<b>Fixe Vergütung</b>				
Jahresgrundgehalt	1.127.000	33	750.000	35
Nebenleistungen	45.000	1	45.000	2
<b>Summe fixe Vergütung</b>	<b>1.172.000</b>	<b>34</b>	<b>795.000</b>	<b>37</b>
<b>Variable Vergütung</b>				
Kurzfristige variable Vergütung (STI)	771.667	22	340.000	16
Langfristige variable Vergütung (LTI)				
Performance Share-Plan	1.084.500	32	772.000	36
<b>Summe variable Vergütung</b>	<b>1.856.167</b>	<b>54</b>	<b>1.112.000</b>	<b>52</b>
Betriebliche Altersversorgung	423.000	12	225.000	11
<b>Zielgesamtvergütung</b>	<b>3.451.167</b>	<b>100</b>	<b>2.132.000</b>	<b>100</b>

<sup>1</sup> Für Jochen Hanebeck wurde die Zielgesamtvergütung unter Berücksichtigung der bis zum 31. März 2022 vereinbarten Vergütung als Vorstandsmitglied und der ab dem 1. April 2022 geltenden Vergütung als Vorstandsvorsitzender ermittelt, wobei für die betriebliche Altersversorgung für das Geschäftsjahr 2022 allein das ab dem 1. April 2022 vereinbarte Jahresgrundgehalt gilt.

	Constanze Hufenbecher Vorstandsmitglied				Dr. Sven Schneider Vorstandsmitglied				Andreas Urschitz Vorstandsmitglied seit 1. Juni 2022			
	2022		2021		2022		2021		2022		2021	
	in €	in %	in €	in %	in €	in %	in €	in %	in €	in %	in €	in %
<b>Fixe Vergütung</b>												
Jahresgrundgehalt	844.000	36	343.750	35	844.000	33	825.000	36	281.333	36	-	-
Nebenleistungen	45.000	2	20.625	2	45.000	2	45.000	2	15.000	2	-	-
<b>Summe fixe Vergütung</b>	<b>889.000</b>	<b>38</b>	<b>364.375</b>	<b>37</b>	<b>889.000</b>	<b>35</b>	<b>870.000</b>	<b>38</b>	<b>296.333</b>	<b>38</b>	-	-
<b>Variable Vergütung</b>												
Kurzfristige variable Vergütung (STI)	405.000	18	155.833	16	655.000	25	375.000	17	135.000	18	-	-
Langfristige variable Vergütung (LTI)												
Performance Share-Plan	772.000	33	353.833	36	772.000	30	772.000	34	257.333	33	-	-
<b>Summe variable Vergütung</b>	<b>1.177.000</b>	<b>51</b>	<b>509.667</b>	<b>52</b>	<b>1.427.000</b>	<b>55</b>	<b>1.147.000</b>	<b>51</b>	<b>392.333</b>	<b>51</b>	-	-
Betriebliche Altersversorgung	253.200	11	103.125	11	253.200	10	247.500	11	84.400	11	-	-
<b>Zielgesamtervergütung</b>	<b>2.319.200</b>	<b>100</b>	<b>977.167</b>	<b>100</b>	<b>2.569.200</b>	<b>100</b>	<b>2.264.500</b>	<b>100</b>	<b>773.066</b>	<b>100</b>	-	-

	Dr. Rutger Wijburg Vorstandsmitglied seit 1. April 2022				Dr. Reinhard Ploss <sup>2</sup> Vorstandsvorsitzender bis 31. März 2022				Dr. Helmut Gassel <sup>2</sup> Vorstandsmitglied bis 31. Mai 2022			
	2022		2021		2022		2021		2022		2021	
	in €	in %	in €	in %	in €	in %	in €	in %	in €	in %	in €	in %
<b>Fixe Vergütung</b>												
Jahresgrundgehalt	422.000	36	-	-	705.000	33	1.240.000	35	562.667	33	750.000	35
Nebenleistungen	22.500	2	-	-	22.500	1	45.000	1	30.000	2	45.000	2
<b>Summe fixe Vergütung</b>	<b>444.500</b>	<b>38</b>	-	-	<b>727.500</b>	<b>34</b>	<b>1.285.000</b>	<b>36</b>	<b>592.667</b>	<b>35</b>	<b>795.000</b>	<b>37</b>
<b>Variable Vergütung</b>												
Kurzfristige variable Vergütung (STI)	202.500	18	-	-	525.834	24	550.000	15	436.667	25	340.000	16
Langfristige variable Vergütung (LTI)												
Performance Share-Plan	386.000	33	-	-	698.500	32	1.397.000	39	514.666	30	772.000	36
<b>Summe variable Vergütung</b>	<b>588.500</b>	<b>51</b>	-	-	<b>1.224.334</b>	<b>56</b>	<b>1.947.000</b>	<b>54</b>	<b>951.333</b>	<b>55</b>	<b>1.112.000</b>	<b>52</b>
Betriebliche Altersversorgung	126.600	11	-	-	211.500	10	372.000	10	168.800	10	225.000	11
<b>Zielgesamtervergütung</b>	<b>1.159.600</b>	<b>100</b>	-	-	<b>2.163.334</b>	<b>100</b>	<b>3.604.000</b>	<b>100</b>	<b>1.712.800</b>	<b>100</b>	<b>2.132.000</b>	<b>100</b>

<sup>2</sup> Für Dr. Reinhard Ploss und Dr. Helmut Gassel betrifft die Zielgesamtervergütung ihre aktive Tätigkeit im Vorstand der Infineon Technologies AG. Sie wurde anteilig ermittelt.



### Minimal- und Maximalvergütung

Sowohl die einzelnen für ein Geschäftsjahr gewährten variablen Vergütungskomponenten als auch die Summe aller für ein Geschäftsjahr gewährten Vergütungskomponenten der Vorstandsmitglieder inklusive Nebenleistungen und betrieblicher Altersversorgung (Gesamtvergütung) sind – jeweils unabhängig vom Zeitpunkt ihrer tatsächlichen Auszahlung – begrenzt. Für die für ein Geschäftsjahr erreichbare Gesamtvergütung wurde gemäß § 87a Abs. 1 Nr. 1 AktG eine Maximalhöhe festgelegt. Die Vergütung kann demnach einen Betrag von €7,2 Millionen (Vorstandsvorsitzender) beziehungsweise €4,2 Millionen (ordentliches Vorstandsmitglied) nicht übersteigen (Maximalvergütung).

Für die Geschäftsjahre 2022, 2023 und 2024 gilt wegen der temporären Erhöhung des STI-Zuteilungsbetrags (zur Kompensation der Abschaffung des MTI) für zum Zeitpunkt der Umstellung auf das aktuelle Vorstandsvergütungssystem laufende

Anstellungsverträge eine Maximalvergütung von €8,2 Millionen (Vorstandsvorsitzender) beziehungsweise €4,75 Millionen (ordentliches Vorstandsmitglied); für Dr. Reinhard Ploss beträgt die Maximalvergütung im Berichtsjahr €8,1 Millionen.

Die Begrenzungen der einzelnen variablen Vergütungskomponenten sind unten im Detail dargestellt. Wie die Maximalvergütung für das Berichtsjahr eingehalten wurde, kann jedoch immer erst rückwirkend überprüft werden, wenn es zur Auszahlung des letzten Vergütungsbestandteils aus dem Berichtsjahr kommt. Für das Geschäftsjahr 2022 wurde die LTI-Tranche 2022 – 2025 gewährt. Deren Performance-Periode endet mit dem 30. September 2025 und wird nach Ablauf der Wartefrist zum 31. März 2026 erfüllt. Aus diesem Grund kann über die Einhaltung der Maximalvergütung für das Geschäftsjahr 2022 erst im Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2026 berichtet werden.

	Jochen Hanebeck <sup>1</sup> Vorstandsmitglied bis 31. März 2022 Vorstandsvorsitzender seit 1. April 2022		Constanze Hufenbecher Vorstandsmitglied		Dr. Sven Schneider Vorstandsmitglied		Andreas Urschitz Vorstandsmitglied seit 1. Juni 2022		Dr. Rutger Wijburg Vorstandsmitglied seit 1. April 2022		Dr. Reinhard Ploss <sup>2</sup> Vorstandsvorsitzender bis 31. März 2022		Dr. Helmut Gassel <sup>2</sup> Vorstandsmitglied bis 31. Mai 2022	
in €	2022 (Min.)	2022 (Cap)	2022 (Min.)	2022 (Cap)	2022 (Min.)	2022 (Cap)	2022 (Min.)	2022 (Cap)	2022 (Min.)	2022 (Cap)	2022 (Min.)	2022 (Cap)	2022 (Min.)	2022 (Cap)
<b>Variable Vergütung</b>														
Kurzfristige variable Vergütung (STI)	–	1.929.168	–	1.012.500	–	1.637.500	–	337.500	–	506.250	–	1.314.584	–	1.091.667
Langfristige variable Vergütung (LTI)														
Performance Share-Plan	–	2.711.250	–	1.930.000	–	1.930.000	–	643.333	–	965.000	–	1.746.250	–	1.286.667

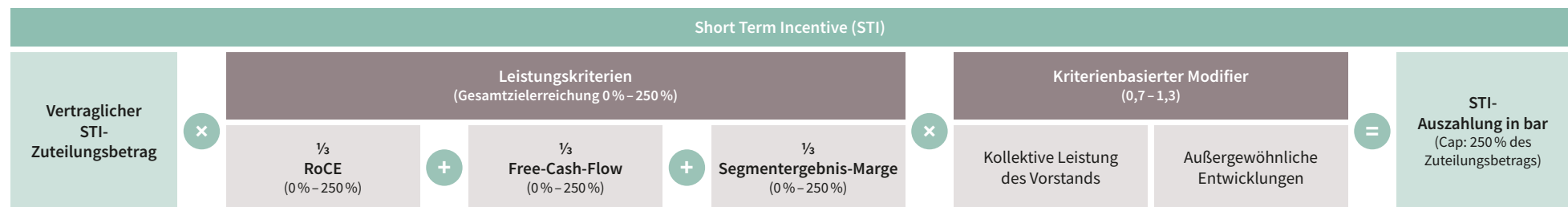
<sup>1</sup> Für Jochen Hanebeck wurden die Beträge unter Berücksichtigung der bis zum 31. März 2022 vereinbarten Vergütung als Vorstandsmitglied und der ab dem 1. April 2022 geltenden Vergütung als Vorstandsvorsitzender ermittelt.

<sup>2</sup> Für Dr. Reinhard Ploss und Herrn Dr. Helmut Gassel betreffen die angegebenen Beträge ihre aktive Tätigkeit im Vorstand der Infineon Technologies AG. Sie wurden anteilig ermittelt.

## Variable Vergütung im Geschäftsjahr 2022

### Kurzfristige variable Vergütung (Short Term Incentive, STI)

#### G02 Short Term Incentive (STI)



#### Leistungskriterien

Der Short Term Incentive (STI) soll im Einklang mit der kurzfristigen Unternehmensentwicklung die Leistung im jeweils abgelaufenen Geschäftsjahr honorieren. Maßgebliche gleich gewichtete Leistungskriterien des STI sind die drei wesentlichen finanziellen Hauptsteuerungskennzahlen von Infineon: Return on Capital Employed (RoCE), Free-Cash-Flow und Segmentergebnis-Marge.

Zu Beginn des Geschäftsjahres legt der Aufsichtsrat die Zielgrößen für alle Zielerreichungsgrade bis zu 250 Prozent für die drei finanziellen Leistungskriterien fest, welche sich aus der Jahresplanung für den Infineon-Konzern ableiten. Zur Bestimmung der jeweiligen Zielerreichung wird der nach dem maßgeblichen gebilligten Konzernabschluss der Infineon Technologies AG tatsächlich erzielte Ist-Wert dem zu Beginn des Geschäftsjahres festgelegten Zielwert gegenübergestellt. Die konkrete Zielerreichung ermittelt sich in Abhängigkeit von den definierten Zielwerten und Zielkorridoren für das jeweilige Leistungskriterium und kann zwischen 0 Prozent und 250 Prozent betragen. Liegt der tatsächlich erzielte Ist-Wert unterhalb oder auf dem Schwellenwert, beträgt die Zielerreichung 0 Prozent. Liegt der tatsächlich erreichte Ist-Wert auf oder oberhalb des Maximalwerts, beträgt die Zielerreichung 250 Prozent.

Der Aufsichtsrat stellt nach Ablauf des jeweiligen Geschäftsjahres für jedes Leistungskriterium den Zielerreichungsgrad fest. Dieser kann für jedes Leistungskriterium zwischen 0 Prozent und 250 Prozent betragen. Die Gesamtzielerreichung ergibt sich aus der Addition der gleichgewichteten Zielerreichungsgrade der drei Leistungskriterien und kann zwischen 0 Prozent und 250 Prozent betragen.

Beginnt oder endet der Anstellungsvertrag 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 den STI 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.

Die tatsächliche Auszahlung erfolgt frühestmöglich nach der Feststellung des Auszahlungsbetrags durch den Aufsichtsrat, spätestens jedoch innerhalb von fünf Monaten nach dem Ende des Geschäftsjahres in bar.

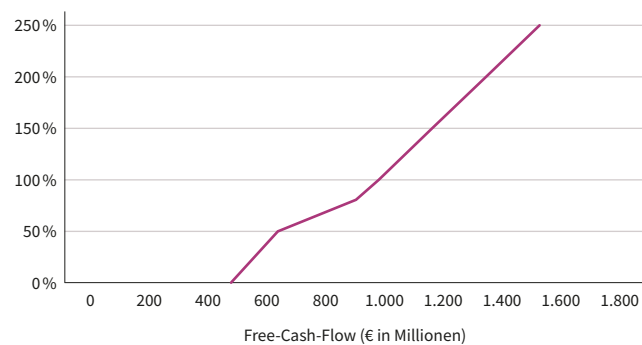
## Geschäftsjahr 2022

### Free-Cash-Flow

Der Aufsichtsrat hatte hinsichtlich der Erfolgsgröße Free-Cash-Flow für das Geschäftsjahr 2022 unter anderem einen Schwellenwert von €478 Millionen (0 Prozent Zielerreichung), einen Zielwert von €980 Millionen (100 Prozent Zielerreichung) und einen Maximalwert von €1.527 Millionen (250 Prozent Zielerreichung) festgelegt.

#### G03 Zielkurve Free-Cash-Flow

Zielerreichung



Erläuterungen	
€ in Millionen	Zielerreichung
1.527	250%
980	100%
478	0%

Die Zielfunktion bezieht sich auf die fortgeführten Aktivitäten von Infineon.

Für das abgelaufene Geschäftsjahr liegt der Free-Cash-Flow bei €1.648 Millionen, das entspricht einem Zielerreichungsgrad von 250 Prozent.

### RoCE

Der Aufsichtsrat hatte hinsichtlich der Erfolgsgröße RoCE für das Geschäftsjahr 2022 unter anderem einen Schwellenwert von 5,5 Prozent (0 Prozent Zielerreichung), einen Zielwert von 13,5 Prozent (100 Prozent Zielerreichung) und einen Maximalwert von 25 Prozent (250 Prozent Zielerreichung) festgelegt.

#### G04 Zielkurve Return on Capital Employed

Zielerreichung



Erläuterungen	
RoCE	Zielerreichung
25,0%	250%
13,5%	100%
5,5%	0%

Die Zielfunktion bezieht sich auf die fortgeführten Aktivitäten von Infineon.

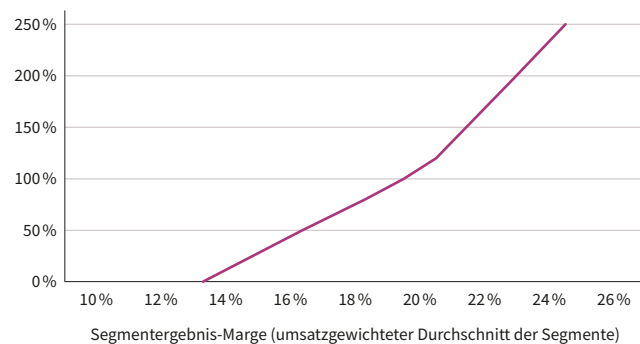
Bei der Ermittlung des für die Bestimmung des Zielerreichungsgrads relevanten RoCE werden solche Faktoren, die von den relevanten Entscheidungsträgern nicht beeinflussbar sind, in der Ergebnisgröße (Betriebsergebnis aus fortgeführten Aktivitäten nach Steuern) bereinigt. Dies gilt insbesondere für Ergebnisbestandteile, die nicht direkt segmentbezogen sind. Insofern gibt es Unterschiede zum berichteten RoCE. Für das abgelaufene Geschäftsjahr liegt der so ermittelte RoCE bei 15,5 Prozent, das entspricht einem Zielerreichungsgrad von 119,7 Prozent.

### Segmentergebnis-Marge

Der Aufsichtsrat hatte hinsichtlich der Erfolgsgröße Segmentergebnis-Marge für das Geschäftsjahr 2022 unter anderem einen Schwellenwert von 13,3 Prozent (0 Prozent Zielerreichung), einen Zielwert von 19,5 Prozent (100 Prozent Zielerreichung) und einen Maximalwert von 24,5 Prozent (250 Prozent Zielerreichung) festgelegt.

#### G05 Zielkurve Segmentergebnis-Marge

Zielerreichung



Erläuterungen	
Segmentergebnis-Marge	Zielerreichung
24,5%	250%
19,5%	100%
13,3%	0%

Die Zielfunktion bezieht sich auf die fortgeführten Aktivitäten von Infineon.

Bei der Ermittlung der für die Bestimmung des Zielerreichungsgrads relevanten Segmentergebnis-Marge werden solche Faktoren, die von den relevanten Entscheidungsträgern nicht beeinflussbar sind, bereinigt. Dies gilt insbesondere für Ergebnisbestandteile, die nicht direkt segmentbezogen sind. Insofern gibt es Unterschiede zur berichteten Segmentergebnis-Marge. Für das abgelaufene Geschäftsjahr liegt die so ermittelte Segmentergebnis-Marge bei 23,9 Prozent, das entspricht einem Zielerreichungsgrad von 228,9 Prozent.

### Gesamtzielerreichung

Bei gleicher Wertigkeit aller drei Ziele (Free-Cash-Flow, RoCE und Segmentergebnis-Marge) errechnet sich ein arithmetischer (Durchschnitts-) Zielerreichungsgrad für das Geschäftsjahr 2022 von 199,5 Prozent.

### STI-Modifier

Im Rahmen des STI ist neben den 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, technologischen 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, technologische 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 (Environmental, Social & Governance).

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

- › Zum einen sollte 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 den für Infineon strategisch wichtigen Märkten für SiC- und GaN-Produkte.

Für die vorgenannten Zielgrößen wurden sowohl zeitbasierte (Projektmeilensteine) als auch umsatzbezogene Ziele definiert. Deren Zielerreichung führt gesamthaft zu einem finalen STI-Modifier von 1,0, sodass die oben beschriebene STI-Gesamtziel-erreichung nicht angepasst wird. Der STI-Modifier ergibt sich sowohl aus dem Erreichen der definierten Projektmeilensteine als auch der definierten Umsatzgrößen für die Märkte SiC und GaN.

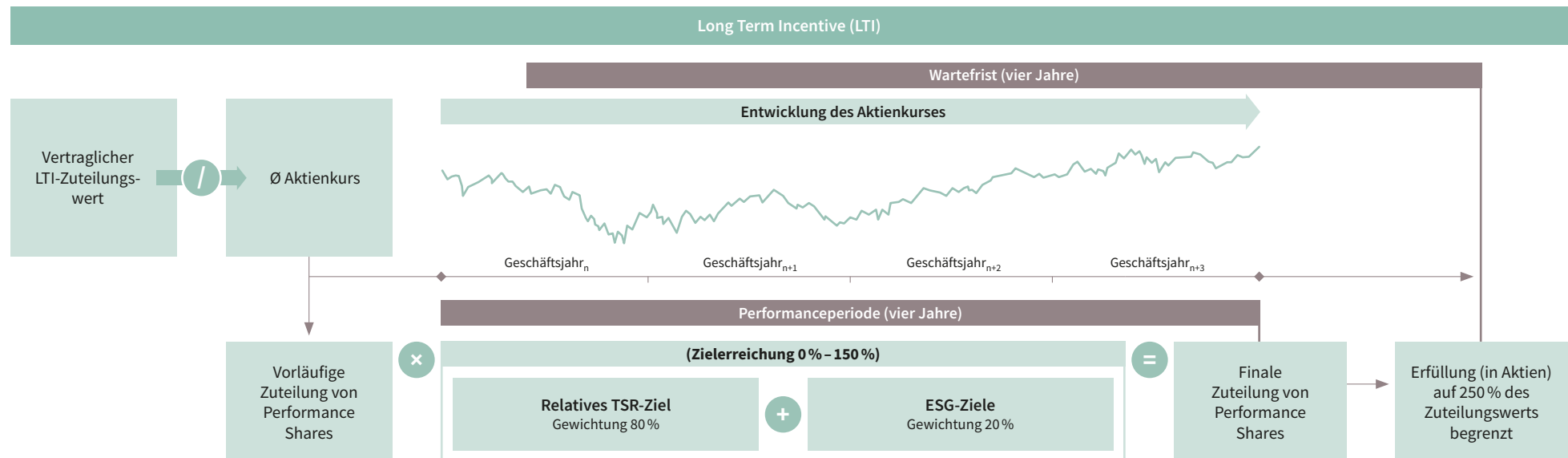
### Langfristige variable Vergütung (Long Term Incentive, LTI)

#### Leistungskriterien

Beim LTI handelt es sich um einen Performance Share-Plan mit einer vierjährigen Performanceperiode.

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 Vergleichsgruppe von Unternehmen der Branche und dem nichtfinanziellen Leistungskriterium, welches sich aus strategie-abgeleiteten 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.

#### G06 Long Term Incentive (LTI)



Gewährt wird die LTI-Tranche für das am 1. Oktober beginnende Geschäftsjahr jeweils am nachfolgenden 1. April desselben Geschäftsjahres. Hintergrund für die Festlegung des Zuteilungstags auf den 1. April ist der Gleichlauf mit den entsprechenden Zuteilungen an die LTI-berechtigten Mitarbeitenden und damit eine administrative Vereinfachung. Für die Ermittlung der am Zuteilungstag vorläufig zuzuteilenden Performance Shares wird zu Beginn der Performanceperiode der individuelle LTI-Zuteilungsbetrag durch den durchschnittlichen Aktienkurs der Gesellschaft der letzten 60 Handelstage vor Beginn der Performanceperiode dividiert. Nach Ablauf der vierjährigen Performanceperiode wird die Zielerreichung ermittelt. Die nach Ablauf der Performanceperiode final zuzuteilende Anzahl von Performance Shares ergibt sich durch die Multiplikation der Anzahl der vorläufig zugeteilten Performance Shares mit der Gesamtzielerreichung. 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 (Cap); 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).

### TSR

Der TSR ist definiert als die Aktienkursentwicklung der Infineon Technologies AG über die Performanceperiode hinweg einschließlich der in dieser Periode kumulierten ausgezahlten und fiktiv reinvestierten Dividenden je Aktie im Vergleich zu einer vorab definierten Vergleichsgruppe der wichtigsten internationalen Wettbewerber (Branchenpeergroup):

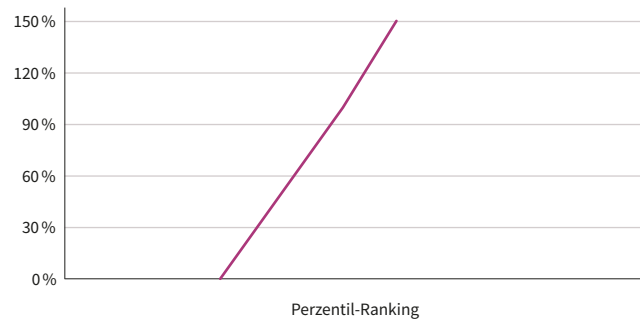
- › Analog Devices Inc.
- › Broadcom Inc.
- › China Electronics Huada Technology Company Ltd.
- › Elmos Semiconductor SE
- › Fuji Electric CO., LTD.
- › GigaDevice Semiconductor (Beijing) Inc.
- › Knowles Corp.
- › Macronix International Co., Ltd.

- › 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.
- › Synaptics Inc.
- › Texas Instruments Inc.
- › Toshiba Corp.
- › Vishay Intertechnology, Inc.
- › Winbond Electronics Corp.
- › Wolfspeed, Inc.

Die Berechnung der Zielerreichung für das Leistungskriterium TSR erfolgt mittels der Ranking-Methode. Hierzu wird der TSR für Infineon und alle Unternehmen der Vergleichsgruppe 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. Die Zielerreichung des TSR geht zu 80 Prozent in die Gesamtzielerreichung des LTI ein.

**G07** Zielkurve Total Shareholder Return



Erläuterungen	
Perzentil-Ranking	Zielerreichung
≥ 75.	150%
60.	100%
≤ 25.	0%

**ESG**

Die ESG-Ziele sind definiert als nichtfinanzielle Leistungskriterien aus den Bereichen Umwelt, Soziales und Governance (Environmental, Social & Governance). 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.

Die ESG-Ziele für die jeweilige Tranche werden abstrakt vor Beginn des Geschäftsjahres durch den Aufsichtsrat festgelegt. Dabei definiert der Aufsichtsrat bis zu drei ESG-Ziele, welche zu gleichen Anteilen gewichtet werden. Zu Beginn des Geschäftsjahres beschließt der Aufsichtsrat dann die konkreten Zielkurven. Die Zielerreichung wird nach dem Ende der Performanceperiode festgelegt und kann 0 Prozent bis 150 Prozent betragen. Die Zielerreichung bezüglich der ESG-Ziele geht zu 20 Prozent in die Gesamtzielerreichung des LTI ein.

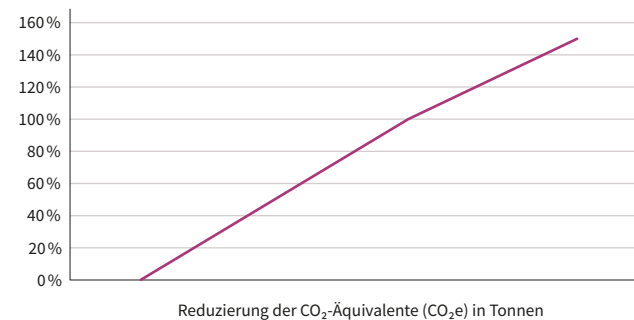
**Geschäftsjahr 2022**

**Ausgabe der Tranche 2022**

Für die am 1. April 2022 ausgegebene LTI-Tranche hat der Aufsichtsrat zwei ESG-Ziele festgelegt, zum einen aus dem Bereich Umwelt, zum anderen aus dem Bereich Soziales.

Das Umweltziel hat zum Gegenstand, im Geschäftsjahr 2025 70 Prozent CO<sub>2</sub>-Neutralität zu erreichen. Berechnungsbasis hierfür ist das Kalenderjahr 2019. Dies soll durch Umstellung auf erneuerbare Energiequellen (Grünstrom) sowie technische Maßnahmen an den Standorten wie PFC-Emissionsreduktionen sowie Energieeffizienzmaßnahmen und/oder mit Entwicklungshilfemaßnahmen realisiert werden, welche mit CO<sub>2</sub>-Einsparungen verbunden sind. Bis einschließlich Geschäftsjahr 2025 sollen Gesamteinsparungen durch technische Maßnahmen von insgesamt 120.000 Tonnen CO<sub>2</sub> erreicht werden. Für die Erreichung des Umweltziels gilt: Werden weniger als 25.000 Tonnen CO<sub>2</sub> eingespart, liegt die Zielerreichung bei 0 Prozent. Werden 120.000 Tonnen CO<sub>2</sub> eingespart, liegt die Zielerreichung bei 100 Prozent; werden 180.000 Tonnen CO<sub>2</sub> oder mehr eingespart, liegt die Zielerreichung bei 150 Prozent. Sollte im Geschäftsjahr 2025 die CO<sub>2</sub>-Neutralität von 70 Prozent gegenüber dem Kalenderjahr 2019 nicht erreicht werden, so ist die Zielerreichung 0 Prozent unabhängig von der vorgenannten linearen Komponente. Das Umweltziel fließt zu 10 Prozent in die Gesamtzielerreichung des LTI ein.

**G08** Zielkurve CO<sub>2</sub>-Reduzierung



Erläuterungen	
CO <sub>2</sub> e	Zielerreichung
≥ 180.000 t	150%
120.000 t	100%
≤ 25.000 t	0%

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 in Führungspositionen 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.

Der nachfolgenden Tabelle sind die den Vorstandsmitgliedern im Geschäftsjahr 2022 vorläufig zugeteilten virtuellen Performance Shares zu entnehmen.

Vorstandsmitglied <sup>1</sup>	Zuteilungsbetrag in €	Ende der Wartezeit	60-Handelstage-Durchschnittskurs in € vor Beginn der Performanceperiode	Beizulegender Zeitwert in € je Performance Share bei Zuteilung	Anzahl der vorläufig zugeteilten virtuellen Performance Shares	Beizulegender Zeitwert der vorläufig zugeteilten Performance Shares in €
<b>Jochen Hanebeck</b> (Vorstandsmitglied bis 31. März 2022, Vorstandsvorsitzender seit 1. April 2022) <sup>2</sup>	1.084.500				31.119	859.818
<b>Constanze Hufenbecher</b> (Vorstandsmitglied)	772.000				22.152	612.060
<b>Dr. Sven Schneider</b> (Vorstandsmitglied)	772.000	31. März 2026	34,85	27,63	22.152	612.060
<b>Dr. Rutger Wijburg</b> (Vorstandsmitglied seit 1. April 2022)	386.000				11.076	306.030
<b>Dr. Reinhard Ploss</b> (Vorstandsvorsitzender bis 31. März 2022) <sup>3</sup>	1.397.000				40.086	1.107.576
<b>Dr. Helmut Gassel</b> (Vorstandsmitglied bis 31. Mai 2022) <sup>3</sup>	772.000				22.152	612.060

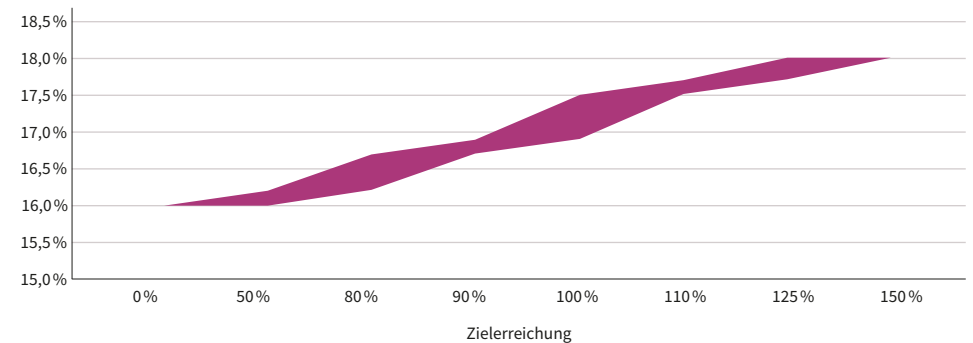
<sup>1</sup> Nach Maßgabe seines Anstellungsvertrags steht auch Andreas Urschitz die LTI-Tranche für das Geschäftsjahr 2022 zeitanteilig zu. Er hat daher Anspruch auf die Zuteilung von Performance Shares für die Monate Juni bis September 2022. Da die jährliche Zuteilung der

Performance Shares für das Geschäftsjahr 2022 im Zeitpunkt des Amtsantritts von Andreas Urschitz bereits stattgefunden hatte, erfolgt die Zuteilung zusammen mit und gemäß den Bedingungen der Zuteilung für das folgende Geschäftsjahr 2023 (anteiliger Zuteilungsbetrag: €257.333).

<sup>2</sup> Der LTI-Zuteilungsbetrag für den Vorstandsvorsitzenden beträgt im Geschäftsjahr €1.397.000. Für Jochen Hanebeck beträgt der LTI-Zuteilungsbetrag unter Berücksichtigung der bis zum 31. März 2022 vereinbarten Vergütung als Vorstandsmitglied €1.084.500.

<sup>3</sup> Dr. Reinhard Ploss beziehungsweise Dr. Helmut Gassel sind zum 31. März beziehungsweise zum 31. Mai 2022 aus dem Vorstand der Infineon Technologies AG ausgeschieden. Der Anstellungsvertrag von Dr. Reinhard Ploss läuft weiter bis zum 31. Dezember 2022, der von Dr. Helmut Gassel endete zum 30. September 2022. Für das Geschäftsjahr 2022 wurde Dr. Reinhard Ploss und Dr. Helmut Gassel am 1. April 2022 jeweils eine ungekürzte LTI-Tranche zugeteilt (siehe „Zusagen an Vorstandsmitglieder für den Fall einer Beendigung ihrer Tätigkeit“, [S. 18 f.](#)).

G09 Zielbereich Diversität





Über die LTI-Tranche 2022 soll im Geschäftsjahr der finalen Zuteilung, also im Geschäftsjahr 2026, als Teil der gewährten Vergütung berichtet werden (zur Systematik der Berichtserstattung siehe „Gewährte und geschuldete Vergütung im Geschäftsjahr 2022“, [S. 20 ff.](#)).

#### Settlement der Tranche 2018 (nach den bis 2020 geltenden Planbedingungen)

Im Geschäftsjahr 2022 wurde die Tranche 2018 abgerechnet und erfüllt. Diese unterlag noch den alten, bis zur Festlegung des aktuellen Vergütungssystems im November 2020 geltenden Regeln:

Die – zunächst noch vorläufige – Zuteilung der (virtuellen) Performance Shares erfolgte zum 1. März 2018 für das am vorhergehenden 1. Oktober 2017 begonnene Geschäftsjahr. 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 waren (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 waren zudem erfolgsabhängig; sie konnten nur dann endgültig zugeteilt

werden, 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 hatte. Waren am Ende der Haltefrist die Bedingungen für eine endgültige Zuteilung von Performance Shares – entweder sämtlicher oder nur der nicht erfolgsabhängigen Shares – erfüllt, erwarb das Vorstandsmitglied einen Anspruch gegen die Gesellschaft auf Übertragung der entsprechenden Anzahl (realer) Infineon-Aktien; Performance Shares, die das Erfolgsziel nicht erreicht hatten, verfielen ersatzlos. Der Wert der dem Vorstandsmitglied nach Ablauf der Haltefrist je LTI-Tranche endgültig zugeteilten Performance Shares durfte 250 Prozent des jeweiligen LTI-Zuteilungsbetrags nicht übersteigen; oberhalb dieser Grenze liegende Performance Shares erlöschen (Cap).

Die finale Zuteilung der Performance Shares erfolgte am 1. März 2022. Für die Tranche 2018 wurde das Erfolgsziel nicht erreicht, sodass nur 50 Prozent der Performance Shares endgültig zugeteilt wurden. Die finalen Zuteilungen für die Tranche 2018 sind nachfolgender Tabelle zu entnehmen. Zur besseren Nachvollziehbarkeit der unter „Gewährte und geschuldete Vergütung im Geschäftsjahr 2022“, [S. 20 ff.](#), für das Vorjahr angegebenen Beträge sind in der nachfolgenden Tabelle auch die Zuteilungen aus der Tranche 2017 enthalten, die entsprechend den damals geltenden Planbedingungen am 1. Oktober 2020 final zugeteilt wurden. Die virtuellen Performance Shares aus der Tranche 2017 sind ebenfalls zu 50 Prozent verfallen, da die Performance-Hürde ebenfalls nicht erreicht wurde.

Vorstandsmitglied	Zuteilungsbetrag in €	Neun-Monats- Durchschnittskurs in € vor Zuteilung	Beizulegender Zeitwert in € je Performance Share bei Zuteilung	Anzahl der vorläufig zugeteilten Performance Shares	Kurs in € bei der finalen Zuteilung	Anzahl der final zugeteilten Performance Shares	Wert der final zugeteilten Performance Shares in €
<b>Im Geschäftsjahr 2022 fällige Tranche</b>							
Jochen Hanebeck (Vorstandsmitglied bis 31. März 2022, Vorstandsvorsitzender seit 1. April 2022)	240.000			11.172		5.586	157.670
Dr. Reinhard Ploss (Vorstandsvorsitzender bis 31. März 2022)	420.000	21,48	15,25	19.552	28,23	9.776	275.937
Dr. Helmut Gassel (Vorstandsmitglied bis 31. Mai 2022)	240.000			11.172		5.586	157.670
<b>Im Geschäftsjahr 2021 fällige Tranche</b>							
Jochen Hanebeck (Vorstandsmitglied bis 31. März 2022, Vorstandsvorsitzender seit 1. April 2022)	220.000			16.910		8.455	215.583
Dr. Reinhard Ploss (Vorstandsvorsitzender bis 31. März 2022)	365.000	13,01	11,25	28.054	25,50	14.027	357.656
Dr. Helmut Gassel (Vorstandsmitglied bis 31. Mai 2022)	220.000			16.910		8.455	215.583

## Übersicht der ausstehenden Performance Shares

Der nachfolgenden Tabelle sind die im Geschäftsjahr 2022 und 2021 ausstehenden Performance Shares der einzelnen Vorstandsmitglieder zu entnehmen:

Vorstandsmitglied <sup>1</sup>	Geschäftsjahr	Performance Share-Plan				
		Zu Beginn des Geschäftsjahres ausstehende virtuelle Performance Shares	Im Geschäftsjahr neu gewährte virtuelle Performance Shares	Im Geschäftsjahr final zugeteilte virtuelle Performance Shares	Im Geschäftsjahr verfallene virtuelle Performance Shares <sup>2</sup>	Am Ende des Geschäftsjahres ausstehende virtuelle Performance Shares
		Anzahl	Anzahl	Anzahl	Anzahl	Anzahl
<b>Jochen Hanebeck</b> (Vorstandsmitglied bis 31. März 2022, Vorstandsvorsitzender seit 1. April 2022)	<b>2022</b>	<b>70.248</b>	<b>31.119</b>	<b>5.586</b>	<b>5.586</b>	<b>90.195</b>
	2021	53.328	33.830	8.455	8.455	70.248
<b>Constanze Hufenbecher</b> (Vorstandsmitglied)	<b>2022</b>	<b>15.505</b>	<b>22.152</b>	-	-	<b>37.657</b>
	2021	-	15.505	-	-	15.505
<b>Dr. Sven Schneider</b> (Vorstandsmitglied)	<b>2022</b>	<b>54.960</b>	<b>22.152</b>	-	-	<b>77.112</b>
	2021	21.130	33.830	-	-	54.960
<b>Dr. Rutger Wijburg</b> (Vorstandsmitglied seit 1. April 2022)	<b>2022</b>	-	<b>11.076</b>	-	-	<b>11.076</b>
	2021	-	-	-	-	-
<b>Dr. Reinhard Ploss</b> (Vorstandsvorsitzender bis 31. März 2022)	<b>2022</b>	<b>124.952</b>	<b>40.086</b>	<b>9.776</b>	<b>9.776</b>	<b>145.486</b>
	2021	91.788	61.218	14.027	14.027	124.952
<b>Dr. Helmut Gassel</b> (Vorstandsmitglied bis 31. Mai 2022)	<b>2022</b>	<b>70.248</b>	<b>22.152</b>	<b>5.586</b>	<b>5.586</b>	<b>81.228</b>
	2021	53.328	33.830	8.455	8.455	70.248
<b>Gesamt</b>	<b>2022</b>	<b>335.913</b>	<b>148.737</b>	<b>20.948</b>	<b>20.948</b>	<b>442.754</b>
	2021	219.574	178.213	30.937	30.937	335.913

1 Nach Maßgabe seines Anstellungsvertrags steht auch Andreas Urschitz die LTI-Tranche für das Geschäftsjahr 2022 zeitanteilig zu. Er hat daher Anspruch auf die Zuteilung von Performance Shares für die Monate Juni bis September 2022. Da die jährliche Zuteilung der Performance Shares für das Geschäftsjahr 2022 im Zeitpunkt des Amtsantritts von Andreas Urschitz bereits stattgefunden hatte, erfolgt die Zuteilung zusammen mit und gemäß den Bedingungen der Zuteilung für das folgende Geschäftsjahr 2023 (anteiliger Zuteilungsbetrag: €257.333).

2 Der Verfall der virtuellen Performance Shares in den Geschäftsjahren 2022 und 2021 resultierte aus dem Nichterreichen der Performance-Hürde.

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

### Versorgungszusagen und Ruhegehälter im Geschäftsjahr 2022

Die Vorstandsmitglieder verfügen über eine beitragsorientierte Leistungszusage, 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 jährlich für jedes volle Geschäftsjahr zum Geschäftsjahresende einen Versorgungsbeitrag von 30 Prozent des jeweils vereinbarten Jahresgrundgehalts bereit. Die Gesellschaft verzinst den erreichten Vorjahresstand des Basiskontos jährlich bis zum Eintritt des Versorgungsfalles mit dem jeweils gültigen Höchstrechnungszins der Lebensversicherungswirtschaft (Garantiezins); zusätzlich kann sie Überschussgutschriften erteilen. Mögliche Erträge über die Garantieverzinsung hinaus werden zu 95 Prozent dem Versorgungskonto – entweder im Leistungsfall, spätestens jedoch mit Vollendung des 60. Lebensjahres – gutgeschrieben. Der im Versorgungsfall (Alter, Invalidität, Tod) erreichte Stand des Basiskontos – bei Invalidität oder Tod ergänzt um einen Anhebungsbetrag – ist das Versorgungsguthaben, das in zwölf, auf Antrag des Vorstandsmitglieds auch in acht Jahresraten, als Einmalkapital oder als lebenslange Rente an das Vorstandsmitglied beziehungsweise dessen Hinterbliebene ausgezahlt wird.

Ergänzend dazu besteht für Dr. Reinhard Ploss neben der seit dem 1. Januar 2016 laufenden beitragsorientierten Leistungszusage 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, zahlbar in zwölf monatlichen Raten ab Rentenbeginn.

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

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 je Vorstandsmitglied der jährliche Versorgungsbeitrag sowie der Dienstzeitaufwand und der Barwert der jeweiligen Pensionszusagen nach IFRS zu entnehmen.

in €	Jochen Hanebeck Vorstandsmitglied bis 31. März 2022 Vorstandsvorsitzender seit 1. April 2022		Constanze Hufenbecher Vorstandsmitglied		Dr. Sven Schneider Vorstandsmitglied		Andreas Urschitz <sup>2</sup> Vorstandsmitglied seit 1. Juni 2022	
	2022	2021	2022	2021	2022	2021	2022	2021
Versorgungsbeitrag (beitragsorientierte Leistungszusage)	423.000	225.000	253.200	112.500	253.200	247.500	119.190	-
Jahresrente (Festbetragszusage)	-	-	-	-	-	-	-	-
Dienstzeitaufwand (IAS 19)	105.107	120.148	264.376	131.044	231.327	278.244	37.599	-
Anwartschaftsbarwert der Pensionszusagen <sup>1</sup>	3.146.142	2.995.017	286.219	131.044	710.548	554.907	1.214.570	-

in €	Dr. Rutger Wijburg <sup>3</sup> Vorstandsmitglied seit 1. April 2022		Dr. Reinhard Ploss <sup>4</sup> Vorstandsvorsitzender bis 31. März 2022		Dr. Helmut Gassel <sup>5</sup> Vorstandsmitglied bis 31. Mai 2022	
	2022	2021	2022	2021	2022	2021
Versorgungsbeitrag (beitragsorientierte Leistungszusage)	145.519	-	423.000	372.000	253.200	225.000
Jahresrente (Festbetragszusage)	-	-	210.000	210.000	-	-
Dienstzeitaufwand (IAS 19)	28.589	-	65.192	72.298	85.786	98.884
Anwartschaftsbarwert der Pensionszusagen <sup>1</sup>	523.105	-	6.359.745	7.405.156	2.066.938	2.414.767

1 IFRS-Rechnungszins zum 30. September 2022: 3,76 Prozent (30. September 2021: 1,25 Prozent). Durch die unterjährige Bestellung von Andreas Urschitz und Dr. Rutger Wijburg zu Vorstandsmitgliedern ergibt sich ein einmaliger nachzuverrechnender Dienstzeitaufwand (für Andreas Urschitz €804.435, für Dr. Rutger Wijburg €350.544).

2 Der anteilige Beitrag seit dem 1. Juni 2022 im Rahmen des Vorstandsmandats beträgt für Andreas Urschitz €84.400.

3 Der anteilige Beitrag seit dem 1. April 2022 im Rahmen des Vorstandsmandats beträgt für Dr. Rutger Wijburg €126.600.

4 Dr. Reinhard Ploss erhält im Geschäftsjahr 2022 einen regulären Beitrag, der anteilige Beitrag zum Ende seines Vorstandsmandats zum 31. März 2022 beträgt €211.500. Im Geschäftsjahr 2023 erhält Herr Dr. Ploss mit dem Ende seines Anstellungsvertrags zum 31. Dezember 2022 einen zeitanteiligen Beitrag von €105.750. Der Anwartschaftsbarwert zum 30. September 2022 von €6.359.745 setzt sich aus einem anteiligen Anwartschaftsbarwert für die Beitragszusage von €2.395.391 und €3.964.354 für die Festbetragszusage zusammen.

5 Dr. Helmut Gassel erhält im Geschäftsjahr 2022 einen regulären Beitrag bis Ende des Anstellungsvertrags, der anteilige Beitrag bis Ende seines Vorstandsmandats zum 31. Mai 2022 beträgt €168.800.

### Ausscheiden von Dr. Reinhard Ploss

Die Gesellschaft und Dr. Reinhard Ploss haben sich darauf verständigt, dass Dr. Reinhard Ploss sein Mandat mit Wirkung zum Ablauf des 31. März 2022 niederlegt und von der Erbringung seiner Dienste freigestellt wird, der Anstellungsvertrag aber bis zu seinem regulären Ende, also bis zum Ablauf des 31. Dezember 2022 weiterläuft. Hierzu haben die Gesellschaft und Dr. Reinhard Ploss eine Überleitungsvereinbarung geschlossen.

Danach wird der Anstellungsvertrag bis zum Beendigungszeitpunkt vertragsgemäß abgerechnet. Das bedeutet, Dr. Reinhard Ploss hat Anspruch auf das Jahresgrundgehalt sowie alle Nebenleistungen und Versicherungsleistungen bis zum Beendigungszeitpunkt des Anstellungsvertrags. Die ausstehenden variablen Vergütungsbestandteile bleiben bestehen und werden vertragsgemäß ausbezahlt. Für das Geschäftsjahr 2023 werden der STI und der LTI zeitanteilig um jeweils neun Zwölftel gekürzt.

Die vereinbarten Leistungskriterien und Fälligkeitszeitpunkte bleiben bestehen. Eine vorzeitige Auszahlung der variablen Vergütungsbestandteile erfolgt nicht. Auch der Versorgungsbeitrag für das Geschäftsjahr 2023 wird zeitanteilig um neun Zwölftel gekürzt.

### Ausscheiden von Dr. Helmut Gassel

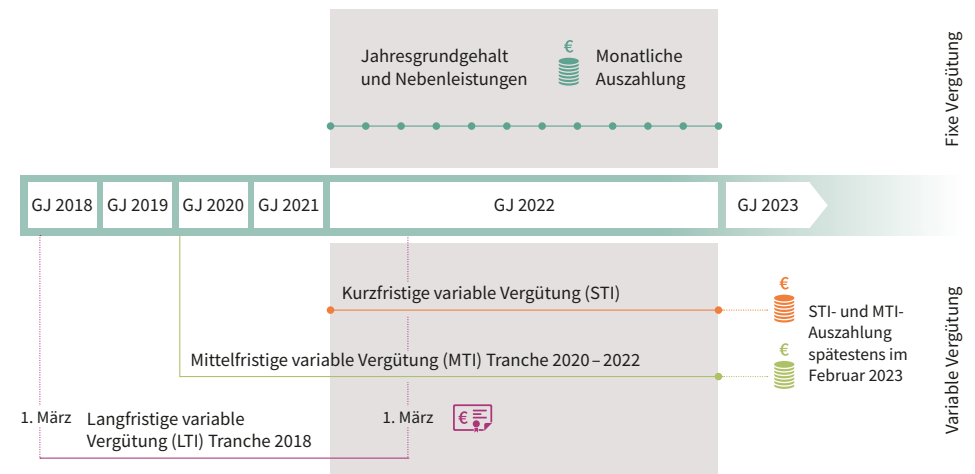
Die Gesellschaft und Dr. Helmut Gassel haben sich darauf verständigt, dass Dr. Helmut Gassel sein Mandat mit Wirkung zum Ablauf des 31. Mai 2022 niederlegt und der regulär bis zum Ablauf des 30. Juni 2024 laufende Anstellungsvertrag einvernehmlich mit Ablauf des 30. September 2022 endet. Hierzu haben die Gesellschaft und Dr. Helmut Gassel einen Aufhebungsvertrag geschlossen. Danach hat Dr. Helmut Gassel bis zum Beendigungszeitpunkt des Anstellungsvertrags, also bis zum 30. September 2022, Anspruch auf das Jahresgrundgehalt sowie Nebenleistungen und die weiteren Versicherungsleistungen. Der Fahrer des Dienstwagens stand Dr. Helmut Gassel nur bis zum 31. Mai 2022 zur Verfügung. Die variablen Vergütungsbestandteile werden bis zum Beendigungszeitpunkt des Anstellungsvertrags, also bis zum 30. September 2022, ausbezahlt. Die vereinbarten Leistungskriterien und Fälligkeitszeitpunkte bleiben bestehen. Eine vorzeitige Auszahlung der variablen Vergütungsbestandteile erfolgt nicht. Den Versorgungsbeitrag für das Geschäftsjahr 2022 erhält Dr. Helmut Gassel ungekürzt.

Des Weiteren erhält Dr. Helmut Gassel eine Abfindung in Höhe von €3.891.445 brutto. Einen Teilbetrag der Abfindung in Höhe von €1.272.934 brutto hat Dr. Helmut Gassel zum 30. September 2022 erhalten. Einen weiteren Teilbetrag der Abfindung in Höhe von €2.618.511 brutto erhält Dr. Helmut Gassel in neun gleichen monatlichen Raten zwischen Oktober 2022 und Juni 2023. Auf diesen Teilbetrag der Abfindung muss sich Dr. Helmut Gassel anderweitigen Verdienst in Höhe von 50 Prozent anrechnen lassen, soweit der Verdienst von Dr. Helmut Gassel nicht durch die Wahrnehmung von Aufsichts- und/oder Beiratstätigkeiten erzielt wird. Im Zusammenhang mit dem vertraglich vereinbarten Wettbewerbsverbot erhält Dr. Helmut Gassel für den Zeitraum vom 1. Oktober 2022 bis zum 30. November 2023 eine monatliche Entschädigung in Höhe von €70.333,33 brutto. In dem Zeitraum vom 1. Oktober 2022 bis zum 30. Juni 2023 werden die monatlichen Teilbeträge der Abfindung auf die monatliche Entschädigung angerechnet.

## Gewährte und geschuldete Vergütung im Geschäftsjahr 2022

### Aktive Mitglieder des Vorstands

G10 Übersicht gewährte und geschuldete Vergütung Geschäftsjahr 2022



Die nachfolgende Tabelle zeigt die individuelle Vergütung der im Berichtsjahr aktiven Vorstandsmitglieder in den Geschäftsjahren 2022 und 2021. Die Tabelle weist dabei gemäß § 162 Abs. 1 Satz 1 AktG die den einzelnen Vorstandsmitgliedern im Berichtszeitraum gewährte beziehungsweise geschuldete Vergütung aus. Neben den Vergütungshöhen ist nach § 162 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 AktG ferner der relative Anteil aller festen und variablen Vergütungsbestandteile an der Gesamtvergütung anzugeben. Die hier angegebenen relativen Anteile beziehen sich auf die im jeweiligen Geschäftsjahr gewährten und geschuldeten Vergütungsbestandteile gemäß § 162 Abs. 1 Satz 1 AktG.

Diese Tabelle beinhaltet die im Geschäftsjahr geleisteten Zahlungen für die Grundvergütung sowie für die Nebenleistungen beziehungsweise deren geldwerten Vorteil nach deutschem Einkommensteuerrecht.

Die kurzfristige variable Vergütung (STI) wird in dem Geschäftsjahr ausgewiesen, für das die zugrunde liegende Leistung bis zum jeweiligen Bilanzstichtag vollständig erbracht wurde. Gleichfalls wird die mittelfristige variable Vergütung (MTI) nach dem früheren Vorstandsvergütungssystem in dem Geschäftsjahr ausgewiesen, in dem die zugrunde liegenden Leistungskriterien endgültig erfüllt sind, in dem alle Bedingungen für die Anspruchsentstehung nach Ablauf des Geschäftsjahres eingetreten sind und in dessen Anschluss der MTI zur Auszahlung kommt. Damit wird für das Geschäftsjahr 2022 die um die Jahresscheiben für die Geschäftsjahre 2021 und 2022 gekürzte MTI-Tranche 2020–2022 angegeben (für das Geschäftsjahr 2021 die um die Jahresscheibe für das Geschäftsjahr 2021 gekürzte MTI-Tranche 2019 – 2021). Die Barauszahlung des STI und MTI erfolgt frühestmöglich nach der Feststellung des Zahlungsbetrags durch den Aufsichtsrat, spätestens jedoch innerhalb von fünf Monaten nach dem Ende des jeweiligen Geschäftsjahres. Damit werden die STI- und MTI-Auszahlungsbeträge für das Berichtsjahr angegeben, wenngleich die Auszahlung erst nach Ablauf des jeweiligen Berichtsjahres erfolgt. Dies ermöglicht eine transparente und verständliche Berichterstattung und stellt die Verbindung zwischen Leistungserbringung und Vergütung im Berichtszeitraum sicher.

Ferner wurden im Berichtsjahr 2022 und 2021 die im Geschäftsjahr 2018 beziehungsweise 2017 vorläufig zugeteilten virtuellen Performance Shares der Tranchen 2018 und 2017 fällig, wegen des Nichterreichens der Performance-Hürde allerdings lediglich zu 50 Prozent (siehe „Settlement der Tranche 2018 (nach den bis 2020 geltenden Planbedingungen)“, [S. 16](#)). Sie wurden durch Übertragung von Infineon-Aktien im Geschäftsjahr 2022 beziehungsweise 2021 erfüllt. Der Wert der Infineon-Aktien zum Zeitpunkt der Übertragung ist in der Tabelle unter „Langfristige variable Vergütung (LTI)“ für das jeweilige Geschäftsjahr dargestellt.

Für Zwecke der konsistenten und transparenten Berichterstattung wird auch der Versorgungsaufwand für die beitragsorientierten Leistungszusagen, die den aktiven Mitgliedern des Vorstands gewährt wurden, nachfolgend individualisiert ausgewiesen, wobei dieser keinen tatsächlichen Zufluss an die Vorstandsmitglieder darstellt und im Sinne des § 162 AktG nicht als gewährte und geschuldete Vergütung zu definieren ist.

Der Ausweis entspricht dem bereits in der Vergangenheit vorgenommenen Ausweis gemäß der Mustertabelle „Zufluss“ des DCGK in seiner Fassung vom 7. Februar 2017 und stellt somit eine gleichbleibend transparente und vergleichbare Darstellung der individuellen Vorstandsvergütung bei Infineon sicher.

<b>Jochen Hanebeck<sup>1</sup></b>				
Vorstandsmitglied bis 31. März 2022 Vorstandsvorsitzender seit 1. April 2022				
	2022		2021	
	in €	in %	in €	in %
<b>Fixe Vergütung</b>				
Jahresgrundgehalt	1.127.000	38	750.000	40
Nebenleistungen	33.035	1	28.329	2
<b>Summe fixe Vergütung</b>	<b>1.160.035</b>	<b>39</b>	<b>778.329</b>	<b>42</b>
<b>Variable Vergütung</b>				
Kurzfristige variable Vergütung (STI)	1.539.476	52	660.280	35
Mittelfristige variable Vergütung (MTI)				
Tranche 2020 – 2022	98.487	3		
Tranche 2019 – 2021			199.920	11
Langfristige variable Vergütung (LTI)				
Performance Share-Plan				
fällig im Geschäftsjahr 2022	157.670	6		
fällig im Geschäftsjahr 2021			215.583	12
<b>Summe variable Vergütung</b>	<b>1.795.633</b>	<b>61</b>	<b>1.075.783</b>	<b>58</b>
<b>Gesamtvergütung i. S. d. § 162 Abs. 1 Satz 1 AktG</b>	<b>2.955.668</b>	<b>100</b>	<b>1.854.112</b>	<b>100</b>
Versorgungsaufwand	105.107		120.148	
<b>Gesamtvergütung inkl. Versorgungsaufwand</b>	<b>3.060.775</b>		<b>1.974.260</b>	

<sup>1</sup> Bei Jochen Hanebeck setzt sich die Gesamtvergütung aus der bis zum 31. März 2022 vereinbarten Vergütung als Vorstandsmitglied und aus der ab dem 1. April 2022 geltenden Vergütung als Vorstandsvorsitzender zusammen.

	Constanze Hufenbecher Vorstandsmitglied				Dr. Sven Schneider Vorstandsmitglied				Andreas Urschitz Vorstandsmitglied seit 1. Juni 2022			
	2022		2021		2022		2021		2022		2021	
	in €	in %	in €	in %	in €	in %	in €	in %	in €	in %	in €	in %
<b>Fixe Vergütung</b>												
Jahresgrundgehalt	844.000	50	346.591	51	844.000	36	825.000	47	281.333	50	-	-
Nebenleistungen	32.074	2	34.140	5	59.476	3	55.337	3	12.640	2	-	-
<b>Summe fixe Vergütung</b>	<b>876.074</b>	<b>52</b>	<b>380.731</b>	<b>56</b>	<b>903.476</b>	<b>39</b>	<b>880.337</b>	<b>50</b>	<b>293.973</b>	<b>52</b>	-	-
<b>Variable Vergütung</b>												
Kurzfristige variable Vergütung (STI)	807.975	48	302.628	44	1.306.725	56	728.250	41	269.325	48	-	-
Mittelfristige variable Vergütung (MTI)												
Tranche 2020 – 2022	-	-	-	-	108.625	5	-	-	-	-	-	-
Tranche 2019 – 2021	-	-	-	-	-	-	156.188	9	-	-	-	-
Langfristige variable Vergütung (LTI)												
Performance Share-Plan												
fällig im Geschäftsjahr 2022	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
fällig im Geschäftsjahr 2021	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
<b>Summe variable Vergütung</b>	<b>807.975</b>	<b>48</b>	<b>302.628</b>	<b>44</b>	<b>1.415.350</b>	<b>61</b>	<b>884.438</b>	<b>50</b>	<b>269.325</b>	<b>48</b>	-	-
<b>Gesamtvergütung i. S. d. § 162 Abs. 1 Satz 1 AktG</b>	<b>1.684.049</b>	<b>100</b>	<b>683.359</b>	<b>100</b>	<b>2.318.826</b>	<b>100</b>	<b>1.764.775</b>	<b>100</b>	<b>563.298</b>	<b>100</b>	-	-
Versorgungsaufwand	264.376		131.044		231.327		278.244		37.599		-	
<b>Gesamtvergütung inkl. Versorgungsaufwand</b>	<b>1.948.425</b>		<b>814.403</b>		<b>2.550.153</b>		<b>2.043.019</b>		<b>600.897</b>		-	

	Dr. Rutger Wijburg Vorstandsmitglied seit 1. April 2022				Dr. Reinhard Ploss <sup>2</sup> Vorstandsvorsitzender bis 31. März 2022				Dr. Helmut Gassel <sup>2</sup> Vorstandsmitglied bis 31. Mai 2022			
	2022		2021		2022		2021		2022		2021	
	in €	in %	in €	in %	in €	in %	in €	in %	in €	in %	in €	in %
<b>Fixe Vergütung</b>												
Jahresgrundgehalt	422.000	50	-	-	705.000	32	1.240.000	41	562.667	33	750.000	40
Nebenleistungen	19.183	2	-	-	20.051	1	35.238	1	26.811	2	32.188	2
<b>Summe fixe Vergütung</b>	<b>441.183</b>	<b>52</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>725.051</b>	<b>33</b>	<b>1.275.238</b>	<b>42</b>	<b>589.478</b>	<b>35</b>	<b>782.188</b>	<b>42</b>
<b>Variable Vergütung</b>												
Kurzfristige variable Vergütung (STI)	403.988	48			1.049.038	47	1.068.100	35	840.117	50	660.280	35
Mittelfristige variable Vergütung (MTI)												
Tranche 2020 – 2022	-	-			159.317	7			98.487	6		
Tranche 2019 – 2021			-	-			323.400	11			199.920	11
Langfristige variable Vergütung (LTI)												
Performance Share-Plan												
fällig im Geschäftsjahr 2022	-	-			275.937	13			157.670	9		
fällig im Geschäftsjahr 2021			-	-			357.656	12			215.583	12
<b>Summe variable Vergütung</b>	<b>403.988</b>	<b>48</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>1.484.292</b>	<b>67</b>	<b>1.749.156</b>	<b>58</b>	<b>1.096.274</b>	<b>65</b>	<b>1.075.783</b>	<b>58</b>
<b>Gesamtvergütung i. S. d. § 162 Abs. 1 Satz 1 AktG</b>	<b>845.171</b>	<b>100</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>2.209.343</b>	<b>100</b>	<b>3.024.394</b>	<b>100</b>	<b>1.685.752</b>	<b>100</b>	<b>1.857.971</b>	<b>100</b>
Versorgungsaufwand	28.589		-		65.192		72.298		85.786		98.884	
<b>Gesamtvergütung inkl. Versorgungsaufwand</b>	<b>873.760</b>		<b>-</b>		<b>2.274.535</b>		<b>3.096.692</b>		<b>1.771.538</b>		<b>1.956.855</b>	

<sup>2</sup> Für Dr. Reinhard Ploss und Dr. Helmut Gassel werden Jahresgrundgehalt, Nebenleistungen und kurzfristige variable Vergütung (STI) anteilig bis zum Zeitpunkt des Ausscheidens aus dem Vorstand am 31. März 2022 beziehungsweise am 31. Mai 2022 ausgewiesen. Die MTI-Tranche 2020 – 2022 und die im Geschäftsjahr 2022 fällig gewordene LTI-Tranche sowie der Versorgungsaufwand des Geschäftsjahres 2022 werden vollständig der aktiven Vorstandstätigkeit von Dr. Reinhard Ploss und Dr. Helmut Gassel zugeordnet.



## Frühere Mitglieder des Vorstands

Die nachfolgende Tabelle zeigt die im Geschäftsjahr 2022 an frühere Mitglieder des Vorstands gemäß § 162 AktG gewährten und geschuldeten festen und variablen Vergütungsbestandteile. Der Ausweis der Grundvergütung (inklusive Nebenleistungen) sowie der STI-, MTI- und LTI-Tranchen richtet sich nach den gleichen Grundsätzen wie

für die aktiven Mitglieder des Vorstands. Die Renten- und Abfindungszahlungen sind im Geschäftsjahr der Auszahlung als gewährte Vergütung enthalten. Die Vergütung im Zusammenhang mit dem Wettbewerbsverbot von Dr. Helmut Gassel wird in dem Geschäftsjahr ausgewiesen, in dem zum Bilanzstichtag alle Bedingungen für die Anspruchsentstehung eingetreten sind.

Ehemaliges Vorstandsmitglied <sup>1</sup>	Ende der Amtszeit	Jahresgrundgehalt und Nebenleistungen		Kurzfristige variable Vergütung (STI)		Abfindungs- und Karenzzahlungen		Rentenzahlungen		Summe
		in €	in %	in €	in %	in €	in %	in €	in %	in €
Dr. Reinhard Ploss <sup>2</sup>	31. März 2022	727.913	41	1.049.038	59	-	-	-	-	1.776.951
Dr. Helmut Gassel	31. Mai 2022	296.343	15	420.059	21	1.272.934	64	-	-	1.989.336
Peter Bauer	30. September 2012	-	-	-	-	-	-	450.000	100	450.000
Ehemalige Vorstandsmitglieder	länger als 10 Jahre ausgeschieden	-	-	-	-	-	-	2.144.171	100	2.144.171

<sup>1</sup> Die Tabelle enthält ausschließlich Vergütungen, die den früheren Vorstandsmitgliedern nach ihrem Ausscheiden aus dem Vorstand gewährt wurden.

<sup>2</sup> Für die Monate Oktober bis Dezember 2022 steht Dr. Reinhard Ploss im Zusammenhang mit der Beendigung des Dienstverhältnisses ein Grundgehalt in Höhe von €352.500. Der anteilige Zuteilungsbetrag für den STI beläuft sich für diesen Zeitraum auf €262.917.

Für den LTI beläuft sich der entsprechende anteilige Zuteilungsbetrag auf €349.250. Der Versorgungsbeitrag für das Geschäftsjahr 2023 wird zeitanteilig für drei Zwölftel in Höhe von €105.750 gewährt. Diese zur Auszahlung kommenden fixen und variablen Vergütungsbestandteile werden im Geschäftsjahr 2023 ausbezahlt (siehe „Ausscheiden von Dr. Reinhard Ploss“ unter „Zusagen an Vorstandsmitglieder für den Fall einer Beendigung ihrer Tätigkeit“, [S. 19 f.](#)).

## Weitere Angaben

Im Geschäftsjahr 2022 sind keinem Vorstandsmitglied Leistungen von einem Dritten im Hinblick auf seine Tätigkeit als Vorstandsmitglied zugesagt oder gewährt worden (§ 162 Abs. 2 Nr. 1 AktG).

Weder amtierende noch frühere Vorstandsmitglieder haben im Geschäftsjahr 2022 oder im Geschäftsjahr 2021 vom Unternehmen Kredite erhalten.

Der Aufsichtsrat hat von der Möglichkeit, variable Vergütungsbestandteile zurückzufordern, im Geschäftsjahr 2022 keinen Gebrauch gemacht (§ 162 Abs. 1 Satz 2 Nr. 4 AktG).

Im Geschäftsjahr 2022 wurde nicht von den Vorgaben der Vergütungssysteme abgewichen (§ 162 Abs. 1 Satz 2 Nr. 5 AktG).

Dieser Vergütungsbericht wird der Hauptversammlung im Februar 2023 zur Billigung gemäß § 120a Abs. 4 AktG vorgelegt (§ 162 Abs. 1 Satz 2 Nr. 6 AktG).

# Vergütung des Aufsichtsrats

Die Hauptversammlung hat zuletzt am 25. Februar 2021 Anpassungen der Satzungsregelung zur Aufsichtsratsvergütung beschlossen und das Aufsichtsratsvergütungssystem gemäß § 113 AktG gebilligt. Das aktuelle Aufsichtsratsvergütungssystem gilt seit dem 1. Oktober 2021.

Die wesentlichen Bestandteile des Vergütungssystems werden im Folgenden beschrieben. Eine detaillierte Darstellung des Vergütungssystems findet sich zudem auf der Internet-Seite von Infineon.

📄 [www.infineon.com/aufsichtsratsverguetungssystem](http://www.infineon.com/aufsichtsratsverguetungssystem)

## Vergütungsstruktur und Vergütungskomponenten

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

- › Eine feste jährliche Vergütung (Grundvergütung) in Höhe von €100.000. 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 €100.000, jeder seiner Stellvertreter von €30.000. Jedes Mitglied des Investitions-, Finanz- und Prüfungsausschusses erhält einen Zuschlag von €40.000 und jedes Mitglied eines anderen Aufsichtsratsausschusses – mit Ausnahme des Vermittlungsausschusses – von €25.000. Für die Vorsitzenden des Investitions-, Finanz- und Prüfungsausschusses sowie des Strategie- und Technologieausschusses beträgt der Zuschlag 200 Prozent des für den jeweiligen Ausschuss relevanten Zuschlags für die Mitglieder. Die ausschussbezogenen Zuschläge

fallen nur an, wenn in dem betreffenden Geschäftsjahr mindestens drei Sitzungen des jeweiligen Ausschusses stattgefunden haben. Soweit ein Mitglied des Aufsichtsrats mehrere der genannten Funktionen ausübt, erhält es alle dafür jeweils vorgesehenen Zuschläge; insgesamt ist der Zahlungsbetrag an das Aufsichtsratsmitglied für die ausschussbezogenen Zuschläge aber auf einen Maximalbetrag von €100.000 begrenzt.

- › Ein Sitzungsgeld von €2.000 für die persönliche Teilnahme – gleich, ob physisch, virtuell oder telefonisch – an einer Sitzung des Aufsichtsrats oder einer seiner Ausschüsse. Für außerordentliche Sitzungen, die in Form einer Telefon- oder Videokonferenz stattfinden und in denen nicht Beschluss gefasst wird, erhalten Aufsichtsratsmitglieder ein reduziertes Sitzungsgeld in Höhe von €1.000. Finden an einem Tag mehrere Sitzungen statt, fällt das Sitzungsgeld nur einmal, dann aber stets in Höhe von €2.000 an.

Bei einem unterjährigem Eintritt in den (oder Ausscheiden aus dem) Aufsichtsrat, einer seiner Ausschüsse oder einer mit einem Zuschlag vergüteten 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. Außerdem werden etwaige nach ausländischen Gesetzen für die Aufsichtsrats Tätigkeit entstehende Arbeitgeberbeiträge für Sozialversicherungen bezahlt.

Die feste Vergütung ist innerhalb eines Monats nach Abschluss des Geschäftsjahres, auf das sich die Vergütung bezieht, und das Sitzungsgeld innerhalb eines Monats nach der jeweiligen Sitzung zur Zahlung fällig.

## Gewährte und geschuldete Vergütung im Geschäftsjahr 2022

Die den Aufsichtsratsmitgliedern für das Geschäftsjahr 2022 jeweils gewährte und geschuldete Gesamtvergütung (einschließlich des Sitzungsgelds) ist nachfolgender Tabelle zu entnehmen (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). Die Tätigkeit, die der Vergütung für das Geschäftsjahr 2022 zugrunde liegt, wurde bis zum Bilanzstichtag vollständig erbracht. Daher wird die Vergütung für die Aufsichtsratsmitgliedschaft als für das Geschäftsjahr 2022 gewährt eingeordnet, auch wenn die Auszahlung der Aufsichtsratsvergütung erst nach Ablauf des Geschäftsjahres 2022 erfolgt.

Aufsichtsratsmitglied, in €	Geschäftsjahr	Feste Vergütung	Zuschlag für besondere Funktionen	Sitzungsgeld	Gesamtvergütung <sup>1</sup>
Xiaoqun Clever <sup>2</sup>	2022	100.000	25.000	20.000	145.000
	2021	90.000	15.000	18.000	123.000
Johann Dechant	2022	100.000	95.000	42.000	237.000
	2021	90.000	30.000	36.000	156.000
Dr. Wolfgang Eder <sup>2</sup>	2022	100.000	200.000	40.000	340.000
	2021	90.000	90.000	42.000	222.000
Dr. Friedrich Eichiner <sup>2</sup>	2022	100.000	90.417	26.000	216.417
	2021	90.000	25.000	22.000	137.000
Annette Engelfried	2022	100.000	65.000	34.000	199.000
	2021	90.000	15.000	30.000	135.000
Peter Gruber	2022	100.000	25.000	18.000	143.000
	2021	90.000	15.000	18.000	123.000
Hans-Ulrich Holdenried <sup>2</sup>	2022	100.000	25.000	36.000	161.000
	2021	90.000	15.000	30.000	135.000
Dr. Susanne Lachenmann	2022	100.000	25.000	20.000	145.000
	2021	90.000	15.000	18.000	123.000
Géraldine Picaud <sup>2</sup>	2022	100.000	10.417	16.000	126.417
	2021	90.000	-	12.000	102.000
Dr. Manfred Puffer <sup>2</sup>	2022	100.000	25.000	-	125.000
	2021	90.000	-	12.000	102.000

Aufsichtsratsmitglied, in €	Geschäftsjahr	Feste Vergütung	Zuschlag für besondere Funktionen	Sitzungsgeld	Gesamtvergütung <sup>1</sup>
Melanie Riedl	2022	100.000	-	14.000	114.000
	2021	90.000	-	12.000	102.000
Jürgen Scholz	2022	100.000	25.000	20.000	145.000
	2021	90.000	15.000	14.000	119.000
Kerstin Schulzendorf <sup>3</sup>	2022	66.667	-	8.000	74.667
	2021	90.000	-	12.000	102.000
Dr. Ulrich Spiesshofer <sup>2</sup>	2022	100.000	50.000	6.000	156.000
	2021	90.000	25.000	18.000	133.000
Margret Suckale <sup>2</sup>	2022	100.000	50.000	36.000	186.000
	2021	90.000	2.500	26.000	118.500
Mirco Synde <sup>4</sup>	2022	33.333	-	2.000	35.333
	2021	-	-	-	-
Diana Vitale	2022	100.000	25.000	36.000	161.000
	2021	90.000	15.000	30.000	135.000
<b>Gesamt</b>	2022	<b>1.600.000</b>	<b>735.834</b>	<b>374.000</b>	<b>2.709.834</b>
	2021	<b>1.440.000</b>	<b>277.500</b>	<b>350.000</b>	<b>2.067.500</b>

1 Die Gesamtvergütung besteht ausschließlich aus den fixen Vergütungsbestandteilen.

2 Die Vertreter\*innen der Aktionär\*innen im Aufsichtsrat haben im Vorjahr auf ihren Anspruch auf Sitzungsgeld für bestimmte Sitzungen verzichtet. Die Gesellschaft wird das ersparte Sitzungsgeld an eine gemeinnützige Einrichtung spenden.

3 Aufsichtsratsmitglied bis zum 31. Mai 2022. Die Vergütung für das Geschäftsjahr 2022 wurde daher zeitanteilig gewährt.

4 Aufsichtsratsmitglied seit dem 1. Juni 2022. Die Vergütung für das Geschäftsjahr 2022 wurde daher zeitanteilig gewährt.

Aufsichtsratsmitglieder haben weder im Geschäftsjahr 2022 noch im Geschäftsjahr 2021 vom Unternehmen Kredite erhalten.

# Vergleichende Darstellung der Vergütungs- und Ertragsentwicklung

Die folgende Tabelle gibt einen Überblick über die Ertragsentwicklung von Infineon, die Entwicklung der durchschnittlichen Vergütung der Arbeitnehmer\*innen und der Vergütung der Vorstands- und Aufsichtsratsmitglieder über die letzten fünf Geschäftsjahre. Die Ertragsentwicklung wird anhand des Jahresüberschusses der Infineon Technologies AG nach HGB dargestellt, ergänzt um Kennzahlen für den Infineon-Konzern (RoCE, Segmentergebnis, Segmentergebnis-Marge und Free-Cash-Flow), die zum Teil maßgeblich für die Zielerreichung hinsichtlich der kurzfristigen beziehungsweise vor Einführung des neuen Vorstandsvergütungssystems auch der mittelfristigen variablen Vergütung der einzelnen Mitglieder des Vorstands sind. Die durchschnittliche Vergütung der Arbeitnehmer\*innen berücksichtigt die Gehälter der Mitarbeiter\*innen inklusive variabler Vergütung für das jeweilige Geschäftsjahr auf Vollzeitäquivalentbasis (FTE) des Infineon-Konzerns in Deutschland. Ausnahme hierzu bilden die Mitarbeiter\*innen der Moteon GmbH, der Hitex GmbH und der Siltectra GmbH sowie von nicht-konsolidierten Gesellschaften mit Sitz in Deutschland. Die ausgenommenen Gesellschaften sind derzeit nicht in die konzernweiten Abrechnungssysteme integriert und beschäftigen weniger als 1 Prozent aller Beschäftigten deutscher Infineon-Gesellschaften. Seit dem Geschäftsjahr 2021 sind die Infineon Technologies Semiconductor GmbH sowie die Infineon Technologies Memory Solutions Germany GmbH in die Berechnungen integriert. Darüber hinaus wird die im Geschäftsjahr 2022 und in den Vorjahren gewährte und geschuldete Vergütung der gegenwärtigen und ehemaligen Vorstands- und Aufsichtsratsmitglieder in ihrer Entwicklung aufgezeigt.

	Δ in % 2019 vs. 2018	Δ in % 2020 vs. 2019	Δ in % 2021 vs. 2020	Δ in % 2022 vs. 2021
<b>Kennziffern Konzernentwicklung/ Ertragsentwicklung</b>				
RoCE (Konzern)	-40	-75	180	50
Free-Cash-Flow (Konzern)	-94	-17.349	123	5
Segmentergebnis (Konzern)	-3	-11	77	63
Segmentergebnis-Marge (Konzern)	-8	-16	36	27
Jahresüberschuss der Infineon Technologies AG (HGB)	-102	-782	259	170
<b>Durchschnittliche Mitarbeiter*innenvergütung</b>	<b>-2</b>	<b>2</b>	<b>11</b>	<b>0</b>
<b>Vorstandsvergütung</b>				
<b>Aktive Vorstandsmitglieder<sup>1</sup></b>				
Jochen Hanebeck (Vorstandsmitglied bis 31. März 2022, Vorstandsvorsitzender seit 1. April 2022)	0	-3	32	59
Constanze Hufenbecher (Vorstandsmitglied seit 15. April 2021)	-	-	-	146
Dr. Sven Schneider (Vorstandsmitglied seit 1. Mai 2019)	-	138	46	31
Andreas Urschitz (Vorstandsmitglied seit 1. Juni 2022)	-	-	-	-
Dr. Rutger Wijburg (Vorstandsmitglied seit 1. April 2022)	-	-	-	-
Dr. Reinhard Ploss (Vorstandsvorsitzender bis 31. März 2022)	-2	-20	18	-27
Dr. Helmut Gassel (Vorstandsmitglied bis 31. Mai 2022)	0	-3	28	-9

<sup>1</sup> Die teilweise deutlichen Anstiege der Vorstandsvergütung im jährlichen Vergleich resultieren unter anderem aus dem unterjährigen Amtsantritt sowie der überdurchschnittlichen Zielerreichung der vergangenen Jahre.

	Δ in % 2019 vs. 2018	Δ in % 2020 vs. 2019	Δ in % 2021 vs. 2020	Δ in % 2022 vs. 2021
<b>Ehemalige und im Geschäftsjahr ausgeschiedene Vorstandsmitglieder</b>				
Dr. Reinhard Ploss (Vorstandsvorsitzender bis 31. März 2022)	-	-	-	-
Dr. Helmut Gassel (Vorstandsmitglied bis 31. Mai 2022)	-	-	-	-
Peter Bauer (Vorstandsvorsitzender bis 30. September 2012)	-	-	300	0
Ehemalige Vorstandsmitglieder länger als 10 Jahre ausgeschieden	31	5	3	-1
<b>Aufsichtsratsvergütung</b>				
<b>Aktive Aufsichtsratsmitglieder<sup>2</sup></b>				
Xiaoqun Clever	-	-	58	18
Johann Dechant	3	4	-1	52
Dr. Wolfgang Eder	85	35	6	53
Dr. Friedrich Eichiner	-	-	62	58
Annette Engelfried	10	0	0	47
Peter Gruber	3	-2	-3	16
Hans-Ulrich Holdenried	2	-2	6	19
Dr. Susanne Lachenmann	3	-2	-2	18
Géraldine Picaud	-4	-6	2	24
Dr. Manfred Puffer	8	-4	-6	23
Melanie Riedl	-	-	34	12
Jürgen Scholz	5	-3	-6	22
Dr. Ulrich Spiesshofer	-	-	57	17
Margret Suckale	-	-	69	57
Mirco Synde	-	-	-	-
Diana Vitale	8	14	5	19
<b>Ehemalige Aufsichtsratsmitglieder<sup>3</sup></b>				
Kerstin Schulzendorf	4	-2	-4	-27

<sup>2</sup> Die teilweise deutlichen Anstiege der Aufsichtsratsvergütung im jährlichen Vergleich resultieren vor allem aus dem unterjährigen Amtsantritt.

<sup>3</sup> Im Geschäftsjahr 2022 ausgeschiedene Aufsichtsratsmitglieder.

Neubiberg, im November 2022

Infineon Technologies AG

Dr. Wolfgang Eder  
Vorsitzender  
des Aufsichtsrats

Jochen Hanebeck  
Vorstandsvorsitzender

Dr. Sven Schneider  
Vorstandsmitglied

# Prüfungsvermerk des Wirtschaftsprüfers

An die Infineon Technologies AG, Neubiberg

## Vermerk über die Prüfung des Vergütungsberichts

Wir haben den beigefügten, zur Erfüllung des § 162 AktG aufgestellten Vergütungsbericht der Infineon Technologies AG, Neubiberg, für das Geschäftsjahr vom 1. Oktober 2021 bis zum 30. September 2022 einschließlich der dazugehörigen Angaben geprüft.

### Verantwortung des Vorstands und des Aufsichtsrats

Der Vorstand und der Aufsichtsrat der Infineon Technologies AG sind verantwortlich für die Aufstellung des Vergütungsberichts, einschließlich der dazugehörigen Angaben, der den Anforderungen des § 162 AktG entspricht. Der Vorstand und der Aufsichtsrat sind auch verantwortlich für die internen Kontrollen, die sie als notwendig erachten, um die Aufstellung eines Vergütungsberichts, einschließlich der dazugehörigen Angaben, zu ermöglichen, der frei von wesentlichen – beabsichtigten oder unbeabsichtigten – falschen Angaben ist.

### Verantwortung des Wirtschaftsprüfers

Unsere Aufgabe ist es, auf der Grundlage unserer Prüfung ein Urteil zu diesem Vergütungsbericht, einschließlich der dazugehörigen Angaben, abzugeben. Wir haben unsere Prüfung unter Beachtung der vom Institut der Wirtschaftsprüfer (IDW) festgestellten deutschen Grundsätze ordnungsmäßiger Abschlussprüfung durchgeführt. Danach haben wir die Berufspflichten einzuhalten und die Prüfung so zu planen und durchzuführen, dass hinreichende Sicherheit darüber erlangt wird, ob der Vergütungsbericht, einschließlich der dazugehörigen Angaben, frei von wesentlichen falschen Angaben ist.

Eine Prüfung umfasst die Durchführung von Prüfungshandlungen, um Prüfungsnachweise für die im Vergütungsbericht enthaltenen Wertansätze einschließlich der dazugehörigen Angaben zu erlangen. Die Auswahl der Prüfungshandlungen liegt im pflichtgemäßen Ermessen des Wirtschaftsprüfers. Dies schließt die Beurteilung der Risiken wesentlicher – beabsichtigter oder unbeabsichtigter – falscher Angaben im Vergütungsbericht einschließlich der dazugehörigen Angaben ein. Bei der Beurteilung dieser Risiken berücksichtigt der Wirtschaftsprüfer das interne Kontrollsystem, das relevant ist für die Aufstellung des Vergütungsberichts einschließlich der dazugehörigen Angaben. Ziel hierbei ist es, Prüfungshandlungen zu planen und durchzuführen, die unter den gegebenen Umständen angemessen sind, jedoch nicht, ein Prüfungsurteil zur Wirksamkeit des internen Kontrollsystems des Unternehmens abzugeben. Eine Prüfung umfasst auch die Beurteilung der angewandten Rechnungslegungsmethoden, der Vertretbarkeit der vom Vorstand und Aufsichtsrat ermittelten geschätzten Werte in der Rechnungslegung sowie die Beurteilung der Gesamtdarstellung des Vergütungsberichts, einschließlich der dazugehörigen Angaben.

Wir sind der Auffassung, dass die von uns erlangten Prüfungsnachweise ausreichend und angemessen sind, um als Grundlage für unser Prüfungsurteil zu dienen.

### Prüfungsurteil

Nach unserer Beurteilung aufgrund der bei der Prüfung gewonnenen Erkenntnisse entspricht der Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr vom 1. Oktober 2021 bis zum 30. September 2022 einschließlich der dazugehörigen Angaben in allen wesentlichen Belangen den Rechnungslegungsbestimmungen des § 162 AktG.

### Sonstiger Sachverhalt – Formelle Prüfung des Vergütungsberichts

Die in diesem Prüfungsvermerk beschriebene inhaltliche Prüfung des Vergütungsberichts umfasst die von § 162 Abs. 3 AktG geforderte formelle Prüfung des Vergütungsberichts, einschließlich der Erteilung eines Vermerks über diese Prüfung. Da wir ein uneingeschränktes Prüfungsurteil über die inhaltliche Prüfung des Vergütungsberichts abgeben, schließt dieses Prüfungsurteil ein, dass die Angaben nach § 162 Abs. 1 und 2 AktG in allen wesentlichen Belangen im Vergütungsbericht gemacht worden sind.

### Hinweis zur Haftungsbeschränkung

Dem Auftrag, in dessen Erfüllung wir vorstehend benannte Leistungen für die Infineon Technologies AG erbracht haben, lagen die Allgemeinen Auftragsbedingungen für Wirtschaftsprüfer und Wirtschaftsprüfungsgesellschaften in der Fassung vom 1. Januar 2017 zugrunde. Durch Kenntnisnahme und Nutzung der in diesem Prüfungsvermerk enthaltenen Informationen bestätigt jeder Empfänger, die dort getroffenen Regelungen (einschließlich der Haftungsbeschränkung auf EUR 4 Millionen für Fahrlässigkeit in Ziffer 9 der AAB) zur Kenntnis genommen zu haben, und erkennt deren Geltung im Verhältnis zu uns an.

München, den 25. November 2022

KPMG AG  
Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

Pritzer  
Wirtschaftsprüfer

Schmitt  
Wirtschaftsprüfer

**Herausgegeben von der Infineon Technologies AG**

Am Campeon 1-15, 85579 Neubiberg bei München (Deutschland)