

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 2021. Wir möchten darlegen, wie Nachhaltigkeit zu unserem Unternehmenserfolg beiträgt und wie wertschaffend unsere Aktivitäten für all unsere Stakeholder sind.

Die wirtschaftlichen Angaben und Leistungen von Infineon im Geschäftsjahr 2021 sind im Geschäftsbericht 2021 veröffentlicht. www.infineon.com/geschaeftsbericht

Für das Geschäftsjahr 2021 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. 49 ff. des Geschäftsberichts 2021](#)

Der Berichtszeitraum umfasst das Geschäftsjahr 2021 – vom 1. Oktober 2020 bis 30. September 2021. Wir veröffentlichen diesen Bericht jährlich. Der vorherige Bericht wurde im November 2020 in Ergänzung zum Geschäftsbericht 2020 veröffentlicht. Sofern nichts anderes angegeben ist, beziehen sich die Angaben und Kennzahlen in diesem Bericht auf das Geschäftsjahr 2021. Zur Identifizierung und Lesbarkeit der Entwicklungen der quantitativen Angaben werden in diesem Bericht mindestens die Daten der Geschäftsjahre 2020 und 2021 dargestellt.

Akquisition von Cypress

Mit dem Abschluss der Akquisition von Cypress im April 2020 wurde das Unternehmen aus San José (USA) ein Teil von Infineon. Grundsätzlich sind die nichtfinanziellen Daten von Cypress in diesem Bericht konsolidiert. Bei den Inhalten dieses Berichts, in denen Daten von Cypress nicht enthalten sind, ist dies in den jeweiligen Abschnitten explizit ausgewiesen. In unseren berichteten Kennzahlen der Geschäftsjahre bis einschließlich 2020 sind Daten von Cypress nicht enthalten. Die relevanten Daten von Cypress sind in unseren Zielsetzungen zur CO₂-Neutralität im Kalenderjahr 2019 als Basisjahr jedoch 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. 49 f.](#)).

Im Kapitel „Ziele für nachhaltige Entwicklung“ berichtet Infineon zum fünften Mal auch über die implementierten Prozesse und Schritte zur Unterstützung der Ziele für nachhaltige Entwicklung der Vereinten Nationen. [S. 51 ff.](#)

Die beschriebenen Angaben und Kennzahlen zu unseren Nachhaltigkeitsaktivitäten in diesem Bericht wurden von der KPMG AG Wirtschaftsprüfungsgesellschaft, München (Deutschland), unter Anwendung des für die Nachhaltigkeitsberichterstattung einschlägigen Prüfungsstandards „International Standard on Assurance Engagements 3000 (Revised)“ einer unabhängigen Prüfung mit begrenzter Sicherheit (limited assurance) unterzogen. Zusätzlich wurden ausgewählte Angaben einer Prüfung mit hinreichender Sicherheit (reasonable assurance) unterzogen. Am Ende des Berichts sind zwei Vermerke der unabhängigen KPMG AG Wirtschaftsprüfungsgesellschaft veröffentlicht, die weitere Informationen enthalten. [S. 64 ff.](#)

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

Bestimmung der Berichtsinhalte

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

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

¹ GRI: Global Reporting Initiative.

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

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

Im Zuge dieser vier Schritte wurde die gesetzliche Wesentlichkeitsdefinition berücksichtigt. Die Ergebnisse der Analyse und die wesentlichen Themen wurden

durch den Infineon-Vorstand bestätigt. In diesem Bericht werden diese Themen beschrieben. Entsprechend dem Rahmenwerk zur Nachhaltigkeitsberichterstattung der GRI-Standards zeigt GRAFIK 02, wie Infineon die Auswirkungen entlang der Wertschöpfungskette bewertet.

Effektives Risiko- und Chancenmanagement ist ein wichtiger Bestandteil unserer Geschäftstätigkeit. Es unterstützt die Umsetzung unserer strategischen Ziele, nachhaltig profitabel zu wachsen und einen effizienten Kapitaleinsatz zu gewährleisten. Zur Umsetzung unserer Risikostrategie haben wir verschiedene aufeinander abgestimmte Risikomanagement- und Kontrollsystemelemente etabliert. Hierzu gehören neben den Systemen Risiko- und Chancenmanagement und Internes Kontrollsystem im Hinblick auf den Rechnungslegungsprozess insbesondere die damit verbundenen Planungs-, Steuerungs- und internen Berichterstattungsprozesse sowie unser Compliance-Managementsystem. Im Kapitel „Konzernstrategie“ sowie unter „Risiko- und Chancenbericht“ im Kapitel „Prognose-, Risiko- und Chancenbericht“ des Geschäftsberichts 2021 sind weitere Informationen enthalten. [□ S. 35 ff. und S. 112 ff. des Geschäftsberichts 2021](#)

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.

Die Entwicklungen im Geschäftsjahr 2021, die Zielerreichung sowie die zugehörigen Kennzahlen werden in diesem Bericht sowie in den Kapiteln „Konzernstrategie“ und „Geschäftsmodell“ des Geschäftsberichts 2021 beschrieben. [ZIELE S. 42 ff.](#) [□ S. 35 ff. und S. 50 f. des Geschäftsberichts 2021](#)

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 vernetzten Geräte, insbesondere IoT-Geräte und -Systeme, auf 55,7 Milliarden im Kalenderjahr 2025 steigen wird. Zu diesem Zeitpunkt wird die jährlich generierte Datenmenge voraussichtlich 73,1 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 2021 zu finden. [□ S. 34 ff. dieses Berichts und S. 35 ff., S. 61 f., S. 66 f., S. 71 f. und S. 76 f. des Geschäftsberichts 2021](#)

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 51 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 (wie 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 2021 sind weitere Informationen zu diesem wesentlichen Thema enthalten. [□ S. 35 dieses Berichts und S. 61 f., S. 66 f., S. 71 f. und S. 76 f. des Geschäftsberichts 2021](#)

Verantwortungsvolle Fertigung: Die Achtung der Menschenrechte und die Förderung von kultureller Vielfalt und Chancengleichheit ist für Infineon selbstverständlich. Als Unterzeichner des UN Global Compact hat sich Infineon zu den dort festgelegten zehn Prinzipien freiwillig verpflichtet. Die Prinzipien 1 und 2 beziehen sich auf die Menschenrechte. In unseren Business Conduct Guidelines haben wir die Einhaltung der 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. 49 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 Beschaffungsgrundsätzen (Supplier Code of Conduct¹) 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 2019²) 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. 51 ff.](#)

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

² 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 wesentlichen Thema enthalten.

☐ S. 14 f., S. 16, S. 19 f. und S. 51 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 2021 dargestellt. ☐ S. 87 und S. 91 des Geschäftsberichts 2021

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. 51 ff.

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

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

unseren Business Conduct Guidelines wider. Sie sind eine wesentliche Grundlage für unser tägliches Handeln. Sie gelten für alle Mitarbeiter*innen und Organmitglieder weltweit – im Umgang miteinander und im Umgang mit unseren Kunden, Investoren, Geschäftspartnern und der Öffentlichkeit. Infineon erläutert im Rahmen der Fortschrittsmitteilung „UN Global Compact Communication on Progress“ die implementierten Maßnahmen zu den im UN Global Compact festgelegten Prinzipien. ☐ S. 49 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 2021 sind weitere Informationen zu diesem wesentlichen Thema enthalten. ☐ S. 14 f., S. 16 und S. 51 ff. dieses Berichts sowie S. 132 des Geschäftsberichts 2021

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 dem Schutz der persönlichen Würde und der Privatsphäre jedes Einzelnen. In den Kapiteln „Unternehmensethik“, „Menschenrechte“ und „UN Global Compact Fortschrittsmitteilung“ sind weitere Informationen hierzu enthalten. ☐ S. 14 f., S. 16 und S. 49 f.

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

In den Kapiteln „Human Resources Management“, „Schutz unserer Beschäftigten“ sowie „Ziele für nachhaltige Entwicklung“ sind weitere Informationen zu diesem wesentlichen Thema enthalten. ☐ S. 17 ff., S. 24 f. und S. 51 ff.

1 ISO: Internationale Organisation für Normung.



Unternehmensethik

Alle vormaligen Mitarbeiter*innen von Cypress wurden in das Business Conduct Guidelines-Training eingeschrieben. Zusätzlich wurden die Korruptionspräventions- und Kartellrechtstrainings für ausgewählte Zielgruppen ausgerollt.

Wesentliche Themen

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

ZIELE
S. 42 ff.

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

Für die Umsetzung hat Infineon für alle Konzerngesellschaften ein Compliance-Managementsystem implementiert. Im Rahmen des Compliance-Managementsystems findet jährlich eine formalisierte Bewertung unserer Risiken, insbesondere im Hinblick auf Korruption und Kartellrecht, statt. Daraus werden dann die notwendigen Maßnahmen abgeleitet, im Compliance-Programm zusammengefasst und im Geschäftsjahr umgesetzt. Die Risikobewertung findet sowohl in Form von Analysen auf Konzernebene als auch mittels strukturierter Interviews auf Standort- und Organisationsebene statt. Dabei bestätigten sich im Wesentlichen die bekannten Risikobereiche. Das Compliance-Programm umfasst daher unter anderem detaillierte Trainings- und Kommunikationsmaßnahmen, Geschäftspartnerprüfungen, Prozesse und Tools, das Überarbeiten von Regelungen sowie allgemeine Beratung zu Compliance-Sachverhalten.

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

Nach der erfolgreichen konzernweiten Zertifizierung des Compliance-Managementsystems nach dem Standard IDW² PS³ 980 im Geschäftsjahr 2019 finden Prüfungen des Compliance-Managementsystems durch die interne Revision statt. Diese Prüfungen sind ein wesentlicher Bestandteil der Auditplanung. Mitarbeiter*innen und Geschäftspartner nutzten auch im Geschäftsjahr 2021 die zur Verfügung stehenden internen und externen Möglichkeiten (Management, Personalabteilung, Compliance und Infineon Integrity Line) zur Meldung von tatsächlichen oder vermuteten Verstößen. Die Anzahl der Meldungen und der darauffolgenden Untersuchungen ist im Geschäftsjahr 2021 wieder leicht angestiegen. Dies führen wir im Wesentlichen auf zahlreiche Lockerungen der Maßnahmen zur Eindämmung der Coronavirus-Pandemie sowie die erstmalige Berücksichtigung von Meldungen der durch die Akquisition von Cypress übernommenen Standorte zurück.

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

¹ Die Business Conduct Guidelines wurden in 17 Sprachen veröffentlicht.

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

³ PS: Prüfungsstandard.

Das zentrale Element unseres Compliance-Managementsystems sind die Business Conduct Guidelines. Sie sind als Verhaltenskodex eine wesentliche Grundlage für unser tägliches Handeln und gelten für alle Mitarbeiter*innen und Organmitglieder weltweit – im Umgang miteinander und im Umgang mit unseren Kunden, Investoren, Geschäftspartnern und der Öffentlichkeit. Sämtliche Mitarbeiter*innen des Unternehmens werden regelmäßig webbasiert oder in Präsenzveranstaltungen zu den Inhalten geschult. Im Geschäftsjahr 2021 wurden alle vormaligen Mitarbeiter*innen von Cypress in ein entsprechendes Business Conduct Guidelines-Training eingeschrieben. Darüber hinaus wurden das Korruptionspräventionstraining sowie das Kartellrechtstraining für ausgewählte Zielgruppen weltweit ausgerollt, die diese Trainings nicht innerhalb der letzten drei Jahre durchgeführt haben. Geschäftspartner werden vertraglich auf die Einhaltung der gesetzlichen Vorgaben verpflichtet. Lieferanten bestätigen den Supplier Code of Conduct (ehemals: Principles of Procurement) von Infineon mit Vertragsunterschrift. Zusätzlich führen wir Geschäftspartnerprüfungen durch, um sicherzustellen, dass wir nur mit integren und rechtstreuen Geschäftspartnern zusammenarbeiten.

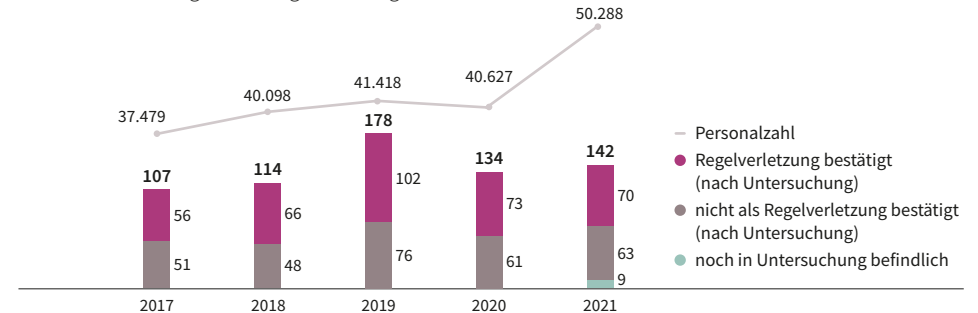
Steuermanagement und Governance

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

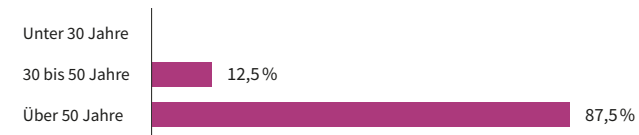
Diversität in den Organen der Gesellschaft

Die Förderung der Vielfalt im Unternehmen ist ein wichtiger Faktor für den Unternehmenserfolg. Zum Stichtag 30. September 2021 bestand der Aufsichtsrat paritätisch aus 16 Mitgliedern, wobei 12,5 Prozent zwischen 30 und 50 Jahren alt sind und 87,5 Prozent über 50 Jahre. [GRAFIK 04](#) und [GRAFIK 05](#) Im Vorstand war zum Stichtag eine Frau vertreten; der Vorstand besteht aus fünf Mitgliedern, die alle der Altersgruppe „Über 50 Jahre“ zugeordnet werden können.

GRAFIK 03 Meldungen zu möglichen Regelverstößen



GRAFIK 04 Altersgruppen im Aufsichtsrat



GRAFIK 05 Aufsichtsrat nach Geschlecht





Menschenrechte

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

ZIELE
S. 42 ff.

Wesentliche Themen

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



Standards und Prinzipien

Die Einhaltung der international gültigen Menschenrechte und Arbeitsstandards ist für uns selbstverständlich. Wir achten und unterstützen internationale Standards und Prinzipien, wie die Internationale Charta der Menschenrechte (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 unseren Beschäftigten unter Einhaltung einer angemessenen Kündigungsfrist beendet werden. Die Vergütung unserer Mitarbeiter*innen erfolgt nach der geltenden Lohngesetzgebung sowie unter Berücksichtigung des jeweiligen Mindestlohns, der Überstundenregelungen und der gesetzlich vorgeschriebenen Zusatzleistungen.

Regelwerke und Veröffentlichungen

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

unsere Anforderungen beispielsweise in den Bereichen Arbeit, Ethik und Integrität, Kinderarbeit, Verbot von Zwangsarbeit, Arbeitszeiten und Nichtdiskriminierung definiert (siehe Kapitel „UN Global Compact Fortschrittsmitteilung“, [S. 49 f.](#)). All 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.

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

Das Infineon Technologies Slavery and Human Trafficking Statement, das im Rahmen des California Transparency in Supply Chains Act von 2010 und des United Kingdom Modern Slavery Act von 2015 veröffentlicht wird, unterstreicht unsere strikte Ablehnung jeder Form des Menschenhandels und der Sklaverei. Infineon fordert von seinen Lieferanten die Einhaltung aller gültigen Gesetze einschließlich 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 2021 sind weitere Erläuterungen enthalten. [S. 132 des Geschäftsberichts 2021](#)



Human Resources Management

Insbesondere in Zeiten der Coronavirus-Pandemie legt Infineon hohen Wert auf Weiterbildung und bietet im Geschäftsjahr 2021 zahlreiche zusätzliche virtuelle Trainingsmaßnahmen für seine Belegschaft an.

Wesentliche Themen

- > Vielfalt und Chancengleichheit
- > Arbeitswelt

ZIELE

S. 43 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 2021 näher erläutert.

[S. 47 f. des Geschäftsberichts 2021](#)

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

Entwicklung der Mitarbeiter*innen und Führungskräfte

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

GRAFIK 06 High Performance Behavior Model



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

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

[GRAFIK 07](#) 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 Netzerkennung und erreichen so schnell umsetzbare Lernerfolge. Unser Führungskräfteentwicklungsprogramm Infineon Leadership Excellence Program bietet einen Trainingsrahmen, mit dem unsere Führungskräfte bestmöglich in ihrer Führungsrolle und -verantwortung unterstützt werden. Neben diesem Programm gibt es verschiedene Lernangebote für spezielle Zielgruppen wie das New Leader Orientation Program – ein firmeninterner Workshop für neue Führungskräfte.

Talentförderung

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

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

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

Gesundheitsmanagement

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

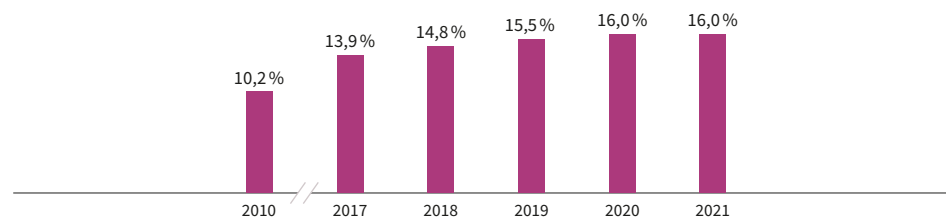
Maßnahmen sicher. So konnten wir auch im Kontext der Coronavirus-Pandemie Maßnahmen anbieten, um angemessen auf die spezifische Situation an den jeweiligen Standorten zu reagieren. Das Gesundheitsmanagement arbeitet dabei eng mit der Arbeitsmedizin und der Sozialberatung an den jeweiligen Standorten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

Förderung der Vielfalt

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

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

GRAFIK 08 Rate der Frauen in Führungspositionen



Die Förderung von Frauen in Führungspositionen ist einer der Schwerpunkte unserer Diversity & Inclusion-Aktivitäten. Das zum Ende des Geschäftsjahres 2020 gesetzte Ziel von 15 Prozent Anteil von Frauen in Führungspositionen haben wir auch zum Ende des Geschäftsjahres 2021 mit 16 Prozent in der mittleren und oberen Führungsebene erreicht. [GRAFIK 08](#) An unserem langfristigen Ziel von 20 Prozent Frauen in Führungspositionen bis 2030 halten wir weiter fest. Dieses langfristige Ziel spiegelt sich auch in dem vom Aufsichtsrat festgelegten neuen Vorstandsvergütungssystem wider, das mit großer Mehrheit von der Hauptversammlung gebilligt worden ist.

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 50.288 Mitarbeiter*innen verschiedener Nationalitäten. Die fünf am häufigsten vertretenen Nationalitäten machen insgesamt 68,9 Prozent der Belegschaft aus, darunter malaysische Staatsangehörige mit 27,1 Prozent und deutsche Staatsangehörige mit 23,1 Prozent. [GRAFIK 09](#)

GRAFIK 09 Mitarbeiter*innen nach Nationalitäten



Mitarbeiter*innen nach Management-Kategorien und Lebensaltersstruktur

	Mitarbeiter*innen gesamt	Unter 30 Jahre ¹	30 bis 50 Jahre ¹	Über 50 Jahre ¹
Mittlere und obere Führungsebene ^{2,3}	9.232	0,1	58,3	41,6
Untere Führungsebene ²	10.760	4,7	78,9	16,4
Fachkräfte	30.296	33,1	53,7	13,2
Gesamt	50.288	21,0	59,9	19,1

¹ Angaben in Prozent, basierend auf dem Personalbestand zum 30. September 2021 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 17.997 Mitarbeiterinnen sind 27,0 Prozent unter 30 Jahre alt, 59,5 Prozent in der mittleren Altersgruppe und 13,5 Prozent über 50 Jahre alt. Von 32.291 Mitarbeitern sind 17,6 Prozent unter 30 Jahre alt, 60,1 Prozent in der mittleren Altersgruppe und 22,3 Prozent über 50 Jahre alt.

Mitarbeiter*innen nach Management-Kategorien und Geschlecht¹

	Mitarbeiter*innen gesamt	Frauen ²	Männer ²
Mittlere und obere Führungsebene ^{3,4}	9.232	16,0	84,0
Untere Führungsebene ³	10.760	29,0	71,0
Fachkräfte	30.296	44,2	55,8
Gesamt	50.288	35,8	64,2

¹ Für das Geschäftsjahr 2021 liegen Infineon weltweit keine Meldungen zum Geschlecht „divers“ vor.

² Angaben in Prozent, basierend auf dem Personalbestand zum 30. September 2021 in der jeweiligen Vergleichsgruppe.

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

⁴ Inklusive des Vorstands.

Qualifikation und Weiterbildung

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

Im Geschäftsjahr 2021 nahmen unsere Mitarbeiter*innen insgesamt an Trainings mit 484.171 Stunden teil. 32,4 Prozent der Trainingsstunden entfielen auf Mitarbeiterinnen und 67,6 Prozent auf Mitarbeiter. Die meisten Trainingsstunden fielen mit 57,7 Prozent im Produktionsbereich an.

Trainingsstunden¹ pro Mitarbeiter*in nach Funktionsbereichen

	Pro Mitarbeiter*in
Produktion	8,62
F&E	14,05
Vertrieb und Marketing	11,76
Allgemeine Verwaltung	9,80
Gesamt	10,03

¹ Berechnet auf dem monatlichen Personalbestand im Geschäftsjahr 2021.

Trainingsstunden¹ pro Mitarbeiter*in nach Management-Kategorien und Geschlecht²

	Pro Mitarbeiter*in	Frauen	Männer
Mittlere und obere Führungsebene ^{3,4}	12,59	14,69	12,20
Untere Führungsebene ³	14,52	15,33	14,20
Fachkräfte	7,73	7,16	8,18
Gesamt	10,03	9,13	10,53

¹ Berechnet auf dem monatlichen Personalbestand im Geschäftsjahr 2021.

² Für das Geschäftsjahr 2021 liegen Infineon weltweit keine Meldungen zum Geschlecht „divers“ vor.

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

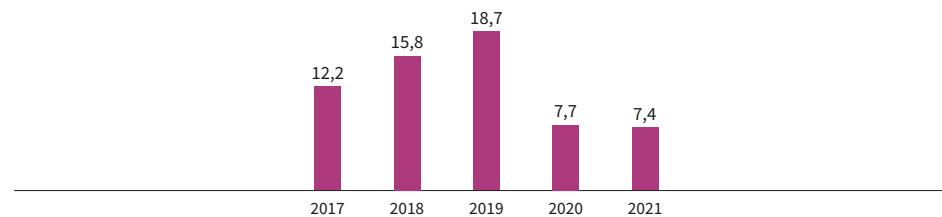
⁴ Inklusive des Vorstands.

Unser funktionales Trainingsangebot wird primär über die global agierenden funktionalen Akademien (segment- und bereichsspezifisch) umgesetzt. Diese sowie weitere interne Trainingsanbieter arbeiten zusammen, um ein abgestimmtes Lernangebot zum Aufbau der fachlichen Kompetenzen bereitzustellen. Akademien gibt es zum Beispiel in den Bereichen Einkauf, Finanzen, Fertigung, Qualitätsmanagement und Supply Chain. Mit Einführung der Online-Training-Plattform LinkedIn Learning im Geschäftsjahr 2019 hat Infineon eine weitere, moderne Weiterbildungschance für seine Beschäftigten erschlossen. Bis zum Ende des Geschäftsjahres 2021 haben bereits 47 Prozent der Infineon-Belegschaft, inklusive Mitarbeiter*innen in der Produktion ohne eigenen Firmenlaptop, ihre LinkedIn Learning-Lizenz aktiviert. Insgesamt wurden bereits 61.197 Stunden Lernzeit absolviert.

Als Konsequenz der Coronavirus-Pandemie hat Infineon zum Schutz seiner Belegschaft weiterhin beschlossen, alle Präsenztrainings bis zum Ende des Kalenderjahres 2021 abzusagen oder zu verschieben. Infineon bietet verstärkt virtuelle Alternativen an, wie beispielsweise virtuelle Trainings und Lernprogramme von den Infineon-Akademien. Die Reduktion der Trainingskosten ergibt sich weiterhin aus der strategischen Richtungsänderung, mehr Inhalte durch interne Experten anstatt externer Anbieter anzubieten. Die steigende Nutzung der kostenfreien Plattform LinkedIn Learning hat zudem kostenpflichtige Trainings abgelöst (beispielsweise im IT-Bereich). [GRAFIK 10](#)

[GRAFIK 10](#) Aufwendungen für Weiterbildung

€ in Millionen



Betriebliche Leistungen

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

In Deutschland, Österreich, Asien-Pazifik, Greater China und Japan werden neben arbeitgeber- und arbeitnehmerfinanzierten Altersversorgungsplänen unter anderem folgende Leistungen gewährt (die genaue Ausgestaltung erfolgt jeweils 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 Hinterbliebene	Jubiläumsleistungen
Sabbatical	Präventive Gesundheitsprogramme
Flexibler Übergang in die Altersrente	Familienfreundliche Dienstleistungen, wie zum Beispiel werkseigene Kindertagesstätten oder Kooperationen mit nahe gelegenen Kindertagesstätten, Ferienbetreuung

Zusätzlich werden in Asien-Pazifik, Greater China und Japan standortspezifisch neben den oben genannten Leistungen auch Lebens- und Krankenhausgruppenversicherungen angeboten, die über die gesetzlichen Bestimmungen hinausgehen. Für die USA ist beispielsweise die attraktive betriebliche Altersvorsorge hervorzuheben. Außerdem fördert Infineon verschiedene Arbeitsmodelle, um zum Beispiel die Arbeitszeit je nach Lebensphase flexibel zu gestalten – etwa Vertrauensgleitzeit, Teilzeitarbeit oder Telearbeit. So bieten in den Regionen Asien-Pazifik, Greater China und Japan beispielsweise mehr als 86 Prozent aller Standorte bereits Gleitzeit an und/oder ermöglichen Telearbeit.

Vergütung

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

Personalzahlen

Infineon ist ein weltweit operierendes Unternehmen. Knapp die Hälfte aller 50.288 (Vorjahr: 40.627 exklusive Cypress und 46.665 inklusive Cypress) Mitarbeiter*innen war in den Regionen Asien-Pazifik, Greater China und Japan (24.563) tätig. 40,5 Prozent aller Mitarbeiter*innen waren in Europa (20.362) und hier zum Großteil in Deutschland (12.998) beschäftigt.

Mitarbeiter*innen nach Regionen und Geschlecht¹

	2021			2020		
	Gesamt	Frauen	Männer	Gesamt	Frauen	Männer
Europa	20.362	5.279	15.083	18.664	4.850	13.814
Darin: Deutschland	12.998	3.506	9.492	12.150	3.260	8.890
Amerika	5.363	1.791	3.572	3.446	1.385	2.061
Darin: USA	3.837	999	2.838	1.968	605	1.363
Asien-Pazifik	21.466	9.727	11.739	16.322	7.514	8.808
Greater China	2.456	1.118	1.338	1.986	980	1.006
Japan	641	82	559	209	40	169
Gesamt	50.288	17.997	32.291	40.627	14.769	25.858

¹ Für das Geschäftsjahr 2021 liegen Infineon weltweit keine Meldungen zum Geschlecht „divers“ vor.

Zum 30. September 2021 hatten in der Belegschaft 1.464 Mitarbeiterinnen und 1.864 Mitarbeiter befristete, 16.533 Mitarbeiterinnen und 30.427 Mitarbeiter unbefristete Verträge. Insgesamt haben zu diesem Zeitpunkt 2.188 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 2021 insgesamt 521 Auszubildende und dual Studierende, 178 Praktikant*innen sowie 1.505 Werkstudierende. 213 Auszubildende und dual Studierende wurden im Geschäftsjahr 2021 neu eingestellt.

Ebenfalls nicht enthalten sind Leiharbeitskräfte. Zum 30. September 2021 waren weltweit 2.907 Leiharbeitskräfte für Infineon tätig, davon 1.334 Leiharbeiterinnen und 1.573 Leiharbeiter. Ungefähr 75,1 Prozent der Leiharbeitskräfte waren in der Produktion beschäftigt. So wird unter anderem die Flexibilität der Fertigung hinsichtlich der Schwankung in der Auslastung unterstützt.

Mitarbeiter*innen¹ nach Vertragsart

		2021			2020		
		Gesamt	Vollzeit	Teilzeit	Gesamt	Vollzeit	Teilzeit
Unbefristet beschäftigte Mitarbeiter*innen	Männer	30.427	29.450	977	24.507	23.622	885
	Frauen	16.533	15.346	1.187	13.523	12.367	1.156
Befristet beschäftigte Mitarbeiter*innen	Männer	1.864	1.850	14	1.351	1.345	6
	Frauen	1.464	1.454	10	1.246	1.236	10
Gesamt		50.288	48.100	2.188	40.627	38.570	2.057

¹ Für das Geschäftsjahr 2021 liegen Infineon weltweit keine Meldungen zum Geschlecht „divers“ vor.

Neueinstellungen und Fluktuation

Um unseren High-Performance-Anspruch zu erfüllen und um Führungsexzellenz zu erreichen, sind die Fluktuationsquote und die Anzahl an Neueinstellungen wichtige Messinstrumente für uns. Im Geschäftsjahr 2021 gab es weltweit 7.443 Neueinstellungen, davon 3.023 Mitarbeiterinnen und 4.420 Mitarbeiter. [GRAFIK 11](#) 4.387 Mitarbeiter*innen waren unter 30 Jahre alt, 2.811 Mitarbeiter*innen in der Altersgruppe der 30- bis 50-Jährigen und 245 Mitarbeiter*innen älter als 50 Jahre. [GRAFIK 12](#)

Neueinstellungen und Fluktuation nach Regionen

	Gesamt	Europa	Darin: Deutschland	Asien-Pazifik	Greater China	Japan	Amerika	Darin: USA
Neu eingestellte Mitarbeiter*innen	7.443	1.922	1.096	4.120	376	21	1.004	530
Anteil der neu eingestellten Mitarbeiter*innen ¹	14,8	9,4	8,4	19,2	15,3	3,3	18,7	13,8
Mitarbeiter*innen-abgänge	3.984	824	472	1.870	315	33	942	492
Anteil der Mitarbeiter*innen-abgänge ²	8,3	4,2	3,7	9,2	13,1	5,1	17,8	13,1

1 Angaben in Prozent, basierend auf dem Personalbestand zum 30. September 2021 in der jeweiligen Region.
 2 Angaben in Prozent, berechnet auf dem monatlichen Personalbestand im Geschäftsjahr 2021.

Weltweit sind in diesem Geschäftsjahr 3.984 Mitarbeiter*innen aus dem Unternehmen ausgeschieden, davon die meisten (1.870) in der Region Asien-Pazifik. Hier erfolgten auch die meisten Neueinstellungen mit 4.120 Mitarbeiter*innen.

[GRAFIK 11](#) Geschlechterverteilung¹ bei Neueinstellungen



1 Für das Geschäftsjahr 2021 liegen Infineon weltweit keine Meldungen zum Geschlecht „divers“ vor.

Die Abgänge teilen sich auf in 1.628 Mitarbeiterinnen und 2.356 Mitarbeiter. 1.482 Mitarbeiter*innen waren in der Altersgruppe unter 30 Jahren, 1.859 in der mittleren Altersgruppe (30 bis 50 Jahre) und 643 in der Altersgruppe über 50 Jahre. Die weltweite Fluktuation belief sich im Geschäftsjahr 2021 auf 8,3 Prozent (Vorjahr: 7,3 Prozent).

Altersstruktur und Betriebszugehörigkeit

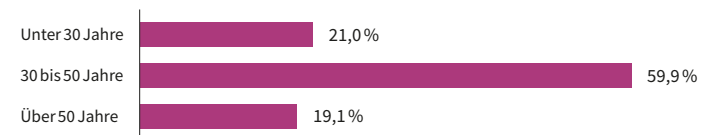
Der demografische Wandel beeinflusst auch die Altersstruktur bei Infineon. Um den Effekten des demografischen Wandels an den einzelnen Standorten zu begegnen, ergreifen wir – je nach lokalem Bedarf – geeignete Maßnahmen in den Bereichen Arbeitsorganisation, Qualifizierung und Wissenstransfer, Talentmanagement, Gesundheitsmanagement sowie Unternehmens- und Führungskultur. Das Durchschnittsalter der Mitarbeiter*innen weltweit liegt bei 39,7 Jahren im Geschäftsjahr 2021 (Vorjahr: 39,9 Jahre). Der Anteil der Altersgruppe der unter 30-Jährigen ist gestiegen und liegt bei 21,0 Prozent (Vorjahr: 19,6 Prozent). Leicht gesunken ist hingegen der Anteil der mittleren Altersgruppe (Geschäftsjahr 2021: 59,9 Prozent, Vorjahr: 61,4 Prozent). Der Anteil der Gruppe der über 50-Jährigen ist nahezu konstant (Geschäftsjahr 2021: 19,1 Prozent, Vorjahr: 19,0 Prozent). [GRAFIK 13](#)

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

[GRAFIK 12](#) Altersstruktur bei Neueinstellungen



[GRAFIK 13](#) Altersstruktur





Schutz unserer Beschäftigten

Für Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen unserer weltweiten Fachexpert*innen in den Bereichen Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz sowie im Brandschutz wurden im Geschäftsjahr 2021 circa 28.000 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 Arbeitssicherheits- und Gesundheitsschutzmanagementsystem ist nach ISO 45001 zertifiziert. Durch weltweit durchgeführte Gefährdungsbeurteilungen soll sichergestellt werden, dass Risiken am Arbeitsplatz, die zu einer Gefährdung der Mitarbeiter*innen führen können, ermittelt und die erforderlichen Schutzmaßnahmen ergriffen werden, um die Gefährdungen zu minimieren. Risiken werden nach der Nohl¹-Risikomatrix bewertet und anschließende Maßnahmen nach der STOP²-Hierarchie bestimmt. Dies bedeutet, dass Substitution und technische Maßnahmen so weit wie 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 und werden dieses Programm im Geschäftsjahr 2022 auch an den durch die Akquisition von Cypress übernommenen Standorten weiter ausrollen. Dieses präventiv ausgerichtete

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

Im Bereich Brandschutz haben wir regelmäßige Sicherheitsschulungen sowie Evakuierungsübungen durchgeführt.

Um die Gesundheit von Mitarbeiter*innen und Geschäftspartnern während der Coronavirus-Pandemie zu schützen, verzichtete Infineon bereits ab Mitte März 2020 weitestgehend auf Geschäftsreisen. Auch im Geschäftsjahr 2021 wurden nur wenige Geschäftsreisen durchgeführt. Mehr als die Hälfte der weltweiten Belegschaft konnte

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.

im Geschäftsjahr 2021 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.

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

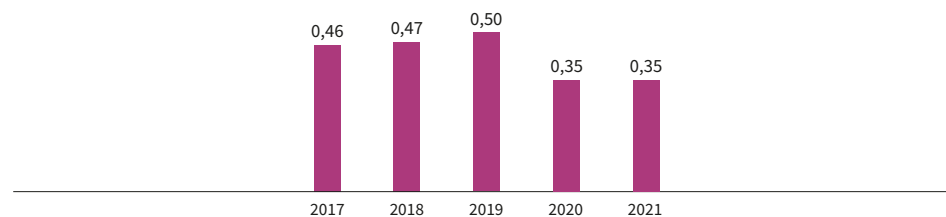
Die Erfassung und Auswertung der arbeitsbezogenen Unfallzahlen im Rahmen unserer allgemeinen Datenerfassung erfolgt gemäß den Anforderungen der GRI-Standards

unter Angabe der standardisierten Verletzungsrate (englisch: Injury Rate, kurz IR) und der Ausfalltagequote (englisch: Lost Day Rate, kurz LDR). Berücksichtigt werden dabei alle Arbeitsunfälle, die zu einer Ausfallzeit von mehr als einem Tag geführt haben.

Im Geschäftsjahr 2021 gab es bei Infineon keine tödlichen Arbeitsunfälle. Die Verletzungsrate von 0,35 im Geschäftsjahr 2021 ist in [GRAFIK 14](#) dargestellt. Die Ausfalltagequote von 5,85 im Geschäftsjahr 2021 ist in [GRAFIK 15](#) dargestellt.

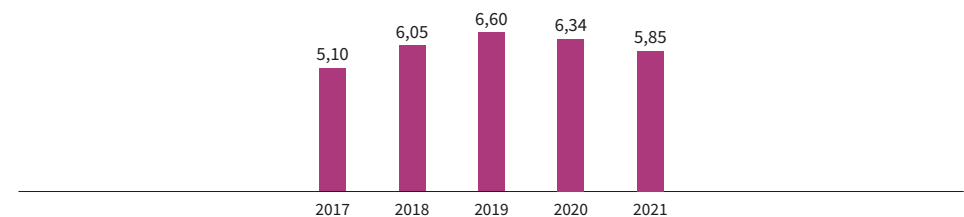
Die Verletzungsrate ist gegenüber dem Vorjahr konstant geblieben. Dies führen wir zum einen auf die Weiterführung unseres verhaltensorientierten Arbeitsschutzprogramms und zum anderen auf die Maßnahmen aufgrund der Coronavirus-Pandemie, wie beispielsweise das Arbeiten von zu Hause, zurück.

[GRAFIK 14](#) Verletzungsrate¹



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

[GRAFIK 15](#) Ausfalltagequote¹



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



Ökologische Nachhaltigkeit und Klimaschutz

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



ZIELE

S. 44 ff.

Wesentliches Thema

› Verantwortungsvolle Fertigung

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

Nachhaltiger Umgang mit Ressourcen in unseren Fertigungen

Der Klimawandel ist eine globale Herausforderung. Die Folgen veränderter Klimabedingungen bedrohen regionale Ökosysteme und stellen die 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 2019 zu reduzieren. Im Geschäftsjahr 2021 wurden unter anderem die Daten des Kalenderjahres 2019 als Basisjahr von der KPMG AG Wirtschaftsprüfungsgesellschaft, München (Deutschland), unter Anwendung des für die Nachhaltigkeitsberichterstattung einschlägigen Prüfungsstandards „International Standard on Assurance Engagements 3000 (Revised)“ einer unabhängigen Prüfung mit hinreichender Sicherheit (reasonable assurance) unterzogen. [□ S. 64 ff.](#)

„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.“

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.

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 Grünstrom. Zur Bekräftigung dieses Vorgehens ist Infineon der Unternehmensinitiative RE¹100 beigetreten. RE100 ist eine globale Initiative, die viele einflussreiche Unternehmen der Welt zusammenbringt, die sich für 100 Prozent erneuerbare Energien einsetzen. Die von der internationalen Non-Profit-Organisation Climate Group in Zusammenarbeit mit dem CDP geführte Gruppe hat einen Gesamtumsatz von über US\$6,6 Billionen und ist in einer Vielzahl von Wirtschaftszweigen tätig. Gemeinsam senden sie ein starkes Signal an politische Entscheidungsträger und Investoren, den Übergang zu einer dekarbonisierten Wirtschaft zu beschleunigen.

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

Bereits zum Ende des Geschäftsjahres 2021 lagen unsere Scope 1- und Scope 2-Emissionen 14,2 Prozent unter den Emissionen des Basisjahres 2019. Der Ausbau intelligenter Abluftreinigungskonzepte, die Umsetzung von Energieeffizienzprogrammen sowie die Umstellung auf Grünstrom in Europa haben zu dieser Reduzierung beigetragen.

Effizientes Energiemanagement

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

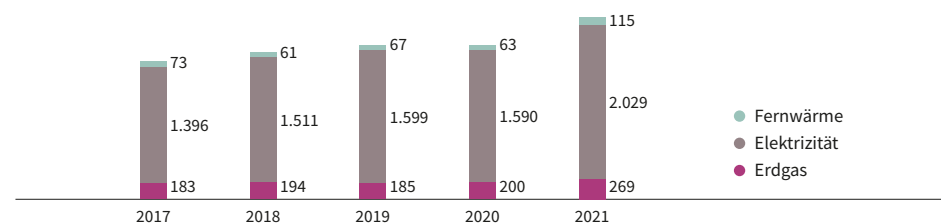
Innerhalb unserer Fertigungen haben die Frontend-Standorte den größten Energiebedarf, da dort die Umgebungsbedingungen für die Produktion besonders anspruchsvoll sind. So ist beispielsweise für die sehr stabilen klimatischen Bedingungen in den Reinräumen ein zusätzliches Maß an Energie aufzuwenden. Im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

Im Geschäftsjahr 2021 lag der gesamte Energieverbrauch von Infineon weltweit bei rund 2.437 Gigawattstunden. Die Verbräuche, aufgeschlüsselt nach wesentlichen Energieträgern, sind der nachfolgenden Tabelle sowie [GRAFIK 16](#) zu entnehmen.

Energieverbrauch (direkt/indirekt)
in Gigawattstunden

Direkte Energie (Scope 1) erneuerbar	0,85
Feuerholz	0,85
Direkte Energie (Scope 1) nicht erneuerbar	291,61
Erdgas	269,17
Flüssiggas	0,84
Benzin	0,03
Benzin (Autos)	2,03
Diesel	4,04
Diesel (Autos)	14,90
Heizöl	0,60
Indirekte Energie (Scope 2)	2.144,60
Elektrizität	2.029,35
Fernwärme	114,94
Elektrizität (Autos)	0,31
Gesamt	2.437,06

[GRAFIK 16](#) Energieverbrauch
gerundet, in Gigawattstunden



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

Im Rahmen des Beitritts zur Initiative RE100 hat Infineon als ersten Schritt seinen Stromverbrauch im Geschäftsjahr 2021 an den Standorten in Europa auf 100 Prozent Grünstrom umgestellt. In [GRAFIK 17](#) ist der prozentuale Anteil des Grünstroms am Gesamtstromverbrauch abgebildet.

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

[GRAFIK 17](#) Anteil Grünstrom am Gesamtstromverbrauch



[GRAFIK 18](#) Normierter Elektrizitätsverbrauch pro Quadratzentimeterprozessierter Waferfläche



¹ Frontend-Standorte weltweit.

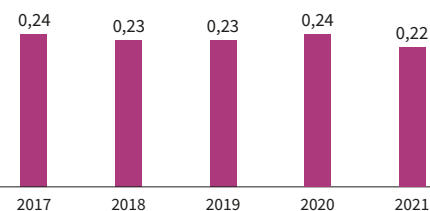
Der Welt-Halbleiterverband (englisch: World Semiconductor Council, kurz WSC) hat den Elektrizitätsverbrauch pro Quadratzentimeterprozessierter Waferfläche als Maß für die Energieeffizienz von Frontend-Standorten definiert. Im Vergleich zum globalen Durchschnittswert des WSC verbrauchten unsere weltweiten Frontend-Standorte im Kalenderjahr 2020 rund 44 Prozent weniger Elektrizität, um einen Quadratzentimeter Waferfläche zu prozessieren. [GRAFIK 18](#)

Bezogen auf den Umsatz lag der Energieverbrauch im Geschäftsjahr 2021 bei 0,22 Kilowattstunden pro Euro. In [GRAFIK 19](#) werden zum Vergleich auch die Werte der letzten Jahre dargestellt.

Treibhausgasemissionen

Infineon hat schon frühzeitig Strategien entwickelt, die den Energieverbrauch und den Materialeinsatz auf das prozesstechnisch notwendige Maß reduzieren und die CO₂-Emissionen begrenzen. Treibhausgasemissionen werden in Scope 1, 2 und 3 klassifiziert. Bei der Klassifizierung der direkten und indirekten Emissionen in Scope 1, 2 und 3 orientieren wir uns am Greenhouse Gas 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 GHG Protocol zur Erstellung von Ökobilanzen (Relevanz, Vollständigkeit, Konsistenz, Transparenz und Genauigkeit) konkretisiert.

[GRAFIK 19](#) Energieverbrauch pro Umsatz in Kilowattstunden pro €

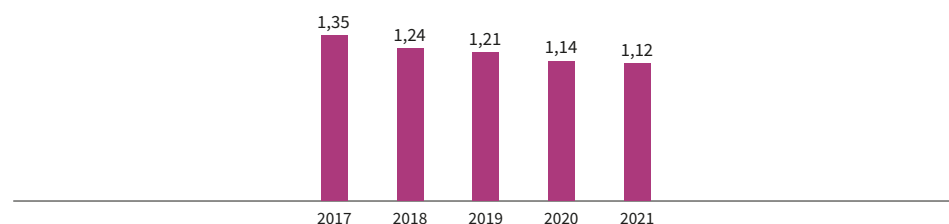


Scope 1-Emissionen

Für Ätzprozesse zur Strukturierung von Wafern sowie für die Reinigung von Fertigungsanlagen werden in der Halbleiterindustrie klimawirksame Gase eingesetzt. Dazu gehören die sogenannten Perfluorinated Compounds (PFC). Dies sind per- und polyfluorierte Kohlenstoffverbindungen, Schwefelhexafluorid (SF₆) sowie Stickstofftrifluorid (NF₃). Diese klimawirksamen Gase sind nicht durch andere Stoffgruppen ersetzbar und machen 81,6 Prozent der Scope 1-Emissionen aus. Die zunehmende Komplexität von Produkten führt in der Tendenz zu einem steigenden Bedarf dieser Gase. Wo möglich und sinnvoll, begegnen wir diesem Trend durch kontinuierliche Optimierung unserer Prozesse mittels effizienterer Produktionsverfahren und 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 682.500 Tonnen CO₂ pro Jahr. Mit anderen Worten: Ohne diese freiwilligen Minderungsmaßnahmen wären unsere Scope 1-Emissionen viermal höher (circa 925.739 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 hatte sich zum Ziel gesetzt, bis 2020 eine durchschnittliche normierte Emissionsrate von 2,2 Tonnen CO₂ pro Quadratmeter zu erreichen. Diesen Zielwert

GRAFIK 20 Normierte Emissionsrate (NER)
in Tonnen CO₂ pro Quadratmeter, Frontend-Standorte



des WSC hatten wir bereits zu einem wesentlich früheren Zeitpunkt dauerhaft unterschritten. Mit einer normierten durchschnittlichen Emissionsrate von 1,12 haben wir dies auch im Geschäftsjahr 2021 wieder erreicht. [GRAFIK 20](#)

Des Weiteren haben wir uns die Umsetzung von Maßnahmen zum Ziel gesetzt, die bis zum Ende des Geschäftsjahres 2024 in Summe Emissionen von 50.000 Tonnen CO₂-Äquivalenten einsparen. Dies soll im Wesentlichen durch PFC-Reduktionsmaßnahmen erreicht werden. Neben der PFC-Berichterstattung ermitteln wir an unseren wesentlichen Produktionsstandorten jährlich die Emissionen für weitere relevante Substanzen. Für das Geschäftsjahr 2021 wurden 6,32 Tonnen Schwefeloxide (SO_x), 71,96 Tonnen Stickoxide (NO_x), 33,77 Tonnen Kohlenmonoxid (CO), 588,14 Tonnen flüchtige organische Verbindungen (VOC) sowie 10,37 Tonnen Feinpartikel emittiert.

Insgesamt ergeben sich im Geschäftsjahr 2021 Scope 1-Emissionen in Höhe von 298.246 Tonnen CO₂-Äquivalenten.

Scope 2-Emissionen

Der Scope 2-Leitfaden¹ des World Resources Institute schreibt vor, dass Unternehmen zwei Werte für ihre Scope 2-Emissionen berechnen und ausweisen müssen: das sogenannte Market-based Accounting auf Basis des anbieterspezifischen Emissionsfaktors und das sogenannte Location-based Accounting auf Basis des regionalen oder nationalen Netzdurchschnitts. Mit Berücksichtigung der anbieterspezifischen Emissionsfaktoren (Market-based Accounting) der verwendeten Energieträger ergeben sich im Berichtsjahr Scope 2-Emissionen in Höhe von 695.432 Tonnen CO₂-Äquivalenten.² Dieser Ansatz wurde gewählt, um die bislang realisierten Implementierungen einer möglichst regenerativen Energieversorgung abzubilden.

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

¹ GHG Protocol Scope 2 Guidance (2015).

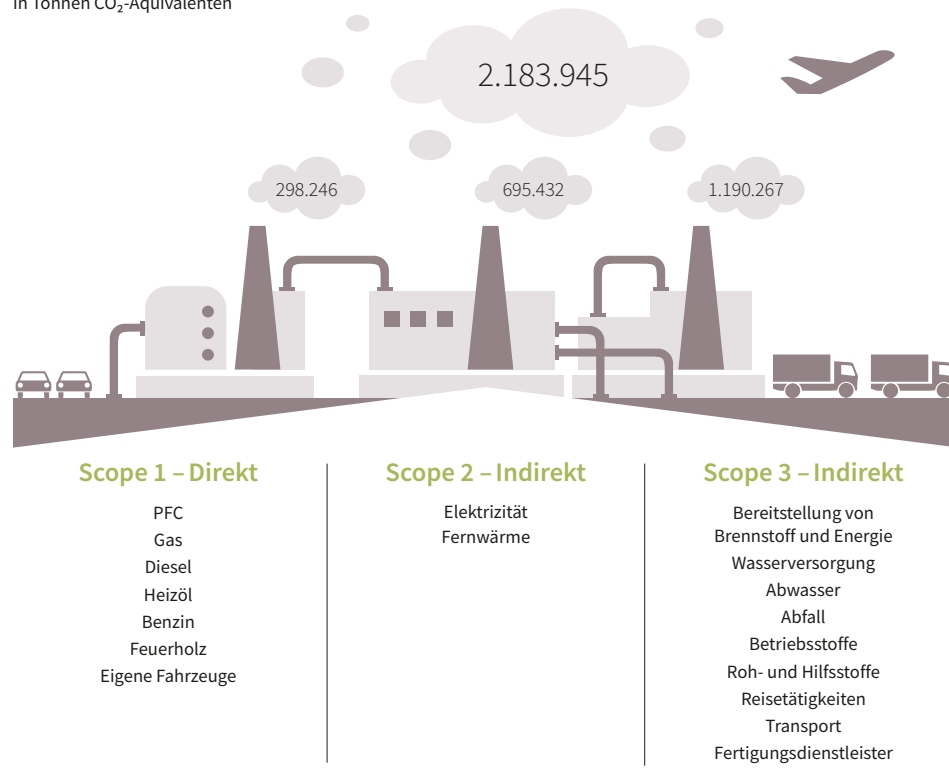
² Auf Basis des regionalen oder nationalen Netzdurchschnitts (Location-based Accounting) errechnen sich Scope 2-Emissionen in Höhe von 924.168 Tonnen CO₂-Äquivalenten.

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 (beispielsweise Übertragungsverluste) und die Fertigungsdienstleister. In Summe ergeben sich im Berichtsjahr Scope 3-Emissionen in Höhe von 1.190.267 Tonnen CO₂-Äquivalenten.

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

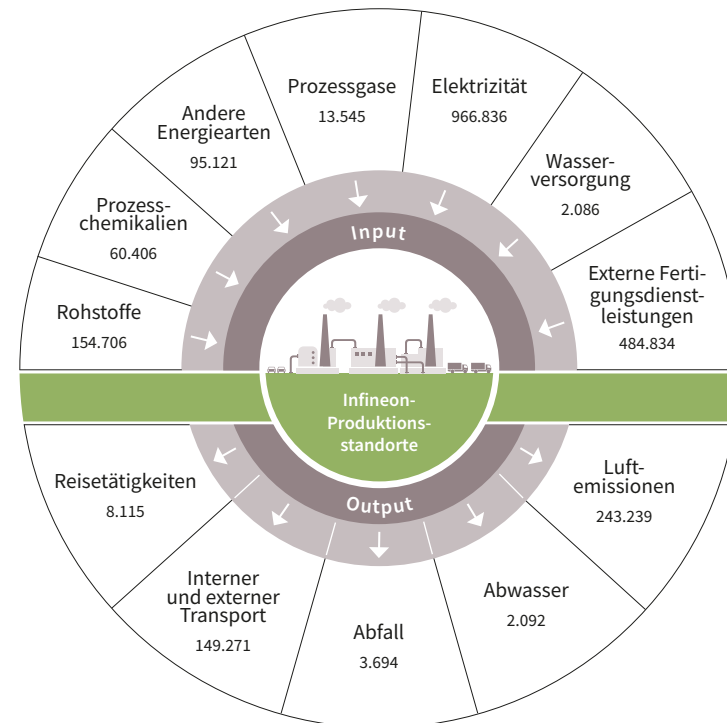
GRAFIK 21 CO₂-Belastung in Tonnen CO₂-Äquivalenten



Für Infineon ergibt sich ein ökologischer Fußabdruck von umgerechnet rund 2,18 Millionen Tonnen CO₂-Äquivalenten. **GRAFIK 21** Dieser Wert ist gegenüber dem letzten Geschäftsjahr wesentlich durch die Aufnahme der Daten von Cypress erhöht.

GRAFIK 22 zeigt die Aufteilung der Emissionen nach ihrer Entstehung. Bei den Input-Strömen handelt es sich um Emissionen, welche unter anderem im Rahmen der Bereitstellung der Materialien angefallen sind. Bei den Output-Strömen handelt es sich um die Emissionen, die direkt (im Rahmen der Produktion) sowie durch den internen und externen Transport entstanden sind.

GRAFIK 22 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 2021 ist in **GRAFIK 23** schematisch dargestellt.

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

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

Teilweise kann das Wasser nach erstmaligem Gebrauch wiederverwendet werden. Im Berichtszeitraum konnten 2.419.080 Kubikmeter (19,25 Prozent) des Produktionsreinstwassers sowie 1.943.109 Kubikmeter (10,04 Prozent) des Produktionsabwassers wiederverwendet werden.

GRAFIK 23 Wasserbilanz
in Kubikmeter



Infineon bezog im Berichtsjahr 30.522.876 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 24](#) 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 25](#) ist die prozentuale Aufteilung der Wassereinleitungen abgebildet.

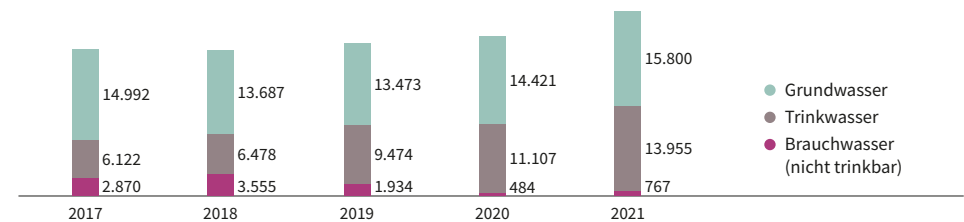
Als Maß für die Effizienz der Wassernutzung wurde vom WSC der Wasserverbrauch in Litern pro Quadratmeter prozessierter Waferfläche definiert. Die Infineon-Frontend-Standorte verbrauchten im Kalenderjahr 2020 rund 17 Prozent weniger Wasser, um einen Quadratmeter Waferfläche zu prozessieren, als der globale Durchschnitt des WSC. [GRAFIK 26](#)

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 drei Standorte in solchen Gebieten: Mesa (USA), Temecula (USA) und Tijuana (Mexiko). Der Wasserbezug dieser drei Standorte entspricht 1,84 Prozent unseres gesamten Wasserbezugs. Diese Standorte verwenden nur Wasser, das von lokalen Versorgern zur Verfügung gestellt wird. Um den Frischwasserbedarf zu reduzieren, führen die drei Standorte wirksame Maßnahmen zum Wasserrecycling mithilfe von Umkehrosmose-Systemen durch. Die Wassereinleitung aus der Produktion, beispielsweise in Kläranlagen, für diese drei Standorte beträgt 1,07 Prozent der gesamten Wassereinleitung.

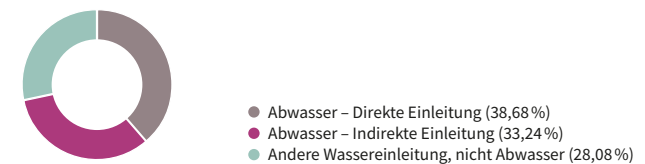
Wir haben die gleiche Bewertungsmethode verwendet, um mögliche zukünftige Szenarien zu ermitteln, mit dem Ergebnis, dass sich bis zum Ende des Kalenderjahres 2030 weitere Standorte in Gebieten mit Wasserknappheit befinden könnten. In diesem Zusammenhang planen wir, Maßnahmen im Rahmen von IMPRES im Einklang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

[GRAFIK 24](#) Wasserbezug

gerundet, in Tausend Kubikmeter



[GRAFIK 25](#) Wassereinleitungen



[GRAFIK 26](#) Normierter Wasserverbrauch

pro Quadratmeter prozessierter Waferfläche



¹ Frontend-Standorte weltweit.

Um die nachhaltige Wassernutzung zu verbessern, fördern wir den Wissensaustausch durch ein „Best Practice Sharing“-Programm mit den wesentlichen Produktionsstandorten und der Unternehmenszentrale Campeon (Deutschland).

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

Abfallmanagement

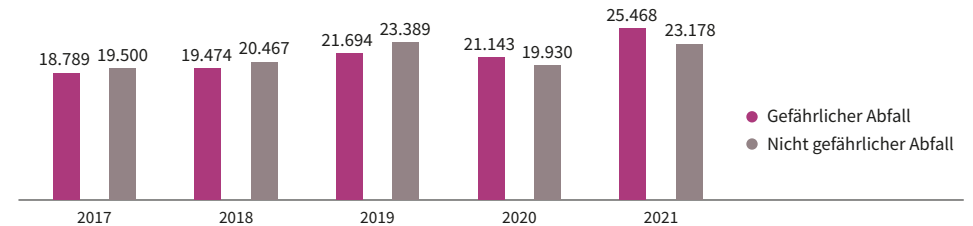
Die Basis unseres nachhaltigen Abfallmanagements sind die Klassifizierung und Trennung von Abfällen sowie die Nutzung von sicheren Entsorgungswegen. Im Geschäftsjahr 2021 betrug das Gesamtaufkommen an Abfällen 48.646 Tonnen, wobei 23.178 Tonnen als nicht gefährlich und 25.468 Tonnen als gefährlich einzustufen waren. GRAFIK 27 Die größten Einflussfaktoren bei den Abfallmengen und genutzten Entsorgungswegen sind neben den gesetzlichen Vorgaben vor allem Schwankungen in der Produktion. Im Geschäftsjahr 2021 konnten 66,03 Prozent des nicht gefährlichen und 55,20 Prozent des gefährlichen Abfalls dem Recycling zugeführt werden. Die prozentuale Aufteilung der einzelnen Entsorgungsmethoden ergibt sich aus GRAFIK 28.

Der WSC hat das Gesamtaufkommen an Abfall in Gramm pro Quadratzentimeter prozessierter Waferfläche als Maß für die Effizienz im Abfallmanagement definiert. Im Vergleich zum globalen Durchschnitt des WSC generierten unsere weltweiten Frontend-Standorte im Kalenderjahr 2020 rund 67 Prozent weniger Abfall, um einen Quadratzentimeter Waferfläche zu prozessieren. GRAFIK 29

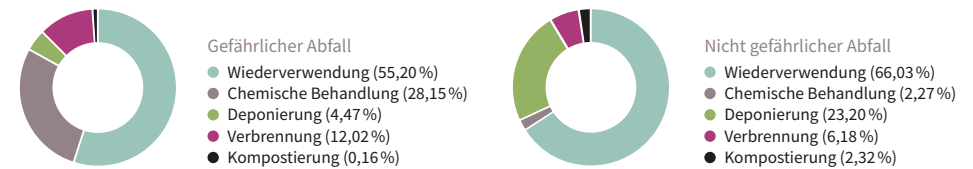
Der wesentliche Aspekt unseres nachhaltigen Abfallmanagements ist naturgemäß die Vermeidung von Abfall. Infineon benötigt für seine Fertigungen auch Lösemittel. Diese können nach Gebrauch, wenn technisch und ökonomisch sinnvoll, durch Destillation so gereinigt werden, dass sie wieder als Lösemittel verwendet werden können. Dies reduziert einerseits den Einkauf neuer Ware und andererseits das Abfallaufkommen. So wurden im Geschäftsjahr 2021 176,38 Tonnen des Lösemittels Propylenglycolmethyletheracetat (PGMEA) durch die Destillation von PGMEA-haltigem Abfall extern zurückgewonnen und in der Produktion wiederverwendet.

GRAFIK 27 Abfallgenerierung

in Tonnen

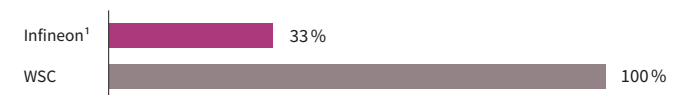


GRAFIK 28 Gefährlicher und nicht gefährlicher Abfall nach Entsorgungsmethoden



GRAFIK 29 Normierte Abfallgenerierung

pro Quadratzentimeter 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 mehr als 72 Millionen Tonnen CO₂-Äquivalenten.

Wesentliche Themen

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

ZIELE

S. 45 ff.

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

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

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

Aktuelle Trends analysieren wir regelmäßig im Zuge der Definition neuer Produkte, um nachhaltige Geschäftsmodelle zu identifizieren. Weitere Informationen sind unter „Strategische Ausrichtung“ im Kapitel „Die Segmente“ des Geschäftsberichts 2021 enthalten. [□ S. 61 f., S. 66 f., S. 71 f. und S. 76 f. des Geschäftsberichts 2021](#)

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 Fotovoltaik-Anlagen durch unsere Hochleistungsprodukte ermöglicht.

¹ LED: Lichtemittierende Diode.

Die Infineon-CO₂-Bilanz

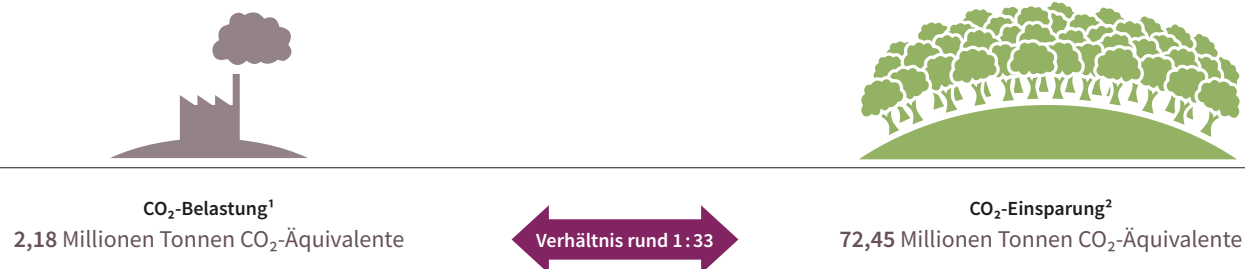
Bei der Erstellung einer CO₂-Bilanz sind komplexe Prozesse und eine Vielzahl von Einflussfaktoren zu berücksichtigen. Ökobilanzielle Betrachtungen unterliegen deshalb naturgemäß einer gewissen Unschärfe. Um diese Unschärfe weiter zu reduzieren, haben wir unseren Ansatz weiter optimiert.

In der Infineon-CO₂-Bilanz werden gemäß dem GHG Protocol die Produktion inklusive aller hierzu benötigten Medien (Roh-, Hilfs- und Betriebsstoffe) sowie die interne und externe Logistik bis hin zum Kunden berücksichtigt. Die Ergebnisse der Infineon-CO₂-Bilanz werden regelmäßig an die eigens dafür benannten Verantwortlichen

im Management berichtet. In den Anwendungsbereichen Automobilelektronik, industrielle Antriebe, Server, Beleuchtung, Fotovoltaik, Windenergie, Handyladegeräte sowie Induktionskochgeräte ermöglichen unsere Produkte während der Nutzungsphase CO₂-Einsparungen von 72,45 Millionen Tonnen CO₂-Äquivalenten. Das entspricht etwa dem durchschnittlichen jährlichen Stromverbrauch von mehr als 119 Millionen Einwohnern in Europa.

Infineon ermöglicht somit durch seine Produkte und Innovationen in Verbindung mit einer effizienten Fertigung einen ökologischen Nettonutzen von mehr als 70 Millionen Tonnen CO₂-Äquivalenten. [GRAFIK 30](#)

GRAFIK 30 Infineon-CO₂-Bilanz



Ökologischer Nettonutzen: CO₂-Reduktion von mehr als 70 Millionen Tonnen



¹ Die Kennzahl berücksichtigt Produktion, Transport, eigene Fahrzeuge sowie Reisetätigkeiten, Roh-, Hilfs- und Betriebsstoffe, Chemikalien, Wasser/Abwasser, direkte Emissionen, Energieverbrauch, Abfall usw. sowie direkte und indirekte energiebezogene Emissionen von Fertigungsdienstleistern. Sie basiert auf intern erhobenen Daten und öffentlich verfügbaren Umrechnungsfaktoren und bezieht sich auf das Geschäftsjahr 2021.

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 2020 und wird für folgende Bereiche erhoben: Automobilelektronik, Beleuchtung (LED), Induktionskochgeräte, Server, erneuerbare Energie (Wind, Fotovoltaik), Handyladegeräte und industrielle 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: mehr Energieeffizienz und Zuverlässigkeit für Stromversorgungsanwendungen in der Telekommunikation – CoolGaN™ von Infineon

Eine leistungsfähige und ausreichende Telekommunikationsinfrastruktur auf dem neuesten Stand der Technik ist für die weitere Digitalisierung unerlässlich. Um den damit verbundenen Anforderungen gerecht zu werden, bietet CoolGaN™ für Telekommunikation-Stromversorgungssysteme höchste Effizienz und Zuverlässigkeit.

Zentraler Mehrwert ist ein geringerer Energieverbrauch und CO₂-Ausstoß in der 4G- und 5G-Telekommunikation der nächsten Generation. Die Leistungsschalter auf Basis des Wide-Bandgap-Materials Galliumnitrid (GaN) bieten einen exzellenten Wirkungsgrad sowie hohe Schaltfrequenzen und leiten damit eine neue Ära in der Leistungselektronik ein.

Die GaN-Bauelemente bieten unter anderem eine nachhaltige Lebensdauer von mehr als 15 Jahren. Die CoolGaN™-Familie eignet sich aber nicht nur für industrielle Anwendungen, sondern auch für Konsumenten Anforderungen für die tägliche Nutzung von Adaptern, Ladegeräten, kabelloses Laden und Class-D-Audioverstärker. Dadurch werden sowohl in der Industrie als auch im privaten Alltag die Vorteile der leistungsstarken und energieeffizienten Technologie spürbar.

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) sowie die Richtlinie 2011/65/EU und die delegierte Richtlinie 2015/863/EU zur Beschränkung der Verwendung bestimmter gefährlicher Stoffe in Elektro- und Elektronikgeräten (RoHS-Richtlinie, englisch: Restriction of the use of certain hazardous substances in electrical and electronic equipment).

Die Produkte von Infineon fallen nicht in den Geltungsbereich dieser Richtlinien. Dennoch erwarten 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 des DA5-Konsortiums (englisch: Die Attach, fünf Kooperationspartner) an bleifreien Alternativen für Hochtemperaturschmelzlote, die für spezifische Anwendungen aufgrund ihrer Eigenschaften notwendig sind.



Unsere Verantwortung entlang der Wertschöpfungskette

Unsere Lieferanten sind verpflichtet, unsere Beschaffungsgrundsätze (Supplier Code of Conduct¹) einzuhalten.

Wesentliche Themen

- › Mehrwert durch nachhaltige Produkte
- › Verantwortungsvolle Fertigung

ZIELE

S. 45 ff.



Eine langfristige Partnerschaft zwischen Infineon und seinen Lieferanten ist ein Kernelement unserer Unternehmensphilosophie. Als Teil dieser Partnerschaft werden all unsere Lieferanten zentral über ein Lieferantenmanagementportal erfasst und ihre Daten bei Bedarf aktualisiert.² 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 Beschaffungsgrundsätze (Supplier Code of Conduct) 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 31** 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 sowie Arbeits- und Sozialstandards. Zusätzlich können die Lieferanten aktuelle Zertifikate über das Portal zur Verfügung stellen. Wir ermutigen alle Lieferanten, sich nach internationalen Standards zertifizieren zu lassen.

GRAFIK 31 Beschaffungsgrundsätze (Supplier Code of Conduct)



¹ Supplier Code of Conduct: ehemals Principles of Procurement.

² Seit der Akquisition von Cypress befinden sich die Beschaffungsprozesse derzeit noch in der Harmonisierungsphase und gelten nach Abschluss der Harmonisierung entsprechend.

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 DRC¹-Konfliktmineralien

Der US-amerikanische Dodd-Frank Wall Street Reform and Consumer Protection Act beinhaltet Offenlegungs- und Berichtspflichten zur Verwendung von sogenannten Konfliktmineralien, die aus der Demokratischen Republik Kongo oder ihren Nachbarstaaten stammen. Dessen Einhaltung ist für US-börsennotierte Unternehmen seit 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 OECD² Due Diligence Guidance for Responsible Supply Chains of Minerals from Conflict-Affected and High-Risk Areas basiert, schaffen wir die notwendige Transparenz innerhalb unserer Lieferkette.

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

Im Geschäftsjahr 2021 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. Seit dem Geschäftsjahr 2020 hat Infineon daher als verantwortungsbewusstes Unternehmen seine Aktivitäten zur sozialen und ökologischen Verantwortung in der Lieferkette diesbezüglich erweitert und auf freiwilliger Basis Kobalt in sein Due Diligence-Programm zur verantwortungsbewussten Beschaffung von Mineralien aufgenommen. Im Rahmen unserer Untersuchung haben wir auch im Geschäftsjahr 2021 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 DRC: Demokratische Republik Kongo (englisch: Democratic Republic of the Congo).

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



Gesellschaftliches und soziales Engagement: Corporate Citizenship

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

ZIELE
S. 45 ff.

Wesentliches Thema
> Corporate Citizenship



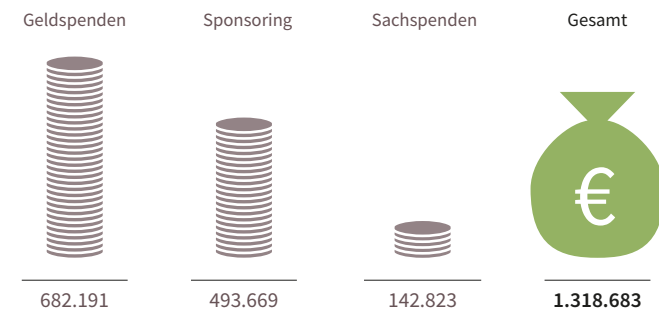
Unter Corporate Citizenship verstehen Infineon und seine Mitarbeiter*innen das freiwillige gesellschaftliche und soziale Engagement für die Gemeinschaft. Infineon hat im Bereich Corporate Citizenship vier Handlungsschwerpunkte definiert: Ökologische Nachhaltigkeit, Bildung für zukünftige Generationen,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

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

Im Geschäftsjahr 2021 hat Infineon weltweit 153 Aktivitäten unterstützt. 6 Prozent der Spenden waren Investitionen für lokale Gesellschaften, mit denen wir interagieren. 94 Prozent waren Zuwendungen für gemeinnützige Zwecke.

In **GRAFIK 32** sind unsere Ausgaben für soziales und gesellschaftliches Engagement im Geschäftsjahr 2021 dargestellt.

GRAFIK 32 Ausgaben für soziales und gesellschaftliches Engagement 2021¹
in €



¹ Ehrenamtliche Tätigkeiten konnten aufgrund der Coronavirus-Pandemie nicht wie geplant stattfinden.

Beispiele der Infineon-Corporate Citizenship-Aktivitäten im Geschäftsjahr 2021



Ökologische Nachhaltigkeit

- › Unterstützung beim Aufbau einer solarbetriebenen Wasserentsalzungsanlage, die täglich circa 10.000 Liter sauberes Trinkwasser erzeugt (Kenia)
- › Unterstützung bei der Bepflanzung von Kirschbäumen in Kärnten zur Erhaltung der Natur und Lebensräume (Österreich)



Bildung für zukünftige Generationen

- › Unterstützung lokaler Schulen durch die Spende von Laptops zur Förderung der Lernumgebung (Indonesien)
- › Sponsoring von Bildung in den Bereichen Naturwissenschaft, Technologie, Maschinenbau und Mathematik sowie Robotik-Wettbewerben (USA)
- › Unterstützung von bedürftigen Schülern durch die Spende von Laptops zur Durchführung von Heimunterricht während der Coronavirus-Pandemie (Singapur)
- › Unterstützung von MINT¹-Labs Regensburg zur Förderung von Bildung in den Bereichen Wissenschaft, Technologie, Maschinenbau und Mathematik für junge Menschen (Deutschland)



Lokale soziale Belange

- › Spende an Asociația Dăruiește Viață zur Errichtung eines nationalen Kinderkrankenhauses zur Behandlung von Krebs, schwerwiegenden Erkrankungen und Traumata (Rumänien)
- › Spende an Fondazione Città della Speranza für fortschrittliche Diagnostik in pädiatrischer Onkologie (Italien)
- › Spende an Community Solutions zur Unterstützung von Obdachlosen (USA)
- › Spende an das kbo-Kinderzentrum München für den Bau eines neuen Zentrums für Sozialpädiatrie und Entwicklungsrehabilitation (Deutschland)



Hilfe nach Natur- und humanitären Katastrophen

- › Unterstützung von Nahrungsmittelhilfsprogrammen für die Opfer der widrigen Witterungsverhältnisse im US-Bundesstaat Texas (USA)
- › Unterstützung der Opfer der Flutkatastrophe (Deutschland)

¹ MINT: Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik.

Mitgliedschaften und Partnerschaften

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

Industrieverbände

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

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




Normungsorganisationen

- › Automotive Industry Action Group (AIAG)
- › AUTomotive Open System ARchitecture (AUTOSAR)
- › Bluetooth Special Interest Group (Bluetooth SIG)
- › Connectivity Standards Alliance (CSA)
- › Deutsche Kommission Elektrotechnik Elektronik Informationstechnik in DIN und VDE (DKE)
- › Deutsches Institut für Normung e. V. (DIN)
- › Europäisches Institut für Telekommunikationsnormen (ETSI)
- › 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 (ECISO)
- › Plattform Industrie 4.0
- › Responsible Minerals Initiative (RMI)
- › United Nations Global Compact

Unsere Nachhaltigkeitsziele

Ziele Geschäftsjahr 2021	Status	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>	<ul style="list-style-type: none"> ● ● 	<p>Die Konsolidierung wurde erfolgreich abgeschlossen, sodass die nichtfinanziellen Daten von Cypress im Nachhaltigkeitsbericht 2021 integriert sind.</p> <p>Die Hauptversammlung im Februar 2021 hat das neue Vergütungssystem einschließlich der ESG-Ziele gebilligt. Die laufenden Anstellungsverträge der amtierenden Vorstandsmitglieder wurden entsprechend angepasst. Während die meisten vergütungsbezogenen Änderungen zum 1. Oktober 2021 und damit für das Geschäftsjahr 2022 wirksam werden, gelten die neuen ESG-Ziele bereits für das Geschäftsjahr 2021. Die ESG-Ziele wurden im Rahmen einer hinreichenden Sicherheit extern geprüft.</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>	<ul style="list-style-type: none"> ① 	<p>Im Geschäftsjahr 2021 wurde eine einheitliche Compliance-Organisation mit Benennung von Compliance-Beauftragten an den durch die Akquisition von Cypress übernommenen Standorten aufgebaut. Diese benannten Ansprechpartner sind für die Umsetzung des Compliance-Managementsystems an diesen Standorten verantwortlich.</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>	<ul style="list-style-type: none"> ● 	<p>Die Methodik zur Durchführung einer Due Diligence wurde im Berichtsjahr weiterentwickelt und es wurden verschiedene Aspekte identifiziert, um Nachhaltigkeit in der Lieferkette auszubauen. Die Ergebnisse werden in ein funktionsübergreifendes Lieferkettenprojekt integriert.</p>


● Ziel erreicht ① in Umsetzung ○ Ziel noch nicht erreicht

Ziele Geschäftsjahr 2021	Status	Beschreibung
<p> Human Resources Management</p> <p>Langfristig wollen wir einen Anteil von Frauen in Führungspositionen von 20 Prozent erreichen. Mithilfe der Entwicklung bereichsspezifischer Ziele und Maßnahmen, welche regelmäßig in den zuständigen Leitungskreisen beziehungsweise durch den Vorstand überprüft werden, soll dieses Ziel erreicht werden. Eine weitere Maßnahme besteht in der Erhöhung der internen Sichtbarkeit von weiblichen Talenten.</p> <p>Das bestehende globale Ziel von 80 Prozent Gesamtzufriedenheit der Mitarbeiter*innen bleibt bis auf Weiteres unverändert. Zu den Maßnahmen, mit denen dieses Ziel erreicht werden soll, zählen insbesondere die Weiterentwicklung der Führungskompetenz sowie die Sicherstellung einer ausgewogenen Arbeitsbelastung.</p> <p>Mindestens 90 Prozent aller unserer Führungskräfte (ab 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>	<p></p> <p></p> <p></p>	<p>Der Anteil der Frauen in der mittleren und oberen Führungsebene blieb im Geschäftsjahr 2021 stabil auf 16 Prozent und ist somit ein wichtiger Schritt zur Erreichung unseres langfristigen Ziels.</p> <p>Im Geschäftsjahr 2021 haben wir unser gesetztes globales Ziel mit 83 Prozent Zustimmung zu den Fragen „Ich würde Infineon als einen ausgezeichneten Arbeitgeber empfehlen“ und „Wie gerne arbeiten Sie bei Infineon?“ in unserem Engagement Pulse Check erreicht. Die zweimal jährlich durchgeführte Mitarbeiter*innenbefragung erfolgte mithilfe der People Success Platform GLINT.</p> <p>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. Aufgrund der auch im Geschäftsjahr 2021 anhaltenden, außergewöhnlichen Situation durch die Coronavirus-Pandemie konnten einige Gespräche zwar virtuell durchgeführt, aber mussten ebenso verschoben werden. Derzeit hat ein Anteil von rund 75,7 Prozent² (Vorjahr: 72,0 Prozent) der Führungskräfte seine Führungsgespräche entsprechend durchgeführt.</p>
<p> Schutz unserer Beschäftigten</p> <p>Integration der durch die Akquisition von Cypress übernommenen drei wesentlichen Standorte in das verhaltensorientierte Arbeitssicherheitsprogramm durch die Einführung der sieben Goldenen Regeln der Arbeitssicherheit und Implementierung dieser in die regelmäßigen Arbeitssicherheits-schulungen an diesen Standorten.</p> <p>Weiterführung des Arbeitssicherheitsprogramms durch die Implementierung eines definierten Schwerpunktthemas an den wesentlichen Produktionsstandorten und der Unternehmenszentrale Campeon (Deutschland).</p>	<p></p> <p></p>	<p>Die durch die Akquisition von Cypress übernommenen drei wesentlichen Standorte wurden in den regelmäßigen Besprechungsturnus integriert. Aufgrund des Infektionsgeschehens im Geschäftsjahr 2021 lag der Fokus auf der Einführung und Einhaltung von Schutzmaßnahmen gegen das Coronavirus.</p> <p>Während der Coronavirus-Pandemie lag der Schwerpunkt unserer Tätigkeiten auf dem Schutz unserer Mitarbeiter*innen. Dies geschah in Übereinstimmung mit unseren sieben Goldenen Regeln der Arbeitssicherheit. So wurden zum Beispiel Schutzmasken zur Reduzierung des Ansteckungsrisikos beschafft und unsere Mitarbeiter*innen in Extraschulungen im Umgang mit den wichtigsten Grundregeln zum Schutz vor einer Ansteckung geschult.</p>

 Ziel erreicht  in Umsetzung  Ziel noch nicht erreicht




¹ Basierend auf den Job-Titeln im September 2020, jetzt Director-Ebene.

² Exklusive Cypress.

Ziele Geschäftsjahr 2021	Status	Beschreibung
 Ökologische Nachhaltigkeit und Klimaschutz		
CO₂-Neutralität		
<p>Infineon hat sich zum Ziel gesetzt, bis zum Ende des Geschäftsjahres 2030 bezogen auf die – nach dem 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>	<p>○</p>	<p>Bereits zum Ende des Geschäftsjahres 2021 lagen unsere Emissionen 14,2 Prozent unter den Emissionen des Basisjahres 2019.</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>	<p>●</p>	<p>Im Geschäftsjahr 2021 haben wir Maßnahmen mit einem Einsparvolumen von mehr als 38 Gigawattstunden Energie umgesetzt.</p>
Treibhausgasemissionen		
<p>Installation weiterer PFC-Abluftreinigungsanlagen zur Erreichung einer additiven Abreinigung in Höhe von mindestens 30.000 Tonnen CO₂-Äquivalenten.</p>	<p>●</p>	<p>Das Ziel wurde durch die Installation von zusätzlichen Abluftreinigungsanlagen mit einer additiven Reduktion in Höhe von mehr als 37.000 Tonnen CO₂-Äquivalenten erreicht.</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 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>Unser spezifischer Wasserverbrauch lag unter 8,5 Litern pro Quadratmeter prozessierter Waferfläche.</p>
Abfallmanagement		
<p>Unabhängig von einer steigenden Produktkomplexität wollen wir mit unserem Abfallaufkommen den spezifischen Abfallwert von 27,5 Gramm pro Quadratmeter 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>	<p>●</p>	<p>Unser spezifisches Abfallaufkommen lag unter 27,5 Gramm pro Quadratmeter prozessierter Waferfläche.</p>

● Ziel erreicht ○ in Umsetzung ○ Ziel noch nicht erreicht

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

Ziele Geschäftsjahr 2021	Status	Beschreibung
 Mehrwert durch nachhaltige Produkte		
<p>Integration der durch die Akquisition von Cypress übernommenen wesentlichen Standorte in die Infineon-CO₂-Bilanz.</p>	●	Die durch die Akquisition von Cypress übernommenen wesentlichen Standorte wurden in die Infineon-CO ₂ -Bilanz integriert.
<p>Einsparung von mindestens 50 Millionen Tonnen CO₂-Äquivalenten durch unsere Produkte während der Nutzungsdauer der Anwendung.</p>	●	Einsparung von 72,45 Millionen Tonnen CO ₂ -Äquivalenten durch unsere Produkte während der Nutzungsdauer der Anwendung.
 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>	●	Im Geschäftsjahr 2021 wurden 100 Prozent der Lieferanten von Konfliktmineralien hinsichtlich der Herkunft und Verwendung von Konfliktmineralien evaluiert. Als Ergebnis wurde wieder eine DRC-konfliktfreie Lieferkette erreicht, welches in Form eines Conflict Minerals Reporting Templates (CMRT) unseren Kunden zur Verfügung gestellt wird.
<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 Cobalt Reporting Templates (CRT).</p>	●	Im Geschäftsjahr 2021 wurde für 100 Prozent der Lieferanten von kobalthaltigem Material eine Due Diligence hinsichtlich Herkunft und Verwendung von kobalthaltigem Material durchgeführt. Das Ergebnis steht unseren Kunden in Form eines Cobalt Reporting Templates (CRT) zur Verfügung.
<p>Überarbeitung unserer Einkaufsgrundsätze (Principles of Procurement¹) im Geschäftsjahr 2021, insbesondere die Aspekte Menschenrechte und Umweltschutz, sowie Veröffentlichung dieser auf der Internet-Seite von Infineon.</p>	●	Die Beschaffungsgrundsätze (Supplier Code of Conduct, ehemals: Principles of Procurement) wurden vollständig überarbeitet und insbesondere die Aspekte Menschenrechte, Umweltschutz, Konfliktmineralien und Diversität wurden konkretisiert. Der Supplier Code of Conduct ist auf der Internet-Seite von Infineon veröffentlicht. www.infineon.com/nachhaltigkeit_reporting
 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>	●	Die relevanten Aktivitäten von Cypress wurden in das Infineon-Corporate Citizenship-Programm durch die Etablierung der notwendigen zusätzlichen Corporate Citizenship-Verantwortlichen und deren Einbindung in den bestehenden Schulungs- und Besprechungsturnus erfolgreich implementiert.

● Ziel erreicht ● in Umsetzung ○ Ziel noch nicht erreicht

¹ Dokument wurde im Geschäftsjahr 2021 überarbeitet und umbenannt.

Ziele Geschäftsjahr 2022

	Kapitelübergreifende Ziele	<p>Festlegung ambitionierter Ziele im Bereich des Klimaschutzes und der Diversität im Rahmen des Vergütungssystem für den Vorstand für das Geschäftsjahr 2022.</p> <p>Integration der durch die Akquisition von Cypress übernommenen wesentlichen Standorte in das integrierte Managementsystem IMPRES bis zum Ende des Geschäftsjahres 2024 durch interne Systemaudits an den wesentlichen Standorten im Kalenderjahr 2022 und die externe Zertifizierung der Standorte im Kalenderjahr 2023.</p>
	Unternehmensethik	<p>Anpassung und weitere Optimierung des Compliance-Managementsystems insbesondere durch Erfassung, Bewertung sowie Umsetzung regulatorischer Anforderungen unter anderem hinsichtlich bestehender und geplanter Gesetze (wie die EU-Whistleblower-Richtlinie).</p>
	Menschenrechte	<p>Weiterentwicklung eines risikobasierten Ansatzes im Bereich Nachhaltigkeit im Lieferkettenmanagement, indem ein funktionsübergreifendes Lieferkettenprojekt aufgesetzt wird.</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 Director-Ebene mit fünf oder mehr direkten Mitarbeiter*innen) werden innerhalb von zwei Jahren ein Führungsgespräch mit ihren Mitarbeiter*innen führen. Im Rahmen der Führungsgespräche bekommen Führungskräfte strukturiert Rückmeldung von ihren Mitarbeiter*innen. Das ermöglicht ihnen, das eigene Führungsverhalten zu reflektieren, Stärken und Verbesserungsmöglichkeiten zu erkennen und damit die Zusammenarbeit mit und im Team zu verbessern. Zu den Maßnahmen, mit denen dieses Ziel erreicht werden soll, zählen die regelmäßige Überprüfung der Durchführung des Führungsgesprächs und die Schulung der internen oder externen Moderator*innen des Führungsgesprächs.</p>
	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>

Ziele Geschäftsjahr 2022

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

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

Ziele Geschäftsjahr 2022



Mehrwert durch nachhaltige Produkte

Aktualisierung der Berechnung der Infineon-CO₂-Bilanz unter Berücksichtigung aller Segmente.



Unsere Verantwortung entlang der Wertschöpfungskette

Aufrechterhaltung einer DRC-konfliktfreien Lieferkette und die erneute Durchführung einer Evaluierung bezüglich der Verwendung von Konfliktmineralien für 100 Prozent der relevanten Lieferanten. Sowohl die dynamische Entwicklung des Produktportfolios und die sich daraus ergebende Veränderung der Lieferantentopologie als auch die Zunahme von kundenspezifischen Anforderungen stellen hierbei eine große Herausforderung dar.

Durchführung einer Due Diligence für 100 Prozent der Lieferanten von kobalthaltigen Produkten zur Schaffung von Transparenz in der Lieferkette hinsichtlich der Herkunft von Kobalt und Veröffentlichung der Ergebnisse in Form einer Kobalt-Deklaration.



Gesellschaftliches und soziales Engagement: Corporate Citizenship

Analyse unserer derzeitigen Erfassungs- und Verwaltungsplattform zur Verbesserung von Benutzerfreundlichkeit und Prozesseffizienz, indem interne Anforderungen und externe Lösungen bewertet werden.