

**Unternehmensethik**

Integrität prägt das Verhalten gegenüber unseren Kunden, Aktionären, Geschäftspartnern, Mitarbeitern und der Öffentlichkeit und ist die Grundlage für die sogenannten „Business Conduct Guidelines“.

Die nachfolgende Tabelle zeigt eine kurze Zusammenfassung der Ergebnisse in diesem Bereich im Berichtszeitraum sowie die Zielsetzung für das Geschäftsjahr 2014:

Indikator	Zusammenfassung der Ergebnisse im Geschäftsjahr 2013	Ziele Geschäftsjahr 2014
Unternehmensethik	24.200 Mitarbeiter wurden weltweit im Geschäftsjahr zu den Business Conduct Guidelines (Code of Conduct) und anderen Compliance-Themen wie Anti-Trust geschult.	Beibehalten der Trainingsintensität. Weltweite Einführung eines spezifischen Trainings zum Thema „Anti-korruption“ für einen definierten Mitarbeiterkreis als dritte Säule der Schulungen im Bereich Unternehmensethik (neben Code of Conduct und Anti-Trust).

**S** Siehe Seite 168

Weitere Informationen finden Sie im Kapitel „Corporate Governance“.

Als UN Global Compact-Teilnehmer hat Infineon sich den dort festgelegten Prinzipien verpflichtet und berichtet nachfolgend beispielhaft im Rahmen der Fortschrittsmitteilung über die dort implementierten Maßnahmen:

Menschenrechte	Implementierung	Grad der Implementierung
Prinzip 1 Unternehmen sollen den Schutz der internationalen Menschenrechte unterstützen und achten.	Unser Code of Conduct, die Infineon Business Conduct Guidelines, spiegeln unsere Selbstverpflichtung wider, die international gültigen Menschenrechte zu respektieren. Dazu gehört auch der Schutz der persönlichen Würde und der Privatsphäre jedes Einzelnen. Wir dulden keine Menschenrechtsverletzungen. Unsere Business Conduct Guidelines gelten sowohl für die interne Zusammenarbeit als auch für das Verhalten gegenüber externen Partnern. Mit unseren Einkaufsgrundsätzen (Principles of Purchasing) fordern wir von unseren Lieferanten und Dienstleistern, dass sie die dort beschriebenen Verpflichtungen erfüllen, und überprüfen dies. Die Lieferanten und Dienstleister von Infineon müssen alle anwendbaren Gesetze, einschließlich derjenigen über die Arbeitspraktiken und Zwangsarbeit, einhalten. Diese Informationen sind auf unserer Unternehmensethik-Webseite verfügbar.	100% Für alle Mitarbeiter sind die Business Conduct Guidelines bindend, und die Teilnahme an einem Training in diesem Bereich ist verpflichtend und wird regelmäßig wiederholt.  Unsere Principles of Purchasing wurden im Geschäftsjahr 2013 überarbeitet und sind im Internet veröffentlicht worden.
Prinzip 2 Unternehmen sollen sicherstellen, dass sie sich nicht an Menschenrechtsverletzungen mitschuldig machen.		
Arbeitsnormen	Implementierung	Grad der Implementierung
Prinzip 3 Unternehmen sollen die Vereinigungsfreiheit und die wirksame Anerkennung des Rechts auf Kollektivverhandlungen wahren.	Gemäß unseren Business Conduct Guidelines wird das Recht aller Mitarbeiter anerkannt, Arbeitnehmervertretungen zu bilden und Kollektivverhandlungen zur Regelung der Arbeitsbedingungen zu führen. Infineon und die Arbeitnehmervertretungen arbeiten mit gegenseitigem Respekt vertrauensvoll und konstruktiv zusammen.	80% 80 Prozent unserer Mitarbeiter arbeiten an Standorten, an denen es Kollektivvereinbarungen gibt und an denen unabhängige Arbeitnehmervertretungen existieren.  Selbst an Standorten, an denen Infineon bedingt durch die örtlichen Gegebenheiten keine Arbeitnehmervertreter hat, wird auf Basis von Abschlüssen mit Arbeitnehmervertretern aus der Region gearbeitet.

Prinzip 4	Unternehmen sollen sich für die Beseitigung aller Formen der Zwangsarbeit einsetzen.	Infineon Business Conduct Guidelines spiegeln unsere Selbstverpflichtung wider, die international gültigen Menschenrechte zu achten. Deshalb lehnen wir jede Form von Zwangsarbeit ab.	100 %	Alle unsere Mitarbeiter haben das Recht, einseitig Arbeitsverträge zu kündigen.
Prinzip 5	Unternehmen sollen sich für die Abschaffung von Kinderarbeit einsetzen.	Infineon Business Conduct Guidelines enthalten auch Inhalte zu einer der Hauptaufgaben des Global Compact: Arbeit von Personen unter 15 Jahren ist nicht erlaubt. Ausnahmen gelten für bestimmte Entwicklungsländer, die unter die International Labour Organization (ILO) Konvention 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.	100 %	Alle unsere Mitarbeiter sind älter als 15 Jahre.
Prinzip 6	Unternehmen sollen für die Beseitigung von Diskriminierung bei Anstellung und Beschäftigung eintreten.	In den Business Conduct Guidelines ist festgeschrieben, dass Diskriminierung nicht geduldet wird. Ein Infineon-Mitarbeiter oder ein externer Partner wird nicht hinsichtlich seiner Rasse, seiner Hautfarbe, seiner Herkunft, seines Geschlechts, seiner Religion, seines Alters, einer Behinderung, einer gewerkschaftlichen oder politischen Zugehörigkeit, seiner sexuellen Orientierung oder seines Familienstandes diskriminiert, schikaniert oder beleidigt. Jede Form von sexueller Belästigung, körperlicher Züchtigung, Nötigung und verbalen Angriffs ist verboten, ebenso jegliches einschüchterndes, ablehnendes oder beleidigendes Verhalten.	100 %	Jeder Infineon-Mitarbeiter weltweit kann im Zusammenhang mit der Einhaltung der Business Conduct Guidelines gegebenenfalls Fragen stellen, um Rat bitten, vermutete Verstöße melden und Bedenken hinsichtlich der Einhaltung dieser Guidelines ansprechen. Meldungen und Beschwerden können offen oder anonym erfolgen; jede Meldung wird bearbeitet. Soweit erforderlich, wird das Unternehmen die gebotenen Maßnahmen einleiten.

Umweltschutz		Implementierung	Grad der Implementierung	
Prinzip 7	Unternehmen sollen im Umgang mit Umweltproblemen einen vorsorgenden Ansatz unterstützen.	Unser IMPRES, das weltweit gemäß ISO 14001 und OHSAS 18001 zertifiziert ist, schafft die nutzbringende Verbindung zwischen der Verantwortung für Mensch und Umwelt mit dem wirtschaftlichen Erfolg und beinhaltet unser Bekenntnis zu einem effizienten Ressourcenmanagement zum Schutz der Umwelt und zu ökologischer Innovation.	100 %	100 Prozent aller internen und externen ISO 14001 und OHSAS 18001 sowie ISO 50001 Audits wurden erfolgreich bestanden.
Prinzip 8	Unternehmen sollen Initiativen ergreifen, um ein größeres Verantwortungsbewusstsein für die Umwelt zu erzeugen.	Effizientes Energiemanagement ist für die Einsparung von Energie und die Verringerung von Treibhausgasemissionen weltweit besonders wichtig. Deshalb haben wir das Energiemanagementsystem integriert und für wesentliche Produktionsstandorte in Europa, einschließlich unseres Unternehmenssitzes Campeon, im Rahmen einer Matrix gemäß ISO 50001 Ende 2012 zertifizieren lassen.		100 Prozent unserer EU-Frontend-Standorte inkl. unseres Firmensitzes sind seit Ende 2012 ISO 50001 matrixzertifiziert.
Prinzip 9	Unternehmen sollen die Entwicklung und Verbreitung umweltfreundlicher Technologien fördern.	Die Entwicklung von energieeffizienten Produkten ist ein weiteres Schlüsselement unseres Bestrebens, Energie einzusparen und einen Beitrag zum Klimaschutz zu leisten.		

Korruptionsbekämpfung		Implementierung	Grad der Implementierung	
Prinzip 10	Unternehmen sollen gegen alle Arten der Korruption eintreten, einschließlich Erpressung und Bestechung.	Der Vorstand und der Aufsichtsrat der Infineon Technologies AG verstehen unter Corporate Governance ein umfassendes Konzept für eine verantwortungsvolle, transparente und wertorientierte Unternehmensführung. Sie lassen sich regelmäßig durch den sogenannten „Compliance Officer“ über Maßnahmen zur Bekämpfung von Korruption und eventuelle Verstöße im Unternehmen berichten.  Infineon Business Conduct Guidelines definieren Anforderungen zum Umgang mit Geschäftspartnern und Dritten. Darin eingeschlossen ist die Einhaltung fairer Geschäftspraktiken. Dies wird von den sogenannten „Compliance Officers“ geprüft.	100 %	Für alle Mitarbeiter ist das Training zu den Business Conduct Guidelines verpflichtend und wird regelmäßig wiederholt. Das Thema „Antikorruption“ ist Bestandteil dieses Trainings.