



HR-Report 2023



www.infineon.com/hrreport

Inhalt

Einleitung	3	HR Delivery Excellence	26
HR @ Infineon	4	Schaffung eines großartigen Mitarbeiter*innenerlebnisses	
Driving digitalization and decarbonization. Together.	5	für Neuzugänge: globales Onboarding mit MyHR	27
Geschäftliche Anforderungen erfüllen und in einem volatilen Umfeld bestehen: strategische HR-Prioritäten	8	Fokus auf Vereinfachung, Konsolidierung, Digitalisierung und Automatisierung: Ausblick auf unser künftiges HR-Shared-Services-Konzept	28
Ein Erfolgsfaktor für unsere Organisation: People-Engagement	9	Ein Jahr mit vielen HR-Meilensteinen rund um den Globus: Neues aus den Regionen	29
Eine Stärke die Neues ermöglicht: Diversity & Inclusion	10	Set up for Success	31
Race for Talent	13	Unser konsequenter Fokus auf die Weiterentwicklung von HR: tHRive	32
Eine geschäftskritische Aufgabe, selbst in Zeiten unsicherer Märkte:		Funktionale Struktur mit globaler umfassender Verantwortung: unsere HR-Organisation	33
Talente gewinnen und binden	14	Kundenerfahrung verbessern und Skalierbarkeit sicherstellen: Digitalisierung des HR-Bereichs	35
Förderung von Engagement und Mitarbeiter*innenbindung durch attraktive Benefits	17	Fazit	36
Arbeit und Zusammenarbeit neu gedacht: unsere New-Work-Journey	18	Fakten & Zahlen	38
Förderung einen gesunden Lebensstils und guter Arbeitsgewohnheiten: Gesundheit und Wohlbefinden	19		
Upskilling & Leadership Development	21		
Weiterbildung unserer Führungskräfte: das Infineon General Management Program	22		
Neues Bewertungskonzept: vom Assessment- zum Development Center	22		
Einführung digitaler Lernmöglichkeiten an allen Infineon-Standorten: LinkedIn Learning	23		
Erweiterung unseres Angebots: virtuelles Coaching mit „BetterUp“	25		

Einleitung

Liebe Leser*innen,

schön, dass Sie sich unseren HR-Report 2023 ansehen.

Wir leben in dynamischen Zeiten, die für viele von uns Veränderungen und neue Herausforderungen mit sich bringen. Im letzten Geschäftsjahr haben wir wieder zu Normalität nach COVID-19 zurückgefunden und haben gleichzeitig den Wachstumskurs unseres Unternehmens stabil gehalten.

Eines der wichtigsten Themen ist für uns aktuell der Fachkräftemangel. Wir müssen uns Gedanken machen und neue Wege finden, Mitarbeiter*innen zu gewinnen und zu halten.

Besonders in Zeiten wie diesen wird deutlich, wie wichtig es ist, die Rolle von HR weiterzuentwickeln: Sie sollte nicht nur als Enabler, sondern vielmehr als Treiber auftreten, um die wichtigste Ressource in unserem Unternehmen – unsere Mitarbeiter*innen – effektiver zu managen. Um auf wirtschaftliche Höhen und Tiefen

angemessen reagieren zu können, müssen wir uns schnell anpassen. Das bedeutet, dass sich jede HR-Funktion strategisch positionieren muss, damit wir Bedürfnisse und Trends frühzeitig antizipieren können. Wie genau ist uns dies im vergangenen Jahr gelungen? Die Antwort auf diese Frage finden Sie auf den folgenden Seiten.

Ich wünsche Ihnen viel Spaß beim Lesen unseres HR-Reports 2023 und hoffe, dass Sie ein paar wertvolle Einblicke gewinnen – in unser tägliches Geschäft, unsere Initiativen zur Steigerung des Employee-Engagements, unsere Entschlossenheit, im „Race for Talent“ vorne mitzuspielen, sowie unseren kontinuierlichen Einsatz, um die HR-Funktion weiterzuentwickeln. Nur gemeinsam wird es uns gelingen, die Dekarbonisierung und Digitalisierung voranzutreiben.

Ihr,
Markus Fink
Executive Vice President und CHRO





HR @ Infineon

HR @ Infineon

Driving digitalization and decarbonization. Together.

Unser HR-Team leistet einen wesentlichen Beitrag, dass Infineon seine Wachstums- und Profitabilitätsziele erreicht und erfolgreich durch unterschiedliche wirtschaftliche Phasen sowie Herausforderungen navigieren kann. Daneben sehen wir uns auch verantwortlich, zu den wesentlichen gesellschaftlichen Herausforderungen beizutragen.

Unsere Mitarbeiter*innen sind der Schlüssel zum Erfolg. Zur Stärkung eines positiven Mitarbeitererlebnisses und daraus resultierend eines hohen Maßes an Engagement gehört es auch, Mitarbeiter*innen und Führungspersonen kontinuierlich weiterzuentwickeln und zu fördern. Nur mit einem hohen Maß an Enthusiasmus, Energie und Motivation erreichen wir ein höheres Niveau an Arbeitsleistung, Kreativität, Produktivität und Innovation. Dies zu erreichen, ist unser oberstes Ziel bei Infineon. Denn unsere Mitarbeiter machen den Unterschied.

Um unsere Ambitionen weiter zu stärken, haben wir unsere „People-Philosophy“ entwickelt. Darin ist zusammengefasst, wie wir personenbezogene Themen bei Infineon angehen und was man erwarten kann, wenn man bei Infineon arbeitet. Zudem zeigt sie auf, was wir bei unseren aktuellen und künftigen Mitarbeiter*innen voraussetzen und wie wir sie – als Arbeitgeber – fördern. Für die HR-Lösungen, die wir entwickeln und bereitstellen, soll diese People Philosophy zudem eine Messlatte sein. Auch möchten wir damit das Engagement unserer Mitarbeiter*innen durch eine positive Mitarbeiter*innenerfahrung verbessern, die sich auf alle Facetten ihres Wirkens bei Infineon erstreckt.



In den letzten Jahren haben wir gezeigt, dass HR einen enormen Beitrag zum Unternehmenserfolg leistet, besonders in unbeständigen Zeiten. Wir sehen uns weiterhin mit einem wachsenden

Fachkräftemangel konfrontiert. Gleichzeitig spielt organisationale Resilienz eine immer wichtigere Rolle. Proaktives Denken und Handeln, entwickeln von Szenarien und antizipieren der Anforderungen, die für den Wandel nötig sind, gehören mittlerweile zur neuen Normalität für HR. Hinzu kommt, dass wir uns als Funktion selbst ständig weiterentwickeln. Unsere eigene Transformation ist essenziell – nicht nur um unser Geschäft zu unterstützen, sondern auch um Wachstum in dynamischen Zeiten zu managen. HR entwickelt sich immer mehr vom Enabler zum Treiber.

Markus Fink

Executive Vice President und CHRO

Our People Philosophy



Unsere People-Philosophy

Wir als Führungskräfte führen

Eine Führungskraft bei Infineon zu sein bedeutet, über virtuelle und physische Grenzen hinweg zu handeln. Dazu muss man authentisch, offen für neue Erfahrungen und neugierig sein und als Vorbild agieren. Die richtige Vertrauenskultur bietet Mitarbeitenden die Möglichkeit, Verantwortung zu übernehmen – und fordert dies auch ein. Führungskräfte agieren als Mentoren und Coaches für ihre Mitarbeitenden. Führungskräfte übernehmen Verantwortung für ihre Bereiche. Führungskräfte schaffen eine positive Arbeitsumgebung und tragen dazu bei, das Engagement ihrer Mitarbeitenden zu verbessern.

Wir geben und erhalten Feedback

Wir fördern eine offene und ehrliche Feedbackkultur sowie einen regen Austausch. Feedback ist essenziell, um Innovationen voranzutreiben und eine Kultur der Zusammenarbeit, des Vertrauens und des Dialogs zu schaffen.

Wir entwickeln uns selbst weiter

Wir möchten das volle Potenzial unserer Mitarbeitenden fördern, um unserem Wettbewerb voraus zu sein. Mit einer großen Vielfalt individueller Lern- und Entwicklungsmöglichkeiten fördern wir Talente und bauen Kompetenzen auf, um auch in Zukunft erfolgreich zu sein. Mitarbeitende bei Infineon übernehmen Verantwortung für ihre eigene Entwicklung und treiben ihre Karriere voran. Ihre Führungskräfte unterstützen sie dabei, sich erfolgreich weiterzuentwickeln.

Wir achten auf die Gesundheit

Die Gesundheit und das Wohlbefinden unserer Mitarbeitenden liegen uns am Herzen. Um eine gute Work-Life-Balance zu fördern, schaffen wir die richtigen Voraussetzungen für eine sichere und gesunde Arbeitsumgebung: mit umfassenden medizinischen Angeboten, Initiativen zum Schutz und zur Förderung der Gesundheit sowie einer Kultur, in der Wohlbefinden und Gesundheit großgeschrieben werden. Die Mitarbeitenden werden dazu ermutigt, Verantwortung für ihre Gesundheit zu übernehmen.

Wir schätzen Vielfalt

Dass wir als Organisation erfolgreich sind, liegt nicht zuletzt an den einzigartigen Stärken und der Vielfalt unserer Belegschaft. Wir setzen dabei auf die Vorteile von Vielfalt, um Infineon immer weiter voranzubringen. Inclusion ist fest in unserem Geschäftsalltag verankert und schafft eine Umgebung, in der sich alle wohlfühlen und ihre Meinung offen ausdrücken können.

Wir arbeiten zusammen

Gemeinsam können wir Berge versetzen. Wenn Kolleg*innen als Team zusammenkommen und aus Teams Organisationen werden – dann ist der Grundstein für ein mitarbeiter*innenorientiertes Unternehmen gelegt. Wichtig ist, dass alle Mitarbeitenden und Führungskräfte am Aufbau dieses Fundaments mitwirken und eng zusammenarbeiten.

Wir leben unsere Rollen

Effektiv gestaltete Organisationen mit transparenten Zielen sowie klaren Rollen und Verantwortlichkeiten sind für uns entscheidend. Nur wenn alle wissen, wie sie zum Erfolg von Infineon beitragen, kommen wir voran. Wir schaffen die Grundlage für eine Zusammenarbeit um beste Ergebnisse und Spitzenleistungen zu erzielen. Ein künftiges Arbeitsumfeld, in dem unsere Beziehungen und Bedürfnisse im Vordergrund stehen, ermöglicht mehr Flexibilität und Agilität, fordert aber auch von uns allen mehr Anpassungsfähigkeit und Verantwortung. Wir werden den Governance- und Compliance-Verpflichtungen in unseren Rollen gerecht.

Wir leisten und werden belohnt

Bei Infineon gehen wir oft die Extrameile, um unsere hochgesteckten Ziele zu erreichen. Unser wettbewerbsfähiges und performancebasiertes Vergütungs- und Leistungsmodell ist darauf ausgelegt, unsere Mitarbeitenden für ihre Arbeit zu honorieren und zu belohnen. Wir teilen Risiken und Erfolg mit unseren Mitarbeitenden, indem wir die Vergütung eng am Unternehmenserfolg ausrichten.

Geschäftliche Anforderungen erfüllen und in einem volatilen Umfeld bestehen: strategische HR-Prioritäten

Ziel unserer HR-Strategie ist es, die Business-Anforderungen von Infineon zu unterstützen und uns in einem volatilen Geschäftsumfeld zu behaupten.



Unser Selbstverständnis lautet daher: „**People create value. Engagement drives people.**“

Unsere Angestellten sind das Herzstück unseres Unternehmens. Das spiegelt sich ganz klar in unserer Strategie wider und auch in unseren vier folgenden strategischen HR-Prioritäten:

- Um das **Race for Talent** zu gewinnen, setzen wir – unterstützt durch unser Employer-Branding – verschiedene Maßnahmen zur Gewinnung und Bindung von Talenten um. Dadurch bauen wir eine solide Talent-Pipeline auf, positionieren Infineon als starke Arbeitgebermarke und stärken unseren Ruf als attraktives Unternehmen.
- Mit **Upskilling & Leadership Development** entwickeln wir unsere bestehenden Mitarbeiter*innen weiter. Dazu gehört es auch, aktuelle und künftige Führungskräfte aus- und weiterzubilden. Über klare Trainings- und Entwicklungsangebote möchten wir unseren Ange-

stellten geeignete Wachstumsmöglichkeiten bereitstellen. Wir unterstützen und fördern unsere Führungskräfte, damit sie ihre Position erfolgreich ausüben und sich in dieser Rolle weiterentwickeln können.

- Bei **HR Delivery Excellence** geht es darum, erstklassige und Mehrwert schaffende Services anzubieten, um das Geschäftswachstum voranzutreiben. Dazu müssen wir die HR-Abteilung so positionieren, dass sie den laufenden Betrieb sicherstellen kann, und gleichzeitig ein Mindset kultivieren, das eine Skalierung und Wachstum von Payroll bis hin zur Organisationsentwicklung unterstützt. Zur selben Zeit müssen wir in der Lage sein, auf die Geschäftsanforderungen zu reagieren und die nötige Flexibilität an den Tag zu legen.
- **Set up for Success** bezieht sich darauf, dass wir HR kontinuierlich verbessern, damit wir den geschäftlichen Anforderungen gerecht werden und uns weiterentwickeln können. Unsere HR-Transformation zielt auf eine schnellere Harmonisierung und Digitalisierung ab. Hier geht es darum, klare globale Lösungen und Services für das Unternehmen bereitzustellen und HR auf Basis durchgängiger End-to-End Verantwortlichkeiten zu steuern.

Weitere Informationen zur HR-Organisation finden Sie im gleichnamigen Abschnitt „Set up for Success“.



Unsere Mitarbeiter*innen leisten einen entscheidenden Beitrag zu unserem Erfolg. Dabei ist es besonders wichtig, dass sich jede*r Einzelne ambitionierte Ziele auf Basis klarer Verantwortlichkeiten setzt und Entschei-

dungen zum richtigen Zeitpunkt trifft. Diese Qualitäten sind ein wesentlicher Teil unserer Unternehmenskultur und entscheidend, um unsere Strategie erfolgreich umzusetzen und nachhaltig profitables Wachstum zu erzielen. Genau das meinen wir, wenn wir sagen, dass unsere Mitarbeiter*innen den Unterschied machen.

Jochen Hanebeck
Chief Executive Officer
Arbeitsdirektor

Ein Erfolgsfaktor für unsere Organisation: People-Engagement

Starke Orientierung an unseren Mitarbeitenden

Bei Infineon stehen die Mitarbeiter*innen im Mittelpunkt. Das spiegelt sich in unserem strategischen Fokus auf People-Engagement wider. Unter People-Engagement versteht man die emotionale und intellektuelle Verbundenheit der Angestellten mit ihrem Unternehmen.

Aber was bedeutet das genau? Ganz einfach: Engagierte Angestellte identifizieren sich mit ihrer Arbeit, kennen ihre Verantwortlichkeiten am Arbeitsplatz und wissen, wie sie in ihrer Rolle einen Beitrag zum Erfolg ihrer Organisation leisten können. Sie sind zufriedener und innovativer, zeigen auch im Team ihre Leidenschaft und Begeisterung für ihren Job und verhelfen ihren Kund*innen zum Erfolg. Letzten Endes wirkt sich das Engagement der Mitarbeitenden ganz klar auf das Geschäftsergebnis aus. Organisationen mit hochengagierten Mitarbeiter*innen erzielen bessere Ergebnisse und sind erfolgreicher.

Ziel ist der kontinuierliche Dialog mit den Mitarbeitenden

Um eine Umgebung zu schaffen, die ein hohes Engagement fördert, müssen wir zuerst die Anforderungen von Mitarbeitenden sowie die Treiber für Engagement verstehen. Durch unsere globalen Kurzbefragungen zum Engagement erhalten wir zweimal jährlich Feedback zu Themen wie Strategie, Ziele, Unterstützung durch das Management, Vielfalt und fairer Behandlung.

Diese Momentaufnahmen zeichnen ein verlässliches Stimmungsbild und ermöglichen es uns, Prioritäten zu setzen und in einem schnelllebigem Geschäftsumfeld flexibel zu reagieren. Da die Treiber für Engagement je nach Abteilung und Region variieren, bieten wir allen Führungskräften Zugriff auf Daten, die für ihren Verantwortungsbereich relevant sind. Basierend auf den jeweiligen Erkenntnissen können sie einen Dialog mit ihren Teams starten und eine Umgebung schaffen, die hohes Engagement fördert.

Ergebnisse der Kurzbefragung zum Engagement im Mai 2023

Die globale Rücklaufquote lag bei sehr hohen 84 %. Für die zwei wichtigsten Punkte „How happy are you working for Infineon?“ (Wie glücklich sind Sie darüber, dass Sie für Infineon arbeiten?) und „I would recommend Infineon as a great place to work“ (Ich würde Infineon als einen großartigen Arbeitgeber weiterempfehlen) haben wir eine hohe Zustimmungsrate von 85 % erhalten, was insgesamt zu einem hohen globalen Engagement-Index von 81/100 führt.



Seit Gründung, hat sich Infineon als Konzern durch Ein- und Ausgliederungen verändert und ist dabei gewachsen. Um diesen Veränderungen und einem weiterhin zu erwartenden Wachstum auch im Hinblick auf eine

effiziente und interessensgerechte Gestaltung der konzernweiten Zusammenarbeit im Bereich der betrieblichen Mitbestimmung gerecht zu werden, haben der Gesamtbetriebsrat und die Betriebsräte der inländischen Konzernunternehmen am 26. April 2023 einen Konzernbetriebsrat für Infineon konstituiert. Den Konzernbetriebsrat haben wir gegründet, damit wir auch die Mitarbeiter*innen der Standorte in die Mitbestimmung einbinden können, die sich keinen Betriebsrat gewählt haben. Es können rechtliche Regelungen geschaffen werden, die einheitlich auch bei den Tochterunternehmen gelten.

Johann Dechant

Vorsitzender des Konzernbetriebsrats

Eine Stärke die Neues ermöglicht: Diversity & Inclusion

Wenn wir an Produkten und Lösungen arbeiten, die das Leben der kommenden Generationen einfacher, sicherer und umweltfreundlicher machen, benötigen wir so viele Perspektiven wie möglich. Denn kein Mensch kennt alle Antworten. Unterschiede als solche wahrzunehmen und alle miteinzubeziehen, ermöglicht es uns, Perspektiven auszutauschen, um neue Möglichkeiten zu erschließen. Diversity bezieht sich darauf, wer wir sind. Inclusion bedeutet, was wir daraus machen.

Unsere ganzheitliche Sicht auf das Thema Diversity & Inclusion (D&I) zeigt, wie wichtig eine angemessene Repräsentation von Diversity ist, doch ohne Inclusion hat Diversity keinen Wert. Das bedeutet, dass wir täglich daran arbeiten müssen, dass alle gehört, geschätzt und respektiert werden.

Das beste Infineon für alle!

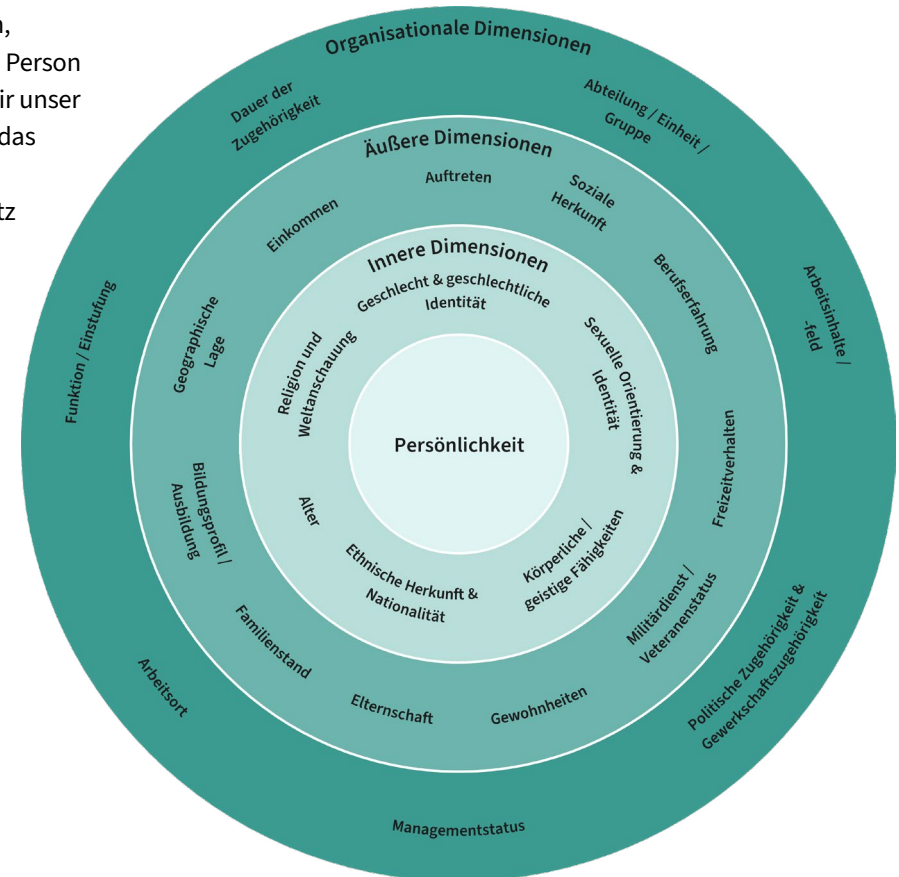
Ein Umfeld, in der sich jede*r entfalten kann, kommt allen zugute. Angestellte, die am Arbeitsplatz akzeptiert werden und das Gefühl haben, dazuzugehören, sind zufriedener und trauen sich eher, sich aktiv einzubringen. Eine solche Atmosphäre ist nötig, um Innovationen voranzutreiben und eine bessere Zukunft für uns alle zu schaffen.

Um das beste Infineon für alle zu schaffen, berücksichtigen wir alle Aspekte, die eine Person ausmachen. Aus diesem Grund stützen wir unser Verständnis von Diversity & Inclusion auf das Modell „vier Ebenen der Diversity“ („Four Layers of Diversity“) von Lee Gardenswartz und Anita Rowe, das einen umfassenden Überblick über die Persönlichkeitsmerkmale bietet.

4 Layers of Diversity

Modell adaptiert nach Gardenswartz & Rowe und „Charta der Vielfalt“

Haftungsausschluss USA: Infineon Americas erfüllt die Anforderungen der Equal Employment Opportunity (EEO) Commission im Hinblick auf berufliche Chancengleichheit. Dementsprechend ist Infineon Americas ein Arbeitgeber, der bestimmte Eigenschaften oder Bevölkerungsgruppen nicht gegenüber anderen bevorzugt – alle EEO-Kategorien sind gleich wichtig und entsprechend den geltenden Gesetzen geschützt.



Bei Infineon sind wir überzeugt, dass wir die besten Talente benötigen, um unsere Unternehmensvision mit einem Fokus auf Ambition, Verantwortung und Entscheidungsfindung, erfolgreich verwirklichen zu können. Eine der besten Möglichkeiten, Talente anzuziehen und zu binden, ist die aktive Förderung von Diversity & Inclusion. Hier ein paar Beispiele, wie wir das im Alltag umsetzen:

- Unser Commitment zu Chancengleichheit und unsere Intoleranz gegenüber Diskriminierung, Rassismus und Belästigung
- Unsere jährlichen globalen Diversity-Tage und „Diversity.Everyday“-Sessions, die dazu gedacht sind, alle Mitarbeiter*innen für dieses Thema zu sensibilisieren und ihnen Lern- und Austauschmöglichkeiten zu bieten
- Unsere D&I-Toolbox, die den Aufbau von D&I-Know-how fördert und praktische Tipps und Tricks zu Themen wie Unconscious Bias, inklusive Führung und Umgang mit Mehrgenerationenteams bereitstellt
- Unser umfassendes Trainingsangebot rund um D&I, wie etwa die „D&I-Learning-Journey“ auf LinkedIn Learning, globale Schulungen zum Thema Unconscious Bias und Führungskräfte-Training mit besonderem Fokus auf D&I

- Unser globales Ziel im Hinblick auf die Geschlechtervielfalt*, das bis 2030 eine Quote von 20 Prozent Frauen in Führungspositionen vorsieht, unterstützt von vielen verschiedenen Aktivitäten für unsere weiblichen Talente rund um Recruiting, Entwicklung und Bindung
- Unsere interkulturellen Schulungsangebote, die das interkulturelle Verständnis unserer internationalen Belegschaft aus über 100 Ländern fördert
- Würdigung jeder einzelnen Person für ihre Einzigartigkeit und ihren Beitrag durch verschiedene Sensibilisierungskampagnen wie etwa den Pride-Monat, den Internationalen Frauentag und religiöse Feiertage
- Aufbau eines Gemeinschaftsgefühls und Förderung des Austausches unter Kolleg*innen durch unsere Employee-Resource-Groups
- Barrierefreier Zugang zum Arbeitsplatz und Anpassung von Aufgaben und Arbeitsplatz an die Fähigkeiten jeder einzelnen Person

*Haftungsausschluss USA: Die folgenden Abschnitte zu den KPIs beschränken sich auf Nicht-US-Staaten und dienen für die Region Amerika lediglich zur Orientierung bzw. als unverbindliche Richtwerte. Bei Personalentscheidungen sind KPIs wie Ziele oder Quoten in den USA nicht rechtmäßig. Fakten, konkrete Zahlen oder Prozentsätze werden bei keiner Personalentscheidung (z. B. zu Recruiting, Einstellung, Beförderung/Zurückstufung, Mentoring, Bindung, Kündigung etc.) und auch nicht als Kennzahl für die Vergütung in den USA genutzt.



Bei Infineon sind wir davon überzeugt, dass unsere Mitarbeiter*innen unser größtes Kapital sind. Wir schätzen ihre vielfältigen Hintergründe und fördern ein inklusives Arbeitsumfeld, in dem alle wertgeschätzt und respektiert

werden und in dem sie ihre individuellen Perspektiven und Ideen einbringen. So entsteht bei unseren Mitarbeiter*innen ein Gefühl der Zugehörigkeit, das die Grundlage unserer Innovationskraft ist und entscheidend zur Erreichung unseres Ziels beiträgt, profitabel zu wachsen und langfristig erfolgreich zu sein.

Dr. Sven Schneider
Chief Financial Officer

Globale Diversity-Tage 2023

Aufbauend auf dem ersten dreitägigen Event im letzten Jahr boten wir mit unseren jährlichen Diversity-Tagen auch 2023 eine globale Plattform, um das Bewusstsein rund um das Thema Diversity zu schärfen und eine echte Kultur der Inclusion zu fördern. Erneut hat die globale D&I-Community eine Reihe verschiedener virtueller Aktivitäten und Präsenzveranstaltungen in allen Regionen organisiert. Dabei hatten alle Teilnehmenden die Gelegenheit, sich näher mit unterschiedlichen Themen und Belangen rund um Diversity & Inclusion zu befassen.

Die Diversity-Tage 2023 umfassten mehr als 40 Live-Sessions, die von unseren Mitarbeiter*innen und Führungskräften in ihrer Rolle als Expert*innen oder Beauftragte organisiert und von einer ausgewählten Gruppe externer Referent*innen unterstützt wurden. Mit über 4.000 Registrierungen stießen die virtuellen Learning-Sessions auf großes Interesse im gesamten Unternehmen. Ein ganz besonderer Moment war eine sehr persönliche und authentische Videobotschaft von unserem CEO Jochen Hanebeck während der Session „How Diversity & Inclusion drives innovation“ (Wie Diversity & Inclusion Innovationen vorantreiben).

The best Infineon for All
 The best Infineon for Ashley
 The best Infineon for 지민
 The best Infineon for Diya
 The best Infineon for 蒋芸
 The best Infineon for Maria
 The best Infineon for ようこ
 The best Infineon for Alex
 The best Infineon for 朱銘聰
 The best Infineon for Siti
 The best Infineon for David

The best Infineon for everyone.



**Diversity Days 2023:
23 – 25 May**

Join our sessions to learn more about Diversity & Inclusion at Infineon.
We can't wait to see you.

Register now!



goto/diversityday

Financial Times Diversity Leaders

Infineon wurde erneut im jährlichen Ranking von Financial Times und Statista als „Financial Times Diversity Leader“ ausgezeichnet. Dieses Ranking listet die europäischen Unternehmen auf, die im Bereich Diversity & Inclusion führend sind.





Race for Talent

Race for Talent

Eine geschäftskritische Aufgabe, selbst in Zeiten unsicherer Märkte: Talente gewinnen und binden

Der Halbleitermarkt verzeichnete weiterhin einen Boom, angetrieben durch die stark gestiegene Nachfrage. Gleichzeitig stieg auch der Bedarf an technisch qualifizierten Talenten. Der Talentmarkt wird zunehmend komplexer. Die Entscheidungsmacht ist mittlerweile auf die Bewerber*innen übergegangen, sodass wir uns heute in einem Race for Talent wiederfinden, bei dem wir mit anderen Arbeitgebenden

um die besten Talente konkurrieren. Damit wir uns bestmöglich auf die Zukunft vorbereiten können, rief die HR-Abteilung im Januar 2022 die Taskforce „Race for Talent“ ins Leben. Im vergangenen Jahr verlagerte die Taskforce ihren Fokus von eher reaktiven kurzfristigen Lösungen hin zu vorausschauenden strategischen Maßnahmen, die uns dabei helfen sollen, uns auf wechselnde Recruiting-Anforderungen vorzubereiten.



Glassdoor – beste Arbeitgeber 2023

Wir wurden als „Bester Arbeitgeber in Deutschland“ bewertet.

Unternehmen auf der Liste der besten Arbeitgeber in Deutschland haben das beste Feedback von Mitarbeitenden auf der Plattform „glassdoor“ erhalten.



LinkedIn Top Companies

Wir wurden von LinkedIn als „Bester Arbeitgeber in Österreich“ für unsere Karriereentwicklung bewertet

Bei LinkedIn Top Companies handelt es sich um eine Rangliste der 25 besten Arbeitgeber bezogen auf die berufliche Laufbahn. Basierend auf exklusiven LinkedIn-Daten, die verschiedene Elemente der Karriereentwicklung messen, werden Unternehmen gelistet, die ihre Beschäftigten bei der beruflichen Entwicklung fördern und so für deren langfristigen Erfolg sorgen.



Wir entwickeln uns weiter entlang der Wachstumstreiber Dekarbonisierung und Digitalisierung und treiben Innovationen voran. Hierzu ist es entscheidender denn je, im Wettbewerb um

Talente vorne zu liegen. Denn wir sind ständig auf der Suche nach Mitstreiter*innen, die gemeinsam mit uns die grüne und digitale Transformation vorantreiben wollen. Das gelingt uns nur, wenn wir alle an einem Strang ziehen und deshalb setzen wir alles daran, die besten und klügsten Talente zu gewinnen und zu halten.

Andreas Urschitz
Chief Marketing Officer

Die Gewinnung und Bindung von Talenten ist geschäftskritisch

Um die Dekarbonisierung und Digitalisierung zu unterstützen und gleichzeitig eine Beschleunigung des Klimawandels zu verhindern, brauchen wir die richtigen Talente – Talente, die ehrgeizig sind und gerne Verantwortung übernehmen. Selbst in Zeiten unsicherer Märkte bleibt es eine wichtige Priorität, passende Mitarbeiter*innen zu finden und zu halten. Wir können davon ausgehen, dass die Inflation, die steigenden Zinssätze, die Folgen des Ukraine-Kriegs sowie die Nachwirkungen der globalen Pandemie auch im kommenden Geschäftsjahr unsere Lieferketten und die Branche im Allgemeinen prägen werden. Unabhängig von diesen Entwicklungen halten wir an unseren langfristigen Wachstumszielen fest. Und um diese zu erreichen, brauchen wir die richtigen Leute. Das konsequente Einhalten unserer Wachstumspläne ist für uns als Unternehmen sehr wichtig



Employer-Branding-Award 2023 für die DACH-Region & Deutscher Personalwirtschaftspreis 2023

Wir haben die beiden Preise in den Kategorien „Best Employer Brand 2023“ & „Recruiting & Employer Branding“ für das globale „Key Functions“-Projekt gewonnen.

Mit der Definition zentraler Schlüsselfunktionen haben wir unser Recruiting zielgerichteter auf geschäftskritische Funktionen ausgerichtet. Die „Key Functions“-Strategie bildet eine solide Grundlage für den gesamten Bereich der Talentgewinnung bei Infineon. Kernstück sind authentische Testimonials, die Bewusstsein für die Vielfalt unserer Zielgruppen schaffen, ein „Candidates-first“-Mindset fördern und uns dabei unterstützen, im hart umkämpften Talentmarkt wettbewerbsfähig zu bleiben.



Ausbildung und Duales Studium haben einen sehr hohen Stellenwert bei Infineon. Die Anzahl der Ausbildungsgänge und die Zahlen der Auszubildenden wurden im Laufe der letzten Jahre

kontinuierlich gesteigert. Zum Bsp werden auf Bildungsmessen zahlreiche Kontakte geknüpft, sowie alle digitalen Möglichkeiten genutzt. Regelmäßig durchgeführte Befragungen bei Lernenden und Auszubildenden zeigen die hohe Ausbildungsqualität bei Infineon. Übernahme nach Ausbildung und Dualem Studium sind die Regel, dies ist auch abgesichert über Tarifvertrag und Betriebsvereinbarungen. Auch wenn wir schon sehr viel erreicht haben bei der Ausbildung – wir arbeiten gemeinsam mit allen Beteiligten an der ständigen Verbesserung und Weiterentwicklung.

Ronald Künemund

Vorsitzender des Gesamtbetriebsrats

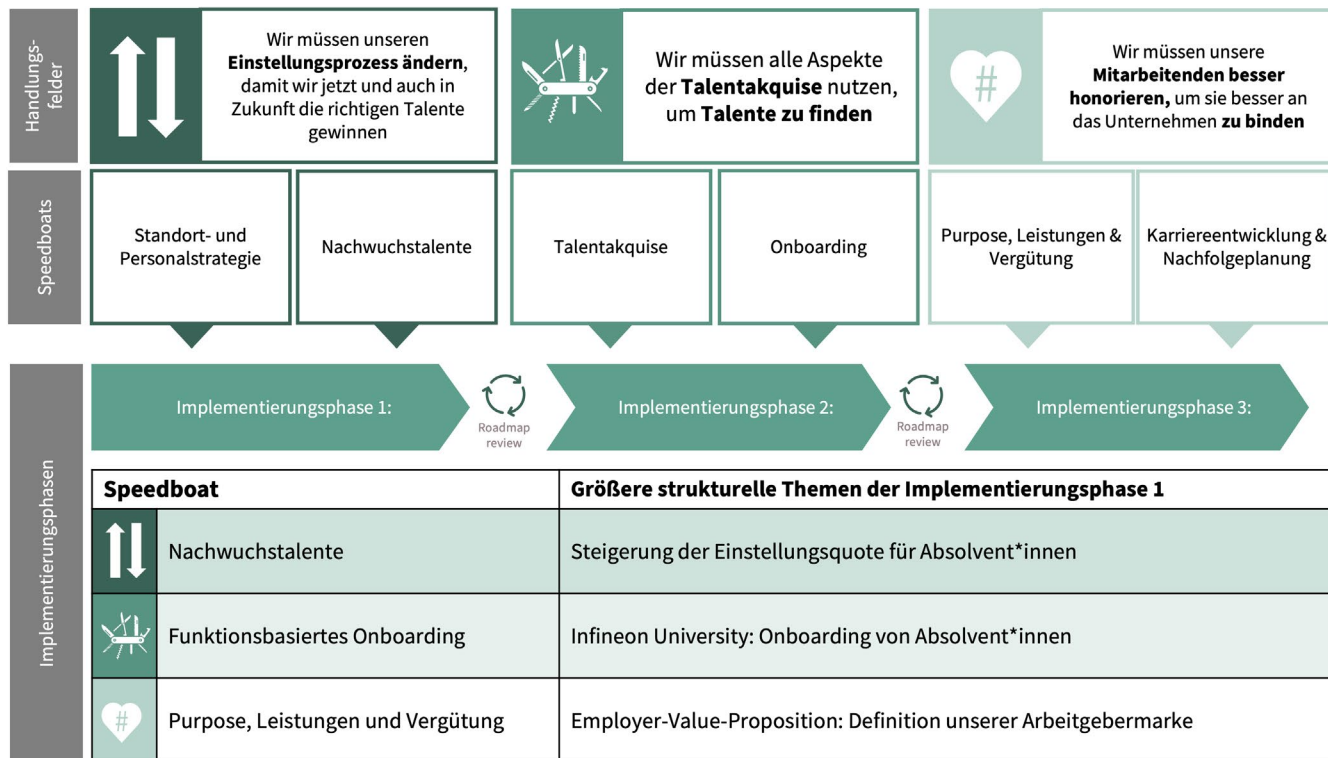
Die Taskforce „Race for Talent“ setzt auf langfristige Ziele und Quick Wins

Das Hauptziel der Taskforce ist es, unsere Position als Arbeitgeber auf dem schwierigen Talentmarkt kontinuierlich zu verbessern. Um dieses Ziel zu erreichen, möchten wir einerseits schnelle Erfolge (Quick Wins) auf dem Weg realisieren und gleichzeitig größere strukturelle Themen in Angriff nehmen. Damit möchten wir (1) unseren Einstellungsprozess anpassen, (2) unsere Talentakquise innovativer gestalten und (3) Maßnahmen zur Bindung unserer Talente in den Mittelpunkt rücken.

Die Taskforce verfolgt eine Roadmap mit 185 wichtigen Punkten, organisiert in sechs verschiedenen sogenannten Speedboats.

Hier drei Beispiele für größere Aktionspunkte:

- 1) Einrichten eines Prozesses zur Steigerung der Einstellungsquote für Absolvent*innen
- 2) Unterstützung des Onboarding-Prozesses einschließlich einer globalen Onboarding-Journey
- 3) Entwicklung einer globalen Employer-Value-Proposition für Infineon



Förderung von Engagement und Mitarbeiter*innenbindung durch attraktive Benefits

Attraktive Benefits sind ein wichtiger Erfolgsfaktor für die Bindung und das Engagement unserer Mitarbeiter*innen und somit auch für den Erfolg von Infineon.

Neben einer marktgerechten Vergütung bieten wir unseren Angestellten daher ein breites Spektrum attraktiver Benefits an. Da die Bedürfnisse unserer Mitarbeitenden unterschiedlich sind und auch die Marktpraktiken von Land zu Land variieren, haben wir maßgeschneiderte Benefitspakete entwickelt. So schaffen wir ein Umfeld, in dem sich alle wohlfühlen und eine hervorragende Zusammenarbeit möglich ist, damit wir gemeinsam innovative und zukunftsweisende Lösungen kreieren können.

Diese Pakete decken viele Aspekte ab, darunter Karriere- und Entwicklungsmöglichkeiten, Arbeitszeitmodelle, Angebote zur Förderung von Gesundheit und Wohlbefinden und natürlich die Kultur und die Werte, die wir leben. In diesem Bericht finden Sie viele Beispiele dafür, wie wir diese Aspekte in der Praxis umsetzen.

Auch monetäre Leistungen spielen hier eine Rolle. Mit Benefits im Bereich (Alters-) Vorsorge) und Risikoabsicherung leisten wir einen wichtigen Beitrag zur finanziellen Sicherheit unserer Mitarbeiter*innen. Darüber hinaus unterstützen wir eine nachhaltige Mobilität unserer Mitarbeitenden im Rahmen unserer Firmenwagenangebote, geförderten Nahverkehrsangeboten, Firmenfahrräder oder Shuttleservices.

Wir führen regelmäßige Überprüfungen durch, um die Anforderungen unserer Mitarbeiter*innen zu ermitteln. Mit den gewonnenen Erkenntnissen können wir unsere Benefits auf ihre Bedürfnisse anpassen und unser Leistungspaket kontinuierlich weiterentwickeln.



Arbeit und Zusammenarbeit neu gedacht: unsere New-Work-Journey

Globale Marktentwicklungen und Megatrends wie die Digitalisierung, KI und die Zusammenarbeit zwischen Mensch und Maschine prägen nach wie vor unsere Arbeitswelt. Die immer schnellere digitale Transformation eröffnet neue Möglichkeiten, unsere Arbeitsweise zu überdenken.

Arbeit und Zusammenarbeit neu gedacht

Genauso wie unsere Geschäftsumgebung, entwickeln auch wir uns kontinuierlich weiter. Die Erkenntnisse aus den letzten Jahren unterstreichen, wie wichtig ständiges Lernen und eine flexible Anpassung an veränderte Bedingungen sind. New Work bietet uns die Möglichkeit, die Art und Weise, wie wir arbeiten und zusammenarbeiten, zu überdenken. Dieses Konzept geht über Remote Work hinaus und berücksichtigt auch die eigentliche Arbeit, die Belegschaft und den Arbeitsplatz. Dabei geht es auch darum, traditionelle Modelle neu zu definieren und Technologie für eine nahtlose Zusammenarbeit zu nutzen. Wir bei Infineon lassen uns auf diese veränderten Anforderungen, Erwartungen und Trends ein, um das Wachstum unserer Organisation zu fördern und unseren Angestellten eine gute Arbeitserfahrung zu bieten.

Unser anhaltendes Commitment für hybride Arbeitsmodelle

Ein wichtiger Aspekt unseres New-Work-Ansatzes ist unser anhaltendes Commitment für hybride Arbeitsmodelle. Für uns vereinen hybride Arbeitsmodelle die Vorzüge der Remote-Arbeit und die Vorteile der Zusammenarbeit vor Ort bestmöglich vereinen. Jetzt, da die Pandemie weitgehend vorbei ist, arbeiten unsere Angestellten wieder mehr vom Büro aus, genießen aber trotzdem noch Flexibilität. So ist es für uns Priorität, eine gute Balance zwischen der Arbeit im Büro und im Homeoffice zu finden. Dafür haben wir umfangreiches Feedback gesammelt. Durch das aktive Einholen von Feedback stellen wir sicher, dass sich unsere Entscheidungen mit den Bedürfnissen und Zielen unserer Mitarbeiter*innen decken.

Hohe Flexibilität für unsere Angestellten

Unsere Mitarbeiter*innen schätzen eine flexible Arbeitsumgebung. Daher bieten wir auch die Möglichkeit, vom Ausland aus remote zu arbeiten. Angestellte, die in unseren Tochtergesellschaften mit Sitz in der EU tätig sind, können bis zu 20 Arbeitstage pro Kalenderjahr von anderen EU-Ländern aus arbeiten.

Flexible Gestaltung von Arbeitsplätzen

Remote-Arbeit setzt sich immer weiter durch und auch der Bedarf an flexiblen Arbeitsplätzen wächst. Aus diesem Grund passen wir unsere Arbeitsumgebungen aktiv an diese veränderten Anforderungen an. So haben wir an verschiedenen Standorten weltweit Flex-Desk-Initiativen implementiert, die sich aktuell in unterschiedlichen Entwicklungs- und Reifephasen befinden. Einige Standorte haben klein angelegte Pilotprogramme gestartet, während andere die Eröffnung neuer Büros als Anlass genommen haben, das Flex-Desk-Konzept im großen Maßstab einzuführen.

Zusammenfassend können wir sagen, dass wir auch mit dem Abflauen der Pandemie dem New-Work-Ansatz treu bleiben. Durch ein hybrides Arbeitsmodell, das aktive Einholen von Mitarbeiter*innen- und Führungskräfte-Feedback und die Bereitstellung flexibler Arbeitsplätze mit Initiativen wie Flex-Desk möchten wir unseren Angestellten eine exzellente Arbeitsumgebung bieten und zum Erfolg unseres Unternehmens beitragen. Kontinuierliches Lernen und gemeinsames Wachsen sind wichtig, um sicherzustellen, dass unsere Mitarbeitenden weiterhin engagiert bei der Sache bleiben und das Gefühl haben, auf künftige Herausforderungen und Chancen vorbereitet zu sein.



Förderung einen gesunden Lebensstils und guter Arbeitsgewohnheiten: Gesundheit und Wohlbefinden

Die Gesundheit und das Wohlbefinden unserer Angestellten liegen uns sehr am Herzen. Daher achten wir auf ein gesundes Arbeitsumfeld und helfen ihnen, die Herausforderungen in der heutigen Arbeitswelt zu meistern.

Unser betriebliches Gesundheitsmanagement unterstützt unsere Angestellten mit vielfältigen Maßnahmen für einen gesunden Lebensstil und gute Arbeitsgewohnheiten. Weltweit bieten wir ein breites Spektrum an Programmen und Initiativen, angefangen beim betriebsärztlichen Dienst über die betriebliche Sozialberatung und das betriebliche Wiedereingliederungsmanagement bis hin zu Gesundheits-Checks, Sportprogrammen und innovativen Ansätzen zur Gesundheitsförderung.

Zusätzlich zur physischen Gesundheit der Mitarbeiter*innen und zur Förderung der Selbstfürsorge legen wir besonderen Wert auf ein intaktes Arbeitsumfeld. Dazu gehören die Prävention von Unfällen und arbeitsbedingten Krankheiten, die Unterstützung bei akuten Erkrankungen sowie die Förderung von Gesundheitskompetenz und gesundheitsbewussten Verhaltensweisen.

In unserer Rolle als fürsorglicher Arbeitgeber messen wir der psychischen Gesundheit aller Mitarbeiter*innen große Bedeutung bei. Daher haben wir globale Achtsamkeitsübungen für Mitarbeitende ins Leben gerufen und mehrere regionale und lokale Aktivitäten rund um die psychische Gesundheit entwickelt.

Mit unserem virtuellen Training zu einer gesunden Führung geben wir Teilnehmenden die Gelegenheit, mehr über die Führung einer gesunden Organisation herauszufinden und gleichzeitig in ihrer Rolle als Führungskraft als Vorbild zu dienen. Begleitend hierzu bieten wir unseren Angestellten auch eine Auswahl kuratierter virtueller Schulungen im Rahmen einer LinkedIn-Learning-Journey zum Thema Gesundheit und Wohlbefinden. Im Folgenden sind ein paar Beispiele, wie wir ein gesundes Arbeitsumfeld sowie einen guten Lebensstil rund um den Globus fördern.



Healthy All Year (Gesund durchs ganze Jahr) – Infineon Deutschland

12 Monate, 12 Anregungen zum Thema Gesundheit – dies war das Motto der „Healthy All Year“-Kampagne 2023 in Deutschland. Wir haben unseren Mitarbeiter*innen gesunde Gewohnheiten und Aktivitäten vorgestellt, die wenig Aufwand erfordern, aber auf lange Sicht einen großen Unterschied machen können. Jeden Monat stand ein anderes Thema im Fokus, wie etwa psychische Gesundheit, gesunder Schlaf und ökologisches Wohlbefinden. Dabei wurden wertvolle Tipps und Tricks geteilt.

InFit-GetActive-Challenge – Infineon Americas

In der diesjährigen InFit-GetActive-Challenge für die Region Americas drehte sich alles um das Thema Achtsamkeit. Da Achtsamkeit in vielen verschiedenen Kulturen auf unterschiedliche Weise praktiziert wird, starteten wir am 1. Mai eine virtuelle Welttour, um diese Praktiken zu erkunden und mehr darüber zu lernen. Die Tour ging bis zum 25. Juni. Dieses Jahr nahmen 897 Personen aus 127 Teams an der Challenge teil. Insgesamt kamen unsere amerikanischen Kollegen auf unglaubliche 487.961.506 Schritte.



Skin Health (Hautgesundheit) – eine Kampagne im Rahmen des betrieblichen Gesundheitsjahrs bei Infineon Österreich

Beim betrieblichen Gesundheitsjahr in Österreich wurde ein ganzheitlicher Fokus auf die Gesundheit von Haut, Haaren und Nägeln gelegt. Um auf dieses Thema aufmerksam zu machen, boten wir eine Reihe verschiedener Tools und Aktivitäten, wie eine Hautscreening-App sowie eine 3D-Haut- und Gesichtsanalyse. Am Gesundheitstag im Mai fanden verschiedene Expert*innenpräsentationen zu Themen wie Schwitzen, Sonnenschutz und Haut als Spiegel der Seele statt. Dabei hatten Teilnehmende auch die Gelegenheit, sich mit den Expert*innen auszutauschen und Fragen zu stellen.



Weltgesundheitswoche – Infineon Singapur

Vom 3. bis 7. April feierten wir nicht nur die zwölfte Infineon-Weltgesundheitswoche, sondern auch das 75-jährige Bestehen der Weltgesundheitsorganisation. Zu diesem Anlass haben wir eine Reihe von Aktivitäten im Rahmen des Mitarbeiter*innenprogramms BERI (Boost, Energize, Relish & Interact) zusammengestellt. Angeboten wurden u. a. Vorsorgeuntersuchungen vor Ort und virtuelle Gespräche über verschiedene gesundheitsbezogene Themen wie die Erkennung und Prävention von Burn-out am Arbeitsplatz sowie gute und schlechte Kohlenhydrate. Auch der Spaß kam nicht zu kurz: Zur Krönung gab es ein Zumba-Massen-Work-out und ein Fest, bei dem die Gäste einen Augen- und Wirbelsäulen-Check machen lassen, eine kostenlose Nackenmassage genießen und auf dem Basar gesunde Getränke und Snacks kaufen konnten. Auf dem Programm standen ebenfalls interaktive Übungen, bei denen sie unter anderem auf einem Smoothie-Bike in die Pedale treten konnten.





Upskilling & Leadership Development

Weiterbildung unserer Führungskräfte: das Infineon General Management Program

Neues Bewertungskonzept: vom Assessment- zum Development Center

2021 riefen wir das Infineon General Management Program (IGMP) für unsere mehr als 600 Topmanager*innen ins Leben. In Zusammenarbeit mit INSEAD, einer der weltweit führenden Business-Schools, veranstalten wir vor Ort sechstägige, vom Vorstand unterstützte Programme für Gruppen von Top-Manager*innen. Wir haben es heute mit einer zunehmend komplexen Umgebung zu tun, in der die Herausforderungen für Führungskräfte unserer Ansicht nach zunehmen werden. Daher möchten wir ihnen einen geeigneten Rahmen und die nötigen Instrumente bieten, um den Wandel zu gestalten und unseren ehrgeizigen Wachstumsplan umzusetzen.

Unterschiedliche Module von weltweit renommierten Professor*innen zu den Themen Strategie, Entscheidungsfindung, Finanzen und Innovationsmanagement sollen unser Topmanagement zum Dialog anregen und Reflexion fördern. Die Resonanz aus den ersten fünf Veranstaltungen war positiv.

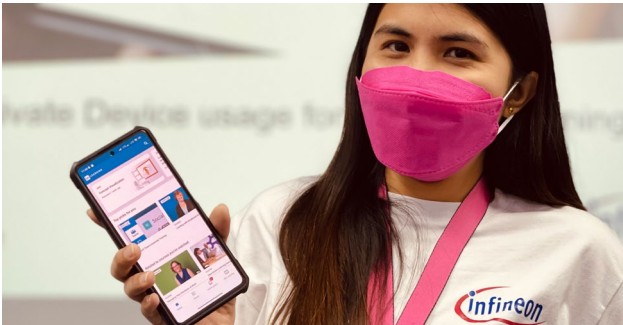


Die ständige persönliche Entwicklung und der kontinuierliche Kompetenzaufbau sind das A und O, wenn es um neue Herausforderungen und Verantwortlichkeiten geht. Das gilt ganz besonders für Angestellte, die auf eine Position im oberen Management hinarbeiten. Genau aus diesem Grund haben wir ein Development Center-Konzept eingeführt. Ziel ist es zu ermitteln, ob Kandidat*innen für eine Position im Topmanagement geeignet und bereit sind, bevor sie befördert werden. Bei unserem bisherigen Assessment-Center-Konzept ging es vor allem darum, zu prüfen, ob eine Person für eine konkrete Position geeignet ist. Ab sofort setzen wir mit unserem Development Center auf eine umfangreichere Analyse der Stärken und potenziellen Entwicklungsbereiche, wobei wir unter anderem eine maßgeschneiderte Betreuung in Bereichen mit Optimierungspotenzial bieten. Auf diese Weise können wir unsere künftigen Topmanager*innen durch gezielte Entwicklungsmaßnahmen unterstützen, bevor sie in die entsprechende Position befördert werden. Gleichzeitig gewährleisten wir eine nachhaltige Führungsqualität bei Infineon.

Das Development Center wurde im Juni 2022 weltweit eingeführt. Die Sessions werden virtuell von zwei internen Assessor*innen (mit Fokus auf Business- und HR-Themen) und einem*r externen Assessor*in abgehalten. In einem Zeitraum von 3,5 Stunden wird die Performance der Kandidat*innen anhand einer Strategiepräsentation, eines kompetenzbasierten Interviews und einer Dialogsimulation beurteilt. Die Ergebnisse dieser Übungen ergeben ein umfassendes Bild, das als Basis für Feedback und Entwicklungsmaßnahmen dient. Die externen Assessor*innen sind Expert*innen für solche Development Center und können daher die Angemessenheit und Qualität des Konzepts sicherstellen. Darüber hinaus bieten sie nicht nur eine wertvolle Außenperspektive, sondern können Infineon durch ihr Benchmarking-Know-how auch dabei unterstützen, als Organisation strategisch zu wachsen. Die Evaluierung der Kandidat*innen basiert auf den „Management Career“-Kompetenzen für Positionen im Topmanagement und hilft den jeweiligen Vorgesetzten und HR-Business-Partnern bei der Erarbeitung individueller Entwicklungspläne, damit die Kandidat*innen effektiv in eine Topmanagementposition bei Infineon hineinwachsen können.

Einführung digitaler Lernmöglichkeiten an allen Infineon-Standorten: LinkedIn Learning

2019 wurde unsere Online-Lernplattform LinkedIn Learning eingeführt. Seitdem haben wir die Plattform für alle Büroangestellten und an allen Produktionsstätten in Asien, Europa und Tijuana zugänglich gemacht. Die Bereitstellung digitaler Lernmöglichkeiten für die gesamte Belegschaft stand schon immer im Zentrum unserer Lernstrategie. Um Kolleg*innen weltweit zum Lernen zu motivieren, haben wir eine globale Learning-Expert*innen-Community ins Leben gerufen, an der verschiedene



Standorte mitwirken. Die Community hat eine Reihe lokaler und globaler Aktivitäten eingeführt, die auf Kommunikation und Engagement ausgerichtet sind und digitales Lernen weltweit fördern sollen. Die Formate und Marketingmaterialien sind lokalisiert und reichen von gamifizierten Lerninhalten über betreute Austauschgruppen bis hin zu lokalen Testimonials. Um flexibleres Lernen zu ermöglichen und die Lernerfahrung für Mitarbeiter*innen in der Produktion zu verbessern, machen wir unsere Lernplattform auch auf privaten Geräten verfügbar. Dies soll die bestehende Lerninfrastruktur in Produktionsumgebungen ergänzen.

Parallel zu dieser Initiative fanden lokale Enablement-Sessions und Marketingkampagnen statt. Zum Beispiel wurden Informationsstände in der Nähe des Produktionsbereichs eingerichtet, um die Mitarbeitenden unmittelbar über dieses neue Angebot aufzuklären. Die positiven Rückmeldungen sowie die hohe Nutzungsrate von LinkedIn Learning auf privaten Geräten bestätigen, dass ein echter Bedarf und Wunsch nach flexiblerem Lernen bestehen. Positives Feedback gab es insbesondere für den hohen Komfort beim Lernen, den nahtlosen Zugang zu den Lernangeboten sowie die Möglichkeit, sich auf relevanten Content zu konzentrieren und den Lernprozess besser zu strukturieren. Bisher haben 4.607 Angestellte bereits angefragt, LinkedIn Learning auf ihren privaten Geräten zu nutzen.

Dass die fortgesetzten Aktivitäten der Learning-Expert*innen-Community zur Förderung von Lernangeboten an allen Standorten Früchte tragen, lässt sich nicht zuletzt an der hohen Nutzungsrate und der kontinuierlich wachsenden Zahl an Lizenzaktivierungen seit dem Launch ablesen.



Im Zeitraum September 2022 bis einschließlich September 2023 konnten wieder 8.575 neu aktivierte Lizenzen verzeichnet werden.

Infineon wurde für die Förderung digitaler Learning-Initiativen in der gesamten Belegschaft extern ausgezeichnet. Hierzu zählen auch die Preise, die wir rund um den Globus erhalten haben (zum Beispiel wurden wir 2022 in Singapur mit einem Award für die beste Remote-Learning-Lösung, die beste Upskilling-Strategie und die beste Karriereentwicklung ausgezeichnet).



Mindshift-Award in Deutschland

Infineon erhielt den Preis in der Kategorie „Talent Development“ für die Bereitstellung von LinkedIn Learning für Produktionsmitarbeitende

Eine erfolgreiche digitale Transformation erfordert grundlegende digitale Kompetenzen aller Mitarbeitenden. Mit der Entwicklung der Industrie 5.0 ist die Förderung von lebenslangem Lernen gerade im Produktionsumfeld besonders wichtig. Mit LinkedIn Learning wurde eine bedarfsorientierte und pragmatische Lernmöglichkeit für alle Produktionsmitarbeitenden geschaffen.

Erweiterung unseres Angebots: virtuelles Coaching mit „BetterUp“

Wir haben unser Portfolio um virtuelles Coaching ergänzt. Ziel war es, mehr Möglichkeiten zu bieten und ein breiteres Publikum anzusprechen. Mit BetterUp können unsere Mitarbeitenden eine*n Coach*in aus einem globalen Pool qualifizierter Coaches unabhängig von Ort oder Zeitzone wählen.

Nach einer Pilotphase führten wir unser erstes Programm im April 2022 für eine internationale Gruppe ein. Seitdem haben rund 200 Kolleg*innen ein sechsmonatiges virtuelles Modul absolviert. Das überwältigend positive Feedback zu BetterUp zeigt, dass unsere anfänglichen Bedenken gegenüber dem virtuellen Coaching unbegründet waren. Die Zahlen sprechen klar für sich: 80 Prozent der Teilnehmenden waren der Meinung, dass sie dank des Coachings ihren Zielen näher gekommen sind und 99 Prozent beschrieben ihre Coaching-Erfahrung als lebensverändernd, toll oder gut.

Mit insgesamt rund 2.500 Coaching-Sessions absolvierten unsere Mitarbeiter*innen durchschnittlich zwei Coaching-Sessions pro Monat. Besonders beliebt waren die Themen „Leading Others“ (Andere führen) und „Well-Being“ (Wohlbefinden) mit einem speziellen Fokus auf Stressmanagement und Selbstfürsorge. Wir sind stolz darauf, dass unsere Teilnehmenden einen Bewusstseinswandel erlebten und ihre Selbstwahrnehmung um durchschnittlich 26 Prozent verbessern konnten. Diese und andere Ergebnisse spiegeln sich in einer besseren Performance und Bindung wider, wobei Mitarbeiter*innen von einem um 7 Prozent stärkeren Zugehörigkeitsgefühl und einer um 15 Prozent optimistischeren Einstellung berichten.

Allianz für digitale Kompetenzen in Bayern

Im Zeitalter der digitalen Transformation spielen digitale Kompetenzen eine immer größere Rolle. Ohne sie sind heute kaum noch soziale Teilhabe, berufliche Entwicklung und die Organisation des Alltags möglich. Zugleich sind Digitalkompetenzen die Basis für die Zukunftsfähigkeit von Infineon als Unternehmen und von unserer Gesellschaft als Ganzes. Im April 2023 sind wir der „Allianz für digitale Kompetenzen“ des Bayerischen Staatsministeriums für Digitales beigetreten. Gemeinsam mit anderen Partnerunternehmen fördern wir durch unternehmenseigene Angebote den Ausbau digitaler Kompetenzen in der bayerischen Gesellschaft.



Ein Unternehmen ist nur dann erfolgreich, wenn seine Mitarbeiter*innen sich weiterentwickeln. Genau aus diesem Grund fördern wir eine Haltung des kontinuierlichen Lernens und Wachsens. Wir vermitteln unseren

Mitarbeiter*innen die Kompetenzen, die sie brauchen, um heute erfolgreich zu sein – und bereiten sie auch auf künftige Herausforderungen und Chancen vor. Infineon beschäftigt viele kluge Köpfe. Sie alle arbeiten gemeinsam daran, Lösungen für eine lebenswertere Zukunft zu finden. Das ist eine anspruchsvolle Aufgabe, die eine stetige Weiterentwicklung erfordert – schließlich können keine Innovationen entstehen, wenn wir einfach nur alte Muster wiederholen.

Dr. Rutger Wijburg
Chief Operations Officer



HR Delivery Excellence

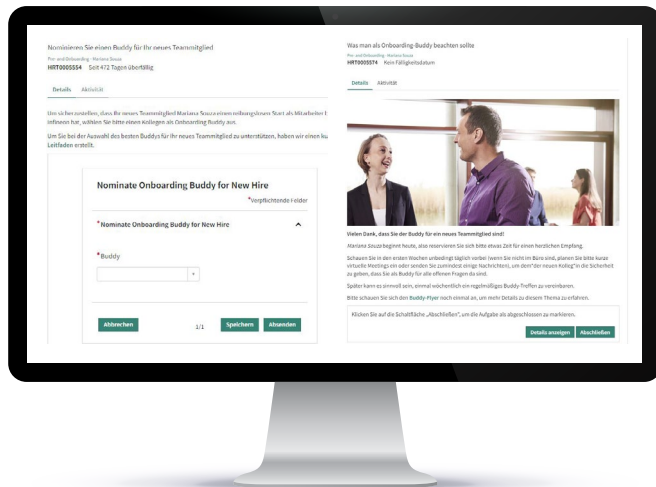


HR Delivery Excellence

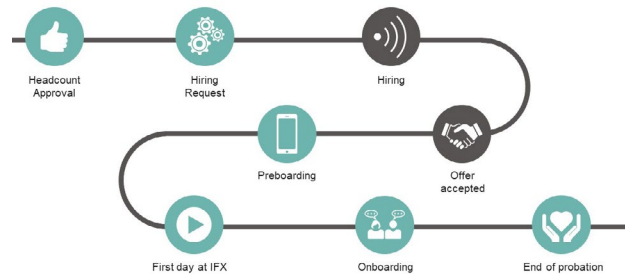
Schaffung eines großartigen Mitarbeiter*innenerlebnisses für Neuzugänge: globales Onboarding mit MyHR

Im vergangenen Geschäftsjahr haben wir das Lifecycle-Event für das Pre- und Onboarding in MyHR herausgebracht. Neben der technischen Automatisierung ermöglicht der globale Onboarding-Prozess rollenspezifische Onboarding-Schritte, damit Hiring-Manager*innen und neue Angestellte ganz unkompliziert Kontakt aufnehmen und an ihren Aufgaben arbeiten können. Neue Mitarbeiter*innen können über ihre privaten Geräte die Plattform öffnen, um auf Preboarding-Content und administrative Aufgaben zuzugreifen – noch vor ihrem ersten Arbeitstag.

MyHR konzentriert sich auf relevante Aspekte wie etwa die Nominierung eines Buddys, um neuen Teammitgliedern einen herzlichen Empfang zu bereiten, sowie die nötige Unterstützung für den Einstieg in ihre neue Rolle. So trägt die Plattform dazu bei, einen bestmöglichen ersten Eindruck von Infineon als Unternehmen zu schaffen.



Moments that Matter: From Headcount to End of Probation



Was ist MyHR?

Mit MyHR verfolgen wir die Vision, eine reibungslose und unkomplizierte digitale Erfahrung für alle zu schaffen. Über diese benutzer*innenfreundliche, intuitive und zentrale Plattform können HR-Kund*innen ihre HR-bezogenen Aufgaben entlang des kompletten Mitarbeiter*innenlebenszyklus leicht erledigen – egal wann, egal wo. Im März 2023 startete das erste Lifecycle-Event für Pre- und Onboarding in MyHR, eingebettet in unsere End-to-End-Journey von der Genehmigung einer Stelle bis hin zum Ende der Probezeit. Dieser ganzheitliche Ansatz soll neue Mitarbeiter*innen, Hiring-Manager*innen und die betroffenen HR-Kolleg*innen durch alle Schritte des Prozesses führen.



Fokus auf Vereinfachung, Konsolidierung, Digitalisierung und Automatisierung: Ausblick auf unser künftiges HR-Shared-Services-Konzept

Wir haben damit begonnen, unser HR-Shared-Services-Konzept zu überarbeiten. Ziel ist es, von einer fragmentierten HR-Service-Landschaft wegzukommen, die von lokalen Schwerpunkten, Standards und Tools sowie einem hohen Grad an manuellen Tätigkeiten geprägt ist. Deshalb haben wir an einem neuen globalen Service Delivery Modell gearbeitet, um unsere administrativen HR-Services zu konsolidieren sowie digitale Features und die Automatisierung zu unterstützen. Dazu wurde unter anderem eine Roadmap für die Service Übergabe definiert, in der die Prozesse aufgeführt sind, die weltweit harmonisiert und an unsere Shared-Service-Center übertragen werden sollen.

Das globale Service Delivery Modell basiert auf einer effizienten Organisationsstruktur und einem mehrstufigen Service Delivery Modell. Das Pilotprojekt in unserem europäischen HR-Servicecenter in Porto zeigt bereits signifikante Verbesserungen bei der Bearbeitung von Anfragen, der Mitarbeiterproduktivität und der Kundenzufriedenheit. Der nächste Schritt im Roll-out-Prozess ist für Anfang des nächsten Geschäftsjahres geplant.

Die Konsolidierung der HR-Administrationsservices erfordert auch global harmonisierte und standardisierte Prozesse unter Verwendung unserer digitalen HR-Tools. Damit uns das gelingt, haben wir die entsprechenden Prozesse neu gestaltet. Dazu haben wir den Ist-Zustand im Hinblick auf Kundenorientierung, Automatisierung und Digitalisierung hinterfragt und dabei die besten Standards in der Branche berücksichtigt.

Ein Jahr mit vielen HR-Meilensteinen rund um den Globus: Neues aus den Regionen

”

Amerika

Im August 2023 haben wir unser neues Büro in Guadalajara, Mexiko eröffnet. Wir haben Guadalajara als unseren Hauptstandort für den Ausbau zentraler Funktionen und anderer Supportfunktionen, die eine hohe Qualifikation erfordern, in der Region Americas ausgewählt. Durch die Erweiterung können wir diese kritischen Bereiche in unserer Organisation fördern und verstärken.

Dieses Jahr haben wir ebenfalls unser regionales Graduate Program eingeführt, das aufstrebende junge Hochschulabsolvent*innen mit Bachelor- und/oder Masterabschluss fördern soll. Das Programm bietet Teilnehmenden die Gelegenheit, verschiedene Rollen auszuprobieren und unterschiedliche Standorte in den USA kennenzulernen und so umfassende Erfahrungen in Sachen Führungskräfteentwicklung zu sammeln. Unsere interne HR-Funktion bietet außerdem ein rotierendes Praktikumsprogramm, bei dem Praktikant*innen im Laufe eines Jahres drei bis vier Monate in unterschiedlichen HR-Abteilungen verbringen. Unser Ziel ist es, Praktikant*innen

vorzubereiten und zu qualifizierten HR-Expert*innen zu entwickeln und so eine solide Talent-Pipeline aufzubauen. Wir sind stolz darauf, dass wir mit diesem Programm bereits erste Erfolge feiern konnten.

Aktuell sind wir dabei, unsere HR-Funktion gemäß unserer globalen Strategie weiterzuentwickeln, und haben in diesem Sinne bereits unser HR-Service Delivery Modell verfeinert. Dieses wird gerade weltweit eingeführt, zum Beispiel in der Region Americas, wo wir zum Ende des Geschäftsjahres unser internes Team umstrukturiert haben.

Wir blicken auf ein erfolgreiches Geschäftsjahr zurück, in dem wir bereits vieles erreichen konnten. Wir haben ein solides Fundament geschaffen, auf dem wir voller Zuversicht aufbauen können, und wir freuen uns auf vielversprechende Möglichkeiten im kommenden Geschäftsjahr.

”

Greater China

Um das Geschäftswachstum in der Region zu stärken und den Mitarbeiter*innen bei der Lösung der vielen Herausforderungen zu unterstützen, haben wir verschiedene akademische Initiativen gestartet. Ziel war es, Infineon an Universitäten zu promoten, um junge Talente zu gewinnen und insbesondere Personen mit einem digitalen Mindset und digitalen Kompetenzen anzusprechen. So konnten wir bei einer weiterhin geringen Fluktuationsrate 260 neue Mitarbeiter*innen im letzten Geschäftsjahr willkommen heißen.

Zurückzuführen ist diese niedrige Fluktuationsrate auf verschiedene Initiativen zur Förderung von Employee-Engagement sowie Diversity und Inclusion, eine Vielzahl an Aktivitäten zum Thema Gesundheit, umfassende Leistungen und ein breiteres Spektrum an Remote-Work-Möglichkeiten.

Innerhalb der HR-Abteilung haben wir die reibungslose Übergabe von HR-Service-Aktivitäten an das Melaka-Team durchgeführt und den erfolgreichen Launch von MyHR unterstützt. Insgesamt stehen die Erfolge der Region Greater China für unser Commitment gegenüber unseren strategischen HR-Prioritäten.

”

Asien-Pazifik

Mit mehr als 25.000 Mitarbeiter*innen im Juni 2023 konnten wir im Asien-Pazifik-Raum auch im letzten Geschäftsjahr signifikant wachsen. HR war an vielen wichtigen Geschäftsentwicklungen in dieser Region maßgeblich beteiligt, etwa an der Eröffnung eines neuen Forschungs- und Entwicklungszentrums in Hanoi, Vietnam sowie eines Customer-Application-Engineering-Büros in Batam, Indonesien. Wir sind sehr stolz auf die hohen Umsätze, die wir in Südkorea erzielen konnten, und auf unsere Investitionen in unsere Fertigungsanlage in Kulim.

Trotz dieser Erfolge bleibt die Talentlandschaft herausfordernd und komplex. Unsere Schwerpunkte lagen auf dem Mitarbeiter*innenerlebnis und engagement sowie auf der Führungskräfteentwicklung, um unseren Vorgesetzten und Manager*innen dabei zu helfen, Talente zu gewinnen und zu halten. Wir sind stolz auf die externen Auszeichnungen, die wir von renommierten HR-Gremien und Agenturen in Bangalore, Melaka, Singapur und Bangkok erhalten haben. Gewürdigt wurden wir für viele unterschiedliche HR-Aspekte, wie etwa Diversity & Inclusion, Weiterbildungsstrategien, Learning und Weiterentwicklung, Führungskräfteentwicklung, Workplace-Well-Being, Programme zur

Gesundheitsförderung, Remote-Work-Initiativen sowie Mitarbeiter*innenbeziehungen und -leistungen. Die Employee-Excellence-Awards zeugen von der Kreativität, dem Engagement und dem kompromisslosen Commitment unseres Teams bei der Schaffung besserer Arbeitsplätze für unsere Mitarbeiter*innen. Wieder blicken wir auf ein Jahr zurück, das von einer starken Partnerschaft und Zusammenarbeit mit dem Business-Team geprägt war. Das motiviert uns, so weiterzumachen und unseren Beitrag zum Erfolg unseres Unternehmens zu leisten.



”

Japan

Japan sah sich mit denselben Trends und Herausforderungen konfrontiert wie andere Regionen. Nachdem die COVID-19-bedingten Einschränkungen in Japan endgültig aufgehoben wurden, konnten wir uns erneut von Angesicht zu Angesicht im Büro treffen. Für viele Mitglieder des japanischen Teams war das auch die erste Gelegenheit, die neuen Kolleg*innen aus dem ehemaligen Unternehmen Cypress kennenzulernen. Jetzt können alle dank flexibler Arbeitsmodelle sowohl die Vorzüge der Remote-Arbeit als auch die Vorteile der Zusammenarbeit vor Ort genießen.

Letztes Jahr haben wir unser neues Büro im Shibuya-Viertel in Tokyo bezogen. Zum Ende des Jahres ist die Zahl der Mitarbeitenden auf mehr als 600 angestiegen. Darüber hinaus haben wir unsere umfassenden Recruiting-Aktivitäten für neue Hochschulabsolvent*innen fortgesetzt. Im Rahmen dieser Initiative haben wir viele Praktikant*innen gewonnen und eine große Zahl von Absolvent*innen eingestellt, die nach ihrem Abschluss im nächsten Frühjahr zu uns kommen. Wie auch an allen anderen Infineon-Standorten ist das Race for Talent ein topaktuelles Thema in Japan, weshalb die Einstellung junger Talente ganz oben auf unserer Agenda stand. Das HR-Team wird seine Hiring-Aktivitäten weiterhin auf die globale Strategie ausrichten.



Set up for Success

Set up for Success

Unser konsequenter Fokus auf die Weiterentwicklung von HR: tHRive

Unsere vierte strategische Priorität lautet „Set up for Success“. Dieses Fokusfeld konzentriert sich auf die kontinuierliche Verbesserung von HR mit dem Ziel, unsere Business-Anforderungen zu erfüllen, das Wachstum von Infineon voranzutreiben und uns weiterzuentwickeln. Dabei können wir auf einer soliden Grundlage aus früheren HR-Projekten aufbauen. 2013 starteten wir mit Prozessreviews und ersten Standardisierungs- und Harmonisierungsmaßnahmen. 2017 führten wir SuccessFactors ein, um die Digitalisierung noch weiter voranzutreiben. Mittlerweile verfügen wir über ein solides Fundament, um unser HR-Operating Model sowie unsere HR-Struktur so anzupassen, dass wir besser mit multiplen Herausforderungen zurechtkommen und signifikantes Wachstum meistern können. Bei dieser Transformation handelt es sich um einen kontinuierlichen Prozess, der auch bei unseren weiteren Harmonisierungs- und Digitalisierungsaktivitäten in den kommenden Jahren oben auf der Prioritätenliste stehen wird.



tHRive

tHRive markiert eine neue Ära für HR. Aufbauend auf vergangenen Projekten und mit einem kontinuierlichen Fokus auf Digitalisierung und Weiterbildung führten wir ein neues HR Operating Modell und eine neue Organisationsstruktur ein, um uns als zukunftsfähige Organisation positionieren zu können.

Funktionale Struktur mit globaler umfassender Verantwortung: unsere HR-Organisation

Infineon hat den Anspruch, im Rahmen eines kontinuierlichen Verbesserungsprozesses wichtige künftige Geschäftsanforderungen umzusetzen und das Unternehmenswachstum zu fördern. Aus diesem Grund haben wir dieses Geschäftsjahr entschieden, unsere HR-Strategie wie bereits beschrieben anzupassen und unsere komplette HR-Organisation umzustrukturieren. Bisher waren wir nach einem konventionellen Dave-Ulrich-Modell mit Business-Partnern, Servicecentern und Competence Centers strukturiert. Zum 1. Oktober 2023 wechselten wir auf eine funktionale Struktur mit global definierten end-to-end Verantwortlichkeiten. Aufgrund der kritischen Rolle der Talentakquise und Talententwicklung im Race for Talent berichten diese Funktionen künftig direkt an den Global Head of HR. Mit unseren HR-Fokusfeldern sowie einem starken Zusammenhalt (Stichwort „oneHR“) möchten wir das People-Engagement fördern. So gestalten wir gemeinsam als ein globales Team das Mitarbeiter*innenerlebnis bei Infineon mit einem konsequenten Fokus auf Harmonisierung, Standardisierung, Digitalisierung und Services, die Mehrwert schaffen.



Zertifizierung gemäß ISO 30414

Infineon ist eines der ersten Unternehmen weltweit, welches die ISO-Zertifizierung für das Human-Capital-Reporting erhielt. Diese ISO-Norm ist der einzige offizielle internationale Human-Capital-Reporting-Standard, der eine vergleichbare Erfassung und Berichterstattung von Personaldaten erlaubt. Die Einhaltung der ISO-Norm 30414 bedeutet, dass Infineon vergleichbare HR-Daten erfasst und berichtet. Auf diese Weise sind wir wiederum in der Lage, den Beitrag unserer Angestellten zur Performance unseres Unternehmens transparent zu dokumentieren.



Worum geht es bei ISO 30414 genau?

Der Kerninhalt der ISO-Norm 30414 für das externe Human-Capital-Reporting umfasst 23 personalbezogene Kennzahlen, die in neun verschiedene Bereiche unterteilt sind, wie z. B. Compliance und Ethik, Kosten, Diversity und andere.

Ein Human-Capital-Reporting nach der ISO-Norm bringt Infineon und seinen Stakeholder*innen eine Reihe wichtiger Vorteile. Mit der Zertifizierung bekennen wir uns dazu, dass Human Capital eine Geschäftschance und nicht nur ein Compliance- oder Kostenthema ist. Tatsächlich bekräftigen wir damit, dass wir Human Capital als eine Strategie für nachhaltigere Gewinne und bessere Renditen für Investor*innen priorisieren.

Kundenerfahrung verbessern und Skalierbarkeit sicherstellen: Digitalisierung des HR-Bereichs

Die strukturelle Nachfrage nach Halbleitern wird durch die Dekarbonisierung und Digitalisierung vorangetrieben. Um diese Wachstumschance nutzen zu können, müssen wir die richtigen Rahmenbedingungen schaffen. Dazu werden wir weiterhin Prozesse auf globaler Ebene harmonisieren und die Digitalisierung fördern. Aufgabe unserer neuen Funktion „HR Digital“, Teil unseres Fokusfelds „People & Services“, wird es sein, Dienstleistungen zu optimieren sowie automatisierte und digitale Lösungen bereitzustellen, um die Skalierbarkeit zu gewährleisten, die Kundenerfahrung zu verbessern und Infineon auf Erfolgskurs zu bringen. Dazu investieren wir in digitale Kompetenzen und stellen ein Team digitaler Expert*innen innerhalb von HR zusammen, die unsere Global Service Designers (GSD) beraten und tatkräftig unterstützen werden. Auf diese Weise wird es uns gelingen, unsere Services schlanker, schneller und skalierbarer zu gestalten.

Unsere Ziele sind:

- **Digital Excellence:** Förderung von Automatisierung und Harmonisierung zur Verbesserung der Kundenerfahrung
- **Optimierte Zusammenarbeit:** Schnellere und einfachere Zusammenarbeit mit und innerhalb der HR-Abteilung

- **Knowledge-Management-Lösungen:** Bereitstellung von Knowledge-Management-Lösungen für HR und unsere Kund*innen
- **Koordinierung des HR-IT-Bedarfs:** Koordinierung des HR-IT-Bedarfsprozesses und Fortführung unserer Zusammenarbeit mit unseren verlässlichen Partnern bei Infineon IT

Was unternehmen wir 2024, um diese Ziele umzusetzen?

Wir setzen auf eine umfassende und transparente Digital-Strategie, die im Einklang mit unserer HR-Strategie und unseren strategischen Prioritäten steht.

Ausgehend von unserer Digital-Strategie erarbeiten wir eine Digital-Roadmap, die wir Schritt für Schritt gemäß unseren Prioritäten implementieren.

So werden wir auch nach Projektabschluss unsere Plattform MyHR laufend optimieren, weiterentwickeln und an die Bedürfnisse und Anforderungen der Mitarbeitenden anpassen. Wir zielen darauf ab, individuelle Prozesse zugunsten von Customer-Journeys aufzugeben. Neben den Customer-Journeys konzentrieren wir uns ebenfalls darauf, unsere grundlegenden Fähigkeiten – etwa unser Know-how – zu verbessern.



Die Möglichkeiten der Digitalisierung voll auszuschöpfen, ist eine Voraussetzung für den profitablen Wachstumskurs von Infineon. Ein wichtiger Faktor auf diesem Weg, ist ein effizienterer und effektiverer Arbeitsplatz. Die MyHR-

Plattform ist ein gutes Beispiel dafür, wie standardisierte und digitalisierte Prozesse die Interaktionen sowohl für unsere Mitarbeiter*innen als auch für das HR-Team vereinfachen.

Elke Reichart

Chief Digital Transformation Officer



Fazit

Fazit

Wir hoffen, dass Sie Spaß beim Lesen des HR-Reports hatten und, dass wir Ihnen vielfältige Einblicke in HR @ Infineon und die diversen Aktivitäten im letzten Geschäftsjahr rund um unsere wichtigste Ressource bieten konnten. Nach wie vor liegt unser Hauptaugenmerk darauf, wie wir die Business-Anforderungen bestmöglich unterstützen können, indem wir unsere Mitarbeiter*innen in den Mittelpunkt unseres Tuns und Handelns stellen. Wir haben unsere HR-Strategie neu ausgerichtet, da wir der Überzeugung sind, dass bestimmte, in diesem Report dargestellte Themen in den kommenden Monaten und Jahren weiterhin unsere Arbeit beeinflussen werden.

Es gibt kaum Zweifel daran, dass der Mangel an qualifizierten Fachkräften und somit das Race for Talent auch in Zukunft die HR-Landschaft prägen werden. Mit unserer Taskforce und unseren Aktivitäten zur Mitarbeiter*innenbindung sind wir trotz allem gut aufgestellt. Dementsprechend sind wir optimistisch, dass wir mit unseren Upskilling-Initiativen, unseren Weiterbildungsangeboten sowie unserem Fokus auf den Unternehmenserfolg die richtigen Hebel in Bewegung setzen. Selbstverständlich treiben wir

weiterhin die Digitalisierung in HR voran, um das Mitarbeiter*innenerlebnis zu verbessern. Wir befinden uns auf einem guten Weg, eine reibungslose und unkomplizierte digitale Erfahrung für unsere HR-Kund*innen zu realisieren. Und wir sind schon gespannt darauf, die Früchte zu sehen, die unser neues HR-Operating Model „tHRive“ für unser Unternehmen tragen wird.

Nicht zuletzt sind wir auch zuversichtlich, dass unsere diversen Programme und Maßnahmen, die wir in diesem Report dargestellt haben, aktiv zu unserer gemeinsamen Vision „Driving decarbonization and digitalization. Together.“ beitragen.

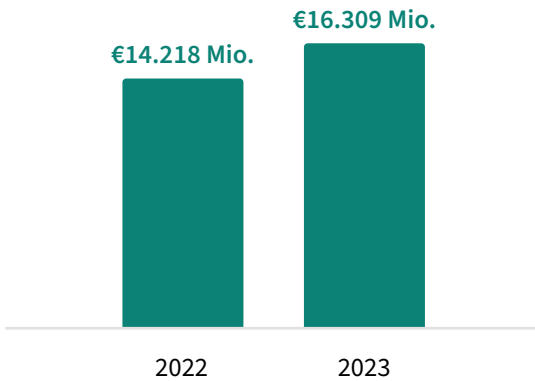


Fakten & Zahlen

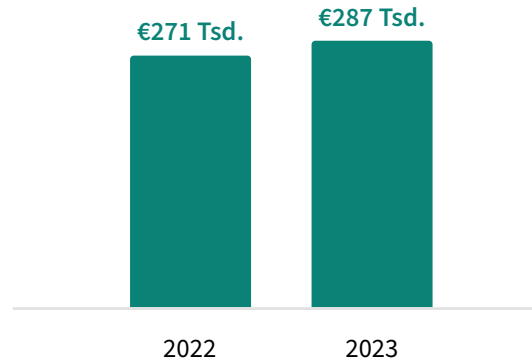
Allgemeines

Sofern nicht anders ausgewiesen sind unsere neuen Kolleg*innen von Syntronix nicht in den Zahlen enthalten.

Umsatz



Umsatz pro Mitarbeiter*in



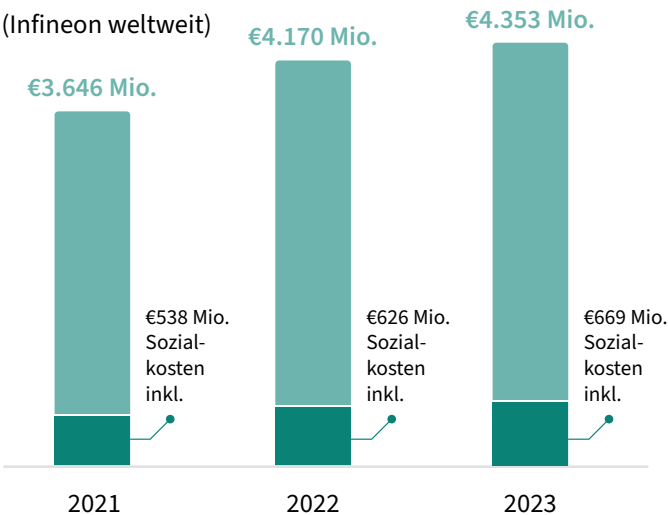
ROI des Humankapitals

$$\frac{\text{€ €}}{\text{€ €}} = 1,88$$

$$\text{HC ROI} = \frac{\{\text{Revenue} - (\text{Expenses} - [\text{Pay} + \text{Benefits}])\}}{[\text{Pay} + \text{Benefits}]}$$

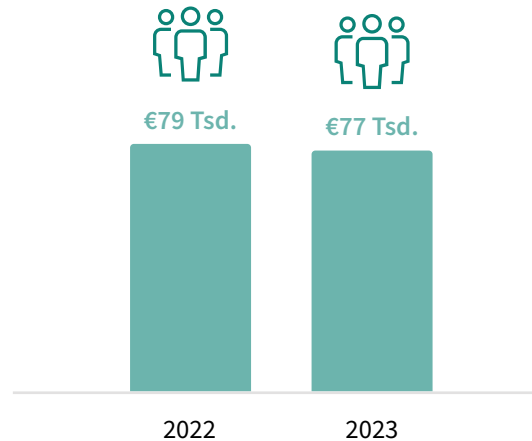
Personalaufwand in Mio. €

(Infineon weltweit)



Personalaufwand pro FTE in Tsd. €

(Infineon weltweit)



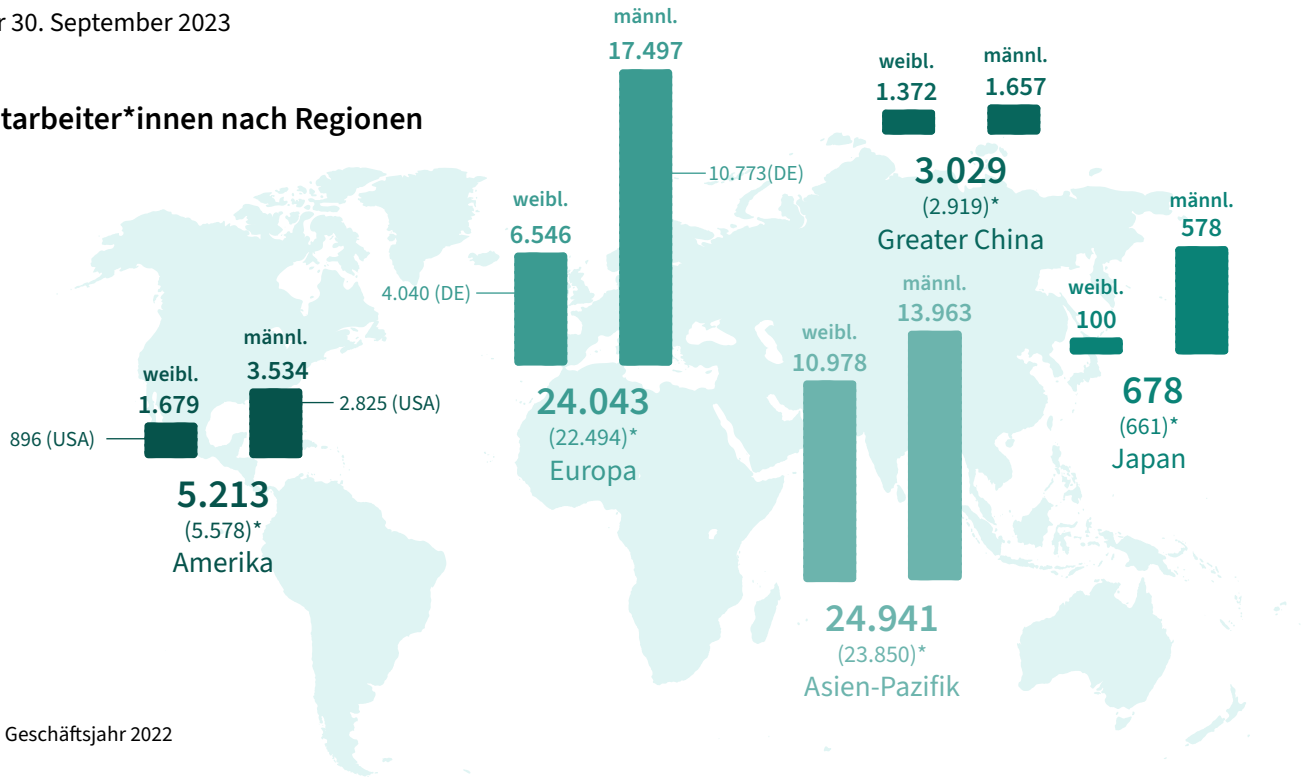
Zusätzlich fielen im Jahr 2023 Kosten in Höhe von €118 Mio. für externe Mitarbeiter*innen an (Mitarbeiter*innen mit Arbeitsvertrag durch Personalvermittler).

Diese Berechnung basiert auf dem Durchschnitt der Anzahl der Mitarbeiter*innen im Geschäftsjahr 2023.

Belegschaft

per 30. September 2023

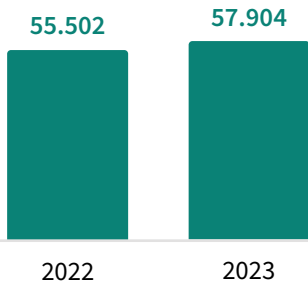
Mitarbeiter*innen nach Regionen



* Geschäftsjahr 2022

Mitarbeiter*innenanzahl

(Infineon weltweit)



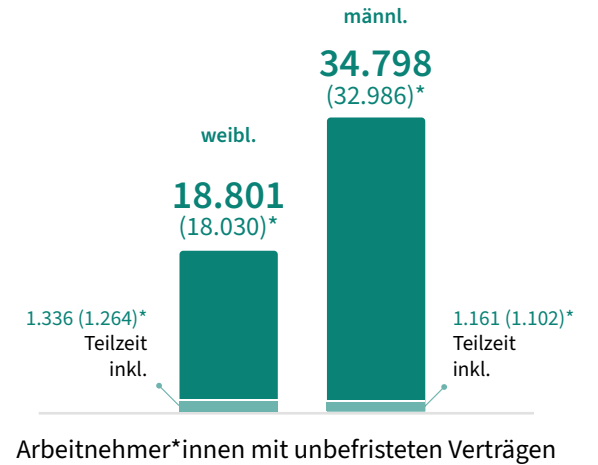
FTE in 2023: 57.178

Die Mitarbeiter*innenanzahl von Syntronixs beträgt per 30. September 2023 686. Dies dient lediglich als Zusatzinformation. Alle anderen Zahlen enthalten keinen Syntronixcs Headcount.

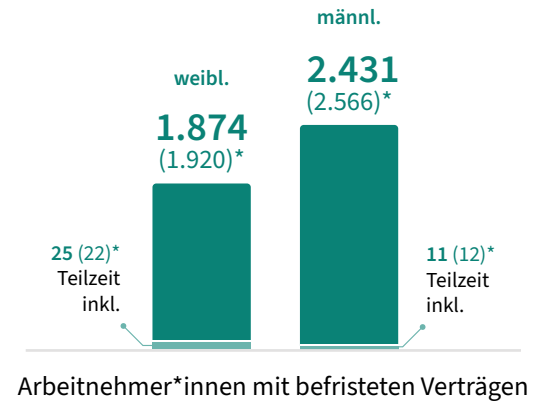
Dies ist die Anzahl an Mitarbeiter*innen und FTE (Full Time Equivalent) zum 30. September des Geschäftsjahres

Belegschaft permanent und temporär

(Infineon weltweit)



Arbeitsnehmer*innen mit unbefristeten Verträgen



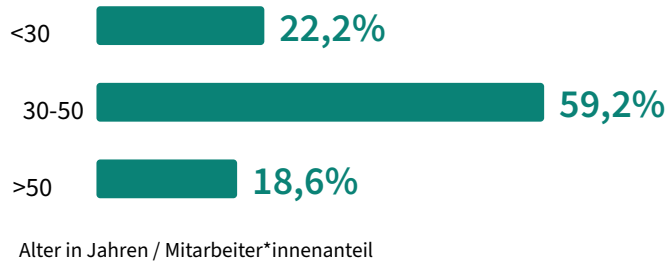
Arbeitsnehmer*innen mit befristeten Verträgen

*Geschäftsjahr 2022

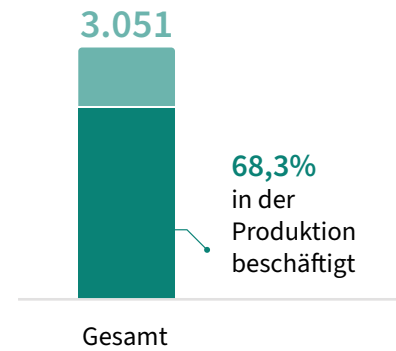
Belegschaft

per 30. September 2023
(Infineon weltweit)

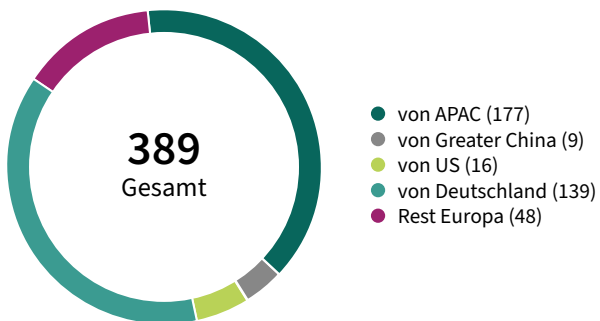
Altersstruktur



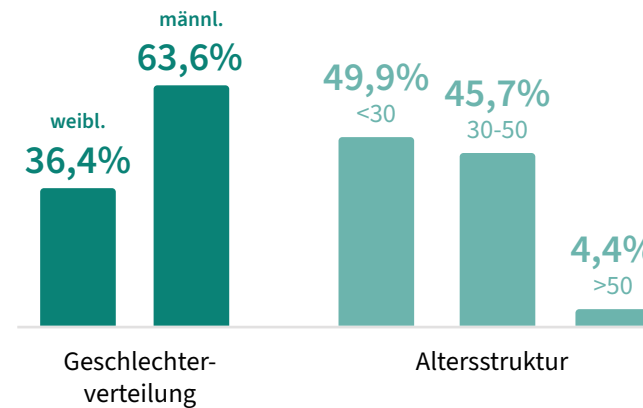
Leiharbeitskräfte



Assignments*



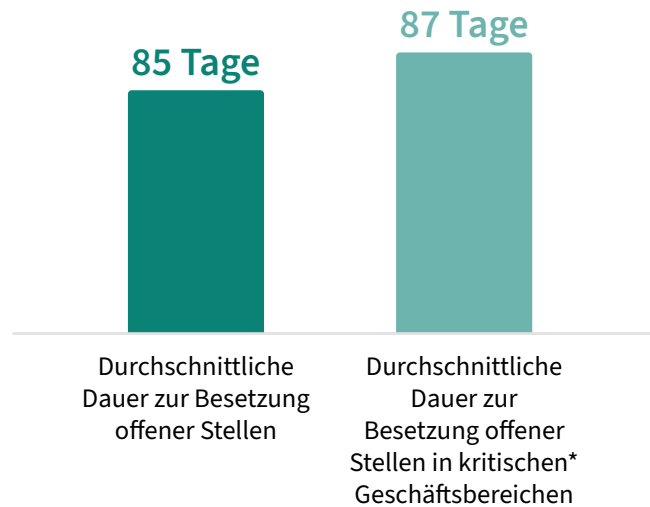
Neueinstellungen



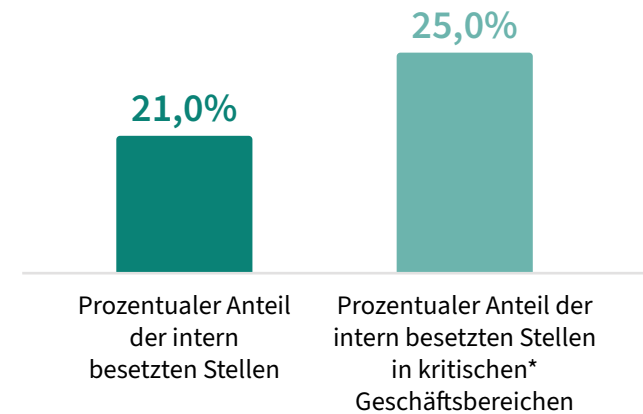
* Internationale Kurz- bzw. Langzeiteinsätze bieten unseren Mitarbeiter*innen die Möglichkeit, an einem Infineonstandort im Ausland zu arbeiten.

Belegschaft

Durchschnittliche Dauer zur Besetzung offener Stellen



Prozentualer Anteil der intern besetzten Stellen



Im Vergleich zum Geschäftsjahr 2022 hat sich die Logik der "Time to Fill" verändert: Unsere Bewertung der "Time to Fill" ist nun näher an externen Benchmarking-Standards. Wir messen die durchschnittliche Anzahl der Tage von der Eingabe der Stelle in das Rekrutierungstool, nachdem alle Genehmigungen eingegangen sind, bis wir eine positive (schriftliche) Bestätigung durch den/die Kandidat*in erhalten haben.

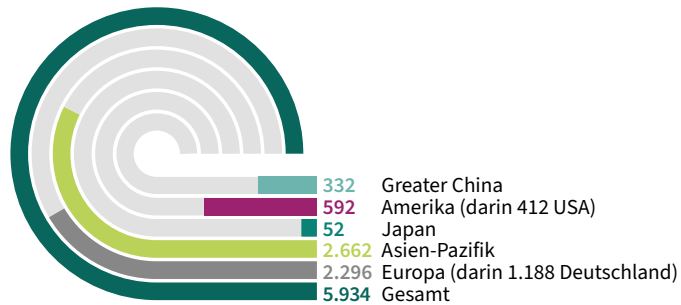
Diese Berechnung umfasst nur indirekte Stellen für Professionals. Direkte (Operator) und Studentenstellen werden nicht berücksichtigt.

* Business kritische Positionen sind definiert als Positionen oder Jobrollen die einen direkten und signifikanten Einfluss auf den Geschäftserfolg haben und zudem schwer am Markt zu finden sind. Die Abbildungen beziehen sich hauptsächlich auf Europa, da der Prozess zur Besetzung business kritischer Positionen noch nicht vollständig harmonisiert ist. Der Prozess wird aktuell angepasst und wird in Zukunft die globale Situation abbilden.

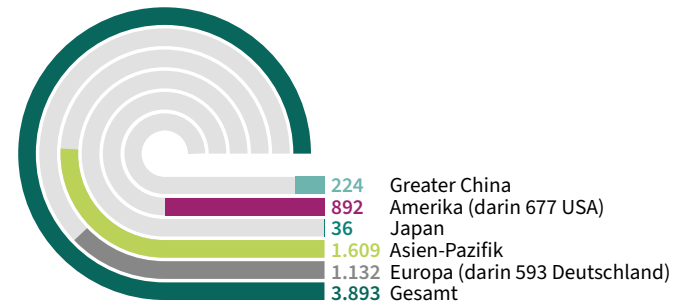
Belegschaft

(Infineon weltweit 2023)

Neueinstellungen nach Regionen

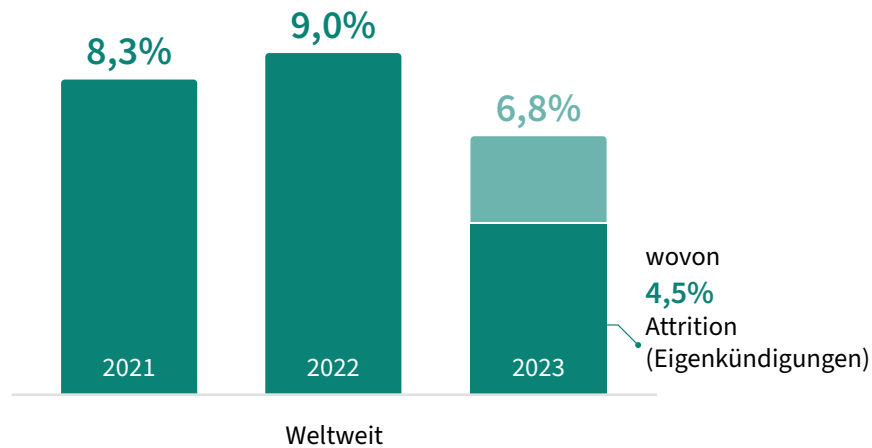


Mitarbeiter*innenabgänge nach Regionen

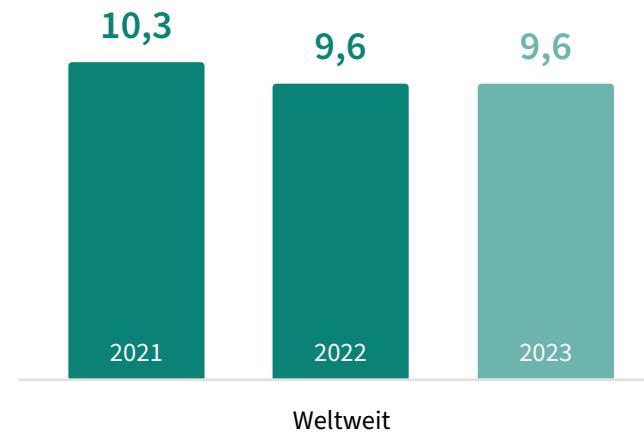


Fluktuationsrate

(inkl. Eigenkündigungen und sonstige Abgänge)



Durchschnittliche Betriebszugehörigkeit in Jahren



Diversity & Inclusion

Invalidität



2,9%

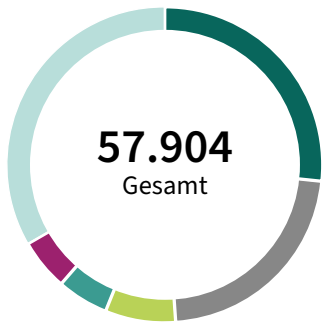


Personen mit schwerer Behinderung

In Deutschland beschäftigte Infineon 2,9% an Personen mit schwerer Behinderung (Stichtag 30.09.2023, erstellt am 23.10.2023). Informationen zur Beschäftigung von Personen mit Behinderung wird an Infineonstandorten in anderen Ländern lediglich auf Basis freiwilliger Kundgebung von Mitarbeiter*innen in unterschiedlicher Art und Weise erfasst. Daher wird der Prozentsatz an beschäftigten Personen mit Behinderung lediglich für Deutschland berichtet.

Nationalitäten

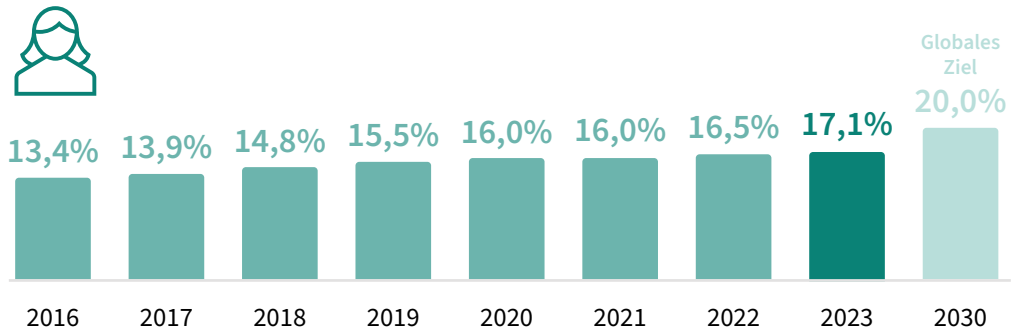
(Infineon weltweit 2023)



- Malaysia (26,8% | 15.540)
- Deutschland (22,2% | 12.875)
- Österreich (7,2% | 4.197)
- China (5,3% | 3.088)
- USA (5,3% | 3.042)
- Andere (111) (33,2% | 19.162)

Frauen in Führungspositionen

(Infineon weltweit 2023*)

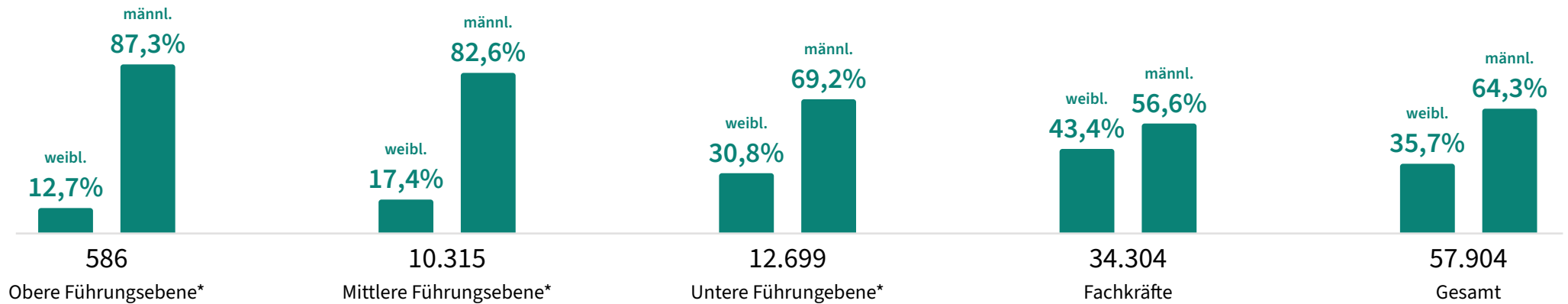


* Ab dem Geschäftsjahr 2021 sind die Daten von Cypress enthalten.

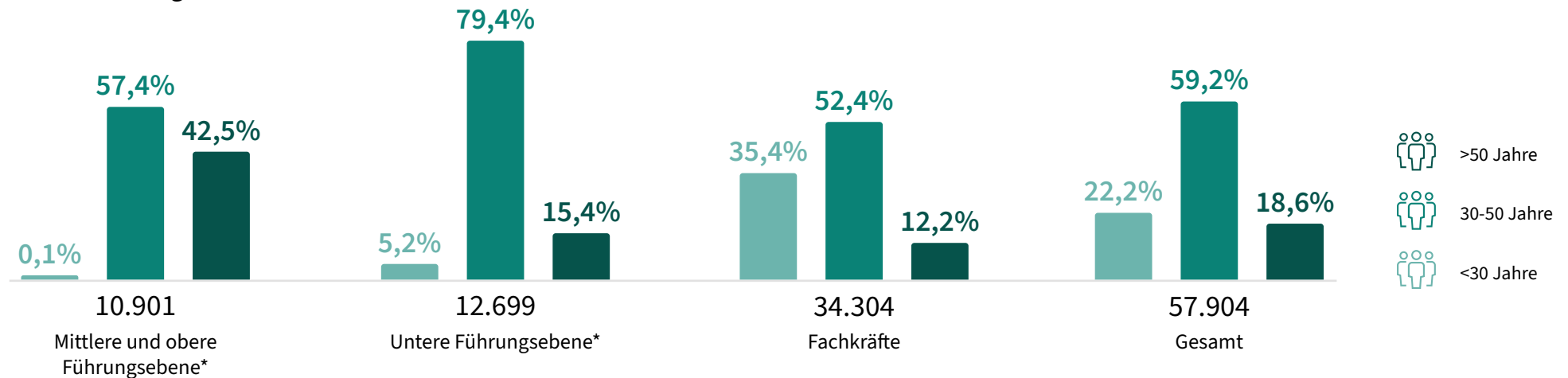
Diversity & Inclusion

(Infineon weltweit 2023)

Geschlechteraufteilung per Level



Altersaufteilung nach Level

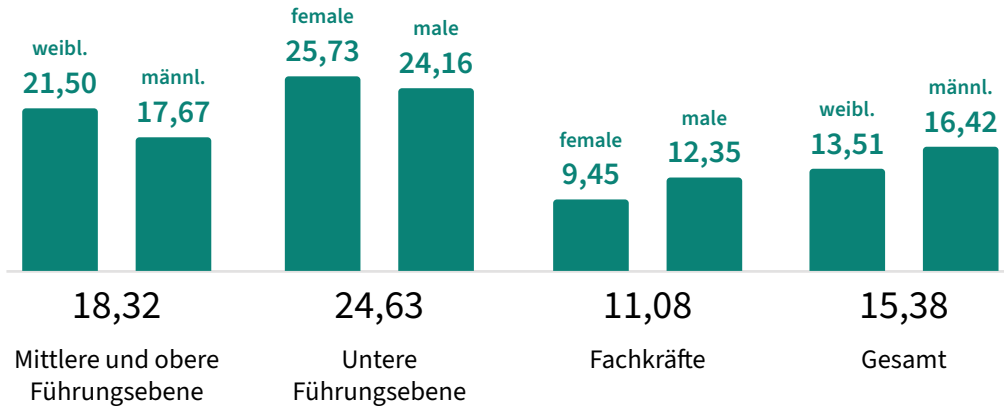


* Unter Führungsfunktion versteht Infineon sowohl die Führung von Mitarbeiter*innen als auch die Führung durch Fachexpertise entsprechend des internen Stellenbewertungssystem.

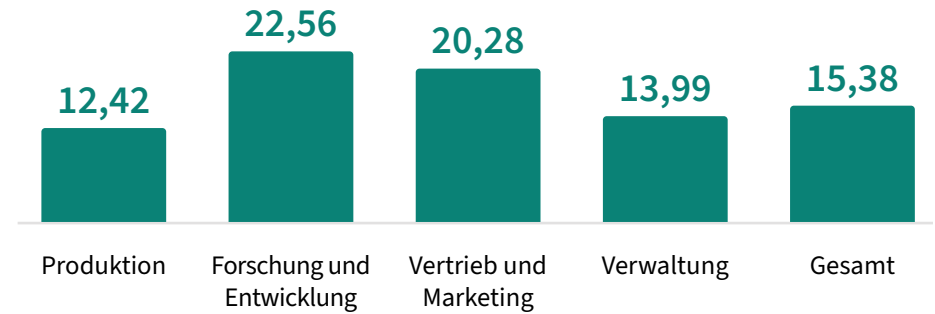
Weiterbildung

(Infineon weltweit 2023)

Trainingsstunden pro Mitarbeiter*in (Level)



Trainingsstunden pro Mitarbeiter*in (Bereich)



Prozentsatz der abgeschlossenen Schulungen zu Compliance und Ethik

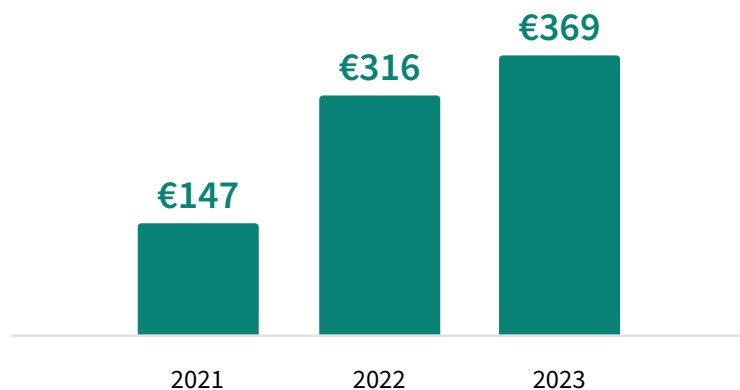


Mitarbeiter*innen, die die Schulung abgeschlossen haben

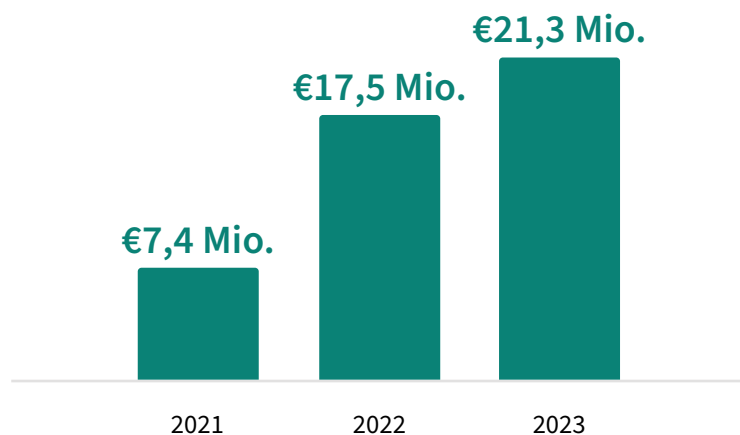
Infineon stellt sicher, dass alle Infineon Mitarbeiter*innen kontinuierlich zu verbindlichen Grundsätzen in rechtlichen und ethischen Umgangsformen geschult werden. Die Rezertifizierung dieser Schulung findet alle drei Jahre statt. Mit Stichtag zum 30.09.2023 haben 95 % aller Mitarbeiter*innen die Schulung abgeschlossen. Daraus ergibt sich eine Quote von 56% für das Geschäftsjahr 2023.

Weiterbildung

Aufwendungen für Weiterbildung je Mitarbeiter*in



Aufwendungen für Weiterbildung



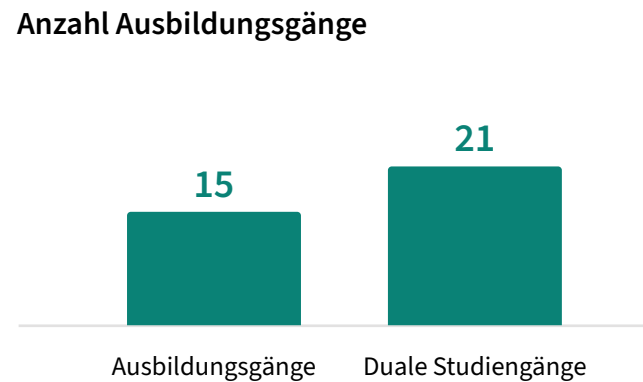
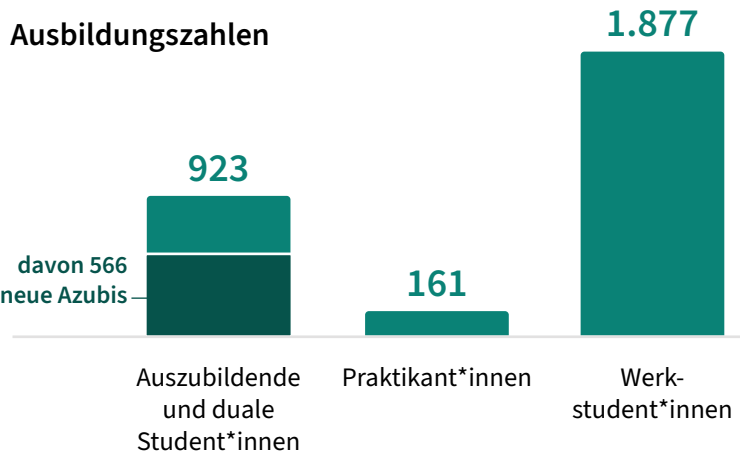
Infineon hat seine Trainingsmaßnahmen – wo sinnvoll – in „Blended“-Lernformate überführt. Das heißt, dass wir unseren Mitarbeiter*innen und Führungskräften in diesen Fällen Trainings in einer Kombination aus virtuellen und Klassenraum-Formaten anbieten. Weiterhin wird die Nutzung von LinkedIn Learning gestärkt. Ein weiterer Anstieg der Trainingskosten lässt sich mit einer erhöhte Nachfrage sowie Ergänzungen im globalen Trainings-Portfolio und der Reduktion lokaler Programme erklären.

Darüber hinaus gab es im Jahr 2023 interne Ausgaben für eLearning von €1,039 Mio.

Weiterbildung & Ausbildung

(Infineon weltweit 2023)

LinkedIn Learning Nutzung



Herausgeber
Infineon Technologies AG
Am Campeon 1-15, 85579 Neubiberg
Deutschland

© 2023 Infineon Technologies AG.
Alle Rechte vorbehalten.

Public

Dokumenten Nummer:
B179-I1445-V1-7600-EU-EC
Datum: 11/2023



Stay connected!



Scannen Sie den QR Code und erkunden Sie unser Angebot-
www.infineon.com