

Über diesen Bericht

[GRI 102-42](#), [102-43](#), [102-44](#), [102-46](#), [102-48](#)

Dieser Bericht dokumentiert die ökologischen und sozialen Leistungen von Infineon im Geschäftsjahr 2022. Wir möchten darlegen, wie Nachhaltigkeit zu unserem Unternehmenserfolg beiträgt und wie wertschaffend unsere Aktivitäten für all unsere Stakeholder sind.

Die wirtschaftlichen Angaben und Leistungen von Infineon im Geschäftsjahr 2022 sind im Geschäftsbericht 2022 veröffentlicht. www.infineon.com/geschaeftsbericht

Für das Geschäftsjahr 2022 ergibt sich aus den Anforderungen des deutschen CSR-Richtlinie-Umsetzungsgesetzes für Infineon die Pflicht zur Veröffentlichung einer nichtfinanziellen Erklärung. Diese nichtfinanzielle Erklärung wird zusammengefasst als gesonderter nichtfinanzieller Bericht innerhalb des vorliegenden Nachhaltigkeitsberichts veröffentlicht. Die gesetzlich geforderten Informationen sind in den Kapiteln mit einem grauen Seitenrahmen enthalten. Verweise auf Angaben innerhalb des zusammengefassten Lageberichts sind ebenfalls Bestandteil des nichtfinanziellen Berichts. [S. 18 ff. des Geschäftsberichts 2022](#)

Gemäß der EU-Taxonomie-Verordnung sowie den dazugehörigen Delegierten Rechtsakten weisen wir in diesem Bericht erstmalig den Anteil unserer taxonomiefähigen gruppenweiten Umsatzerlöse, Investitionen sowie Betriebsausgaben für das Geschäftsjahr 2022 bezogen auf die Umweltziele „Klimaschutz“ und „Anpassung an den Klimawandel“ aus.

Der Berichtszeitraum umfasst das Geschäftsjahr 2022 – vom 1. Oktober 2021 bis 30. September 2022. Wir veröffentlichen diesen Bericht jährlich. Der vorherige Bericht wurde im November 2021 in Ergänzung zum Geschäftsbericht 2021 veröffentlicht. Sofern nichts anderes angegeben ist, beziehen sich die Angaben und Kennzahlen in diesem Bericht auf das Geschäftsjahr 2022. Zur Identifizierung und Lesbarkeit der Entwicklungen der quantitativen Angaben werden in diesem Bericht mindestens die Daten der Geschäftsjahre 2021 und 2022 dargestellt. Die relevanten Daten von Cypress, welches im April 2020 Teil von Infineon wurde, sind in unseren Zielsetzungen zur CO₂-Neutralität im Kalenderjahr 2019 als Basisjahr bereits inkludiert.

Syntronix als Teil von Infineon

Mit dem Abschluss der Akquisition von Syntronix Asia wird das Unternehmen ein Teil von Infineon. Grundsätzlich sind die nichtfinanziellen Daten von Syntronix in

diesem Bericht noch nicht konsolidiert. Im Geschäftsjahr 2023 wollen wir die zur Konsolidierung notwendige Harmonisierung der Prozesse und Definitionen abgeschlossen haben, sodass die nichtfinanziellen Daten von Syntronix im Nachhaltigkeitsbericht 2023 integriert sein werden. Bei den Inhalten dieses Berichts, in denen Daten von Syntronix enthalten sind, ist dies in den jeweiligen Abschnitten explizit ausgewiesen.

Berichterstattung

Dieser Bericht wurde in Übereinstimmung mit den GRI¹-Standards: Option Kern erstellt. Diese Berichtskriterien wurden durch interne Konzernrichtlinien ergänzt. Die Informationen in diesem Bericht dienen auch als Fortschrittsmitteilung (Communication on Progress) für den UN Global Compact (siehe Kapitel „UN Global Compact Fortschrittsmitteilung“, [S. 54 ff.](#)).

Im Kapitel „Ziele für nachhaltige Entwicklung“ berichtet Infineon zum sechsten Mal in Folge auch über die implementierten Prozesse und Schritte zur Unterstützung der Ziele für nachhaltige Entwicklung der Vereinten Nationen. [S. 56 ff.](#)

Die beschriebenen Angaben und Kennzahlen zu unseren Nachhaltigkeitsaktivitäten in diesem Bericht wurden von der KPMG AG Wirtschaftsprüfungsgesellschaft, München (Deutschland), unter Anwendung des für die Nachhaltigkeitsberichterstattung einschlägigen Prüfungsstandards „International Standard on Assurance Engagements 3000 (Revised)“ einer unabhängigen Prüfung mit begrenzter Sicherheit (limited assurance) unterzogen. Zusätzlich wurden ausgewählte Angaben einer Prüfung mit hinreichender Sicherheit (reasonable assurance) unterzogen. Am Ende des Berichts sind zwei Vermerke der unabhängigen KPMG AG Wirtschaftsprüfungsgesellschaft veröffentlicht, die weitere Informationen enthalten. [S. 68 ff.](#)

Auf der Internet-Seite von Infineon befinden sich die begleitenden Erläuterungen zu den Kennzahlen und Informationen dieses Berichts. www.infineon.com/nachhaltigkeit_reporting

Bestimmung der Berichtsinhalte

Infineon steht im kontinuierlichen Dialog mit seinen Stakeholdern. Bei der Wesentlichkeitsanalyse bewerten wir die Erwartungen und Anforderungen der internen und externen Stakeholder im Bereich Nachhaltigkeit in verschiedenen Themenfeldern entsprechend dem Rahmenwerk zur Nachhaltigkeitsberichterstattung der GRI-Standards.

GRI 102-42, 102-43, 102-44, 102-46, 102-47

Zuerst wurden die wichtigsten Stakeholder für Infineon identifiziert. Dabei wurden die Dimensionen Verantwortung, Einfluss, Umgebung, Abhängigkeit und Vertretung im sogenannten Dokument Stakeholder Engagement Manual der Organisation AccountAbility betrachtet. In einem zweiten Schritt wurden allgemeine sowie branchen- und unternehmensspezifische Nachhaltigkeitsstandards zur Ermittlung der wesentlichen Themen für die Beurteilung der Nachhaltigkeitsleistung von Infineon berücksichtigt. Anschließend wurden relevante Themen auf Basis der Unternehmensstrategie und der Stakeholder-Erwartungen ausgewählt. In einem vierten Schritt wurden diese Themen und mögliche damit verbundene Risiken und Chancen für die langfristige Leistungsfähigkeit der Organisation mit den internen Expert*innen des Unternehmens diskutiert. Die verschiedenen Bereiche und Abteilungen von Infineon nutzen unterschiedliche Kommunikationskanäle und engagieren sich kontinuierlich in Konferenzen, Foren, Verbänden und bei Umfragen, um eine zielgerichtete Kommunikation mit den entsprechenden Stakeholder-Gruppen sicherzustellen. Im Zuge dieser vier Schritte wurde die gesetzliche Wesentlichkeitsdefinition berücksichtigt. Die Ergebnisse der Analyse und die wesentlichen Themen wurden durch den Infineon-Vorstand bestätigt. In diesem Bericht werden diese Themen beschrieben. Entsprechend dem Rahmenwerk zur Nachhaltigkeitsberichterstattung der GRI-Standards zeigt **GRAFIK 02**, wie Infineon die Auswirkungen entlang der Wertschöpfungskette bewertet.

Effektives Risiko- und Chancenmanagement ist ein wichtiger Bestandteil unserer Geschäftstätigkeit. Es unterstützt die Umsetzung unserer strategischen Ziele, nachhaltig profitabel zu wachsen und einen effizienten Kapitaleinsatz zu gewährleisten. Zur Umsetzung unserer Risikostrategie haben wir verschiedene aufeinander abgestimmte Risikomanagement- und Kontrollsystemelemente etabliert. Hierzu gehören neben den Systemen Risiko- und Chancenmanagement und Internes Kontrollsystem im Hinblick auf den Rechnungslegungsprozess insbesondere die damit verbundenen Planungs-, Steuerungs- und internen Berichterstattungsprozesse sowie unser Compliance-Managementsystem. Im Kapitel „Konzernstrategie“ sowie unter „Risiko- und Chancenbericht“ im Kapitel „Prognose-, Risiko- und Chancenbericht“ des Geschäftsberichts 2022 sind weitere Informationen enthalten. [□ S. 26 ff. und S. 64 ff. des Geschäftsberichts 2022](#)

Die Entwicklungen im Geschäftsjahr 2022, die Zielerreichung sowie die zugehörigen Kennzahlen werden in diesem Bericht sowie in den Kapiteln „Geschäftsmodell“ und „Konzernstrategie“ des Geschäftsberichts 2022 beschrieben. [ZIELE S. 47 ff. sowie □ S. 19 ff. und S. 26 ff. des Geschäftsberichts 2022](#)

GRAFIK 02 Wesentliche Themen und Auswirkungen entlang der Wertschöpfungskette

Wesentliche Themen	Grenzen der Berichterstattung ¹	Lieferkette ²	Infineon ³	Kunde ⁴
Langfristige Zukunftsfähigkeit des Kerngeschäfts	innerhalb/ außerhalb	mittel	hoch	hoch
Mehrwert durch nachhaltige Produkte	innerhalb/ außerhalb	mittel	hoch	hoch
Verantwortungsvolle Fertigung	innerhalb/ außerhalb	mittel	hoch	niedrig
Vielfalt und Chancengleichheit	innerhalb	niedrig	hoch	niedrig
Corporate Citizenship	innerhalb/ außerhalb	niedrig	hoch	niedrig
Unternehmensethik	innerhalb/ außerhalb	mittel	hoch	mittel
Arbeitswelt	innerhalb	keine	hoch	keine

¹ Die Berichterstattung bezieht sich auf Aktivitäten innerhalb und/oder außerhalb des Unternehmens.

² Produktionsmaterialien, Erzeugnisse und Dienstleistungen.

³ Produktionsprozesse.

⁴ Produktanwendung.

Langfristige Zukunftsfähigkeit des Kerngeschäfts: Die Megatrends Dekarbonisierung und Digitalisierung sind langfristige Wachstumstreiber für das Geschäft von Infineon. Halbleiter von Infineon dienen als Basistechnologie für die Energie- und Mobilitätswende. Erneuerbare Energien und Energieeffizienz, nachhaltige Mobilität und Sicherheit sind weltweit wichtige gesellschaftliche Handlungsschwerpunkte, die großes Wachstumspotenzial bieten. Infineon belegt in diesen Bereichen führende Positionen. Aufgrund unserer Innovationskraft und technologischen Kompetenz erwarten wir, auch in Zukunft nachhaltig und profitabel zu wachsen.

Die voranschreitende Digitalisierung und Vernetzung ist einer der bedeutendsten technologischen Trends unserer Zeit – mit dem Potenzial, radikal zu verändern, wie Unternehmen und Verbraucher miteinander und mit ihrer Umwelt interagieren.

GRI 102-46

Das IoT verbindet die physische und die digitale Welt auf bislang beispiellose Weise. Auch Orte, Autos und Computer bis hin zu Haushaltsgeräten und Industriemaschinen werden mit elektronischen Systemen, Software und Sensoren ausgestattet und mit dem Internet verbunden.

Dies bereitet den Weg für eine neue Dimension von Konnektivität und Intelligenz, mit tiefgreifenden Folgen für unsere Gesellschaft und Wirtschaft. Die International Data Corporation (IDC) schätzt, dass die Zahl der vernetzten Geräte, insbesondere IoT-Geräte und -Systeme, auf 55,7 Milliarden im Kalenderjahr 2025 steigen wird. Zu diesem Zeitpunkt wird die jährlich generierte Datenmenge voraussichtlich bis zu 80 Zettabyte (1 Zettabyte = 1.000.000.000 Terabyte) erreichen. Diese zunehmende Vernetzung eröffnet weitere Potenziale im Bereich Effizienz und damit auch in der Dekarbonisierung.

Unsere Sensoren, Prozessoren, Sicherheitscontroller, Konnektivitätskomponenten und Aktuatoren setzen Maßstäbe in hochentwickelter Sensorik, anwendungsübergreifender Steuerung und optimiertem Power-Management. Sie machen das IoT intelligent, sicher und energieeffizient. Weitere Informationen zu diesem wesentlichen Thema sind in den Kapiteln „Mehrwert durch nachhaltige Produkte“ und „EU-Taxonomie“ dieses Berichts sowie unter „Die Segmente“ im Kapitel „Geschäftsmodell“ und im Kapitel „Konzernstrategie“ des Geschäftsberichts 2022 zu finden.

☞ S. 36 ff. und S. 39 f. dieses Berichts und S. 23 ff. und S. 26 ff. des Geschäftsberichts 2022

Mehrwert durch nachhaltige Produkte: Mikroelektronik von Infineon ist der Schlüssel für eine lebenswerte Zukunft. Mit Erfindergeist und Engagement schaffen wir Werte für Kunden, Mitarbeiter*innen und Investoren. Wir verstehen, wie technische Systeme durch Halbleiter immer leistungsfähiger werden, und ermöglichen Lösungen für die Welt von heute und morgen. So machen wir unsere Kunden erfolgreicher und leisten einen wichtigen gesellschaftlichen Beitrag zur Dekarbonisierung. Wir machen das Leben einfacher, sicherer und umweltfreundlicher – mit Technik, die mehr leistet, weniger verbraucht und für alle verfügbar ist.

Die Herstellung von nachhaltigen Produkten ist integraler Bestandteil unserer Geschäftsstrategie. Ein hoher Anteil unserer jährlichen Ausgaben für Forschung und Entwicklung kann der Energieeffizienz und dem Klimaschutz zugeordnet werden.

Im Kalenderjahr 2100 werden laut den Vereinten Nationen bis zu 12,4 Milliarden Menschen auf der Erde leben, die meisten davon in Städten. Konsequenz dieser Entwicklung ist ein weltweit steigender Energiebedarf. Die Erzeugung von Energie durch erneuerbare Ressourcen anstelle fossiler Brennstoffe sowie die effizientere Nutzung der gewonnenen Energie zählen zu den größten Herausforderungen der Zukunft. Halbleiter spielen dabei eine entscheidende Rolle. Der größte Hebel bei der Energieeinsparung liegt in einer immer effizienteren Nutzung. Das Einsparpotenzial bei derzeit weltweit mehreren hundert Millionen Industriemotoren und Milliarden Haushaltsgeräten ist riesig.

Mögliche Umweltauswirkungen werden gemäß unserer Umweltpolitik frühestmöglich untersucht und bei der Entwicklung von Produkten und Prozessen berücksichtigt. Infineon hat dazu ein integriertes Managementsystem für Umweltschutz, Energie, Arbeitssicherheit und Gesundheit – IMPRES (Infineon Integrated Management Program for Environment, Energy, Safety and Health) – etabliert. Diese Untersuchung gilt für alle betrieblichen Aspekte, für die Beschaffung ebenso wie für die Entwicklung und Fertigung bis hin zum Vertrieb unserer Produkte. Die Einhaltung der Gesetze und behördlichen Vorgaben ist die Basis unseres Handelns.

Weitere Informationen sind in den Kapiteln „Mehrwert durch nachhaltige Produkte“, „EU-Taxonomie“, „Unsere Verantwortung entlang der Wertschöpfungskette“ und „Ziele für nachhaltige Entwicklung“ enthalten. ☞ S. 36 ff., S. 39 f., S. 41 ff. und S. 56 ff.

Infineon ermöglicht den Ausbau der erneuerbaren Energien sowie die energieeffiziente Speicherung, Übertragung und Nutzung grünen Stroms, etwa durch intelligentes Gebäudemanagement oder nachhaltige Mobilität. Basierend auf unseren Analysen nutzt weltweit rund jedes zweite Plug-in-Hybridfahrzeug oder vollelektrische Auto, das im Kalenderjahr 2021 produziert wurde, im Wechselrichter, dem Herzstück des elektrischen Antriebsstrangs, Halbleiter von Infineon. Darüber hinaus sind Leistungshalbleiter von Infineon essenziell für die Erzeugung von Wind- oder Solarenergie und den Ausbau der privaten und öffentlichen Ladeinfrastruktur. Neue Halbleitermaterialien wie Siliziumkarbid (SiC) oder Galliumnitrid (GaN) sowie innovative Gehäusetechnologien erhöhen die Effizienz und damit die Reichweite von Elektroautos und beschleunigen den Ladevorgang. Darüber hinaus helfen vernetztes und autonomes Fahren sowie gesicherte Kommunikation zwischen den Fahrzeugen und der Infrastruktur, die Verkehrsflüsse zu optimieren und die Sicherheit und Effizienz im Straßenverkehr zu verbessern.

GRI 102-46

Unter „Die Infineon-CO₂-Bilanz“ im Kapitel „Mehrwert durch nachhaltige Produkte“ dieses Berichts sowie unter „Die Segmente“ im Kapitel „Geschäftsmodell“ des Geschäftsberichts 2022 sind weitere Informationen zu diesem wesentlichen Thema enthalten. [□ S. 37 dieses Berichts und S. 23 ff. des Geschäftsberichts 2022](#)

Verantwortungsvolle Fertigung: Die Achtung der Menschenrechte und die Förderung von kultureller Vielfalt und Chancengleichheit ist für Infineon selbstverständlich. Als Unterzeichner des UN Global Compact hat sich Infineon zu den dort festgelegten zehn Prinzipien freiwillig verpflichtet. Die Prinzipien 1 und 2 beziehen sich auf die Menschenrechte. In unseren Business Conduct Guidelines haben wir die Einhaltung der Menschenrechte verpflichtend festgeschrieben. In den Kapiteln „Unternehmensethik“, „Menschenrechte“ sowie „UN Global Compact Fortschrittsmitteilung“ sind weitere Informationen zu diesen Themen enthalten. [□ S. 14 ff., S. 17 und S. 54 f.](#)

Auch hinsichtlich unserer Lieferkette haben wir diesen Anspruch. Deshalb haben wir eine konzernweite Vorgehensweise festgelegt mit dem Ziel, die erforderliche Transparenz innerhalb der Lieferkette zu gewährleisten. Wir erwarten von unseren Lieferanten, dass sie sich zu den Werten verpflichten, die in unseren Beschaffungsgrundsätzen (Supplier Code of Conduct) festgelegt sind. Im Kapitel „Unsere Verantwortung entlang der Wertschöpfungskette“ sind weitere Informationen zu diesem Thema enthalten. [□ S. 41 ff.](#)

Die Verfügbarkeit natürlicher Ressourcen ist eine der größten globalen Herausforderungen. Effizientes Ressourcenmanagement ist deshalb ein zentraler Bestandteil von IMPRES. Der Energiepreis unterlag in der Vergangenheit Schwankungen, die zum Teil durch gesetzliche Regulierungen bedingt waren. Die Reduzierung unseres spezifischen Verbrauchs, das heißt die Steigerung der Energieeffizienz, ist auch aus diesem ökonomischen Grund seit Jahren Bestandteil unserer Nachhaltigkeitsstrategie.

Bei der Herstellung von Halbleitern ist eine Vielzahl von Chemikalien erforderlich. Bei Infineon stellen wir einen verantwortungsbewussten Umgang mit Gefahrstoffen sicher.

Wir unterliegen zahlreichen Gesetzgebungen unter anderem im Umwelt- und Klimaschutz sowie im Bereich Energie. Umweltrechtliche oder sonstige staatliche Regulierungen oder deren Änderung könnten eine Anpassung unserer operativen Tätigkeit erfordern und zu Kostensteigerungen führen. Infineon hält sich über geplante Gesetzesänderungen

auf dem Laufenden und arbeitet kontinuierlich in verschiedenen Verbänden und Organisationen an diesen Themen.

Infineon hat sich zum Ziel gesetzt, bis zum Ende des Geschäftsjahres 2030 CO₂-neutral bezogen auf die Scope 1- und Scope 2-Emissionen zu sein. Bereits bis zum Ende des Geschäftsjahres 2025 strebt Infineon an, 70 Prozent dieses Ziels (bezogen auf das Kalenderjahr 2019¹) erreicht zu haben. Die Pläne stellte das Unternehmen auf der Hauptversammlung im Geschäftsjahr 2020 in München (Deutschland) vor. Infineon will damit einen aktiven Beitrag zur weltweiten CO₂-Reduktion und zur Umsetzung der Ziele des Pariser Klimaabkommens leisten.

Weitere Informationen zu diesen Themen sind im Kapitel „Schutz unserer Beschäftigten“ sowie in den Kapiteln „Ökologische Nachhaltigkeit und Klimaschutz“, „Mehrwert durch nachhaltige Produkte“, „EU-Taxonomie“ und „Ziele für nachhaltige Entwicklung“ zu finden. [□ S. 25 f., S. 27 ff., S. 36 ff., S. 39 f. und S. 56 ff.](#)

Vielfalt und Chancengleichheit: Mit unserem Diversity & Inclusion (D&I) Framework schaffen wir eine Unternehmenskultur, die Mitarbeiter*innen in ihrer Individualität wertschätzt und Chancengerechtigkeit fördert. Internationale Kundenbeziehungen erfordern interkulturelle Kompetenz, und qualifizierte Bewerber*innen erwarten ein offenes Arbeitsklima. Als international agierendes Unternehmen ist uns die Vielfalt unserer Mitarbeiter*innen ein besonderes Anliegen. Die Förderung von Frauen in Führungspositionen ist einer der Schwerpunkte unseres D&I Framework. Voraussetzung für die Erreichung unserer Ziele ist eine Veränderung innerhalb der Organisation, welche unter anderem die erfolgreiche Entwicklung von Karrieren weiblicher Führungskräfte unterstützt.

Auch die Förderung und Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben ist ein entscheidendes Element für den beruflichen Erfolg unserer Mitarbeiter*innen und Teil unserer Personalarbeit. Wie in unseren Business Conduct Guidelines erwähnt, möchten wir ein Umfeld schaffen, das unseren Mitarbeiter*innen persönliche und berufliche Perspektiven eröffnet. Wir lassen uns bei Personalentscheidungen wie Auswahl, Einstellung, Beförderung, Jobwechsel, Bewertung, Vergütung und Training unserer Mitarbeiter*innen von dem Prinzip der Chancengleichheit, Qualifikations- und Leistungsbezogenheit leiten. Chancengleichheit gilt natürlich auch für die Diversitätsdimensionen sexuelle Orientierung und Identität, Alter, ethnische Herkunft und Nationalität, Religion und Weltanschauung sowie körperliche und geistige Fähigkeiten.

GRI 102-46

In den Kapiteln „Unternehmensethik“, „Menschenrechte“ sowie unter „Förderung der Vielfalt“ im Kapitel „Human Resources Management“ und im Kapitel „Ziele für nachhaltige Entwicklung“ sind weitere Informationen zu diesem wesentlichen Thema enthalten. [□ S. 14 ff., S. 17, S. 20 f. und S. 56 ff.](#)

Corporate Citizenship: An unseren Standorten unterstützen wir lokale Gemeinschaften im Einklang mit unserer nachhaltigen Geschäftsstrategie. Mit unseren Vertriebs-, Forschungs- und Entwicklungs- sowie unseren Fertigungsstandorten sind wir global präsent. Die Präsenz unserer globalen Standorte ist unter „Hauptsitze und Fertigungsstandorte“ im Kapitel „Geschäftsmodell“ sowie unter „F&E-Standorte“ im Kapitel „Forschung und Entwicklung“ des Geschäftsberichts 2022 dargestellt. [□ S. 22 und S. 35 des Geschäftsberichts 2022](#)

Durch unsere Präsenz in unterschiedlichen Regionen leisten wir einen vielfältigen Beitrag und Mehrwert – durch die Schaffung von Arbeitsplätzen, durch unsere innovativen Produkte und Lösungen, gezahlte Steuern sowie unser gesellschaftliches und soziales Engagement im Rahmen unserer Corporate Citizenship-Aktivitäten.

In den Kapiteln „Gesellschaftliches und soziales Engagement: Corporate Citizenship“ und „Ziele für nachhaltige Entwicklung“ werden Beispiele für das Engagement von Infineon aufgeführt. [□ S. 44 ff. und S. 56 ff.](#)

Unternehmensethik: Um unsere Anforderungen im Bereich Unternehmensethik zu erfüllen und gleichzeitig als nachhaltiger und verantwortungsvoller Partner gegenüber unseren Stakeholdern zu agieren, müssen wir die Risiken sowohl innerhalb als auch außerhalb des Unternehmens betrachten, bewerten und adressieren. Im Rahmen des Compliance-Managementsystems erfolgt jährlich eine formalisierte Bewertung unserer Risiken, insbesondere im Hinblick auf Korruption und Kartellrecht. Daraus werden die notwendigen Maßnahmen abgeleitet, im Compliance-Programm zusammengefasst und im Geschäftsjahr umgesetzt.

Mitarbeiter*innen und Geschäftspartner können sich zur Abgabe von Hinweisen an die üblichen innerbetrieblichen Stellen (Management, Personalabteilung und Compliance) wenden oder unsere Infineon Integrity Line kontaktieren, die auch anonyme Hinweise entgegennimmt. Unsere ethischen und rechtlichen Verhaltensgrundsätze spiegeln sich in unseren Business Conduct Guidelines wider. Sie sind eine

wesentliche Grundlage für unser tägliches Handeln. Sie gelten für alle Mitarbeiter*innen und Organmitglieder weltweit – im Umgang miteinander und im Umgang mit unseren Kunden, Investoren, Geschäftspartnern und der Öffentlichkeit. Infineon erläutert im Rahmen der Fortschrittsmitteilung UN Global Compact Communication on Progress die implementierten Maßnahmen zu den im UN Global Compact festgelegten Prinzipien. [□ S. 54 f.](#)

In den Kapiteln „Unternehmensethik“, „Menschenrechte“ und „Ziele für nachhaltige Entwicklung“ dieses Berichts sowie unter „Erklärung zur Unternehmensführung nach §§ 289f, 315d HGB/Bericht zur Corporate Governance“ im Kapitel „Corporate Governance“ des Geschäftsberichts 2022 sind weitere Informationen zu diesem wesentlichen Thema enthalten. [□ S. 14 ff., S. 17 und S. 56 ff. dieses Berichts sowie S. 82 des Geschäftsberichts 2022](#)

Arbeitswelt: Wir sind davon überzeugt, dass erfolgreiche Personalarbeit und eine sichere Arbeitsumgebung eine Voraussetzung für unseren Geschäftserfolg sind. Nur zufriedene und erfolgreiche Mitarbeiter*innen machen langfristig unternehmerische Höchstleistungen möglich. In unseren strategischen Fokusfeldern „Culture“, „Organization“, „People & Leadership“ sowie „HR Processes & Infrastructure“ bündeln wir alle Aktivitäten, mit denen wir tagtäglich daran arbeiten, die Leistung und das Potenzial unserer Mitarbeiter*innen bestmöglich zu fördern.

In unseren Business Conduct Guidelines bekennen wir uns zur Einhaltung von internationalen Menschenrechten und arbeitsbezogenen Standards, darunter auch dem Schutz der persönlichen Würde und der Privatsphäre jeder/s Einzelnen. In den Kapiteln „Unternehmensethik“, „Menschenrechte“ und „UN Global Compact Fortschrittsmitteilung“ sind weitere Informationen hierzu enthalten. [□ S. 14 ff., S. 17 und S. 54 f.](#)

Unser Arbeitssicherheits- und Gesundheitsschutz-Managementsystem ist nach ISO¹ 45001 zertifiziert und soll sicherstellen, dass die notwendigen Maßnahmen ergriffen werden, um Risiken aus der Arbeitsumgebung, die zur Gefährdung unserer Mitarbeiter*innen führen können, zu minimieren.

In den Kapiteln „Human Resources Management“, „Schutz unserer Beschäftigten“ sowie „Ziele für nachhaltige Entwicklung“ sind weitere Informationen zu diesem wesentlichen Thema enthalten. [□ S. 18 ff., S. 25 f. und S. 56 ff.](#)

¹ ISO: Internationale Organisation für Normung.



Unternehmensethik

Alle Mitarbeiter*innen werden in das Business Conduct Guidelines-Training fortlaufend und automatisiert eingeschrieben. Für ausgewählte Zielgruppen erfolgt dies auch für das Korruptionspräventions- sowie das Kartellrechtstraining.

ZIELE

S. 47 ff.

Wesentliche Themen

- › Verantwortungsvolle Fertigung
- › Vielfalt und Chancengleichheit
- › Unternehmensethik
- › Arbeitswelt

Infineon fühlt sich nicht nur verpflichtet, das rechtlich Zulässige zu tun, sondern lässt sich darüber hinaus durch das ethisch Richtige leiten. Wir leben eine Kultur, in der ein hohes Maß an Integrität, Zuverlässigkeit und Qualität eine große Bedeutung haben, um das Vertrauen von Kunden, Investoren und Mitarbeiter*innen zu gewinnen. Das heißt für uns, Zusagen zu treffen, die erreichbar sind, und Versprechen zu geben, die eingehalten werden können. Infineon setzt voraus, dass unsere Mitarbeiter*innen sowie Geschäftspartner die jeweils anwendbaren Gesetze, Regeln und Vorschriften respektieren und beachten. Wesentliche Prinzipien ethischen Verhaltens sind in den Business Conduct Guidelines¹ und der CSR-Politik von Infineon definiert. Diese gehen zum Teil über die rechtlichen Anforderungen hinaus. Dabei orientieren wir uns an internationalen Standards und Prinzipien, wie der Internationalen Charta der Menschenrechte oder den Prinzipien des UN Global Compact.

Für die Umsetzung hat Infineon für alle Konzerngesellschaften ein Compliance-Managementsystem implementiert. Im Rahmen des Compliance-Managementsystems findet jährlich eine formalisierte Bewertung unserer Risiken, insbesondere im Hinblick auf Korruption und Kartellrecht, statt. Daraus werden dann die notwendigen Maßnahmen abgeleitet, im Compliance-Programm zusammengefasst und im Geschäftsjahr umgesetzt. Die Risikobewertung findet sowohl in Form von Analysen auf Konzernebene als auch mittels strukturierter Interviews auf Standort- und Organisationsebene statt. Dabei bestätigten sich im Wesentlichen die bekannten Risikobereiche. Das Compliance-

Programm umfasst daher unter anderem detaillierte Trainings- und Kommunikationsmaßnahmen, Geschäftspartnerprüfungen, Prozesse und Tools, das Überarbeiten von Regelungen sowie allgemeine Beratung zu Compliance-Sachverhalten.

Für die Koordination des Compliance-Managementsystems ist der Corporate Compliance Officer mit einem weltweiten Team zuständig. Sie berichtet an den Finanzvorstand und vierteljährlich an den Gesamtvorstand sowie an den Investitions-, Finanz- und Prüfungsausschuss des Aufsichtsrats. Neben der Entwicklung unseres Compliance-Programms erstellt sie Richtlinien oder arbeitet daran mit, berät die Mitarbeiter*innen, nimmt Beschwerden und Hinweise entgegen und leitet die Untersuchung von Compliance-Fällen.

Nach der erfolgreichen konzernweiten Zertifizierung des Compliance-Managementsystems nach dem Standard IDW² PS³ 980 im Geschäftsjahr 2019 finden Prüfungen des Compliance-Managementsystems durch die interne Revision statt. Diese Prüfungen sind ein wesentlicher Bestandteil der Auditplanung. Mitarbeiter*innen und Geschäftspartner nutzten auch im Geschäftsjahr 2022 die zur Verfügung stehenden internen und externen Möglichkeiten (Management, Personalabteilung, Compliance und Infineon Integrity Line) zur Meldung von tatsächlichen oder vermuteten Verstößen. Die Anzahl der Meldungen und die Anzahl der darauffolgenden Untersuchungen sind im Geschäftsjahr 2022 angestiegen. Dies führen wir im Wesentlichen auf die Wiederaufnahme von

¹ Die Business Conduct Guidelines wurden in 17 Sprachen veröffentlicht.

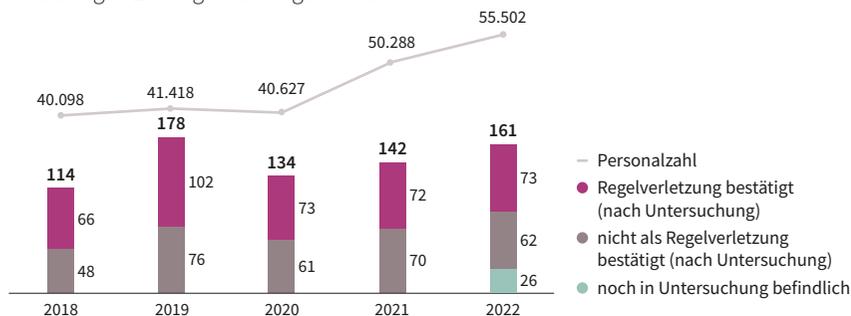
² IDW: Das Institut der Wirtschaftsprüfer veröffentlicht die Grundsätze ordnungsmäßiger Prüfung von Compliance-Managementsystemen.

³ PS: Prüfungsstandard.

Geschäftsreisen und damit verbundener persönlicher Kontakte zu unseren Geschäftspartnern zurück. **GRAFIK 03** Bei der Bewertung von möglichem Fehlverhalten unterscheidet Infineon unterschiedliche Schweregrade. Eine niedrige zweistellige Zahl Mitarbeiter*innen haben Infineon wegen eines Compliance-Falls nach Kündigung oder freiwilligem Weggang verlassen. Darüber hinaus ist es in anderen Fällen zu arbeitsrechtlichen Sanktionen, wie beispielsweise Ermahnungen oder Abmahnungen, gekommen.

Das zentrale Element unseres Compliance-Managementsystems sind die Business Conduct Guidelines. Sie sind als Verhaltenskodex eine wesentliche Grundlage für unser tägliches Handeln und gelten für alle Mitarbeiter*innen und Organmitglieder weltweit – im Umgang miteinander und im Umgang mit unseren Kunden, Investoren, Geschäftspartnern und der Öffentlichkeit. Sämtliche Mitarbeiter*innen und Organmitglieder des Unternehmens werden regelmäßig webbasiert oder in Präsenzveranstaltungen zu den Inhalten geschult. Seit dem Geschäftsjahr 2021 werden alle Mitarbeiter*innen in das webbasierte Business Conduct Guidelines-Training vom Lernmanagementsystem fortlaufend automatisiert eingeschrieben.

GRAFIK 03 Meldungen zu möglichen Regelverstößen



Dies gilt für ausgewählte Zielgruppen auch für das Korruptionspräventions- und das Kartellrechtstraining. Alle Trainings werden in einem Drei-Jahres-Turnus wiederholt. Geschäftspartner werden vertraglich auf die Einhaltung der gesetzlichen Vorgaben verpflichtet. Lieferanten bestätigen den Supplier Code of Conduct von Infineon mit Vertragsunterschrift. Zusätzlich führen wir Geschäftspartnerprüfungen durch, um sicherzustellen, dass wir mit integren und rechtstreuen Geschäftspartnern zusammenarbeiten.

Steuermanagement und Governance

Unsere weltweite Geschäftstätigkeit generiert eine Vielzahl an unterschiedlichen Steuern in den verschiedenen Ländern. Die Steuern betreffen Unternehmenssteuern, Produktionssteuern und andere Abgaben. Zudem führt Infineon Lohnsteuern für die Mitarbeiter*innen ab. Entsprechendes gilt im Bereich der indirekten Steuern wie Umsatzsteuer. Die entrichteten Steuern stellen einen bedeutenden Bestandteil unseres wirtschaftlichen Beitrags in den Ländern dar, in denen wir tätig sind. Mit dem Tax Compliance and Governance Report legen wir unser Steuermanagement und die entsprechende Governance offen und schaffen eine wichtige Grundlage für den Dialog mit unseren Stakeholdern. Hier bewerten wir ständig die gesetzlichen sowie regulatorischen Anforderungen und die Interessen dieser Stakeholder. Der Tax Compliance and Governance Report ist online abrufbar. www.infineon.com/tax_report

Personenbezogene Daten und Schutz der Privatsphäre

Datenschutz hat für Infineon hohe Priorität. Wir verfolgen das klare Ziel, personenbezogene Daten von Mitarbeiter*innen, Kunden, Interessenten, Lieferanten, Investoren und anderen Partnern stets in Übereinstimmung mit den weltweit geltenden Datenschutzgesetzen zu verarbeiten.

Mit unserem Datenschutz-Managementsystem, welches wir seit vielen Jahren erfolgreich betreiben und kontinuierlich verbessern, verfolgen wir einen strukturierten und systematischen Ansatz, der die Einhaltung der weltweit geltenden Datenschutzgesetze sicherstellt. Im Rahmen unseres Managementsystems werden Änderungen

der gesetzlichen Rahmenbedingungen und mögliche Verbesserungspotenziale kontinuierlich bewertet. Die wesentlichen Ergebnisse der Bewertungen werden an das Management bis hin zu ausgewählten Vorstandsmitgliedern berichtet und entsprechende Maßnahmen daraus abgeleitet.

Wir verarbeiten und nutzen personenbezogene Daten nur für rechtmäßige Zwecke und verkaufen diese Daten nicht.

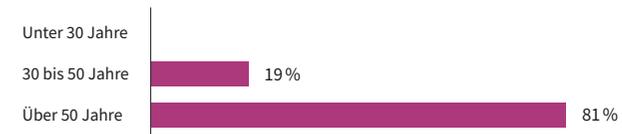
Weitere Informationen sind auf der Internet-Seite von Infineon veröffentlicht.

www.infineon.com/DSMS

Diversität in den Organen der Gesellschaft

Die Förderung der Vielfalt im Unternehmen ist ein wichtiger Faktor für den Unternehmenserfolg. Zum Stichtag 30. September 2022 bestand der Aufsichtsrat mit neun männlichen und sieben weiblichen Mitgliedern aus insgesamt 16 Mitgliedern, wobei drei Mitglieder zwischen 30 und 50 Jahren alt sind sowie 13 Mitglieder über 50 Jahre. [GRAFIK 04](#) und [GRAFIK 05](#) Der Vorstand bestand zum Stichtag aus fünf Mitgliedern, davon eine Frau, von denen vier Mitglieder der Altersgruppe „Über 50 Jahre“ zugeordnet werden können und ein Mitglied der Altersgruppe „30 bis 50 Jahre“.

[GRAFIK 04](#) Altersgruppen im Aufsichtsrat



[GRAFIK 05](#) Aufsichtsrat nach Geschlecht





Menschenrechte

Der Schutz von Menschenrechten und die Förderung fairer Arbeitsbedingungen sind die Basis unserer Unternehmenskultur.

ZIELE
S. 47 ff.

Wesentliche Themen

- › Verantwortungsvolle Fertigung
- › Vielfalt und Chancengleichheit
- › Unternehmensethik
- › Arbeitswelt



Standards und Prinzipien

Die Einhaltung der international gültigen Menschenrechte und Arbeitsstandards ist für uns selbstverständlich. Wir achten und unterstützen internationale Standards und Prinzipien, wie die Internationale Charta der Menschenrechte (englisch: International Bill of Human Rights) und ihre Allgemeine Erklärung der Menschenrechte (englisch: UN Declaration of Human Rights), die grundlegenden Prinzipien der Internationalen Arbeitsorganisation (englisch: International Labour Organization, kurz ILO), die Prinzipien des UN Global Compact sowie die UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte. Wir dulden Menschenrechtsverletzungen in keiner Form und tolerieren somit auch keine Form von Zwangsarbeit, Knechtschaft, unfreiwilliger Gefängnisarbeit oder Kinderarbeit. Der Terminus Kind bezieht sich auf Personen unter dem 15. Lebensjahr. Ausnahmen gelten für bestimmte Länder, die unter die Konvention 138 der ILO fallen (Mindestalter herabgesetzt auf 14 Jahre), oder für Job-Trainings oder Ausbildungsprogramme, die von der jeweiligen Regierung autorisiert sind und die Beteiligten nachweislich fördern. Jede Arbeit geschieht auf freiwilliger Basis und kann von unseren Beschäftigten und uns unter Einhaltung einer angemessenen Kündigungsfrist beendet werden. Die Vergütung unserer Mitarbeiter*innen erfolgt nach der geltenden Lohngesetzgebung sowie unter Berücksichtigung des jeweiligen Mindestlohns, der Überstundenregelungen und der gesetzlich vorgeschriebenen Zusatzleistungen.

Regelwerke und Veröffentlichungen

Unsere Business Conduct Guidelines spiegeln unsere ethischen Grundsätze wider und sind die wesentliche Grundlage unseres täglichen Handelns. Darin werden unsere Anforderungen beispielsweise in den Bereichen Arbeit, Ethik und Integrität, Verbot von Kinder- und Zwangsarbeit, Arbeitszeiten und Nichtdiskriminierung

definiert (siehe Kapitel „UN Global Compact Fortschrittsmitteilung“, [S. 54 ff.](#)). Unsere Mitarbeiter*innen weltweit werden regelmäßig zu den Business Conduct Guidelines geschult. Im Geschäftsjahr 2022 wurde ein Menschenrechtsbeauftragter im Sinne des deutschen Lieferkettensorgfaltspflichtengesetzes (LkSG) ernannt. Zudem gibt es ein Hinweisgebersystem, an das sich unsere Mitarbeiter*innen, Lieferanten, Kunden und Geschäftspartner auch anonym wenden können. Alle gemeldeten Fälle werden durch unsere Compliance-Expert*innen untersucht (siehe Kapitel „Unternehmensethik“, [S. 14 ff.](#)). Im Falle von möglichen Menschenrechtsverletzungen ist der Menschenrechtsbeauftragte entsprechend einzubinden. Im Rahmen des Compliance-Managementsystems ist sichergestellt, dass gemeldete Verstöße gegen Menschenrechte und geltende Arbeitsstandards an den Vorstand berichtet werden. Unsere CSR-Politik beschreibt unsere Schwerpunkte in diesem Bereich und unsere freiwillige Selbstverpflichtung zur Umsetzung der erforderlichen Maßnahmen. Die CSR-Politik findet im täglichen Geschäftsbetrieb Berücksichtigung und gilt für alle Geschäftsbeziehungen mit unseren Stakeholdern.

Das Infineon Technologies Slavery and Human Trafficking Statement, das im Rahmen des California Transparency in Supply Chains Act von 2010 und des United Kingdom Modern Slavery Act von 2015 veröffentlicht wird, unterstreicht unsere strikte Ablehnung jeder Form des Menschenhandels und der Sklaverei. Infineon fordert von seinen Lieferanten die Einhaltung aller gültigen Gesetze einschließlich des Schutzes der Menschenrechte sowie faire Geschäftspraktiken (siehe Kapitel „Unsere Verantwortung entlang der Wertschöpfungskette“, [S. 41 ff.](#)). Unter „Erklärung zur Unternehmensführung nach §§ 289f, 315d HGB/Bericht zur Corporate Governance“ im Kapitel „Corporate Governance“ des Geschäftsberichts 2022 sind weitere Erläuterungen enthalten. [S. 82 des Geschäftsberichts 2022](#)



Human Resources Management

Infineon verfolgt weiterhin die wichtigen Themen Vielfalt und Chancengleichheit, Talentförderung und Entwicklung. Im Bereich Weiterbildung konnte sukzessive auf „Blended“-Trainingsangebote¹ umgestellt werden.

Wesentliche Themen

- > Vielfalt und Chancengleichheit
- > Arbeitswelt

ZIELE

S. 48 ff.



Unsere Personalarbeit ist ein wesentlicher Faktor unserer Bemühungen um Nachhaltigkeit. Denn nur zufriedene und erfolgreiche Mitarbeiter*innen machen langfristig unternehmerische Höchstleistungen möglich. Und diese Überzeugung prägt all unsere Maßnahmen zur Entwicklung unserer Mitarbeiter*innen sowie zur Gewinnung neuer Kolleg*innen. Wir nutzen regelmäßige Personalbefragungen, um unsere Fortschritte im Hinblick auf die Zufriedenheit der Mitarbeiter*innen zu überprüfen.

Neben der Personalabteilung ist der Vorstandsvorsitzende der Infineon Technologies AG in seiner Rolle als Arbeitsdirektor unmittelbar in die Personalarbeit involviert. Die strategische Ausrichtung des Human Resources (HR)-Managements wird regelmäßig mit allen Vorstandsmitgliedern diskutiert und die Ziele für das folgende Geschäftsjahr festgelegt. Unsere HR-Strategie wird im Geschäftsbericht 2022 näher erläutert.

[S. 32 des Geschäftsberichts 2022](#)

Die auf dieser Strategie basierenden HR-Konzepte werden im Folgenden beschrieben.

Entwicklung der Mitarbeiter*innen und Führungskräfte

Ohne Ehrlichkeit und offenes Feedback kann sich eine Organisation nicht weiterentwickeln. Dieser Grundgedanke findet Ausdruck in unseren gemeinsam definierten Werten – unserem „High Performance Behavior Model“. Unsere Werte sind kein theoretisches Konstrukt: Das Modell zeigt, wie wir die Unternehmensziele erreichen wollen, und setzt Prioritäten. [GRAFIK 06](#)

[GRAFIK 06](#) High Performance Behavior Model



¹ „Blended“-Trainingsangebote sind Trainings in einer Kombination aus virtuellen und Klassenraum-Formaten.

Ihre Bedeutung finden diese Verhaltensbeschreibungen im Rahmen des globalen Steps To Employees' Personal Success (STEPS)-Prozesses. Ebenso wichtig wie das Feedback von Führungskräften an Mitarbeiter*innen ist uns die Rückmeldung von Teams an ihre Führungskraft. Deshalb haben wir in Ergänzung zu den STEPS-Gesprächen das Format des Führungsgesprächs etabliert, das alle zwei Jahre für all unsere Führungskräfte ab Director-Ebene mit fünf oder mehr direkten Mitarbeiter*innen stattfindet.

Gute Führung ist eine der Grundlagen für den Erfolg von Infineon. Was „Exzellente Führung“ bei Infineon bedeutet und welche konkreten Verhaltenserwartungen sich daraus für die Führungskräfte ergeben, hat Infineon im Geschäftsjahr 2019 definiert und im Geschäftsjahr 2022 auf Basis aktueller Herausforderungen und Dynamiken nachgeschärft. Die Infineon-Führungsprinzipien beinhalten acht Erwartungen zum Verhalten und entsprechende Operationalisierungen. Unsere Führungsprinzipien ergänzen das High Performance Behavior Model und geben Orientierung bei Führungsfragen. [GRAFIK 07](#)

[GRAFIK 07](#) Führungsprinzipien



Wir unterstützen unsere Führungskräfte bei der erfolgreichen Umsetzung der Prinzipien sowie bei ihrer Führungsaufgabe mit diversen Lern- und Entwicklungsangeboten auf den verschiedenen Führungsebenen. Wir arbeiten im Rahmen von Präsenzveranstaltungen und E-Learnings (webbasierte Trainings) an konkreten Praxisbeispielen, verstärken durch Mentoring-Programme und Lerntandems die Netzworkebildung und erreichen so schnell umsetzbare Lernerfolge. Unser Führungskräfteentwicklungsprogramm Infineon Leadership Excellence Program bietet einen Trainingsrahmen, mit dem unsere Führungskräfte bestmöglich in ihrer Führungsrolle und -verantwortung unterstützt werden. Neben diesem Programm gibt es verschiedene Lernangebote für spezielle Zielgruppen wie das New Leader Orientation Program – ein firmeninterner Workshop für neue Führungskräfte.

Talentförderung

Bei Infineon können Mitarbeiter*innen ihre Karriere gemäß ihren individuellen Kenntnissen und Talenten in unterschiedlichen Laufbahnen, die sich an den Bedürfnissen von Infineon orientieren, entwickeln. Bereits etabliert sind vier Karrierewege: die Fachkarriere Individual Contributor, die Technical Ladder für die technischen Expert*innen, die Projektmanagementkarriere und die Managerlaufbahn.

Für alle vier Karrierewege wurden im Geschäftsjahr 2020 zielgruppenspezifische Trainingsprogramme entwickelt. Diese fördern die Ausprägung von relevanten Führungsfertigkeiten.

Als international tätiges Unternehmen wollen wir unseren Mitarbeiter*innen Entwicklungsperspektiven über Organisationsgrenzen und Länder hinweg anbieten. Ein wichtiges Instrument hierfür sind die Summits, in denen Führungskräfte gemeinsam mit dem Personalbereich die konkrete Weiterentwicklung unserer Talente diskutieren.

Gesundheitsmanagement

Wichtige Beiträge zu unserem Unternehmenserfolg sind das Engagement, die Leistungsfähigkeit und grundlegend dafür die Gesundheit unserer Mitarbeiter*innen. Unser Gesundheitsmanagement hat die Aufgabe, sich für den Erhalt und die Verbesserung der Gesundheit der Mitarbeiter*innen einzusetzen. Mit unserem globalen Managementsystem IMPRES stellen wir die hohe Qualität unserer Angebote und Maßnahmen sicher.

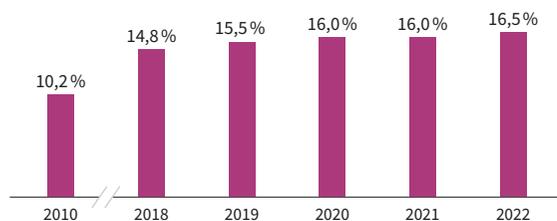
So konnten wir auch im Kontext der Coronavirus-Pandemie Maßnahmen anbieten, um angemessen auf die spezifische Situation an den jeweiligen Standorten zu reagieren. Das Gesundheitsmanagement arbeitet dabei eng mit der Arbeitsmedizin und der Sozialberatung an den jeweiligen Standorten zusammen und unterstützt ein gesundes Speisenangebot und ein wirksames Gesundheitsprogramm. Ein Beispiel hierfür sind in Deutschland die Qualifizierungsmaßnahmen im Bereich „Gesundes Führen“.

Förderung der Vielfalt

Die Vielfalt unserer Mitarbeiter*innen ist uns ein besonderes Anliegen. Wir leben eine Kultur, die die Individualität jedes Menschen wertschätzt. Deshalb setzen wir uns für ein Arbeitsumfeld ein, in dem alle ihren Beitrag leisten können, frei von Vorurteilen und mit gleichen Chancen – unabhängig von Alter, ethnischer Herkunft und Nationalität, Geschlecht, körperlichen und geistigen Fähigkeiten, Religion und Weltanschauung sowie sexueller Orientierung und Identität.

Unser globales Diversity & Inclusion Framework ist die Grundlage unserer Aktivitäten. Es bildet damit auch den Rahmen für unsere Diversity & Inclusion-Verantwortlichen und lokalen HR-Verantwortlichen, um die Bedürfnisse unserer Mitarbeiter*innen vor Ort effektiv zu unterstützen. Bestandteil unserer Kultur ist es, alle Mitarbeiter*innen in ihren individuellen Fähigkeiten und Facetten wertzuschätzen und diese entsprechend weiterzuentwickeln. Globale Startpunkte unseres Diversity & Inclusion Framework sind dabei: Bewusstsein und Kompetenz, Altersvielfalt, Geschlechtervielfalt, kulturelle Vielfalt sowie die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben.

GRAFIK 08 Rate der Frauen in Führungspositionen



Die Förderung von Frauen in Führungspositionen ist einer der Schwerpunkte unserer Diversity & Inclusion-Aktivitäten. Zum Ende des Geschäftsjahres 2022 haben wir einen Frauenanteil von 16,5 Prozent in der mittleren und oberen Führungsebene erreicht. GRAFIK 08 An unserem langfristigen Ziel von 20 Prozent Frauen in Führungspositionen bis 2030 halten wir weiter fest. Dieses langfristige Ziel spiegelt sich auch in dem vom Aufsichtsrat festgelegten Vorstandsvergütungssystem wider.

Im Zuge des Gesetzes für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst sind in Bezug auf die Infineon Technologies AG und die Infineon Technologies Dresden Verwaltungs GmbH Ziele für den Frauenanteil für die ersten beiden Führungsebenen unterhalb des Vorstands beziehungsweise der Geschäftsführung festgelegt. Diese Ziele wurden im Geschäftsjahr 2017 definiert. Die Ergebnisse und Details zu den Zielen enthält unsere Erklärung zur Unternehmensführung auf der Internet-Seite von Infineon. www.infineon.com/erklaerung-zur-unternehmensfuehrung

Insgesamt beschäftigt Infineon 55.502 Mitarbeiter*innen verschiedener Nationalitäten. Die fünf am häufigsten vertretenen Nationalitäten machen insgesamt 68,1 Prozent der Belegschaft aus, darunter malaysische Staatsangehörige mit 27,3 Prozent und deutsche Staatsangehörige mit 22,3 Prozent. GRAFIK 09

GRAFIK 09 Mitarbeiter*innen nach Nationalitäten



Mitarbeiter*innen nach Management-Kategorien und Lebensaltersstruktur

	Mitarbeiter*innen gesamt	Unter 30 Jahre ¹	30 bis 50 Jahre ¹	Über 50 Jahre ¹
Mittlere und obere Führungsebene ^{2,3}	10.094	0,2	57,4	42,4
Untere Führungsebene ²	11.981	5,4	78,7	15,9
Fachkräfte	33.427	35,6	51,8	12,6
Gesamt	55.502	22,7	58,6	18,7

¹ Angaben in Prozent, basierend auf dem Personalbestand zum 30. September 2022 in der jeweiligen Vergleichsgruppe.

² Unter Führungsfunktion versteht Infineon sowohl die Führung von Mitarbeiter*innen als auch die Führung durch Fachexpertise sowie durch Projektleitungsfunktionen entsprechend dem internen Stellenbewertungssystem.

³ Inklusive des Vorstands.

Zur Verteilung der Geschlechter und Altersstruktur: Von 19.950 Mitarbeiterinnen sind 28,5 Prozent unter 30 Jahre alt, 58,3 Prozent in der mittleren Altersgruppe und 13,2 Prozent über 50 Jahre alt. Von 35.552 Mitarbeitern sind 19,4 Prozent unter 30 Jahre alt, 58,8 Prozent in der mittleren Altersgruppe und 21,8 Prozent über 50 Jahre alt.

Mitarbeiter*innen nach Management-Kategorien und Geschlecht¹

	Mitarbeiter*innen gesamt	Frauen ²	Männer ²
Mittlere und obere Führungsebene ^{3,4}	10.094	16,5	83,5
Untere Führungsebene ³	11.981	29,9	70,1
Fachkräfte	33.427	44,0	56,0
Gesamt	55.502	35,9	64,1

¹ Für das Geschäftsjahr 2022 liegen Infineon weltweit keine Meldungen zum Geschlecht „divers“ vor.

² Angaben in Prozent, basierend auf dem Personalbestand zum 30. September 2022 in der jeweiligen Vergleichsgruppe.

³ Unter Führungsfunktion versteht Infineon sowohl die Führung von Mitarbeiter*innen als auch die Führung durch Fachexpertise sowie durch Projektleitungsfunktionen entsprechend dem internen Stellenbewertungssystem.

⁴ Inklusive des Vorstands.

Qualifikation und Weiterbildung

Wir verstehen uns als wegbereitend für herausragende Leistungen. Entsprechend wichtig ist uns die Weiterbildung unserer Mitarbeiter*innen. Wir unterstützen sie mit aller Kraft dabei, ihre individuellen Fähigkeiten optimal zu entwickeln und für den Erfolg von Infineon einzubringen.

Im Geschäftsjahr 2022 nahmen unsere Mitarbeiter*innen insgesamt an Trainings mit 688.038 Stunden teil. 32,6 Prozent der Trainingsstunden entfielen auf Mitarbeiterinnen und 67,4 Prozent auf Mitarbeiter. Die meisten Trainingsstunden fielen mit 58,2 Prozent im Produktionsbereich an.

Trainingsstunden¹ pro Mitarbeiter*in nach Funktionsbereichen

	Pro Mitarbeiter*in
Produktion	11,27
F&E	18,15
Vertrieb und Marketing	14,44
Allgemeine Verwaltung	10,17
Gesamt	12,93

¹ Berechnet auf dem monatlichen Personalbestand im Geschäftsjahr 2022.

Trainingsstunden¹ pro Mitarbeiter*in nach Management-Kategorien und Geschlecht²

	Pro Mitarbeiter*in	Frauen	Männer
Mittlere und obere Führungsebene ^{3,4}	13,65	17,38	12,92
Untere Führungsebene ³	19,46	21,06	18,79
Fachkräfte	10,40	8,93	11,57
Gesamt	12,93	11,75	13,59

¹ Berechnet auf dem monatlichen Personalbestand im Geschäftsjahr 2022.

² Für das Geschäftsjahr 2022 liegen Infineon weltweit keine Meldungen zum Geschlecht „divers“ vor.

³ Unter Führungsfunktion versteht Infineon sowohl die Führung von Mitarbeiter*innen als auch die Führung durch Fachexpertise sowie durch Projektleitungsfunktionen entsprechend dem internen Stellenbewertungssystem.

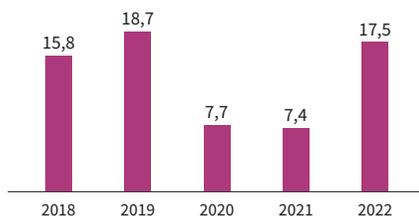
⁴ Inklusive des Vorstands.

Unser funktionales Trainingsangebot wird primär über die global agierenden funktionalen Akademien (segment- und bereichsspezifisch) umgesetzt. Diese sowie weitere interne Trainingsanbieter arbeiten zusammen, um ein abgestimmtes Lernangebot zum Aufbau der fachlichen Kompetenzen bereitzustellen. Akademien gibt es zum Beispiel in den Bereichen Einkauf, Finanzen, Fertigung, Qualitätsmanagement und Supply Chain. Mit der Online-Training-Plattform LinkedIn Learning bietet Infineon eine weitere, moderne Weiterbildungschance für seine Beschäftigten. Bis zum Ende des Geschäftsjahres 2022 haben 59 Prozent der Infineon-Belegschaft, inklusive Mitarbeiter*innen in der Produktion ohne eigenen Firmenlaptop, ihre LinkedIn Learning-Lizenz aktiviert. Insgesamt wurden bereits 63.928 Stunden Lernzeit absolviert.

Infineon hat seine Trainingsmaßnahmen – wo sinnvoll – in „Blended“-Lernformate überführt. Das heißt, dass wir unseren Mitarbeiter*innen und Führungskräften in diesen Fällen Trainings in einer Kombination aus virtuellen und Klassenraum-Formaten anbieten. Weiterhin wird die Nutzung von LinkedIn Learning gestärkt. Der Anstieg der Trainingskosten lässt sich mit einem erhöhten Bedarf an Präsenztrainings nach der Coronavirus-Pandemie und unter gesicherten Bedingungen erklären. Gründe sind beispielsweise, dass sich Teams neu konstituiert haben und insbesondere die Nachfrage bei Leadership Trainings gestiegen ist. [GRAFIK 10](#)

[GRAFIK 10](#) Aufwendungen für Weiterbildung

€ in Millionen



Betriebliche Leistungen

Betriebliche Leistungen haben bei Infineon eine lange Tradition und werden in unterschiedlicher Weise angeboten. Alle Leistungen sind Teil des Gesamtvergütungskonzepts und ein Zeichen der Verantwortung gegenüber den Mitarbeiter*innen. Umfang und Art der Leistungen werden nach den jeweiligen regionalen gesetzlichen und marktüblichen Anforderungen festgelegt. Dabei wird nicht zwischen Vollzeit- und Teilzeitmitarbeiter*innen unterschieden.

In Deutschland, Österreich, Asien-Pazifik, Greater China und Japan werden neben arbeitgeber- und arbeitnehmerfinanzierten Altersversorgungsplänen unter anderem folgende Leistungen gewährt (die genaue Ausgestaltung erfolgt jeweils standort-spezifisch):

Versicherung für betriebliche Unfälle	Firmenwagen als Arbeitsmittel oder als Zusatzleistung
Lohnfortzahlung im Krankheitsfall über das gesetzliche Minimum hinaus	Fahrzeugleasing aus Bruttogehaltsumwandlung
Lohnfortzahlung im Todesfall an Hinterbliebene	Jubiläumsleistungen
Sabbatical	Präventive Gesundheitsprogramme
Flexibler Übergang in die Altersrente	Familienfreundliche Dienstleistungen, wie zum Beispiel werkseigene Kindertagesstätten oder Kooperationen mit nahe gelegenen Kindertagesstätten, Ferienbetreuung

Zusätzlich werden in Asien-Pazifik, Greater China und Japan standortspezifisch neben den oben genannten Leistungen auch Lebens- und Krankenhausgruppenversicherungen angeboten, die über die gesetzlichen Bestimmungen hinausgehen. Für die USA ist beispielsweise die attraktive betriebliche Altersvorsorge hervorzuheben. Außerdem fördert Infineon verschiedene Arbeitsmodelle, um zum Beispiel die Arbeitszeit je nach Lebensphase flexibel zu gestalten – etwa Vertrauensgleitzeit, Teilzeitarbeit oder Telearbeit. So bieten in den Regionen Asien-Pazifik, Greater China und Japan beispielsweise alle Standorte bereits Gleitzeit an und/oder ermöglichen Telearbeit.

Vergütung

Infineon will die besten Mitarbeiter*innen für das Unternehmen gewinnen und binden. Deshalb sind eine attraktive und marktgerechte Vergütung sowie eine angemessene Beteiligung am Unternehmenserfolg für uns selbstverständlich. Wir bezahlen unsere Mitarbeiter*innen auf Basis arbeitsbedingter Kriterien wie Stellenanforderung und Leistung sowie entsprechend den jeweiligen lokalen Markterfordernissen. Geschlechtsspezifische Unterschiede spielen keine Rolle. Mitarbeiter*innen bei Infineon sollen angemessen und nachvollziehbar für die Arbeit bezahlt werden unter Erfüllung aller gesetzlichen Standards.

Personalzahlen

Infineon ist ein weltweit operierendes Unternehmen. Knapp die Hälfte aller 55.502 (Vorjahr: 50.288) Mitarbeiter*innen war in den Regionen Asien-Pazifik, Greater China und Japan (27.430) tätig. 40,5 Prozent aller Mitarbeiter*innen waren in Europa (22.494) und hier zum Großteil in Deutschland (14.099) beschäftigt.

Zum 30. September 2022 hatten in der Belegschaft 1.920 Mitarbeiterinnen und 2.566 Mitarbeiter befristete, 18.030 Mitarbeiterinnen und 32.986 Mitarbeiter unbefristete Verträge. Insgesamt haben zu diesem Zeitpunkt 2.400 Mitarbeiter*innen in Teilzeit gearbeitet.

Mitarbeiter*innen, die sich zum Beispiel in Elternzeit oder der passiven Phase der Altersteilzeit befinden, sind keine aktiven Mitarbeiter*innen und daher in den Tabellen auf dieser Seite nicht enthalten.

Ebenfalls nicht enthalten sind Leiharbeitskräfte. Zum 30. September 2022 waren weltweit 2.851 Leiharbeitskräfte für Infineon tätig. Davon waren 76,0 Prozent in der Produktion beschäftigt. So wird unter anderem die Flexibilität der Fertigung hinsichtlich der Schwankung in der Auslastung unterstützt.

Darüber hinaus beschäftigte Infineon zum 30. September 2022 insgesamt 561 Auszubildende und dual Studierende, 148 Praktikant*innen sowie 1.751 Werkstudierende. 248 Auszubildende und dual Studierende wurden im Geschäftsjahr 2022 neu eingestellt.

┌ Mitarbeiter*innen nach Regionen und Geschlecht¹

	2022			2021		
	Gesamt	Frauen	Männer	Gesamt	Frauen	Männer
Europa	22.494	5.978	16.516	20.362	5.279	15.083
Darin: Deutschland	14.099	3.839	10.260	12.998	3.506	9.492
Amerika	5.578	1.887	3.691	5.363	1.791	3.572
Darin: USA	4.055	1.082	2.973	3.837	999	2.838
Asien-Pazifik	23.850	10.670	13.180	21.466	9.727	11.739
Greater China	2.919	1.326	1.593	2.456	1.118	1.338
Japan	661	89	572	641	82	559
Gesamt	55.502	19.950	35.552	50.288	17.997	32.291

¹ Für das Geschäftsjahr 2022 liegen Infineon weltweit keine Meldungen zum Geschlecht „divers“ vor.

┌ Mitarbeiter*innen¹ nach Vertragsart

		2022			2021		
		Gesamt	Vollzeit	Teilzeit	Gesamt	Vollzeit	Teilzeit
Unbefristet beschäftigte Mitarbeiter*innen	Männer	32.986	31.884	1.102	30.427	29.450	977
	Frauen	18.030	16.766	1.264	16.533	15.346	1.187
Befristet beschäftigte Mitarbeiter*innen	Männer	2.566	2.554	12	1.864	1.850	14
	Frauen	1.920	1.898	22	1.464	1.454	10
Gesamt		55.502	53.102	2.400	50.288	48.100	2.188

¹ Für das Geschäftsjahr 2022 liegen Infineon weltweit keine Meldungen zum Geschlecht „divers“ vor.

Neueinstellungen und Fluktuation

Um unseren High-Performance-Anspruch zu erfüllen und um Führungsexzellenz zu erreichen, sind die Fluktuationsquote und die Anzahl an Neueinstellungen wichtige Messinstrumente für uns. Im Geschäftsjahr 2022 gab es weltweit 10.131 Neueinstellungen, davon 3.893 Mitarbeiterinnen und 6.238 Mitarbeiter. GRAFIK 11 5.456 Mitarbeiter*innen waren unter 30 Jahre alt, 4.317 Mitarbeiter*innen in der Altersgruppe der 30- bis 50-Jährigen und 358 Mitarbeiter*innen älter als 50 Jahre. GRAFIK 12

Im Geschäftsjahr 2022 sind weltweit 4.806 Mitarbeiter*innen aus dem Unternehmen ausgeschieden, davon die meisten (2.587) in der Region Asien-Pazifik. Hier erfolgten auch die meisten Neueinstellungen mit 5.087 Mitarbeiter*innen.

Neueinstellungen und Fluktuation nach Regionen

	Gesamt	Europa	Darin: Deutschland	Asien-Pazifik	Greater China	Japan	Amerika	Darin: USA
Neu eingestellte Mitarbeiter*innen	10.131	2.985	1.548	5.087	790	54	1.215	711
Anteil der neu eingestellten Mitarbeiter*innen ¹	18,3	13,3	11,0	21,3	27,1	8,2	21,8	17,5
Mitarbeiter*innen-abgänge	4.806	834	394	2.587	317	25	1.043	532
Anteil der Mitarbeiter*innen-abgänge ²	9,0	3,9	2,9	11,3	11,9	3,8	19,1	13,7

1 Angaben in Prozent, basierend auf dem Personalbestand zum 30. September 2022 in der jeweiligen Region.
 2 Angaben in Prozent, berechnet auf dem monatlichen Personalbestand im Geschäftsjahr 2022.

GRAFIK 11 Geschlechterverteilung¹ bei Neueinstellungen



¹ Für das Geschäftsjahr 2022 liegen Infineon weltweit keine Meldungen zum Geschlecht „divers“ vor.

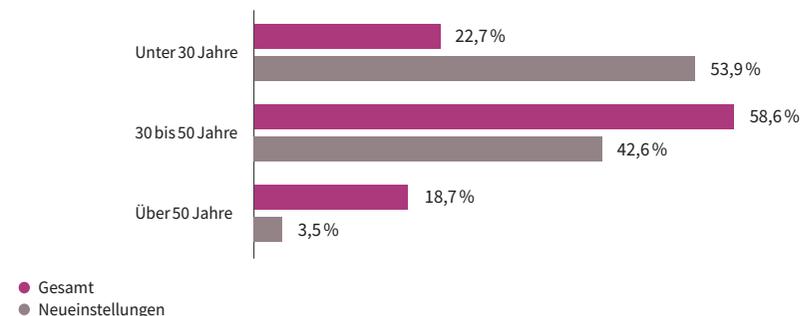
Die Abgänge teilen sich auf in 1.882 Mitarbeiterinnen und 2.924 Mitarbeiter. 1.999 Mitarbeiter*innen waren in der Altersgruppe unter 30 Jahren, 2.200 in der mittleren Altersgruppe (30 bis 50 Jahre) und 607 in der Altersgruppe über 50 Jahre. Die weltweite Fluktuation belief sich im Geschäftsjahr 2022 auf 9,0 Prozent (Vorjahr: 8,3 Prozent).

Altersstruktur und Betriebszugehörigkeit

Der demografische Wandel beeinflusst auch die Altersstruktur bei Infineon. Um den Effekten des demografischen Wandels an den einzelnen Standorten zu begegnen, ergreifen wir – je nach lokalem Bedarf – geeignete Maßnahmen in den Bereichen Arbeitsorganisation, Qualifizierung und Wissenstransfer, Talentmanagement, Gesundheitsmanagement sowie Unternehmens- und Führungskultur. Das Durchschnittsalter der Mitarbeiter*innen weltweit liegt bei 39,3 Jahren im Geschäftsjahr 2022 (Vorjahr: 39,7 Jahre). Der Anteil der Altersgruppe der unter 30-Jährigen ist gestiegen und liegt bei 22,7 Prozent (Vorjahr: 21,0 Prozent). Leicht gesunken ist hingegen der Anteil der mittleren Altersgruppe (Geschäftsjahr 2022: 58,6 Prozent, Vorjahr: 59,9 Prozent). Der Anteil der Gruppe der über 50-Jährigen ist ebenfalls rückläufig (Geschäftsjahr 2022: 18,7 Prozent, Vorjahr: 19,1 Prozent). GRAFIK 12

Die durchschnittliche Betriebszugehörigkeit ist gesunken und liegt bei 9,6 Jahren (Vorjahr: 10,3 Jahre).

GRAFIK 12 Altersstruktur bei Infineon





Schutz unserer Beschäftigten

Für Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen unserer weltweiten Fachexpert*innen in den Bereichen Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz sowie im Brandschutz wurden im Geschäftsjahr 2022 circa 41.552 Stunden investiert.

ZIELE

S. 48 ff.

Wesentliche Themen

- > Verantwortungsvolle Fertigung
- > Arbeitswelt



Die Gestaltung einer sicheren Arbeitsumgebung hat bei Infineon einen sehr hohen Stellenwert. Wir verfolgen dabei einen präventiven Ansatz. Unser Arbeitssicherheits- und Gesundheitsschutz-Managementssystem ist nach ISO 45001 zertifiziert. Durch weltweit durchgeführte Gefährdungsbeurteilungen soll sichergestellt werden, dass Risiken am Arbeitsplatz, die zu einer Gefährdung der Mitarbeiter*innen führen können, ermittelt und die erforderlichen Schutzmaßnahmen ergriffen werden, um die Gefährdungen zu minimieren. Risiken werden nach der Nohl¹-Risikomatrix bewertet und anschließende Maßnahmen nach der STOP²-Hierarchie bestimmt. Dies bedeutet, dass Substitution und technische Maßnahmen Vorrang vor organisatorischen oder personenbezogenen Maßnahmen, wie persönliche Schutzausrüstung, haben.

Als weiteren Bestandteil unseres präventiven Ansatzes haben wir im Rahmen unseres verhaltensorientierten Arbeitssicherheitsprogramms bereits im Geschäftsjahr 2018 die sieben Goldenen Regeln der Arbeitssicherheit eingeführt und werden dieses Programm auch im Geschäftsjahr 2023 weiterführen. Dieses präventiv ausgerichtete Schutzkonzept wird regelmäßig überprüft, weiterentwickelt und an das Management

bis hin zu ausgewählten Vorstandsmitgliedern berichtet. Die Umsetzung der Schutzmaßnahmen wird durch qualifizierte Sicherheitsfachkräfte begleitet. Die Einrichtung von sicheren und ergonomischen Arbeitsplätzen ist dabei Teil unseres Selbstverständnisses. Neben den Arbeitsbereichen in Produktion und anderen technischen Bereichen werden auch die Büroarbeitsplätze hinsichtlich der Verbesserungsmöglichkeiten analysiert. Beispiel für eine Umsetzung in die tägliche Praxis ist die Informationsbroschüre für unsere Unternehmenszentrale Campeon (Deutschland), die unter anderem Tipps und Hinweise zu den Themen Raumklima und Büroakustik gibt.

Im Bereich Brandschutz haben wir regelmäßige Sicherheitsschulungen sowie Evakuierungsübungen durchgeführt.

Um die Gesundheit von Mitarbeiter*innen und Geschäftspartnern während der Coronavirus-Pandemie zu schützen, wurden an Fertigungs- und Bürostandorten, an denen die physische Anwesenheit der Beschäftigten unerlässlich war, umfangreiche Vorkehrungen und Schutzmaßnahmen getroffen, um zur Eindämmung des Coronavirus beizutragen.

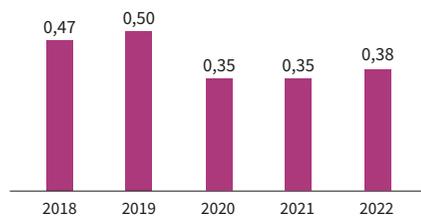
¹ Nohl: Eine Methode zur Bewertung und Beurteilung von Risiken nach Jörg Nohl im Bereich der Arbeitssicherheit.

² STOP: Substitution, Technische Schutzmaßnahmen, Organisatorische Schutzmaßnahmen, Persönliche Schutzmaßnahmen.

Neben den getroffenen präventiven Maßnahmen, wie mobiles Arbeiten, Bereitstellen von Masken oder Desinfektionsmittel, wurde zur Verhinderung möglicher Erkrankungen weiterer Mitarbeiter*innen eine aktive Fallnachverfolgung durchgeführt. An nationalen Impf- und Teststrategien haben wir uns entsprechend den lokalen Gegebenheiten und Möglichkeiten beteiligt.

Die Erfassung und Auswertung der arbeitsbezogenen Unfallzahlen im Rahmen unserer allgemeinen Datenerfassung erfolgt gemäß den Anforderungen der GRI-Standards unter Angabe der standardisierten Verletzungsrate (englisch: Injury Rate, kurz IR) und der Ausfalltagequote (englisch: Lost Day Rate, kurz LDR). Berücksichtigt werden dabei alle Arbeitsunfälle, die zu einer Ausfallzeit von mehr als einem Tag geführt haben.

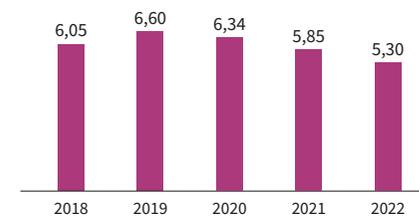
GRAFIK 13 Verletzungsrate¹



¹ Die Verletzungsrate wird wie folgt berechnet: Arbeitsunfälle/Arbeitsstunden x 200.000. In den Arbeitsstunden sind Urlaubs- und Feiertage enthalten.

Im Geschäftsjahr 2022 gab es bei Infineon keine tödlichen Arbeitsunfälle. Die Verletzungsrate von 0,38 im Geschäftsjahr 2022 ist in [GRAFIK 13](#) dargestellt. Sie ist gegenüber dem Vorjahr leicht gestiegen. Dies führen wir vor allem auf die Reduzierung der Coronavirus-Pandemie-Maßnahmen, wie beispielsweise das Arbeiten von zu Hause, zurück. Die Ausfalltagequote von 5,30 im Geschäftsjahr 2022 ist leicht gesunken und in [GRAFIK 14](#) dargestellt.

GRAFIK 14 Ausfalltagequote¹



¹ Die Ausfalltagequote wird wie folgt berechnet: Ausfalltage/Arbeitsstunden x 200.000. In den Arbeitsstunden sind Urlaubs- und Feiertage enthalten.



Ökologische Nachhaltigkeit und Klimaschutz

Infineon hat sich zum Ziel gesetzt, bis zum Ende des Geschäftsjahres 2030 CO₂-neutral zu sein. Bereits bis zum Ende des Geschäftsjahres 2025 strebt Infineon an, 70 Prozent dieses Ziels¹ erreicht zu haben.



ZIELE
S. 49 ff.

Wesentliches Thema

› Verantwortungsvolle Fertigung

Unser globales Managementsystem IMPRES integriert die Ziele und Prozesse in der ökologischen Nachhaltigkeit sowie der Arbeitssicherheit und dem Gesundheitsschutz. IMPRES ist weltweit nach dem Standard ISO 14001 für Umweltmanagementsysteme, nach dem Standard ISO 45001 für Arbeitsschutzmanagementsysteme und darüber hinaus an den größten europäischen Fertigungen sowie unserer Unternehmenszentrale Campeon (Deutschland) zusätzlich nach dem Standard ISO 50001 für Energiemanagementsysteme zertifiziert. Im Rahmen unseres integrierten Managementsystems werden Änderungen der gesetzlichen Rahmenbedingungen und mögliche Verbesserungspotenziale kontinuierlich bewertet. Die wesentlichen Ergebnisse der Bewertungen werden an das Management bis hin zu ausgewählten Vorstandsmitgliedern berichtet und entsprechende Maßnahmen werden abgeleitet.

Nachhaltiger Umgang mit Ressourcen in unseren Fertigungen

Der Klimawandel ist eine globale Herausforderung. Die Folgen veränderter Klimabedingungen bedrohen regionale Ökosysteme und stellen die Menschen vor große Herausforderungen. Der Klimawandel lässt sich nur bewältigen, wenn alle Akteure unserer Gesellschaft gemeinsam, entschlossen, mutig und vorausschauend handeln. Staaten, Unternehmen und Privatpersonen müssen soziale, ökologische und wirtschaftliche Aspekte zunehmend bei ihren Entscheidungen in ihrem Zusammenhang berücksichtigen. Umfassender Klimaschutz und nachhaltiges Handeln werden ausschlaggebend für den Erfolg sein. In diesem Kontext stellt der Umgang mit der begrenzten Verfügbarkeit natürlicher Ressourcen ebenfalls eine wichtige Aufgabe dar, um unseren Planeten für künftige Generationen zu erhalten. Die Steigerung der Ressourceneffizienz birgt dabei gleichermaßen ökologische und ökonomische Potenziale und ist deshalb eine wesentliche Säule unserer Nachhaltigkeitsstrategie.

CO₂-Neutralität und Energieeffizienz

Unser Ziel der CO₂-Neutralität

Infineon leistet bereits heute durch Produkte und Lösungen sowie eigene Effizienzmaßnahmen einen wertvollen Beitrag zum Klimaschutz. Wir werden noch mehr tun. Infineon hat sich zum Ziel gesetzt, bis zum Ende des Geschäftsjahres 2030 bezogen auf die Scope 1- und Scope 2-Emissionen CO₂-neutral zu sein. Damit wollen wir aktiv zur weltweiten CO₂-Reduktion und zur Umsetzung der Ziele des Pariser Klimaabkommens beitragen. Bereits bis zum Ende des Geschäftsjahres 2025 strebt Infineon an, seine eigenen Emissionen um 70 Prozent gegenüber dem Kalenderjahr 2019 zu reduzieren. Im Geschäftsjahr 2022 wurden unter anderem die CO₂-Emissionen (Scope 1 und Scope 2) von der KPMG AG Wirtschaftsprüfungsgesellschaft, München (Deutschland), unter Anwendung des für die Nachhaltigkeitsberichterstattung einschlägigen Prüfungsstandards „International Standard on Assurance Engagements 3000 (Revised)“ einer unabhängigen Prüfung mit hinreichender Sicherheit (reasonable assurance) unterzogen. [S. 68 ff.](#)

„Schon heute gehört Infineon zu den nachhaltigsten Halbleiterproduzenten“, sagt Jochen Hanebeck, Vorstandsvorsitzender von Infineon. „CO₂-Vermeidung und Ressourceneffizienz in der Fertigung haben seit Jahren Priorität, etwa durch den Aufbau der 300-Millimeter-Dünnpwafer-Technologie. Mit dem Ziel der CO₂-Neutralität verstärken wir unsere Anstrengungen: durch Strom aus erneuerbaren Energiequellen und Investitionen in Abluftreinigung, die weit über den Industriestandard hinausgeht.“

¹ Bezogen auf die Scope 1- und Scope 2-Emissionen gegenüber dem Kalenderjahr 2019.

Um die Ziele zu erreichen, setzt Infineon vor allem auf die Vermeidung direkter Emissionen und die Steigerung der Energieeffizienz. Dabei spielen der weitere Ausbau des Energieeffizienzprogramms sowie die Anstrengungen zur intelligenten Abluftreinigung eine entscheidende Rolle. Sie tragen wesentlich dazu bei, Treibhausgasemissionen zu reduzieren. Zur weiteren Emissionsminderung setzt das Unternehmen auf den Erwerb von Grünstrom. Zur Bekräftigung dieses Vorgehens ist Infineon bereits im Geschäftsjahr 2021 der Unternehmensinitiative RE¹100 beigetreten. RE100 ist eine globale Initiative, die viele bedeutende Unternehmen der Welt zusammenbringt, die sich für 100 Prozent erneuerbare Energien einsetzen. Die von der internationalen Non-Profit-Organisation Climate Group in Zusammenarbeit mit dem CDP geführte Gruppe repräsentiert über 370 Unternehmen in einer Vielzahl von Wirtschaftszweigen. Gemeinsam senden sie ein starkes Signal an politische Entscheidungsträger*innen und Investoren, den Übergang zu einer dekarbonisierten Wirtschaft zu beschleunigen.

Darüber hinaus planen wir, zu einem kleineren Teil Emissionen, die nicht vermieden werden können, zukünftig auch durch CO₂-Zertifikate zu kompensieren, die Entwicklungshilfe und CO₂-Vermeidung kombinieren.

Bereits zum Ende des Geschäftsjahres 2022 lagen unsere Scope 1- und Scope 2-Emissionen 23,4 Prozent unter den Emissionen des Basisjahres 2019. Der Ausbau intelligenter Abluftreinigungskonzepte, die Umsetzung von Energieeffizienzprogrammen sowie die Umstellung auf Grünstrom in Europa und Nordamerika haben zu dieser Reduzierung beigetragen.

Effizientes Energiemanagement

Energie wird bei Infineon hauptsächlich in Form von elektrischem Strom eingesetzt. Primärenergieträger wie Öl und Gas nehmen eine untergeordnete Rolle ein.

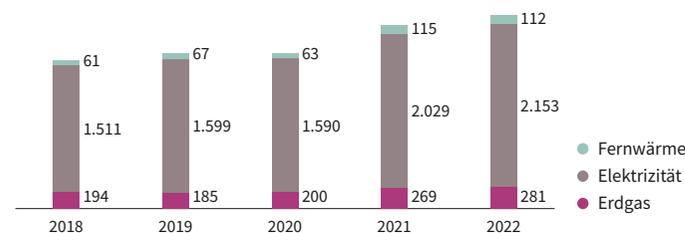
Innerhalb unserer Fertigungen haben die Frontend-Standorte den größten Energiebedarf, da dort die Umgebungsbedingungen für die Produktion besonders anspruchsvoll sind. So ist beispielsweise für die sehr stabilen klimatischen Bedingungen in den Reinräumen ein zusätzliches Maß an Energie aufzuwenden. Im Vergleich dazu weisen die Backend-Standorte einen prozessbedingt geringeren Verbrauch auf. Die Entwicklungs- und Bürostandorte haben anteilig den geringsten Energiebedarf.

Im Geschäftsjahr 2022 lag der gesamte Energieverbrauch von Infineon weltweit bei 2.568 Gigawattstunden. Die Verbräuche, aufgeschlüsselt nach wesentlichen Energieträgern, sind der nachfolgenden Tabelle sowie [GRAFIK 15](#) zu entnehmen.

Energieverbrauch (direkt/indirekt)
in Gigawattstunden

Direkte Energie (Scope 1) erneuerbar	0,86
Feuerholz	0,86
Direkte Energie (Scope 1) nicht erneuerbar	302,66
Erdgas	280,60
Flüssiggas	0,63
Benzin	0,03
Benzin (Autos)	2,76
Diesel	1,30
Diesel (Autos)	15,17
Heizöl	2,17
Indirekte Energie (Scope 2)	2.264,48
Elektrizität	2.152,63
Fernwärme	111,51
Elektrizität (Autos)	0,34
Gesamt	2.568,00

[GRAFIK 15](#) Energieverbrauch
gerundet, in Gigawattstunden



1 RE: Strom aus erneuerbaren Energien (englisch: renewable electricity).

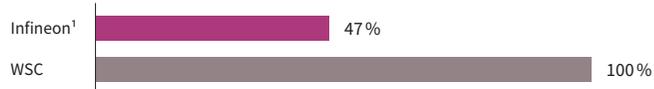
Bereits im Geschäftsjahr 2021 hat Infineon seinen Strombezug der Standorte in Europa auf 100 Prozent Grünstrom umgestellt. Im Geschäftsjahr 2022 folgte der nordamerikanische Standort Austin (Texas, USA). Dies ist ein weiterer Meilenstein im Hinblick auf das Ziel des Unternehmens, bis zum Ende des Kalenderjahres 2022 die Umstellung auf Grünstrom in den USA abgeschlossen zu haben. In [GRAFIK 16](#) ist der prozentuale Anteil des Grünstroms am Gesamtstromverbrauch abgebildet.

Infineon ist bestrebt, den Energieverbrauch zu minimieren, und unterhält seit Jahren spezielle Energieteams an den Standorten, die für die Optimierung und kontinuierliche Bewertung unserer Energieeffizienz verantwortlich sind. An unseren Produktionsstandorten in Dresden (Deutschland), Regensburg (Deutschland) und Villach (Österreich) werden bereits heute signifikante Mengen des Wärmebedarfs aus integriertem Energierecycling durch Nutzung der Fertigungsabwärme gewonnen und so der Energiebedarf zur Wärmeenergieerzeugung deutlich reduziert. An wesentlichen Produktionsstandorten haben wir die Systematik des Energiemanagementsystemstandards ISO 50001 entsprechend den lokalen Anforderungen implementiert. Auch die kontinuierliche Umstellung auf die neueste 300-Millimeter-Technologie sowie die Förderung von Industrie 4.0 ermöglichen eine Effizienzsteigerung.

[GRAFIK 16](#) Anteil Grünstrom am Gesamtstromverbrauch



[GRAFIK 17](#) Normierter Elektrizitätsverbrauch pro Quadratmeter prozessierter Waferfläche



¹ Frontend-Standorte weltweit.

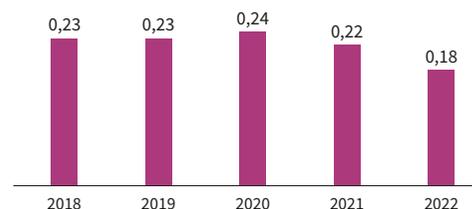
Der Welt-Halbleiterverband (englisch: World Semiconductor Council, kurz WSC) hat den Elektrizitätsverbrauch pro Quadratmeter prozessierter Waferfläche als Maß für die Energieeffizienz von Frontend-Standorten definiert. Im Vergleich zum globalen Durchschnittswert des WSC verbrauchten unsere weltweiten Frontend-Standorte im Kalenderjahr 2021 rund 53 Prozent weniger Elektrizität, um einen Quadratmeter Waferfläche zu prozessieren. [GRAFIK 17](#)

Bezogen auf den Umsatz lag der Energieverbrauch im Geschäftsjahr 2022 bei 0,18 Kilowattstunden pro Euro. In [GRAFIK 18](#) werden zum Vergleich auch die Werte der letzten Geschäftsjahre dargestellt.

Treibhausgasemissionen

Infineon hat schon frühzeitig Strategien entwickelt, die den Energieverbrauch und den Materialeinsatz auf das prozesstechnisch notwendige Maß reduzieren und die CO₂-Emissionen begrenzen. Treibhausgasemissionen werden in Scope 1, 2 und 3 klassifiziert. Bei der Klassifizierung der direkten und indirekten Emissionen in Scope 1, 2 und 3 orientieren wir uns am Greenhouse Gas (GHG) Protocol. Die Berechnung der CO₂-Emissionen basiert auf der Normenreihe ISO 14000. Diese wird durch die sogenannte Publicly Available Specification (PAS) 2050 Richtlinie der British Standards Institution zur Bestimmung von produktspezifischen Ökobilanzen sowie die Prinzipien des GHG Protocol zur Erstellung von Ökobilanzen (Relevanz, Vollständigkeit, Konsistenz, Transparenz und Genauigkeit) konkretisiert.

[GRAFIK 18](#) Energieverbrauch pro Umsatz in Kilowattstunden pro €



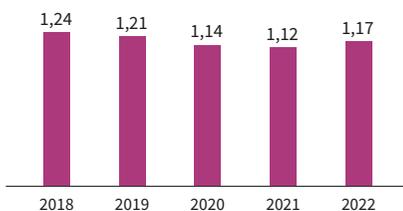
Scope 1-Emissionen

Für Ätzprozesse zur Strukturierung von Wafern sowie für die Reinigung von Fertigungsanlagen werden in der Halbleiterindustrie klimawirksame Gase eingesetzt. Dazu gehören die sogenannten Perfluorinated Compounds (PFC). Dies sind per- und polyfluorierte Kohlenstoffverbindungen, Schwefelhexafluorid (SF₆) sowie Stickstofftrifluorid (NF₃). Diese klimawirksamen Gase sind nicht durch andere Stoffgruppen ersetzbar und machen 80,7 Prozent der Scope 1-Emissionen aus. Die zunehmende Komplexität von Produkten führt in der Tendenz zu einem steigenden Bedarf dieser Gase. Wo möglich und sinnvoll, begegnen wir diesem Trend durch kontinuierliche Optimierung unserer Prozesse mittels effizienterer Produktionsverfahren und intelligente Abluftreinigungskonzepte. Auch der Einsatz von alternativen Gasen mit höheren Umsatzraten und geringerem Treibhauspotenzial trägt, wo dies möglich ist, dazu bei, den Anstieg der Emissionen zu minimieren. Unsere freiwilligen Investitionen in die PFC-Abluftreinigung ermöglichen es uns, etwa zwei Drittel unserer potenziellen, direkten Scope 1-Emissionen zu vermeiden. Dies entspricht einer Vermeidung von etwa 738.054 Tonnen CO₂ pro Jahr. Mit anderen Worten: Ohne diese freiwilligen Minderungsmaßnahmen wären unsere Scope 1-Emissionen dreimal höher (circa 990.033 Tonnen CO₂-Äquivalente).

Wir berichten unsere PFC-Emissionen anhand der normierten Emissionsraten (englisch: Normalized Emission Rate, kurz NER) – durch Normierung der Emissionen auf die prozessierte Waferfläche. Trotz der Komplexität unserer Produkte und der hohen

GRAFIK 19 Normierte Emissionsrate (NER)

in Tonnen CO₂ pro Quadratmeter, Frontend-Standorte



Anzahl an Prozessschritten beträgt dieser Wert im Geschäftsjahr 2022 1,17 Tonnen CO₂ pro Quadratmeter – deutlich unter dem WSC-Ziel von 2020 mit 2,2 Tonnen.

GRAFIK 19 Unsere Frontend-Standorte verfügen über einen hohen Abdeckungsgrad mit effizienten Abluftreinigungsanlagen.

Des Weiteren haben wir uns die Umsetzung von Maßnahmen zum Ziel gesetzt, die bis zum Ende des Geschäftsjahres 2024 in Summe Emissionen von 50.000 Tonnen CO₂-Äquivalenten einsparen.¹ Dies soll im Wesentlichen durch PFC-Reduktionsmaßnahmen erreicht werden. Neben der PFC-Berichterstattung ermitteln wir an unseren wesentlichen Produktionsstandorten jährlich die Emissionen für weitere relevante Substanzen. Für das Geschäftsjahr 2022 wurden 6,70 Tonnen Schwefeloxide (SO_x), 71,00 Tonnen Stickoxide (NO_x), 37,64 Tonnen Kohlenmonoxid (CO), 655,02 Tonnen flüchtige organische Verbindungen (VOC) sowie 9,52 Tonnen Feinpartikel emittiert.

Insgesamt ergeben sich im Geschäftsjahr 2022 Scope 1-Emissionen in Höhe von 312.076 Tonnen CO₂-Äquivalenten.

Scope 2-Emissionen

Der Scope 2-Leitfaden² des World Resources Institute schreibt vor, dass Unternehmen zwei Werte für ihre Scope 2-Emissionen berechnen und ausweisen müssen: das sogenannte Market-based Accounting auf Basis des anbieterspezifischen Emissionsfaktors und das sogenannte Location-based Accounting auf Basis des regionalen oder nationalen Netzdurchschnitts. Mit Berücksichtigung der anbieterspezifischen Emissionsfaktoren (Market-based Accounting) der verwendeten Energieträger ergeben sich im Berichtsjahr Scope 2-Emissionen in Höhe von 574.595 Tonnen CO₂-Äquivalenten.³ Dieser Ansatz wurde gewählt, um die bislang realisierten Implementierungen einer möglichst regenerativen Energieversorgung abzubilden.

Auch mögliche Potenziale in der eigenen Stromversorgung wurden und werden regelmäßig an den Standorten überprüft. An unserem Frontend-Standort Dresden (Deutschland) beispielsweise wird bereits seit Jahren ein hocheffizientes Blockheizkraftwerk betrieben. Das Potenzial für eine eigene Grünstromproduktion an unseren Standorten ist aufgrund der Gebäudetopologie und anderer Faktoren begrenzt und liegt im unteren einstelligen Prozentbereich bezogen auf den Gesamtstromverbrauch.

¹ Die Kumulierung erfolgt ab dem Geschäftsjahr 2021.

² GHG Protocol Scope 2 Guidance (2015).

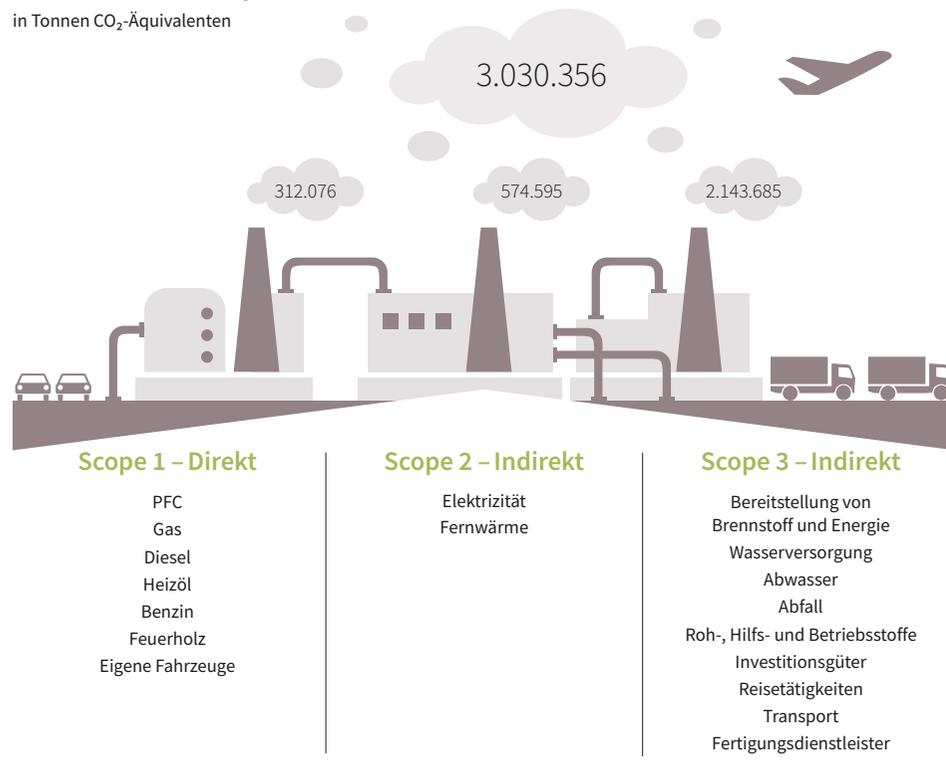
³ Auf Basis des regionalen oder nationalen Netzdurchschnitts (Location-based Accounting) errechnen sich Scope 2-Emissionen in Höhe von 909.013 Tonnen CO₂-Äquivalenten.

Scope 3-Emissionen

Unter die Scope 3-Emissionen fallen unter anderem die Emissionen für die Bereitstellung und Entsorgung sämtlicher Roh-, Hilfs- und Betriebsstoffe sowie sonstiger Prozessmedien, der Warentransport, die Reisetätigkeiten, Aktivitäten der Energiebereitstellung (beispielsweise Übertragungsverluste) und die Fertigungsdienstleister. In Summe ergeben sich im Berichtsjahr Scope 3-Emissionen in Höhe von 2.143.685 Tonnen CO₂-Äquivalenten.

Folgende Emissionen sind in die Berechnung der CO₂-Belastung eingeflossen:¹

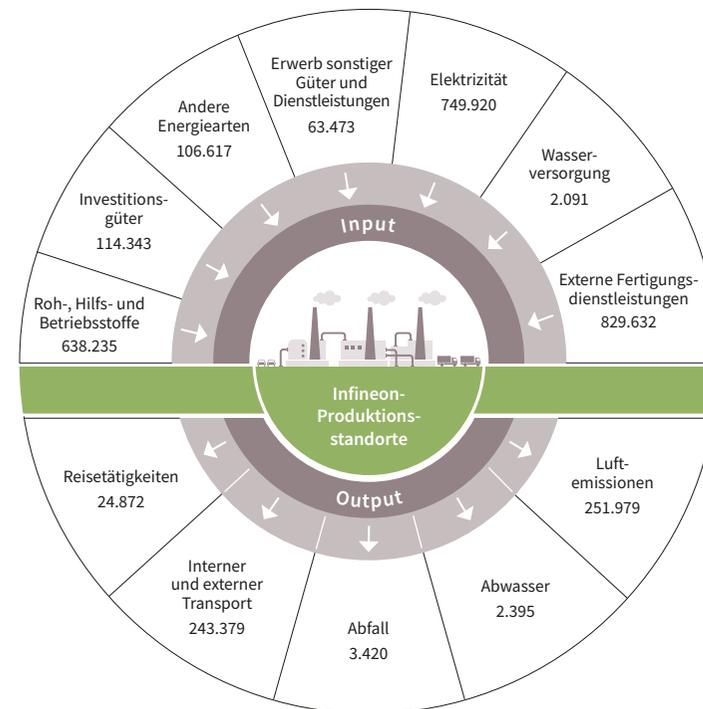
GRAFIK 20 CO₂-Belastung in Tonnen CO₂-Äquivalenten



Für Infineon ergibt sich ein ökologischer Fußabdruck von umgerechnet rund 3 Millionen Tonnen CO₂-Äquivalenten. **GRAFIK 20** Dieser Wert ist gegenüber dem letzten Geschäftsjahr wesentlich durch eine verbesserte Verfügbarkeit der Scope 3-Daten sowie ein deutlich gestiegenes Einkaufsvolumen erhöht.

GRAFIK 21 zeigt die Aufteilung der Emissionen nach ihrer Entstehung. Bei den Input-Strömen handelt es sich um Emissionen, welche unter anderem im Rahmen der Bereitstellung der Materialien angefallen sind. Bei den Output-Strömen handelt es sich um die Emissionen, die direkt (im Rahmen der Produktion) sowie durch den internen und externen Transport entstanden sind.

GRAFIK 21 Aufteilung der Emissionen nach Entstehung in Tonnen CO₂-Äquivalenten



¹ Unter „Wassermanagement“ und „Abfallmanagement“ im Kapitel „Ökologische Nachhaltigkeit und Klimaschutz“ sind weitere Informationen zu den Themen Wasserversorgung, Abwasser und Abfall enthalten.

Wassermanagement

Die Infineon-Wasserbilanz für das Geschäftsjahr 2022 ist in GRAFIK 22 schematisch dargestellt.

Wasser wird in unseren Fertigungen zum Beispiel zur Kühlung von Anlagen oder zur Erzeugung von sogenanntem Produktionsreinstwasser genutzt. Ein signifikanter Anteil unseres Wasserbezugs, der als Kühlwasser verwendet wird, wird mindestens

in der gleichen Reinheit zurückgeleitet. Sollte das bezogene Wasser den Reinheitsanforderungen nicht genügen, so wird es einer Aufbereitung unterzogen.

Teilweise kann das Wasser nach erstmaligem Gebrauch wiederverwendet werden. Im Berichtszeitraum konnten 2.655.734 Kubikmeter (19,48 Prozent) des Produktionsreinstwassers sowie 2.139.673 Kubikmeter (10,22 Prozent) des Produktionsabwassers wiederverwendet werden.

GRAFIK 22 Wasserbilanz

in Kubikmeter



Infineon bezog im Berichtsjahr 34.049.374 Kubikmeter Wasser. Die Versorgung wird entweder über eigene Grundwasserbrunnen oder durch lokale Versorger sichergestellt. Diese Versorger liefern Trinkwasser beziehungsweise Brauchwasser, das keine Trinkwasserqualität besitzt. Der Ursprung unseres Wassers ist in [GRAFIK 23](#) dargestellt.

Nachdem das Wasser den Produktionsbereich verlassen hat, wird es abhängig vom Reinheitsgrad, von den technischen Gegebenheiten sowie den behördlichen Vorgaben entweder direkt oder indirekt eingeleitet. In [GRAFIK 24](#) ist die prozentuale Aufteilung der Wassereinleitungen abgebildet.

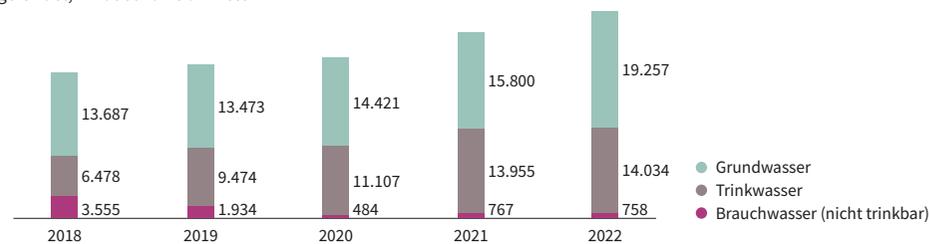
Als Maß für die Effizienz der Wassernutzung wurde vom WSC der Wasserverbrauch in Litern pro Quadratmeter prozessierter Waferfläche definiert. Die Infineon-Frontend-Standorte verbrauchten im Kalenderjahr 2021 rund 30 Prozent weniger Wasser, um einen Quadratmeter Waferfläche zu prozessieren, als der globale Durchschnitt des WSC. [GRAFIK 25](#)

Basierend auf der Bewertung möglicher Risiken des Wassermangels anhand des Aqueduct Water Risk Atlas (unter Bezugnahme auf Aqueduct 3.0-Daten im Geschäftsjahr 2021) des World Resources Institute, konnten Gebiete mit hohem oder extrem hohem Wassermangelrisiko identifiziert werden. Drei unserer Standorte befinden sich in solchen Gebieten: Mesa (USA), Temecula (USA) und Tijuana (Mexiko). Der Wasserbezug dieser drei Standorte entspricht 1,74 Prozent unseres gesamten Wasserbezugs. Diese Standorte verwenden nur Wasser, das von lokalen Versorgern zur Verfügung gestellt wird. Um den Frischwasserbedarf zu reduzieren, führen die drei Standorte wirksame Maßnahmen zum Wasserrecycling mithilfe von Umkehrosmose-Systemen durch. Die Wassereinleitung aus der Produktion, beispielsweise in Kläranlagen, für diese drei Standorte beträgt 1,09 Prozent der gesamten Wassereinleitung.

Wir haben die gleiche Bewertungsmethode verwendet, um mögliche zukünftige Szenarien zu ermitteln, mit dem Ergebnis, dass sich bis zum Ende des Kalenderjahres 2030 weitere Standorte in Gebieten mit Wasserknappheit befinden könnten. In diesem Zusammenhang planen wir, Maßnahmen im Rahmen von IMPRES im Einklang mit den lokalen Gegebenheiten zu entwickeln, wie zum Beispiel den effizienteren Einsatz von Wasser durch Mehrfachnutzung im Prozessablauf.

[GRAFIK 23](#) Wasserbezug

gerundet, in Tausend Kubikmeter



[GRAFIK 24](#) Wassereinleitungen



[GRAFIK 25](#) Normierter Wasserverbrauch

pro Quadratmeter prozessierter Waferfläche



¹ Frontend-Standorte weltweit.

Um eine nachhaltige Wassernutzung sicherzustellen und kontinuierlich weiterzuentwickeln, fördern wir den Wissensaustausch beispielsweise im Rahmen der im Geschäftsjahr 2022 erfolgten IMPRES-Workshopreihe mit den Regionen weltweit oder durch das „Best Practice Sharing“-Programm mit den wesentlichen Produktionsstandorten und der Unternehmenszentrale Campeon (Deutschland).

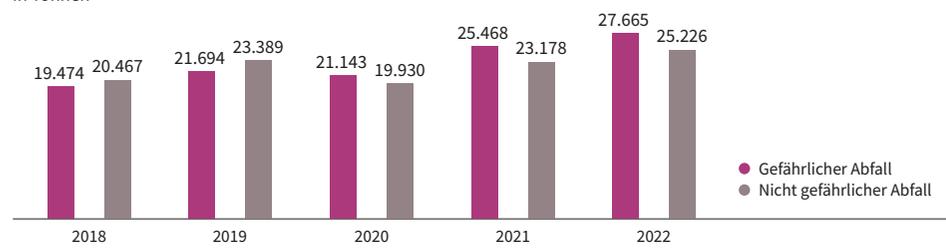
Die nachhaltige Wassernutzung besitzt eine hohe Priorität ebenso wie das Engagement und die Kommunikation mit unseren Stakeholdern. Mit dem CDP Water Disclosure informieren wir unsere Stakeholder über unseren Umgang mit Wasser und die damit verbundenen Risiken und Chancen.

Abfallmanagement

Die Verfahren zur Herstellung von Halbleitern erfordern eine Vielzahl von Chemikalien und anderen Produktionsmaterialien. In unseren eigenen Produktionsstätten fallen Abfälle an, die anschließend extern behandelt werden und hauptsächlich aus Chemikalien, Schlämmen und festen Siedlungsabfällen bestehen. Unser nachhaltiges Abfallmanagement basiert auf der Klassifizierung und Trennung von Abfällen und der Anwendung sicherer Behandlungsmethoden gemäß den örtlichen gesetzlichen Vorschriften. Im Geschäftsjahr 2022 betrug das Gesamtaufkommen an Abfällen 52.891 Tonnen, wobei 25.226 Tonnen als nicht gefährlich und 27.665 Tonnen als gefährlich einzustufen waren. GRAFIK 26 Außerdem wurden von den insgesamt erzeugten Abfällen 39.493 Tonnen der Verwertung und 13.398 Tonnen der Beseitigung zugeführt.

GRAFIK 26 Abfallgenerierung

in Tonnen



Neben den gesetzlichen Anforderungen hat vor allem die schwankende Produktion den größten Einfluss auf die erzeugten Abfallmengen und die angewandten Behandlungsmethoden. Heutzutage gibt es eine Vielzahl von Verfahren, die technisch und wirtschaftlich sinnvoll sind, um Abfälle zu behandeln. Infineon gibt Rückgewinnungsmethoden den Vorzug vor Entsorgungsmethoden. Folglich werden Abfälle möglichst dem Recycling (das heißt der Wiederverwendung) und nicht der Beseitigung zugeführt. Im Geschäftsjahr 2022 konnten 72,09 Prozent des nicht gefährlichen und 72,23 Prozent des gefährlichen Abfalls dem Recycling zugeführt werden, was zu einer Gesamtrecyclingquote von 72,16 Prozent führt. Die Aufteilung der einzelnen Abfallbehandlungsverfahren ergibt sich aus den nachfolgenden Tabellen.

Abfälle zur Verwertung
in metrischen Tonnen (t)

Gefährlicher Abfall	
Recycling	19.981
Vorbereitung zur Wiederverwendung	1.325
Gesamt	21.306
Nicht gefährlicher Abfall	
Recycling	18.187
Vorbereitung zur Wiederverwendung	0
Gesamt	18.187

Abfälle zur Beseitigung

in metrischen Tonnen (t)

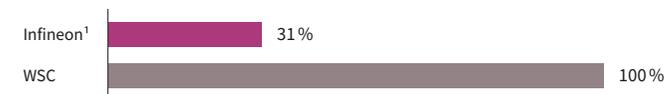
Gefährlicher Abfall	
Verbrennung (mit Energierückgewinnung)	2.554
Verbrennung (ohne Energierückgewinnung)	718
Deponierung	262
Sonstige Beseitigungsverfahren	2.825
Gesamt	6.359
Nicht gefährlicher Abfall	
Verbrennung (mit Energierückgewinnung)	1.859
Verbrennung (ohne Energierückgewinnung)	283
Deponierung	4.812
Sonstige Beseitigungsverfahren	85
Gesamt	7.039

Der WSC hat das Gesamtaufkommen an Abfall in Gramm pro Quadratmeter prozessierter Waferfläche als Maß für die Effizienz im Abfallmanagement definiert. Im Vergleich zum globalen Durchschnitt des WSC generierten unsere weltweiten Frontend-Standorte im Kalenderjahr 2021 rund 69 Prozent weniger Abfall, um einen Quadratmeter Waferfläche zu prozessieren. [GRAFIK 27](#)

Die abfallbezogenen Daten aus unseren Betrieben stammen in erster Linie aus den Rechnungen der Abfallunternehmen und werden in unserer zentralen elektronischen Datenbank erfasst, zusammengestellt und überwacht. Im Rahmen unseres IMPRES-Managementsystems überprüfen wir regelmäßig externe Entsorgungsunternehmen auf die Einhaltung interner und gesetzlicher Vorschriften sowie auf die Erlaubnis zum Umgang mit den relevanten Abfallkategorien.

Die wesentlichen Aspekte unseres nachhaltigen Abfallmanagements sind naturgemäß die Vermeidung von Abfall und der Werterhalt der von uns genutzten Ressourcen durch Maßnahmen der Kreislaufwirtschaft. Infineon benötigt für seine Fertigungen auch Lösemittel, die nach ihrer Verwendung, wenn technisch und ökonomisch sinnvoll, durch Destillation so weit gereinigt werden, dass eine signifikante Wiederverwendung als Lösemittel ermöglicht werden kann. Dies reduziert einerseits den Einkauf neuer Ware und andererseits das Abfallaufkommen. Im Geschäftsjahr 2022 wurden 215,63 Tonnen des Lösemittels Propylenglycolmethyletheracetat (PGMEA) durch die Destillation von PGMEA-haltigem Abfall extern zurückgewonnen und in der Produktion wiederverwendet.

GRAFIK 27 Normierte Abfallgenerierung
pro Quadratmeter prozessierter Waferfläche



¹ Frontend-Standorte weltweit.



Mehrwert durch nachhaltige Produkte

Ökologisch positive CO₂-Bilanz: Die Produkte von Infineon ermöglichen während ihrer Nutzungsphase CO₂-Einsparungen von rund 100 Millionen Tonnen CO₂-Äquivalenten.

Wesentliche Themen

- › Langfristige Zukunftsfähigkeit des Kerngeschäfts
- › Verantwortungsvolle Fertigung
- › Mehrwert durch nachhaltige Produkte

ZIELE

S. 50 ff.



Die Klimastrategie von Infineon beruht auf zwei Säulen: Neben der kontinuierlichen Reduzierung der eigenen Emissionen leistet Infineon mittels seiner innovativen Produkte und Lösungen einen aktiven Beitrag zum Klimaschutz. „Beides ist wie zwei Seiten derselben Medaille: Unsere Produkte sind essenzielle Bestandteile der Mobilitäts- und Energierevolution. Und wir fühlen uns gleichermaßen verantwortlich für unser eigenes Unternehmen und für die Begrenzung unseres eigenen Fußabdrucks. Das Vorantreiben der Digitalisierung wird uns dabei helfen, unsere Ressourceneffizienz zu optimieren“, sagt Constanze Hufenbecher, Chief Digital Transformation Officer von Infineon.

Ein wesentlicher Schlüssel zu mehr Nachhaltigkeit und zur Lösung klimabedingter Herausforderungen sind hierbei neue Technologien, die mit weniger Ressourceneinsatz mehr erreichen und gleichzeitig Emissionen einsparen. „Mehr aus weniger“ ist genau der Ansatz, mit dem auch Infineon dazu beiträgt, bessere Lösungen für bestehende Probleme zu entwickeln und eine lebenswerte Zukunft aktiv mitzugestalten.

„Um langfristig erfolgreich zu sein, muss wirtschaftlicher Erfolg mit ökologischem und sozialem Engagement Hand in Hand gehen. Mit seinen innovativen Lösungen hilft Infineon, mehr aus weniger zu schaffen, und leistet damit einen aktiven Beitrag, um weltweiten Herausforderungen wie dem Klimawandel erfolgreich zu begegnen“, sagt Dr. Sven Schneider, Finanzvorstand von Infineon.

Aktuelle Trends analysieren wir regelmäßig im Zuge der Definition neuer Produkte, um nachhaltige Geschäftsmodelle zu identifizieren. Weitere Informationen sind unter „Die Segmente“ im Kapitel „Geschäftsmodell“ des Geschäftsberichts 2022 enthalten. [S. 23 ff. des Geschäftsberichts 2022](#)

Halbleiter von Infineon unterstützen die Generierung von Strom aus erneuerbaren Energien. Zudem bieten sie Effizienzgewinne in allen Wertschöpfungsstufen der Energiewirtschaft: bei der Erzeugung, der Übertragung, der Speicherung und insbesondere der Nutzung von elektrischer Energie. Sie bilden die Grundlage für die intelligente und effiziente Nutzung von Energie: in Industrieanwendungen, in Stromversorgungen für Computer und Unterhaltungselektronik sowie in Fahrzeugen.

Produkte und Lösungen von Infineon ermöglichen während ihrer Nutzungsphase, dass Endprodukte energieeffizienter sind und damit einen wesentlichen Beitrag zur Verbesserung des ökologischen Fußabdrucks leisten. Werden zum Beispiel Produkte von Infineon in industriellen Applikationen wie Antrieben und Motorsteuerungen verwendet, so führt dies unter anderem zu geringeren Leistungsverlusten und damit zu einem effizienteren Betrieb. Halbleiter spielen auch eine Schlüsselrolle für den Erfolg der Elektromobilität. Sie sorgen vor allem dafür, dass der Strom aus der Batterie so effizient wie möglich in Bewegung umgesetzt wird. Infineon liefert unter

anderem die Schlüsselkomponenten für den Hauptwechselrichter, der für den Antrieb in Elektroautos eine entscheidende Rolle spielt. Weiterhin wird die Erzeugung von regenerativer Energie mit Windkraft- sowie Fotovoltaik-Anlagen durch unsere Hochleistungsprodukte ermöglicht. Damit leistet Infineon einen bedeutenden Beitrag zur Dekarbonisierung im Bereich der Energieversorgung sowie bei Endanwendungen.

Die Infineon-CO₂-Bilanz

Bei der Erstellung einer CO₂-Bilanz sind komplexe Prozesse und eine Vielzahl von Einflussfaktoren zu berücksichtigen. Ökobilanzielle Betrachtungen unterliegen deshalb naturgemäß einer gewissen Unschärfe. Um diese Unschärfe zu reduzieren, haben wir unseren Ansatz weiter optimiert.

In der Infineon-CO₂-Bilanz werden gemäß dem GHG Protocol die Produktion inklusive aller hierzu benötigten Medien (Roh-, Hilfs- und Betriebsstoffe) sowie die interne und externe Logistik bis hin zum Kunden berücksichtigt. Die Ergebnisse der Infineon-CO₂-Bilanz werden regelmäßig an die eigens dafür benannten Verantwortlichen im Management berichtet. In den Anwendungsbereichen Automobilelektronik, industrielle Antriebe, Fotovoltaik sowie Windenergie ermöglichen unsere Produkte während der Nutzungsphase CO₂-Einsparungen von rund 100 Millionen Tonnen CO₂-Äquivalenten. Das entspricht etwa dem durchschnittlichen jährlichen Stromverbrauch von mehr als 179 Millionen Einwohner*innen in Europa.

Infineon ermöglicht somit durch seine Produkte und Innovationen in Verbindung mit einer effizienten Fertigung einen ökologischen Nettonutzen von mehr als 97 Millionen Tonnen CO₂-Äquivalenten. [GRAFIK 28](#)

[GRAFIK 28](#) Infineon-CO₂-Bilanz



¹ Die Kennzahl berücksichtigt Produktion, Transport, eigene Fahrzeuge sowie Reisetätigkeiten, lieferantenspezifische Emissionen, Wasser/Abwasser, direkte Emissionen, Energieverbrauch, Abfall usw. sowie direkte und indirekte energiebezogene Emissionen von Fertigungsdienstleistern. Sie basiert auf intern erhobenen Daten und öffentlich verfügbaren Umrechnungsfaktoren und bezieht sich auf das Geschäftsjahr 2022.

² Die Ermittlung der Kennzahl erfolgt auf Basis selbst entwickelter Kriterien, die in den begleitenden Erläuterungen detailliert erklärt werden. Die Kennzahl bezieht sich auf das Kalenderjahr 2021 und wird für folgende Bereiche erhoben: Automobilelektronik, industrielle Antriebe, Fotovoltaik sowie Windenergie. Die Berechnungen der CO₂-Einsparungen gründen auf Einsparpotenzialen von Technologien, in denen Halbleiter zum Einsatz kommen. Die Zurechnung eingesparter CO₂-Emissionen erfolgt über den Infineon-Marktanteil, den Halbleiteranteil und die Lebensdauer jeweiliger Technologien, die auf internen und externen Expert*innenschätzungen beruhen. Solche komplexen ökobilanziellen Betrachtungen sind mit Unschärfe und gewissen Unsicherheiten behaftet, das Ergebnis ist jedoch eindeutig.

Unser Produktbeispiel: CoolSiC™-Leistungsmodul von Infineon reduziert deutlich die Motorengeräusche und den Energieverbrauch von Straßenbahnen

Der weltweite Trend zum schrittweisen Ausstieg aus der Nutzung fossiler Energieträger hat herausfordernde Folgen für zahlreiche Branchen, darunter auch das Transportwesen. Der Trend zur grünen Mobilität sieht beispielsweise die Verringerung von Kurzstreckenflügen im Inland sowie weniger Reisen mit dem Auto vor, was wiederum das Wachstum des Schienenverkehrs begünstigen wird. Staatliche Maßnahmen im Rahmen der Dekarbonisierung unterstützen diese Entwicklung: In Europa sind unterschiedliche Förderprogramme in Milliardenhöhe für den Schienenverkehr geplant. Auch dort stehen Veränderungen an, denn Diesellokomotiven und -triebwagen sollen Schritt für Schritt durch umweltfreundliche, elektrische Lösungen ersetzt werden.

Angesichts der kommenden Anforderungen der grünen Mobilität müssen jedoch neue Technologien entwickelt werden, wobei insbesondere die Steigerung der Energieeffizienz ein zentrales Ziel ist. Um diese Entwicklung zu adressieren, wird Infineon Leistungshalbleiter mit CoolSiC™ MOSFET- und .XT-Technologie im XHP™ 2-Gehäuse auf den Markt bringen – zugeschnitten auf die Anforderungen des Zugverkehrs.

Bei einem gemeinsamen Feldtest der Siemens Mobility und der Stadtwerke München (SWM) konnte sich das XHP™ 2-Leistungsmodul von Infineon bereits beweisen: In München (Deutschland) wurde eine Avenio-Straßenbahn mit diesen Leistungsmodulen ausgestattet und ein Jahr lang im Fahrgastbetrieb getestet, wobei rund 65.000 Kilometer zurückgelegt wurden. Siemens Mobility gab hierzu bekannt, dass mit dem Einsatz von Leistungshalbleitern auf Basis von Siliziumkarbid (SiC) der Energiebedarf von Straßenbahnen um 10 Prozent gesenkt werden konnte. Gleichzeitig war es möglich, Motorengeräusche im Fahrbetrieb deutlich zu reduzieren.

Erfüllung von gesetzlichen und kundenspezifischen Anforderungen

Die Grundlage der Halbleiterherstellung sind komplexe Prozesse, die eine Vielzahl von Spezialchemikalien und Materialien benötigen. Bei Infineon gehen wir zum Schutz von Mensch und Umwelt verantwortungsvoll mit gefährlichen Substanzen um.

Unsere Produkte erfüllen alle relevanten Anforderungen aus der europäischen Chemikaliengesetzgebung REACH (Verordnung (EG) 1907/2006, englisch: Registration, Evaluation, Authorisation and Restriction of Chemicals).

Die Verwendung bestimmter, vom europäischen Gesetzgeber als gefährlich definierter Stoffe in Endprodukten ist in zwei wesentlichen europäischen Richtlinien reglementiert. Dies sind die Richtlinie 2000/53/EG zu Altfahrzeugen (ELV-Richtlinie, englisch: End-of-Life Vehicles) sowie die Richtlinie 2011/65/EU und die delegierte Richtlinie 2015/863/EU zur Beschränkung der Verwendung bestimmter gefährlicher Stoffe in Elektro- und Elektronikgeräten (RoHS-Richtlinie, englisch: Restriction of the use of certain hazardous substances in electrical and electronic equipment).

Die Produkte von Infineon fallen nicht in den Geltungsbereich dieser Richtlinien. Dennoch erwarten unsere Kunden, dass unsere Produkte den gesetzlichen Anforderungen in den Kundenanwendungen gerecht werden. Infineon-Produkte sind konform zu den Stoffbeschränkungen in den vorher genannten Richtlinien und erfüllen damit diese Kundenanforderung.

Darüber hinaus informieren wir unsere Kunden über die chemische Zusammensetzung der Materialien, aus denen unsere Produkte aufgebaut sind.

Infineon strebt kontinuierlich danach, für bestimmte Stoffe, wie zum Beispiel Blei, Alternativen zu entwickeln und einzusetzen. So arbeiten wir beispielsweise im Rahmen des DA5-Konsortiums (englisch: Die Attach, fünf Kooperationspartner) an bleifreien Alternativen für Hochtemperaturschmelzloten, die für spezifische Anwendungen aufgrund ihrer Eigenschaften notwendig sind.



EU-Taxonomie

Produkte und Lösungen von Infineon ermöglichen die Dekarbonisierung und schaffen Mehrwert für die Gesellschaft.



ZIELE
S. 53

Wesentliche Themen

- › Langfristige Zukunftsfähigkeit des Kerngeschäfts
- › Verantwortungsvolle Fertigung
- › Mehrwert durch nachhaltige Produkte

Im Rahmen des Europäischen Grünen Deals, der sich die Klimaneutralität der EU bis 2050 zum Ziel setzt, hat die Europäische Kommission in ihrem Aktionsplan „Sustainable Finance“ die Einrichtung eines Rahmens zur Erleichterung nachhaltiger Investitionen, die sogenannte EU-Taxonomie, beschlossen. Die ab 1. Januar 2022 für bestimmte Unternehmen anzuwendende Verordnung (2020/852) stellt ein einheitliches Klassifizierungssystem für die ökologische Nachhaltigkeit von Wirtschaftstätigkeiten dar. Hierfür muss ein wesentlicher Beitrag zu einem der sechs Umweltziele geleistet werden:

1. Klimaschutz	4. Übergang zu einer Kreislaufwirtschaft
2. Anpassung an den Klimawandel	5. Vermeidung und Verminderung der Umweltverschmutzung
3. Nachhaltige Nutzung und Schutz von Wasser- und Meeresressourcen	6. Schutz und Wiederherstellung der Biodiversität und der Ökosysteme

Das Klassifizierungssystem unterscheidet dabei zwischen Taxonomiefähigkeit und Taxonomiekonformität. Taxonomiefähige Wirtschaftstätigkeiten sind grundsätzlich fähig, einen wesentlichen Beitrag zu einem der oben genannten Umweltziele zu leisten. Taxonomiekonforme Wirtschaftstätigkeiten leisten nachweislich einen wesentlichen Beitrag zu einem der Umweltziele. Der Nachweis erfolgt grundsätzlich über einen mehrstufigen Prüfprozess, der neben technischen Bewertungskriterien auch die Erfüllung eines sozialen Mindestschutzes vorsieht und bewertet, dass keines der anderen fünf Umweltziele verletzt wird.

Während die EU-Taxonomie-Verordnung im Juni 2020 veröffentlicht wurde, wurden der Delegierte Rechtsakt zu den Umweltzielen 1 (Klimaschutz) und 2 (Anpassung an den Klimawandel) sowie der Rechtsakt zu den Berichtspflichten im Kalenderjahr 2021 veröffentlicht. Zur Konkretisierung und Klarstellung von Fragen der Umsetzung stellte die EU-Kommission zusätzlich zwei FAQ¹-Dokumente zur Verfügung. Die EU-Taxonomie sieht für berichtspflichtige Unternehmen vor, dass in ihren ab Januar 2022 veröffentlichten Geschäfts- beziehungsweise Nachhaltigkeitsberichten der taxonomiefähige Anteil an Umsatz, Investitions- und Betriebsausgaben für die Umweltziele 1 und 2 offengelegt wird. Für Veröffentlichungen ab dem kommenden Kalenderjahr sind dann die Offenlegung der Taxonomiekonformität sowie voraussichtlich die Erweiterung auf die Umweltziele 3 bis 6 vorgesehen.

Die Berichterstattung zur Taxonomie sehen wir als Teil unserer ganzheitlichen Kommunikation, die zeigt, wie Infineon Mehrwert schafft und unsere Produkte und Lösungen dazu beitragen können, die gesellschaftlichen Herausforderungen wie beispielsweise den Klimawandel zu meistern. „Innovationen sind der Schlüssel und Halbleiter die entscheidenden Bausteine, um die Dekarbonisierung und die Digitalisierung unserer Welt voranzutreiben. Wir bei Infineon ermöglichen eine klimaneutrale Wirtschaft und wir verbinden die reale mit der digitalen Welt“, sagt Jochen Hanebeck, Vorstandsvorsitzender von Infineon. Die Beiträge, die unsere Produkte und Lösungen zum Klimaschutz leisten, haben wir im Kapitel „Mehrwert durch nachhaltige Produkte“ beschrieben, [S. 36 ff.](#) Die im vorliegenden Nachhaltigkeitsbericht veröffentlichten Taxonomie-Informationen unterstreichen dies und bestätigen unsere Strategie.

¹ FAQ: Häufig gestellte Fragen (englisch: Frequently Asked Questions).

Der Infineon¹-Klassifizierungsansatz

Zur Erfüllung der Berichtspflicht der EU-Taxonomie-Verordnung wurde ein funktionsübergreifendes Projektteam etabliert. Bei der Klassifizierung wurden alle Infineon-Produkte und -Lösungen bewertet. Im Rahmen der Einstufung nach Taxonomiefähigkeit wurde zunächst eine geeignete, segmentübergreifende Gruppierung des Portfolios definiert. Kriterien waren hierbei unter anderem, dass das Attribut identische oder ähnliche Eigenschaften von Produkten beziehungsweise Lösungen enthält und hinsichtlich relevanter Parameter eindeutig zugeordnet werden kann. Im Rahmen des funktionsübergreifenden Projektteams erfolgt dann die Bewertung der Taxonomiefähigkeit.

Die Geschäftsaktivitäten von Infineon lassen sich derzeit unter die Wirtschaftstätigkeiten der Rubrik „3. Verarbeitendes Gewerbe/Herstellung von Waren“ – hier schwerpunktmäßig nach „3.6 Herstellung anderer CO₂-armer Technologien“ – klassifizieren, die im Delegierten Rechtsakt zu den beiden ersten Umweltzielen beschrieben sind.

Bei der Generierung von Kennzahlen konzentrierten wir uns ausschließlich auf umsatzgenerierende taxonomiefähige Wirtschaftstätigkeiten des Anhangs I der Delegierten Verordnung (EU) 2021/2139 der EU-Kommission. Aufgrund verschiedenster Anwendungsgebiete unserer Produkte und Lösungen werden diese beispielsweise als Bauteile beziehungsweise Komponenten im Bereich Elektromobilität, erneuerbare Energien sowie Haushaltsgeräte eingesetzt. Bei der Bewertung der Taxonomiefähigkeit war unsere Herangehensweise, dass all jene unserer Halbleiter taxonomiefähig sind, die grundsätzlich für die entsprechende Wirtschaftstätigkeit verwendet werden könnten, da die tatsächliche Verwendung für eine taxonomiefähige Wirtschaftstätigkeit nicht in jedem Fall nachvollzogen werden kann. Ein Beispiel aus unserem taxonomiefähigen Portfolio sind Wechselrichter zur Umwandlung von Gleich- in Wechselstrom in Fotovoltaik-Anlagen.

Zur Klarstellung und zum Verständnis der Umsetzung der Taxonomie-Verordnung wurden im Rahmen der Bewertung und Kennzahlengenerierung auch die oben genannten FAQ-Dokumente der EU-Kommission herangezogen. Nach dem Ende des Geschäftsjahres 2022 veröffentlichte EU-Dokumente zur weiteren Klarstellung konnten im Rahmen des vorliegenden Nachhaltigkeitsberichts nicht mehr berücksichtigt werden.

Die berichtspflichtigen Kennzahlen aus der Erstanwendung der EU-Taxonomie im Geschäftsjahr 2022 für die Umweltziele 1 und 2 sind in der folgenden Tabelle dargestellt.

Taxonomiefähige und nicht taxonomiefähige Wirtschaftstätigkeiten

	Umsatzerlöse		Investitionsausgaben		Betriebsausgaben	
	€ in Mio.	in %	€ in Mio.	in %	€ in Mio.	in %
Taxonomiefähige Wirtschaftstätigkeiten	8.204	57,7	1.764	72,4	1.120	51,1
Nicht taxonomiefähige Wirtschaftstätigkeiten	6.014	42,3	673	27,6	1.071	48,9

Umsatzerlöse gemäß EU-Taxonomie umfassen die in der Konzern-Gewinn- und Verlustrechnung ausgewiesenen Umsatzerlöse. Zur Ermittlung des Anteils der taxonomiefähigen Umsatzerlöse werden die taxonomiefähigen Umsatzerlöse ins Verhältnis zu den Umsatzerlösen des Konzerns gesetzt. Weitere Informationen zu den Umsatzerlösen und zu den Aufgliederungen der Umsatzerlöse nach Segmenten, Produktgruppen und Regionen sind unter „Erläuterungen zur Konzern-Gewinn- und Verlustrechnung“ und „Segmentberichterstattung“ im Kapitel „Konzernanhang“ des Geschäftsberichts 2022 dargestellt. [S. 102 ff. und S. 149 ff. des Geschäftsberichts 2022](#)

Investitionsausgaben gemäß EU-Taxonomie setzen sich aus den Zugängen zu den immateriellen Vermögenswerten, insbesondere aktivierte Entwicklungskosten, Zugängen zu den Sachanlagen und Nutzungsrechten gemäß IFRS² 16 zusammen.

Die Betriebsausgaben enthalten im Wesentlichen Aufwendungen für Forschung und Entwicklung, Reparaturen und Instandhaltung von Vermögenswerten des Sachanlagevermögens und kurzfristiges Leasing.

Die taxonomiefähigen Anteile von Umsatzerlösen, Investitionsausgaben und Betriebsausgaben wurden direkt aus den Finanzsystemen ermittelt, wenn eine Verbindung zur taxonomiefähigen Tätigkeit über die in den Finanzsystemen hinterlegten Stammdaten hergestellt werden konnte (wie Umsatzerlöse oder wesentliche Teile der Forschungs- und Entwicklungskosten). Soweit kein direkter Bezug zur taxonomiefähigen Tätigkeit in den Finanzsystemen und Finanzplanungsprozessen erkennbar war, wurde der taxonomiefähige Anteil der Investitionsausgaben und Betriebsausgaben über umsatzbasierte Allokationsschlüssel bestimmt.

Die oben genannten Kennzahlen zu den taxonomiefähigen Anteilen werden von den auszuweisenden Anteilen der taxonomiekonformen Wirtschaftstätigkeiten in den kommenden Geschäftsjahren abweichen.

¹ Inklusive Syntronixs.

² IFRS: International Financial Reporting Standards sind internationale Rechnungslegungsvorschriften für Unternehmen, die vom International Accounting Standards Board (IASB) herausgegeben werden.



Unsere Verantwortung entlang der Wertschöpfungskette

Ganzheitliches Lieferantenmanagement beinhaltet für uns die Zusammenarbeit mit Lieferanten zu ökologisch und sozial verantwortungsbewusstem Handeln.

Wesentliche Themen

- › Mehrwert durch nachhaltige Produkte
- › Verantwortungsvolle Fertigung

ZIELE
S. 50 ff.



Nachhaltigkeit als integraler Bestandteil des Lieferantenmanagements

Eine langfristige Partnerschaft zwischen Infineon und seinen Lieferanten ist ein Kernelement unserer Unternehmensphilosophie. Unser Anspruch ist es, durch ganzheitliches Management von Lieferantenbeziehungen über unseren eigenen direkten Handlungsbereich hinaus ökologisch und sozial verantwortungsbewusst zu handeln.

Unsere Beschaffungsgrundsätze (Supplier Code of Conduct) basieren auf international anerkannten Richtlinien, wie den Prinzipien des UN Global Compact, den Standards der Responsible Business Alliance (RBA) und den grundlegenden Prinzipien der Internationalen Arbeitsorganisation sowie unseren Business Conduct Guidelines. Die darin beschriebenen Anforderungen umfassen die in **GRAFIK 29** dargestellten Themenfelder. Durch die Verankerung der Nachhaltigkeitsanforderungen und Maßnahmen zu deren Überprüfung im Beschaffungsprozess erhöhen wir die Wirksamkeit unseres Lieferantenmanagements, reduzieren mögliche Risiken, schaffen Transparenz entlang der Lieferkette und stoßen Verbesserungsprozesse bei den Lieferanten an. Darüber hinaus verpflichten wir unsere wesentlichen Lieferanten auch vertraglich, unsere Umwelt-, Arbeitssicherheits- und Corporate Social Responsibility (CSR)-Anforderungen einzuhalten. Die Verpflichtung zu unseren Grundsätzen ist für diese Lieferanten eine Voraussetzung, um mit uns in eine Geschäftsbeziehung zu treten.

Als Teil der langfristigen Partnerschaft werden all unsere Lieferanten zentral über ein Lieferantenmanagementportal erfasst und ihre Daten bei Bedarf aktualisiert.

So bieten wir unseren Lieferanten ein zentrales Portal für die Registrierung und die automatisierte Aktualisierung relevanter Angaben, wie Compliance, Nachhaltigkeit, Umweltschutz, Arbeitssicherheit sowie Arbeits- und Sozialstandards. Zusätzlich können die Lieferanten aktuelle Zertifikate über das Portal zur Verfügung stellen. Wir ermutigen alle Lieferanten, sich nach internationalen Standards zertifizieren zu lassen.

GRAFIK 29 Beschaffungsgrundsätze (Supplier Code of Conduct)



Gleichzeitig dient unser Lieferantenmanagementportal auch der Lieferantenbewertung. Bei der Auswahl künftiger und bei der Bewertung bestehender Lieferanten und somit auch bei der Entscheidung über die zukünftige Lieferantenentwicklung ist für uns die Einhaltung unserer Anforderungen verpflichtend.

Mehr als 100 neue Lieferanten beziehungsweise neue Tochtergesellschaften bestehender Lieferanten werden daher jedes Quartal in Abhängigkeit ihrer Produkte und Dienstleistungen kategorisiert. Abhängig von dieser Kategorisierung werden dem Lieferanten bis zu zehn Fragebögen zu unterschiedlichen Themen im Lieferantenmanagementportal zur Beantwortung vorgelegt. Die erhaltenen Antworten werden durch die jeweiligen Infineon-Fachabteilungen bewertet. Erst nach der erfolgreichen Bewertung wird der Lieferant freigegeben. Falls nötig werden gemeinsam mit dem Lieferanten Verbesserungsschritte vereinbart. Dieses Vorgehen ermöglicht eine schnelle und aktuelle Bewertung. Darüber hinaus dient die jährliche Neubewertung ausgewählter Lieferanten dazu, festzustellen, ob Korrekturmaßnahmen eingeleitet werden müssen. Im Geschäftsjahr 2022 wurden mehr als 360 Lieferanten, welche circa 75 Prozent des Einkaufsvolumens repräsentieren, hinsichtlich der genannten Themen neu bewertet.

Zusätzlich zu den etablierten Prozessen des Lieferantenmanagements führen wir aktuell ein Projekt durch, um das Risikomanagement für die Bereiche Menschenrechte und Umweltschutz in der Lieferkette weiter zu verbessern und an neue Rahmenbedingungen anzupassen. Im Rahmen des Projekts ist im Geschäftsjahr 2022 unter anderem die Entscheidung getroffen worden, das Risikomanagement um die Indikatoren Länder- und Industrierisiko zu erweitern. Konkret bedeutet dies, dass zusätzlich zur jährlichen Neubewertung von ausgewählten Lieferanten auch weitere Lieferanten, die aufgrund von Aktivitäten in bestimmten Ländern oder Industrien ein hohes Risikopotenzial in den Bereichen Umweltschutz und Menschenrechte aufweisen könnten, hinsichtlich unserer Anforderungen überprüft werden. Im Rahmen einer Machbarkeitsstudie wurden mehr als 100 Lieferanten darum gebeten, Informationen zu ihrem Nachhaltigkeitsprogramm über standardisierte Fragebögen und Auswertungen zur Verfügung zu stellen. Die Ergebnisse fließen in die Erweiterung des Risikomanagementsystems mit ein.

Ökologische Nachhaltigkeit und Klimaschutz in der Lieferkette

Mit der Veröffentlichung unserer Klimaziele im Geschäftsjahr 2020 wurde auch eine Initiative gegründet, in der wir gemeinsam mit Lieferanten daran arbeiten, ökologische Nachhaltigkeit und Klimaschutz in der Lieferkette voranzutreiben. Arbeitsschwerpunkte der Initiative liegen dabei insbesondere auf den Themenfeldern Scope 3-Emissionen und Kreislaufwirtschaft. Im Geschäftsjahr 2022 konnte zum Beispiel durch enge Zusammenarbeit mit Lieferanten ein neuer Prozess zum Recycling von Verwurfswafern in der Fertigung in Dresden (Deutschland) ermöglicht werden.

Über die vertraglich vereinbarten Umweltauforderungen mit Lieferanten hinausgehend, war die Performance von Lieferanten im Bereich CO₂-Messung, -Ziele und -Reduktionsmaßnahmen ein Kriterium in der Neubewertung ausgewählter Lieferanten im Geschäftsjahr 2022 und Bestandteil strategischer Gespräche mit Lieferanten. Im Ein besonderer Fokus für das kommende Geschäftsjahr liegt auf der Erweiterung der Transparenz zu den CO₂-Daten und bestehenden Reduktionszielen und -maßnahmen unserer Lieferanten.

Produkte von Infineon ohne DRC¹-Konfliktmineralien

Der US-amerikanische Dodd-Frank Wall Street Reform and Consumer Protection Act beinhaltet Offenlegungs- und Berichtspflichten zur Verwendung von sogenannten Konfliktmineralien, die aus der Demokratischen Republik Kongo oder ihren Nachbarstaaten stammen. Dessen Einhaltung ist für US-börsennotierte Unternehmen seit 2010 verpflichtend. Unter DRC-Konfliktmineralien fallen die Rohstoffe Tantal, Zinn, Gold und Wolfram, wenn deren Gewinnung und Handel zur Finanzierung oder anderweitigen Unterstützung bewaffneter Gruppen in der Demokratischen Republik Kongo oder ihren Nachbarstaaten beitragen. Für die Funktionalität unserer Produkte ist der Einsatz der genannten Materialien unverzichtbar.

Die Achtung der Menschenrechte ist für Infineon eine Selbstverständlichkeit. Die Vermeidung von Konfliktmineralien in der Lieferkette leistet einen Beitrag zur Verhinderung von Menschenrechtsverletzungen. Infineon ist nicht an den US-Börsen gelistet und hat somit auch nicht die gesetzliche Verpflichtung, einen sogenannten Konfliktmineralien-Bericht zu veröffentlichen. Als Mitglied der sogenannten

¹ DRC: Demokratische Republik Kongo (englisch: Democratic Republic of the Congo).

Responsible Minerals Initiative stellen wir uns dennoch, im Rahmen einer freiwilligen Selbstverpflichtung, unserer Verantwortung in der Lieferkette. Mit unserer umfassenden Deklaration zur Verwendung von Konfliktmineralien unterstützen wir unsere Kunden, die nach den Bestimmungen der US Securities and Exchange Commission (SEC) verpflichtet sind, Sorgfaltsprüfungen innerhalb ihrer Lieferketten durchzuführen, bei der Erfüllung ihrer Berichtspflichten.

Die Herkunft der Metalle ermitteln wir in enger Zusammenarbeit mit unseren direkten Lieferanten, da wir diese Metalle nicht direkt von den Minen oder Schmelzhütten beziehen. Mittels einer konzernweit einheitlichen Vorgehensweise, die auf der OECD¹ Due Diligence Guidance for Responsible Supply Chains of Minerals from Conflict-Affected and High-Risk Areas basiert, schaffen wir die notwendige Transparenz innerhalb unserer Lieferkette.

Unsere Ziele sowie die Anforderungen an die Lieferkette haben wir in der Infineon Conflict Minerals Policy und dem Supplier Code of Conduct concerning the Responsible Sourcing of Conflict Minerals formuliert und im Internet veröffentlicht. www.infineon.com/nachhaltigkeit_reporting

Im Geschäftsjahr 2022 hat Infineon 100 Prozent der potenziellen Lieferanten von Konfliktmineralien ermittelt und hinsichtlich des Einsatzes von Konfliktmineralien ausgewertet. Gemäß den Vorgaben aus der OECD-Richtlinie und basierend auf der vollständigen Rückmeldung unserer Lieferanten sind alle Infineon-Produkte DRC-konfliktfrei. Von unseren Lieferanten fordern wir auch in Zukunft, nur noch Rohstoffe von Schmelzen zu beziehen, welche die Anforderungen des Responsible Minerals Assurance Process oder eines äquivalenten Auditprogramms erfüllen.

Freiwillige Bewertung von Kobalt und Mica (Schichtsilikate) in Produkten von Infineon

Die Demokratische Republik Kongo hält circa 50 Prozent der weltweiten Kobaltreserven und produziert die weltweit größte Menge an Kobalt. In mehreren Berichten wurde auf erhebliche Bedenken hinsichtlich der sozialen und ökologischen Auswirkungen der Kobaltgewinnung, einschließlich Kinderarbeit und unsicherer Arbeitsbedingungen im Kobaltabbau, hingewiesen. Seit dem Geschäftsjahr 2020 hat Infineon daher als verantwortungsbewusstes Unternehmen seine Aktivitäten zur sozialen und ökologischen Verantwortung in der Lieferkette diesbezüglich erweitert und auf freiwilliger Basis Kobalt in sein Due-Diligence-Programm zur verantwortungsbewussten Beschaffung von Mineralien aufgenommen. Im Rahmen unserer Untersuchung haben wir auch im Geschäftsjahr 2022 alle Lieferanten von kobalthaltigem Material identifiziert und hinsichtlich der in der Lieferkette befindlichen Kobaltschmelzen abgefragt.

Mica sind Mineralien aus der Gruppe der Schichtsilikate, welche häufig als Isolierung in Leistungsdioden, Halbleitern und Gleichrichtern verwendet werden und dazu beitragen können, Halbleiter vollständig von ihrem Gehäuse zu isolieren, Wärme abzuleiten und die Komponenten kühl zu halten. Mica repräsentiert 37 Arten von Mineralien mit Schichtstrukturen (Schichtsilikate), die es ermöglichen, sie in dünne Flocken oder Blätter zu spalten. In zwei großen Mica produzierenden Ländern, Indien und Madagaskar, sind die Mica Lieferketten stark auf die handwerkliche und im kleinen Maßstab durchgeführte Gewinnung sowie die manuelle Verarbeitung angewiesen. Wir haben unser Due-Diligence-Programm im Geschäftsjahr 2022 weiter ausgebaut und unsere Produktionsmaterialien auch im Hinblick auf die Verwendung von Mica geprüft.

Um Transparenz zu gewährleisten, stellen wir unseren Kunden das Ergebnis unserer Bewertung in Form einer kombinierten Kobalt- und Mica-Deklaration (englisch: Extended Minerals Reporting Template) zur Verfügung.

¹ OECD: Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (englisch: Organisation for Economic Co-operation and Development).



Gesellschaftliches und soziales Engagement: Corporate Citizenship

Infineon engagiert sich derzeit in Corporate Citizenship-Aktivitäten in 19 Ländern.

ZIELE
S. 50 ff.

Wesentliches Thema
> Corporate Citizenship

Unter Corporate Citizenship verstehen Infineon und seine Mitarbeiter*innen das freiwillige gesellschaftliche und soziale Engagement für die Gemeinschaft. Infineon hat im Bereich Corporate Citizenship vier Handlungsschwerpunkte definiert: Ökologische Nachhaltigkeit, Bildung für zukünftige Generationen, Lokale soziale Belange sowie Hilfe nach Natur- und humanitären Katastrophen.

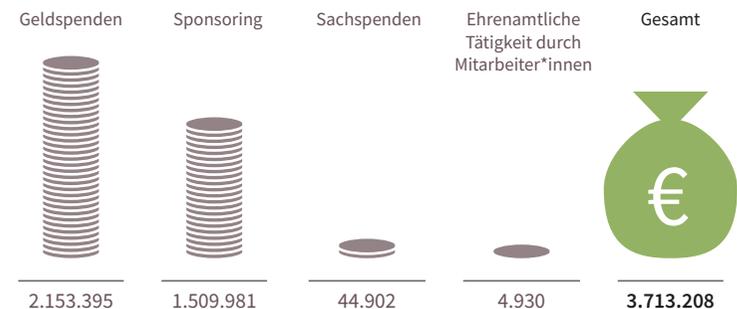
Die genannten Schwerpunkte und Handlungsoptionen sind in unserer Richtlinie Corporate Citizenship und Sponsoring hinterlegt. Diese Richtlinie stellt sicher, dass unsere Corporate Citizenship-Aktivitäten in transparenter Weise erfolgen und unseren ethischen Grundsätzen genügen. Außerdem haben wir an allen wesentlichen Standorten einen Ansprechpartner für dieses Thema definiert. Der Beantragungs- und Genehmigungsprozess im Bereich Corporate Citizenship ist ebenfalls in der weltweit bindenden Richtlinie Corporate Citizenship und Sponsoring definiert. Diese Richtlinie beschreibt die Möglichkeiten des Engagements und regelt die Einbeziehung von Fachabteilungen und des Vorstands im Rahmen des Prüfungs- und Genehmigungsverfahrens.

Im Geschäftsjahr 2022 hat Infineon weltweit 234 Aktivitäten unterstützt. 9 Prozent der Spenden waren Investitionen für lokale Gesellschaften, mit denen wir interagieren. 91 Prozent waren Zuwendungen für gemeinnützige Zwecke.

In **GRAFIK 30** sind unsere Ausgaben für soziales und gesellschaftliches Engagement im Geschäftsjahr 2022 dargestellt.

GRAFIK 30 Ausgaben für soziales und gesellschaftliches Engagement 2022

in €



Beispiele der Infineon-Corporate Citizenship-Aktivitäten im Geschäftsjahr 2022



Ökologische Nachhaltigkeit

- › Unterstützung bei der Anpflanzung von Bäumen in einem Waldschutzgebiet in Batam, um die Natur und den Lebensraum zu erhalten (Indonesien)
- › Spende an die Society of Entrepreneurs and Ecology (SEE) für Projekte zur Wiederaufforstung sowie zur Wiederherstellung von Lebensräumen für Pandas (China)
- › Unterstützung bei der Anpflanzung von Mangrovenbäumen zum Schutz der natürlichen Tsunami-Barriere und zur Verhinderung von Meeres- und Flusserosion (Malaysia)



Bildung für zukünftige Generationen

- › Unterstützung des Girls' Day des Frauenförderwerks Dresden zur Förderung der Bildung in den Bereichen Wissenschaft, Technologie, Maschinenbau und Mathematik unter jungen Mädchen (Deutschland)
- › Unterstützung der Yokohama National University für die Förderung technischer Lehre (Japan)
- › Unterstützung der Politehnica Universität Bukarest für die Organisation von Studierendenwettbewerben im MINT¹-Bereich (Rumänien)
- › Sponsoring des X-STEM² Festival San Diego zur Förderung der MINT-Lehre unter jungen Menschen (USA)



Lokale soziale Belange

- › Spende an das Center for Great Expectations zur Unterstützung von jungen Müttern (USA)
- › Spende an die Asociația Dăruiește Viață zur Unterstützung von gefährdeten Kindern (Rumänien)
- › Spende an das ungarische Rote Kreuz zur Hilfe von obdachlosen Menschen (Ungarn)
- › Spende von alltäglichen Hygieneartikeln und Essen an diverse Stiftungen in Batam während der Coronavirus-Pandemie (Indonesien)



Hilfe nach Natur- und humanitären Katastrophen

- › Spende an diverse Organisationen in Europa für die Unterstützung von Flüchtlingen und Opfern des Kriegs in der Ukraine (Deutschland, Rumänien, Ungarn)
- › Unterstützung der Opfer der Flutkatastrophe (Malaysia)

¹ MINT: Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik.

² STEM: Naturwissenschaften, Technologie, Ingenieurwesen und Mathematik (englisch: Science, Technology, Engineering, and Mathematics).

Mitgliedschaften und Partnerschaften

Infineon ist in zahlreichen Industrieverbänden und Normungsorganisationen engagiert, wie zum Beispiel:

Industrieverbände

- › 5G Alliance for Connected Industries and Automation (5G-ACIA)
- › 5G Automotive Association e. V. (5GAA)
- › 6G Smart Networks and Services Industry Association (6G-IA)
- › Advanced Research & Technology for Embedded Intelligent Systems (ARTEMIS-IA)
- › Association for European NanoElectronics Activities (AENEAS)
- › Autonomous Vehicle Computing Consortium (AVCC)
- › Bundesverband Informationswirtschaft, Telekommunikation und neue Medien e. V. (BITKOM)
- › CAR 2 CAR Communication Consortium (C2C-CC)
- › Charter of Trust
- › Computing Technology Industry Association (CompTIA)
- › European Quantum Industry Consortium (QuIC)
- › European Technology Platform on Smart Systems Integration (EPoSS)
- › Global Semiconductor Alliance (GSA)
- › Groupe Speciale Mobile Association (GSMA)
- › Industriellenvereinigung Österreich (IV)
- › Quantum Technology & Application Consortium (QUTAC)
- › SEMI (ehemals: Semiconductor Equipment and Materials International)
- › Verband der amerikanischen Halbleiterindustrie (SIA)
- › Verband der Automobilindustrie (VDA)
- › Verband der chinesischen Halbleiterindustrie (CSIA)
- › Verband der europäischen Halbleiterindustrie (ESIA)
- › Verband der europäischen Sicherheitsindustrie (EUROSMART)

- › Welt-Halbleiterverband (WSC; Organisation der regionalen Halbleiterverbände)
- › Zentralverband Elektrotechnik- und Elektronikindustrie e. V. (ZVEI)

Normungsorganisationen

- › Automotive Electronics Council (AEC)
- › Automotive Industry Action Group (AIAG)
- › AUTomotive Open System ARchitecture (AUTOSAR)
- › Bluetooth Special Interest Group (Bluetooth SIG)
- › Connectivity Standards Alliance (CSA)
- › Deutsche Kommission Elektrotechnik Elektronik Informationstechnik in DIN und VDE (DKE)
- › Deutsches Institut für Normung e. V. (DIN)
- › Europäisches Institut für Telekommunikationsnormen (ETSI)
- › FiRa Consortium
- › Forum der Universal Serial Bus Anwender (USB-IF)
- › Internationale Elektrotechnische Kommission (IEC)
- › Internationale Organisation für Normung (ISO)
- › Mobile Industry Processor Interface Alliance (MIPI)
- › Near Field Communication (NFC) Forum
- › Standardisierungskonsortium der Mikroelektronikindustrie (JEDEC)
- › Standardisierungskonsortium Trusted Computing Group (TCG)

Sonstige

- › European Cyber Security Organisation (ECISO)
- › Plattform Industrie 4.0
- › Responsible Business Alliance (RBA)
- › Responsible Minerals Initiative (RMI)
- › United Nations Global Compact

Unsere Nachhaltigkeitsziele

Ziele Geschäftsjahr 2022	Status	Beschreibung
 Kapitelübergreifende Ziele Festlegung ambitionierter Ziele im Bereich des Klimaschutzes und der Diversität im Rahmen des Vergütungssystems für den Vorstand für das Geschäftsjahr 2022. Integration der durch die Akquisition von Cypress übernommenen wesentlichen Standorte in das integrierte Managementsystem IMPRES bis zum Ende des Geschäftsjahres 2024 durch interne Systemaudits an den wesentlichen Standorten im Kalenderjahr 2022 und die externe Zertifizierung der Standorte im Kalenderjahr 2023.	<ul style="list-style-type: none"> ● ◐ 	Im Bereich des Klimaschutzes und der Diversität wurden im Rahmen des Vergütungssystems für den Vorstand Ziele definiert. Bis zum Ende des Kalenderjahres 2022 werden die durch die Akquisition von Cypress übernommenen wesentlichen Standorte durch unseren externen Zertifizierer auditiert und damit in die Auditplanung des Managementsystems aufgenommen. Aufgrund des Wechsels des Zertifizierers wurde dieser Schritt vorgezogen.
 Unternehmensethik Anpassung und weitere Optimierung des Compliance-Managementsystems insbesondere durch Erfassung, Bewertung sowie Umsetzung regulatorischer Anforderungen unter anderem hinsichtlich bestehender und geplanter Gesetze (wie die EU-Whistleblower-Richtlinie).	<ul style="list-style-type: none"> ● 	Um sicherzustellen, dass wir mit integren Geschäftspartnern zusammenarbeiten, wurde das Compliance-Managementsystem um einen neuen Prozess erweitert, namentlich den Business Partner Integrity Check.
 Menschenrechte Weiterentwicklung eines risikobasierten Ansatzes im Bereich Nachhaltigkeit im Lieferkettenmanagement, indem ein funktionsübergreifendes Lieferkettenprojekt aufgesetzt wird.	<ul style="list-style-type: none"> ● 	Im Geschäftsjahr 2022 wurde ein funktionsübergreifendes Projekt mit definierten Meilensteinen und Zuständigkeiten sowie gemeinsamer Verantwortung in den Infineon-Abteilungen gestartet.

● Ziel erreicht ◐ in Umsetzung ○ Ziel noch nicht erreicht

Ziele Geschäftsjahr 2022	Status	Beschreibung
<p> Human Resources Management</p> <p>Langfristig wollen wir einen Anteil von Frauen in Führungspositionen von 20 Prozent erreichen. Mithilfe der Entwicklung bereichsspezifischer Ziele und Maßnahmen, welche regelmäßig in den zuständigen Leitungskreisen beziehungsweise durch den Vorstand überprüft werden, soll dieses Ziel erreicht werden. Eine weitere Maßnahme besteht in der Erhöhung der internen Sichtbarkeit von weiblichen Talenten.</p> <p>Das bestehende globale Ziel von 80 Prozent Gesamtzufriedenheit der Mitarbeiter*innen bleibt bis auf Weiteres unverändert. Zu den Maßnahmen, mit denen dieses Ziel erreicht werden soll, zählen insbesondere die Weiterentwicklung der Führungskompetenz sowie die Sicherstellung einer ausgewogenen Arbeitsbelastung.</p> <p>Mindestens 90 Prozent aller unserer Führungskräfte (ab Director-Ebene mit fünf oder mehr direkten Mitarbeiter*innen) werden innerhalb von zwei Jahren ein Führungsgespräch mit ihren Mitarbeiter*innen führen. Im Rahmen der Führungsgespräche bekommen Führungskräfte strukturiert Rückmeldung von ihren Mitarbeiter*innen. Das ermöglicht ihnen, das eigene Führungsverhalten zu reflektieren, Stärken und Verbesserungsmöglichkeiten zu erkennen und damit die Zusammenarbeit mit und im Team zu verbessern. Zu den Maßnahmen, mit denen dieses Ziel erreicht werden soll, zählen die regelmäßige Überprüfung der Durchführung des Führungsgesprächs und die Schulung der internen oder externen Moderator*innen des Führungsgesprächs.</p>	<p>  </p>	<p>Der Anteil an Frauen in mittleren und oberen Führungspositionen lag im Geschäftsjahr 2022 bei 16,5 Prozent und ist somit ein wichtiger Schritt zur Erreichung unseres langfristigen Ziels.</p> <p>Im Geschäftsjahr 2022 haben wir unser gesetztes globales Ziel mit 82 Prozent Zustimmung zu den Fragen „Ich würde Infineon als einen ausgezeichneten Arbeitgeber empfehlen“ und „Wie gerne arbeiten Sie bei Infineon“ in unserem Engagement Pulse Check erreicht. Die zweimal jährlich durchgeführte Mitarbeiter*innenbefragung erfolgt mithilfe der People Success Platform GLINT.</p> <p>Im Rahmen der Führungsgespräche bekommen Führungskräfte strukturiert Rückmeldung von ihren Mitarbeiter*innen. Das ermöglicht es ihnen, das eigene Führungsverhalten zu reflektieren, Stärken und Verbesserungsmöglichkeiten zu erkennen und damit die Zusammenarbeit mit und im Team zu verbessern. Aufgrund der auch im Geschäftsjahr 2022 teilweise anhaltenden, außergewöhnlichen Situation durch die Coronavirus-Pandemie wurden die meisten Gespräche virtuell durchgeführt, andere mussten auch verschoben werden. Derzeit hat ein Anteil von rund 84,1 Prozent der Führungskräfte seine Führungsgespräche entsprechend durchgeführt.</p>
<p> Schutz unserer Beschäftigten</p> <p>Integration der durch die Akquisition von Cypress übernommenen drei wesentlichen Standorte in das verhaltensorientierte Arbeitssicherheitsprogramm durch die Einführung der sieben Goldenen Regeln der Arbeitssicherheit und Implementierung dieser in die regelmäßigen Arbeitssicherheits-schulungen an diesen Standorten.</p>	<p></p>	<p>Erfolgreiche Implementierung des verhaltensorientierten Arbeitsschutzprogramms durch Einführung der sieben Goldenen Regeln der Arbeitssicherheit mithilfe von Informationsmaterial und Schulungen an den durch die Akquisition von Cypress übernommenen drei wesentlichen Standorten.</p>

 Ziel erreicht  in Umsetzung  Ziel noch nicht erreicht

Ziele Geschäftsjahr 2022	Status	Beschreibung
 Ökologische Nachhaltigkeit und Klimaschutz		
CO₂-Neutralität		
<p>Infineon hat sich zum Ziel gesetzt, bis zum Ende des Geschäftsjahres 2030 bezogen auf die – nach dem GHG Protocol definierten – Scope 1- und Scope 2-Emissionen CO₂-neutral zu werden. Bereits bis zum Ende des Geschäftsjahres 2025 sollen die Emissionen um 70 Prozent gegenüber dem Kalenderjahr 2019¹ verringert werden.</p>	<p>●</p>	<p>Bereits zum Ende des Geschäftsjahres 2022 lagen unsere Emissionen 23,4 Prozent unter den Emissionen des Basisjahres 2019. Damit erfüllen wir den gegebenen Zeitplan zur Erreichung unserer Klimaziele.</p>
Energiemanagement		
<p>Umsetzung von Projekten und Maßnahmen im Geschäftsjahr 2022 zur Steigerung der Energieeffizienz, die in Summe ein jährliches Einsparpotenzial von 20 Gigawattstunden aufweisen. Die Umsetzung von standortspezifischen Maßnahmen im Bereich der Infrastruktur und der Produktion unterstützt die Zielerreichung.</p>	<p>●</p>	<p>Im Geschäftsjahr 2022 haben wir Maßnahmen mit einem Einsparvolumen von mehr als 32 Gigawattstunden Energie umgesetzt.</p>
Treibhausgasemissionen		
<p>Umsetzung von Maßnahmen bis zum Ende des Geschäftsjahres 2024, die in Summe Emissionen von 50.000 Tonnen CO₂-Äquivalenten einsparen.</p>	<p>●</p>	<p>Im Geschäftsjahr 2022 wurden zusätzliche Abluftreinigungsanlagen, wie beispielsweise an unserem Standort in Kulim (Malaysia), installiert.</p>
Wassermanagement		
<p>Aufgrund der zunehmenden Komplexität unserer Produkte ist ein steigender Einsatz von Wasser in der Produktion erforderlich. Unabhängig von dieser steigenden Produktkomplexität wollen wir mit unserem spezifischen Wasserverbrauch unter 8,5 Litern pro Quadratzentimeter prozessierter Waferfläche bleiben. Dies ist ein langfristiges Ziel, das im Einklang mit unserer Nachhaltigkeitsstrategie steht. Der regelmäßige Austausch zwischen den wesentlichen Standorten zur Identifikation und Umsetzung von Verbesserungspotenzial ist eine ausgewählte Maßnahme, mit der dieses Ziel erreicht werden soll.</p>	<p>●</p>	<p>Unser spezifischer Wasserverbrauch lag unter 8,5 Litern pro Quadratzentimeter prozessierter Waferfläche.</p>
Abfallmanagement		
<p>Unabhängig von einer steigenden Produktkomplexität wollen wir mit unserem Abfallaufkommen den spezifischen Abfallwert von 27,5 Gramm pro Quadratzentimeter prozessierter Waferfläche nicht überschreiten. Dies ist ein langfristiges Ziel, das im Einklang mit unserer Nachhaltigkeitsstrategie steht. Aufgrund der typischerweise steigenden Komplexität unserer Produkte ist ein steigender Einsatz von Roh-, Hilfs- und Betriebsstoffen erforderlich. Damit steigt auch das Abfallaufkommen. Daher ist das Ziel eine Herausforderung und eine sinnvolle Bezugsgröße für die Wirksamkeit unserer Maßnahmen zur Abfallreduktion. Dieses Ziel soll insbesondere durch den regelmäßigen Austausch zwischen den Standorten zur Identifikation und Umsetzung von Verbesserungspotenzialen erreicht werden.</p>	<p>●</p>	<p>Unser spezifisches Abfallaufkommen lag unter 27,5 Gramm pro Quadratzentimeter prozessierter Waferfläche.</p>

● Ziel erreicht ● in Umsetzung ○ Ziel noch nicht erreicht

¹ Die relevanten Daten von Cypress sind in unseren Zielsetzungen zur CO₂-Neutralität im Kalenderjahr 2019 als Basisjahr inkludiert.

Ziele Geschäftsjahr 2022	Status	Beschreibung
 Mehrwert durch nachhaltige Produkte Aktualisierung der Berechnung der Infineon-CO ₂ -Bilanz unter Berücksichtigung aller Segmente.	●	Die Infineon-CO ₂ -Bilanz wurde unter Berücksichtigung aller Segmente im Geschäftsjahr 2022 aktualisiert und ist in diesem Bericht veröffentlicht.
 Unsere Verantwortung entlang der Wertschöpfungskette Aufrechterhaltung einer DRC-konfliktfreien Lieferkette und die erneute Durchführung einer Evaluierung bezüglich der Verwendung von Konfliktmineralien für 100 Prozent der relevanten Lieferanten. Sowohl die dynamische Entwicklung des Produktportfolios und die sich daraus ergebende Veränderung der Lieferantentopologie als auch die Zunahme von kundenspezifischen Anforderungen stellen hierbei eine große Herausforderung dar. Durchführung einer Due Diligence für 100 Prozent der Lieferanten von kobalthaltigen Produkten zur Schaffung von Transparenz in der Lieferkette hinsichtlich der Herkunft von Kobalt und Veröffentlichung der Ergebnisse in Form einer Kobalt-Deklaration.	●	Es wurden 100 Prozent der Lieferanten von Konfliktmineralien hinsichtlich Herkunft und Verwendung von Konfliktmineralien evaluiert. Die Infineon-Lieferkette ist DRC-konfliktfrei. Das Ergebnis wird in Form einer Deklaration (englisch: Conflict Minerals Reporting Template) unseren Kunden zur Verfügung gestellt. Für 100 Prozent der Lieferanten von kobalthaltigem Material wurde eine Due Diligence hinsichtlich Herkunft und Verwendung von kobalthaltigem Material durchgeführt. Darüber hinaus wurde unsere Lieferkette hinsichtlich der Verwendung von Mica untersucht und das Ergebnis wird unseren Kunden in Form einer kombinierten Kobalt- und Mica-Deklaration (englisch: Extended Minerals Reporting Template) zur Verfügung gestellt.
 Gesellschaftliches und soziales Engagement: Corporate Citizenship Analyse unserer derzeitigen Erfassungs- und Verwaltungsplattform zur Verbesserung von Benutzerfreundlichkeit und Prozesseffizienz, indem interne Anforderungen und externe Lösungen bewertet werden.	●	Wir haben einen Best-Practice-Austausch mit den Hauptnutzern der bisherigen Plattform durchgeführt, um Verbesserungspotenziale zu ermitteln und um Anforderungen an eine neue Lösung zu definieren. Anhand dieses Anforderungsprofils werden wir eine Plattform identifizieren, die zukünftig implementiert werden soll.

● Ziel erreicht ● in Umsetzung ○ Ziel noch nicht erreicht

Ziele Geschäftsjahr 2023

	Kapitelübergreifende Ziele	Festlegung ambitionierter Ziele im Bereich des Klimaschutzes und der Diversität im Rahmen des Vergütungssystem für den Vorstand für das Geschäftsjahr 2023.
		Integration der durch die Akquisition von Cypress übernommenen wesentlichen Standorte in das integrierte Managementsystem IMPRES bis zum Ende des Geschäftsjahres 2023 durch die externe Zertifizierung der Standorte.
	Unternehmensethik	Neustrukturierung des Prozesses zur Risikobewertung und Verknüpfung mit dem Prozess zur Selbsteinschätzung der Konzerngesellschaften und Standorte. Dadurch soll sichergestellt werden, dass alle wesentlichen Compliance-Risiken erhoben, bewertet und in das jährliche Compliance-Programm überführt werden.
	Menschenrechte	Einführung einer Menschenrechtsgrundsatzklärung im Rahmen der Infineon-CSR-Strategie.
		Stufenweise Einführung eines Trainings für Menschenrechte für unsere Mitarbeiter*innen weltweit.
	Human Resources Management	Langfristig wollen wir einen Anteil von Frauen in Führungspositionen von 20 Prozent erreichen. Mithilfe der Entwicklung bereichsspezifischer Ziele und Maßnahmen, welche regelmäßig in den zuständigen Leitungskreisen beziehungsweise durch den Vorstand überprüft werden, soll dieses Ziel erreicht werden. Eine weitere Maßnahme besteht in der Erhöhung der internen Sichtbarkeit von weiblichen Talenten.
		Das bestehende globale Ziel von 80 Prozent Gesamtzufriedenheit der Mitarbeiter*innen bleibt bis auf Weiteres unverändert. Zu den Maßnahmen, mit denen dieses Ziel erreicht werden soll, zählen insbesondere die Weiterentwicklung der Führungskompetenz sowie die Sicherstellung einer ausgewogenen Arbeitsbelastung.
		Mindestens 90 Prozent aller unserer Führungskräfte (ab Director-Ebene mit fünf oder mehr direkten Mitarbeiter*innen) werden innerhalb von zwei Jahren ein Führungsgespräch mit ihren Mitarbeiter*innen führen. Im Rahmen der Führungsgespräche bekommen Führungskräfte strukturiert Rückmeldung von ihren Mitarbeiter*innen. Das ermöglicht ihnen, das eigene Führungsverhalten zu reflektieren, Stärken und Verbesserungsmöglichkeiten zu erkennen und damit die Zusammenarbeit mit und im Team zu verbessern. Zu den Maßnahmen, mit denen dieses Ziel erreicht werden soll, zählen die regelmäßige Überprüfung der Durchführung des Führungsgesprächs und die Schulung der internen oder externen Moderator*innen des Führungsgesprächs.
	Schutz unserer Beschäftigten	Einführen einer global digitalen Software-Lösung zur Meldung und Bearbeitung von Arbeits- und Wegeunfällen an allen wesentlichen Produktionsstandorten und der Unternehmenszentrale Campeon (Deutschland).

Ziele Geschäftsjahr 2023

 Ökologische Nachhaltigkeit und Klimaschutz	CO₂-Neutralität
	<p>Infineon hat sich zum Ziel gesetzt, bis zum Ende des Geschäftsjahres 2030 bezogen auf die – nach dem GHG Protocol definierten – Scope 1- und Scope 2-Emissionen CO₂-neutral zu werden. Bereits bis zum Ende des Geschäftsjahres 2025 sollen die Emissionen um 70 Prozent gegenüber dem Kalenderjahr 2019¹ verringert werden.</p>
	Energiemanagement
	<p>Umsetzung von Projekten und Maßnahmen im Geschäftsjahr 2023 zur Steigerung der Energieeffizienz, die in Summe ein jährliches Einsparpotenzial von 20 Gigawattstunden aufweisen, unter anderem durch standortspezifische Maßnahmen im Bereich der Infrastruktur und der Produktion.</p>
	Treibhausgasemissionen
	<p>Umsetzung von Maßnahmen bis zum Ende des Geschäftsjahres 2024, die in Summe Emissionen in Höhe von 50.000 Tonnen CO₂-Äquivalenten einsparen.²</p>
	Wassermanagement
<p>Aufgrund der zunehmenden Komplexität unserer Produkte ist ein steigender Einsatz von Wasser in der Produktion erforderlich. Unabhängig von dieser steigenden Produktkomplexität wollen wir mit unserem spezifischen Wasserverbrauch unter 8,5 Litern pro Quadratzentimeter prozessierter Waferfläche bleiben.</p>	
<p>Identifizierung und Bewertung der wesentlichen Einsparmaßnahmen der letzten fünf Geschäftsjahre zur weiteren Verbesserung unseres Wasser-managements und zur Ableitung quantifizierter Reduktionsziele.</p>	
Abfallmanagement	
<p>Unabhängig von einer steigenden Produktkomplexität, die typischerweise einen steigenden Einsatz von Roh-, Hilfs- und Betriebsstoffen erforderlich macht, wollen wir mit unserem Abfallaufkommen den spezifischen Abfallwert von 27,5 Gramm pro Quadratzentimeter prozessierter Waferfläche nicht überschreiten. Dies ist ein langfristiges Ziel, das im Einklang mit unserer Nachhaltigkeitsstrategie steht.</p>	
<p>Identifizierung und Bewertung der wesentlichen Einsparmaßnahmen der letzten fünf Geschäftsjahre zur weiteren Verbesserung unseres Abfall-managements und zur Ableitung quantifizierter Reduktionsziele.</p>	

¹ Die relevanten Daten von Cypress sind in unseren Zielsetzungen zur CO₂-Neutralität im Kalenderjahr 2019 als Basisjahr inkludiert.

² Die Kumulierung erfolgt ab dem Geschäftsjahr 2021.

Ziele Geschäftsjahr 2023

	Mehrwert durch nachhaltige Produkte	Aktualisierung der Berechnung der Infineon-CO ₂ -Bilanz unter Berücksichtigung aller Segmente.
	EU-Taxonomie	Analyse von Möglichkeiten zur automatisierten Bewertung und Auswertung der erforderlichen Informationen im Rahmen der EU-Taxonomie.
	Unsere Verantwortung entlang der Wertschöpfungskette	<p>Aufrechterhaltung einer DRC-konfliktfreien Lieferkette und die erneute Durchführung einer Evaluierung bezüglich der Verwendung von Konfliktmineralien für 100 Prozent der relevanten Lieferanten.</p> <p>Durchführung einer Due Diligence für 100 Prozent der Lieferanten von kobalt- oder Mica-haltigen Produkten zur Schaffung von Transparenz in der Lieferkette hinsichtlich der Herkunft von Kobalt und Mica sowie Veröffentlichung der Ergebnisse in Form einer kombinierten Kobalt- und Mica-Deklaration.</p> <p>Implementierung eines erweiterten Risikomanagementsystems für die Bereiche Menschenrechte und Umweltschutz in der Lieferkette.</p> <p>Einführung eines Trainings in der Einkaufsorganisation zur Sensibilisierung bezüglich Risiken im Bereich Umweltschutz und Menschenrechte.</p> <p>Analyse der CO₂-Reduktionsziele und -maßnahmen aller wesentlichen Lieferanten.¹</p>
	Gesellschaftliches und soziales Engagement: Corporate Citizenship	Implementierung von Best Practice Sharing-Einheiten und Trainings mit den Corporate Citizenship-Verantwortlichen, um dem Vorschlag für die Verteilung von Spenden nach Handlungsschwerpunkten im Rahmen unserer Corporate Citizenship-Strategie im Geschäftsjahr 2023 zu folgen.

¹ Wesentliche Lieferanten sind hier definiert als Lieferanten, die gemeinsam mehr als 50 Prozent der Scope 3-Emissionen abdecken.