

Über diesen Bericht

GRI 102-42, 102-43, 102-44, 102-46, 102-48

Dieser Bericht dokumentiert die ökologischen und sozialen Leistungen von Infineon im Geschäftsjahr 2020. Wir möchten darlegen, wie Nachhaltigkeit zu unserem Unternehmenserfolg beiträgt und wie wertschaffend unsere Aktivitäten für alle unsere Stakeholder sind.

Die wirtschaftlichen Angaben und Leistungen von Infineon im Geschäftsjahr 2020 sind im Geschäftsbericht 2020 veröffentlicht. www.infineon.com/geschaeftsbericht
Für das Geschäftsjahr 2020 ergibt sich aus den Anforderungen des deutschen CSR-Richtlinie-Umsetzungsgesetzes für Infineon die Pflicht zur Veröffentlichung einer nichtfinanziellen Erklärung. Diese nichtfinanzielle Erklärung wird zusammengefasst als gesonderter, nichtfinanzieller Bericht innerhalb des vorliegenden Nachhaltigkeitsberichts veröffentlicht. Die gesetzlich geforderten Informationen sind in den Kapiteln mit einem grauen Seitenrahmen enthalten. Verweise auf Angaben innerhalb des zusammengefassten Lageberichts sind ebenfalls Bestandteil des nichtfinanziellen Berichts. [S. 45 ff. des Geschäftsberichts 2020](#)

Der Berichtszeitraum umfasst das Geschäftsjahr 2020 – vom 1. Oktober 2019 bis 30. September 2020. Wir veröffentlichen diesen Bericht jährlich. Der vorherige Bericht wurde im November 2019 in Ergänzung zum Geschäftsbericht 2019 veröffentlicht. Sofern nichts anderes angegeben ist, beziehen sich die Angaben und Kennzahlen in diesem Bericht auf das Geschäftsjahr 2020. Zur Identifizierung und Lesbarkeit der Entwicklungen der quantitativen Angaben werden in diesem Bericht mindestens die Daten der Geschäftsjahre 2019 und 2020 dargestellt.

Akquisition von Cypress

Mit dem Abschluss der Akquisition von Cypress im April 2020 wird das Unternehmen aus San José (USA) ein Teil von Infineon. Grundsätzlich sind die nichtfinanziellen Daten von Cypress in diesem Bericht noch nicht konsolidiert. Im Geschäftsjahr 2021 wollen wir die zur Konsolidierung notwendige Harmonisierung der Prozesse und Definitionen abgeschlossen haben, sodass die nichtfinanziellen Daten von Cypress im Nachhaltigkeitsbericht 2021 integriert sein werden. Bei den Inhalten dieses Berichts, in denen Daten von Cypress enthalten sind, ist dies in den jeweiligen Abschnitten explizit ausgewiesen. Die relevanten Daten von Cypress sind in unseren Zielsetzungen zur CO₂-Neutralität im Kalenderjahr 2019 als Basisjahr inkludiert.

Berichterstattung

Dieser Bericht wurde in Übereinstimmung mit den GRI¹-Standards: Option Kern erstellt. Diese Berichtskriterien wurden durch interne Konzernrichtlinien ergänzt.

Die Informationen in diesem Bericht dienen auch als Fortschrittsmitteilung (Communication on Progress) für den UN Global Compact (siehe Kapitel „UN Global Compact Fortschrittsmitteilung“, [S. 48 f.](#)).

Im Kapitel „Ziele für nachhaltige Entwicklung“ berichtet Infineon zum vierten Mal auch über die implementierten Prozesse und Schritte zur Unterstützung der Ziele für nachhaltige Entwicklung der Vereinten Nationen. [S. 50 ff.](#)

Die beschriebenen Angaben und Kennzahlen zu unseren Nachhaltigkeitsaktivitäten in diesem Bericht wurden von der KPMG AG Wirtschaftsprüfungsgesellschaft, München (Deutschland), unter Anwendung des für die Nachhaltigkeitsberichterstattung einschlägigen Prüfungsstandards „International Standard on Assurance Engagements 3000 (Revised)“ einer unabhängigen Prüfung mit begrenzter Sicherheit (limited assurance) unterzogen.

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. [S. 63 ff.](#) www.infineon.com/nachhaltigkeit_reporting

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. In einem zweiten Schritt wurden allgemeine sowie branchen- und unternehmensspezifische Nachhaltigkeitsstandards zur Ermittlung der

1 GRI: Global Reporting Initiative.

[GRI](#) 102-42, 102-43, 102-44, 102-46, 102-47

wesentlichen Themen für die Beurteilung der Nachhaltigkeitsleistung von Infineon berücksichtigt. Anschließend wurden relevante Themen auf Basis der Unternehmensstrategie und der Stakeholder-Erwartungen ausgewählt. In einem vierten Schritt wurden diese Themen und mögliche damit verbundene Risiken und Chancen für die langfristige Leistungsfähigkeit der Organisation mit den internen Expert*innen des Unternehmens diskutiert. Die verschiedenen Bereiche und Abteilungen von Infineon nutzen unterschiedliche Kommunikationskanäle und engagieren sich kontinuierlich in Konferenzen, Foren, Verbänden und bei Umfragen, um eine zielgerichtete Kommunikation mit den entsprechenden Stakeholder-Gruppen sicherzustellen.

Im Zuge dieser vier Schritte wurde die gesetzliche Wesentlichkeitsdefinition berücksichtigt. Die Ergebnisse der Analyse und die wesentlichen Themen wurden durch den Infineon-Vorstand bestätigt. In diesem Bericht werden diese Themen beschrieben.

[GRAFIK 02](#) 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.

Entsprechend dem Rahmenwerk zur Nachhaltigkeitsberichterstattung der GRI-Standards zeigt [GRAFIK 02](#), wie Infineon die Auswirkungen entlang der Wertschöpfungskette bewertet.

Effektives Risiko- und Chancenmanagement ist ein wichtiger Bestandteil unserer Geschäftstätigkeit. Es unterstützt die Umsetzung unserer strategischen Ziele, nachhaltig profitabel zu wachsen und einen effizienten Kapitaleinsatz zu gewährleisten. Zur Umsetzung unserer Risikostrategie haben wir verschiedene aufeinander abgestimmte Risikomanagement- und Kontrollsystemelemente etabliert. Hierzu gehören neben den Systemen Risiko- und Chancenmanagement und Internes Kontrollsystem im Hinblick auf den Rechnungslegungsprozess insbesondere die damit verbundenen Planungs-, Steuerungs- und internen Berichterstattungsprozesse sowie unser Compliance-Managementsystem. Im Kapitel „Konzernstrategie“ sowie unter „Risiko- und Chancenbericht“ im Kapitel „Prognose-, Risiko- und Chancenbericht“ des Geschäftsberichts 2020 sind weitere Informationen enthalten. [S. 33 ff. und S. 110 ff. des Geschäftsberichts 2020](#)

Die Entwicklungen im Geschäftsjahr 2020, die Zielerreichung sowie die zugehörigen Kennzahlen werden in diesem Bericht sowie im Kapitel „Konzernstrategie“ und unter „Geschäftsmodell“ im Kapitel „Geschäftsmodell und Finanzen“ des Geschäftsberichts 2020 beschrieben. [ZIELE S. 42 ff. S. 33 ff. und S. 46 f. des Geschäftsberichts 2020](#)

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.

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 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.

GRI 102-46

Dies bereitet den Weg für eine neue Dimension von Konnektivität und Intelligenz, mit tiefgreifenden 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 auf 55,9 Milliarden im Kalenderjahr 2025 steigen wird. Zu diesem Zeitpunkt wird die jährlich generierte Datenmenge voraussichtlich 79,4 Zettabyte (1 Zettabyte = 1.000⁷ Bytes) erreichen. Obwohl die weltweiten Ausgaben für IoT durch die Coronavirus-Pandemie erheblich beeinträchtigt wurden, geht die IDC davon aus, dass sie in den nächsten Jahren wieder ansteigen werden.

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“ und unter „Strategische Ausrichtung“ im Kapitel „Die Segmente“ des Geschäftsberichts 2020 zu finden. [S. 34 ff. dieses Berichts und S. 33 ff., S. 56 f., S. 61 f., S. 66 f. und S. 71 f. des Geschäftsberichts 2020](#)

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

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

Im Kalenderjahr 2100 werden laut den Vereinten Nationen 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 Industriebmotoren 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“, „Unsere Verantwortung entlang der Wertschöpfungskette“ und „Ziele für nachhaltige Entwicklung“ enthalten. [S. 34 ff., 37 f. und 50 ff.](#)

Wir wollen das Autofahren für alle Verkehrsteilnehmer sicherer machen. Unsere Systeme sollen Fahrer*innen unterstützen und die Zahl der Unfälle deutlich senken: Radarchips von Infineon senden und empfangen hochfrequente Signale und leiten sie an das Radarsteuergerät weiter. Dieses berechnet die genaue Entfernung zu den anderen Fahrzeugen sowie deren Geschwindigkeit, um Fahrer*innen frühzeitig zu warnen und im Notfall den Bremsvorgang automatisch einzuleiten. Ein weiteres System erkennt, ob Fahrer*innen Anzeichen von Müdigkeit (Sekundenschlaf) zeigen oder abgelenkt sind. 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 die Fahrer*innen Hilfe erhalten, 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*innen vor Straßenschäden oder Unfällen auf ihrer Strecke gewarnt werden.

GRI 102-46

Unter „Die Infineon-CO₂-Bilanz“ im Kapitel „Mehrwert durch nachhaltige Produkte“ dieses Berichts sowie unter „Strategische Ausrichtung“ im Kapitel „Die Segmente“ des Geschäftsberichts 2020 sind weitere Informationen zu diesem wesentlichen Thema enthalten. [☞ S. 35 dieses Berichts und S. 56 f., S. 61 f., S. 66 f. und S. 71 f. des Geschäftsberichts 2020](#)

Verantwortungsvolle Fertigung: Die Achtung der Menschenrechte und die Förderung von Vielfalt und Chancengleichheit ist für Infineon selbstverständlich. Als Unterzeichner des UN Global Compact hat sich Infineon zu den dort festgelegten zehn Prinzipien freiwillig verpflichtet. Die Prinzipien 1 und 2 beziehen sich auf die Menschenrechte. In unseren Business Conduct Guidelines haben wir die Einhaltung der gültigen Menschenrechte verpflichtend festgeschrieben. In den Kapiteln „Unternehmensethik“, „Menschenrechte“ sowie „UN Global Compact Fortschrittsmitteilung“ sind weitere Informationen zu diesen Themen enthalten. [☞ S. 14 f., S. 16 und S. 48 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. [☞ S. 37 f.](#)

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

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

Wir unterliegen zahlreichen Gesetzgebungen unter anderem im Umwelt- und Klimaschutz sowie im Bereich Energie. Umweltrechtliche oder sonstige staatliche Regulierungen oder deren Änderung könnten eine Anpassung unserer operativen Tätigkeit

erfordern und zu Kostensteigerungen führen. Infineon hält sich über geplante Gesetzesänderungen auf dem Laufenden und arbeitet kontinuierlich in verschiedenen Verbänden und Organisationen an diesen Themen.

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

Weitere Informationen zu diesen Themen sind im Kapitel „Schutz unserer Beschäftigten“ sowie in den Kapiteln „Ökologische Nachhaltigkeit und Klimaschutz“, „Mehrwert durch nachhaltige Produkte“ und „Ziele für nachhaltige Entwicklung“ zu finden. [☞ S. 24 f., S. 26 ff., S. 34 ff. und S. 50 ff.](#)

Vielfalt und Chancengleichheit: Mit unserem Diversity & Inclusion (D&I) Framework schaffen wir eine Unternehmenskultur, die Mitarbeiter*innen in ihrer Individualität wertschätzt und Chancengerechtigkeit fördert. Internationale Kundenbeziehungen erfordern interkulturelle Kompetenz, und qualifizierte Bewerber*innen erwarten ein offenes Arbeitsklima. Als international agierendes Unternehmen ist uns die Vielfalt unserer Mitarbeiter*innen ein besonderes Anliegen. Die Förderung von Frauen in Führungspositionen ist einer der Schwerpunkte unseres Diversity & Inclusion Framework. 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*innen und Teil unserer Personalarbeit. Wie in unseren Business Conduct Guidelines erwähnt, möchten wir ein Umfeld schaffen, das unseren Mitarbeiter*innen persönliche und berufliche Perspektiven eröffnet. Wir lassen uns bei Personalentscheidungen wie Auswahl, Einstellung, Beförderung, Jobwechsel, Vergütung und Training unserer Mitarbeiter*innen von dem Prinzip der Chancengleichheit, Qualifikations- und Leistungsbezogenheit leiten.

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

GRI 102-46

Geschlechtsspezifische und ethnische Unterschiede spielen keine Rolle. In den Kapiteln „Unternehmensethik“, „Menschenrechte“ sowie unter „Förderung der Vielfalt“ im Kapitel „Human Resources Management“ und im Kapitel „Ziele für nachhaltige Entwicklung“ sind weitere Informationen zu diesem für uns wesentlichen Thema enthalten. [□ S. 14 f., S. 16, S. 19 f. und S. 50 ff.](#)

Corporate Citizenship: An unseren Standorten unterstützen wir lokale Gemeinschaften im Einklang mit unserer nachhaltigen Geschäftsstrategie. Mit unseren Vertriebs-, Forschungs- und Entwicklungs- sowie unseren Fertigungsstandorten sind wir global präsent. Die Präsenz unserer globalen Standorte ist unter „F&E-Standorte“ im Kapitel „Forschung und Entwicklung“ sowie unter „Fertigungsstandorte“ im Kapitel „Fertigung“ des Geschäftsberichts 2020 dargestellt. [□ S. 83 und S. 88 des Geschäftsberichts 2020](#)

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

In den Kapiteln „Gesellschaftliches und soziales Engagement: Corporate Citizenship“ und „Ziele für nachhaltige Entwicklung“ werden Beispiele für das Engagement von Infineon aufgeführt. [□ S. 39 ff. und S. 50 ff.](#)

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

Mitarbeiter*innen und Geschäftspartner können sich zur Abgabe von Hinweisen an die üblichen innerbetrieblichen Stellen (Management, Personalabteilung, Compliance) wenden oder eine Hotline kontaktieren, die auch anonyme Hinweise entgegennimmt.

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*innen und Organmitglieder weltweit –

im Umgang miteinander und im Umgang mit unseren Kunden, Aktionären, Geschäftspartnern und der Öffentlichkeit. Infineon erläutert im Rahmen der Fortschrittsmitteilung „UN Global Compact Communication on Progress“ die implementierten Maßnahmen zu den im UN Global Compact festgelegten Prinzipien. [□ S. 48 f.](#)

In den Kapiteln „Unternehmensethik“, „Menschenrechte“ und „Ziele für nachhaltige Entwicklung“ dieses Berichts sowie unter „Bericht zur Corporate Governance“ im Kapitel „Corporate Governance“ des Geschäftsberichts 2020 sind weitere Informationen zu diesem wesentlichen Thema enthalten. [□ S. 14 f., S. 16 und S. 50 ff. dieses Berichts sowie S. 130 des Geschäftsberichts 2020](#)

Arbeitswelt: Wir sind davon überzeugt, dass erfolgreiche Personalarbeit und eine sichere Arbeitsumgebung eine Voraussetzung für unseren Geschäftserfolg sind. Nur zufriedene und erfolgreiche Mitarbeiter*innen machen langfristig unternehmerische Höchstleistungen möglich. In 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*innen bestmöglich zu fördern.

In unseren Business Conduct Guidelines bekennen wir uns zur Einhaltung von internationalen Menschenrechten und arbeitsbezogenen Standards, darunter auch den Schutz der persönlichen Würde und der Privatsphäre jedes Einzelnen. In den Kapiteln „Unternehmensethik“, „Menschenrechte“ und „UN Global Compact Fortschrittsmitteilung“ sind weitere Informationen enthalten. [□ S. 14 f., S. 16 und S. 48 f.](#)

Unser Arbeitssicherheits- und Gesundheitsschutzmanagementsystem ist an allen großen Produktionsstandorten sowie der Unternehmenszentrale nach OHSAS¹ 18001 zertifiziert und soll sicherstellen, dass die notwendigen Maßnahmen ergriffen werden, um Risiken aus der Arbeitsumgebung, die zur Gefährdung unserer Mitarbeiter*innen führen können, zu minimieren. Diesen präventiven Ansatz werden wir mit der Einführung der ISO² 45001 entsprechend fortführen.

In den Kapiteln „Human Resources Management“, „Schutz unserer Beschäftigten“ sowie „Ziele für nachhaltige Entwicklung“ sind weitere Informationen zu diesem wesentlichen Thema enthalten. [□ S. 17 ff., S. 24 f. und S. 50 ff.](#)

1 OHSAS: Managementsystem-Standard für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz (englisch: Occupational Health and Safety Assessment Series).

2 ISO: Internationale Organisation für Normung.



Unternehmensethik

Das Online-Training der Business Conduct Guidelines wurde überarbeitet und im vierten Quartal des Geschäftsjahres 2020 haben bereits insgesamt über 29.000 Beschäftigte eine Schulung absolviert.

ZIELE
S. 42 ff.

Wesentliche Themen

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

Infineon fühlt sich nicht nur verpflichtet, das rechtlich Zulässige zu tun, sondern lässt sich darüber hinaus durch das ethisch Richtige leiten. Infineon setzt voraus, dass Infineon-Mitarbeiter*innen 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 Kartellrecht, 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, Prozesse und Tools sowie das Überarbeiten 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*innen, nimmt Beschwerden und Hinweise entgegen und leitet die Aufklärung von Compliance-Fällen.

Nach der erfolgreichen konzernweiten Zertifizierung des Compliance-Managementsystems nach dem Standard IDW¹ PS 980 im Geschäftsjahr 2019 finden Prüfungen des Compliance-Managementsystems durch die interne Revision statt. Diese Prüfungen sind ein wesentlicher Bestandteil der Auditplanung.

Mitarbeiter*innen und Geschäftspartner nutzten auch im Geschäftsjahr 2020 die zur Verfügung stehenden internen und externen Möglichkeiten (Management, Personalabteilung, Compliance, anonyme Whistleblower-Hotline) zur Meldung von tatsächlichen oder vermuteten Verstößen. Die Anzahl der Meldungen und die Anzahl der darauffolgenden Untersuchungen haben sich im Geschäftsjahr 2020 reduziert. Dies führen wir im Wesentlichen auf Maßnahmen wie beispielsweise Home-Office, Kurzarbeit oder Reduzierung von Dienstreisen zurück. Dadurch hatten wir im Geschäftsjahr 2020 eine geringere Präsenz der Mitarbeiter*innen an den Standorten und weniger persönliche Interaktion von Beschäftigten und Geschäftspartnern. [GRAFIK 03](#)

Das zentrale Element unseres Compliance-Managementsystems sind die Business Conduct Guidelines². Sie sind als Verhaltenskodex eine wesentliche Grundlage für unser tägliches Handeln und gelten für alle Mitarbeiter*innen und Organmitglieder weltweit – im Umgang miteinander und im Umgang mit unseren Kunden, Aktionären, Geschäftspartnern und der Öffentlichkeit. Sämtliche Mitarbeiter*innen des

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

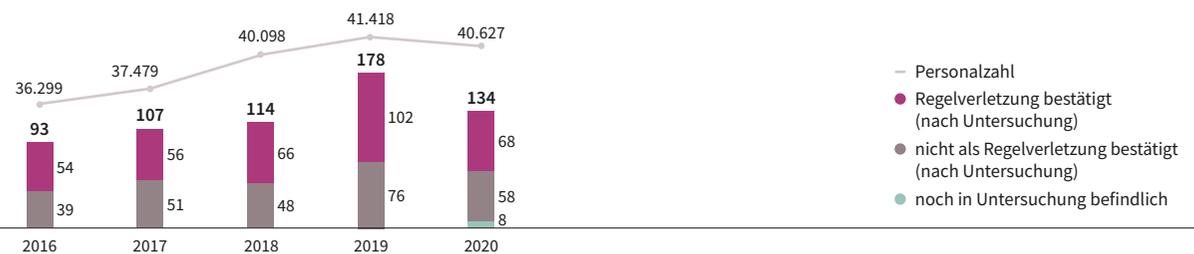
² Die Business Conduct Guidelines wurden in 17 Sprachen veröffentlicht.



Unternehmens werden regelmäßig webbasiert oder in Präsenzveranstaltungen zu den Inhalten geschult. Das webbasierte Online-Training wurde komplett neu aufgesetzt. Im Geschäftsjahr 2020 wurden alle Mitarbeiter*innen in ein entsprechendes Training der Business Conduct Guidelines eingeschrieben, die das Training nicht innerhalb der letzten drei Jahre durchgeführt haben. Alle Mitarbeiter*innen bestätigen am Ende des Trainings, dass sie von den Business Conduct Guidelines Kenntnis genommen haben und sie sich daran halten.

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

GRAFIK 03 Meldungen zu möglichen Regelverstößen





Menschenrechte

Die Einhaltung von Menschenrechten und die Förderung fairer Arbeitsbedingungen sind die Basis unserer Unternehmenskultur.

Wesentliche Themen

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

ZIELE

S. 42 ff.



Standards und Prinzipien

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

Regelwerke und Veröffentlichungen

Unsere Business Conduct Guidelines spiegeln unsere ethischen Grundsätze wider und sind die wesentliche Grundlage unseres täglichen Handelns. Darin werden

unsere Anforderungen beispielsweise in den Bereichen Arbeit, Ethik und Integrität, Kinderarbeit, Verbot von Zwangsarbeit, Arbeitszeiten und Nichtdiskriminierung definiert (siehe Kapitel „UN Global Compact Fortschrittsmitteilung“, [S. 48 f.](#)). Alle unsere Mitarbeiter*innen weltweit werden regelmäßig zu den Business Conduct Guidelines geschult. Zudem haben wir Hotlines eingerichtet, an die sich unsere Mitarbeiter*innen, Lieferanten, Kunden und Geschäftspartner auch anonym wenden können. Alle gemeldeten Fälle werden durch unsere Compliance-Expert*innen untersucht (siehe Kapitel „Unternehmensethik“, [S. 14 f.](#)). Im Rahmen des Compliance-Managementsystems ist sichergestellt, dass wesentliche Verstöße gegen Menschenrechte und geltende Arbeitsstandards an den Vorstand berichtet werden.

Die Infineon-CSR-Politik beschreibt unsere Schwerpunkte in diesem Bereich und unsere freiwillige Selbstverpflichtung zur Umsetzung der erforderlichen Maßnahmen. Die CSR-Politik findet im täglichen Geschäftsbetrieb Berücksichtigung und gilt für alle Geschäftsbeziehungen mit unseren Stakeholdern.

Das Infineon Technologies Slavery and Human Trafficking Statement, das im Rahmen des California Transparency in Supply Chains Act von 2010 und des United Kingdom Modern Slavery Act von 2015 veröffentlicht wird, unterstreicht unsere strikte Ablehnung jeder Form des Menschenhandels und der Sklaverei. Infineon fordert von seinen Lieferanten die Einhaltung aller gültigen Gesetze einschließlich der Menschenrechte sowie faire Geschäftspraktiken (siehe Kapitel „Unsere Verantwortung entlang der Wertschöpfungskette“, [S. 37 f.](#)). Unter „Bericht zur Corporate Governance“ im Kapitel „Corporate Governance“ des Geschäftsberichts 2020 sind weitere Erläuterungen enthalten.

[S. 130 des Geschäftsberichts 2020](#)



Human Resources Management

Im Geschäftsjahr 2020 investierte Infineon €7,7 Millionen in die Weiterbildung seiner Mitarbeiter*innen.

Wesentliche Themen

- › Vielfalt und Chancengleichheit
- › Arbeitswelt

ZIELE

S. 42 ff.



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

Neben der Personalabteilung ist der Vorstandsvorsitzende der Infineon Technologies AG in seiner Rolle als Arbeitsdirektor unmittelbar in die Personalarbeit involviert. Die strategische Ausrichtung des Human Resources (HR)-Managements wird regelmäßig mit allen Vorstandsmitgliedern diskutiert und die Ziele für das folgende Geschäftsjahr festgelegt. Unsere HR-Strategie wird im Geschäftsbericht 2020 näher erläutert. [S. 43 f. des Geschäftsberichts 2020](#)

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

Entwicklung der Mitarbeiter*innen und Führungskräfte

Ohne Ehrlichkeit und offenes Feedback kann sich eine Organisation nicht weiterentwickeln. Dieser Grundgedanke findet Ausdruck in unseren gemeinsam definierten Werten – unserem „High Performance Behavior Model“. Unsere Werte sind kein theoretisches Konstrukt: Das Modell zeigt, wie wir die Unternehmensziele erreichen wollen, und setzt Prioritäten. [GRAFIK 04](#)

GRAFIK 04 High Performance Behavior Model



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

Gute Führung ist eine der Grundlagen für den Erfolg von Infineon. Was „Exzellente Führung“ bei Infineon bedeutet und welche konkreten Verhaltenserwartungen sich daraus für die Führungskräfte ergeben, hat Infineon im Geschäftsjahr 2019 definiert. Die Führungsprinzipien beinhalten acht Erwartungen zum Verhalten und entsprechende Operationalisierungen. Die Führungsprinzipien ergänzen das „High Performance Behavior Model“ und geben Orientierung bei Führungsfragen. [GRAFIK 05](#)

[GRAFIK 05](#) 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*innen ihre Karriere gemäß ihren individuellen Kenntnissen und Talenten in unterschiedlichen Laufbahnen, die sich an den Bedürfnissen von Infineon orientieren, entwickeln. Bereits etabliert sind vier Karrierewege: die Fachkarriere Individual Contributor, die Technical Ladder für die technischen Expert*innen, die Projektmanagementkarriere und die Managerlaufbahn.

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

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

Gesundheitsmanagement

Wichtige Beiträge zu unserem Unternehmenserfolg sind das Engagement, die Leistungsfähigkeit und grundlegend dafür die Gesundheit unserer Mitarbeiter*innen. Unser Gesundheitsmanagement hat die Aufgabe, sich für den Erhalt und die Verbesserung der Gesundheit der Mitarbeiter*innen einzusetzen. Mit unserem globalen Managementsystem IMPRES stellen wir die hohe Qualität unserer Angebote und Maßnahmen sicher. So konnten wir auch im Kontext der Coronavirus-Pandemie Maßnahmen anbieten, um angemessen auf die spezifische Situation an den jeweiligen

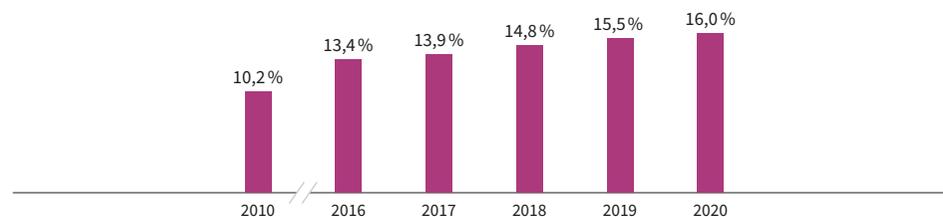
Standorten zu reagieren. Das Gesundheitsmanagement arbeitet dabei eng mit der Arbeitsmedizin und der Sozialberatung an den jeweiligen Standorten zusammen und unterstützt ein gesundes Speisenangebot und ein wirksames Gesundheitsprogramm. Ein Beispiel hierfür sind in Deutschland die Qualifizierungsmaßnahmen im Bereich „Gesundes Führen“.

Förderung der Vielfalt

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

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

GRAFIK 06 Rate der Frauen in Führungspositionen



Die Förderung von Frauen in Führungspositionen ist einer der Schwerpunkte unserer Diversity & Inclusion-Aktivitäten. 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 mit einem Frauenanteil von 16 Prozent in der mittleren und oberen Führungsebene zum Ende des Geschäftsjahres 2020 erreicht. Im Geschäftsjahr 2019 waren es noch 15,5 Prozent. [GRAFIK 06](#) 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

Insgesamt beschäftigt Infineon 40.627 Mitarbeiter*innen verschiedener Nationalitäten. Die fünf am häufigsten vertretenen Nationalitäten machen insgesamt 74,5 Prozent der Belegschaft aus, darunter malaysische Staatsangehörige mit 28,4 Prozent und deutsche Staatsangehörige mit 27,0 Prozent. [GRAFIK 07](#)

GRAFIK 07 Mitarbeiter*innen nach Nationalitäten



Mitarbeiter*innen nach Management-Kategorien und Lebensaltersstruktur

	Mitarbeiter*innen gesamt	Unter 30 Jahre ¹	30 bis 50 Jahre ¹	Über 50 Jahre ¹
Mittlere und obere Führungsebene ^{2,3}	7.249	0,1	58,6	41,3
Untere Führungsebene ²	8.208	3,3	81,0	15,7
Fachkräfte	25.170	30,5	55,8	13,7
Gesamt	40.627	19,6	61,4	19,0

¹ Angaben in Prozent, basierend auf dem Personalbestand zum 30. September 2020 in der jeweiligen Vergleichsgruppe.

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

³ Inklusive des Vorstands.

Zur Verteilung der Geschlechter und Altersstruktur: Von 14.769 Mitarbeiterinnen sind 25,7 Prozent unter 30 Jahre alt, 60,6 Prozent in der mittleren Altersgruppe und 13,7 Prozent über 50 Jahre. Von 25.858 Mitarbeitern sind 16,0 Prozent unter 30 Jahre alt, 61,9 Prozent in der mittleren Altersgruppe und 22,1 Prozent über 50 Jahre.

Mitarbeiter*innen nach Management-Kategorien und Geschlecht

	Mitarbeiter*innen gesamt	Frauen ¹	Männer ¹
Mittlere und obere Führungsebene ^{2,3}	7.249	16,0	84,0
Untere Führungsebene ²	8.208	28,5	71,5
Fachkräfte	25.170	44,8	55,2
Gesamt	40.627	36,4	63,6

¹ Angaben in Prozent, basierend auf dem Personalbestand zum 30. September 2020 in der jeweiligen Vergleichsgruppe.

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

³ Inklusive des Vorstands.

Qualifikation und Weiterbildung

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

Im Geschäftsjahr 2020 nahmen unsere Mitarbeiter*innen insgesamt an Trainings mit 389.464 Stunden teil. 31,7 Prozent der Trainingsstunden entfielen auf Mitarbeiterinnen und 68,3 Prozent auf Mitarbeiter. Die meisten Trainingsstunden fielen mit 60,9 Prozent im Produktionsbereich an.

Trainingsstunden¹ pro Mitarbeiter*in nach Funktionsbereichen

	Pro Mitarbeiter*in
Produktion	8,35
F&E	12,36
Vertrieb und Marketing	13,82
Allgemeine Verwaltung	9,80
Gesamt	9,54

¹ Berechnet auf dem monatlichen Personalbestand im Geschäftsjahr 2020.

Trainingsstunden¹ pro Mitarbeiter*in nach Management-Kategorien und Geschlecht

	Pro Mitarbeiter*in	Frauen	Männer
Mittlere und obere Führungsebene ^{2,3}	12,02	14,54	11,55
Untere Führungsebene ²	13,86	14,29	13,68
Fachkräfte	7,48	6,52	8,25
Gesamt	9,54	8,33	10,24

¹ Berechnet auf dem monatlichen Personalbestand im Geschäftsjahr 2020.

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

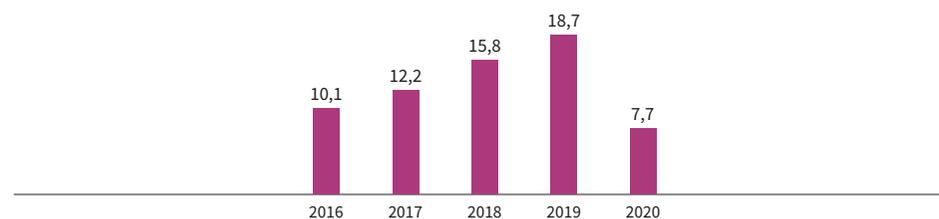
³ Inklusive des Vorstands.

Unser funktionales Trainingsangebot wird primär über die global agierenden funktionalen Akademien (segment- und bereichsspezifisch) umgesetzt. Diese sowie weitere interne Trainingsanbieter arbeiten zusammen, um ein abgestimmtes Lernangebot zum Aufbau der fachlichen Kompetenzen bereitzustellen. Akademien gibt es zum Beispiel in den Bereichen Einkauf, Finanzen, Fertigung, Qualitätsmanagement und Supply Chain. Mit Einführung der Online-Training-Plattform LinkedInLearning im Geschäftsjahr 2019 hat Infineon eine weitere, moderne Weiterbildungschance für seine Beschäftigten erschlossen. Im Geschäftsjahr 2020 haben bereits 64 Prozent der Infineon-Belegschaft, die Zugang zu dem System haben, ihre LinkedInLearning-Lizenz aktiviert. Insgesamt wurden bereits rund 34.000 Stunden Lernzeit absolviert und das Angebot von mehr als 15.000 Lehr- und Lernvideos genutzt.

Als Konsequenz der Coronavirus-Pandemie hat Infineon zum Schutz seiner Belegschaft beschlossen, alle Präsenztrainings bis zum Ende des Kalenderjahres 2020 abzusagen oder zu verschieben. Infineon bietet jetzt verstärkt virtuelle Alternativen an, wie beispielsweise virtuelle Trainings und Lernprogramme von den Infineon-Akademien. Die Absage der Präsenztrainings hat zu einer starken Reduktion der Trainingskosten für das Geschäftsjahr 2020 geführt. [GRAFIK 08](#)

[GRAFIK 08](#) Aufwendungen für Weiterbildung

€ in Millionen



Betriebliche Leistungen

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

In Deutschland, Österreich, Asien-Pazifik, Greater China und Japan werden neben arbeitgeber- und arbeitnehmerfinanzierten Altersversorgungsplänen unter anderem folgende Leistungen gewährt (die genaue Ausgestaltung erfolgt jeweils 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 83 Prozent aller Standorte bereits Gleitzeit an und ermöglichen Telearbeit.

Vergütung

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

Personalzahlen

Infineon ist ein weltweit operierendes Unternehmen. Knapp die Hälfte aller 40.627 (Vorjahr: 41.418) Mitarbeiter*innen war in den Regionen Asien-Pazifik, Greater China und Japan (18.517) tätig. 45,9 Prozent aller Mitarbeiter*innen waren in Europa (18.664) und hier zum Großteil in Deutschland (12.150) beschäftigt.

Mitarbeiter*innen nach Regionen und Geschlecht

	2020			2019		
	Gesamt	Frauen	Männer	Gesamt	Frauen	Männer
Europa	18.664	4.850	13.814	18.622	4.813	13.809
Darin: Deutschland	12.150	3.260	8.890	12.087	3.257	8.830
Amerika	3.446	1.385	2.061	3.863	1.563	2.300
Darin: USA	1.968	605	1.363	2.039	621	1.418
Asien-Pazifik	16.322	7.514	8.808	16.674	7.616	9.058
Greater China	1.986	980	1.006	2.051	1.008	1.043
Japan	209	40	169	208	41	167
Gesamt	40.627	14.769	25.858	41.418	15.041	26.377

In der Gesamtbelegschaft hatten zum 30. September 2020 1.246 Mitarbeiterinnen und 1.351 Mitarbeiter befristete, 13.523 Mitarbeiterinnen und 24.507 Mitarbeiter unbefristete Verträge. Insgesamt haben zu diesem Zeitpunkt 2.057 Mitarbeiter*innen in Teilzeit gearbeitet.

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

Darüber hinaus beschäftigte Infineon zum 30. September 2020 insgesamt 435 Auszubildende und dual Studierende, 150 Praktikant*innen sowie 1.231 Werkstudierende. 149 Auszubildende und dual Studierende wurden im Geschäftsjahr 2020 neu eingestellt.

Ebenfalls nicht enthalten sind Leiharbeitskräfte. Zum 30. September 2020 waren weltweit 2.163 Leiharbeitskräfte für Infineon tätig, davon 949 Leiharbeiterinnen und 1.214 Leiharbeiter. Ungefähr 70,1 Prozent der Leiharbeitskräfte waren in der Produktion beschäftigt. So wird unter anderem die Flexibilität der Fertigung hinsichtlich der Schwankung in der Auslastung unterstützt.

Mitarbeiter*innen nach Vertragsart

		2020			2019		
		Gesamt	Vollzeit	Teilzeit	Gesamt	Vollzeit	Teilzeit
Unbefristet beschäftigte Mitarbeiter*innen	Männer	24.507	23.622	885	24.617	23.772	845
	Frauen	13.523	12.367	1.156	13.586	12.470	1.116
Befristet beschäftigte Mitarbeiter*innen	Männer	1.351	1.345	6	1.760	1.751	9
	Frauen	1.246	1.236	10	1.455	1.443	12
Gesamt		40.627	38.570	2.057	41.418	39.436	1.982

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 2020 gab es weltweit 2.160 Neueinstellungen, davon 955 Mitarbeiterinnen und 1.205 Mitarbeiter [GRAFIK 09](#). 1.180 Mitarbeiter*innen waren unter 30 Jahre alt, 894 Mitarbeiter*innen in der Altersgruppe der 30- bis 50-Jährigen und 86 Mitarbeiter*innen älter als 50 Jahre. [GRAFIK 10](#)

Neueinstellungen und Fluktuation nach Regionen

	Gesamt	Europa	Darin: Deutschland	Asien-Pazifik	Greater China	Japan	Amerika	Darin: USA
Neu eingestellte Mitarbeiter*innen	2.160	743	454	1.131	108	12	166	115
Anteil der neu eingestellten Mitarbeiter*innen ¹	5,3	4,0	3,7	6,9	5,4	5,7	4,8	5,8
Mitarbeiter*innen-abgänge	2.988	777	431	1.447	174	11	579	182
Anteil der Mitarbeiter*innen-abgänge ²	7,3	4,2	3,6	8,8	8,7	5,3	16,3	9,1

1 Angaben in Prozent, basierend auf dem Personalbestand zum 30. September 2020 in der jeweiligen Region.
 2 Angaben in Prozent, berechnet auf dem monatlichen Personalbestand im Geschäftsjahr 2020.

Weltweit sind in diesem Geschäftsjahr 2.988 Mitarbeiter*innen aus dem Unternehmen ausgeschieden, davon die meisten (1.447) in der Region Asien-Pazifik. Hier erfolgten auch die meisten Neueinstellungen mit 1.131 Mitarbeiter*innen.

[GRAFIK 09](#) Geschlechterverteilung bei Neueinstellungen



Die Abgänge teilen sich auf in 1.200 Mitarbeiterinnen und 1.788 Mitarbeiter. 1.100 Mitarbeiter*innen waren in der Altersgruppe unter 30 Jahren, 1.393 in der mittleren Altersgruppe (30 bis 50 Jahre) und 495 in der Altersgruppe über 50 Jahre. Die weltweite Fluktuation belief sich im Geschäftsjahr 2020 auf 7,3 Prozent (Vorjahr: 8,3 Prozent).

Altersstruktur und Betriebszugehörigkeit

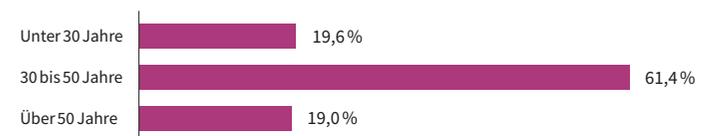
Der demografische Wandel beeinflusst auch die Altersstruktur bei Infineon. Um den Effekten des demografischen Wandels an den einzelnen Standorten zu begegnen, ergreifen wir – je nach lokalem Bedarf – geeignete Maßnahmen in den Bereichen Arbeitsorganisation, Qualifizierung und Wissenstransfer, Talentmanagement, Gesundheitsmanagement sowie Unternehmens- und Führungskultur. Das Durchschnittsalter der Mitarbeiter*innen weltweit ist mit 39,9 Jahren im Geschäftsjahr 2020 leicht gestiegen (Vorjahr: 39,2 Jahre). Der Anteil der Altersgruppe der unter 30-Jährigen liegt bei 19,6 Prozent (Vorjahr: 21,9 Prozent). Gestiegen ist der Anteil der mittleren Altersgruppe (Geschäftsjahr 2020: 61,4 Prozent, Vorjahr: 60,6 Prozent). Gestiegen ist auch der Anteil der Gruppe der über 50-Jährigen (Geschäftsjahr 2020: 19,0 Prozent, Vorjahr: 17,5 Prozent). [GRAFIK 11](#)

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

[GRAFIK 10](#) Altersstruktur bei Neueinstellungen



[GRAFIK 11](#) Altersstruktur





Schutz unserer Beschäftigten

Für Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen unserer weltweiten Fachexpert*innen in den Bereichen Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz sowie im Brandschutz wurden im Geschäftsjahr 2020 circa 30.000 Stunden investiert.

ZIELE

S. 43 ff.

Wesentliche Themen

- › Verantwortungsvolle Fertigung
- › Arbeitswelt

Die Gestaltung einer sicheren Arbeitsumgebung hat bei Infineon einen sehr hohen Stellenwert. Wir verfolgen dabei einen präventiven Ansatz. Unser 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*innen führen können, ermittelt und die erforderlichen Schutzmaßnahmen ergriffen werden, um die Gefährdungen zu minimieren. Risiken werden nach der Nohl¹-Risikomatrix bewertet und anschließende Maßnahmen nach der STOP²-Hierarchie bestimmt. Dies bedeutet, dass Substitution und technische Maßnahmen soweit möglich Vorrang vor organisatorischen oder personenbezogenen Maßnahmen, wie persönliche Schutzausrüstung, haben.

Als weiteren Bestandteil unseres präventiven Ansatzes haben wir im Rahmen unseres verhaltensorientierten Arbeitssicherheitsprogramms bereits im Geschäftsjahr 2018 die sieben Goldenen Regeln der Arbeitssicherheit eingeführt. 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.

Um die Gesundheit von Mitarbeiter*innen und Geschäftspartnern während der Coronavirus-Pandemie zu schützen, verzichtete Infineon bereits ab Mitte März 2020 weitestgehend auf Geschäftsreisen. In sehr kurzer Zeit konnte mehr als die Hälfte

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

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

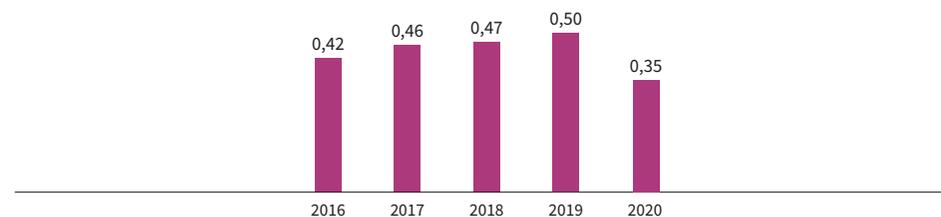
der weltweiten Belegschaft von zu Hause aus arbeiten. An allen Fertigungs- und Bürostandorten, an denen die physische Anwesenheit der Beschäftigten unerlässlich war, hat Infineon umfangreiche Vorkehrungen und Schutzmaßnahmen getroffen, um aktiv zur Eindämmung des Coronavirus beizutragen.

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

Im Geschäftsjahr 2020 gab es bei Infineon keine tödlichen Arbeitsunfälle. Die Verletzungsrate von 0,35 im Geschäftsjahr 2020 ist in [GRAFIK 12](#) dargestellt. Die Ausfalltagequote von 6,34 im Geschäftsjahr 2020 ist in [GRAFIK 13](#) dargestellt.

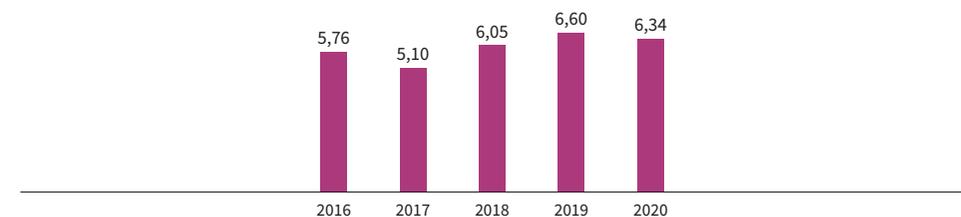
Die Verletzungsrate hat gegenüber den Vorjahren deutlich abgenommen. Dies führen wir zum einen auf unser verhaltensorientiertes Arbeitssicherheitsprogramm und zum anderen auf die Maßnahmen aufgrund der Coronavirus-Pandemie wie beispielsweise das Arbeiten von zu Hause zurück. Dass die Ausfalltagequote im gleichen Zeitraum einen geringeren Rückgang verzeichnete, liegt in einer geringen Anzahl an Unfällen mit vielen Ausfalltagen begründet.

[GRAFIK 12](#) Verletzungsrate (IR)¹



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

[GRAFIK 13](#) Ausfalltagequote (LDR)¹



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



Ökologische Nachhaltigkeit und Klimaschutz

Infineon hat sich zum Ziel gesetzt, bis zum Ende des Geschäftsjahres 2030 CO₂-neutral zu sein. Bereits bis zum Ende des Geschäftsjahres 2025 strebt Infineon an, 70 Prozent dieses Ziels¹ erreicht zu haben.²

ZIELE

S. 43 ff.

Wesentliches Thema

› Verantwortungsvolle Fertigung

Unser globales Managementsystem IMPRES integriert die Ziele und Prozesse in der ökologischen Nachhaltigkeit sowie der Arbeitssicherheit und dem Gesundheitsschutz. IMPRES ist weltweit nach dem Umweltmanagementsystemstandard ISO 14001, nach OHSAS 18001 und darüber hinaus an den größten europäischen Fertigungen sowie unserer Unternehmenszentrale zusätzlich nach dem Energiemanagementsystemstandard ISO 50001 zertifiziert. Im Kalenderjahr 2020 befindet sich Infineon im Zertifizierungsprozess für die Normen ISO 50001:2018 und ISO 45001:2018. Damit werden die Normen ISO 50001:2011 und OHSAS 18001 abgelöst. Dadurch stellen wir eine lückenlose Fortführung und Weiterentwicklung unseres Managementsystems für Umweltschutz, Energie, Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz sicher. Im Rahmen unseres 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

Der Klimawandel ist eine globale Herausforderung. Die Folgen veränderter Klimabedingungen bedrohen regionale Ökosysteme und stellen die auf sie angewiesenen Menschen vor große Herausforderungen. Der Klimawandel lässt sich nur bewältigen, wenn alle Akteure unserer Gesellschaft gemeinsam, entschlossen, mutig und vorausschauend handeln.

Staaten, Unternehmen und Privatpersonen müssen soziale, ökologische und wirtschaftliche Aspekte zunehmend bei ihren Entscheidungen in ihrem Zusammenhang berücksichtigen. Umfassender Klimaschutz und nachhaltiges Handeln werden ausschlaggebend für den Erfolg sein.

In diesem Kontext stellt der Umgang mit der begrenzten Verfügbarkeit natürlicher Ressourcen ebenfalls eine wichtige Aufgabe dar, um unseren Planeten für künftige Generationen zu erhalten. Die Steigerung der Ressourceneffizienz birgt dabei gleichermaßen ökologische und ökonomische Potenziale und ist deshalb eine wesentliche Säule unserer Nachhaltigkeitsstrategie.

CO₂-Neutralität und Energieeffizienz

Unser Ziel der CO₂-Neutralität

Infineon leistet bereits heute durch Produkte und Lösungen sowie eigene Effizienzmaßnahmen einen wertvollen Beitrag zum Klimaschutz. Wir werden noch mehr tun. Infineon hat sich zum Ziel gesetzt, bis zum Ende des Geschäftsjahres 2030 bezogen auf die Scope 1- und Scope 2-Emissionen CO₂-neutral zu sein. Damit wollen wir aktiv zur weltweiten CO₂-Reduktion und zur Umsetzung der Ziele des Pariser Klimaabkommens beitragen. Bereits bis zum Ende des Geschäftsjahres 2025 strebt Infineon an, seine eigenen Emissionen um 70 Prozent gegenüber dem Kalenderjahr 2019² zu reduzieren.

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

² Die relevanten Daten von Cypress sind in unseren Zielsetzungen zur CO₂-Neutralität im Kalenderjahr 2019 als Basisjahr inkludiert.



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

Um die Ziele zu erreichen, setzt Infineon vor allem auf die Vermeidung direkter Emissionen und die Steigerung der Energieeffizienz. Dabei spielen der weitere Ausbau des Energieeffizienzprogramms sowie die Anstrengungen zur intelligenten Abluftreinigung eine entscheidende Rolle. Sie tragen wesentlich dazu bei, Treibhausgasemissionen zu reduzieren. Zur weiteren Emissionsminderung plant das Unternehmen den Erwerb von grünem Strom. Zu einem kleineren Teil werden Emissionen auch durch CO₂-Zertifikate kompensiert, die Entwicklungshilfe und CO₂-Vermeidung kombinieren.

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.

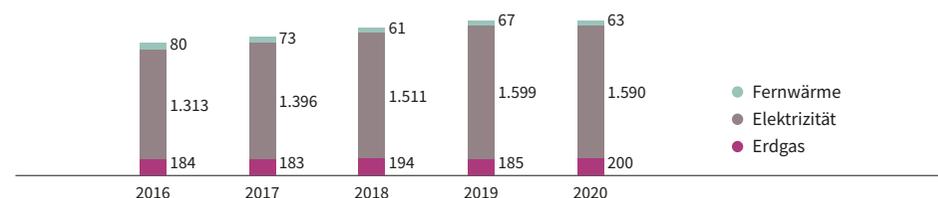
Im Geschäftsjahr 2020 lag der gesamte Energieverbrauch von Infineon weltweit bei rund 1.875 Gigawattstunden.

Die Verbräuche, aufgeschlüsselt nach wesentlichen Energieträgern, sind der nachfolgenden Tabelle sowie [GRAFIK 14](#) zu entnehmen.

Energieverbrauch (direkt/indirekt)
in Gigawattstunden

Direkte Energie (Scope 1) erneuerbar	0,73
Feuerholz	0,73
Direkte Energie (Scope 1) nicht erneuerbar	221,54
Erdgas	199,94
Flüssiggas	0,65
Benzin	0,02
Benzin (Autos)	2,12
Diesel	0,32
Diesel (Autos)	17,92
Heizöl	0,57
Indirekte Energie (Scope 2)	1.652,34
Elektrizität	1.589,70
Fernwärme	62,64
Gesamt	1.874,61

[GRAFIK 14](#) Energieverbrauch
gerundet, in Gigawattstunden

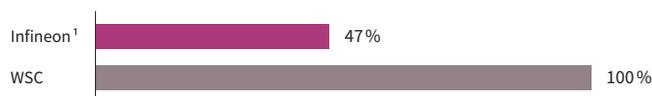


Infineon ist bestrebt, den Energieverbrauch zu minimieren, und unterhält seit Jahren spezielle Energieteams an den Standorten, die für die Optimierung und kontinuierliche Bewertung unserer Energieeffizienz verantwortlich sind. An wesentlichen Produktionsstandorten haben wir die Systematik des Energiemanagementsystemstandards ISO 50001 entsprechend den lokalen Anforderungen implementiert. Auch die kontinuierliche Umstellung auf die neueste 300-Millimeter-Prozesstechnologie sowie die Förderung von Industrie 4.0 ermöglichen eine Effizienzsteigerung.

Der Welt-Halbleiterverband (englisch: World Semiconductor Council, kurz WSC) hat den „Elektrizitätsverbrauch pro Quadratcentimeter prozessierter Waferfläche“ als Maß für die Energieeffizienz von Frontend-Standorten definiert. Im Vergleich zum globalen Durchschnittswert des WSC verbrauchten unsere weltweiten Frontend-Standorte im Kalenderjahr 2019 rund 53 Prozent weniger Elektrizität, um einen Quadratcentimeter Waferfläche zu prozessieren. [GRAFIK 15](#)

Bezogen auf den Umsatz lag der Energieverbrauch im Geschäftsjahr 2020 bei 0,24 Kilowattstunden pro Euro. In [GRAFIK 16](#) werden zum Vergleich auch die Werte der letzten Jahre dargestellt.

[GRAFIK 15](#) Normierter Elektrizitätsverbrauch
pro Quadratcentimeter prozessierter Waferfläche



¹ Frontend-Standorte weltweit.

Treibhausgasemissionen

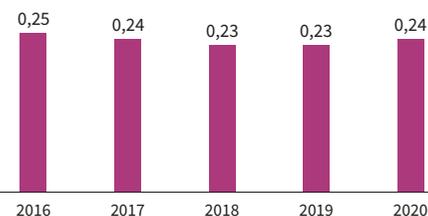
Infineon hat schon frühzeitig Strategien entwickelt, die den Materialeinsatz auf das prozesstechnisch notwendige Maß reduzieren und die CO₂-Emissionen begrenzen.

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

Scope 1-Emissionen

Für Ätzprozesse zur Strukturierung von Wafern sowie für die Reinigung von Fertigungsanlagen werden in der Halbleiterindustrie klimawirksame Gase eingesetzt. Dazu gehören die sogenannten Perfluorinated Compounds (PFCs). Dies sind per- und polyfluorierte Kohlenstoffverbindungen, Schwefelhexafluorid (SF₆) sowie Stickstofftrifluorid (NF₃). Diese klimawirksamen Gase sind nicht durch andere Stoffgruppen ersetzbar und machen circa 82 Prozent der Scope 1-Emissionen aus.

[GRAFIK 16](#) Energieverbrauch pro Umsatz
in Kilowattstunden pro €

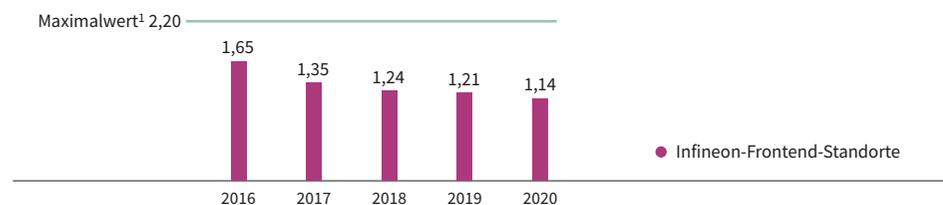


Die zunehmende Komplexität von Produkten führt in der Tendenz zu einem steigenden Bedarf dieser Gase. Wo möglich und sinnvoll, begegnen wir diesem Trend durch kontinuierliche Optimierung unserer Prozesse mittels effizienterer Produktionsverfahren und effizienter Abluftreinigungskonzepte. Auch der Einsatz von alternativen Gasen mit höheren Umsatzraten und geringerem Treibhauspotenzial trägt, wo dies möglich ist, dazu bei, den Anstieg der Emissionen zu minimieren. Unsere freiwilligen Investitionen in die PFC-Abluftreinigung ermöglichen es uns, etwa drei Viertel unserer potenziellen, direkten Scope 1-Emissionen zu vermeiden. Dies entspricht einer Vermeidung von etwa 608.997 Tonnen CO₂ pro Jahr. Mit anderen Worten: Ohne diese freiwilligen Minderungsmaßnahmen wären unsere Scope 1-Emissionen viermal höher (circa 796.956 Tonnen CO₂-Äquivalente).

Seit dem Geschäftsjahr 2015 haben wir unsere PFC-Berichterstattung von absoluten Werten auf normierte Emissionsraten (englisch: Normalized Emission Rate, kurz NER) umgestellt – durch Normierung der Emissionen auf die prozessierte Waferfläche. 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 diesen Zielwert des WSC für 2020 bereits zu einem früheren Zeitpunkt unterschritten. Mit einer normierten durchschnittlichen Emissionsrate von 1,14 haben wir unser Ziel, den WSC-Zielwert von 2,2 dauerhaft zu unterschreiten, auch in diesem Geschäftsjahr wieder deutlich und freiwillig übererfüllt. [GRAFIK 17](#)

[GRAFIK 17](#) Normierte Emissionsrate (NER)

in Tonnen CO₂ pro Quadratmeter



¹ 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 2020 wurden 3,65 Tonnen Schwefeloxide (SO_x), 87,18 Tonnen Stickoxide (NO_x), 22,41 Tonnen Kohlenmonoxid (CO), 352,23 Tonnen flüchtige organische Verbindungen (VOC) sowie 6,46 Tonnen Feinpartikel emittiert.

Insgesamt ergeben sich im Geschäftsjahr 2020 Scope 1-Emissionen in Höhe von 229.890 Tonnen CO₂-Äquivalenten.

Scope 2-Emissionen

Der Scope 2-Leitfaden des World Resources Institute¹ schreibt vor, dass Unternehmen zwei Werte für ihre Scope 2-Emissionen berechnen und ausweisen müssen: das sogenannte Market-based Accounting auf Basis des anbieterspezifischen Emissionsfaktors und das sogenannte Location-based Accounting auf Basis des regionalen oder nationalen Netzdurchschnitts. Mit Berücksichtigung der anbieterspezifischen Emissionsfaktoren (Market-based Accounting) der verwendeten Energieträger ergeben sich im Berichtsjahr Scope 2-Emissionen in Höhe von 634.858 Tonnen CO₂-Äquivalenten². Dieser Ansatz wurde gewählt, um die bislang realisierten Implementierungen einer möglichst regenerativen Energieversorgung abzubilden. An unseren Produktionsstandorten in Dresden (Deutschland), Regensburg (Deutschland) und Villach (Österreich) werden bereits heute signifikante Mengen des Wärmebedarfs aus integriertem Energierecycling durch Nutzung der Fertigungsabwärme gewonnen und so der Energiebedarf zur Wärmeenergieerzeugung deutlich reduziert.

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

¹ GHG Protocol Scope 2 Guidance (2015).

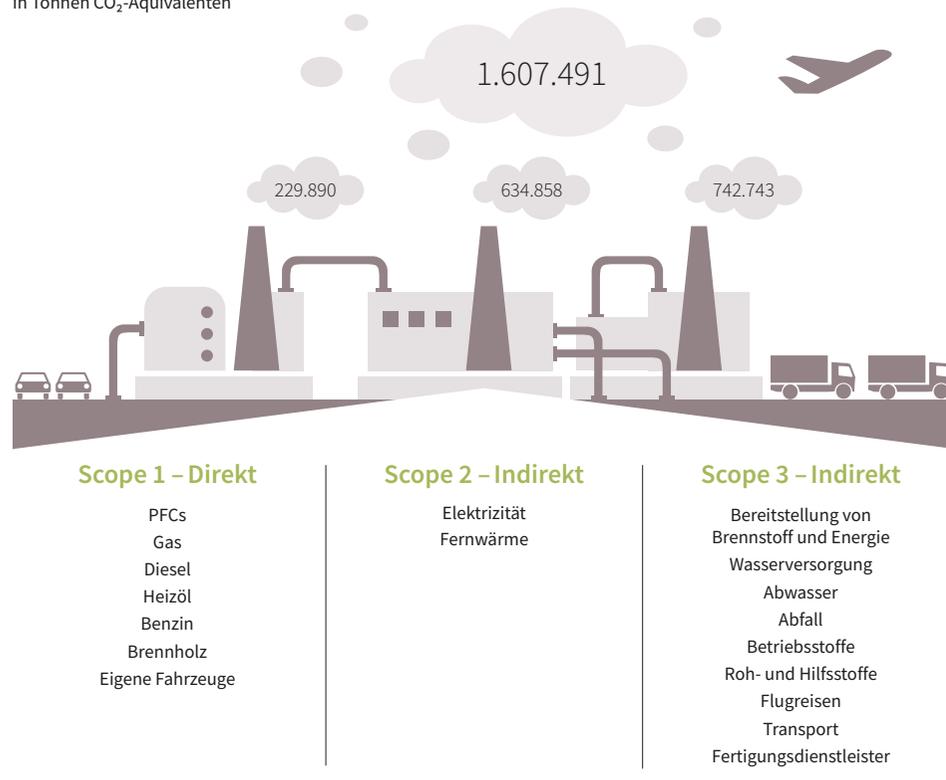
² Auf Basis des regionalen oder nationalen Netzdurchschnitts (Location-based Accounting) errechnen sich Scope 2-Emissionen in Höhe von 737.024 Tonnen CO₂-Äquivalenten.

Scope 3-Emissionen

Unter die Scope 3-Emissionen fallen die Emissionen für die Bereitstellung und Entsorgung sämtlicher Roh-, Hilfs- und Betriebsstoffe sowie sonstiger Prozessmedien, der Warentransport, die Reisetätigkeiten, Aktivitäten der Energiebereitstellung (Übertragungsverluste) und die Fertigungsdienstleister. In Summe ergeben sich im Berichtsjahr Scope 3-Emissionen in Höhe von 742.743 Tonnen CO₂-Äquivalenten.

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

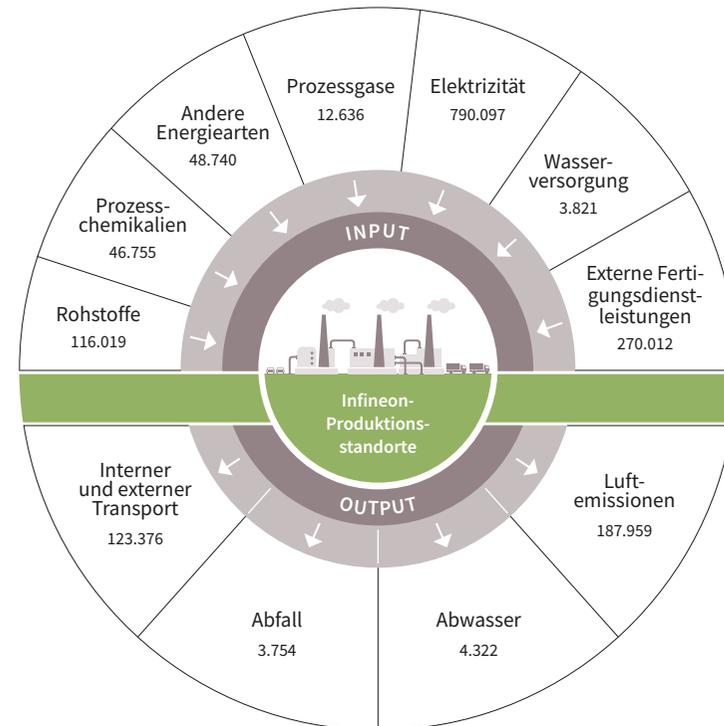
GRAFIK 18 Berechnung der CO₂-Belastung in Tonnen CO₂-Äquivalenten



Für Infineon ergibt sich ein ökologischer Fußabdruck von umgerechnet rund 1,61 Millionen Tonnen CO₂-Äquivalenten **GRAFIK 18**. Dieser Wert ist gegenüber dem letzten Geschäftsjahr wesentlich durch die erstmalige Berücksichtigung der Fertigungsdienstleister erhöht.

GRAFIK 19 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.

GRAFIK 19 Aufteilung der Emissionen nach Entstehung in Tonnen CO₂-Äquivalenten



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

Wassermanagement

Die Infineon-Wasserbilanz für das Geschäftsjahr 2020 ist in GRAFIK 20 schematisch dargestellt.

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

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

Teilweise kann das Wasser nach erstmaligem Gebrauch wiederverwendet werden. Im Berichtszeitraum konnten 1.520.588 Kubikmeter (14,17 Prozent) des Produktionsreinstwassers sowie 1.251.773 Kubikmeter (8,46 Prozent) des Produktionsabwassers wiederverwendet werden.

GRAFIK 20 Wasserbilanz
in Kubikmeter



Infineon bezog im Berichtsjahr 26.011.505 Kubikmeter Wasser. Die Versorgung wird entweder über eigene Grundwasserbrunnen oder durch lokale Versorger sichergestellt. Diese Versorger liefern Trinkwasser beziehungsweise Brauchwasser, das keine Trinkwasserqualität besitzt. Der Ursprung unseres Wassers ist in [GRAFIK 21](#) dargestellt.

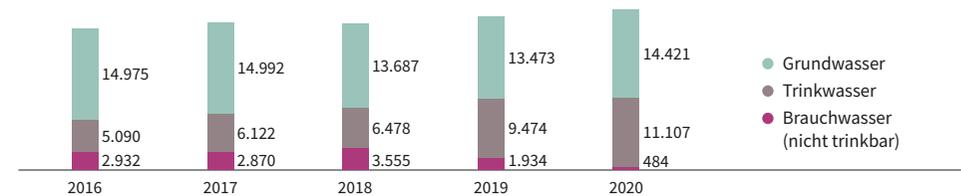
Nachdem das Wasser den Produktionsbereich verlassen hat, wird es abhängig vom Reinheitsgrad, von den technischen Gegebenheiten sowie den behördlichen Vorgaben entweder direkt oder indirekt eingeleitet. In [GRAFIK 22](#) ist die prozentuale Aufteilung der Wassereinleitungen abgebildet.

Als Maß für die Effizienz der Wassernutzung wurde vom WSC der „Wasserverbrauch in Litern pro Quadratmeter prozessierter Waferfläche“ definiert. Die Infineon-Frontend-Standorte verbrauchten im Kalenderjahr 2019 rund 31 Prozent weniger Wasser, um einen Quadratmeter Waferfläche zu prozessieren, als der globale Durchschnitt des WSC. [GRAFIK 23](#)

Wir haben in diesem Berichtsjahr eine Bewertung möglicher Risiken des Wassermangels anhand des Aqueduct Water Risk Atlas (unter Bezugnahme auf Aqueduct 3.0-Daten) des World Resources Institute durchgeführt. Mit diesem können Gebiete mit hohem oder extrem hohem Wassermangelrisiko identifiziert werden. Als Ergebnis befinden sich nur zwei Standorte in solchen Gebieten: Temecula (USA) und Tijuana (Mexiko). Der Wasserbezug dieser beiden Standorte entspricht 0,98 Prozent unseres gesamten Wasserbezugs. Die beiden Standorte verwenden nur Wasser, das von lokalen Versorgern zur Verfügung gestellt wird. Um den Frischwasserbedarf zu reduzieren, führen beide Standorte wirksame Maßnahmen zum Wasserrecycling mithilfe von Umkehrosmose-Systemen durch. Die Wassereinleitung aus der Produktion, beispielsweise in Kläranlagen, für diese beiden Standorte beträgt 0,46 Prozent der gesamten Wassereinleitung.

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

[GRAFIK 21](#) Wasserbezug gerundet, in Tausend Kubikmeter



[GRAFIK 22](#) Wassereinleitungen



[GRAFIK 23](#) Normierter Wasserverbrauch pro Quadratmeter prozessierter Waferfläche



¹ Frontend-Standorte weltweit.

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 Generalsekretärs der Vereinten Nationen. Mit dem CDP Water Disclosure informieren wir unsere Stakeholder über unseren Umgang mit Wasser und die damit verbundenen Risiken und Chancen. www.infineon.com/nachhaltigkeit_reporting

Abfallmanagement

Die Basis unseres nachhaltigen Abfallmanagements sind die Klassifizierung und Trennung von Abfällen sowie die Nutzung von sicheren Entsorgungswegen. Im Geschäftsjahr 2020 betrug das Gesamtaufkommen an Abfällen 41.073 Tonnen, wobei 19.930 Tonnen als nicht gefährlich und 21.143 Tonnen als gefährlich einzustufen waren [GRAFIK 24](#). Die größten Einflussfaktoren bei den Abfallmengen und genutzten Entsorgungswegen sind neben den gesetzlichen Vorgaben vor allem Schwankungen in der Produktion.

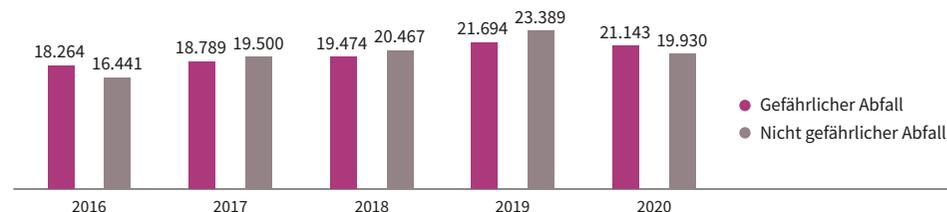
Im Geschäftsjahr 2020 konnten 65,45 Prozent des nicht gefährlichen und 53,86 Prozent des gefährlichen Abfalls dem Recycling zugeführt werden. Die prozentuale Aufteilung der einzelnen Entsorgungsmethoden ergibt sich aus [GRAFIK 25](#).

Der WSC hat das „Gesamtaufkommen an Abfall in Gramm pro Quadratmeter prozessierter Waferfläche“ als Maß für die Effizienz im Abfallmanagement definiert. Im Vergleich zum globalen Durchschnitt des WSC generierten unsere weltweiten Frontend-Standorte im Kalenderjahr 2019 rund 66 Prozent weniger Abfall, um einen Quadratmeter Waferfläche zu prozessieren. [GRAFIK 26](#)

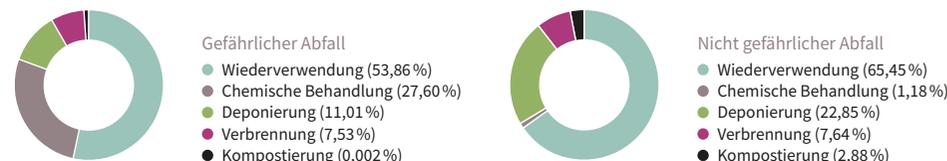
Der wesentliche Aspekt unseres nachhaltigen Abfallmanagements ist naturgemäß die Vermeidung von Abfall. Infineon benötigt für seine Fertigungen auch Lösemittel. Diese können nach Gebrauch, wenn technisch und ökonomisch sinnvoll, durch Destillation so gereinigt werden, dass sie wieder als Lösemittel verwendet werden können. Dies reduziert einerseits den Einkauf von neuer Ware und andererseits das Abfallaufkommen. So wurden im Geschäftsjahr 2020 399,01 Tonnen des Lösemittels Propylenglycolmonomethyletheracetat (PGMEA) durch die Destillation von PGMEA-haltigem Abfall extern zurückgewonnen und in der Produktion wiederverwendet.

[GRAFIK 24](#) Abfallgenerierung

in Tonnen

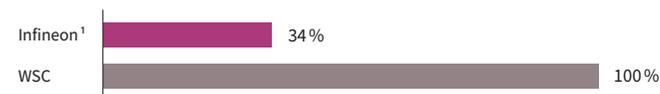


[GRAFIK 25](#) Gefährlicher und nicht gefährlicher Abfall nach Entsorgungsmethoden



[GRAFIK 26](#) Normierte Abfallgenerierung

pro Quadratmeter prozessierter Waferfläche



¹ Frontend-Standorte weltweit.



Mehrwert durch nachhaltige Produkte

Ökologisch positive CO₂-Bilanz: Die Produkte von Infineon ermöglichen während ihrer Nutzungsphase CO₂-Einsparungen von rund 56 Millionen Tonnen CO₂-Äquivalenten.

Wesentliche Themen

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

ZIELE
S. 44 ff.

Die Klimastrategie von Infineon beruht auf zwei Säulen: Neben der kontinuierlichen Reduzierung der eigenen Emissionen leistet Infineon mittels seiner innovativen Produkte und Lösungen einen aktiven Beitrag zum Klimaschutz.

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

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

Aktuelle Trends analysieren wir regelmäßig im Zuge der Definition neuer Produkte, um nachhaltige Geschäftsmodelle zu identifizieren. Weitere Informationen sind unter „Strategische Ausrichtung“ im Kapitel „Die Segmente“ des Geschäftsberichts 2020 enthalten. [□ S. 56 f., S. 61 f., S. 66 f. und S. 71 f. des Geschäftsberichts 2020](#)

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 einem effizienteren Betrieb und damit zu geringeren Leistungsverlusten. Auch in Technologiebereichen wie LED¹-Lampen oder Induktionskochgeräten kommen Produkte von Infineon zur Anwendung. Weiterhin wird die Erzeugung von regenerativer Energie mit großen Windkraft- sowie Fotovoltaikanlagen durch unsere Hochleistungsprodukte ermöglicht.

¹ LED: Lichtemittierende Diode.

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.

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.

In den Anwendungsbereichen Automobilelektronik, industrielle Antriebe, Server, Beleuchtung, Fotovoltaik, Windenergie, Handyladegeräte sowie Induktionskochgeräte ermöglichen unsere Produkte während der Nutzungsphase CO₂-Einsparungen von rund 56 Millionen Tonnen CO₂-Äquivalenten. Das entspricht etwa dem durchschnittlichen jährlichen Stromverbrauch von mehr als 90 Millionen Einwohnern in Europa.

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. [GRAFIK 27](#)

GRAFIK 27 Infineon-CO₂-Bilanz



CO₂-Belastung¹

Rund 1,61 Millionen Tonnen CO₂-Äquivalente



CO₂-Einsparung²

Rund 56 Millionen Tonnen CO₂-Äquivalente

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



¹ Die Kennzahl berücksichtigt Produktion, Transport, eigene Fahrzeuge sowie Flugreisen, Roh-, Hilfs- und Betriebsstoffe, Chemikalien, Wasser/Abwasser, direkte Emissionen, Energieverbrauch, Abfall usw. aller in IMPRES erfassten Produktionsstandorte und der Unternehmenszentrale Campeon (Deutschland) sowie direkte und indirekte energiebezogene Emissionen von Fertigungsdienstleistern. Sie basiert auf intern erhobenen Daten und öffentlich verfügbaren Umrechnungsfaktoren und bezieht sich auf das Geschäftsjahr 2020.

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 2019 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 Expert*innenschätzungen beruhen. Solche komplexen ökobilanziellen Betrachtungen sind mit Unschärfe und gewissen Unsicherheiten behaftet, das Ergebnis ist jedoch eindeutig.

Unser Produktbeispiel: Siliziumkarbid-MOSFETs von Infineon – CoolSiC™ für Solar- und Ladestationen

Weltweit wächst die installierte Fotovoltaikleistung rasant. Mittlerweile liefern Fotovoltaikanlagen mit einer Gesamtleistung von rund 600 Gigawatt sauberen und kostengünstigen Strom – und könnten damit rund 600 mittelgroße Kohlekraftwerke ersetzen. Mit der neuesten Generation von innovativen, auf Siliziumkarbid (SiC) basierenden Solar-Wechselrichtern unterstützt Infineon diesen Wachstumstrend. Denn unsere CoolSiC™-Lösungen reduzieren die Systemkosten für Wechselrichter und steigern deren Effizienz. Die Erzeugungs- und Bereitstellungskosten für Solarstrom sinken damit weiter.

So nutzen Hersteller von Wechselrichtern die Vorteile unseres Halbleitermaterials mit Produkten wie dem CoolSiC™ EasyPACK™ oder den Gatetreibern der EiceDRIVER™-Familie, um den durch die Solarzellen erzeugten Gleichstrom in netztauglichen Wechselstrom umzuwandeln – mit einer Effizienz von über 99 Prozent. Der weltweit leistungsstärkste Stringwechselrichter mit einer Leistung von bis zu 250 Kilowatt verwendet maßgeschneiderte EasyPACK™ 3B-Leistungsmodule von Infineon.

Auch die Elektromobilität profitiert von unseren Siliziumkarbid-MOSFETs. Neben anderen Kunden, nutzt sie das in Spanien ansässige Technologieunternehmen Ingeteam, um das Laden von Elektrofahrzeugen schneller zu machen. Pro Ladeplatz kommen acht Infineon-Module zum Einsatz. Abhängig von der Ladeleistung des jeweiligen Fahrzeugs muss dieses jetzt nur noch für zehn Minuten anhalten, um eine 80-prozentige Batterieladung zu erreichen. Dies ist vergleichbar mit der Betankung eines Autos mit einem herkömmlichen Verbrennungsmotor.

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

Alle Infineon-Produkte sind DRC¹-konfliktfrei.

Wesentliche Themen

- › Mehrwert durch nachhaltige Produkte
- › Verantwortungsvolle Fertigung

ZIELE

S. 44 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 Corporate Social Responsibility (CSR) von hoher Relevanz.

Unsere Einkaufsgrundsätze (Principles of Procurement) basieren auf international anerkannten Richtlinien, wie den Prinzipien des UN Global Compact und den grundlegenden Prinzipien der Internationalen Arbeitsorganisation, sowie unseren Business Conduct Guidelines. Die darin beschriebenen Anforderungen umfassen die in [GRAFIK 28](#) 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.

[GRAFIK 28](#) Einkaufsgrundsätze (Principles of Procurement)



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

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 zehn Fragebögen zu unterschiedlichen Themen im Lieferantenmanagementportal zur Beantwortung vorgelegt. Die erhaltenen Antworten werden durch die jeweiligen Infineon-Fachabteilungen bewertet. Erst nach der erfolgreichen Bewertung wird der Lieferant freigegeben. Falls nötig werden gemeinsam mit dem Lieferanten Verbesserungsschritte vereinbart. Dieses Vorgehen ermöglicht eine schnelle und aktuelle Bewertung. Darüber hinaus dient die jährliche Neubewertung ausgewählter Lieferanten dazu, festzustellen, ob Korrekturmaßnahmen eingeleitet werden müssen. Jährlich werden etwa 400 bestehende Lieferanten, welche circa 75 Prozent des Einkaufsvolumens repräsentieren, hinsichtlich der 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 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 Demokratischen Republik Kongo oder ihren Nachbarstaaten beitragen. Für die Funktionalität unserer Produkte ist der Einsatz der genannten Materialien unverzichtbar.

Die Achtung der Menschenrechte ist für Infineon eine Selbstverständlichkeit. Die Vermeidung von Konfliktmineralien in der Lieferkette leistet einen Beitrag zur Verhinderung von Menschenrechtsverletzungen. Infineon ist nicht an den US-Börsen gelistet und hat somit auch nicht die gesetzliche Verpflichtung, einen sogenannten Konfliktmineralien-Bericht zu veröffentlichen. Als Mitglied der sogenannten Responsible Minerals Initiative stellen wir uns dennoch, im Rahmen einer freiwilligen Selbstverpflichtung, unserer Verantwortung in der Lieferkette. Mit unserer umfassenden Deklaration zur Verwendung von Konfliktmineralien unterstützen wir unsere Kunden, die nach den Bestimmungen der 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. www.infineon.com/nachhaltigkeit_reporting

Im Geschäftsjahr 2020 hat Infineon 100 Prozent der potenziellen Lieferanten von Konfliktmineralien ermittelt und hinsichtlich des Einsatzes von Konfliktmineralien ausgewertet. Gemäß den Vorgaben aus der OECD-Richtlinie und basierend auf der vollständigen Rückmeldung unserer Lieferanten sind alle Infineon-Produkte DRC-konfliktfrei. Von unseren Lieferanten fordern wir auch in Zukunft, nur noch Rohstoffe von Schmelzen zu beziehen, welche die Anforderungen des Responsible Minerals Assurance Process oder eines äquivalenten Auditprogramms erfüllen.

Freiwillige Bewertung von Kobalt in Produkten von Infineon

Die Demokratische Republik Kongo hält circa 50 Prozent der weltweiten Kobaltreserven und produziert die weltweit größte Menge an Kobalt. In mehreren Berichten wurde auf erhebliche Bedenken hinsichtlich der sozialen und ökologischen Auswirkungen der Kobaltgewinnung, einschließlich Kinderarbeit und unsicherer Arbeitsbedingungen im Kobaltabbau, hingewiesen. Infineon hat daher als verantwortungsbewusstes Unternehmen seine Aktivitäten zur sozialen und ökologischen Verantwortung in der Lieferkette diesbezüglich erweitert, indem wir auf freiwilliger Basis Kobalt in unser Due Diligence-Programm zur verantwortungsbewussten Beschaffung von Mineralien aufgenommen haben. Im Rahmen unserer Untersuchung haben wir alle Lieferanten von kobalthaltigem Material identifiziert und hinsichtlich der in der Lieferkette befindlichen Kobaltschmelzen abgefragt. Zur Schaffung von Transparenz stellen wir das Ergebnis der Prüfung unseren Kunden in Form einer Kobalt-Deklaration (Cobalt Reporting Template) zur Verfügung.

1 OECD: Organisation for Economic Co-operation and Development.



Gesellschaftliches und soziales Engagement: Corporate Citizenship

Infineon engagiert sich derzeit in Corporate Citizenship-Aktivitäten in 17 Ländern.

ZIELE
S. 44 ff.

Wesentliches Thema
› Corporate Citizenship

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

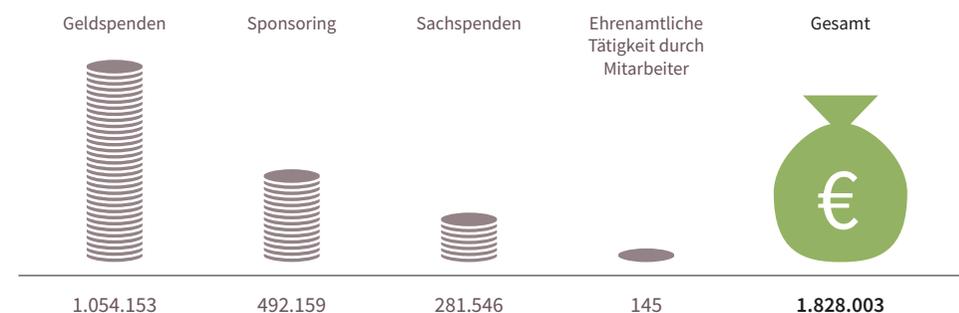
Die genannten Schwerpunkte und Handlungsoptionen sind in unserer Richtlinie Corporate Citizenship und Sponsoring hinterlegt. Diese Richtlinie stellt sicher, dass unsere Corporate Citizenship-Aktivitäten in transparenter Weise erfolgen und unseren ethischen Grundsätzen genügen. Außerdem haben wir an allen 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 2020 197 Aktivitäten weltweit unterstützt. 3 Prozent der Spenden waren Investitionen für lokale Gesellschaften, mit denen wir interagieren. 97 Prozent waren Zuwendungen für gemeinnützige Zwecke.

Das Unternehmen hat zudem einen Betrag in Höhe von €84.000 an die Stiftung Ambulantes Kinderhospiz München (Deutschland) gespendet. Ermöglicht wurde diese Spende dadurch, dass Mitglieder des Aufsichtsrats in dieser Höhe auf ihnen zustehendes Sitzungsgeld verzichtet haben.

In **GRAFIK 29** sind unsere Ausgaben für soziales und gesellschaftliches Engagement im Geschäftsjahr 2020 dargestellt.

GRAFIK 29 Ausgaben für soziales und gesellschaftliches Engagement 2020
in €



Beispiele der Infineon-Corporate Citizenship-Aktivitäten 2020



Ökologische Nachhaltigkeit

- › Unterstützung bei der Reinigung des Küstenabschnitts in Nongsa Kampung Tua zum Schutz der Meeresumwelt (Indonesien)



Bildung für zukünftige Generationen

- › Unterstützung der Falling Walls Foundation GmbH zur Förderung von Jungunternehmern in der Wissenschaft (Deutschland)
- › Unterstützung lokaler Schulen durch die Spende von Laptops zur Förderung der Lernumgebung (Rumänien)
- › Unterstützung der International School Carinthia zur Förderung von Bildung in einem internationalen Umfeld (Österreich)
- › Sponsoring zahlreicher Universitätsstipendien (Volksrepublik China)



Lokale soziale Belange

- › Spende an die MagiCamp Association zur Behandlung von an Krebs erkrankten Kindern und zur Unterstützung ihrer Familien (Rumänien)
- › Spende an das Molnár Mária Caring Home zur Unterstützung von Kindern mit Behinderung (Ungarn)
- › Sponsoring der Winterspiele Special Olympics 2020 zur Unterstützung und Förderung von Menschen mit Behinderung (Österreich)
- › Spende an Boys & Girls Clubs of America zur Durchführung freiwilliger Aktivitäten für Kinder und Jugendliche nach Schulabschluss (USA)



Hilfe nach Natur- und humanitären Katastrophen

- › Spende an verschiedene Initiativen weltweit zur Linderung der Auswirkungen der Coronavirus-Pandemie und zur Unterstützung der Menschen vor Ort (Deutschland, Indien, Italien, Malaysia, Österreich, Singapur, Ungarn, USA und Volksrepublik China)
- › Unterstützung der Opfer des Erdbebens in Mindanao (Philippinen)

Mitgliedschaften und Partnerschaften

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

Industrieverbände

- › 5G Automotive Association e. V. (5GAA)
- › Advanced Research & Technology for Embedded Intelligent Systems (ARTEMIS-IA)
- › Alliance for the Internet of Things Innovation (AIOTI)
- › Association for European NanoElectronics Activities (AENEAS)
- › Bundesverband Informationswirtschaft, Telekommunikation und neue Medien e. V. (BITKOM)
- › Charter of Trust
- › Computing Technology Industry Association (CompTIA)
- › European Technology Platform on Smart Systems Integration (EPoSS)
- › Global Semiconductor Alliance (GSA)
- › Industriellenvereinigung Österreich (IV)
- › Internationales Konsortium Industrie 4.0 (IIC)
- › Verband der amerikanischen Halbleiterindustrie (SIA)
- › Verband der Automobilindustrie (VDA)
- › Verband der chinesischen Halbleiterindustrie (CSIA)
- › Verband der europäischen Halbleiterindustrie (ESIA)
- › Verband der europäischen Sicherheitsindustrie (EUROSMART)
- › Welt-Halbleiterverband (WSC; Organisation der regionalen Halbleiterverbände)
- › Zentralverband Elektrotechnik- und Elektronikindustrie e. V. (ZVEI)

Normungsorganisationen

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

Sonstige

- › European Cyber Security Organisation (ECSO)
- › Plattform Industrie 4.0
- › Responsible Minerals Initiative (RMI)
- › United Nations Global Compact

Ziele Geschäftsjahr 2020	Status	Beschreibung
<p> Schutz unserer Beschäftigten</p> <p>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.</p> <p>Umstellung des Arbeitsschutzmanagementsystems von OHSAS 18001 auf ISO 45001 und Zertifizierung an allen in IMPRES erfassten Produktionsstandorten und der Unternehmenszentrale Campeon (Deutschland).</p>	<p></p> <p></p>	<p>Die Implementierung durch vertiefende Maßnahmen konnte aufgrund der Coronavirus-Pandemie nicht vollständig umgesetzt werden. Als Teil unseres präventiv ausgerichteten Managementsystems werden wir unser verhaltensorientiertes Arbeitssicherheitsprogramm weiterführen.</p> <p>Die interne Umstellung des Managementsystems ist bereits erfolgt. Bis zum Ende des Kalenderjahres 2020 befindet sich Infineon im Zertifizierungsprozess für die Norm ISO 45001:2018.</p>
<p> Ökologische Nachhaltigkeit und Klimaschutz</p> <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>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.</p> <p>Treibhausgasemissionen</p> <p>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 Waferfläche 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.</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 wollen wir mit unserem Wasserverbrauch unter 8,5 Litern pro Quadratmeter prozessierter Waferfläche 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>	<p></p> <p></p> <p></p> <p></p>	<p>Im Geschäftsjahr 2020 haben wir Maßnahmen mit einem Einsparvolumen von 11,98 Gigawattstunden Energie umgesetzt. Summiert über die letzten drei Geschäftsjahre wurden Einsparmaßnahmen von insgesamt 58,48 Gigawattstunden realisiert.</p> <p>Die interne Umstellung des Managementsystems ist bereits erfolgt. Bis zum Ende des Kalenderjahres 2020 befindet sich Infineon im Zertifizierungsprozess für die Norm ISO 50001:2018.</p> <p>Unsere PFC-relevanten Emissionen lagen unterhalb von 2,2 Tonnen CO₂-Äquivalenten pro Quadratmeter prozessierter Waferfläche.</p> <p>Unser spezifischer Wasserverbrauch lag unter 8,5 Litern pro Quadratmeter prozessierter Waferfläche.</p>

 Ziel erreicht  in Umsetzung  Ziel noch nicht erreicht

Ziele Geschäftsjahr 2020	Status	Beschreibung
<p>Abfallmanagement</p> <p>Unabhängig von einer steigenden Produktkomplexität wollen wir mit unserem Abfallaufkommen den spezifischen Abfallwert von 27,5 Gramm pro Quadratcentimeter prozessierter Waferfläche 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 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>	<ul style="list-style-type: none"> ● ● 	<p>Unser spezifisches Abfallaufkommen lag unter 27,5 Gramm pro Quadratcentimeter prozessierter Waferfläche.</p> <p>Im Geschäftsjahr 2020 wurden 399,01 Tonnen des Lösemittels PGMEA durch die Destillation von PGMEA-haltigem Abfall zurückgewonnen und in der Produktion wiederverwendet. Dies entspricht einer Zielerreichung von 133 Prozent.</p>
<p> Mehrwert durch nachhaltige Produkte</p> <p>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.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● 	<p>Die Infineon-CO₂-Bilanz wurde aktualisiert. Das Verhältnis von CO₂-Einsparungen durch unsere Produkte in der Nutzungsphase zu den Emissionen bei der Herstellung lag bei rund 35 zu 1.</p>
<p> Unsere Verantwortung entlang der Wertschöpfungskette</p> <p>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.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● 	<p>Die vollständige Lieferanten-Evaluierung wurde durchgeführt und die DRC-konfliktfreie Lieferkette konnte aufrechterhalten werden.</p>
<p> Gesellschaftliches und soziales Engagement: Corporate Citizenship</p> <p>Im Geschäftsjahr 2020 soll ein Vorschlag für eine interne Kommunikationsstrategie für CSR- und Nachhaltigkeitsthemen erarbeitet werden.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● 	<p>Eine interne Kommunikationsstrategie wurde erarbeitet und Kommunikationsmaßnahmen für die Themen Klimastrategie und Corporate Citizenship implementiert. Die Kommunikation wird bei Bedarf auf weitere CSR-Handlungsschwerpunkte erweitert.</p>

● Ziel erreicht ● in Umsetzung ○ Ziel noch nicht erreicht

Ziele Geschäftsjahr 2021	Beschreibung
 Kapitelübergreifende Ziele	<p>Im Geschäftsjahr 2021 wollen wir die zur Konsolidierung notwendige Harmonisierung der Prozesse und Definitionen abgeschlossen haben, sodass die nichtfinanziellen Daten von Cypress im Nachhaltigkeitsbericht 2021 integriert sein werden.</p> <p>Teil des vom Aufsichtsrat neu gestalteten Vergütungssystems für den Vorstand sind im Bereich der variablen Vergütung neben finanziellen nunmehr auch ESG-Ziele aus den Bereichen des Klimaschutzes und der Diversität; nach einem positiven Votum der Hauptversammlung sollen diese zeitnah auch in den laufenden Anstellungsverträgen der amtierenden Vorstandsmitglieder umgesetzt werden. Die ESG-Ziele wollen wir in den nächsten Geschäftsjahren im Rahmen einer hinreichenden Sicherheit extern prüfen lassen.</p>
 Unternehmensethik	<p>Aufbau einer einheitlichen Compliance-Organisation mit Benennung von Compliance-Beauftragten und Implementierung des Infineon-Compliance-Managementsystems an den durch die Akquisition von Cypress übernommenen Standorten.</p>
 Menschenrechte	<p>Weiterentwicklung einer Methodik für die Durchführung einer Due Diligence der globalen Lieferkette für den Aspekt Achtung der Menschenrechte durch Kategorisierung anhand möglicher Länderrisiken.</p>
 Human Resources Management	<p>Langfristig wollen wir einen Anteil von Frauen in Führungspositionen von 20 Prozent erreichen. Mithilfe der Entwicklung bereichsspezifischer Ziele und Maßnahmen, welche regelmäßig in den zuständigen Leitungskreisen beziehungsweise durch den Vorstand überprüft werden, soll dieses Ziel erreicht werden. Eine weitere Maßnahme besteht in der Erhöhung der internen Sichtbarkeit von weiblichen Talenten.</p> <p>Das bestehende globale Ziel von 80 Prozent Gesamtzufriedenheit der Mitarbeiter*innen bleibt bis auf Weiteres unverändert. Zu den Maßnahmen, mit denen dieses Ziel erreicht werden soll, zählen insbesondere die Weiterentwicklung der Führungskompetenz sowie die Sicherstellung einer ausgewogenen Arbeitsbelastung.</p> <p>Mindestens 90 Prozent aller unserer Führungskräfte (ab Senior Manager¹-Ebene mit fünf oder mehr direkten Mitarbeiter*innen) werden innerhalb von zwei Jahren ein Führungsgespräch mit ihren Mitarbeiter*innen führen. Im Rahmen der Führungsgespräche bekommen Führungskräfte strukturiert Rückmeldung von ihren Mitarbeiter*innen. Das ermöglicht ihnen, das eigene Führungsverhalten zu reflektieren, Stärken und Verbesserungsmöglichkeiten zu erkennen und damit die Zusammenarbeit mit und im Team zu verbessern. Zu den Maßnahmen, mit denen dieses Ziel erreicht werden soll, zählen die regelmäßige Überprüfung der Durchführung des Führungsgesprächs und die Schulung der internen oder externen Moderator*innen des Führungsgesprächs.</p>

1 Basierend auf den Job-Titeln im September 2020.

Ziele Geschäftsjahr 2021	Beschreibung
 Schutz unserer Beschäftigten	<p>Integration der durch die Akquisition von Cypress übernommenen drei wesentlichen Standorte in das verhaltensorientierte Arbeitssicherheitsprogramm durch die Einführung der sieben Goldenen Regeln der Arbeitssicherheit und Implementierung dieser in die regelmäßigen Arbeitssicherheitsschulungen an diesen Standorten.</p> <p>Weiterführung des Arbeitssicherheitsprogramms durch die Implementierung eines definierten Schwerpunktthemas an den wesentlichen Produktionsstandorten und der Unternehmenszentrale Campeon (Deutschland).</p>
 Ökologische Nachhaltigkeit und Klimaschutz	
CO ₂ -Neutralität	<p>Infineon hat sich zum Ziel gesetzt, bis zum Ende des Geschäftsjahres 2030 bezogen auf die – nach dem Greenhouse Gas Protocol definierten – Scope 1- und Scope 2-Emissionen CO₂-neutral zu werden. Bereits bis zum Ende des Geschäftsjahres 2025 sollen die Emissionen um 70 Prozent gegenüber dem Kalenderjahr 2019¹ verringert werden.</p>
Energiemanagement	<p>Umsetzung von Projekten und Maßnahmen im Geschäftsjahr 2021 zur Steigerung der Energieeffizienz, die in Summe ein jährliches Einsparpotenzial von 20 Gigawattstunden aufweisen. Die Umsetzung von standortspezifischen Maßnahmen im Bereich der Infrastruktur und der Produktion unterstützt die Zielerreichung.</p>
Treibhausgasemissionen	<p>Installation weiterer PFC-Abluftreinigungsanlagen zur Erreichung einer additiven Abreinigung in Höhe von mindestens 30.000 Tonnen CO₂-Äquivalenten.</p>
Wassermanagement	<p>Aufgrund der zunehmenden Komplexität unserer Produkte ist ein steigender Einsatz von Wasser in der Produktion erforderlich. Unabhängig von dieser steigenden Produktkomplexität wollen wir mit unserem spezifischen Wasserverbrauch unter 8,5 Litern pro Quadratzentimeter prozessierter Waferfläche bleiben. Der regelmäßige Austausch zwischen den Standorten zur Identifikation und Umsetzung von Verbesserungspotenzial ist eine ausgewählte Maßnahme, mit der dieses Ziel erreicht werden soll.</p>

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

Ziele Geschäftsjahr 2021	Beschreibung
 Abfallmanagement	<p>Unabhängig von einer steigenden Produktkomplexität wollen wir mit unserem Abfallaufkommen den spezifischen Abfallwert von 27,5 Gramm pro Quadratcentimeter prozessierter Waferfläche 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 Verbesserungspotenzialen erreicht werden.</p>
 Mehrwert durch nachhaltige Produkte	<p>Integration der durch die Akquisition von Cypress übernommenen wesentlichen Standorte in die Infineon-CO₂-Bilanz.</p> <p>Einsparung von mindestens 50 Millionen Tonnen CO₂-Äquivalenten durch unsere Produkte während der Nutzungsdauer der Anwendung.</p>
 Unsere Verantwortung entlang der Wertschöpfungskette	<p>Aufrechterhaltung einer DRC-konfliktfreien Lieferkette und die erneute Durchführung einer Evaluierung bezüglich der Verwendung von Konfliktmineralien für 100 Prozent der relevanten Lieferanten. 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.</p> <p>Durchführung einer Due Diligence der Lieferanten von kobalthaltigen Produkten zur Schaffung von Transparenz in der Lieferkette hinsichtlich der Herkunft von Kobalt und Veröffentlichung der Ergebnisse in Form eines Kobalt Reporting Templates (CRT).</p> <p>Überarbeitung unserer Einkaufsgrundsätze (Principles of Procurement) im Geschäftsjahr 2021, insbesondere die Aspekte Menschenrechte und Umweltschutz, sowie Veröffentlichung dieser auf der Internet-Seite von Infineon.</p>
 Gesellschaftliches und soziales Engagement: Corporate Citizenship	<p>Implementierung der relevanten Aktivitäten von Cypress in das Infineon-Corporate Citizenship-Programm durch Etablierung der notwendigen zusätzlichen Corporate Citizenship-Verantwortlichen und deren Einbindung in den bestehenden Schulungs- und Besprechungsturnus.</p>