

Über diesen Bericht

GRI 102 – 46; 102 – 48; 102 – 49

Dieser Bericht dokumentiert die ökologischen und sozialen Leistungen von Infineon im Geschäftsjahr 2019. Wir möchten darlegen, wie Nachhaltigkeit zu unserem Unternehmenserfolg beiträgt und wie wertschaffend unsere Aktivitäten für alle unsere Stakeholder sind.

@ www.infineon.com/geschaeftsbericht

Die wirtschaftlichen Angaben und Leistungen von Infineon im Geschäftsjahr 2019 sind im Geschäftsbericht 2019 veröffentlicht.

S Siehe Seite 29 ff. des Geschäftsberichts 2019 für Angaben zum Geschäftsmodell

Für das Geschäftsjahr 2019 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.

Der Berichtszeitraum umfasst das Geschäftsjahr 2019 – vom 1. Oktober 2018 bis 30. September 2019. Wir veröffentlichen diesen Bericht jährlich. Der vorherige Bericht wurde im November 2018 in Ergänzung zum Geschäftsbericht 2018 veröffentlicht.

Sofern nichts anderes angegeben ist, beziehen sich die Angaben und Kennzahlen in diesem Bericht auf das Geschäftsjahr 2019.

Zur Identifizierung und Lesbarkeit der Entwicklungen der quantitativen Angaben werden in diesem Bericht mindestens die Daten der Geschäftsjahre 2018 und 2019 dargestellt.

Berichterstattung

Dieser Bericht wurde in Übereinstimmung mit den GRI-Standards: Option „Kern“ erstellt. Diese Berichtskriterien wurden durch interne Konzernrichtlinien ergänzt.

S Siehe Seite 42

Die Informationen in diesem Bericht dienen auch als Fortschrittsmitteilung („Communication on Progress“) für den Global Compact der Vereinten Nationen (siehe Kapitel „UN Global Compact Fortschrittsmitteilung“).

S Siehe Seite 52 ff.

GRI 102 – 56

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“ einer unabhängigen Prüfung mit begrenzter Sicherheit („limited assurance“) unterzogen.

@ www.infineon.com/nachhaltigkeit_reporting

Auf der Internet-Seite von Infineon befinden sich die begleitenden Erläuterungen zu den Kennzahlen und Informationen dieses Berichts. Am Ende des Berichts sind zwei Vermerke der unabhängigen KPMG AG Wirtschaftsprüfungsgesellschaft veröffentlicht.

GRI 102 – 42; 102 – 43; 102 – 44

Bestimmung der Berichtsinhalte

Infineon steht im kontinuierlichen Dialog mit allen 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“.

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.

GRI 102 – 40; 102 – 42; 102 – 43; 102 – 44

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 Experten 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 die unten stehende Tabelle, wie Infineon die Auswirkungen entlang der Wertschöpfungskette bewertet.

GRI 102 – 47; 103 – 1

Wesentliche Themen und Auswirkungen entlang der Wertschöpfungskette

Wesentliche Themen	Grenzen der Berichterstattung ¹	Lieferkette (Produktionsmaterialien, Erzeugnisse, Dienstleistungen)	Infineon (Produktionsprozesse)	Kunde (Produktanwendung)
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.

Effektives Risiko- und Chancenmanagement ist ein wichtiger Bestandteil unserer Geschäftstätigkeit. Es unterstützt die Umsetzung unserer strategischen Ziele, nachhaltig profitabel zu wachsen und durch effizienten Kapitaleinsatz finanzielle Mittel zu schonen. 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. In den Kapiteln „Konzernstrategie“ sowie „Risiko- und Chancenbericht“ des Geschäftsberichts 2019 sind weitere Informationen enthalten.

S Siehe Seite 29 ff. und Seite 79 ff. des Geschäftsberichts 2019

ZIELE Siehe Seite 37 ff.

S Siehe Seite 29 ff. des Geschäftsberichts 2019

Die Entwicklungen im Geschäftsjahr 2019, die Zielerreichung sowie die zugehörigen Kennzahlen werden in diesem Bericht sowie im Kapitel „Konzernstrategie“ des Geschäftsberichts 2019 beschrieben.

Langfristige Zukunftsfähigkeit des Kerngeschäfts: Energieeffizienz, Mobilität und Sicherheit sind weltweit wichtige gesellschaftliche Handlungsschwerpunkte, die großes Wachstumspotenzial bieten. In diesen Bereichen belegt Infineon führende Positionen. Wir erwarten, aufgrund unserer Innovationskraft und technologischen Kompetenz auch in Zukunft nachhaltig und profitabel zu wachsen.

GRI 102-47; 103-1

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 der sie umgebenden Infrastruktur interagieren. Das Internet der Dinge (englisch „Internet of Things“, kurz IoT) verbindet die physische und die virtuelle Welt auf bislang beispiellose Weise. Eine ganze Reihe von physischen „Objekten“ – von Menschen und Orten über 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 tief greifenden Folgen für unsere Gesellschaft und Wirtschaft. Als ein weltweit führender Anbieter von Halbleiterlösungen beliefert Infineon Hersteller in allen Marktsegmenten mit Schlüsselkomponenten für Anwendungen im Bereich IoT. Die International Data Corporation (IDC) schätzt, dass die Zahl der installierten IoT-Geräte und -Systeme bei einer Wachstumsrate von 17,5 Prozent auf 28,1 Milliarden im Kalenderjahr 2020 steigen wird. Zu diesem Zeitpunkt wird die jährlich generierte Datenmenge voraussichtlich 40 Zettabyte (1 Zettabyte = 1.000⁷ Bytes) erreichen. Gleichzeitig soll der Weltmarkt für IoT-Lösungen um jährlich 20 Prozent anwachsen: von US\$1,9 Billionen im Kalenderjahr 2013 auf US\$7,1 Billionen im Kalenderjahr 2020.

Unsere Sensoren, Prozessoren, Sicherheitscontroller und Aktuatoren setzen Maßstäbe in hochentwickelter Sensorik, anwendungsübergreifender Steuerung und optimiertem Power-Management – und machen das IoT intelligent, sicher und energieeffizient. Weitere Informationen zu diesem wesentlichen Thema sind im Kapitel „Mehrwert durch nachhaltige Produkte“ dieses Berichts sowie im Kapitel „Konzernstrategie“ des Geschäftsberichts 2019 zu finden.

S Siehe Seite 29 ff. dieses Berichts und Seite 29 ff. des Geschäftsberichts 2019

Mehrwert durch nachhaltige Produkte: Mikroelektronik von Infineon ist der Schlüssel für eine lebenswerte Zukunft. Mit Erfindergeist und Engagement schaffen wir Werte für Kunden, Mitarbeiter 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. 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. Zwei Drittel unserer jährlichen Ausgaben für Forschung und Entwicklung können der Energieeffizienz und dem Klimaschutz zugeordnet werden.

Im Jahr 2100 werden laut den Vereinten Nationen etwa 10,9 Milliarden Menschen auf der Erde leben, die meisten davon in Städten. Konsequenz dieser Entwicklung ist ein weltweit steigender Energiebedarf. Energie effizienter zu nutzen, zählt 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“ und „Unsere Verantwortung entlang der Wertschöpfungskette“ enthalten.

S Siehe Seite 29 ff. und 32 f.

GRI 102 – 47; 103 – 1

Wir wollen das Autofahren für alle Verkehrsteilnehmer sicherer machen. Unsere Systeme sollen Fahrer unterstützen und die Zahl der Unfälle deutlich senken: Radarchips von Infineon senden und empfangen hochfrequente Signale und leiten sie an das Radar-Steuergerät weiter. Dieses berechnet die genaue Entfernung zu den anderen Fahrzeugen sowie deren Geschwindigkeit, um den Fahrer frühzeitig zu warnen und im Notfall den Bremsvorgang automatisch einzuleiten. Ein weiteres System erkennt, ob der Fahrer Anzeichen von Müdigkeit (Sekundenschlaf) zeigt oder abgelenkt ist. Außerdem arbeitet Infineon im Bereich eCall (Emergency Call), einem im Auto integrierten Notrufsystem. Bei einem Unfall werden durch eCall die Position und andere wichtige Daten automatisch an den Rettungsdienst übertragen. Damit kann die Zeit, bis der Fahrer Hilfe erhält, drastisch verkürzt werden.

Infineon hat Lösungen, die schon heute die hohen Anforderungen aktiver und passiver Assistenzsysteme erfüllen. Diese ermöglichen etwa pilotiertes Fahren im Stau und automatisches Parken. In Zukunft wird die Auto-zu-Auto-Kommunikation zu einer Verbesserung der Sicherheit und Effizienz im Straßenverkehr führen. Beispielsweise können Fahrer vor Straßenschäden oder Unfällen auf ihrer Strecke gewarnt werden.

S Siehe Seite 30 dieses Berichts und Seite 39 ff. des Geschäftsberichts 2019

Unter „Die Infineon-CO₂-Bilanz“ des Kapitels „Mehrwert durch nachhaltige Produkte“ dieses Berichts sowie im Kapitel „Die Segmente“ des Geschäftsberichts 2019 sind weitere Informationen zu diesem wesentlichen Thema enthalten.

S Siehe Seite 12 f., Seite 14 und Seite 42

Verantwortungsvolle Fertigung: Die Achtung der Menschenrechte 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 gültigen Menschenrechte verpflichtend festgeschrieben. In den Kapiteln „Unternehmensethik“, „Menschenrechte“ sowie „UN Global Compact Fortschrittsmitteilung“ sind weitere Informationen zu diesen Themen enthalten.

S Siehe Seite 32 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 Zulieferern, dass sie sich zu den Werten verpflichten, die in unseren Einkaufsgrundsätzen festgelegt sind. Im Kapitel „Unsere Verantwortung entlang der Wertschöpfungskette“ sind weitere Informationen zu diesem Thema enthalten.

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.

S Siehe Seite 21, Seite 22 ff. und Seite 29 ff.

Weitere Informationen zu diesen Themen sind unter „Nachhaltiger Umgang mit Ressourcen in unseren Fertigungen“ im Kapitel „Ökologische Nachhaltigkeit“ sowie in den Kapiteln „Schutz unserer Mitarbeiter“ und „Mehrwert durch nachhaltige Produkte“ zu finden.

GRI 102 – 47; 103 – 1

Vielfalt und Chancengleichheit: Mit unserem Diversity-Management schaffen wir eine Unternehmenskultur, die Mitarbeiter in ihrer Individualität wertschätzt und Chancengerechtigkeit fördert. Internationale Kundenbeziehungen erfordern interkulturelle Kompetenz, und qualifizierte Bewerber erwarten ein offenes Arbeitsklima. Als international agierendes Unternehmen ist uns die Vielfalt unserer Mitarbeiter ein besonderes Anliegen. Die Förderung von Frauen in Führungspositionen ist einer der Schwerpunkte unseres Diversity-Managements. Voraussetzung für die Erreichung unserer Ziele ist eine Veränderung innerhalb der Organisation, welche 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 und Teil unserer Personalarbeit. Wie in unseren Business Conduct Guidelines erwähnt, werden unsere Mitarbeiter auf Basis von arbeitsbedingten Kriterien wie Anforderung der Stelle und Leistung bezahlt.

S Siehe Seite 12 f., Seite 14 und Seite 17 f.

Geschlechtsspezifische Unterschiede spielen keine Rolle. Unter „Förderung der Vielfalt“ im Kapitel „Human Resources Management“ sowie in den Kapiteln „Unternehmensethik“ und „Menschenrechte“ sind weitere Informationen zu diesem für uns wesentlichen Thema enthalten.

S Siehe Seite 56

Corporate Citizenship: Mit unseren Vertriebs-, Forschungs- und Entwicklungs- sowie unseren Fertigungsstandorten sind wir global präsent. Die Präsenz unserer globalen Standorte ist am Ende des Berichts dargestellt.

An unseren Standorten unterstützen wir lokale Gemeinschaften im Einklang mit unserer nachhaltigen Geschäftsstrategie. Durch unsere Präsenz in unterschiedlichen Regionen leisten wir einen vielfältigen Beitrag und Mehrwert – durch die Schaffung von Arbeitsplätzen, durch unsere innovativen Produkte und Lösungen sowie durch gezahlte Steuern und unser gesellschaftliches Engagement im Rahmen unserer Corporate Citizenship-Aktivitäten.

S Siehe Seite 34 ff.

Im Kapitel „Gesellschaftliches und soziales Engagement: Corporate Citizenship“ in diesem Bericht werden einzelne Beispiele für das Engagement von Infineon aufgeführt.

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. Im Rahmen des Compliance-Managementsystems findet jährlich eine formalisierte Bewertung unserer Risiken, insbesondere im Hinblick auf Korruption und Wettbewerbsrecht, statt. Daraus werden die notwendigen Maßnahmen abgeleitet und im Compliance-Programm zusammengefasst.

Mitarbeiter und Geschäftspartner können sich zur Abgabe von Hinweisen an die üblichen innerbetrieblichen Stellen (Management, Personalabteilung, Compliance) wenden oder eine anonyme Hotline und einen externen Ombudsmann kontaktieren.

Unsere ethischen und rechtlichen Verhaltensgrundsätze spiegeln sich in den Infineon Business Conduct Guidelines wider. Sie sind eine wesentliche Grundlage für unser tägliches Handeln. Sie gelten für alle Mitarbeiter und Organmitglieder weltweit – im Umgang miteinander und im Umgang mit unseren Kunden, Aktionären, Geschäftspartnern und der Öffentlichkeit.

S Siehe Seite 42 und Seite 50 f.

Infineon erläutert in diesem Bericht im Rahmen der Fortschrittsmitteilung („UN Global Compact Communication on Progress“) die implementierten Maßnahmen zu den im UN Global Compact festgelegten Prinzipien. Im Kapitel „Ziele für nachhaltige Entwicklung“ berichtet Infineon zum dritten Mal auch über die implementierten Prozesse und Schritte zur Unterstützung der Ziele für nachhaltige Entwicklung der Vereinten Nationen.

S Siehe Seite 12 f. und Seite 14 dieses Berichts sowie Seite 99 ff. des Geschäftsberichts 2019

In den Kapiteln „Unternehmensethik“ sowie „Menschenrechte“ dieses Berichts sowie im „Corporate Governance Bericht“ des Geschäftsberichts 2019 sind weitere Informationen zu diesem wesentlichen Thema enthalten.

GRI 102 – 47; 103 – 1

Arbeitswelt: Wir sind davon überzeugt, dass erfolgreiche Personalarbeit und eine sichere Arbeitsumgebung eine Voraussetzung für unseren Geschäftserfolg sind. Nur zufriedene und erfolgreiche Mitarbeiter machen langfristig unternehmerische Höchstleistungen möglich. In den drei Säulen „Exzellente Führung“, „Förderung der Talente“ und „Unsere Belegschaft“ bündeln wir alle Aktivitäten, mit denen wir tagtäglich daran arbeiten, die Leistung und das Potenzial unserer Mitarbeiter bestmöglich zu fördern.

Die Integration von Flüchtlingen in unsere Gesellschaft und in unseren Arbeitsmarkt ist eine der wichtigsten Herausforderungen der nächsten Jahre. Infineon beteiligt sich an der Bildungsinitiative des Stifterverbands für die Deutsche Wissenschaft zur Integration von Flüchtlingen und leistet damit einen Beitrag, diese Herausforderung zu bewältigen.

Unser Arbeitssicherheits- und Gesundheitsschutzmanagementsystem ist an allen großen Produktionsstandorten sowie der Unternehmenszentrale nach OHSAS 18001 zertifiziert und soll sicherstellen, dass die notwendigen Maßnahmen ergriffen werden, um Risiken aus der Arbeitsumgebung, die zur Gefährdung unserer Mitarbeiter führen können, zu minimieren.

S Siehe Seite 14, Seite 15 ff. und Seite 21

In den Kapiteln „Menschenrechte“, „Human Resources Management“ sowie „Schutz unserer Mitarbeiter“ in diesem Bericht sind weitere Informationen zu diesem wesentlichen Thema enthalten.

Unternehmensethik



WESENTLICHE THEMEN

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

DAS COMPLIANCE-MANAGEMENTSYSTEM WURDE KONZERNWEIT BESTÄTIGT.

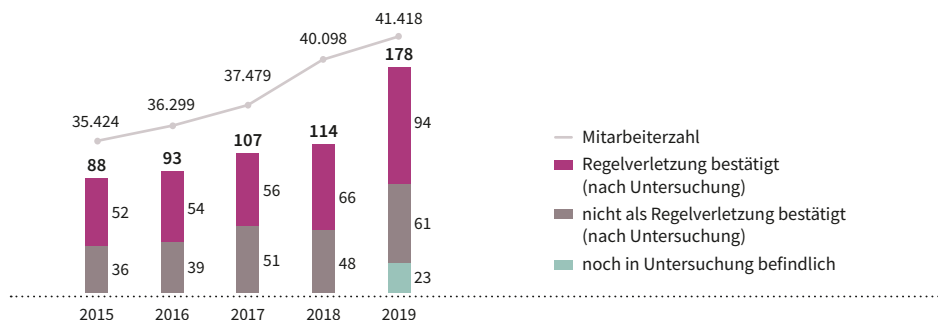
ZIELE  Siehe Seite 37 ff.

Infineon fühlt sich nicht nur verpflichtet, das rechtlich Zulässige zu tun, sondern lässt sich darüber hinaus durch das ethisch Richtige leiten. Infineon setzt voraus, dass Infineon-Mitarbeiter sowie Geschäftspartner die jeweils anwendbaren Gesetze, Regeln und Vorschriften respektieren und beachten. Wesentliche Prinzipien ethischen Verhaltens sind in den Business Conduct Guidelines und der CSR-Politik von Infineon definiert. Diese gehen zum Teil über die rechtlichen Anforderungen hinaus. 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 Wettbewerbsrecht, statt. Daraus werden dann die notwendigen Maßnahmen abgeleitet und im Compliance-Programm zusammengefasst. 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 fokussiert daher auf detaillierte Trainings- und Kommunikationsmaßnahmen, zusätzliche Prozesse und Tools sowie das Nachschärfen von Regelungen.

Für die Koordination des Compliance-Managementsystems ist der Corporate Compliance Officer mit einem weltweiten Team zuständig. Er berichtet direkt an das für den Bereich Finanzen zuständige Mitglied des Vorstands der Infineon Technologies AG. Neben der Entwicklung des Infineon-Compliance-Programms erstellt er Richtlinien oder arbeitet daran mit, berät die Mitarbeiter, nimmt Beschwerden und Hinweise entgegen und leitet die Aufklärung von Compliance-Fällen.

Meldungen zu möglichen Regelverstößen



Im Geschäftsjahr 2019 hat die Infineon Technologies AG die Angemessenheit, Implementierung und Wirksamkeit ihres Compliance-Managementsystems für die Bereiche Korruptionsvermeidung und Kartellrecht von einer externen Wirtschaftsprüfungsgesellschaft nach dem Standard IDW¹ PS 980 konzernweit bestätigen lassen.

Mitarbeiter und Geschäftspartner nutzten auch im Geschäftsjahr 2019 die zur Verfügung stehenden internen und externen Möglichkeiten (Management, Personalabteilung, Compliance, anonyme Whistleblower-Hotline, Ombudsmann) zur Meldung von tatsächlichen oder vermuteten Verstößen. Die Anzahl der Meldungen und die Anzahl der darauf folgenden Untersuchungen haben sich im vergangenen Geschäftsjahr noch einmal gegenüber dem Vorjahr erhöht, was wir im Wesentlichen auf die gestiegene Mitarbeiterzahl und den Bekanntheitsgrad der Meldewege zurückführen.

Das zentrale Element unseres Compliance-Managementsystems sind die Infineon Business Conduct Guidelines². Sie sind als Verhaltenskodex eine wesentliche Grundlage für unser tägliches Handeln und gelten für alle Mitarbeiter und Organmitglieder weltweit – im Umgang miteinander und im Umgang mit unseren Kunden, Aktionären, Geschäftspartnern und der Öffentlichkeit. Sämtliche Mitarbeiter des Unternehmens werden regelmäßig webbasiert oder in Präsenzveranstaltungen zu den Inhalten geschult. Jeder Mitarbeiter bestätigt, dass er von den Business Conduct Guidelines Kenntnis genommen hat und sich daran hält.

Geschäftspartner werden vertraglich auf die Einhaltung der gesetzlichen Vorgaben verpflichtet. Lieferanten bestätigen die „Principles of Purchasing“ von Infineon mit der Vertragsunterschrift. Bei Bedarf werden Geschäftspartner auch direkt mit unseren Regeln zur Korruptionsprävention vertraut gemacht.

¹ Das Institut der Wirtschaftsprüfer (IDW) veröffentlicht die Grundsätze ordnungsmäßiger Prüfung von Compliance-Managementsystemen.

² Die Business Conduct Guidelines wurden in 14 Sprachen veröffentlicht.

Menschenrechte



WESENTLICHE THEMEN

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

INFINEON ENTSPRICHT DEN
FUNDAMENTALEN GRUNDPRINZIPIEN
DER INTERNATIONALEN ARBEITS-
ORGANISATION (ILO).

ZIELE



Siehe Seite 37 ff.

Die Einhaltung der international gültigen Menschenrechte und Arbeitsstandards ist für uns selbstverständlich.

Die Infineon Business Conduct Guidelines beinhalten diese Selbstverpflichtung und definieren unsere Standards und deren Implementierung in diesem Bereich für alle Mitarbeiter weltweit. Diese Standards entsprechen der Internationalen Menschenrechtscharta (International Bill of Human Rights) sowie den fundamentalen Grundprinzipien der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO).

Unsere Mitarbeiter werden regelmäßig zu den Business Conduct Guidelines geschult. Zudem haben wir externe Hotlines eingerichtet, an die sich unsere Mitarbeiter, Lieferanten, Kunden und Geschäftspartner auch anonym wenden können. Alle gemeldeten Fälle werden durch unsere Compliance-Experten untersucht (siehe Kapitel „Unternehmensethik“). Im Rahmen des Compliance-Managementsystems ist sichergestellt, dass Verstöße gegen Menschenrechte und geltende Arbeitsstandards an den Vorstand berichtet werden.

S Siehe Seite 12 f.

Wir tolerieren keine Form von Zwangsarbeit, Knechtschaft oder unfreiwilliger Gefängnisarbeit. Jede Arbeit geschieht auf freiwilliger Basis und kann von jedem Mitarbeiter unter angemessener Kündigung beendet werden.

Kinderarbeit wird nicht toleriert. Der Terminus „Kind“ bezieht sich auf Personen unter dem 15. Lebensjahr. Ausnahmen gelten für bestimmte Länder, die unter die Konvention 138 der Internationalen Arbeitsorganisation („ILO Convention 138“) fallen (Mindestalter herabgesetzt auf 14 Jahre), oder für Job-Trainings oder Ausbildungsprogramme, die von der jeweiligen Regierung autorisiert sind und die Beteiligten nachweislich fördern.

Die Vergütung unserer Mitarbeiter erfolgt nach der geltenden Lohngesetzgebung sowie unter Berücksichtigung des jeweiligen Mindestlohns, der Überstundenregelungen und der gesetzlich vorgeschriebenen Zusatzleistungen.

S Siehe Seite 32 f.

Infineon fordert von seinen Lieferanten die Einhaltung aller gültigen Gesetze einschließlich der Menschenrechte sowie faire Geschäftspraktiken (siehe Kapitel „Unsere Verantwortung entlang der Wertschöpfungskette“).

S Siehe Seite 99 ff. des
Geschäftsberichts 2019

Im „Corporate Governance Bericht“ des Geschäftsberichts 2019 sind weitere Erläuterungen enthalten.

Human Resources Management



WESENTLICHE THEMEN

- > Arbeitswelt
- > Vielfalt und Chancengleichheit

IM GESCHÄFTSJAHR 2019 INVESTIERTE INFINEON €18,7 MILLIONEN IN DIE WEITERBILDUNG SEINER MITARBEITER.

ZIELE  Siehe Seite 37 ff.

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

Neben der Personalabteilung ist der Vorsitzende des Vorstands 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 2019 näher erläutert.

S Siehe Seite 37 f. des Geschäftsberichts 2019

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

Mitarbeiter- und Führungskräfteentwicklung

Ohne Ehrlichkeit und offenes Feedback kann eine Organisation sich 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.

High Performance Behavior Model



Ihre Bedeutung finden diese Verhaltensbeschreibungen im Rahmen des globalen STEPS-Prozesses (Abkürzung für „Steps To Employees' Personal Success“). Ebenso wichtig wie das Feedback von Führungskräften an Mitarbeiter 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 alle unsere Führungskräfte ab Senior-Manager-Ebene mit fünf oder mehr direkten Mitarbeitern 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. Die Führungsprinzipien beinhalten acht Erwartungen zum Verhalten und entsprechende Operationalisierungen. Die Führungsprinzipien ergänzen das „High Performance Behavior Model“ und geben Orientierung bei Führungsfragen.

Infineon-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 Netzwerkbildung und erreichen so schnell umsetzbare Lernerfolge. Unser Führungskräfteentwicklungs-Programm „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 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 Experten, die Projektmanagementkarriere und die Managerlaufbahn.

Als international tätiges Unternehmen wollen wir unseren Mitarbeitern 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

Ein wichtiger Beitrag zu unserem Unternehmenserfolg sind das Engagement, die Leistungsfähigkeit und grundlegend dafür die Gesundheit unserer Mitarbeiter. Unser Gesundheitsmanagement hat die Aufgabe, sich für den Erhalt und die Verbesserung der Mitarbeitergesundheit einzusetzen. Mit unserem internationalen Managementsystem IMPRES stellen wir die hohe Qualität unserer Angebote und Maßnahmen sicher. 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

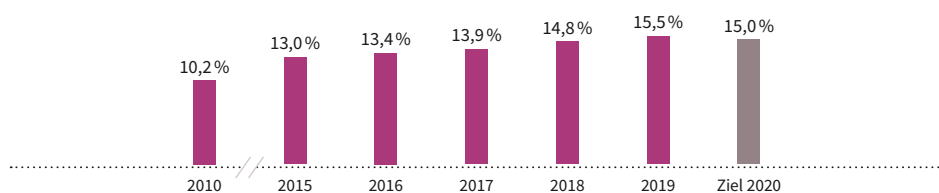
Die Vielfalt unserer Mitarbeiter ist uns ein besonderes Anliegen. Wir leben eine Kultur, die die Individualität jedes Menschen wertschätzt und Chancengerechtigkeit unabhängig von Alter, Behinderung, ethnisch-kultureller Herkunft, Geschlecht, Religion, Weltanschauung oder sexueller Orientierung fördert. Unser globales Diversity-Management mit Diversity-Managern an allen größeren Standorten stellt sicher, dass wir die Bedürfnisse unserer Mitarbeiter vor Ort unterstützen und unsere Kultur der Vielfalt weiterentwickeln.

Die Förderung von Frauen in Führungspositionen ist einer der Schwerpunkte unseres Diversity-Managements. Wir hatten uns das ambitionierte Ziel gesetzt, den Anteil von Frauen in Führungspositionen bis Ende des Geschäftsjahres 2020 auf 15 Prozent zu erhöhen. Dieses Ziel haben wir nun bereits zum Ablauf des aktuellen Geschäftsjahres 2019 mit 15,5 Prozent Frauenanteil in der mittleren und oberen Führungsebene erreicht (im Geschäftsjahr 2018 betrug der Frauenanteil noch 14,8 Prozent). An unserem langfristigen Ziel von 20 Prozent Frauen in Führungspositionen halten wir fest.

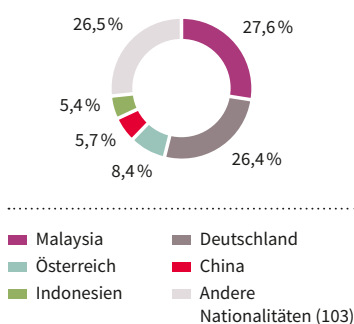
Im Zuge des „Gesetzes für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst“ sind in Bezug auf die Infineon Technologies AG und die Infineon Technologies Dresden Verwaltungs GmbH Ziele für den Frauenanteil für die ersten beiden Führungsebenen unterhalb des Vorstands beziehungsweise der Geschäftsführung festgelegt. Diese Ziele wurden im Geschäftsjahr 2017 definiert und sind bis 30. Juni 2022 zu erreichen. Details zu den Zielen enthält unsere „Erklärung zur Unternehmensführung“ auf der Internet-Seite von Infineon.

@ www.infineon.com/erklaerung-zur-unternehmensfuehrung

Frauen in Führungspositionen



Nationalitäten



Insgesamt beschäftigt Infineon 41.418 Mitarbeiter verschiedener Nationalitäten. Die fünf am häufigsten vertretenen Nationalitäten machen insgesamt 73,5 Prozent der Belegschaft aus, darunter malaysische Staatsangehörige mit 27,6 Prozent und deutsche Staatsangehörige mit 26,4 Prozent.

	Mitarbeiter gesamt	Unter 30 Jahre ¹	30 bis 50 Jahre ¹	Über 50 Jahre ¹
Mittlere und obere Führungsebene ^{2,3}	7.009	0,1	61,1	38,8
Untere Führungsebene ²	8.087	3,6	81,7	14,7
Fachkräfte	26.322	33,4	53,9	12,7
Gesamt	41.418	21,9	60,6	17,5

¹ Angaben in Prozent, basierend auf dem Mitarbeiterbestand zum 30. September 2019 in der jeweiligen Vergleichsgruppe.

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

³ Inklusive des Vorstands.

Zur Verteilung der Geschlechter und Altersstruktur: Von 15.041 Mitarbeiterinnen sind 28,4 Prozent unter 30 Jahre alt, 58,9 Prozent in der mittleren Altersgruppe und 12,7 Prozent über 50 Jahre. Von 26.377 Mitarbeitern sind 18,2 Prozent unter 30 Jahre alt, 61,6 Prozent in der mittleren Altersgruppe und 20,2 Prozent über 50 Jahre.

	Mitarbeiter gesamt	Frauen ¹	Männer ¹
Mittlere und obere Führungsebene ^{2,3}	7.009	15,5	84,5
Untere Führungsebene ²	8.087	27,9	72,1
Fachkräfte	26.322	44,4	55,6
Gesamt	41.418	36,3	63,7

1 Berechnet auf dem monatlichen Mitarbeiterbestand im Geschäftsjahr 2019.

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

3 Inklusive des Vorstands.

Qualifikation und Weiterbildung

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

Im Geschäftsjahr 2019 nahmen unsere Mitarbeiter insgesamt an Trainings mit 704.187 Stunden teil. 31,8 Prozent der Trainingsstunden entfielen auf Mitarbeiterinnen, 68,2 Prozent auf Mitarbeiter. Die meisten Trainingsstunden fielen mit 58,1 Prozent im Produktionsbereich an.

Trainingsstunden ¹	Pro Mitarbeiter
Produktion	14,01
F&E	24,49
Vertrieb und Marketing	28,51
Allgemeine Verwaltung	16,99
Gesamt	17,02

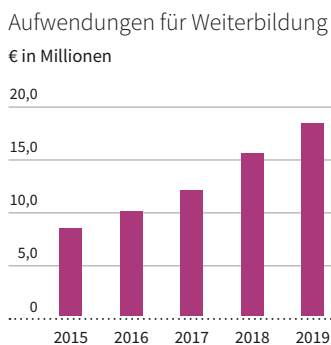
1 Berechnet auf dem monatlichen Mitarbeiterbestand im Geschäftsjahr 2019.

Trainingsstunden ¹	Pro Mitarbeiter	Frauen	Männer
Mittlere und obere Führungsebene ^{2,3}	21,87	26,41	21,05
Untere Führungsebene ²	27,12	29,47	26,22
Fachkräfte	12,77	11,03	14,18
Gesamt	17,02	14,76	18,32

1 Berechnet auf dem monatlichen Mitarbeiterbestand im Geschäftsjahr 2019.

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

3 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.

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 Mitarbeitern. Umfang und Art der Leistungen werden nach den jeweiligen regionalen gesetzlichen und marktüblichen Anforderungen festgelegt. Dabei wird nicht zwischen Vollzeit- und Teilzeitmitarbeitern unterschieden.

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

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 die Hinterbliebenen	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 77 Prozent aller Standorte bereits Gleitzeit an, 62 Prozent ermöglichen Telearbeit.

Vergütung

Infineon will die besten Mitarbeiter 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 auf Basis arbeitsbedingter Kriterien wie Stellenanforderung und Leistung sowie entsprechend den jeweiligen lokalen Markterfordernissen. Geschlechtsspezifische Unterschiede spielen keine Rolle. Jeder Mitarbeiter bei Infineon soll angemessen und nachvollziehbar für seine Arbeit bezahlt werden unter Erfüllung aller gesetzlichen Standards.

Mitarbeiterzahlen

Infineon ist ein weltweit operierendes Unternehmen. Knapp die Hälfte aller 41.418 (Vorjahr: 40.098) Mitarbeiter war in den Regionen Asien-Pazifik, Greater China und Japan (18.933) tätig. 45,0 Prozent aller Mitarbeiter waren in Europa (18.622) und hier zum Großteil in Deutschland (12.087) beschäftigt.

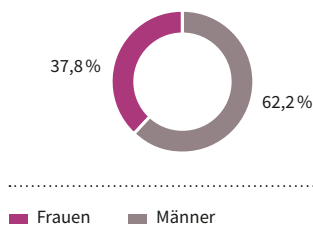
In der Gesamtbelegschaft hatten zum 30. September 2019 1.455 Mitarbeiterinnen und 1.760 Mitarbeiter befristete, 13.586 Mitarbeiterinnen und 24.617 Mitarbeiter unbefristete Verträge. Insgesamt haben zu diesem Zeitpunkt 1.982 Mitarbeiter in Teilzeit gearbeitet.

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

Mitarbeiter nach Regionen	2019			2018		
	Gesamt	Frauen	Männer	Gesamt	Frauen	Männer
Europa	18.622	4.813	13.809	17.411	4.480	12.931
Darin: Deutschland	12.087	3.257	8.830	11.328	3.037	8.291
Amerika	3.863	1.563	2.300	3.914	1.652	2.262
Darin: USA	2.039	621	1.418	1.976	610	1.366
Asien-Pazifik	16.674	7.616	9.058	16.494	7.636	8.858
Greater China	2.051	1.008	1.043	2.085	1.024	1.061
Japan	208	41	167	194	41	153
Gesamt	41.418	15.041	26.377	40.098	14.833	25.265

		2019			2018		
		Gesamt	Vollzeit	Teilzeit	Gesamt	Vollzeit	Teilzeit
Unbefristet	Männer	24.617	23.772	845	23.320	22.622	698
beschäftigte Mitarbeiter	Frauen	13.586	12.470	1.116	12.927	11.876	1.051
Befristet	Männer	1.760	1.751	9	1.945	1.931	14
beschäftigte Mitarbeiter	Frauen	1.455	1.443	12	1.906	1.893	13
Gesamt		41.418	39.436	1.982	40.098	38.322	1.776

Darüber hinaus beschäftigte Infineon zum 30. September 2019 insgesamt 390 Auszubildende und duale Studenten, 148 Praktikanten sowie 1.224 Werkstudenten. 123 Auszubildende und duale Studenten wurden im Geschäftsjahr 2019 neu eingestellt. Ebenfalls nicht enthalten sind Leiharbeitskräfte. Zum 30. September 2019 waren weltweit 2.204 Leiharbeitskräfte für Infineon tätig, davon 997 Leiharbeiterinnen und 1.207 Leiharbeiter. Ungefähr 73 Prozent der Leiharbeiterinnen und Leiharbeiter waren in der Produktion beschäftigt. So wird unter anderem die Flexibilität der Fertigung hinsichtlich der Schwankung in der Auslastung unterstützt.

Geschlechterverteilung
bei Neueinstellungen

Neueinstellungen und Fluktuation

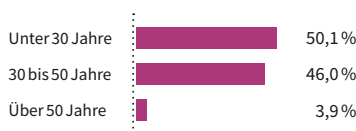
Um unseren High-Performance-Anspruch zu erfüllen und um Führungsexzellenz zu erreichen, sind die Fluktuationsquote und die Anzahl an Neueinstellungen wichtige Messinstrumente für uns. Im Geschäftsjahr 2019 gab es weltweit 4.698 Neueinstellungen, davon 1.775 Mitarbeiterinnen und 2.923 Mitarbeiter. 2.354 Mitarbeiter waren unter 30 Jahre alt, 2.163 Mitarbeiter in der Altersgruppe der 30- bis 50-Jährigen und 181 Mitarbeiter älter als 50 Jahre.

	Gesamt	Europa	Darin: Deutsch- land	Asien- Pazifik	Greater China	Japan	Amerika	Darin: USA
Neu eingestellte Mitarbeiter	4.698	1.806	1.035	1.926	195	28	743	252
Anteil der neu eingestellten Mitarbeiter ¹	11,3	9,7	8,6	11,6	9,5	13,5	19,2	12,4
Mitarbeiterabgänge	3.424	718	356	1.659	224	12	811	208
Anteil der Mitarbeiterabgänge ²	8,3	3,9	3,0	9,8	10,7	5,9	20,5	10,3

¹ Angaben in Prozent, basierend auf dem Mitarbeiterbestand zum 30. September 2019 in der jeweiligen Region.

² Angaben in Prozent, berechnet auf dem monatlichen Mitarbeiterbestand im Geschäftsjahr 2019.

Altersstruktur bei Neueinstellungen



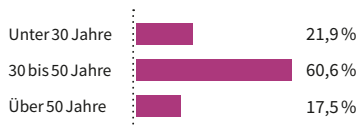
Weltweit sind in diesem Geschäftsjahr 3.424 Mitarbeiter aus dem Unternehmen ausgeschieden, davon die meisten (1.659) in der Region Asien-Pazifik. Hier erfolgten auch die meisten Neueinstellungen mit 1.926 Mitarbeitern. Die Mitarbeiterfluktuation in der Region Amerika sank von 27,5 Prozent im Vorjahr auf 20,5 Prozent im Geschäftsjahr 2019. Der aufgezeigte Fluktuationsrückgang ist vornehmlich dem lokalen Management am Standort Tijuana (Mexiko) und den dortigen erfolgreichen Maßnahmen zuzuordnen.

Die Abgänge teilen sich auf in 1.605 Mitarbeiterinnen und 1.819 Mitarbeiter. 1.680 Mitarbeiter waren in der Altersgruppe unter 30 Jahren, 1.344 in der mittleren Altersgruppe (30 bis 50 Jahre) und 400 in der Altersgruppe über 50 Jahre. Die weltweite Fluktuation belief sich im Geschäftsjahr 2019 auf 8,3 Prozent (Vorjahr: 9,7 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.

Altersstruktur



Das Durchschnittsalter der Mitarbeiter weltweit ist mit 39,2 Jahren im Geschäftsjahr 2019 leicht gestiegen (Vorjahr: 38,7 Jahre). Der Anteil der Altersgruppe der unter 30-Jährigen liegt bei 21,9 Prozent (Vorjahr: 24,0 Prozent). Gestiegen ist der Anteil der mittleren Altersgruppe (Geschäftsjahr 2019: 60,6 Prozent, Vorjahr: 59,5 Prozent). Gestiegen ist auch der Anteil der Gruppe der über 50-Jährigen (Geschäftsjahr 2019: 17,5 Prozent, Vorjahr: 16,5 Prozent).

Die durchschnittliche Betriebszugehörigkeit ist leicht gestiegen und liegt bei 9,9 Jahren (Vorjahr: 9,7 Jahre).

Schutz unserer Mitarbeiter



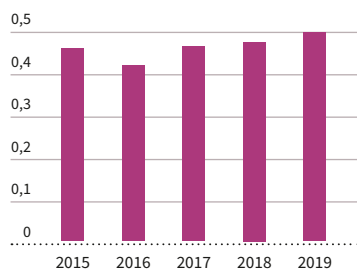
WESENTLICHE THEMEN

- > Arbeitswelt
- > Verantwortungsvolle Fertigung

FÜR FORT- UND WEITERBILDUNGSMASSNAHMEN UNSERER WELTWEITEN FACHEXPERTEN IN DEN BEREICHEN ARBEITSSICHERHEIT UND GESUNDHEITSSCHUTZ SOWIE IM BRANDSCHUTZ WURDEN IM GESCHÄFTSJAHR 2019 CIRCA 40.900 STUNDEN INVESTIERT.

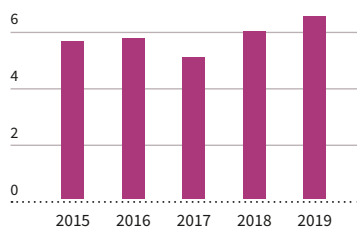
ZIELE  Siehe Seite 37 ff.

Verletzungsrate (IR)¹



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

Ausfalltagequote (LDR)¹



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

Die Gestaltung einer sicheren Arbeitsumgebung hat bei Infineon einen sehr hohen Stellenwert. Wir verfolgen dabei einen präventiven Ansatz. Unser nach OHSAS 18001 zertifiziertes Arbeitssicherheits- und Gesundheitsschutzmanagementsystem ist an allen großen Produktionsstandorten sowie der Unternehmenszentrale implementiert. Durch weltweit durchgeführte Gefährdungsbeurteilungen soll sichergestellt werden, dass Risiken am Arbeitsplatz, die zu einer Gefährdung der Mitarbeiter führen können, ermittelt und die erforderlichen Schutzmaßnahmen ergriffen werden, um die Gefährdungen zu minimieren. Dieses präventiv ausgerichtete Schutzkonzept wird regelmäßig überprüft, weiterentwickelt und an das Management bis hin zum Vorstand 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 an allen wesentlichen Produktionsstandorten sowie in der Unternehmenszentrale regelmäßige Sicherheitsschulungen sowie Evakuierungsübungen durchgeführt. Als weiteren Bestandteil unseres präventiven Ansatzes haben wir im Rahmen unseres verhaltensorientierten Arbeitssicherheitsprogramms die sieben „Goldenen Regeln der Arbeitssicherheit“ eingeführt.

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

Im Geschäftsjahr 2019 gab es bei Infineon keine tödlichen Arbeitsunfälle. Die Verletzungsrate von 0,50 im Geschäftsjahr 2019 ist in der oberen Grafik dargestellt. Die Ausfalltagequote von 6,60 im Geschäftsjahr 2019 ist in der unteren Grafik dargestellt. Der Anstieg der Verletzungsrate und folglich der Ausfalltagequote lässt sich durch einen Anstieg an verhaltensbasierten Arbeitsunfällen mit einer geringen Anzahl an Ausfalltagen begründen. Mit unserem verhaltensorientierten Arbeitssicherheitsprogramm adressieren wir die Ursachen.

Ökologische Nachhaltigkeit



WESENTLICHES THEMA

> Verantwortungsvolle Fertigung

66 PROZENT DER VON UNS
GENERIERTEN ABFÄLLE WERDEN
DEM RECYCLING ZUGEFÜHRT.

ZIELE Siehe Seite 38 ff.

Unser globales Managementsystem IMPRES integriert die Ziele und Prozesse in der ökologischen Nachhaltigkeit sowie der Arbeitssicherheit und dem Gesundheitsschutz. IMPRES ist weltweit nach ISO 14001, OHSAS 18001 und darüber hinaus an den größten europäischen Fertigungen sowie unserer Unternehmenszentrale zusätzlich nach dem Energiemanagementstandard ISO 50001 zertifiziert. Im Rahmen dieses integrierten Managementsystems werden Änderungen der gesetzlichen Rahmenbedingungen und mögliche Verbesserungspotenziale kontinuierlich bewertet. Die wesentlichen Ergebnisse der Bewertungen werden an das Management berichtet und entsprechende Maßnahmen werden abgeleitet.

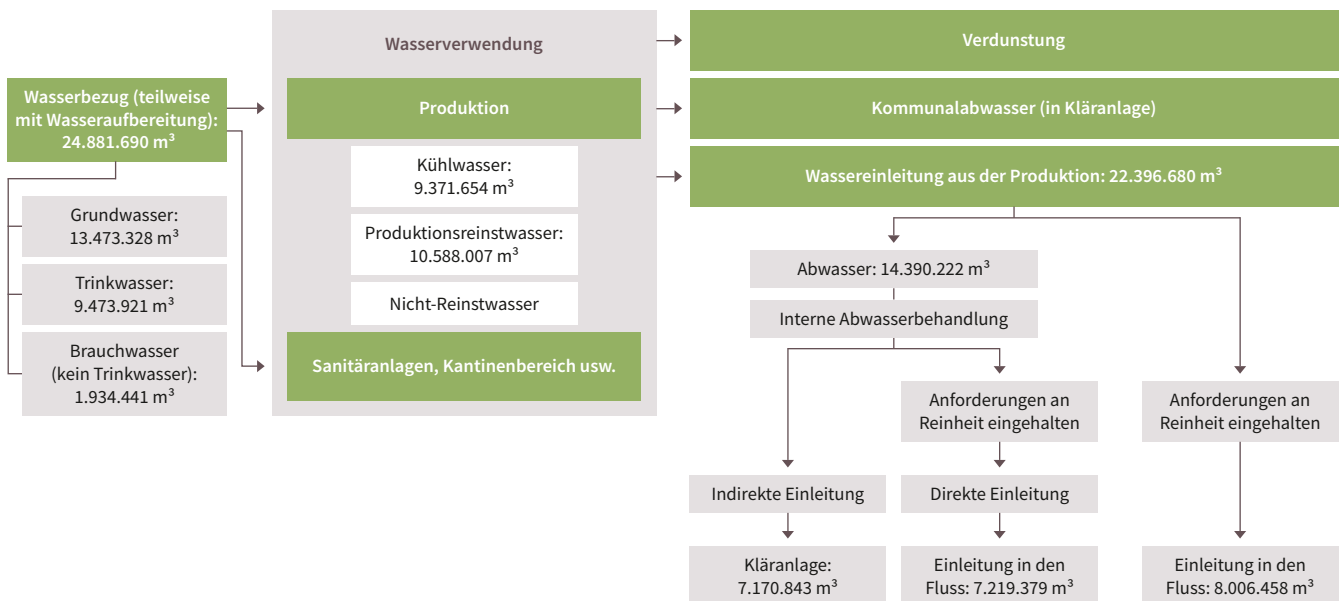
Nachhaltiger Umgang mit Ressourcen in unseren Fertigungen

Die begrenzte Verfügbarkeit natürlicher Ressourcen ist eine der großen globalen Herausforderungen. Die Steigerung der Ressourceneffizienz birgt gleichermaßen ökologische und ökonomische Potenziale und ist eine wesentliche Säule unserer Nachhaltigkeitsstrategie.

Wassermanagement

Die Infineon-Wasserbilanz für das Geschäftsjahr 2019 ist in der folgenden Grafik schematisch dargestellt.

Wasserbilanz
in Kubikmetern (m³)

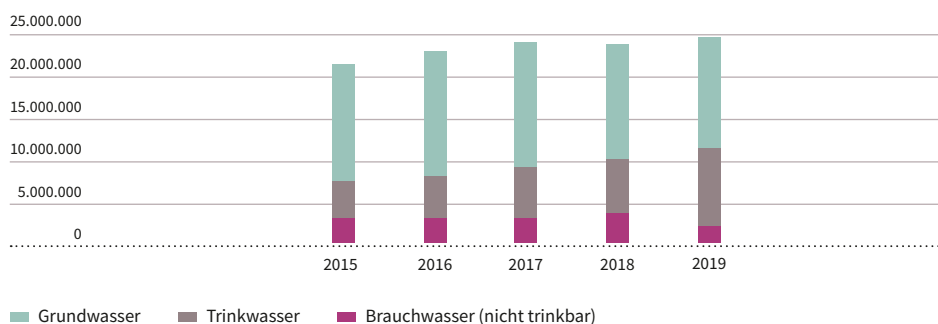


Wasser wird in unseren Fertigungen zum Beispiel zur Kühlung von Anlagen oder zur Erzeugung von sogenanntem Produktionsreinstwasser genutzt. Ein signifikanter Anteil unseres Wasserbezugs, der als Kühlwasser verwendet wird, wird mindestens in der gleichen Reinheit zurückgeleitet. Sollte das bezogene Wasser den Reinheitsanforderungen nicht genügen, so wird es einer Aufbereitung unterzogen.

Teilweise kann das Wasser nach erstmaligem Gebrauch wiederverwendet werden. Im Berichtszeitraum konnten 1.538.138 Kubikmeter (14,53 Prozent) des Produktionsreinstwassers sowie 1.244.359 Kubikmeter (8,65 Prozent) des Produktionsabwassers wiederverwendet werden.

Infineon bezog im Berichtsjahr 24.881.690 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 der folgenden Grafik dargestellt.

Wasserbezug
 in Kubikmetern (m³)



Normierter Wasserverbrauch
 pro Quadratmeter prozessierter
 Wafer-Fläche

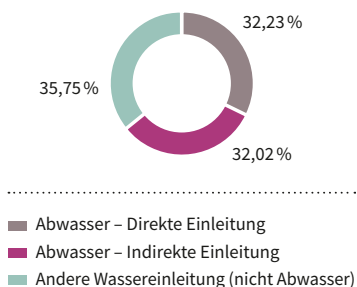


¹ Frontend-Standorte weltweit.

Als Maß für die Effizienz der Wassernutzung wurde vom „World Semiconductor Council“ (WSC) der „Wasserverbrauch in Litern pro Quadratmeter prozessierter Wafer-Fläche“ definiert. Die Infineon-Frontend-Standorte verbrauchten im Kalenderjahr 2018 rund 32 Prozent weniger Wasser, um einen Quadratmeter Wafer-Fläche zu prozessieren, als der globale Durchschnitt des WSC.

Nach der Definition des „World Business Council for Sustainable Development“ (WBCSD) beginnt Wassermangel bei einer verfügbaren Gesamtmenge an erneuerbaren Wasserressourcen von weniger als 1.700 Kubikmetern pro Kopf der Bevölkerung und Jahr. Mit dem sogenannten „Global Water Tool Version 2015“ des WBCSD haben wir eine Risikoanalyse auf Länderebene durchgeführt. Demzufolge befindet sich nur unser Produktionsstandort in Singapur in einem Wassermangelgebiet. Dieser Standort besteht hauptsächlich aus Büro- und Testbereichen mit einem vergleichsweise geringen Wasserbedarf. Obwohl dort im Geschäftsjahr 2019 lediglich 0,60 Prozent unserer Gesamtwassermenge benötigt wurden, stellen implementierte Maßnahmen auch dort die effiziente Wassernutzung sicher. Zwei Gebäude des Standorts wurden mit dem sogenannten „Water Efficient Building“-Zertifikat der lokalen Wasserbehörde „PUB“ ausgezeichnet.

Wassereinleitungen



Nachdem das Wasser den Produktionsbereich verlassen hat, wird es abhängig vom Reinheitsgrad, den technischen Gegebenheiten sowie den behördlichen Vorgaben entweder direkt oder indirekt eingeleitet. In der Grafik „Wassereinleitungen“ ist die prozentuale Aufteilung der Wassereinleitungen abgebildet.

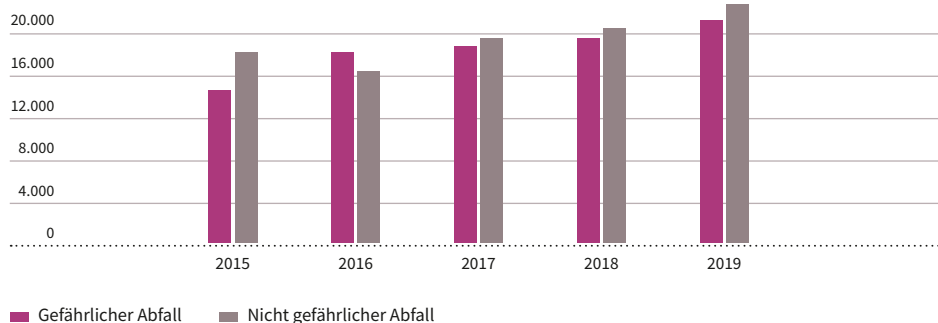
Die nachhaltige Wassernutzung besitzt eine hohe Priorität, zu der sich Infineon durch die Teilnahme am „CEO Water Mandate“ der Vereinten Nationen bekennt. Auf unserer Internet-Seite publizieren wir die Fortschrittsmitteilung von Infineon zu dieser Initiative des UN-Generalsekretärs. Mit dem „CDP Water Disclosure“ informieren wir unsere Stakeholder über unseren Umgang mit Wasser und die damit verbundenen Chancen und Risiken.

Abfallmanagement

Die Basis unseres nachhaltigen Abfallmanagements sind die Klassifizierung und Trennung von Abfällen sowie die Nutzung von sicheren Entsorgungswegen. Im Geschäftsjahr 2019 betrug das Gesamtaufkommen an Abfällen 45.083 Tonnen, wobei 23.389 Tonnen als nicht gefährlich und 21.694 Tonnen als gefährlich einzustufen waren. Die größten Einflussfaktoren bei den Abfallmengen und genutzten Entsorgungswegen sind neben den gesetzlichen Vorgaben vor allem Schwankungen in der Produktion.

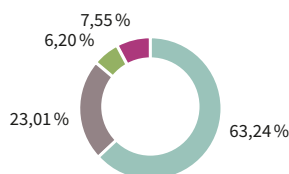
Abfallgenerierung

in Tonnen

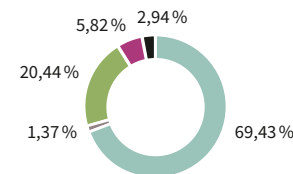


Im Geschäftsjahr 2019 konnten 69,43 Prozent des nicht gefährlichen und 63,24 Prozent des gefährlichen Abfalls dem Recycling zugeführt werden. Die prozentuale Aufteilung der einzelnen Entsorgungsmethoden ergibt sich aus den folgenden Grafiken.

Gefährlicher Abfall nach Entsorgungsmethoden



Nicht gefährlicher Abfall nach Entsorgungsmethoden



Normierte Abfallgenerierung pro Quadratmeter prozessierter Wafer-Fläche



¹ Frontend-Standorte weltweit.

Der WSC hat das „Gesamtaufkommen an Abfall in Gramm pro Quadratmeter prozessierter Wafer-Fläche“ als Maß für die Effizienz im Abfallmanagement definiert. Im Vergleich zum globalen Durchschnitt des WSC generierten unsere weltweiten Frontend-Standorte im Kalenderjahr 2018 rund 65 Prozent weniger Abfall, um einen Quadratmeter Wafer-Fläche zu prozessieren.

Am Standort in Villach (Österreich) werden seit drei Jahren wiederverwendbare Pendelverpackungen aus Kunststoff für den Transport von Wafern vor allem für Lieferungen des Standorts nach Warstein (Deutschland) und Cegléd (Ungarn) verwendet. Damit werden pro Geschäftsjahr bis zu 70.000 Kartons und bis zu 140.000 Stück Schaumstoff eingespart. Die Pendelverpackung wurde standortübergreifend von Infineon-Mitarbeitern zusammen mit Zulieferern entwickelt.

Energieverbrauch (direkt/indirekt)
 in Gigawattstunden

Direkte Energie (Scope 1) erneuerbar	1,14
Feuerholz	1,14
Direkte Energie (Scope 1) nicht erneuerbar	202,31
Erdgas	184,89
Flüssiggas	0,93
Benzin	0,05
Benzin (Autos)	0,47
Diesel	0,46
Diesel (Autos)	14,47
Heizöl	1,04
Indirekte Energie (Scope 2)	1.665,83
Elektrizität	1.598,79
Fernwärme	67,04

Energieeffizienz und Klimaschutz

Effizientes Energiemanagement

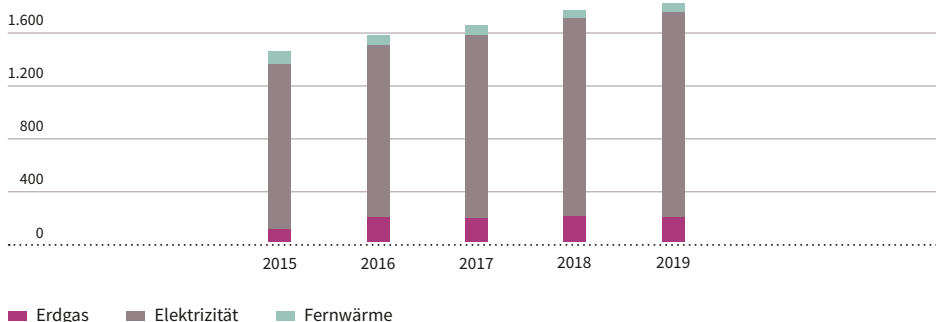
Energie wird bei Infineon hauptsächlich in Form von elektrischem Strom eingesetzt. Primärenergieträger wie Öl und Gas nehmen eine untergeordnete Rolle ein.

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 2019 lag der gesamte Energieverbrauch von Infineon weltweit bei etwa 1.869 Gigawattstunden (GWh).

Die Verbräuche, aufgeschlüsselt nach wesentlichen Energieträgern, sind der nachfolgenden Grafik sowie der nebenstehenden Tabelle zu entnehmen.

Energieverbrauch
 in Gigawattstunden



Normierter Elektrizitätsverbrauch
 pro Quadratzentimeterprozessierter
 Wafer-Fläche



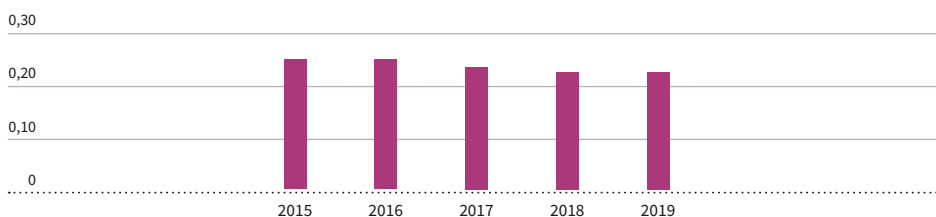
¹ Frontend-Standorte weltweit.

An wesentlichen Produktionsstandorten haben wir die Systematik des Energiemanagementstandards ISO 50001 entsprechend den lokalen Anforderungen implementiert. Die Möglichkeiten zur Steigerung unserer Energieeffizienz werden kontinuierlich bewertet.

Der WSC hat den „Elektrizitätsverbrauch pro Quadratzentimeterprozessierter Wafer-Fläche“ als Maß für die Energieeffizienz von Frontend-Standorten definiert. Im Vergleich zum globalen Durchschnittswert des WSC verbrauchten unsere weltweiten Frontend-Standorte im Kalenderjahr 2018 rund 52 Prozent weniger Elektrizität, um einen Quadratzentimeter Wafer-Fläche zu prozessieren.

Bezogen auf den Umsatz lag der Energieverbrauch im Geschäftsjahr 2019 bei 0,23 Kilowattstunden pro Euro. In der folgenden Grafik werden zum Vergleich auch die Werte der letzten Jahre dargestellt.

Energieverbrauch pro Umsatz
 in Kilowattstunden pro €



Treibhausgasemissionen

Infineon hat schon frühzeitig Strategien entwickelt, die den Materialeinsatz auf das prozess-technisch 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 Protocol“. Der Scope 2-Leitfaden 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.

Scope 1-Emissionen

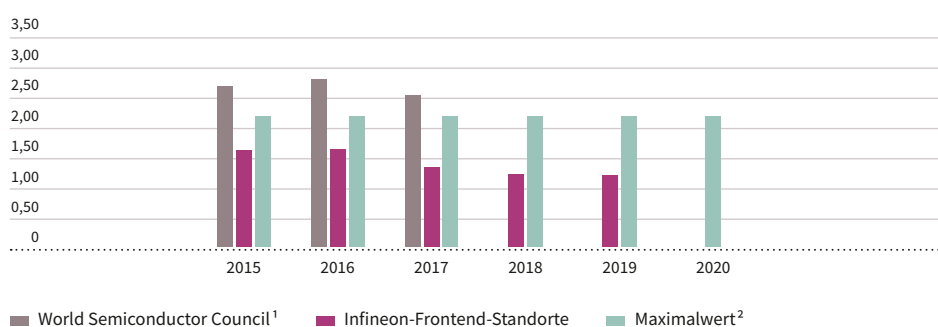
Für Ätzprozesse zur Strukturierung von Wafern sowie für die Reinigung von Fertigungsanlagen werden in der Halbleiterindustrie klimawirksame Gase eingesetzt. Dazu gehören die sogenannten „Perfluorinierten Verbindungen“ (PFCs). Dies sind per- und polyfluorierte Kohlenstoffverbindungen, Schwefelhexafluorid (SF₆) sowie Stickstofftrifluorid (NF₃). Diese klimawirksamen Gase sind nicht durch andere Stoffgruppen ersetzbar und machen circa 86 Prozent der Scope 1-Emissionen aus.

Die zunehmende Komplexität von Produkten führt in der Tendenz zu einem steigenden Bedarf dieser Gase. Diesem Trend begegnen wir durch kontinuierliche Optimierung unserer Prozesse mittels effizienterer Produktionsverfahren und intelligenter 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.

Seit dem Geschäftsjahr 2015 haben wir unsere PFC-Berichterstattung von absoluten Werten auf normierte Emissionsraten (NER: Normalized Emission Rate) umgestellt – durch Normierung der Emissionen auf die produzierte Wafer-Fläche. Der WSC hat sich zum Ziel gesetzt, bis 2020 eine durchschnittliche normierte Emissionsrate von 2,2 Tonnen CO₂ pro Quadratmeter zu erreichen. Dies entspricht einer Reduzierung von 30 Prozent gegenüber 2010. Wir haben uns zum Ziel gesetzt, diesen Zielwert des WSC für 2020 bereits zu einem früheren Zeitpunkt zu unterschreiten. Mit einer NER von 1,21 haben wir dieses Ziel auch in diesem Geschäftsjahr wieder erreicht.

Normierte Emissionsrate (NER)

in Tonnen CO₂ pro Quadratmeter



¹ Für das Kalenderjahr 2018 und 2019 wurden vom WSC keine offiziellen NER-Werte veröffentlicht.

² Abgeleitet aus der Zielsetzung des WSC nicht zu überschreitender Wert.

Neben der PFC-Berichterstattung ermitteln wir an unseren wesentlichen Produktionsstandorten jährlich die Emissionen für weitere relevante Substanzen. Für das Geschäftsjahr 2019 wurden 6,03 Tonnen Schwefeloxide (SO_x), 93,41 Tonnen Stickoxide (NO_x), 19,84 Tonnen Kohlenmonoxid (CO), 496,76 Tonnen flüchtige organische Verbindungen (VOCs) sowie 7,12 Tonnen Feinpartikel emittiert.

Insgesamt ergeben sich im Geschäftsjahr 2019 Scope 1-Emissionen in Höhe von 264.203 Tonnen CO₂-Äquivalenten.

Scope 2-Emissionen

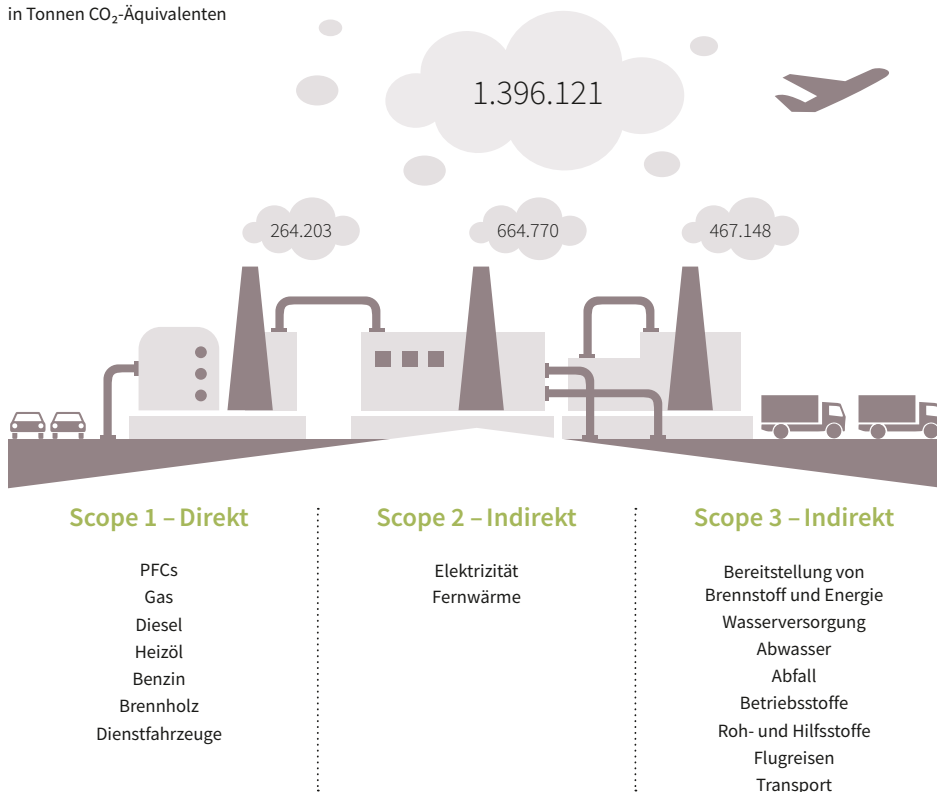
Mit Berücksichtigung der anbieterspezifischen Emissionsfaktoren („market-based accounting“) der verwendeten Energieträger ergeben sich im Berichtsjahr Scope 2-Emissionen in Höhe von 664.770 Tonnen CO₂-Äquivalenten¹. Dieser Ansatz wurde gewählt, um die bislang realisierten Implementierungen einer möglichst regenerativen Energieversorgung abzubilden. Das Energiekonzept unserer Unternehmenszentrale Campeon (Deutschland) ist ein gutes Beispiel für Nachhaltigkeit. Eine effiziente und umweltverträgliche Nutzung von Energie war Ziel der Architekten. Sie entwickelten ein Konzept, das gutes Raumklima und energieeffiziente Kühlung verbindet. Dieses Konzept verzichtet auf Klimaanlage in den Bürobereichen und nutzt stattdessen kühlendes Brunnenwasser, das durch die Decken fließt. Darüber hinaus ist unsere Unternehmenszentrale an eine Geothermie angebunden. Damit leisten wir einen aktiven Beitrag zum Klimaschutz.

Scope 3-Emissionen

Unter die Scope 3-Emissionen fallen die Emissionen für die Bereitstellung sowie Entsorgung sämtlicher Roh-, Hilfs- und Betriebsstoffe sowie sonstiger Prozessmedien, der Warentransport, die Reisetätigkeiten und die Aktivitäten der Energiebereitstellung (Übertragungsverluste). In Summe ergeben sich im Berichtsjahr Scope 3-Emissionen in Höhe von 467.148 Tonnen CO₂-Äquivalenten.

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

Berechnung der CO₂-Belastung
 in Tonnen CO₂-Äquivalenten

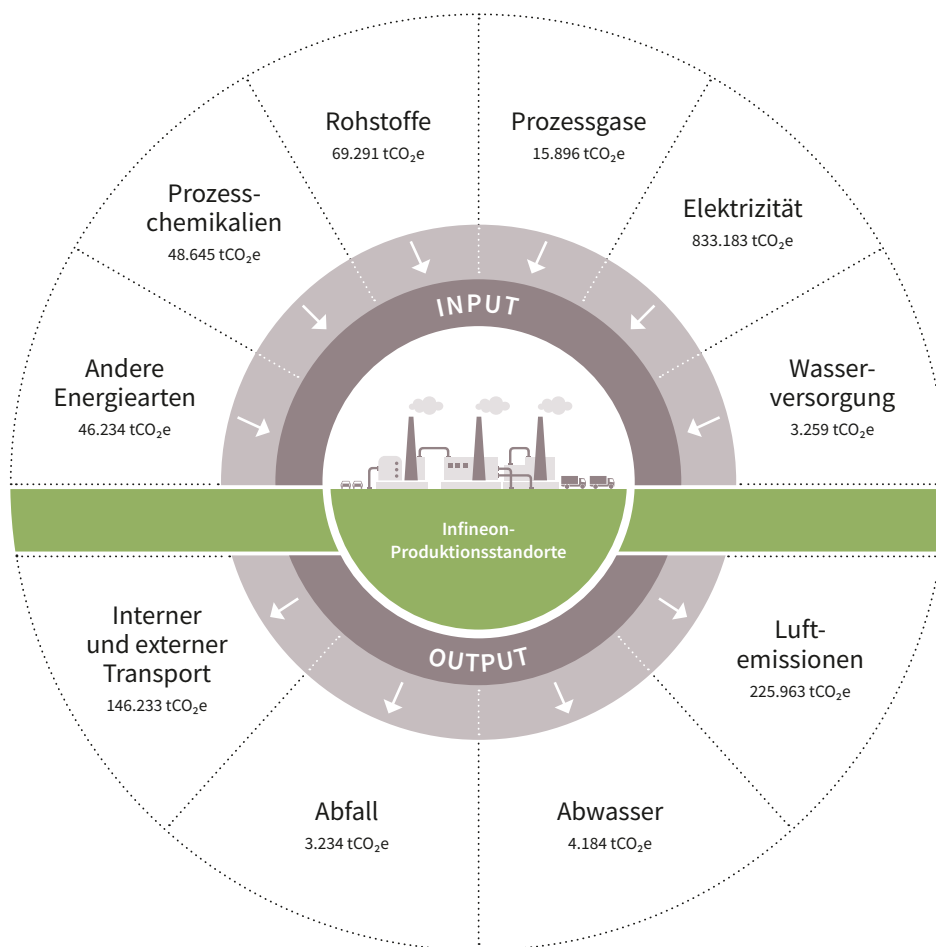


¹ Auf Basis des regionalen oder nationalen Netzdurchschnitts („location-based accounting“) errechnen sich Scope 2-Emissionen in Höhe von 753.254 Tonnen CO₂-Äquivalenten.

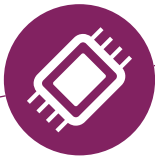
Für Infineon ergibt sich ein ökologischer Fußabdruck von umgerechnet rund 1,40 Millionen Tonnen CO₂-Äquivalenten im Geschäftsjahr 2019.

Die nachfolgende Grafik zeigt die Aufteilung der Emissionen nach ihrer Entstehung. Bei den Input-Strömen handelt es sich um Emissionen, welche 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.

Aufteilung der Emissionen nach Entstehung
in Tonnen CO₂-Äquivalenten (tCO₂e)



Mehrwert durch nachhaltige Produkte



WESENTLICHE THEMEN

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

ÖKOLOGISCH POSITIVE CO₂-BILANZ: DIE PRODUKTE VON INFINEON ERMÖGLICHEN WÄHREND IHRER NUTZUNGSPHASE CO₂-EINSPARUNGEN VON ETWA 56 MILLIONEN TONNEN CO₂-ÄQUIVALENTEN.

ZIELE  Siehe Seite 39 ff.

Halbleiter von Infineon unterstützen die Gewinnung von Strom aus erneuerbaren Energien. Zudem bieten sie Effizienzgewinne in allen Wertschöpfungsstufen der Energiewirtschaft: bei der Erzeugung, der Übertragung 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. Halbleiter und Lösungen von Infineon ermöglichen während ihrer Nutzungsphase, dass die Endprodukte energieeffizienter werden, und leisten damit einen wesentlichen Beitrag zur Verbesserung des ökologischen Fußabdrucks.

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. Auch in Technologiebereichen wie LED-Lampen oder Induktionskochgeräten kommen Produkte von Infineon zur Anwendung. Weiterhin wird die Erzeugung von regenerativer Energie mit großen Windkraftanlagen sowie Fotovoltaikparks durch unsere Hochleistungsprodukte ermöglicht.

Infineon HybridPACK™ – Halbleiter spielen in der Elektromobilität eine Schlüsselrolle

Leistungsmodule aus der HybridPACK™-Familie von Infineon spielen in elektrifizierten Automobilen eine wichtige Rolle als Verbindung zwischen dem Batteriesystem und dem Antrieb. Sie wandeln den Gleichstrom der Batterie in Wechselstrom um, der den Elektromotor antreibt. Umgekehrt transformieren sie zudem beim Bremsen erzeugten Wechselstrom in Gleichstrom, der die Batterie lädt. Je weniger Energie in diesen Prozessen verloren geht, desto höher ist die Reichweite eines Elektroautos beziehungsweise desto kleiner kann die Batterie ausfallen – mit den entsprechenden Vorteilen bezüglich Ressourcenschonung und Kosteneffizienz. Die Hyundai-Kia Motors Company hat Infineon für seine Leistungsmodule in Hybrid- und Elektrofahrzeugen (zum Beispiel HybridPACK™) als „Partner des Jahres 2018“ ausgezeichnet. Der fünftgrößte Automobilhersteller der Welt vergibt diese Auszeichnung seit 2002; Infineon erhält sie als erster Halbleiterhersteller. Die Jury begründete ihre Entscheidung mit der „herausragenden Leistung von Infineon bei der Entwicklung und dem schnellen Produktionshochlauf für ein neues Leistungsmodul. Die Zusammenarbeit beim Entwickeln der ‚Double Sided Cooling‘-Produkte mit ihrer verbesserten elektrischen Leistung wird das Wachstum von Hyundai in der Elektromobilität weiter beflügeln. Wir gehen auch für die Zukunft von einer starken langfristigen Partnerschaft aus.“

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 weiter zu reduzieren, haben wir unseren Ansatz weiter optimiert.

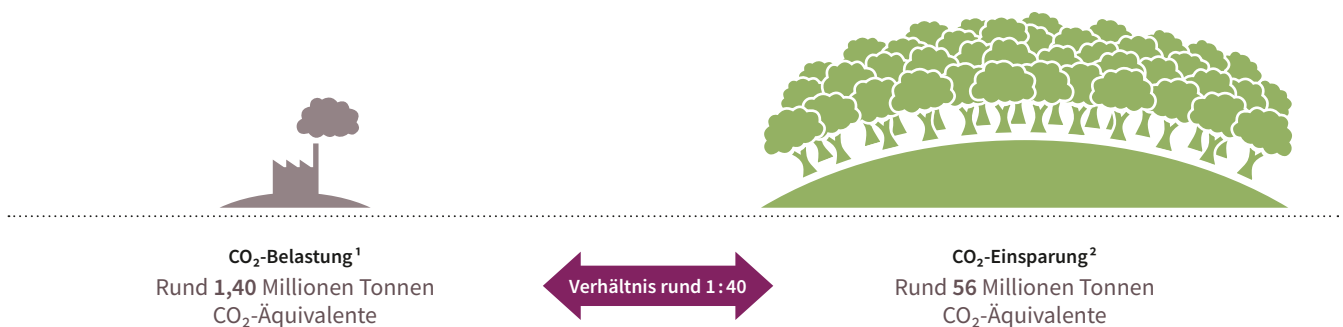
Die Berechnung der CO₂-Emissionen basiert auf der Normenreihe ISO 14000. Diese wird durch die sogenannte „Public Available Specification“ (PAS 2050 Richtlinie) der „British Standards Institution“ zur Bestimmung von produktspezifischen Ökobilanzen sowie die Prinzipien des „Greenhouse Gas Protocol“ zur Erstellung von Ökobilanzen (Relevanz, Vollständigkeit, Konsistenz, Transparenz und Genauigkeit) konkretisiert.

In der Infineon-CO₂-Bilanz werden gemäß der PAS 2050 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 das Management berichtet.

Die Produkte von Infineon ermöglichen in den Anwendungsbereichen Automobilelektronik, industrielle Antriebe, Server, Beleuchtung, Fotovoltaik, Windenergie, Handyladegeräte sowie Induktionskochgeräte während der Nutzungsphase CO₂-Einsparungen von etwa 56 Millionen Tonnen CO₂-Äquivalenten.

Infineon ermöglicht somit durch seine Produkte und Innovationen in Verbindung mit einer effizienten Fertigung einen ökologischen Nettonutzen von mehr als 54 Millionen Tonnen CO₂-Äquivalenten.

CO₂-Bilanz



Ökologischer Nettonutzen: CO₂-Reduktion von mehr als 54 Millionen Tonnen



1 Die Kennzahl berücksichtigt Produktion, Transport, Dienstfahrzeuge sowie Flugreisen, Roh-, Hilfs- und Betriebsstoffe, Chemikalien, Wasser/Abwasser, direkte Emissionen, Energieverbrauch, Abfall usw. Sie basiert auf intern erhobenen Daten und öffentlich verfügbaren Umrechnungsfaktoren und bezieht sich auf das Geschäftsjahr 2019. Fertigungsdienstleister sind in der Betrachtung nicht enthalten.

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 2018 und wird für folgende Bereiche erhoben: Automobil, LED, Induktionskochgeräte, Server, erneuerbare Energie (Wind, Fotovoltaik), Handyladegeräte und Antriebe. 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 Expertenschätzungen beruhen. Solche komplexen ökobilanziellen Betrachtungen sind mit Unschärfe und gewissen Unsicherheiten behaftet, das Ergebnis ist jedoch eindeutig.

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 Chemikalienpolitik 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) und die Richtlinie 2011/65/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 die Kunden von Infineon, dass die Produkte von Infineon 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 der DA5-Kooperation (englisch: Die Attach, fünf Kooperationspartner) an bleifreien Alternativen für Hochtemperaturschmelzloten, die für spezifische Anwendungen aufgrund ihrer Eigenschaften notwendig sind.

Unsere Verantwortung entlang der Wertschöpfungskette



WESENTLICHE THEMEN

- > Verantwortungsvolle Fertigung
- > Mehrwert durch nachhaltige Produkte

**ALLE INFINEON-PRODUKTE SIND
DRC-KONFLIKTFREI.**

ZIELE



Siehe Seite 39 ff.

Eine langfristige Partnerschaft zwischen Infineon und seinen Lieferanten ist ein Kernelement unserer Unternehmensphilosophie. Als Teil dieser Partnerschaft werden alle unsere Lieferanten zentral über ein Lieferantenmanagementportal erfasst und ihre Daten bei Bedarf aktualisiert. Dieses System dient 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 in den Bereichen Umweltschutz, Arbeitssicherheit und CSR von hoher Relevanz.

Einkaufsgrundsätze (Principles of Purchasing)



Unsere Einkaufsgrundsätze (Principles of Purchasing) basieren auf international anerkannten Richtlinien, wie den Prinzipien des UN Global Compact und den fundamentalen Grundprinzipien der ILO (Internationale Arbeitsorganisation), sowie unseren Business Conduct Guidelines. Die darin beschriebenen Anforderungen umfassen die in der oben stehenden Grafik 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 CSR-Anforderungen einzuhalten. Nur Lieferanten, die sich zu unseren Grundsätzen verpflichtet haben, können mit uns in eine Geschäftsbeziehung treten.

Mit dem erweiterten Lieferantenmanagementportal bieten wir unseren Lieferanten ein zentrales Portal für die Registrierung und die automatisierte Aktualisierung relevanter Angaben, wie Compliance, Nachhaltigkeit, Umweltschutz, Arbeitssicherheit, 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.

Mehr als 100 neue Lieferanten beziehungsweise neue Tochtergesellschaften bestehender Lieferanten werden so jedes Quartal in Abhängigkeit ihrer Produkte und Dienstleistungen kategorisiert. Abhängig von dieser Kategorisierung werden dem Lieferanten bis zu elf 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. Jährlich werden etwa 375 bestehende Lieferanten, welche circa 75 Prozent des Einkaufsvolumens repräsentieren, hinsichtlich der oben genannten Themen neu bewertet.

Produkte von Infineon ohne DRC-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 (DRC) oder ihren Nachbarstaaten stammen. Dessen Einhaltung ist für US-börsennotierte Unternehmen seit Juli 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 DRC 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, um Menschenrechtsverletzungen zu verhindern. 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 „Responsible Minerals Initiative“ (RMI) 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 United States „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 for a Responsible Sourcing of Conflict Minerals“ formuliert und im Internet veröffentlicht.

Im Geschäftsjahr 2019 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“ (RMAP) oder eines äquivalenten Auditprogramms erfüllen.

Gesellschaftliches und soziales Engagement: Corporate Citizenship



WESENTLICHES THEMA
> Corporate Citizenship

INFINEON ENGAGIERT SICH DERZEIT IN CORPORATE CITIZENSHIP-AKTIVITÄTEN IN 17 LÄNDERN.

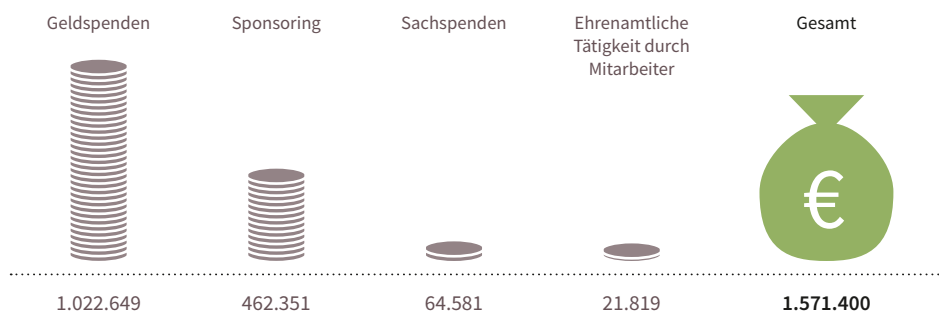
ZIELE  Siehe Seite 39 ff.

Unter Corporate Citizenship verstehen Infineon und seine Mitarbeiter das freiwillige gesellschaftliche und soziale Engagement für die Gemeinschaft. Infineon hat im Bereich Corporate Citizenship vier Handlungsschwerpunkte definiert: „Ökologische Nachhaltigkeit“, „Lokale soziale Belange“ sowie „Bildung für zukünftige Generationen“ und „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.

Infineon hat im Geschäftsjahr 2019 302 Aktivitäten weltweit unterstützt. 8 Prozent der Spenden waren Investitionen für lokale Gesellschaften, mit denen wir interagieren. 92 Prozent waren Zuwendungen für gemeinnützige Zwecke.

Ausgaben für soziales und gesellschaftliches Engagement 2019
in €



Beispiele der Infineon-Corporate Citizenship-Aktivitäten 2019



Ökologische Nachhaltigkeit

- › Unterstützung bei der Anpflanzung von Mangroven im Bundesstaat Kedah, um die Wälder für die nächsten Generationen zu erhalten (Malaysia)
- › Sponsor der „Rende Foundation“ mit Fokus Umweltschutz (China)
- › Unterstützung der „Plant-for-the-Planet Foundation“, die Bäume für eine bessere Welt pflanzt (Deutschland)

Bildung für zukünftige Generationen

- › Unterstützung der „Lakeside Research Days 2019“: Forschungstage zur Förderung des Austauschs von Wissenschaft und Industrie (Österreich)
- › Sponsoring der Preise für den „Smart Model Car Contest“ der Hanyang Universität (Korea)
- › Förderung der „I.E.C.T. Summer School on Entrepreneurship“: Das Ziel der „Summer School“ ist es, Wissenschaftler, Forscher und Early Stage Start-ups zu unterstützen und ihnen aufzuzeigen, wie sie ihre Ideen und Forschungen marktreif aufbereiten können (Österreich)
- › Unterstützung der Universität „Politecnico di Milano“ bei der Entwicklung eines gemeinsamen Forschungsprogramms (Italien)
- › Unterstützung der „International School Carinthia“: Förderung von Unterricht in einem internationalen Umfeld (Österreich)
- › Freiwilligenarbeit bei den „Beach Cities Robotics“: Unterstützung von MINT¹-Bildung und Robotikwettbewerben (USA)



Lokale soziale Belange

- › Unterstützung für die „Second Harvest Food Bank“: Kampf gegen den Hunger (USA)
- › Spende an die „Lebenshilfe Pirna-Sebnitz-Freital e. V.“: Der Verein vertritt insbesondere die Interessen von Menschen mit geistiger oder mehrfacher Behinderung, chronisch-psychisch Kranken aller Altersgruppen sowie deren Eltern, Angehörigen und Sorgeberechtigten (Deutschland)
- › Spende an das Wohltätigkeitsheim „Rumah Amal Kulim“: Mit der Spende kaufte das Wohltätigkeitsheim einen Transporter, der Kinder mit besonderen Bedürfnissen zu ihrer täglichen Ausbildung bringen wird (Malaysia)
- › Unterstützung des Vereins „Vobis“: Förderung von Sprachkenntnissen und Integration von Flüchtlingen und Migranten in Kärnten (Österreich)
- › Unterstützung des „St. Jude Children's Research Hospital“: Das „St. Jude Children's Research Hospital“ ist ein weltbekanntes und führendes Krankenhaus für maligne Erkrankungen, insbesondere akute Leukämien, bei Kindern (USA)
- › Ehrenamtliche Tätigkeiten an der Schule „SDN 5 Sei Beduk“ in Batam (Indonesien): Unterstützung bei der Sanierung von sanitären Einrichtungen und beim Pflanzen von Bäumen, um junge Menschen zu inspirieren und zu ermutigen, sich in Zukunft um die Gesellschaft zu kümmern (Indonesien)

Hilfe nach Natur- und humanitären Katastrophen

- › Unterstützung des UNICEF Wasserprogramms im Südsudan, bei dem dank der Schaffung eines nachhaltigen Zugangs zu einer Wasserquelle Kinder und Familien im Krisengebiet mit sauberem Wasser versorgt werden (Südsudan)
- › Spende an die Organisation „Lifewater International“ zur Versorgung des Dorfes Gohjota mit sauberem Wasser (Äthiopien)
- › Spende an das „Amerikanische Rote Kreuz“: Humanitäre Hilfe für Katastrophengebiete, die von den Waldbränden in Kalifornien betroffen waren (USA)



1 MINT: Mathematik, Informatik, Naturwissenschaft und Technik.

Mitgliedschaften und Partnerschaften

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

Industrieverbände

- › Welt-Halbleiterverband (WSC; Organisation der regionalen Halbleiterverbände)
- › Global Semiconductor Alliance (GSA)
- › Internationales Konsortium Industrie 4.0 (IIC)
- › Alliance for the Internet of Things Innovation (AIOTI)
- › Europäischer Halbleiterverband (ESIA)
- › Verband der europäischen Sicherheitsindustrie (EUROSMART)
- › Chinesischer Halbleiterverband (CSIA)
- › Verband der amerikanischen Halbleiterindustrie (SIA)
- › Bundesverband Informationswirtschaft, Telekommunikation und neue Medien e. V. (BITKOM)
- › Zentralverband Elektrotechnik- und Elektronikindustrie e. V. (ZVEI)
- › Verband der Automobilindustrie (VDA)
- › 5G Automotive Association e. V. (5GAA)
- › Association for European NanoElectronics Activities (AENEAS)
- › Advanced Research & Technology for EMbedded Intelligence and Systems (ARTEMIS-IA)

Normungsorganisationen

- › International Electrotechnical Commission (IEC)
- › International Organization for Standardization (ISO)
- › Standardisierungskonsortium der Mikroelektronikindustrie (JEDEC)
- › Near Field Communication Forum (NFC Forum)
- › Mobile Industry Processor Interface (MIPI) Alliance
- › Forum der Universal Serial Bus Anwender (USB-IF)
- › Standardisierungskonsortium Trusted Computing Group (TCG)
- › Europäische Normungsorganisation für die Telekommunikationsindustrie (ETSI)
- › Automotive Open System Architecture (AUTOSAR)
- › Deutsches Institut für Normung e. V. (DIN)
- › Deutsche Kommission Elektrotechnik Elektronik Informationstechnik in DIN und VDE (DKE)
- › Automotive Industry Action Group (AIAG)




Sonstige

- › United Nations Global Compact
- › Plattform Industrie 4.0
- › Responsible Minerals Initiative (RMI)
- › European Cyber Security Organisation (ECSSO)
- › European Technology Platform on Smart Systems Integration (EPoSS)

Unsere Nachhaltigkeitsziele

ZIELE GESCHÄFTSJAHR 2019	STATUS	BESCHREIBUNG
 Unternehmensethik Planmäßige Überarbeitung des webbasierten Trainings zu den Business Conduct Guidelines im Geschäftsjahr 2019. Das Training ist verpflichtend für alle Mitarbeiter weltweit. Die Teilnahme unserer Mitarbeiter wird durch einen automatisierten Erinnerungs- beziehungsweise Eskalationsprozess bis hin zur Führungskraft sichergestellt.	●	Das webbasierte Training zu den Business Conduct Guidelines wurde im Geschäftsjahr 2019 überarbeitet.
 Menschenrechte Überprüfung der Ansätze zur Bewertung der Lieferkette bezüglich Nachhaltigkeit im Rahmen der kontinuierlichen Verbesserung. Dazu werden auf dem Markt verfügbare, standardisierte Softwarelösungen im Geschäftsjahr 2019 anhand von Nachhaltigkeitskriterien bewertet. Die Bewertungskriterien werden unter anderem die international gültigen Menschenrechte als einen Schwerpunkt beinhalten.	●	Eine Überprüfung der verschiedenen Ansätze zur Bewertung der Lieferanten wurde anhand von Nachhaltigkeitskriterien durchgeführt. Die „Allgemeine Erklärung der Menschenrechte“ der Vereinten Nationen stand bei der Bewertung des Themas Menschenrechte im Fokus. Die Themenschwerpunkte der Charta werden von den Softwarelösungen unterschiedlich detailliert aufgegriffen. Die Lieferantenbewertung von Infineon deckt die Themenschwerpunkte der Charta ab.
 Human Resources Management Erhöhung des Anteils von Frauen in Führungspositionen bis zum Jahr 2020 auf 15 Prozent. Langfristig wollen wir einen Frauenanteil 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.	●	Wir konnten den Anteil von Frauen in der mittleren und oberen Führungsebene von 14,8 Prozent im Vorjahr auf 15,5 Prozent im Geschäftsjahr 2019 steigern. Damit haben wir das gesetzte Ziel erreicht.
Das bestehende globale Ziel von 80 Prozent Gesamtzufriedenheit der Mitarbeiter 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.	●	Mit 81 Prozent Zustimmung zur Frage „Alles in allem ist Infineon ein sehr guter Arbeitsplatz“ in der letzten Befragung aus dem Geschäftsjahr 2018 haben wir unser Ziel erreicht.
Mindestens 90 Prozent aller unserer Führungskräfte (ab Senior-Manager-Ebene mit fünf oder mehr direkten Mitarbeitern) werden innerhalb von zwei Jahren ein Führungsgespräch mit ihren Mitarbeitern führen. Im Rahmen der Führungsgespräche bekommen Führungskräfte strukturiert Rückmeldung von ihren Mitarbeitern. 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 Moderatoren des Führungsgesprächs.	○	Im Rahmen der Führungsgespräche bekommen Führungskräfte strukturiert Rückmeldung von ihren Mitarbeitern. Das ermöglicht ihnen, das eigene Führungsverhalten zu reflektieren, Stärken und Verbesserungsmöglichkeiten zu erkennen und damit die Zusammenarbeit mit und im Team zu verbessern. Derzeit hat ein Anteil von rund 81,8 Prozent (Vorjahr: 81 Prozent) der Führungskräfte ihre Führungsgespräche in den letzten zwei Jahren durchgeführt. Gegenüber dem letzten Geschäftsjahr konnten wir den Anteil um 0,8 Prozentpunkte steigern.
 Schutz unserer Mitarbeiter Implementierung eines verhaltensorientierten Arbeitssicherheitsprogramms bis Ende des Geschäftsjahres 2020 an allen in IMPRES erfassten Produktionsstandorten und der Unternehmenszentrale Campeon (Deutschland) zusätzlich zu den bereits bestehenden Maßnahmen. Dazu haben wir bereits im Geschäftsjahr 2018 die Kommunikation der „Goldenen Regeln der Arbeitssicherheit“ gestartet. Unterstützend wird dafür weiteres Informationsmaterial im Geschäftsjahr 2019 entwickelt und den Standorten zur Verfügung gestellt.	●	Im Geschäftsjahr 2019 wurde Informationsmaterial zu den „Goldenen Regeln der Arbeitssicherheit“ entwickelt. Das Informationsmaterial wurde den Standorten für Kommunikations- und Schulungszwecke zur Verfügung gestellt und an allen in IMPRES erfassten Produktionsstandorten und der Unternehmenszentrale Campeon (Deutschland) implementiert.

ZIELE GESCHÄFTSJAHR 2019	STATUS	BESCHREIBUNG
<p> Ökologische Nachhaltigkeit</p> <p>Wassermanagement</p> <p>Aufgrund der zunehmenden Komplexität unserer Produkte ist ein steigender Einsatz von Wasser in der Produktion erforderlich. Unabhängig von dieser steigenden Produktkomplexität werden wir mit unserem Wasserverbrauch unter 8,5 Litern pro Quadratmeter prozessierter Wafer-Fläche bleiben. Der regelmäßige Austausch zwischen den Standorten zur Identifikation und Umsetzung von Verbesserungspotenzial ist eine ausgewählte Maßnahme, mit der dieses Ziel erreicht werden soll.</p>	●	Unser spezifischer Wasserverbrauch lag unter 8,5 Litern pro Quadratmeter prozessierter Wafer-Fläche.
<p>Abfallmanagement</p> <p>Unabhängig von einer steigenden Produktkomplexität werden wir mit unserem Abfallaufkommen den spezifischen Abfallwert von 27,5 Gramm pro Quadratmeter prozessierter Wafer-Fläche nicht überschreiten. 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 Verbesserungspotenzial erreicht werden.</p> <p>Implementierung von Maßnahmen an den Frontend-Standorten, um 300 Tonnen des Lösemittels Propylenglykolmonomethyl-etheracetat (PGMEA) bis zum Ende des Geschäftsjahres 2020 einzusparen. Dieses Ziel soll im Wesentlichen durch die Destillation von PGMEA-haltigem Abfall durch externe Recyclingunternehmen und die Wiederverwendung des PGMEA in der Produktion erreicht werden.</p>	●	Unser spezifisches Abfallaufkommen lag unter 27,5 Gramm pro Quadratmeter prozessierter Wafer-Fläche.
<p>Effizientes Energiemanagement</p> <p>Umsetzung von Projekten und Maßnahmen bis Ende des Geschäftsjahres 2020 zur Steigerung der Energieeffizienz, die in Summe ein jährliches Einsparpotenzial von 25 Gigawattstunden Energie aufweisen. Die Umsetzung von standortspezifischen Maßnahmen im Bereich der Infrastruktur und der Produktion unterstützt die Zielerreichung.</p> <p>Durchführung einer energetischen Bewertung der Rechenzentren aller in IMPRES erfassten Produktionsstandorte und der Unternehmenszentrale Campeon (Deutschland) zur Identifikation möglicher weiterer Energieeffizienzpotenziale bis Ende des Geschäftsjahres 2019. Die entwickelte Analyse wird an den IMPRES-Standorten durchgeführt.</p>	●	Im Geschäftsjahr 2019 wurden 344,64 Tonnen des Lösemittels PGMEA durch die Destillation von PGMEA-haltigem Abfall zurückgewonnen und in der Produktion wiederverwendet. Dies entspricht einer Zielerreichung von 114,9 Prozent.
<p>Treibhausgasemissionen</p> <p>Die PFC-relevanten Emissionen der Frontend-Standorte werden auch im Geschäftsjahr 2019 unterhalb des World Semiconductor Council-Zielwerts von 2,2 Tonnen CO₂-Äquivalenten pro Quadratmeter prozessierter Wafer-Fläche bleiben. Die Herausforderung ergibt sich aus der immer größer werdenden Komplexität unserer Produkte und der damit verbundenen Steigerung der Anzahl der Prozessschritte, für die der Einsatz von klimawirksamen Gasen notwendig ist. Maßnahmen, mit denen das Ziel erreicht werden soll, sind intelligente Abluftreinigungskonzepte sowie der Einsatz alternativer Gase mit höheren Umsatzzraten und geringerem Treibhauspotenzial, wo dies technisch möglich und wirtschaftlich sinnvoll ist.</p> <p>Durchführung einer standortübergreifenden Effizienzanalyse (ABC-Analyse) unseres PFC-Abreinigungskonzepts an allen Frontend-Standorten bis Ende des Geschäftsjahres 2019, um weitere mögliche Optimierungspotenziale zu identifizieren.</p>	●	Im Geschäftsjahr 2019 haben wir Maßnahmen mit einem Einsparvolumen von 23,1 Gigawattstunden Energie umgesetzt. Summiert über die letzten beiden Geschäftsjahre wurden Einsparmaßnahmen von insgesamt 46,5 Gigawattstunden realisiert.
	●	Im Geschäftsjahr 2019 wurde die energetische Bewertung durchgeführt, um, wo sinnvoll, geeignete Maßnahmen zur weiteren Steigerung der Energieeffizienz abzuleiten.
	●	Unsere PFC-relevanten Emissionen lagen unterhalb von 2,2 Tonnen CO ₂ -Äquivalenten pro Quadratmeter prozessierter Wafer-Fläche.
	●	Die standortübergreifende Effizienzanalyse (ABC-Analyse) unseres PFC-Abreinigungskonzepts wurde im Geschäftsjahr 2019 an allen Frontend-Standorten durchgeführt. Entsprechend dieser Analyse werden alle relevanten PFC-Abluftströme an den Infineon-Standorten einer thermischen Behandlung zugeführt, wo ökonomisch und ökologisch sinnvoll.

ZIELE GESCHÄFTSJAHR 2019	STATUS	BESCHREIBUNG
 Mehrwert durch nachhaltige Produkte Aktualisierung der Infineon-CO ₂ -Bilanz sowie die Erreichung eines Verhältnisses der CO ₂ -Einsparungen durch unsere Produkte in der Nutzungsphase zu den Emissionen bei ihrer Herstellung von mindestens 30 zu 1.	●	Die CO ₂ -Bilanz wurde aktualisiert. Das Verhältnis von CO ₂ -Einsparungen durch unsere Produkte in der Nutzungsphase zu den Emissionen bei der Herstellung lag bei 40 zu 1.
 Unsere Verantwortung entlang der Wertschöpfungskette Aufrechterhaltung einer DRC ¹ -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. Überprüfung der Ansätze zur Bewertung der Lieferkette bezüglich Nachhaltigkeit im Rahmen der kontinuierlichen Verbesserung. Dazu werden auf dem Markt verfügbare, standardisierte Softwarelösungen im Geschäftsjahr 2019 anhand von Nachhaltigkeitskriterien bewertet.	●	Die vollständige Lieferanten-Evaluierung wurde durchgeführt und die DRC-konfliktfreie Lieferkette konnte aufrechterhalten werden. Eine Überprüfung der verschiedenen Ansätze zur Bewertung der Lieferanten wurde anhand von Nachhaltigkeitskriterien durchgeführt. Die Themenbereiche Umwelt, Soziales und Governance standen dabei im Fokus. Diese Themenschwerpunkte werden von den Softwarelösungen unterschiedlich detailliert aufgegriffen. Die Lieferantenbewertung von Infineon deckt alle wesentlichen Themen ab.
 Gesellschaftliches und soziales Engagement: Corporate Citizenship Anwendung der im Geschäftsjahr 2018 definierten Methodik zur Bewertung der Auswirkungen unserer Corporate Citizenship-Aktivitäten durch regelmäßigen Austausch zwischen den Standorten. Die Bewertung wird die vergangenen Jahre einbeziehen, um einen Trend ableiten zu können.	●	Die Methodik kam zur Anwendung. Auf Basis der Ergebnisse wurde ein regelmäßiger Erfahrungsaustausch unter Einbeziehung der relevanten Standorte eingerichtet. Dieser wird fortgeführt.

1 Demokratische Republik Kongo (DRC).

ZIELE GESCHÄFTSJAHR 2020



Unternehmensethik

Im Geschäftsjahr 2020 werden alle Mitarbeiter in der aktualisierten Version der Business Conduct Guidelines geschult. Das Training ist verpflichtend für alle Mitarbeiter weltweit. Die Teilnahme unserer Mitarbeiter wird durch einen automatisierten Erinnerungs- beziehungsweise Eskalationsprozess bis hin zur Führungskraft sichergestellt.



Menschenrechte

Bewertung des möglichen Einflusses des Nationalen Aktionsplans (NAP) Wirtschaft und Menschenrechte auf das Lieferantenmanagement von Infineon.



Human Resources Management

Gewährleistung des Ziels von mindestens 15 Prozent Frauen in Führungspositionen bis zum Ende des Geschäftsjahres 2020. Langfristig wollen wir einen Frauenanteil 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 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 Senior-Manager-Ebene mit fünf oder mehr direkten Mitarbeitern) werden innerhalb von zwei Jahren ein Führungsgespräch mit ihren Mitarbeitern führen. Im Rahmen der Führungsgespräche bekommen Führungskräfte strukturiert Rückmeldung von ihren Mitarbeitern. 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 Moderatoren des Führungsgesprächs.



Schutz unserer Mitarbeiter

Implementierung eines verhaltensorientierten Arbeitssicherheitsprogramms bis Ende des Geschäftsjahres 2020 an allen in IMPRES erfassten Produktionsstandorten und der Unternehmenszentrale Campeon (Deutschland) zusätzlich zu den bereits bestehenden Maßnahmen.

Umstellung des Arbeitsschutzmanagementsystems von OHSAS 18001 auf ISO 45001 und Zertifizierung an allen in IMPRES erfassten Produktionsstandorten und der Unternehmenszentrale Campeon (Deutschland).



Ökologische Nachhaltigkeit

Wassermanagement

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 Wasserverbrauch unter 8,5 Litern pro Quadratzentimeter prozessierter Wafer-Fläche bleiben. Der regelmäßige Austausch zwischen den Standorten zur Identifikation und Umsetzung von Verbesserungspotenzial ist eine ausgewählte Maßnahme, mit der dieses Ziel erreicht werden soll.

ZIELE GESCHÄFTSJAHR 2020

Abfallmanagement

Unabhängig von einer steigenden Produktkomplexität wollen wir mit unserem Abfallaufkommen den spezifischen Abfallwert von 27,5 Gramm pro Quadratmeter prozessierter Wafer-Fläche nicht überschreiten. 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 Verbesserungspotenzial erreicht werden.

Implementierung von Maßnahmen an den Frontend-Standorten, um 300 Tonnen des Lösemittels PGMEA bis zum Ende des Geschäftsjahres 2020 einzusparen. Dieses Ziel soll im Wesentlichen durch die Destillation von PGMEA-haltigem Abfall durch externe Recyclingunternehmen und die Wiederverwendung des PGMEA in der Produktion erreicht werden.

Effizientes Energiemanagement

Umsetzung von Projekten und Maßnahmen bis Ende des Geschäftsjahres 2020 zur Steigerung der Energieeffizienz, die in Summe ein jährliches Einsparpotenzial von 25 Gigawattstunden Energie aufweisen. Die Umsetzung von standortspezifischen Maßnahmen im Bereich der Infrastruktur und der Produktion unterstützt die Zielerreichung.

Umstellung des Energiemanagementsystems gemäß ISO 50001 an den europäischen Produktionsstandorten, die nach IMPRES zertifiziert sind, sowie unserer Unternehmenszentrale Campeon (Deutschland) auf die neue Norm ISO 50001:2018.

Treibhausgasemissionen

Die PFC-relevanten Emissionen der Frontend-Standorte sollen auch im Geschäftsjahr 2020 unterhalb des World Semiconductor Council-Zielwerts von 2,2 Tonnen CO₂-Äquivalenten pro Quadratmeter prozessierter Wafer-Fläche bleiben. Die Herausforderung ergibt sich aus der immer größer werdenden Komplexität unserer Produkte und der damit verbundenen Steigerung der Anzahl der Prozessschritte, für die der Einsatz von klimawirksamen Gasen notwendig ist. Maßnahmen, mit denen das Ziel erreicht werden soll, sind intelligente Abluftreinigungskonzepte sowie der Einsatz alternativer Gase mit höheren Umsatzraten und geringerem Treibhauspotenzial, wo dies technisch möglich und wirtschaftlich sinnvoll ist.



Mehrwert durch nachhaltige Produkte

Aktualisierung der Infineon-CO₂-Bilanz sowie die Erreichung eines Verhältnisses der CO₂-Einsparungen durch unsere Produkte in der Nutzungsphase zu den Emissionen bei ihrer Herstellung von mindestens 30 zu 1.



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.



Gesellschaftliches und soziales Engagement: Corporate Citizenship

Im Geschäftsjahr 2020 soll ein Vorschlag für eine interne Kommunikationsstrategie für CSR- und Nachhaltigkeitsthemen erarbeitet werden.