

VERGÜTUNGSBERICHT

Der Vergütungsbericht ist integrierter Bestandteil des Lageberichts und erläutert entsprechend den gesetzlichen Vorgaben und den Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex in der Fassung vom 15. Mai 2012 (DCGK) die Grundzüge des Vergütungssystems für Vorstand und Aufsichtsrat der Infineon Technologies AG sowie die Vergütung der einzelnen Vorstands- und Aufsichtsratsmitglieder. Die transparente und verständliche Berichterstattung hierüber stellt für Infineon ein wesentliches Element guter Corporate Governance dar.

VERGÜTUNG DES VORSTANDS

Vergütungssystem

Das Vergütungssystem für den Vorstand und die Vergütung der einzelnen Vorstandsmitglieder werden vom Aufsichtsratsplenum auf Vorschlag des Präsidialausschusses festgelegt und regelmäßig überprüft. Die Vergütung der Mitglieder des Vorstands soll sich an der üblichen Höhe und Struktur der Vorstandsvergütung bei vergleichbaren Unternehmen im In- und Ausland sowie an der wirtschaftlichen Lage und den Zukunftsaussichten des Unternehmens orientieren. Zusätzlich sollen die Aufgaben und Leistungen des jeweiligen Vorstandsmitglieds und das Gehaltsgefüge innerhalb des Unternehmens berücksichtigt werden. Die Vergütungsstruktur ist auf eine nachhaltige Unternehmensentwicklung auszurichten. 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.

Im Geschäftsjahr 2012 wurde das Vergütungssystem im Auftrag des Aufsichtsrats durch einen unabhängigen externen Vergütungsexperten überprüft. Dabei handelte es sich um die erste Überprüfung des zum 1. Oktober 2010 eingeführten Vergütungssystems. In einem umfangreichen Gutachten hat der Vergütungsexperte die weiterhin uneingeschränkte Übereinstimmung des Vergütungssystems mit den gesetzlichen Anforderungen und den Empfehlungen des DCGK festgestellt (zu Einzelheiten siehe „Überprüfung der Vorstandsvergütung; ab dem Geschäftsjahr 2013 wirksame Veränderungen des Vorstandsvergütungssystems und der individuellen Vorstandsverträge“).

❖ siehe Seite 205 ff.

Bestandteile des Vergütungssystems für den Vorstand

Die Vorstandsmitglieder erhalten als Vergütung für ihre Tätigkeit ein Jahreseinkommen, das sich – basierend auf einer 100-prozentigen Zielerreichung – zu circa 45 Prozent aus einer fixen Vergütung und zu circa 55 Prozent aus variablen Vergütungsbestandteilen zusammensetzt:

- **Fixe Vergütung:** Die fixe Vergütung besteht aus einem fest vereinbarten, erfolgsunabhängigen Jahresgrundgehalt, das in zwölf gleichen monatlichen Raten gezahlt wird.
- **Variable, das heißt erfolgsbezogene Vergütung:** Die variable Vergütung ist aufgeteilt in drei Komponenten und besteht aus einem Jahresbonus (Short Term Incentive), einem Mehrjahres-Bonus (Mid Term Incentive) sowie einer langfristigen variablen Vergütung (Long Term Incentive).



..... siehe Seite 120 ff.

Der **Short Term Incentive (STI)** soll im Einklang mit der kurzfristigen Unternehmensentwicklung die Leistung im jeweils abgelaufenen Geschäftsjahr belohnen. Der STI entspricht (bei einer angenommenen Zielerreichung von 100 Prozent) circa 20 Prozent des Jahreseinkommens. Er wird vom Aufsichtsrat in einem zweistufigen Verfahren festgelegt:

(i) Zunächst werden zu Beginn eines jeden Geschäftsjahrs einheitlich für alle Vorstände zwei, für die Bemessung des STI gleichwertige Zielfunktionen hinsichtlich der für die Gesellschaft maßgeblichen Erfolgsgrößen Free-Cash-Flow und Return on Capital Employed (RoCE) definiert. Im Sinne einer einheitlichen Unternehmenssteuerung sind die gleichen Erfolgsgrößen auch für die variablen Vergütungsbestandteile (Bonuszahlungen) der Mitarbeiter des Unternehmens maßgeblich; sie werden im Abschnitt „Unternehmensinternes Steuerungssystem“ näher beschrieben. (ii) Nach Ablauf des Geschäftsjahrs wird in Abhängigkeit von der tatsächlichen Zielerreichung für Free-Cash-Flow und RoCE vom Aufsichtsrat der konkrete STI-Betrag festgestellt.

Ein STI wird nur gezahlt, wenn bei beiden Erfolgsgrößen (Free-Cash-Flow, RoCE) ein Schwellenwert von jeweils mindestens 50 Prozent der vereinbarten Zielfunktion erreicht wird. Wird auch nur eines der beiden Mindestziele verfehlt, entfällt eine STI-Zahlung für das betreffende Geschäftsjahr. Bei Überschreiten des Schwellenwerts wird für beide Ziele die konkrete Zielerreichung separat ermittelt und daraus das arithmetische Mittel der beiden Zielerreichungsgrade gebildet. Hieraus ergibt sich der konkrete STI-Auszahlungsbetrag. Dabei gilt jedoch eine Begrenzung (Cap) von 250 Prozent, das heißt, es wird maximal das Zweieinhalbfache des Ziel-STI (= 100 Prozent) ausgezahlt. Der Aufsichtsrat kann den jeweiligen Auszahlungsbetrag abhängig 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 liegt.

Beginnt oder endet das Amt als Vorstand während des Geschäftsjahrs, wird der STI-Anspruch auf Monatsbasis zeitanteilig gequotelt (1/12 für jeden angefangenen Monat). Der Anspruch auf einen STI-Bonus für das Geschäftsjahr des Ausscheidens entfällt bei Amtsniederlegung oder Eigenkündigung sowie dann, wenn dem Vorstandsmitglied aus wichtigem Grund gekündigt wird.

Der **Mid Term Incentive (MTI)** soll im Einklang mit der mittelfristigen Unternehmensentwicklung eine nachhaltige Leistung des Vorstands belohnen. Der MTI stellt zusammen mit dem Long Term Incentive sicher, dass die Vergütungsstruktur für den Vorstand – wie das Aktiengesetz dies fordert – auf eine „nachhaltige Unternehmensentwicklung“ ausgerichtet ist. Der MTI entspricht circa 20 Prozent des Zieljahreseinkommens.

Mit dem Beginn jedes Geschäftsjahrs beginnt eine neue MTI-Tranche zu laufen. Jede Tranche hat eine Laufzeit von drei Jahren und wird am Ende der Laufzeit in bar ausgezahlt. Die Höhe der Auszahlung hängt von den während des Dreijahreszeitraums jeweils erzielten Ergebnissen für RoCE und Free-Cash-Flow ab. Dabei entsprechen die Zielwerte für RoCE und Free-Cash-Flow für die einzelnen Jahre einer MTI-Tranche den jährlich vorab festgelegten STI-Zielen. Pro Jahr des jeweiligen Dreijahreszeitraums müssen für das RoCE- und das Free-Cash-Flow-Ziel jeweils mindestens 50 Prozent der vereinbarten Zielfunktion erreicht werden, andernfalls liegt die für den MTI maßgebliche Zielerreichung für beide Zielgrößen für das betreffende Jahr bei null. Bei Überschreiten dieses Schwellenwerts gilt für den MTI des betreffenden Jahres der für den STI ermittelte Zielerreichungsgrad. Für die Berechnung des nach Ablauf des Dreijahreszeitraums zu zahlenden MTI ist der arithmetische Durchschnitt der drei jährlichen Zielerreichungsgrade zu bilden. Dabei kommt es – anders als beim STI – auch dann zu einer Auszahlung des MTI, wenn der durchschnittliche Zielerreichungsgrad für den Dreijahreszeitraum unter dem Schwellenwert von 50 Prozent liegt.

Der Aufsichtsrat kann den MTI-Auszahlungsbetrag nach seinem billigen Ermessen, abhängig von der Leistung des gesamten Vorstands, der Lage des Unternehmens und eventuellen besonderen Entwicklungen, um bis zu 50 Prozent erhöhen oder reduzieren. Als Orientierungspunkt für eine solche Ermessensausübung zieht der Aufsichtsrat unter anderem heran, inwieweit die vom Aufsichtsrat jährlich – ausschließlich für diesen Zweck – festgelegten Dreijahresziele für Umsatzwachstum und Segmentergebnis erreicht wurden. Anders als für den STI gilt für die Ermessensanpassung durch den Aufsichtsrat keine Untergrenze. Obergrenze für den MTI (mit oder ohne Anpassung durch den Aufsichtsrat) bildet jedoch ein Cap von 200 Prozent, das heißt, es wird maximal das Doppelte des Ziel-MTI pro MTI-Tranche ausgezahlt.

Im Fall des unterjährigen Amtsantritts wird die MTI-Tranche zeitanteilig gequotelt (1/36 für jeden angefangenen Monat einer vollständigen MTI-Tranche). Für den Fall des Ausscheidens ist sichergestellt, dass das Vorstandsmitglied höchstens die seiner Amtszeit entsprechende Anzahl an MTI-Tranchen verdienen kann. Auch bereits begonnene MTI-Tranchen verfallen ersatzlos, wenn Vorstandsmandat oder Dienstverhältnis außerplanmäßig beendet werden, etwa im Fall einer Abberufung vom Amt oder einer Kündigung aus wichtigem Grund.

Für das Geschäftsjahr 2012 gilt für die bereits vor der Einführung des neuen Vergütungssystems zum 1. Oktober 2010 amtierenden Vorstandsmitglieder Peter Bauer und Dr. Reinhard Ploss als Ausgleich für das Fehlen einer fällig werdenden MTI-Tranche letztmals eine (in ähnlicher Form erstmals für das Geschäftsjahr 2011 zur Anwendung gekommene) Übergangsregelung, die eine sogenannte Ausgleichszahlung vorsieht. Dieser „Quasi-MTI“ wird auf Basis der RoCE- und Free-Cash-Flow-Zielerreichung für die Geschäftsjahre 2011 und 2012 ermittelt. Dabei wird für die Berechnung der Durchschnitt der Zielerreichungsgrade der beiden Geschäftsjahre 2011 und 2012 (ohne etwaige Ermessensanpassungen durch den Aufsichtsrat), mindestens jedoch ein Wert von jeweils 50 Prozent zugrunde gelegt. Aus der so ermittelten prozentualen Zielerreichung errechnen sich anschließend die Herrn Bauer und Herrn Dr. Ploss jeweils zustehenden Ausgleichszahlungen.

Der **Long Term Incentive (LTI)** soll eine langfristige und – wie der MTI – nachhaltige Leistung der Vorstandsmitglieder belohnen und einen Gleichlauf mit dem Interesse der Aktionäre an einer positiven Entwicklung des Aktienkurses sicherstellen. Der LTI entspricht (bei einer angenommenen Zielerreichung von 100 Prozent) circa 15 Prozent des Zieljahreseinkommens eines jeden Vorstandsmitglieds. Solange die Gesellschaft einen Aktienoptionsplan unterhält, in dessen Rahmen ausreichende Möglichkeiten zur Setzung eines langfristigen Leistungsanreizes mittels Aktienoptionen bestehen, soll der Aufsichtsrat den Vorstandsmitgliedern als LTI jährlich eine Tranche von Aktienoptionen zuteilen, die dem auf den LTI entfallenden Anteil am Zieljahreseinkommen entspricht. Die gewährten Aktienoptionen unterliegen grundsätzlich den auch für die Mitarbeiter geltenden Planbedingungen. Gemäß den Vorgaben der Hauptversammlung gelten für sie eine vierjährige Warte- und eine dreijährige Ausübungsfrist sowie ein relatives Erfolgsziel (bessere Entwicklung als der Halbleiter-Vergleichsindex SOX während eines bestimmten Zeitfensters) und ein absolutes Erfolgsziel (Kurssteigerung der Infineon-Aktie um mindestens 20 Prozent). Beläuft sich der Gewinn aus ausgeübten Aktienoptionen auf mehr als 250 Prozent des auf den LTI des betreffenden Jahres entfallenden Jahreseinkommens (Cap), so verfallen die Optionen in Höhe des übersteigenden Teiles.

Maßgeblich für die Berechnung der zuzuteilenden Anzahl an Aktienoptionen ist deren Fair Market Value. Dabei wird auf den Fair Market Value der Aktienoptionen ohne Berücksichtigung des für diese Optionen geltenden Cap abgestellt. Dieser Wert entspricht dem Fair Market Value der übrigen im Rahmen des Infineon-Aktienoptionsplans von der Gesellschaft an die Mitarbeiter gewährten (= ungecappten) Optionen. Im Ergebnis führt dieser für die Ermittlung der Anzahl der Aktienoptionen zugrunde gelegte höhere Fair Market Value (weil das Cap als wertmindernder Faktor nicht berücksichtigt wird) zur Ausgabe einer vergleichsweise geringeren Anzahl von Aktienoptionen an die Mitglieder des Vorstands.

Ist die Bereitstellung eines LTI in ausreichender Höhe auf der Basis der bestehenden Aktienoptionspläne nicht möglich, ist der Aufsichtsrat verpflichtet, geeignete andere LTI-Instrumente mit einem entsprechenden Wert festzusetzen.

Für die Geschäftsjahre nach 2013 hat der Aufsichtsrat ein neues LTI-Konzept verabschiedet. Es ist vorgesehen, die Hauptversammlung 2013 hierüber im Rahmen der Billigung des neuen Vorstandsvergütungssystems Beschluss fassen zu lassen (Einzelheiten hierzu „Überprüfung der Vorstandsvergütung; ab dem Geschäftsjahr 2013 wirksame Veränderungen des Vorstandsvergütungssystems und der individuellen Vorstandsverträge“).

Darüber hinaus hat der Aufsichtsrat, wie schon bisher, die Möglichkeit, bei besonderen Leistungen des Vorstands einen **Zusatzbonus** zu gewähren.

VORSTANDSVERGÜTUNG IM GESCHÄFTSJAHR 2012

Gesamtbarvergütung

Die im Geschäftsjahr 2012 aktiven Mitglieder des Vorstands erhielten für ihre Tätigkeit eine fixe, erfolgsunabhängige Vergütung (Jahresgrundgehalt zuzüglich Sachbezugswerte) in Höhe von insgesamt €3.105.029 (die im Vorjahr aktiven Mitglieder des Vorstands erhielten im Geschäftsjahr 2011 €2.800.527).

Die Vorstandsmitglieder erhalten für ihre Tätigkeit im Geschäftsjahr 2012 außerdem eine variable, erfolgsabhängige Barvergütung in Höhe von insgesamt €2.584.860 (Vorjahr: €4.012.643). Diese setzt sich zusammen aus dem Short Term Incentive (STI) in Höhe von insgesamt €1.366.560 (Vorjahr: €2.382.586) und der sogenannten „Ausgleichszahlung“ an die Herren Bauer und Dr. Ploss als Ersatz für ein noch nicht fälliges Mid Term Incentive (MTI) in Höhe von insgesamt €1.218.300 (Vorjahr: €1.630.057).

Der STI basiert auf einer Zielerreichung von 105,5 Prozent für das RoCE- und von 102,5 Prozent für das Free-Cash-Flow-Ziel. Der MTI (in Form der sogenannten Ausgleichszahlung) berechnet sich aus einer Zielerreichung für das RoCE-Ziel von durchschnittlich 177,8 Prozent (250,0 Prozent für das Geschäftsjahr 2011, 105,5 Prozent für das Geschäftsjahr 2012) und für das Free-Cash-Flow-Ziel von durchschnittlich 136,6 Prozent (170,7 Prozent für das Geschäftsjahr 2011, 102,5 Prozent für das Geschäftsjahr 2012); bei gleicher Wertigkeit beider Ziele errechnet sich daraus für den MTI (Ausgleichszahlung) ein arithmetischer (Durchschnitts-)Zielerreichungsgrad für das Geschäftsjahr 2012 von 157,2 Prozent.

Ein Zusatzbonus wurde vom Aufsichtsrat nicht gewährt.

Die Gesamtbarvergütung im Geschäftsjahr 2012 beträgt damit €5.689.889 (Vorjahr: €6.813.170).

... siehe Seite 205 ff.

Aktienbasierte Vergütung

Nach dem bestehenden Infineon Technologies AG Aktienoptionsplan 2010 („Aktienoptionsplan 2010“) entspricht der für den Erwerb einer neuen Aktie aufzuwendende Ausübungspreis 120 Prozent des durchschnittlichen Aktienkurses während der fünf Handelstage vor dem Ausgabebetrag der Option. Die ausgegebenen Optionen können nur ausgeübt werden, wenn der Infineon-Aktienkurs den Ausübungspreis während der Laufzeit der Option erreicht oder übertrifft (absolutes Erfolgsziel). Außerdem muss sich der Kurs besser entwickeln als der „Philadelphia Semiconductor Index“ (SOX) (relatives Erfolgsziel). Hierzu werden zunächst als jeweilige Referenzwerte (100 Prozent) die arithmetischen Durchschnitte der Infineon-Aktienkurse und der Tagesendstände des SOX während eines Dreimonatszeitraums nach Ausgabe der Optionen gebildet. Während eines Zeitraums, der ein Jahr nach Ausgabe der Optionen beginnt und bis zum Ende ihrer Laufzeit dauert, muss der Infineon-Aktienkurs den SOX (Tagesendstand), gemessen an den jeweiligen Referenzwerten, mindestens einmal an mindestens zehn aufeinanderfolgenden Handelstagen übertreffen.

Weitere Einzelheiten des Aktienoptionsplans 2010 sind im Anhang zum Konzernabschluss Nr. 32 aufgeführt.

❖ siehe Seite 259 ff.

Auf der Grundlage des Aktienoptionsplans 2010 haben im (und für das) Geschäftsjahr 2012 Herr Bauer als Vorsitzender des Vorstands 209.714, Herr Asam 220.000 und Herr Dr. Ploss 125.714 Aktienoptionen erhalten. 94.286 der Herrn Asam im Geschäftsjahr 2012 gewährten Aktienoptionen betreffen den zeitanteilig für das Geschäftsjahr 2011 gewährten LTI. Für die Aktienoptionen gilt ein Ausübungs-Cap von 250 Prozent ihres Fair Market Value zum Gewährungszeitpunkt. Bei der Berechnung des Cap wird der Fair Market Value einer Option ohne wertmindernde Begrenzung zugrunde gelegt (€1,75; Vorjahr: €2,46). Im Geschäftsjahr 2012 wurden keine Aktienoptionen ausgeübt oder verwirkt. Es sind 95.000 (Vorjahr 100.000) Aktienoptionen von Herrn Bauer verfallen. Im Vorjahr wurden an die Mitglieder des Vorstands 200.000 (Herr Bauer) beziehungsweise 120.000 Optionen (Herr Dr. Ploss) ausgegeben; außerdem hat das damals noch aktive Vorstandsmitglied Prof. Dr. Eul 120.000 Optionen erhalten. Die gewährten Aktienoptionen laufen beim Ausscheiden aus dem Amt grundsätzlich weiter; sie verfallen jedoch ersatzlos, wenn Vorstandsmandat oder Dienstverhältnis außerplanmäßig beendet werden, etwa im Fall einer Abberufung vom Amt oder einer Kündigung aus wichtigem Grund.

Herr Mittal ist mit Wirkung zum 1. Januar 2012 zum Mitglied des Vorstands bestellt worden. Somit konnte er bei der jährlichen Zuteilung der Aktienoptionen im Dezember 2011 noch nicht berücksichtigt werden; er wird daher bei der nächsten Ausgabe von Aktienoptionen, voraussichtlich im Dezember 2012, zusätzlich zu den Aktienoptionen für das Geschäftsjahr 2013 Optionen auch für seine Tätigkeit im Geschäftsjahr 2012 (zeitanteilig ab 1. Januar 2012) erhalten.

Die im Geschäftsjahr 2012 aktiven Mitglieder des Vorstands haben während ihrer Zugehörigkeit zum Vorstand folgende Aktienoptionen erhalten:

Aktienbasierte Vergütung

Vorstandsmitglied	Geschäftsjahr	Zu Beginn des Geschäftsjahrs ausstehende Optionen		Im Geschäftsjahr gewährte Optionen	
		Anzahl	Durchschnitt der Ausübungspreise ¹ in €	Anzahl	Durchschnitt der Ausübungspreise ¹ in €
Peter Bauer (Vorsitzender des Vorstands)	2012	475.000	9,65	209.714	7,03
	2011	375.000	10,93	200.000	8,62
Dominik Asam (seit 01.01.2011)	2012	–	–	220.000	7,03
	2011	–	–	–	–
Prof. Dr. Hermann Eul (bis 31.01.2011)	2012	–	–	–	–
	2011	180.000	11,03	120.000	8,62
Arunjai Mittal (seit 01.01.2012)	2012	–	–	–	–
	2011	–	–	–	–
Dr. Reinhard Ploss	2012	120.000	8,62	125.714	7,03
	2011	–	–	120.000	8,62
Gesamt	2012	595.000		555.428	
	2011	555.000		440.000	

1 Gewichteter Durchschnitt

2 Bedingt durch das Ausscheiden von Herrn Bauer zum 30. September 2012 sind im Geschäftsjahr 2012 die gesamten, mit seiner aktienbasierten Vergütung in Zusammenhang stehenden Aufwendungen zu erfassen.

Sonstige Zusagen

Die Gesellschaft hat im Geschäftsjahr 2009 mit jedem der damals amtierenden Vorstandsmitglieder eine Erstattungsvereinbarung abgeschlossen. Die Vereinbarungen sehen vor, dass die Gesellschaft, soweit rechtlich zulässig, alle Kosten und Auslagen erstattet, die von dem jeweiligen Vorstandsmitglied im Zusammenhang mit gerichtlichen, behördlichen, regulatorischen oder parlamentarischen Verfahren und Untersuchungen sowie Schiedsverfahren aufgewendet werden, an denen das Vorstandsmitglied aufgrund seiner Vorstandstätigkeit für die Gesellschaft beteiligt ist. Eine Kostenerstattung ist aber insbesondere ausgeschlossen, soweit das Verfahren eine Handlung oder Unterlassung des Erstattungsberechtigten zum Gegenstand hat, mit welcher dieser seine Sorgfaltspflichten als Vorstandsmitglied im Sinne von § 93 Abs. 2 AktG schuldhaft verletzt hat. Im Geschäftsjahr 2012 sind von der Gesellschaft unter der Erstattungsvereinbarung keine Leistungen erbracht worden.

Gesamtvergütung

Die an die aktiven Mitglieder des Vorstands für ihre Tätigkeit im Geschäftsjahr 2012 gewährte Gesamtvergütung in Höhe von insgesamt €7.065.167 (Vorjahr: €8.248.662) ergibt sich aus der folgenden Übersicht (brutto, ohne gesetzliche Abzüge). Dabei entspricht der Long Term Incentive der oben beschriebenen „aktienbasierten Vergütung“. Zusätzlich fließen in die Gesamtvergütung die Rückstellungen für die noch nicht fälligen MTI-Tranchen 2011 – 2013 (zweite Jahresscheibe) und 2012 – 2014 (erste Jahresscheibe) ein; die Zuführung errechnet sich nach Maßgabe der Zielerreichung für RoCE und Free-Cash-Flow im jeweiligen Geschäftsjahr:

Am Ende des Geschäftsjahrs ausstehende Optionen				Am Ende des Geschäftsjahrs ausübbar Options		Gesamt- aufwand für aktien- basierte Vergütung ² in €
Anzahl	Durchschnitt der Aus- übungspreise ¹ in €	Bandbreite der Aus- übungspreise in €	Durchschnitt der Rest- laufzeit ¹ in Jahren	Anzahl	Durchschnitt der Aus- übungspreise ¹ in €	
589.714	8,79	7,03 – 13,30	4,06	180.000	11,03	375.803
475.000	9,65	8,20 – 13,30	3,14	275.000	10,93	37.030
220.000	7,03	7,03	6,21	–	–	27.614
–	–	–	–	–	–	–
–	–	–	–	–	–	–
300.000	10,07	8,20 – 13,30	3,26	180.000	11,03	144.653
–	–	–	–	–	–	–
–	–	–	–	–	–	–
245.714	7,81	7,03 – 8,62	5,72	–	–	43.944
120.000	8,62	8,62	6,22	–	–	22.218
1.055.428				180.000		447.361
895.000				455.000		203.901

Gesamtvergütung

in €	Vorstandsmitglied	Geschäftsjahr	Erfolgsunabhängige Vergütung			Variable Vergütung			Gesamt- vergütung	
			Jahres- grundgehalt	Sonstiges ¹	Short Term Incentive	Mid Term Incentive		Long Term Incentive ³		
						Ausgleichs- zahlung ²	Rückstellung für die Tranche 2011 – 2013			Rückstellung für die Tranche 2012 – 2014
	Peter Bauer (Vorsitzender des Vorstands)	2012	1.100.000	50.971	485.680	734.124	161.893	161.893	205.520	2.900.081
		2011	1.100.000	41.288	982.241	982.241	327.414	–	288.000	3.721.184
	Dominik Asam (seit 01.01.2011)	2012	685.000	34.691	320.320	–	106.773	106.773	123.200	1.376.757
		2011	513.750	143.402	485.862	–	161.954	–	96.585	1.401.553
	Prof. Dr. Hermann Eul (bis 31.01.2011)	2012	–	–	–	–	–	–	–	–
		2011	300.000	6.073	266.667	–	–	–	172.800	745.540
	Arunjai Mittal (seit 01.01.2012)	2012	513.750	14.152	240.240	–	–	80.080	92.400	940.622
		2011	–	–	–	–	–	–	–	–
	Dr. Reinhard Ploss	2012	685.000	21.465	320.320	484.176	106.773	106.773	123.200	1.847.707
		2011	685.000	11.014	647.816	647.816	215.939	–	172.800	2.380.385
	Gesamt	2012	2.983.750	121.279	1.366.560	1.218.300	375.439	455.519	544.320	7.065.167
		2011	2.598.750	201.777	2.382.586	1.630.057	705.307	–	730.185	8.248.662

1 In der Spalte „Sonstiges“ aufgeführte Vergütungsbestandteile umfassen insbesondere geldwerte Vorteile aus der Bereitstellung von Dienstwagen, zugunsten der Vorstandsmitglieder für den Todesfall und den Fall der Invaldität gezahlte Versicherungsentgelte sowie Erfindervergütung. Für Herrn Asam sind im Geschäftsjahr 2011 zusätzlich der Ersatz von Umzugskosten sowie Kosten der doppelten Haushaltsführung enthalten.

2 Der MTI wurde erst mit dem neuen Vorstandsvergütungssystem zum 1. Oktober 2010 eingeführt. In den Geschäftsjahren 2011 und 2012 erhalten die Herren Bauer und Dr. Ploss eine Ausgleichszahlung für das Fehlen einer auslaufenden MTI-Tranche.

3 Die Werte für die im Geschäftsjahr 2012 aktiven Vorstandsmitglieder Bauer, Asam und Dr. Ploss basieren auf einem Fair Market Value je Option in Höhe von €0,98 (Vorjahr: €1,44), der unter Berücksichtigung des wertmindernden Caps mittels eines Monte-Carlo-Simulationsmodells ermittelt wurde. Herr Mittal hat für das Geschäftsjahr 2012 Anspruch auf einen zeitanteiligen LTI. Die Ausgabe der Aktienoptionen erfolgt voraussichtlich im Dezember 2012. Die Anzahl der gewährten Aktienoptionen hängt von deren Fair Market Value ohne Berücksichtigung des für diese Optionen geltenden Cap ab und kann erst am Ausgabetag ermittelt werden. Für die Ermittlung des Wertes der LTI-Komponente wurde mangels eines aktuellen Wertes der Wert der im Dezember 2011 an die anderen Vorstandsmitglieder ausgegebenen Optionen in Höhe von €0,98 zugrunde gelegt.

Die Mitglieder des Vorstands erhielten weder im Geschäftsjahr 2012 noch im Geschäftsjahr 2011 vom Unternehmen Kredite.

Die Mitglieder des Vorstands haben weder im Geschäftsjahr 2012 noch im Geschäftsjahr 2011 Leistungen von Dritten erhalten, die im Hinblick auf die Tätigkeit als Vorstand zugesagt oder gewährt worden sind.

ZUSAGEN AN DEN VORSTAND FÜR DEN FALL EINER BEENDIGUNG DER TÄTIGKEIT

Versorgungszusagen und Ruhegehälter im Geschäftsjahr 2012

Den bereits vor der Verabschiedung des neuen Vorstandsvergütungssystems im Jahr 2010 aktiven Mitgliedern des Vorstands ist vertraglich ein Festbetrag zur Altersversorgung zugesagt worden. Von den im Geschäftsjahr 2012 aktiven Vorstandsmitgliedern hat Herr Bauer danach zum Ende des Geschäftsjahrs 2012 Anspruch auf ein jährliches Ruhegehalt in Höhe von €450.000; Herr Dr. Ploss hat die Zusage auf ein jährliches Ruhegehalt in Höhe von €190.000, das sich – bis zum Erreichen eines Maximalbetrags von €210.000 – für jedes volle Geschäftsjahr seiner Zugehörigkeit zum Vorstand jährlich um €5.000 erhöht. Diese Ansprüche sind bereits vertraglich sowie auch im Rahmen der gesetzlichen Regelungen unverfallbar geworden und durch eine von der Gesellschaft über ein Contractual Trust Arrangement (CTA) finanzierte, an die Vorstandsmitglieder verpfändete Rückdeckungsversicherung abgesichert. Ab dem Zeitpunkt des Rentenzahlungsbeginns sind diese Ruhegehaltsansprüche alle drei Jahre zu überprüfen und proportional in dem Maße zu erhöhen, wie der vom Statistischen Bundesamt festgestellte Verbraucherpreisindex prozentual gestiegen ist. Endet ein Vorstandsmandat, beginnt der Ruhegehaltsanspruch im Regelfall frühestens mit Vollendung des 60. Lebensjahrs. Das Ruhegehalt kann bei einem Ausscheiden aus medizinischen Gründen – zu dem die von Herrn Bauer auf eigenen Wunsch erfolgte Amtsniederlegung nicht gehört – auch früher gezahlt werden.

Infolge der Verabschiedung des neuen Vergütungssystems im Jahr 2010 haben Herr Asam und Herr Mittal anstelle einer – teils dienstzeitabhängigen – Festrentenzusage eine beitragsorientierte Ruhegehaltsszusage erhalten, die sich im Wesentlichen nach dem für die Infineon-Mitarbeiter geltenden Infineon-Pensionsplan richtet: Demgemäß hat die Gesellschaft für die Herren Asam und Mittal ein persönliches Versorgungskonto eingerichtet (Basiskonto) und stellt jährliche Versorgungsbeiträge zur Gutschrift auf dem Basiskonto bereit. Die Gesellschaft verzinst den erreichten Stand des Basiskontos jährlich bis zum Eintritt des Versorgungsfalls; zusätzlich kann sie Überschussgutschriften erteilen. Der im Versorgungsfall (Alter, Invalidität, Tod) erreichte Stand des Basiskontos – bei Invalidität oder Tod ergänzt um den Anhebungsbetrag – ist das Versorgungsguthaben, das in zwölf Jahresraten, auf Antrag des Vorstandsmitglieds auch in acht Jahresraten, als Einmalkapital oder lebenslange Rente an das Vorstandsmitglied beziehungsweise dessen Hinterbliebene ausgezahlt wird. Auch die vertraglich oder gesetzlich unverfallbaren Ansprüche von Herrn Asam und Herrn Mittal werden mit Wirkung ab dem 1. Oktober 2012 durch eine von der Gesellschaft über ein CTA finanzierte, an die Vorstandsmitglieder verpfändete Rückdeckungsversicherung abgesichert.

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

Zusätzlich zu einem einmaligen und vertraglich unverfallbaren Initialbaustein im Wert von €540.000 als Ausgleich für den Verzicht von unverfallbaren Altersversorgungsansprüchen im Zusammenhang mit der vorzeitigen Vertragsauflösung beim Vorarbeitgeber stellt die Gesellschaft für Herrn Asam jährlich für jedes volle Geschäftsjahr seiner Zugehörigkeit zum Vorstand einen im Ermessen des Aufsichtsrats stehenden Versorgungsbeitrag von 25 bis 40 Prozent des jeweils vereinbarten Jahresgrundgehalts, also der fixen Vergütung, bereit. Für das Geschäftsjahr 2012 wurde der Versorgungsbeitrag für Herrn Asam wie im Vorjahr auf 30 Prozent seines Jahresgrundgehalts festgelegt. Dies entspricht €205.500. Die Versorgungsansprüche aus dem für Herrn Asam bereitgestellten Versorgungsbeitrag werden nach Ablauf von drei Jahren nach Amtsantritt unverfallbar, es sei denn (i) das Vorstandsamt von Herrn Asam endet bereits vor Ablauf der Dreijahresfrist oder (ii) der Aufsichtsrat lehnt die Wiederbestellung von Herrn Asam über die Dreijahresfrist hinaus aus einem wichtigen Grund im Sinne des § 84 Abs. 3 AktG ab.

Herr Mittal hat aus seiner früheren Beschäftigung für die Gesellschaft einen bereits seit September 2006 gesetzlich unverfallbaren Versorgungsanspruch. In seinem Vorstands-Anstellungsvertrag ist daher klargelegt, dass die danach erfolgenden Bereitstellungen zur Altersversorgung von Herrn Mittal diesen unverfallbaren Versorgungsanspruch fortführen, das heißt, ihrerseits keiner eigenen Unverfallbarkeitsregelung unterliegen. Die Gesellschaft stellt für Herrn Mittal für jedes volle Geschäftsjahr, in dem ein Dienstverhältnis als Vorstandsmitglied zur Gesellschaft besteht, einen fixen Versorgungsbeitrag von 30 Prozent des jeweils vereinbarten Jahresgrundgehalts bereit; einer erneuten Entscheidung des Aufsichtsrats über die Höhe der Zuführung bedarf es nicht. Für das Geschäftsjahr 2012 beträgt der Versorgungsbeitrag – wegen der unterjährigen Bestellung von Herrn Mittal in den Vorstand – anteilig – €154.125.

Die für die Herren Asam und Mittal jeweils angesparten Versorgungsguthaben werden – entsprechend der Regelung für die Infineon-Mitarbeiter – nach Vollendung des 67. Lebensjahrs ausgezahlt, sofern das Dienstverhältnis dann bereits beendet ist. Auf Antrag kann auch eine vorzeitige Auszahlung erfolgen, wenn das Dienstverhältnis nach Vollendung des 60. Lebensjahrs endet.

Für die Versorgungszusagen der im Geschäftsjahr 2012 aktiven Mitglieder des Vorstands wurden nach IFRS insgesamt €247.956 (Vorjahr: €3.947.714) den Pensionsrückstellungen erfolgswirksam zugeführt (ohne Zinsaufwand). Der starke Rückgang dieses Betrags gegenüber dem Vorjahr beruht im Wesentlichen auf der bereits im Geschäftsjahr 2011 vollzogenen Neugestaltung der betrieblichen Altersversorgung von Herrn Bauer sowie der Ersteinrichtung des Versorgungskontos von Herrn Asam. Die dadurch – und durch den Wechsel von Herrn Prof. Eul zu Intel – ausgelösten Kosten sind sämtlich bereits im Geschäftsjahr 2011 angefallen. Im Geschäftsjahr 2012 sind für die Altersversorgung von Herrn Bauer dagegen keine Kosten mehr entstanden. Die Zuführung zu den Pensionsrückstellungen im Geschäftsjahr 2012 betrifft daher allein die Herren Asam, Mittal und Dr. Ploss.

Die folgende Übersicht zeigt den jährlichen Ruhegehaltsanspruch der im Geschäftsjahr 2012 aktiven Vorstandsmitglieder bei Eintritt in den Ruhestand auf Basis der bisher erworbenen Ansprüche:

Ruhegehaltsanspruch

in €	Geschäftsjahr	Ruhegehaltsansprüche (Jahresbezug) bei Eintritt des Pensionsfalls	Für das jeweilige Geschäftsjahr festgelegte Versorgungsbeiträge	Barwert des Ruhegehaltsbeziehungsweise Versorgungsanspruchs	Erfolgswirksame Zuführung zu den Pensionsrückstellungen (ohne Zinsaufwand)
Vorstandsmitglied					
Peter Bauer (Vorsitzender des Vorstands)	2012	450.000	–	7.984.810	–
	2011	450.000	–	5.560.565	1.959.991
Dominik Asam ¹ (seit 01.01.2011)	2012	–	205.500	979.836	111.491
	2011	–	154.125	358.658	313.335
Prof. Dr. Hermann Eul (bis 31.01.2011)	2012	–	–	–	–
	2011	220.000	–	2.970.416	1.555.097
Arunjai Mittal ¹ (seit 01.01.2012)	2012	–	154.125	1.753.419	23.905
	2011	–	–	–	–
Dr. Reinhard Ploss	2012	190.000	–	3.853.093	112.560
	2011	185.000	–	2.770.032	119.291
Gesamt	2012	640.000	359.625	14.571.158	247.956
	2011	855.000	154.125	11.659.671	3.947.714

¹ Beitragsorientierte Ruhegehaltszusage nach dem im Jahr 2010 verabschiedeten neuen Vergütungssystem. Mit Ausnahme des vertraglich unverfallbaren Initialbausteins gelten die Versorgungsansprüche von Herrn Asam drei Jahre nach Amtsantritt als unverfallbar.

Vorzeitige Beendigung des Dienstvertrags

Die Vorstandsverträge enthalten eine sogenannte „Change-of-Control“-Klausel: 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 mindestens 30 Prozent der Stimmrechte an der Infineon Technologies AG hält. Bei einem Kontrollwechsel sind die Mitglieder des Vorstands berechtigt, innerhalb einer Frist von zwölf Monaten nach Bekanntwerden des Kontrollwechsels ihr Mandat niederzulegen und ihren Dienstvertrag zu kündigen. In diesem Fall haben die Mitglieder des Vorstands Anspruch auf Fortzahlung des Jahreseinkommens bis zum Ende der vertraglich vereinbarten Laufzeit, maximal jedoch für 36 Monate. Im Fall einer Abberufung oder Kündigung durch die Infineon Technologies AG innerhalb von zwölf Monaten nach Bekanntwerden eines Kontrollwechsels haben die Vorstandsmitglieder Anspruch auf Fortzahlung des Jahreseinkommens bis zum Ende der vertraglich vereinbarten Laufzeit, mindestens jedoch für 24 Monate, maximal für 36 Monate.

Im Übrigen enthalten die Vorstandsverträge für den Fall einer vorzeitigen Beendigung des Dienstverhältnisses keine Abfindungszusage.

Auf Wunsch von Herrn Bauer hat der Aufsichtsrat beschlossen, Herrn Bauer nach seinem Ausscheiden aus dem Amt als Vorsitzender des Vorstands den von ihm bisher genutzten Sicherheitsdienst der Gesellschaft für ein weiteres Jahr – das heißt bis zum 30. September 2013 – in dem gewohnten Rahmen unentgeltlich zur Verfügung zu stellen. Der Sachbezugswert des dadurch gewährten Vorteils lässt sich zum heutigen Zeitpunkt in Ermangelung der Kenntnis über den Umfang der tatsächlichen Inanspruchnahme nicht beziffern; etwa anfallende Steuern sind von Herrn Bauer zu tragen.

GESAMTBEZÜGE DER FRÜHEREN MITGLIEDER DES VORSTANDS IM GESCHÄFTSJAHR 2012

An frühere Mitglieder des Vorstands wurden im Geschäftsjahr 2012 Gesamtbezüge (insbesondere Versorgungsleistungen) von €1.058.912 (Vorjahr: €6.199.333) ausbezahlt. Der starke Rückgang gegenüber dem Vorjahr erklärt sich aus den im vergangenen Geschäftsjahr gezahlten Abfindungen an ausgeschiedene Vorstandsmitglieder. Die Pensionsrückstellungen für frühere Mitglieder des Vorstands betragen zum 30. September 2012 insgesamt €42.192.107 (Vorjahr: €29.749.461).

ÜBERPRÜFUNG DER VORSTANDSVERGÜTUNG; AB DEM GESCHÄFTSJAHR 2013 WIRKSAME VERÄNDERUNGEN DES VORSTANDSVERGÜTUNGSSYSTEMS UND DER INDIVIDUELLEN VORSTANDSVERTRÄGE

Überprüfung des Vorstandsvergütungssystems und der individuellen Vorstandsvergütungen

In Übereinstimmung mit Nummer 4.2.2 DCGK hat der Aufsichtsrat im Geschäftsjahr 2012 das seit dem 1. Oktober 2010 bestehende Vorstandsvergütungssystem durch einen unabhängigen Vergütungsexperten auf seine Angemessenheit überprüfen lassen. Das hierzu erstattete Gutachten hat festgestellt, dass das Vergütungssystem der Gesellschaft den aktienrechtlichen Anforderungen und den Empfehlungen des DCGK sowohl im Hinblick auf die Vergütungsstruktur als auch auf die Vergütungshöhe uneingeschränkt entspricht. Nach Ansicht des Vergütungsexperten ist die Vorstandsvergütung im Vergleich zum Markt üblich und angemessen; die variable Vergütung sei, wie vom Aktiengesetz gefordert, auf eine nachhaltige Unternehmensentwicklung ausgerichtet. Diese Feststellungen hat der Aufsichtsrat zustimmend zur Kenntnis genommen.

Zusätzlich hat der Aufsichtsrat die individuellen Zieljahreseinkommen der einzelnen Vorstandsmitglieder einer genauen Prüfung unterzogen. Dabei hat der Aufsichtsrat festgestellt, dass die vertraglich vereinbarten Zieljahreseinkommen der Vorstandsmitglieder weiterhin angemessen sind, hinsichtlich der Höhe der Bezüge der Vorstandsmitglieder seitens des Aufsichtsrats also derzeit kein Handlungsbedarf besteht (zur funktionsbedingten Anpassung infolge der Bestellung zum Vorsitzenden des Vorstands vergleiche „Änderung des Anstellungsvertrags von Herrn Dr. Ploss“).

••••• siehe Seite 206 f.

Einführung eines neuen Long Term Incentive (LTI); Anpassung der Vorstandsdienstverträge

Mit der Ausgabe der dritten und letzten Tranche, voraussichtlich im Dezember 2012, läuft der Aktienoptionsplan 2010 aus. Präsidialausschuss und Plenum des Aufsichtsrats haben daher im Geschäftsjahr 2012 Überlegungen zu einer Nachfolgeregelung für diese beim Vorstand und bei den Führungskräften der Gesellschaft bisher einheitlich verwendete langfristige Vergütungskomponente angestellt; hierbei hat sich der Aufsichtsrat nicht nur der Fachabteilungen der Gesellschaft, sondern auch der Hilfe des für die Überprüfung des Vorstandsvergütungssystems eingeschalteten unabhängigen Vergütungsexperten bedient. Ausgangspunkt der Überlegungen des Aufsichtsrats war, dass die bisher über langlaufende Optionen eher lose vermittelte Unternehmensbeteiligung der Vorstandsmitglieder durch eine echte, dauerhaft wirkende Beteiligungsform ersetzt werden soll. Beabsichtigt war damit auch eine stärkere Anbindung des Vorstandshandelns an die Aktionärsinteressen. Dabei sollten jedoch das bisherige Verhältnis zwischen fixer (45 Prozent) und variabler Vergütung (55 Prozent) sowie die Bedeutung der langfristigen Vergütungskomponente innerhalb der variablen Vergütungsteile nicht verändert werden.

Nach entsprechenden Vorarbeiten des Präsidialausschusses hat der Aufsichtsrat in seiner Sitzung am 7. August 2012 einen neuen, ab dem Geschäftsjahr 2014 geltenden Long Term Incentive (LTI) beschlossen. Der unabhängige Vergütungsexperte hat bestätigt, dass die Einführung des neuen LTI sein zum bisher geltenden Vergütungssystem getroffenes Urteil über dessen Angemessenheit nicht in Frage stellt. Sowohl die Vergütungsstruktur als auch – eine vergleichbare Dotierung vorausgesetzt – die Vergütungshöhe erfüllen nach Ansicht des Vergütungsexperten in gleicher Weise wie das bisherige System die gesetzlichen sowie die Anforderungen des DCGK.

Auf Wunsch des Vorstands soll der neue LTI als langfristig-variabler Vergütungsbestandteil ab dem Geschäftsjahr 2014 auch für die Führungskräfte der Gesellschaft, und zwar möglichst weltweit, zum Einsatz kommen. Damit wird insbesondere im Hinblick auf die langfristige Vergütungskomponente ein Gleichlauf der Interessen von Vorstand und Führungskräften erreicht.

Parameter des neuen (Vorstands-)LTI: Bei dem neuen Vergütungselement handelt es sich um einen sogenannten „Performance Share“-Plan. Die – zunächst noch vorläufige – Zuteilung der (virtuellen) Performance Shares erfolgt jeweils zum 1. Oktober eines jeden Geschäftsjahrs für das an diesem Tag beginnende Geschäftsjahr. Zugeteilt werden Performance Shares im Umfang des vertraglich vereinbarten LTI-Zuteilungswerts. Voraussetzungen für die endgültige Zuteilung der – auch dann noch virtuellen – Performance Shares sind (i) ein Eigeninvestment des Vorstandsmitglieds in Infineon-Aktien in Höhe von 25 Prozent seines individuellen LTI-Zuteilungsbetrags und (ii) der Ablauf einer vierjährigen, für das Eigeninvestment und die Performance Shares geltenden Haltefrist. 50 Prozent der Performance Shares sind zudem erfolgsabhängig; sie werden nur dann endgültig zugeteilt, wenn sich (iii) die Infineon-Aktie zwischen dem Tag der vorläufigen Zuteilung der Performance Shares und dem Ende der Haltefrist besser als der Philadelphia Semiconductor Index (SOX) entwickelt. Sind am Ende der Haltefrist die Bedingungen für eine endgültige Zuteilung von Performance Shares erfüllt (Zuteilung sämtlicher oder nur der nicht erfolgsabhängigen Performance Shares), erwirbt das Vorstandsmitglied einen Anspruch gegen die Gesellschaft auf Übertragung der entsprechenden Anzahl (realer) Infineon-Aktien. Die Übertragung erfolgt in ein Depot des Vorstandsmitglieds. Über die übertragenen Aktien kann das Vorstandsmitglied anschließend frei verfügen; das Gleiche gilt für die als Eigeninvestment erworbenen Infineon-Aktien nach dem Ablauf der Haltefrist; für sie gilt keine Performance-Hürde.

Der Aufsichtsrat behält sich vor, dem Vorstandsmitglied statt der Übertragung von Infineon-Aktien einen Ausgleich in Geld zu leisten.

Es ist vorgesehen, Performance Shares nach dem neuen LTI erstmals zu Beginn des Geschäftsjahrs 2014 auszugeben. Vorstand und Aufsichtsrat beabsichtigen daher, der Hauptversammlung das (nur) hinsichtlich des LTI neue Vorstandsvergütungssystem im Februar 2013 gemäß § 120 Abs. 4 AktG zur Billigung vorzulegen.

Die auf Basis des neuen LTI angepassten, ansonsten im Wesentlichen unveränderten Anstellungsverträge der Vorstandsmitglieder Asam und Mittal werden dem Aufsichtsrat im November 2012 zur abschließenden Erörterung und Beschlussfassung unterbreitet.

Änderung des Anstellungsvertrags von Herrn Dr. Ploss

Auch der Anstellungsvertrag mit Herrn Dr. Ploss wird auf den neuen LTI umgestellt.

Darüber hinaus hat der Aufsichtsrat den Rücktritt von Herrn Bauer und die Berufung von Herrn Dr. Ploss zum Vorsitzenden des Vorstands zum Anlass genommen, die Bedingungen des Anstellungsvertrags von Herrn Dr. Ploss an dessen neue Aufgabe anzupassen. Bei einem Jahreszieleinkommen von künftig €2.100.000 (statt bisher €1.521.000) verändern sich die einzelnen Vergütungsbestandteile, jeweils mit Wirkung ab Übernahme der Vorsitzendenfunktion zum 1. Oktober 2012, wie folgt:

- Das Jahresgrundgehalt (fix) beträgt künftig €945.000 (statt bisher €685.000).
- Der STI ist – bei 100 Prozent Zielerreichung – mit €420.000 (statt bisher €308.000) dotiert.
- Der MTI erhöht sich – wiederum bei 100 Prozent Zielerreichung – auf €420.000 (statt bisher €308.000).
- Der LTI in Gestalt des bisherigen Aktienoptionsplans (Geschäftsjahr 2013) beziehungsweise des neuen Performance Share-Plans (ab Geschäftsjahr 2014) beträgt €315.000 (statt bisher €220.000).

Darüber hinaus wird das Altersruhegeld abweichend von der bisherigen Regelung bereits ab Vollendung des 60. (statt des 65.) Lebensjahrs an Herrn Dr. Ploss gezahlt. Voraussetzung dafür ist, dass Herr Dr. Ploss zu diesem Zeitpunkt nicht mehr in Diensten der Gesellschaft steht; ansonsten beginnt die Zahlung entsprechend später.

Der Aufsichtsrat hat die vorstehenden Änderungen des Anstellungsverhältnisses von Herrn Dr. Ploss in seiner Sitzung am 7. August 2012 beschlossen. Der diese Änderungen sowie zusätzlich die Regelungen des neuen LTI beinhaltende Anstellungsvertrag wird dem Aufsichtsrat im November 2012 zur abschließenden Erörterung und Beschlussfassung unterbreitet.

VERGÜTUNG DES AUFSICHTSRATS

Vergütungsstruktur

Das System der Aufsichtsratsvergütung wurde im Geschäftsjahr 2010 grundlegend überprüft und auf Vorschlag von Vorstand und Aufsichtsrat von der Hauptversammlung am 17. Februar 2011 mit (Rück-)Wirkung zum 1. Oktober 2010 satzungsmäßig neu geregelt. Die Vergütung des Aufsichtsrats trägt der Verantwortung und dem Tätigkeitsumfang der Aufsichtsratsmitglieder sowie der wirtschaftlichen Lage und dem Erfolg des Unternehmens Rechnung. Die Vergütung des Aufsichtsrats pro Geschäftsjahr (Gesamtvergütung) ist in § 11 der Satzung der Gesellschaft geregelt und enthält drei Komponenten:

- Eine **feste Vergütung (Grundvergütung)** in Höhe von €50.000. Sie steht jedem Aufsichtsratsmitglied zu und wird innerhalb eines Monats nach Abschluss des Geschäftsjahrs gezahlt;
- eine **variable Vergütung** in Höhe von €1.500 je €0,01, um den das Ergebnis je Aktie einen Mindestbetrag von €0,30 übersteigt, wobei sich der Mindestbetrag jährlich, erstmals für das am 1. Oktober 2011 begonnene Geschäftsjahr, um je €0,03 erhöht. Maßgeblich ist jeweils das gemäß den einschlägigen Rechnungslegungsvorschriften für den Konzernabschluss ermittelte unverwässerte Ergebnis je Aktie aus fortgeführten Aktivitäten. Die variable Vergütung ist auf einen Betrag von €50.000 pro Geschäftsjahr begrenzt. Die variable Vergütung steht ebenfalls jedem Aufsichtsratsmitglied zu; sie ist mit dem Ablauf der ersten ordentlichen Hauptversammlung nach dem Geschäftsjahr, auf das sich die Vergütung bezieht, zur Zahlung fällig;
- einen **Zuschlag** für den mit der Wahrnehmung bestimmter Funktionen innerhalb des Aufsichtsrats verbundenen Mehraufwand: Der Vorsitzende des Aufsichtsrats erhält einen Zuschlag von €50.000, jeder seiner Stellvertreter von €37.500, die Vorsitzenden des Investitions-, Finanz- und Prüfungsausschusses sowie des Strategie- und Technologieausschusses von je €25.000 und jedes Mitglied eines Aufsichtsratsausschusses – mit Ausnahme des Nominierungsausschusses und des Vermittlungsausschusses – von €15.000. Der Zuschlag fällt nur an, wenn sich das Gremium, dem das Aufsichtsrats- oder Ausschussmitglied angehört, in dem betreffenden Geschäftsjahr versammelt oder Beschlüsse gefasst hat. Soweit ein Mitglied des Aufsichtsrats mehrere der genannten Funktionen ausübt, erhält es gleichwohl nur einen einzigen Zuschlag, der sich nach der am höchsten dotierten Funktion bemisst. Der Zuschlag wird innerhalb eines Monats nach Abschluss des Geschäftsjahrs an die jeweiligen Funktionsträger gezahlt.

Bei einem unterjährigen Eintritt in den (oder Ausscheiden aus dem) Aufsichtsrat, einen seiner Ausschüsse oder eine mit einem Zuschlag vergütete Funktion erfolgt eine anteilige Kürzung der betreffenden Vergütungskomponente.

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

Mitgliedern des Aufsichtsrats werden zudem sämtliche Auslagen, die 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 und auf das Sitzungsgeld etwa anfallende Umsatzsteuer.

Aufsichtsratsvergütung im Geschäftsjahr 2012

Die den Mitgliedern des Aufsichtsrats zeitanteilig für die Dauer ihrer Zugehörigkeit zum Aufsichtsrat beziehungsweise einem Aufsichtsratsausschuss für das Geschäftsjahr 2012 jeweils gewährte Gesamtvergütung (einschließlich Sitzungsgeld) setzt sich wie folgt zusammen (hierin nicht enthalten ist die Umsatzsteuer in Höhe von 19 Prozent):

Aufsichtsratsvergütungen

In €	Geschäfts- jahr	Feste Vergütung	Variable Vergütung ¹	Zuschlag für besondere Funktionen	Sitzungsgeld	Gesamt- vergütung
Aufsichtsratsmitglied						
Wigand Cramer	2012	50.000	10.500	15.000	22.000	97.500
	2011	50.000	50.000	15.000	20.000	135.000
Alfred Eibl	2012	50.000	10.500	15.000	18.000	93.500
	2011	50.000	50.000	15.000	20.000	135.000
Peter Gruber	2012	50.000	10.500	15.000	18.000	93.500
	2011	50.000	50.000	15.000	20.000	135.000
Gerhard Hobbach	2012	50.000	10.500	15.000	24.000	99.500
	2011	50.000	50.000	15.000	20.000	135.000
Hans-Ulrich Holdenried	2012	50.000	10.500	15.000	26.000	101.500
	2011	50.000	50.000	15.000	24.000	139.000
Prof. Dr. Renate Köcher	2012	50.000	10.500	–	8.000	68.500
	2011	50.000	50.000	–	16.000	116.000
Wolfgang Mayrhuber (zeitanteilig ab 17.02.2011)	2012	50.000	10.500	50.000	32.000	142.500
	2011	33.333	33.333	33.333	18.000	117.999
Manfred Puffer	2012	50.000	10.500	–	18.000	78.500
	2011	50.000	50.000	–	12.000	112.000
Gerd Schmidt	2012	50.000	10.500	37.500	26.000	124.000
	2011	50.000	50.000	37.500	26.000	163.500
Prof. Dr. Doris Schmitt-Landsiedel	2012	50.000	10.500	25.000	18.000	103.500
	2011	50.000	50.000	25.000	20.000	145.000
Jürgen Scholz	2012	50.000	10.500	15.000	18.000	93.500
	2011	50.000	50.000	15.000	20.000	135.000
Dr. Eckart Sünner	2012	50.000	10.500	25.000	20.000	105.500
	2011	50.000	50.000	25.000	18.000	143.000
Prof. Dr.-Ing. Klaus Wucherer (zeitanteilig bis zum 17.02.2011)	2012	–	–	–	–	–
	2011	20.833	20.833	20.833	20.000	82.499
Gesamt	2012	600.000	126.000	227.500	248.000	1.201.500
	2011	604.166	604.166	231.666	254.000	1.693.998

¹ Basierend auf einem Ergebnis je Aktie in 2012 in Höhe von €0,40 und in 2011 in Höhe von €0,68.

Mitglieder des Aufsichtsrats haben weder im Geschäftsjahr 2012 noch im Geschäftsjahr 2011 vom Unternehmen Kredite erhalten.

Sonstiges (Geschäftsjahr 2012)

Im November 2010 hat der Aufsichtsrat einem bis zum 30. September 2013 laufenden Vertrag zwischen der Gesellschaft und der TU München, Lehrstuhl für Technische Elektronik (Frau Prof. Dr. Schmitt-Landsiedel) über die Durchführung von Forschungs- und Entwicklungsarbeiten zum Thema „Sensing für Automotive“ vorsorglich gemäß § 114 AktG zugestimmt. Unter dem Vertrag sind im Geschäftsjahr 2012 von der Gesellschaft vereinbarungsgemäß €45.000 an die TU München gezahlt worden.

ZUKUNFTSGERICHTETE AUSSAGEN

Der Konzernlagebericht enthält in die Zukunft gerichtete Aussagen über das Geschäft, die finanzielle Entwicklung und die Erträge des Infineon-Konzerns.

Diesen Aussagen liegen Annahmen und Prognosen zugrunde, die auf gegenwärtig verfügbaren Informationen und aktuellen Einschätzungen beruhen. Sie sind mit einer Vielzahl von Unsicherheiten und Risiken behaftet. Der tatsächliche Geschäftsverlauf kann daher wesentlich von der erwarteten Entwicklung abweichen.

Infineon übernimmt über die gesetzlichen Anforderungen hinaus keine Verpflichtung, in die Zukunft gerichtete Aussagen zu aktualisieren.

Neubiberg, im November 2012

Der Vorstand

Dr. Reinhard Ploss

Dominik Asam

Arunjai Mittal