



Vergütungsbericht 2024

Infineon Technologies AG



www.infineon.com

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 Vorstands- und Aufsichtsratsmitgliedern im Geschäftsjahr 2024 (1. Oktober 2023 bis 30. September 2024) individuell gewährte und geschuldete Vergütung klar und verständlich dar.

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 Deloitte GmbH Wirtschaftsprüfungsgesellschaft hat den Vergütungsbericht über die Anforderungen des § 162 Abs. 3 Satz 1 und 2 AktG hinaus auch inhaltlich geprüft. Der Prüfungsvermerk ist dem Vergütungsbericht beigelegt.

- 2 Rückblick auf das Geschäftsjahr 2024 und Vorausschau auf das Geschäftsjahr 2025**
- 2 Herausforderndes Geschäftsjahr 2024**
- 2 Veränderungen in Vorstand und Aufsichtsrat im Geschäftsjahr 2024**
- 2 Anpassung des Vergütungssystems für den Vorstand ab dem Geschäftsjahr 2025**
- 3 Vergütung des Vorstands**
- 3 Vergütungssystem**
- 3 Festlegung
- 3 Strategiebezug und Angemessenheit
- 4 Vergütungsstruktur und Vergütungskomponenten, Ziel-/Minimal-/Maximalvergütung
- 9 Variable Vergütung im Geschäftsjahr 2024**
- 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 2024
- 19 Gewährte und geschuldete Vergütung im Geschäftsjahr 2024**
- 19 Aktive Vorstandsmitglieder
- 22 Frühere Vorstandsmitglieder
- 23 Weitere Angaben**
- 23 Vergütung des Aufsichtsrats**
- 23 Vergütungsstruktur und Vergütungskomponenten**
- 25 Gewährte und geschuldete Vergütung im Geschäftsjahr 2024**
- 26 Vergleichende Darstellung der Vergütungs- und Ertragsentwicklung**
- 28 Prüfungsvermerk des Wirtschaftsprüfers**

Rückblick auf das Geschäftsjahr 2024 und Vorausschau auf das Geschäftsjahr 2025

Herausforderndes Geschäftsjahr 2024

Das Geschäftsjahr 2024 war durch ein nach wie vor anspruchsvolles Marktumfeld geprägt. Wenngleich sich Infineon in diesem Marktumfeld gut behauptet hat, bilden sich die anhaltenden konjunkturellen Unsicherheiten auch in der Zielerreichung bei der variablen Vergütung des Vorstands ab.

Veränderungen in Vorstand und Aufsichtsrat im Geschäftsjahr 2024

Im Vorstand hat es im Geschäftsjahr 2024 folgende personelle Veränderung gegeben.

Am 18. Oktober 2023 hat Constanze Hufenbecher ihr Mandat als Vorstandsmitglied zum Ablauf des 31. Oktober 2023 niedergelegt; ihr Anstellungsvertrag endete regulär mit Ablauf des 14. April 2024. Als Nachfolgerin von Constanze Hufenbecher hat der Aufsichtsrat am 18. Oktober 2023 Elke Reichart zum 1. November 2023 und bis zum 31. Oktober 2026 als neues Vorstandsmitglied bestellt.

Im Aufsichtsrat fanden folgende Veränderungen statt:

Das Amtsgericht München (Handelsregister) hatte mit Beschluss vom 19. April 2023 Ute Wolf befristet bis zur nächsten ordentlichen Hauptversammlung der Gesellschaft zum neuen Aufsichtsratsmitglied bestellt; ihr Mandat endete damit zum Ende der

Hauptversammlung am 23. Februar 2024. Die Hauptversammlung am 23. Februar 2024 hat Ute Wolf für weitere vier Jahre und damit bis zur Beendigung der Hauptversammlung 2028 in den Aufsichtsrat gewählt.

Zudem hat Dr. Manfred Puffer sein Mandat mit Wirkung zum Ende der Hauptversammlung am 23. Februar 2024 niedergelegt. Die Hauptversammlung am 23. Februar 2024 hat als neues Aufsichtsratsmitglied Prof. Dr. Hermann Eul für vier Jahre und damit bis zur Beendigung der Hauptversammlung 2028 in den Aufsichtsrat gewählt.

Anpassung des Vergütungssystems für den Vorstand ab dem Geschäftsjahr 2025

Der Aufsichtsrat hat am 26. November 2024 auf Empfehlung seines Präsidialausschusses Änderungen an dem von der Hauptversammlung zuletzt am 16. Februar 2023 gebilligten Vergütungssystem für die Vorstandsmitglieder beschlossen. Dabei geht es im Wesentlichen um folgende Änderungen:

- Die Vorstandsmitglieder erhalten künftig einen Teil ihrer kurzfristigen variablen Vergütung (Short Term Incentive – STI) in Aktien. Die zugeteilten Aktien müssen sie mindestens so lange halten, bis der nach den Share Ownership Guidelines (SOG) erforderliche Aktienbestand aufgebaut ist.
- Im Rahmen der langfristigen variablen Vergütung (Long Term Incentive – LTI) wird die Zielstruktur im Bereich der finanziellen Zielgrößen angepasst. Zum einen gelten für das Total-Shareholder-Return (TSR)-Ziel künftig zwei gleichgewichtete Peer-groups, wobei die erste eine fokussierte, nach klaren und vordefinierten Kriterien zusammengesetzte Wettbewerber-Peergroup darstellt und die zweite – ebenso wie die bislang schon für die Angemessenheitsprüfung verwendete Peergroup – den DAX 40 (ohne Finanzdienstleister) abbildet. Zum anderen kommt als neue Zielgröße das langfristig ausgerichtete Target Operating-Modell (TOM) mit seinen finanziellen Kennziffern Umsatzwachstum, Segmentergebnis-Marge und bereinigter

Free-Cash-Flow im Verhältnis zum Umsatz hinzu. Dabei entfallen künftig auf das TSR- und das TOM-Ziel jeweils ein Anteil von 40 Prozent, auf die ESG-Ziele von 20 Prozent.

Das geänderte Vorstandsvergütungssystem wird der Hauptversammlung am 20. Februar 2025 zur Billigung vorgelegt. Es soll in allen laufenden Vorstandsanstellungsverträgen mit Wirkung zum 1. Oktober 2024 umgesetzt werden.

Das Berichtsjahr ist von den Änderungen noch nicht betroffen. Für das Berichtsjahr relevant ist im Wesentlichen das am 25. November 2022 vom Aufsichtsrat geänderte und von der Hauptversammlung am 16. Februar 2023 gebilligte Vorstandsvergütungssystem (nachfolgend „Vergütungssystem 2022“), in Teilbereichen noch das am 20. November 2020 vom Aufsichtsrat festgelegte und von der Hauptversammlung am 25. Februar 2021 gebilligte Vorstandsvergütungssystem (nachfolgend „Vergütungssystem 2020“).

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 Vergütungssystem 2022 gilt vollumfänglich seit dem 1. Oktober 2022 beziehungsweise in Bezug auf den STI-Modifier seit dem 1. Oktober 2023. Die zuvor geltenden Vergütungssysteme kommen übergangsweise noch im Hinblick auf die zum Zeitpunkt der Festlegung der neuen Vergütungssysteme bereits laufenden Tranchen aus dem Long Term Incentive (LTI) zur Anwendung. Die vom Aufsichtsrat im November 2024 beschlossenen Änderungen kommen – die Billigung durch die Hauptversammlung im Februar 2025 vorausgesetzt – erstmals für das Geschäftsjahr 2025 zur Anwendung.

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

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. Dabei werden das langfristige und nachhaltige Wachstum sowie eine steigende Profitabilität von Infineon incentiviert. Durch die Einbeziehung der Aktienkursentwicklung im Vergleich zu relevanten Wettbewerbern in die Vergütungsstruktur wird außerdem die Leistung von Infineon und dem Vorstand im Verhältnis zu den Wettbewerbern transparent dargestellt. Auf diese Weise sollen die Interessen von Vorstand und Aktionär*innen stärker miteinander in Einklang gebracht werden. 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 (ohne Finanzdienstleister) abgestellt.

Vertikalvergleich

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

Angemessenheitsprüfung

Die letzte Angemessenheitsprüfung fand im Geschäftsjahr 2024 statt. Dabei 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 kam zu dem 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 im Aufsichtsrat eingehend besprochen und seine Einschätzung geteilt.

Die nächste Angemessenheitsprüfung ist für das Geschäftsjahr 2026 geplant.

Vergütungsstruktur und Vergütungskomponenten, Ziel-/Minimal-/Maximalvergütung

Vergütungsstruktur und Vergütungskomponenten im Überblick

Das Vergütungssystem 2022 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).

| Fixe Vergütung | |
|---|---|
| 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 |
| Variable (erfolgsbezogene) Vergütung | |
| Short Term Incentive (STI) – Kurzfristige variable Vergütung | |
| Leistungskriterien | 1/3 Return on Capital Employed (RoCE) (wie geplant) 1/3 Free-Cash-Flow (wie geplant) 1/3 Segmentergebnis-Marge (wie geplant) |
| Modifizier (0,7 bis 1,3) | Außergewöhnliche Entwicklungen |
| 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 | 70 – 80 Prozent relative Gesamtaktionärsrendite (Total Shareholder Return, TSR) 20 – 30 Prozent ESG-Ziele |
| 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- und 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 ¹ | Betragsmäßig festgelegte maximale Vergütung des Vorstands gemäß § 87a Abs. 1 Nr. 1 AktG (inklusive Nebenleistungen und Aufwendungen der betrieblichen Altersversorgung) |
| Vorstandsvorsitzender | €7.200.000 beziehungsweise (nach vier Jahren) €9.200.000 |
| Ordentliches Vorstandsmitglied | €4.200.000 beziehungsweise (nach vier Jahren) €5.300.000 |
| „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 |

¹ Siehe nachfolgend zur abweichenden Maximalvergütung in den Geschäftsjahren 2022 – 2024 für die Vorstandsmitglieder, deren Anstellungsverträge zum Zeitpunkt der Einführung des Vergütungssystems 2020 bereits bestanden.

Ziel- sowie Minimal- und Maximalvergütung

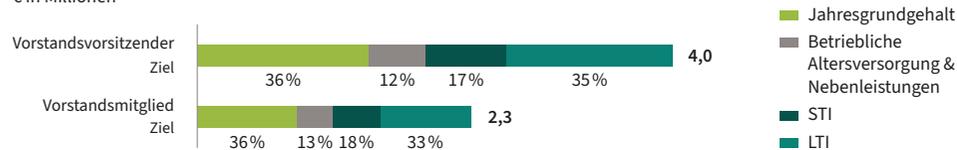
Zielvergütung

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 abweichende Prozentwerte im niedrigen einstelligen Bereich für das Grundgehalt, den STI, den LTI und für die Nebenleistungen.

G01 Zielgesamtvergütung

€ in Millionen



Nach Vollendung einer vierjährigen Vorstandstätigkeit in der jeweiligen Funktion erhöht sich die Maximalvergütung auf €9,2 Millionen für den Vorstandsvorsitzenden und auf €5,3 Millionen für ordentliche Vorstandsmitglieder. Soweit der Aufsichtsrat

diesen erweiterten Handlungsrahmen nutzt, erhöht sich für die davon betroffenen Vorstandsmitglieder die Zielgesamtvergütung entsprechend. Derzeit gilt die erhöhte Maximalvergütung nur für Dr. Sven Schneider; für ihn hat der Aufsichtsrat in diesem Rahmen eine erhöhte Zielgesamtvergütung von €2,8 Millionen festgesetzt.

In den Geschäftsjahren 2022, 2023 und 2024 wurde der STI-Zuteilungsbetrag für die Vorstandsmitglieder mit zum Zeitpunkt der Einführung des Vergütungssystems 2020 bereits laufenden Anstellungsverträgen temporär erhöht, um die Auszahlungslücke durch die Abschaffung des Mid Term Incentive (MTI) auszugleichen. Entsprechend stieg auch die Zielgesamtvergütung der betroffenen Vorstandsmitglieder für diese Geschäftsjahre an.

Der MTI als drittes variables Vergütungselement wurde bereits mit Einführung des Vorstandsvergütungssystems 2020 abgeschafft. Bis dahin begann jedes Geschäftsjahr eine neue, jeweils dreijährige MTI-Tranche. Am Ende der drei Jahre erfolgte eine Auszahlung in bar. Die letzte MTI-Tranche endete zum 30. September 2022 und wurde im Geschäftsjahr 2023 ausgezahlt.

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 abweichende Prozentwerte im niedrigen einstelligen Bereich für das Grundgehalt, den STI, den LTI sowie für die Nebenleistungen.

Nachfolgend werden die individuellen Zielbeträge für die im Geschäftsjahr 2024 und 2023 vertraglich vereinbarten Vergütungskomponenten dargestellt sowie die relativen Anteile der einzelnen Vergütungskomponenten.

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 beziehungsweise – nach vier Jahren – €9,2 Millionen (Vorstandsvorsitzender) und €4,2 Millionen beziehungsweise – nach vier Jahren – €5,3 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 Vergütungssystem 2020 laufende Anstellungsverträge eine Maximalvergütung von €8,2 Millionen (Vorstandsvorsitzender) beziehungsweise €5,9 Millionen (ordentliches Vorstandsmitglied, betroffen hiervon ist nur Dr. Sven Schneider).

Die Begrenzungen der einzelnen variablen Vergütungskomponenten sind unten im Detail dargestellt. Ob 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 2024 wurde die LTI-Tranche 2024–2027 gewährt. Deren Performanceperiode endet mit dem 30. September 2027 und wird nach Ablauf der Wartefrist zum 31. März 2028 erfüllt. Aus diesem Grund kann über die Einhaltung der Maximalvergütung für das Geschäftsjahr 2024 erst im Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2028 berichtet werden. Erstmals wird über die Einhaltung der Maximalvergütung im Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2025 (dann für die Vergütung im Geschäftsjahr 2021) zu berichten sein.

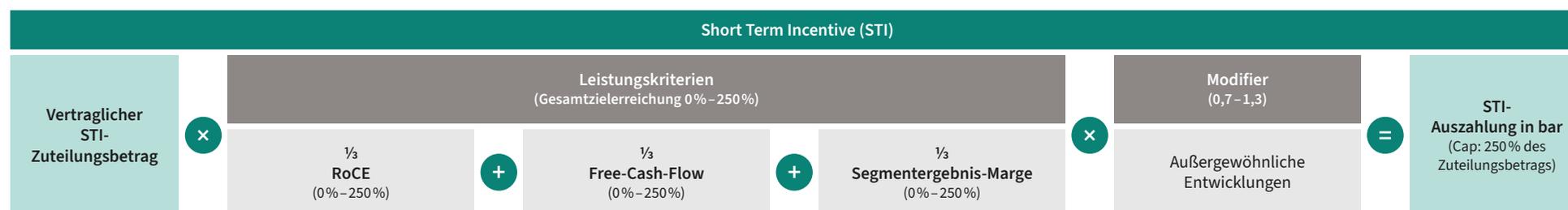
| in € | Jochen Hanebeck Vorstandsvorsitzender | | Elke Reichart ¹ Vorstandsmitglied seit 1. November 2023 | | Dr. Sven Schneider Vorstandsmitglied | | Andreas Urschitz Vorstandsmitglied | | Dr. Rutger Wijburg Vorstandsmitglied | | Constanze Hufenbecher ¹ Vorstandsmitglied bis 31. Oktober 2023 | |
|---------------------------------------|--|------------|--|------------|---|------------|---------------------------------------|------------|---|------------|---|------------|
| | 2024 (Min.) | 2024 (Cap) | 2024 (Min.) | 2024 (Cap) | 2024 (Min.) | 2024 (Cap) | 2024 (Min.) | 2024 (Cap) | 2024 (Min.) | 2024 (Cap) | 2024 (Min.) | 2024 (Cap) |
| Variable Vergütung | | | | | | | | | | | | |
| Kurzfristige variable Vergütung (STI) | – | 2.279.168 | – | 928.125 | – | 2.322.500 | – | 1.012.500 | – | 1.012.500 | – | 84.375 |
| Langfristige variable Vergütung (LTI) | | | | | | | | | | | | |
| Performance Share-Plan | – | 3.492.500 | – | 1.769.167 | – | 2.390.000 | – | 1.930.000 | – | 1.930.000 | – | 160.833 |

¹ Für Elke Reichart und Constanze Hufenbecher betrifft die Maximalvergütung ihre aktive Tätigkeit im Vorstand der Infineon Technologies AG. Sie wurde anteilig ermittelt.

Variable Vergütung im Geschäftsjahr 2024

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 gleichgewichtete 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, die 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.

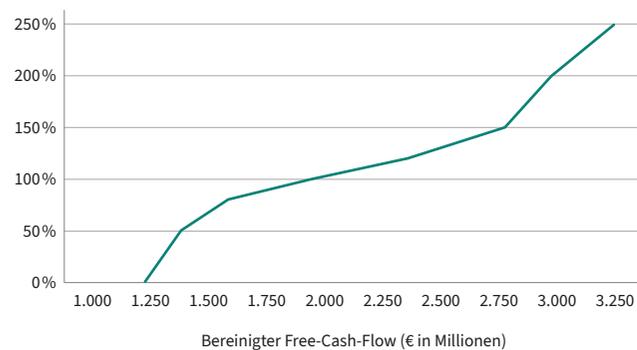
Geschäftsjahr 2024

Free-Cash-Flow

Der Aufsichtsrat hatte zur Erfolgsgröße Free-Cash-Flow (wie geplant) für das Geschäftsjahr 2024 den Zielwert beschlossen und als Teil dessen festgelegt, dass neben der Bereinigung um Zahlungsströme aus dem Kauf- und Verkauf von Finanzinvestments bestimmte Zahlungsflüsse wie die Kaufpreiszahlung für die GaN Systems Transaktion und große Investitionen in Frontend Fertigungsgebäude keine Vergütungsrelevanz haben sollen, entsprechend dem adjusted FCF. Da beide Positionen sowohl für die Festlegung des Zielwerts als auch bei der späteren Zielerreichung neutralisiert wurden, wirkte sich dies nicht vergütungserhöhend aus. Konkret hat der Aufsichtsrat einen Schwellenwert von €1.233 Millionen (0 Prozent Zielerreichung), einen Zielwert von €1.974 Millionen (100 Prozent Zielerreichung) und einen Maximalwert von €3.323 Millionen (250 Prozent Zielerreichung) festgelegt.

G03 Zielkurve Free-Cash-Flow

Zielerreichung



| Erläuterungen | |
|----------------|----------------|
| € in Millionen | Zielerreichung |
| 3.323 | 250% |
| 1.974 | 100% |
| 1.233 | 0% |

Die Zielfunktion bezieht sich auf die fortgeführten Aktivitäten von Infineon.

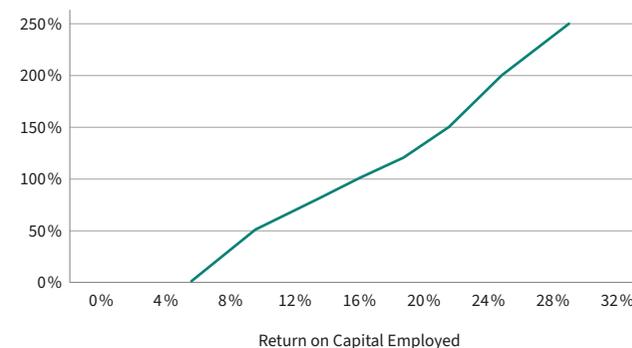
Für das abgelaufene Geschäftsjahr liegt der bereinigte Free-Cash-Flow bei €1.690 Millionen, das entspricht einem Zielerreichungsgrad von 84,7 Prozent.

RoCE

Der Aufsichtsrat hatte hinsichtlich der Erfolgsgröße RoCE (wie geplant) für das Geschäftsjahr 2024 unter anderem einen Schwellenwert von 5,5 Prozent (0 Prozent Zielerreichung), einen Zielwert von 16,0 Prozent (100 Prozent Zielerreichung) und einen Maximalwert von 29,1 Prozent (250 Prozent Zielerreichung) festgelegt.

G04 Zielkurve Return on Capital Employed

Zielerreichung



| Erläuterungen | |
|---------------|----------------|
| RoCE | Zielerreichung |
| 29,1% | 250% |
| 16,0% | 100% |
| 5,5% | 0% |

Die Zielfunktion bezieht sich auf die fortgeführten Aktivitäten von Infineon.

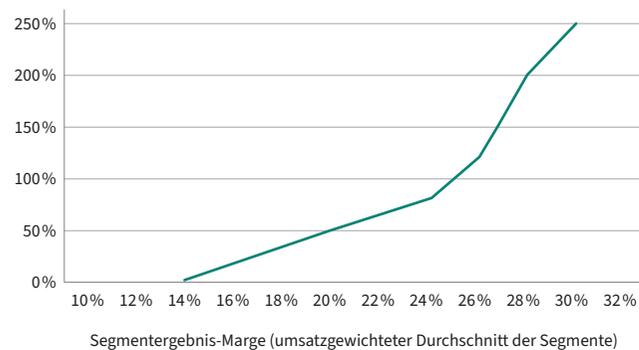
Bei der Ermittlung des für die Bestimmung des Zielerreichungsgrads relevanten RoCE werden solche Faktoren, die von den relevanten Entscheidungsträgern nicht beeinflussbar sind, in der Ergebnisgröße (Betriebsergebnis aus fortgeführten Aktivitäten nach Steuern) bereinigt. Dies gilt insbesondere für Ergebnisbestandteile, die nicht direkt segmentbezogen sind. Insofern gibt es Unterschiede zum berichteten RoCE. Für das abgelaufene Geschäftsjahr liegt der so ermittelte RoCE bei 12,5 Prozent, das entspricht einem Zielerreichungsgrad von 73,0 Prozent.

Segmentergebnis-Marge

Der Aufsichtsrat hatte hinsichtlich der Erfolgsgröße Segmentergebnis-Marge (wie geplant) für das Geschäftsjahr 2024 unter anderem einen Schwellenwert von 14,0 Prozent (0 Prozent Zielerreichung), einen Zielwert von 25,0 Prozent (100 Prozent Zielerreichung) und einen Maximalwert von 30,0 Prozent (250 Prozent Zielerreichung) festgelegt.

G05 Zielkurve Segmentergebnis-Marge

Zielerreichung



| Erläuterungen | |
|-----------------------|----------------|
| Segmentergebnis-Marge | Zielerreichung |
| 30,0% | 250% |
| 25,0% | 100% |
| 14,0% | 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 20,7 Prozent, das entspricht einem Zielerreichungsgrad von 55,6 Prozent.

Gesamtzielerreichung

Bei gleicher Wertigkeit aller drei Ziele (bereinigter Free-Cash-Flow, RoCE und Segmentergebnis-Marge) errechnet sich ein arithmetischer (Durchschnitts-)Zielerreichungsgrad für das Geschäftsjahr 2024 von 71,1 Prozent.

STI-Modifizier

Im Rahmen des STI ist ein Modifizier vorgesehen. Dieser ermöglicht es dem Aufsichtsrat, außerordentlichen Entwicklungen, die in den zuvor festgelegten Zielen nicht hinreichend erfasst wurden, angemessen Rechnung zu tragen. Sofern relevant, erfolgt die Berücksichtigung des Faktors nach Ablauf des jeweiligen Geschäftsjahres durch den Aufsichtsrat. Dieser kann zwischen 0,7 und 1,3 betragen und würde multiplikativ auf die Gesamtzielerreichung angewandt.

Der Aufsichtsrat hat für das Geschäftsjahr 2024 keine außergewöhnlichen Entwicklungen festgestellt, die zu einer Anpassung der Zielerreichung geführt hätten.

Langfristige variable Vergütung (Long Term Incentive, LTI)

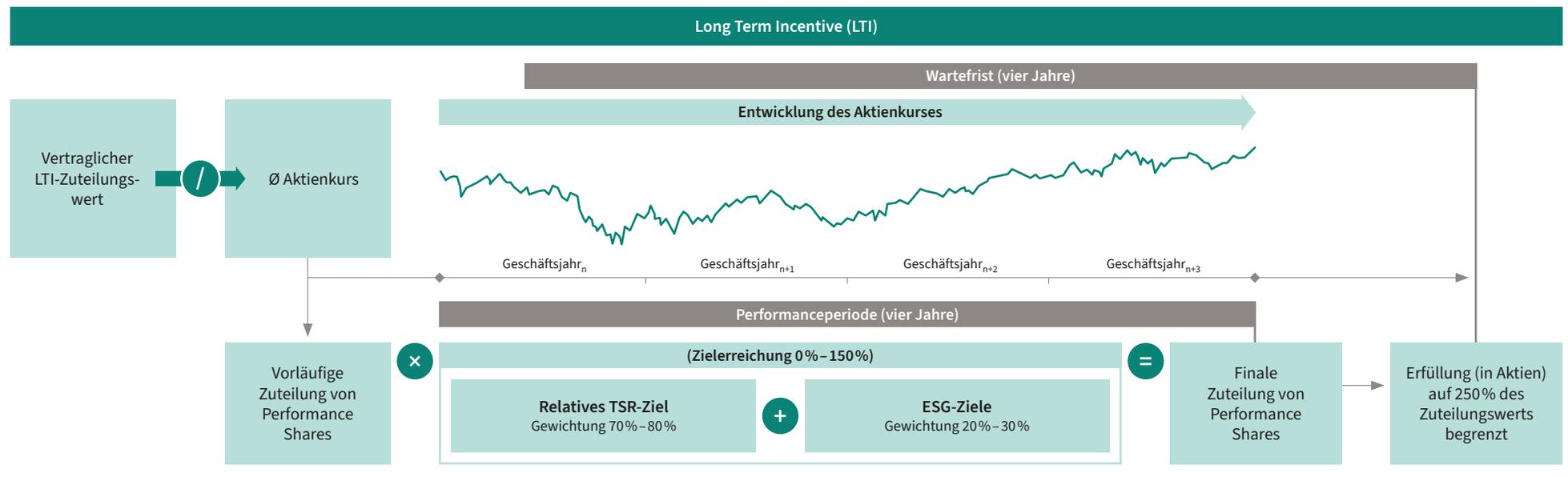
Leistungskriterien

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

Die Performanceperiode beginnt am 1. Oktober des ersten Geschäftsjahres der jeweiligen 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 das nichtfinanzielle Leistungskriterium, das sich aus strategie-abgeleiteten ESG-Zielen (Environmental, Social & Governance beziehungsweise Umwelt, Soziales und Governance) zusammensetzt. Dabei fließen der TSR zu 70–80 Prozent und die ESG-Ziele zu 20–30 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 Durchschnittskurs der Infineon-Aktie (Xetra-Schlusskurs) 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):

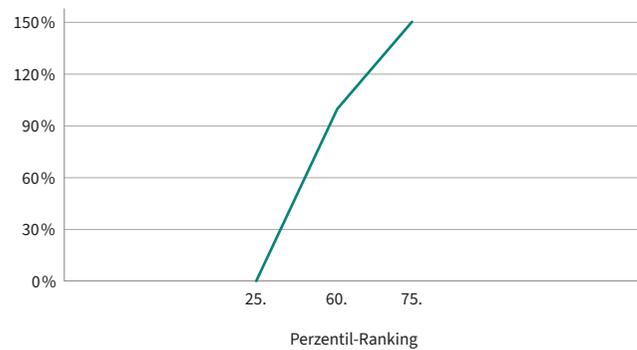
- Analog Devices Inc.
- Broadcom Inc.
- China Electronics Huada Technology Company Ltd.
- Elmos Semiconductor SE
- Fuji Electric CO., LTD.
- GigaDevice Semiconductor (Beijing) Inc.
- Knowles Corp.

- 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, Inc.
- Renesas Electronics Corp.
- Rohm CO., LTD.
- Shanghai Fudan Microelectronics Group Co., Ltd.
- Silicon Laboratories, Inc.
- STMicroelectronics N.V.
- Synaptics Inc.
- Texas Instruments Inc.
- 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, aus dem die Zielerreichung von Infineon abgeleitet wird.

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 70–80 Prozent in die Gesamtzielerreichung des LTI ein.

G07 Zielkurve Total Shareholder Return



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

ESG

Die ESG-Ziele sind als nichtfinanzielle Leistungskriterien aus den Bereichen Umwelt, Soziales und Governance (Environmental, Social & Governance) definiert. Durch den klaren Bezug der ESG-Ziele zur Geschäfts- und Nachhaltigkeitsstrategie sowie aktuellen Marktanforderungen werden Anreize gesetzt, die Gesellschaft nachhaltig im Sinne der Stakeholder*innen zu steuern.

Die ESG-Ziele für die jeweilige Tranche werden abstrakt (das heißt nur die Ziele, nicht die Zielkurven) vor Beginn des Geschäftsjahres vom 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 20–30 Prozent in die Gesamtzielerreichung des LTI ein.

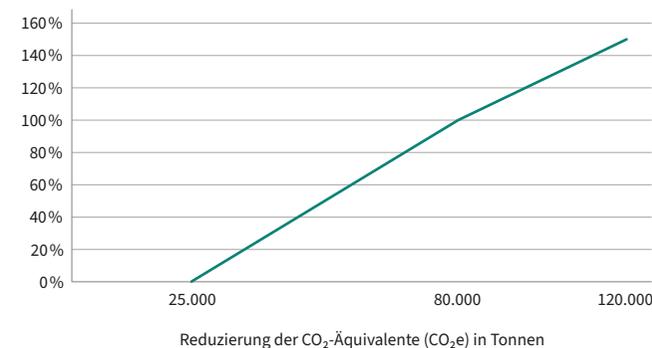
Geschäftsjahr 2024

Ausgabe der Tranche 2024

Für die am 1. April 2024 ausgegebene LTI-Tranche hat der Aufsichtsrat bestimmt, dass die Zielerreichung bezüglich der ESG-Ziele zu 20 Prozent in die Gesamtzielerreichung des LTI eingeht. Der Aufsichtsrat hat zwei ESG-Ziele festgelegt, zum einen aus dem Bereich Umwelt, zum anderen aus dem Bereich Soziales.

Das Umweltziel hat zum Gegenstand, im Geschäftsjahr 2027 80 Prozent CO₂-Neutralität zu erreichen. Berechnungsbasis hierfür ist das Kalenderjahr 2019. Dies soll durch Umstellung auf erneuerbare Energiequellen (Grünstrom) sowie technische Maßnahmen an den Standorten, wie Perfluorinated Compounds (PFC)-Emissionsreduktionen sowie Energieeffizienzmaßnahmen, und/oder mit Entwicklungshilfemaßnahmen realisiert werden, die mit CO₂-Einsparungen verbunden sind. Im Zeitraum von Geschäftsjahr 2024 bis einschließlich Geschäftsjahr 2027 sollen Gesamteinsparungen durch technische Maßnahmen von insgesamt 80.000 Tonnen CO₂ erreicht werden. Für die Erreichung des Umweltziels gilt: Werden weniger als 25.000 Tonnen CO₂ eingespart, liegt die Zielerreichung bei 0 Prozent. Werden 80.000 Tonnen CO₂ eingespart, liegt die Zielerreichung bei 100 Prozent; werden 120.000 Tonnen CO₂ oder mehr eingespart, liegt die Zielerreichung bei 150 Prozent. Sollte die CO₂-Neutralität von 80 Prozent im Geschäftsjahr 2027 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 CO₂-Reduzierung



| Erläuterungen | |
|-------------------|----------------|
| CO ₂ e | Zielerreichung |
| ≥ 120.000t | 150% |
| 80.000t | 100% |
| ≤ 25.000t | 0% |

Der Aufsichtsrat hat ein weiteres ESG-Ziel aus dem Bereich Soziales festgelegt. Dieses Ziel bezieht sich auf die Diversität im Unternehmen und berücksichtigt vor allem den Anteil von Frauen in Führungspositionen. Dafür wurde ein Zielkorridor definiert, wonach der Anteil von Frauen mit Global-Grade-13 und höheren Funktionen bis zum Geschäftsjahr 2030 auf einen Wert von 18 Prozent bis 20 Prozent erhöht werden soll.

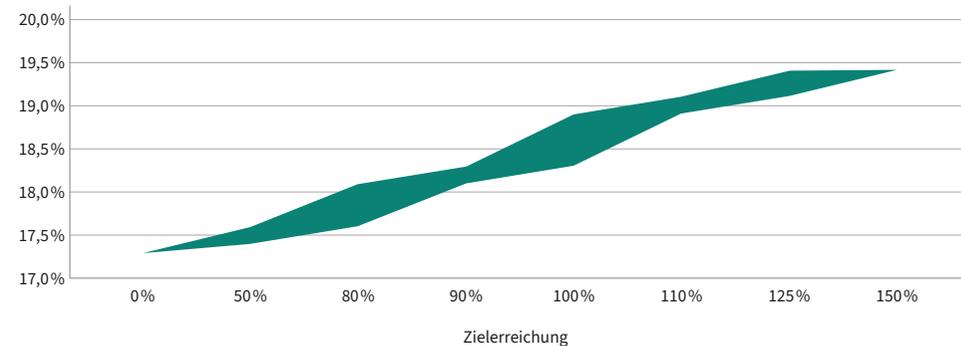
Neben dem Frauenanteil können weitere Diversitätsaspekte in die Zielerreichung einfließen. Die Zielerreichung kann zwischen 0 Prozent und 150 Prozent liegen.

Für den Frauenanteil in der aktuellen Performanceperiode gilt: Um das Ziel zu 100 Prozent zu erreichen, muss der Frauenanteil um mindestens 1,2 Prozentpunkte über die vierjährige Performanceperiode gesteigert werden. Der Ausgangswert lag am 30. September 2023 bei 17,1 Prozent. Sollte der Frauenanteil bis zum 30. September 2027 um weniger als 0,2 Prozentpunkte erhöht werden, stagnieren oder sogar fallen, würde dies zu einer Zielerreichung von 0 Prozent führen. Hingegen würde eine Erhöhung des Frauenanteils um mehr als 2,3 Prozentpunkte zu einer Zielerreichung von 150 Prozent führen.

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 2024 vorläufig zugeteilten virtuellen Performance Shares zu entnehmen.

G09 Zielbereich Diversität



| Vorstandsmitglied | 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 € |
|--|-----------------------|--------------------|---|--|--|--|
| Jochen Hanebeck (Vorstandsvorsitzender) | 1.397.000 | | | | 40.920 | 1.013.179 |
| Elke Reichart (Vorstandsmitglied seit 1. November 2023) | 707.667 | | | | 20.728 | 513.225 |
| Dr. Sven Schneider (Vorstandsmitglied) | 956.000 | | | | 28.002 | 693.330 |
| Andreas Urschitz (Vorstandsmitglied) | 772.000 | 31. März 2028 | 34,14 | 24,76 | 22.613 | 559.898 |
| Dr. Rutger Wijburg (Vorstandsmitglied) | 772.000 | | | | 22.613 | 559.898 |
| Constanze Hufenbecher (Vorstandsmitglied bis 31. Oktober 2023) ¹ | 450.333 | | | | 13.191 | 326.609 |

1 Constanze Hufenbecher erhält im Geschäftsjahr 2024 einen regulären Zuteilungsbetrag bis Ende des Anstellungsvertrags am 14. April 2024.

Über die LTI-Tranche 2024 soll im Geschäftsjahr der finalen Zuteilung, also im Geschäftsjahr 2028, als Teil der gewährten Vergütung berichtet werden (zur Systematik der Berichterstattung siehe „Gewährte und geschuldete Vergütung im Geschäftsjahr 2024“, [S. 19 ff.](#)).

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

Im Geschäftsjahr 2024 wurde die Tranche 2020 erfüllt. Diese unterlag noch den alten, bis zur Festlegung des Vergütungssystems 2020 im November 2020 geltenden Regeln:

Die – zunächst noch vorläufige – Zuteilung der (virtuellen) Performance Shares erfolgte zum 1. März 2020 für das am vorhergehenden 1. Oktober 2019 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 erloschen (Cap).

Die finale Zuteilung der Performance Shares erfolgte am 1. März 2024. Für die Tranche 2020 wurde das Erfolgsziel nicht erreicht, sodass nur 50 Prozent der Performance Shares endgültig zugeteilt wurden. Die finalen Zuteilungen für die Tranche 2020 sind der nachfolgenden Tabelle zu entnehmen. Zur besseren Nachvollziehbarkeit der unter „Gewährte und geschuldete Vergütung im Geschäftsjahr 2024“, [S. 19 ff.](#), für das Vorjahr angegebenen Beträge sind in der nachfolgenden Tabelle auch die Zuteilungen aus der Tranche 2019 enthalten, die entsprechend den damals geltenden Planbedingungen am 1. März 2023 final zugeteilt wurden. Die virtuellen Performance Shares aus der Tranche 2019 sind ebenfalls zu 50 Prozent verfallen, da die Performance-Hürde nicht erreicht wurde.

| Vorstandsmitglied ¹ | 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 € |
|--|--------------------------|---|---|---|--|---|---|
| Im Geschäftsjahr 2024 fällige Tranche | | | | | | | |
| Jochen Hanebeck (Vorstandsvorsitzender) ² | 240.000 | 18,10 | 12,50 | 13.258 | 33,91 | 6.629 | 224.765 |
| Dr. Sven Schneider (Vorstandsmitglied) ³ | 382.500 | 18,10 | 12,50 | 21.130 | 33,91 | 10.565 | 358.220 |
| Im Geschäftsjahr 2023 fällige Tranche | | | | | | | |
| Jochen Hanebeck (Vorstandsvorsitzender) ² | 240.000 | 20,02 | 13,79 | 11.988 | 35,12 | 5.994 | 210.526 |

¹ Die Angabe bezieht sich auf Vorstandsmitglieder, die sowohl im Zeitpunkt der vorläufigen Zuteilung als auch im Geschäftsjahr 2024 aktiv im Vorstand sind.

² Jochen Hanebeck war bis zum 31. März 2022 Vorstandsmitglied und ist seit dem 1. April 2022 Vorstandsvorsitzender der Infineon Technologies AG. Die endgültige Zuteilung berücksichtigt die bis zum 31. März 2022 vereinbarte Vergütung als Vorstandsmitglied.

³ Nach Maßgabe seines Anstellungsvertrags stand Dr. Sven Schneider die LTI-Tranche für das Geschäftsjahr 2019 zeitanteilig gequotelt zu. Er hatte daher Anspruch auf die Zuteilung von Performance Shares für die Monate Mai bis September 2019. Da die jährliche Zuteilung der Performance Shares für das Geschäftsjahr 2019 im Zeitpunkt des Amtsantritts von Dr. Sven Schneider bereits stattgefunden hatte, erfolgt die Zuteilung zusammen mit und gemäß den Bedingungen der Zuteilung für das folgende Geschäftsjahr 2020. Daraus ergibt sich der Zuteilungsbetrag von €382.500, der sich aus dem Zuteilungsbetrag des Geschäftsjahres 2020 (€270.000) und dem anteiligen Zuteilungsbetrag des Geschäftsjahres 2019 (€112.500) zusammensetzt.

Übersicht der ausstehenden Performance Shares

Der nachfolgenden Tabelle sind die im Geschäftsjahr 2024 und 2023 ausstehenden Performance Shares der einzelnen Vorstandsmitglieder zu entnehmen:

| Vorstandsmitglied | 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 ¹ | Am Ende des Geschäftsjahres ausstehende virtuelle Performance Shares |
| | | Anzahl | Anzahl | Anzahl | Anzahl | Anzahl |
| Jochen Hanebeck (Vorstandsvorsitzender) | 2024 | 134.087 | 40.920 | 6.629 | 6.629 | 161.749 |
| | 2023 | 90.195 | 55.880 | 5.994 | 5.994 | 134.087 |
| Elke Reichart (Vorstandsmitglied seit 1. November 2023) | 2024 | – | 20.728 | – | – | 20.728 |
| | 2023 | – | – | – | – | – |
| Dr. Sven Schneider (Vorstandsmitglied) | 2024 | 111.672 | 28.002 | 10.565 | 10.565 | 118.544 |
| | 2023 | 77.112 | 34.560 | – | – | 111.672 |
| Andreas Urschitz (Vorstandsmitglied) | 2024 | 41.173 | 22.613 | – | – | 63.786 |
| | 2023 | – | 41.173 | – | – | 41.173 |
| Dr. Rutger Wijburg (Vorstandsmitglied) | 2024 | 41.956 | 22.613 | – | – | 64.569 |
| | 2023 | 11.076 | 30.880 | – | – | 41.956 |
| Constanze Hufenbecher (Vorstandsmitglied bis 31. Oktober 2023) | 2024 | 68.537 | 13.191 | – | – | 81.728 |
| | 2023 | 37.657 | 30.880 | – | – | 68.537 |
| Gesamt | 2024 | 397.425 | 148.067 | 17.194 | 17.194 | 511.104 |
| | 2023 | 216.040 | 193.373 | 5.994 | 5.994 | 397.425 |

¹ Der Verfall der virtuellen Performance Shares in den Geschäftsjahren 2024 und 2023 resultierte aus dem Nichterreichen der Performance-Hürde.

Zusagen an Vorstandsmitglieder für den Fall einer Beendigung ihrer Tätigkeit

Versorgungszusagen und Ruhegehälter im Geschäftsjahr 2024

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 Versorgungsfalls mit dem jeweils gültigen Höchstrechnungszins der Lebensversicherungswirtschaft (Garantiezin); zusätzlich kann sie Überschussgutschriften erteilen. Mögliche Erträge über die Garantieverzinsung hinaus werden zu 95 Prozent dem Versorgungskonto – entweder im Leistungsfall, spätestens jedoch mit Vollendung des 60. Lebensjahres – gutgeschrieben. Der im Versorgungsfall (Alter, Invalidität, Tod) erreichte Stand des Basiskontos – bei Invalidität oder Tod ergänzt um einen Anhebungsbetrag – ist das Versorgungsguthaben, das in zwölf, auf Antrag des Vorstandsmitglieds auch in acht Jahresraten, als Einmalkapital oder als lebenslange Rente an das Vorstandsmitglied beziehungsweise dessen Hinterbliebene ausgezahlt wird.

Soweit Versorgungsansprüche der Vorstandsmitglieder nicht bereits durch den Pensions-Sicherungs-Verein insolvenzgesichert sind, sichert die Gesellschaft diese durch Einräumung eines vertraglichen Sicherungsrechts gegen Insolvenz ab.

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 Vorstandsvorsitzender | | Elke Reichart Vorstandsmitglied seit 1. November 2023 | | Dr. Sven Schneider Vorstandsmitglied | | Andreas Urschitz Vorstandsmitglied | | Dr. Rutger Wijburg Vorstandsmitglied | | Constanze Hufenbecher ² Vorstandsmitglied bis 31. Oktober 2023 | |
|--|--|-----------|---|------|---|---------|---------------------------------------|-----------|---|---------|---|---------|
| | 2024 | 2023 | 2024 | 2023 | 2024 | 2023 | 2024 | 2023 | 2024 | 2023 | 2024 | 2023 |
| Versorgungsbeitrag (beitragsorientierte Leistungszusage) | 423.000 | 423.000 | 232.100 | – | 253.200 | 253.200 | 253.200 | 253.200 | 253.200 | 253.200 | 136.447 | 253.200 |
| Dienstzeitaufwand (IAS 19) | 100.858 | 113.163 | – | – | 193.186 | 213.825 | 111.183 | 124.794 | 118.339 | 124.856 | 176.748 | 196.927 |
| Anwartschaftsbarwert der Pensionszusagen ¹ | 3.616.394 | 2.896.783 | 188.843 | – | 1.142.139 | 828.052 | 1.518.859 | 1.186.664 | 799.881 | 609.592 | 539.953 | 427.236 |

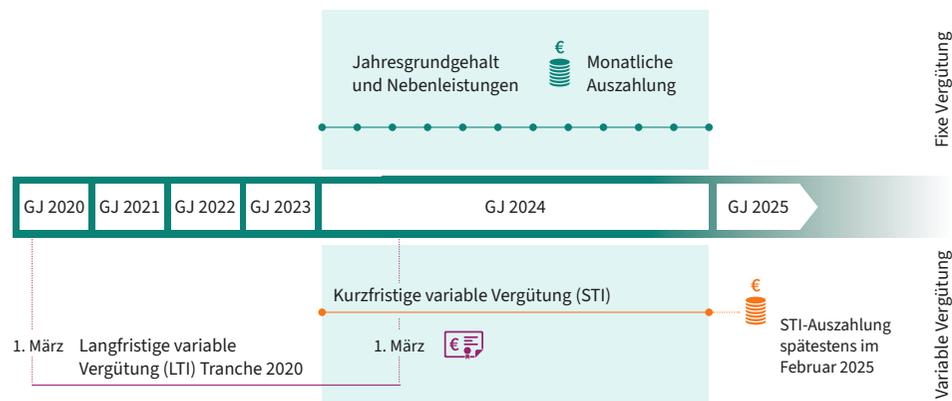
¹ IFRS-Rechnungszins zum 30. September 2024: 3,38 Prozent (30. September 2023: 4,11 Prozent).

² Constanze Hufenbecher erhält im Geschäftsjahr 2024 einen regulären Beitrag bis Ende des Anstellungsvertrags am 14. April 2024, der anteilige Beitrag bis Ende ihres Vorstandsmandats zum 31. Oktober 2023 beträgt €21.100.

Gewährte und geschuldete Vergütung im Geschäftsjahr 2024

Aktive Vorstandsmitglieder

G10 Übersicht gewährte und geschuldete Vergütung Geschäftsjahr 2024



Die nachfolgende Tabelle zeigt die individuelle Vergütung der im Berichtsjahr aktiven Vorstandsmitglieder in den Geschäftsjahren 2024 und 2023. 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. Die Barauszahlung des STI erfolgt frühestmöglich nach der Feststellung des Auszahlungsbetrags durch den Aufsichtsrat, spätestens jedoch innerhalb von fünf Monaten nach dem Ende des jeweiligen Geschäftsjahres. Damit wird der STI-Auszahlungsbetrag 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 2024 und 2023 die im Geschäftsjahr 2020 beziehungsweise 2019 vorläufig zugeteilten virtuellen Performance Shares der Tranchen 2020 und 2019 fällig, wegen des Nichterreichens der Performance-Hürde allerdings lediglich zu 50 Prozent (siehe „Settlement der Tranche 2020 (nach den bis 2020 geltenden Planbedingungen)“, S. 16). Sie wurden durch Übertragung von Infineon-Aktien im Geschäftsjahr 2024 beziehungsweise 2023 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 Vorstandsmitgliedern 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.

| | Jochen Hanebeck Vorstandsvorsitzender | | | | Elke Reichart Vorstandsmitglied seit 1. November 2023 | | | | Dr. Sven Schneider Vorstandsmitglied | | | |
|--|--|------------|------------------|------------|--|------------|------|------|---|------------|------------------|------------|
| | 2024 | | 2023 | | 2024 | | 2023 | | 2024 | | 2023 | |
| | in € | in % | in € | in % | in € | in % | in € | in % | in € | in % | in € | in % |
| Fixe Vergütung | | | | | | | | | | | | |
| Jahresgrundgehalt | 1.410.000 | 61 | 1.410.000 | 49 | 773.667 | 71 | - | - | 844.000 | 44 | 844.000 | 43 |
| Nebenleistungen | 37.681 | 2 | 38.226 | 1 | 58.581 | 5 | - | - | 59.971 | 3 | 60.239 | 3 |
| Summe fixe Vergütung | 1.447.681 | 62 | 1.448.226 | 50 | 832.248 | 76 | - | - | 903.971 | 47 | 904.239 | 46 |
| Variable Vergütung | | | | | | | | | | | | |
| Kurzfristige variable Vergütung (STI) | 648.195 | 28 | 1.209.782 | 42 | 263.959 | 24 | - | - | 660.519 | 34 | 1.050.984 | 54 |
| Langfristige variable Vergütung (LTI) | | | | | | | | | | | | |
| Performance Share-Plan | | | | | | | | | | | | |
| fällig im Geschäftsjahr 2024 | 224.765 | 10 | | | | | | | 358.220 | 19 | | |
| fällig im Geschäftsjahr 2023 | | | 210.526 | 8 | | | | | | | | |
| Summe variable Vergütung | 872.960 | 38 | 1.420.308 | 50 | 263.959 | 24 | - | - | 1.018.739 | 53 | 1.050.984 | 54 |
| Gesamtvergütung i. S. d. § 162 Abs. 1 Satz 1 AktG | 2.320.641 | 100 | 2.868.534 | 100 | 1.096.207 | 100 | - | - | 1.922.710 | 100 | 1.955.223 | 100 |
| Versorgungsaufwand | 100.858 | | 113.163 | | - | | - | | 193.186 | | 213.825 | |
| Gesamtvergütung inkl. Versorgungsaufwand | 2.421.499 | | 2.981.697 | | 1.096.207 | | - | | 2.115.896 | | 2.169.048 | |

| | Andreas Urschitz Vorstandsmitglied | | | | Dr. Rutger Wijburg Vorstandsmitglied | | | | Constanze Hufenbecher ¹ Vorstandsmitglied bis 31. Oktober 2023 | | | |
|--|---------------------------------------|------------|------------------|------------|---|------------|------------------|------------|--|------------|------------------|------------|
| | 2024 | | 2023 | | 2024 | | 2023 | | 2024 | | 2023 | |
| | in € | in % | in € | in % | in € | in % | in € | in % | in € | in % | in € | in % |
| Fixe Vergütung | | | | | | | | | | | | |
| Jahresgrundgehalt | 844.000 | 72 | 844.000 | 59 | 844.000 | 72 | 844.000 | 59 | 70.333 | 73 | 844.000 | 58 |
| Nebenleistungen | 38.196 | 3 | 42.506 | 3 | 38.977 | 3 | 39.256 | 3 | 2.513 | 2 | 67.067 | 5 |
| Summe fixe Vergütung | 882.196 | 75 | 886.506 | 62 | 882.977 | 75 | 883.256 | 62 | 72.846 | 75 | 911.067 | 63 |
| Variable Vergütung | | | | | | | | | | | | |
| Kurzfristige variable Vergütung (STI) | 287.955 | 25 | 537.435 | 38 | 287.955 | 25 | 537.435 | 38 | 23.996 | 25 | 537.435 | 37 |
| Langfristige variable Vergütung (LTI) | | | | | | | | | | | | |
| Performance Share-Plan | | | | | | | | | | | | |
| fällig im Geschäftsjahr 2024 | | | | | | | | | | | | |
| fällig im Geschäftsjahr 2023 | | | | | | | | | | | | |
| Summe variable Vergütung | 287.955 | 25 | 537.435 | 38 | 287.955 | 25 | 537.435 | 38 | 23.996 | 25 | 537.435 | 37 |
| Gesamtvergütung i. S. d. § 162 Abs. 1 Satz 1 AktG | 1.170.151 | 100 | 1.423.941 | 100 | 1.170.932 | 100 | 1.420.691 | 100 | 96.842 | 100 | 1.448.502 | 100 |
| Versorgungsaufwand | 111.183 | | 124.794 | | 118.339 | | 124.856 | | 176.748 | | 196.927 | |
| Gesamtvergütung inkl. Versorgungsaufwand | 1.281.334 | | 1.548.735 | | 1.289.271 | | 1.545.547 | | 273.590 | | 1.645.429 | |

¹ Für Constanze Hufenbecher werden Jahresgrundgehalt, Nebenleistungen und kurzfristige variable Vergütung (STI) anteilig bis zum Zeitpunkt des Ausscheidens aus dem Vorstand am 31. Oktober 2023 ausgewiesen. Der Versorgungsaufwand des Geschäftsjahres 2024 wird vollständig der aktiven Vorstandstätigkeit von Constanze Hufenbecher zugeordnet.

Frühere Vorstandsmitglieder

Die nachfolgende Tabelle zeigt die im Geschäftsjahr 2024 an frühere Vorstandsmitglieder gemäß § 162 AktG gewährten und geschuldeten festen und variablen Vergütungsbestandteile. Der Ausweis der Grundvergütung (inklusive Nebenleistungen) sowie der STI- und LTI-Tranchen richtet sich nach den gleichen Grundsätzen wie für die aktiven Vorstandsmitglieder. Die Renten- und Abfindungszahlungen sind im Geschäftsjahr der Auszahlung als gewährte Vergütung enthalten.

| | Ende der Amtszeit | Jahresgrundgehalt und Nebenleistungen | | Kurzfristige variable Vergütung (STI) | | Langfristige variable Vergütung (LTI) | | Abfindungs- und Karenzzahlungen | | Pensionszahlungen | | Summe |
|---|-----------------------------------|---------------------------------------|------|---------------------------------------|------|---------------------------------------|------|---------------------------------|------|-------------------|------|-----------|
| | | in € | in % | in € | in % | in € | in % | in € | in % | in € | in % | in € |
| Ehemaliges Vorstandsmitglied ¹ | | | | | | | | | | | | |
| Constanze Hufenbecher ² | 31. Oktober 2023 | 396.630 | 73 | 143.978 | 27 | - | - | - | - | - | - | 540.608 |
| Dr. Helmut Gassel | 31. Mai 2022 | - | - | - | - | 224.765 | 62 | 140.667 | 38 | - | - | 365.432 |
| Dr. Reinhard Ploss | 31. März 2022 | - | - | - | - | 393.381 | 47 | - | - | 438.414 | 53 | 831.795 |
| Ehemalige Vorstandsmitglieder | länger als 10 Jahre ausgeschieden | - | - | - | - | - | - | - | - | 3.057.033 | 100 | 3.057.033 |

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

² Constanze Hufenbecher hat ihr Mandat als Vorstandsmitglied zum 31. Oktober 2023 niedergelegt; ihr Anstellungsvertrag endete regulär mit Ablauf des 14. April 2024.

Weitere Angaben

Im Geschäftsjahr 2024 sind keinem Vorstandsmitglied Leistungen von einem Dritten im Hinblick auf seine*ihre Tätigkeit als Vorstandsmitglied zugesagt oder gewährt worden.

Weder amtierende noch frühere Vorstandsmitglieder haben im Geschäftsjahr 2024 oder im Geschäftsjahr 2023 vom Unternehmen Kredite erhalten.

Der Aufsichtsrat hat von der Möglichkeit, variable Vergütungsbestandteile zurückzufordern, im Geschäftsjahr 2024 keinen Gebrauch gemacht.

Im Geschäftsjahr 2024 wurde nicht von den Vorgaben der Vergütungssysteme abgewichen.

Dieser Vergütungsbericht wird der Hauptversammlung im Februar 2025 zur Billigung gemäß § 120a Abs. 4 AktG vorgelegt. Der Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2023 wurde von der Hauptversammlung am 23. Februar 2024 mit großer Mehrheit (93,59 Prozent) gebilligt. Aufgrund der hohen Zustimmungquote bestand keine Veranlassung, über die angesprochenen Änderungen am Vorstandsvergütungssystem hinaus Modifikationen am Vergütungssystem, an dessen Umsetzung oder an der Art und Weise der Berichterstattung vorzunehmen.

Vergütung des Aufsichtsrats

Für das Berichtsjahr ist das seit dem 1. Oktober 2021 geltende Vergütungssystem relevant.

Die Hauptversammlung hat am 23. Februar 2024 Anpassungen der Satzungsregelung zur Aufsichtsratsvergütung beschlossen und das Aufsichtsratsvergütungssystem gemäß § 113 AktG gebilligt. Dabei wurde die Begrenzung der ausschussbezogenen Zuschläge auf einen Maximalbetrag von €100.000 gestrichen und die Umbenennung des Strategie- und Technologieausschusses in Technologie- und Digitalisierungsausschuss abgebildet. Diese Änderungen gelten ab dem 1. Oktober 2024 und damit erst für das kommende Geschäftsjahr 2025.

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

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*Die Aufsichtsratsvorsitzende erhält einen Zuschlag von €100.000, jede*r seiner*ihrer Stellvertreter*innen 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 Technologie- und Digitalisierungsausschusses 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 Aufsichtsratsmitglied mehrere der genannten Funktionen ausübt, erhält es alle dafür jeweils vorgesehenen Zuschläge; insgesamt ist der Auszahlungsbetrag an das Aufsichtsratsmitglied für die ausschussbezogenen Zuschläge aber auf einen Maximalbetrag von €100.000 begrenzt; diese Begrenzung entfällt ab dem 1. Oktober 2024.
- 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 unterjährigen Eintritt in den (oder Ausscheiden aus dem) Aufsichtsrat, einen seiner Ausschüsse oder eine mit einem Zuschlag vergütete Funktion erfolgt eine anteilige Kürzung der betreffenden Vergütungskomponente (Zahlung von einem Zwölftel des betreffenden jährlichen Vergütungsteils für jeden angefangenen Monat der Mitgliedschaft beziehungsweise Funktionsausübung).

Aufsichtsratsmitgliedern werden zudem sämtliche Auslagen, die ihnen im Zusammenhang mit der Ausübung des Aufsichtsratsmandats entstehen, sowie die von ihnen insoweit etwa abzuführende Umsatzsteuer erstattet. Die Gesellschaft zahlt den Aufsichtsratsmitgliedern des Weiteren die auf ihre Gesamtvergütung (einschließlich des Sitzungsgelds) etwa anfallende Umsatzsteuer. 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 2024

Die den Aufsichtsratsmitgliedern für das Geschäftsjahr 2024 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 2024 zugrunde liegt, wurde bis zum Bilanzstichtag vollständig erbracht. Daher wird die Vergütung für die Aufsichtsrats-tätigkeit als für das Geschäftsjahr 2024 gewährt eingeordnet, auch wenn die Auszahlung der Aufsichtsratsvergütung erst nach Ablauf des Geschäftsjahres 2024 erfolgt.

| Aufsichtsratsmitglied, in € | Geschäfts-jahr | Feste Vergütung | Zuschlag für besondere Funktionen | Sitzungsgeld | Gesamtvergütung ¹ |
|--|----------------|-----------------|-----------------------------------|--------------|------------------------------|
| Xiaoqun Clever-Steg | 2024 | 100.000 | 25.000 | 18.000 | 143.000 |
| | 2023 | 100.000 | 25.000 | 20.000 | 145.000 |
| Johann Dechant | 2024 | 100.000 | 95.000 | 33.000 | 228.000 |
| | 2023 | 100.000 | 95.000 | 34.000 | 229.000 |
| Dr. Herbert Diess (Vorsitzender) | 2024 | 100.000 | 200.000 | 39.000 | 339.000 |
| | 2023 | 66.667 | 133.333 | 21.000 | 221.000 |
| Dr. Wolfgang Eder (Vorsitzender bis zum 16. Februar 2023) ² | 2024 | – | – | – | – |
| | 2023 | 41.667 | 89.583 | 18.000 | 149.250 |
| Dr. Friedrich Eichiner | 2024 | 100.000 | 100.000 | 33.000 | 233.000 |
| | 2023 | 100.000 | 100.000 | 39.000 | 239.000 |
| Annette Engelfried | 2024 | 100.000 | 65.000 | 33.000 | 198.000 |
| | 2023 | 100.000 | 65.000 | 34.000 | 199.000 |
| Prof. Dr. Hermann Eul ³ | 2024 | 66.667 | 16.666 | 6.000 | 89.333 |
| | 2023 | – | – | – | – |
| Peter Gruber | 2024 | 100.000 | 25.000 | 18.000 | 143.000 |
| | 2023 | 100.000 | 25.000 | 20.000 | 145.000 |
| Klaus Helmrich | 2024 | 100.000 | 16.667 | 14.000 | 130.667 |
| | 2023 | 66.667 | – | 12.000 | 78.667 |

| Aufsichtsratsmitglied, in € | Geschäfts-jahr | Feste Vergütung | Zuschlag für besondere Funktionen | Sitzungsgeld | Gesamtvergütung ¹ |
|-------------------------------------|----------------|------------------|-----------------------------------|----------------|------------------------------|
| Hans-Ulrich Holdenried ² | 2024 | – | – | – | – |
| | 2023 | 41.667 | 10.417 | 10.000 | 62.084 |
| Dr. Susanne Lachenmann | 2024 | 100.000 | 25.000 | 18.000 | 143.000 |
| | 2023 | 100.000 | 25.000 | 20.000 | 145.000 |
| Géraldine Picaud ⁴ | 2024 | – | – | – | – |
| | 2023 | 41.667 | 10.417 | 7.000 | 59.084 |
| Dr. Manfred Puffer ⁵ | 2024 | 41.667 | – | 4.000 | 45.667 |
| | 2023 | 100.000 | 10.417 | 18.000 | 128.417 |
| Melanie Riedl | 2024 | 100.000 | 16.667 | 14.000 | 130.667 |
| | 2023 | 100.000 | – | 18.000 | 118.000 |
| Jürgen Scholz | 2024 | 100.000 | 25.000 | 18.000 | 143.000 |
| | 2023 | 100.000 | 25.000 | 20.000 | 145.000 |
| Dr. Ulrich Spiesshofer | 2024 | 100.000 | 20.833 | 18.000 | 138.833 |
| | 2023 | 100.000 | 35.417 | 20.000 | 155.417 |
| Margret Suckale | 2024 | 100.000 | 50.000 | 27.000 | 177.000 |
| | 2023 | 100.000 | 50.000 | 35.000 | 185.000 |
| Mirco Synde | 2024 | 100.000 | – | 12.000 | 112.000 |
| | 2023 | 100.000 | – | 18.000 | 118.000 |
| Diana Vitale | 2024 | 100.000 | 25.000 | 27.000 | 152.000 |
| | 2023 | 100.000 | 25.000 | 26.000 | 151.000 |
| Ute Wolf | 2024 | 100.000 | 40.000 | 22.000 | 162.000 |
| | 2023 | 50.000 | 20.000 | 14.000 | 84.000 |
| Gesamt | 2024 | 1.608.334 | 745.833 | 354.000 | 2.708.167 |
| | 2023 | 1.608.335 | 744.584 | 404.000 | 2.756.919 |

1 Die Gesamtvergütung besteht ausschließlich aus den fixen Vergütungsbestandteilen.

2 Aufsichtsratsmitglied bis zum 16. Februar 2023. Die Vergütung für das Geschäftsjahr 2023 wurde daher zeitanteilig gewährt.

3 Aufsichtsratsmitglied seit dem 23. Februar 2024. Die Vergütung für das Geschäftsjahr 2024 wurde daher zeitanteilig gewährt.

4 Aufsichtsratsmitglied bis zum 2. Februar 2023. Die Vergütung für das Geschäftsjahr 2023 wurde daher zeitanteilig gewährt.

5 Aufsichtsratsmitglied bis zum 23. Februar 2024. Die Vergütung für das Geschäftsjahr 2024 wurde daher zeitanteilig gewährt.

Aufsichtsratsmitglieder haben weder im Geschäftsjahr 2024 noch im Geschäftsjahr 2023 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 Vorstandsvergütungssystems 2020 – auch der mittelfristigen variablen Vergütung der einzelnen Vorstandsmitglieder sind. Die durchschnittliche Vergütung der Arbeitnehmer*innen berücksichtigt die Gehälter der Mitarbeiter*innen des Infineon-Konzerns in Deutschland inklusive variabler Vergütung für das jeweilige Geschäftsjahr auf Vollzeitäquivalentbasis (FTE). Ausnahme hierzu bilden die Mitarbeiter*innen der Hitex 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 Mitarbeiter*innen deutscher Infineon-Gesellschaften. Darüber hinaus wird die im Geschäftsjahr 2024 und in den Vorjahren gewährte und geschuldete Vergütung der gegenwärtigen und ehemaligen Vorstands- und Aufsichtsratsmitglieder in ihrer Entwicklung aufgezeigt.

| | Δ in % 2021 vs. 2020 | Δ in % 2022 vs. 2021 | Δ in % 2023 vs. 2022 | Δ in % 2024 vs. 2023 |
|---|-------------------------|-------------------------|-------------------------|-------------------------|
| Kennziffern Konzernentwicklung/ Ertragsentwicklung | | | | |
| RoCE (Konzern) | 180 | 50 | 32 | -49 |
| Free-Cash-Flow (Konzern) | 123 | 5 | -30 | -98 |
| Segmentergebnis (Konzern) | 77 | 63 | 30 | -29 |
| Segmentergebnis-Marge (Konzern) | 36 | 27 | 13 | -23 |
| Jahresüberschuss der Infineon Technologies AG (HGB) | 259 | 170 | 120 | -54 |
| Durchschnittliche Mitarbeiter*innenvergütung | 11 | 0 | -1 | -2 |
| Vorstandsvergütung | | | | |
| Aktive Vorstandsmitglieder¹ | | | | |
| Jochen Hanebeck (Vorstandsmitglied seit 1. Juli 2016, Vorstandsvorsitzender seit 1. April 2022) | 32 | 59 | -3 | -19 |
| Elke Reichart (Vorstandsmitglied seit 1. November 2023) | - | - | - | - |
| Dr. Sven Schneider (Vorstandsmitglied seit 1. Mai 2019) | 46 | 31 | -16 | -2 |
| Andreas Urschitz (Vorstandsmitglied seit 1. Juni 2022) | - | - | 153 | -18 |
| Dr. Rutger Wijburg (Vorstandsmitglied seit 1. April 2022) | - | - | 68 | -18 |
| Ehemalige Vorstandsmitglieder | | | | |
| Constanze Hufenbecher (Vorstandsmitglied bis 31. Oktober 2023) | - | 146 | -14 | -56 |
| Dr. Helmut Gassel (Vorstandsmitglied bis 31. Mai 2022) | 28 | 98 | -17 | -88 |
| Dr. Reinhard Ploss (Vorstandsvorsitzender bis 31. März 2022) | 18 | 32 | -63 | -44 |
| Ehemalige Vorstandsmitglieder, länger als 10 Jahre ausgeschieden | 18 | -1 | 0 | 18 |

¹ 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 % 2021 vs. 2020 | Δ in % 2022 vs. 2021 | Δ in % 2023 vs. 2022 | Δ in % 2024 vs. 2023 |
|--|-------------------------|-------------------------|-------------------------|-------------------------|
| Aufsichtsratsvergütung | | | | |
| Aktive Aufsichtsratsmitglieder² | | | | |
| Xiaoqun Clever-Steg | 58 | 18 | 0 | -1 |
| Johann Dechant | -1 | 52 | -3 | 0 |
| Dr. Herbert Diess | - | - | - | 53 |
| Dr. Friedrich Eichiner | 62 | 59 | 10 | -3 |
| Annette Engelfried | 0 | 52 | -3 | -1 |
| Prof. Dr. Hermann Eul | - | - | - | - |
| Peter Gruber | -3 | 18 | 0 | -1 |
| Klaus Helmrich | - | - | - | 66 |
| Dr. Susanne Lachenmann | -2 | 18 | 0 | -1 |
| Melanie Riedl | 34 | 14 | 2 | 11 |
| Jürgen Scholz | -6 | 22 | 0 | -1 |
| Dr. Ulrich Spiesshofer | 57 | 28 | -9 | -11 |
| Margret Suckale | 69 | 58 | -1 | -4 |
| Mirco Synde | - | - | 216 | -5 |
| Diana Vitale | 5 | 19 | -6 | 1 |
| Ute Wolf | - | - | - | 93 |
| Ehemalige Aufsichtsratsmitglieder³ | | | | |
| Dr. Manfred Puffer | -6 | 43 | -12 | -64 |

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

³ Im Geschäftsjahr 2024 ausgeschiedene Aufsichtsratsmitglieder.

Neubiberg, im November 2024

Infineon Technologies AG

Dr. Herbert Diess
Aufsichtsratsvorsitzender

Jochen Hanebeck
Vorstandsvorsitzender

Dr. Sven Schneider
Vorstandsmitglied

Prüfungsvermerk des Wirtschaftsprüfers

An die Infineon Technologies AG, Neubiberg

Wir haben den beigefügten, zur Erfüllung des § 162 AktG aufgestellten Vergütungsbericht der Infineon Technologies AG, Neubiberg, („die Gesellschaft“) für das Geschäftsjahr vom 1. Oktober 2023 bis zum 30. September 2024 einschließlich der dazugehörigen Angaben geprüft.

Verantwortung der gesetzlichen Vertreter und des Aufsichtsrats

Die gesetzlichen Vertreter und der Aufsichtsrat der Infineon Technologies AG, Neubiberg, sind verantwortlich für die Aufstellung des Vergütungsberichts, einschließlich der dazugehörigen Angaben, der den Anforderungen des § 162 AktG entspricht. Die gesetzlichen Vertreter 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 falschen Darstellungen aufgrund von dolosen Handlungen (d. h. Manipulationen der Rechnungslegung und Vermögensschädigungen) oder Irrtümern 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 falscher Darstellungen aufgrund von dolosen Handlungen oder Irrtümern 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 von den gesetzlichen Vertretern und dem 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 2023 bis zum 30. September 2024 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.

Verwendungszweck des Prüfungsvermerks

Wir erteilen diesen Prüfungsvermerk auf Grundlage der mit der Gesellschaft geschlossenen Auftragsvereinbarung. Die Prüfung wurde für Zwecke der Gesellschaft durchgeführt und der Prüfungsvermerk ist nur zur Information der Gesellschaft über das Ergebnis der Prüfung bestimmt.

Haftung

Der Prüfungsvermerk ist nicht dazu bestimmt, dass Dritte hierauf gestützt (Vermögens-)Entscheidungen treffen. Unsere Verantwortung besteht allein der Infineon Technologies AG, Neubiberg, gegenüber und ist auch nach Maßgabe der mit der Gesellschaft getroffenen Auftragsvereinbarung vom 5. Februar 2024 sowie der „Allgemeinen Auftragsbedingungen für Wirtschaftsprüferinnen, Wirtschaftsprüfer und Wirtschaftsprüfungsgesellschaften“ vom 1. Januar 2024 des Instituts der Wirtschaftsprüfer in Deutschland e.V. beschränkt. Dritten gegenüber übernehmen wir dagegen keine Verantwortung.

München, den 26. November 2024

Deloitte GmbH
Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

Christoph Schenk
Wirtschaftsprüfer

Alexander Hofmann
Wirtschaftsprüfer

Herausgegeben von der Infineon Technologies AG

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

Public