

Unsere Nachhaltigkeitsziele

Ziele Geschäftsjahr 2023	Status	Beschreibung
Kapitelübergreifende Ziele Festlegung ambitionierter Ziele im Bereich des Klimaschutzes und der Diversität im Rahmen des Vergütungssystems für den Vorstand für das Geschäftsjahr 2023. Integration der durch die Akquisition von Cypress übernommenen wesentlichen Standorte in das integrierte Managementsystem IMPRES bis zum Ende des Geschäftsjahres 2023 durch die externe Zertifizierung der Standorte.	<ul style="list-style-type: none"> ● ● 	Im Bereich des Klimaschutzes und der Diversität wurden im Rahmen des Vergütungssystems für den Vorstand Ziele definiert. Alle durch die Akquisition von Cypress übernommenen wesentlichen Standorte sind im Geschäftsjahr 2023 durch externe Auditierung in unsere IMPRES-Matrixzertifizierung aufgenommen worden.
Unternehmensethik Neustrukturierung des Prozesses zur Risikobewertung und Verknüpfung mit dem Prozess zur Selbsteinschätzung der Konzerngesellschaften und Standorte. Dadurch soll sichergestellt werden, dass alle wesentlichen Compliance-Risiken erhoben, bewertet und in das jährliche Compliance-Programm überführt werden.	<ul style="list-style-type: none"> ● 	Der Prozess der Risikobewertung wurde durch ein Zwei-Stufen-Modell erweitert, wonach auf Konzernebene (1. Stufe) bestimmte Hochrisikogesellschaften und Standorte identifiziert wurden. Diese Hochrisikogesellschaften wurden auf lokaler Ebene (2. Stufe) mittels strukturierter Fragebögen detailliert bewertet, wobei die dort erhobenen Risiken in das Compliance-Programm überführt wurden.
Menschenrechte Einführung einer Menschenrechtsgrundsatzerklärung im Rahmen der Infineon-CSR-Strategie. Stufenweise Einführung eines Trainings für Menschenrechte für unsere Mitarbeiter*innen weltweit.	<ul style="list-style-type: none"> ● ● 	Im Geschäftsjahr 2023 haben wir die Infineon-Menschenrechtspolitik veröffentlicht. Sie unterstützt unser CSR-Rahmenwerk im Schwerpunktthema Menschenrechte. Im Geschäftsjahr 2023 haben wir ein separates weltweites Training zum Thema Menschenrechte ausgerollt. Dieses beinhaltet Themen wie die Erläuterung der grundlegenden Menschenrechte, die Rolle von Unternehmen und internationalen Organisationen sowie die Maßnahmen von Infineon zur Achtung der Menschenrechte.
Human Resources Management 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. 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.	<ul style="list-style-type: none"> ① ● 	Der Anteil an Frauen in mittleren und oberen Führungspositionen lag im Geschäftsjahr 2023 bei 17,1 Prozent und ist somit ein weiterer Schritt zur Erreichung unseres langfristigen Ziels. Denn damit haben wir uns gegenüber dem Vorjahr leicht verbessert. Im Geschäftsjahr 2023 haben wir unser gesetztes globales Ziel mit 85 Prozent Zustimmung zu den Fragen „Würden Sie 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 erfolgt mithilfe der People Success Plattform GLINT.

● Ziel erreicht ① in Umsetzung ○ Ziel noch nicht erreicht

Ziele Geschäftsjahr 2023	Status	Beschreibung
 Human Resources Management 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.		Im Rahmen der Führungsgespräche bekommen Führungskräfte strukturiert Rückmeldung von ihren Mitarbeiter*innen. Derzeit haben rund 82,2 Prozent der Führungskräfte ihre Führungsgespräche in den vergangenen zwei Jahren entsprechend durchgeführt. Es ist uns ein wichtiges Anliegen, die kontinuierliche Durchführung der Zielgespräche sicherzustellen und die Quote so immer weiter zu erhöhen. Dazu sprechen wir Führungskräfte aktiv an und haben mittlerweile auch eine automatisierte Kalendererinnerung für die erneute Durchführung des Leadership Dialogs eingeführt. Diese Erinnerungsfunktionen werden aktuell weiter ausgebaut. Wir erweitern und trainieren kontinuierlich den Pool an Moderator*innen, um die Führungskräfte bestmöglich zu unterstützen.
 Schutz unserer Beschäftigten Einführen einer globalen digitalen Software-Lösung zur Meldung und Bearbeitung von Arbeits- und Wegeunfällen an allen wesentlichen Produktionsstandorten und der Unternehmenszentrale Campeon (Deutschland).		Im Geschäftsjahr 2023 wurde eine digitale Software-Lösung zur Meldung und Bearbeitung von Arbeits- und Wegeunfällen entwickelt, sodass die wesentlichen Produktionsstandorte und die Unternehmenszentrale Campeon mit Start des Geschäftsjahres 2024 hierüber berichten können.
 Ökologische Nachhaltigkeit und Klimaschutz CO₂-Neutralität 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 CO ₂ -neutral zu werden. Bereits bis zum Ende des Geschäftsjahres 2025 sollen die Emissionen um 70 Prozent gegenüber dem Kalenderjahr 2019 ¹ verringert werden.		Bereits zum Ende des Geschäftsjahres 2023 lagen unsere Emissionen 56,8 Prozent unter den Emissionen des Basisjahres 2019. Damit erfüllen wir den gegebenen Zeitplan zur Erreichung unserer Klimaziele.
Energiemanagement Umsetzung von Projekten und Maßnahmen im Geschäftsjahr 2023 zur Steigerung der Energieeffizienz, die in Summe ein jährliches Einsparpotenzial von 20 Gigawattstunden aufweisen, unter anderem durch standortspezifische Maßnahmen im Bereich der Infrastruktur und der Produktion.		Im Geschäftsjahr 2023 haben wir Maßnahmen mit einem Einsparvolumen von mehr als 34 Gigawattstunden Energie umgesetzt.
Treibhausgasemissionen Umsetzung von Maßnahmen bis zum Ende des Geschäftsjahres 2024, die in Summe Emissionen in Höhe von 50.000 Tonnen CO ₂ -Äquivalenten einsparen. ²		Die Umsetzung der Maßnahmen läuft planmäßig. Im Geschäftsjahr 2023 konnte durch die Installation von zusätzlich in Betrieb genommenen Abluftreinigungsanlagen bereits eine Reduktion von 24.101 Tonnen CO ₂ -Äquivalenten erreicht werden.

 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.

² Die Kumulierung erfolgt ab dem Geschäftsjahr 2021.

Ziele Geschäftsjahr 2023	Status	Beschreibung
 Ökologische Nachhaltigkeit und Klimaschutz		
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.</p> <p>Identifizierung und Bewertung der wesentlichen Einsparmaßnahmen der letzten fünf Geschäftsjahre zur weiteren Verbesserung unseres Wassermanagements und zur Ableitung quantifizierter Reduktionsziele.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Unser spezifischer Wasserverbrauch lag bei rund 8,1 Litern pro Quadratzentimeter prozessierter Waferfläche. ● Wir haben eine Gruppe zum Erfahrungsaustausch zwischen den wesentlichen Standorten mit erheblichen Einsparpotenzialen etabliert. 	
Abfallmanagement <p>Unabhängig von einer steigenden Produktkomplexität, die typischerweise einen steigenden Einsatz von Roh-, Hilfs- und Betriebsstoffen erforderlich macht, 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.</p> <p>Identifizierung und Bewertung der wesentlichen Einsparmaßnahmen der letzten fünf Geschäftsjahre zur weiteren Verbesserung unseres Abfallmanagements und zur Ableitung quantifizierter Reduktionsziele.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Unser spezifisches Abfallaufkommen lag bei rund 21,5 Gramm pro Quadratzentimeter prozessierter Waferfläche. ● Wir haben eine Gruppe zum Erfahrungsaustausch zwischen den Standorten mit erheblichen Einsparpotenzialen etabliert. 	
 Mehrwert durch nachhaltige Produkte <p>Aktualisierung der Berechnung der Infineon-CO₂-Bilanz unter Berücksichtigung aller Segmente.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Die Infineon-CO₂-Bilanz wurde im Geschäftsjahr 2023 aktualisiert und ist in diesem Bericht veröffentlicht. 	
 EU-Taxonomie <p>Analyse von Möglichkeiten zur automatisierten Bewertung und Auswertung der erforderlichen Informationen im Rahmen der EU-Taxonomie.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Die Analyse wurde durchgeführt und die Implementierung erfolgt zweistufig für die Auswertung der Taxonomiefähigkeit beziehungsweise -konformität. 	

● Ziel erreicht ● in Umsetzung ○ Ziel noch nicht erreicht

Ziele Geschäftsjahr 2023	Status	Beschreibung
 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.</p>	●	<p>Im Geschäftsjahr 2023 wurden 100 Prozent der Lieferanten von Konfliktmineralien hinsichtlich dessen Herkunft und Verwendung evaluiert. Als Ergebnis wurde erneut eine DRC-konfliktfreie Lieferkette erreicht. Das Ergebnis wird unseren Kunden in Form einer Deklaration (englisch: Conflict Minerals Reporting Template) zur Verfügung gestellt.</p>
<p>Durchführung einer Due Diligence für 100 Prozent der Lieferanten von Kobalt- oder Mica-haltigen Produkten zur Schaffung von Transparenz in der Lieferkette hinsichtlich der Herkunft von Kobalt und Mica sowie Veröffentlichung der Ergebnisse in Form einer kombinierten Kobalt- und Mica-Deklaration.</p>	●	<p>Im Geschäftsjahr 2023 wurde wieder für 100 Prozent der Lieferanten von kobalthaltigem Material eine Due Diligence hinsichtlich Herkunft und Verwendung durchgeführt. Darüber hinaus wurde unsere Lieferkette hinsichtlich der Verwendung von Mica untersucht und das Ergebnis wird unseren Kunden in Form einer kombinierten Kobalt- und Mica-Deklaration (englisch: Extended Minerals Reporting Template) zur Verfügung gestellt.</p>
<p>Implementierung eines erweiterten Risikomanagementsystems für die Bereiche Menschenrechte und Umweltschutz in der Lieferkette.</p>	●	<p>Die geplante Erweiterung unseres Risikomanagementsystems für Menschenrechte und Umweltschutz in der Lieferkette wurde umgesetzt. Unter anderem wurden im Geschäftsjahr 2023 unsere Beschaffungsgrundsätze für Lieferanten erweitert und die Rolle von Nachhaltigkeitskriterien im Prozess des Lieferantenauswahlverfahrens weiter gestärkt. Darüber hinaus wurde eine Risikoanalyse zur Identifikation und Mitigation von Risiken im Bereich Umweltschutz und Menschenrechte in der gesamten Lieferkette durchgeführt.</p>
<p>Einführung eines Trainings in der Einkaufsorganisation zur Sensibilisierung bezüglich Risiken im Bereich Umweltschutz und Menschenrechte.</p>	●	<p>Zusätzlich zu dem weltweiten Training zum Thema Menschenrechte wurden innerhalb der Einkaufsorganisation 13 Stunden Live-Schulungen mit den Schwerpunkten Menschenrechte und Umweltschutz angeboten. Mehr als 78 Prozent der Einkaufsmitarbeiter*innen nutzten diese Gelegenheit zur Weiterbildung.</p>
<p>Analyse der CO₂-Reduktionsziele und -maßnahmen aller wesentlichen Lieferanten.¹</p>	●	<p>Die CO₂-Reduktionsziele und -maßnahmen aller wesentlichen Lieferanten wurden auf Grundlage von Daten des CDP Supply-Chain-Programms sowie zusätzlicher Recherchen und Gespräche analysiert. Die Daten bieten eine klare Grundlage für die Zusammenarbeit und Lieferantentwicklung im Bereich Klimaschutz.</p>
 Gesellschaftliches und soziales Engagement: Corporate Citizenship		
<p>Implementierung von Best Practice Sharing-Einheiten und Trainings mit den Corporate Citizenship-Verantwortlichen, um dem Vorschlag für die Verteilung von Spenden nach Handlungsschwerpunkten im Rahmen unserer Corporate Citizenship-Strategie im Geschäftsjahr 2023 zu folgen.</p>	●	<p>Im Geschäftsjahr 2023 fanden Best Practice Sharing-Einheiten und Trainings statt.</p>

● Ziel erreicht ● in Umsetzung ○ Ziel noch nicht erreicht

¹ Wesentliche Lieferanten sind hier definiert als Lieferanten, die gemeinsam mehr als 50 Prozent der Scope 3-Emissionen abdecken.

Ziele Geschäftsjahr 2024

	Kapitelübergreifende Ziele	<p>Festlegung von Zielen im Bereich des Klimaschutzes und der Diversität im Rahmen des Vergütungssystems für den Vorstand für das Geschäftsjahr 2024.</p> <hr/> <p>Einführung einer neuen digitalen Plattform zur nichtfinanziellen Berichterstattung; Steigerung der Resilienz und Reduzierung des manuellen Aufwands beim Datentransfer um 50 Prozent.</p>
	Unternehmensethik	<p>Neustrukturierung des Prozesses zur Risikobewertung und Verknüpfung mit dem Prozess zur Selbsteinschätzung der Konzerngesellschaften und Standorte. Dadurch soll sichergestellt werden, dass alle wesentlichen Compliance-Risiken erhoben, bewertet und in das jährliche Compliance-Programm überführt werden.</p>
	Menschenrechte	<p>Durchführung einer Risikoanalyse zu Menschenrechten mittels Selbstbewertungen oder Audits an 100 Prozent der IMPRES-zertifizierten Standorte.</p>
	Human Resources Management	<p>Infineon hat sich langfristig zum Ziel gesetzt, den Anteil von Frauen in Führungspositionen von 20 Prozent zu 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> <hr/> <p>Weiterhin Erreichen des bereits bestehenden globalen Ziels von 80 Prozent Gesamtzufriedenheit der Mitarbeiter*innen. Zu den Maßnahmen, mit denen dieses Ziel erreicht werden soll, zählen insbesondere die Weiterentwicklung der Führungskompetenz sowie die Sicherstellung einer ausgewogenen Arbeitsbelastung.</p> <hr/> <p>Durchführung eines Führungsgesprächs innerhalb von zwei Jahren von mindestens 90 Prozent aller unserer Führungskräfte (ab Director-Ebene mit fünf oder mehr direkten Mitarbeiter*innen) mit ihren Mitarbeiter*innen. 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>Einführung einer globalen Trainingskampagne zu unseren sieben Goldenen Regeln der Arbeitssicherheit, mit jeweils einem Schwerpunktthema für jedes Geschäftsjahr.</p>

Ziele Geschäftsjahr 2024

 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 2024 zur Steigerung der Energieeffizienz, die in Summe ein jährliches Einsparpotenzial von 20 Gigawattstunden aufweisen, unter anderem durch standortspezifische Maßnahmen im Bereich der Infrastruktur und der Produktion.</p>
	Treibhausgasemissionen
	<p>Umsetzung von Maßnahmen bis zum Ende des Geschäftsjahres 2024, die in Summe Treibhausgasemissionen in Höhe von 50.000 Tonnen CO₂-Äquivalenten einsparen.²</p>
	Wassermanagement
	<p>Umsetzung von Projekten und Maßnahmen im Geschäftsjahr 2024 mit einem jährlichen Recyclingpotenzial von 6 Millionen Kubikmetern Wasser. Dies entspricht dem durchschnittlichen jährlichen Wasserverbrauch von mehr als 114.000 Einwohner*innen in Europa. Standortspezifische Maßnahmen in den Bereichen Infrastruktur und Produktion unterstützen die Zielerreichung.</p>
	Abfallmanagement
	<p>Erhöhung der zurückgewonnenen Lösemittelmenge mit dem Ziel, 800 Tonnen Lösemittel in der Fertigung wieder einzusetzen.</p>

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

² Die Kumulierung erfolgt ab dem Geschäftsjahr 2021.

Ziele Geschäftsjahr 2024

	Mehrwert durch nachhaltige Produkte	Aktualisierung der Berechnung der Infineon-CO ₂ -Bilanz; Einsparung von mindestens 125 Millionen Tonnen CO ₂ -Äquivalenten durch unsere Produkte während ihrer Nutzungsphase.
	EU-Taxonomie	Implementierung automatisierter Prozesse im Rahmen der Bewertung und Auswertung der Informationen zur Taxonomiefähigkeit.
	Unsere Verantwortung entlang der Wertschöpfungskette	<p>Bewertung von 100 Prozent der ausgewählten Lieferanten, die mindestens 70 Prozent des Einkaufsvolumens repräsentieren, bezüglich unserer Nachhaltigkeitsanforderungen.</p> <p>Förderung von Initiativen zur Sensibilisierung und Weiterentwicklung von Lieferanten, um spezifische Menschenrechtsfragen und -risiken in deren Geschäftsbereich zu adressieren und mitgieren.</p> <p>Implementierung eines globalen Programms zur Reduktion von CO₂-Emissionen in der Lieferkette (Scope 3).</p> <p>Aufrechterhaltung einer DRC-konfliktfreien Lieferkette und die erneute Durchführung einer Evaluierung bezüglich der Verwendung von Konfliktmineralien für 100 Prozent der relevanten Lieferanten.</p> <p>Durchführung einer Due Diligence für 100 Prozent der Lieferanten von Kobalt- oder Mica-haltigen Produkten zur Schaffung von Transparenz in der Lieferkette hinsichtlich der Herkunft von Kobalt und Mica sowie Veröffentlichung der Ergebnisse in Form einer kombinierten Kobalt- und Mica-Deklaration.</p>
	Gesellschaftliches und soziales Engagement: Corporate Citizenship	Erweiterung und Aktualisierung der Plattform, die für die Berichterstattung und die Verwaltung des Corporate Citizenship-Programms verwendet wird, gefolgt von einer umfassenden Schulung der Hauptnutzer*innen zu den neuen Funktionen.