

HR-Report 2022

People create value.
HR fosters people engagement.

www.infineon.com/hrreport

Inhalt

Vorwort 3

HR @ Infineon 4
- Unser Selbstverständnis: People create value. HR fosters people engagement. 5
- Unsere HR-Fokusfelder 8
- Zertifizierung gemäß ISO 30414 10
- People-Engagement als Erfolgsfaktor 11

Das Geschäft am Laufen halten 12
- Neues aus den Regionen 13
- Leadership @ Infineon 15
- Diversity & Inclusion als Unternehmenskultur 17
- Fokus auf die Gesundheit und das Wohlbefinden der Mitarbeiter*innen 19

Race for Talent 21
- Warum die Gewinnung und Bindung von Talenten selbst in Zeiten unsicherer Märkte geschäftskritisch ist 22

HR-Evolution 24
- Wir setzen weiterhin auf Kundenorientierung sowie vereinfachte, harmonisierte und effektivere Prozesse 25
- Deep Dive: MyHR als Digitalisierungstreiber mit Schwerpunkt auf HR-Kund*innen 26

New Work @ Infineon 27
- Wie wir die Zeit nach der Pandemie gestalten 28
- New Work – die Zukunft der Arbeit 28

Schlusswort 32

Fakten & Zahlen 34

Vorwort

Liebe Leser*innen,

schön, dass Sie sich unseren HR-Report 2022 ansehen.

Während wir als Gesellschaft heute vor einer Reihe grundlegender Herausforderungen stehen, bleiben wir bei Infineon unserem langfristigen Ziel profitablen Wachstums treu – selbst in schwierigen und ungewissen Zeiten. Im letzten Jahr konnte das HR-Team wieder einmal unter Beweis stellen, dass es in der Lage ist, sich an veränderte Bedingungen anzupassen und mit Weitsicht und Bedacht zu handeln. Die Haupttreiber unseres Unternehmens – nämlich Dekarbonisierung und Digitalisierung – prägen ebenso unsere HR-Aktivitäten. Durch unsere Digitalisierungsinitiativen tragen wir aktiv dazu bei, diese Ziele gemeinsam zu erreichen.

Auch auf unserem weiteren Wachstumskurs bleibt es eine unserer wichtigsten Prioritäten, passende Talente zu finden und zu halten. Darüber hinaus müssen wir unsere Rolle als Enabler und Treiber weiterentwickeln und diese Funktion optimieren. Genau deswegen werden wir weiterhin unsere Kund*innen in den Mittelpunkt stellen und unsere Prozesse vereinfachen, harmonisieren und effektiver gestalten.

Ich wünsche Ihnen viel Spaß beim Lesen unseres HR-Reports 2022 und hoffe, dass Sie ein paar wertvolle Einblicke gewinnen – in unser tägliches Geschäft, unsere Bestrebungen zur Steigerung des Employee-Engagements, unsere Entschlossenheit, die „Race for Talent“ zu gewinnen, sowie unsere kontinuierlichen Bestrebungen, die HR-Funktion weiterzuentwickeln.

Ihr
Markus Fink
Executive Vice President & CHRO



HR @ Infineon

HR @ Infineon

Unser Selbstverständnis: People create value. HR fosters people engagement.

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

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

People create value.
HR fosters people engagement.

Unser Selbstverständnis lautet daher: **"People create value. HR fosters people engagement."**

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



In diesen unbeständigen Zeiten bleibt es oberste Priorität, passende Talente zu gewinnen und zu binden, um mit der starken Nachfrage und den dynamischen Märkten Schritt halten zu können.

Gleichzeitig muss unser tägliches HR-Geschäft reibungslos weiterlaufen, damit wir für unsere rund 56.000 Angestellten weltweit da sein können – was einfacher klingt, als es ist. Nicht zuletzt ist es enorm wichtig, dass wir uns als HR-Funktion laufend verbessern und zum profitablen Wachstum unseres Unternehmens beitragen.

Markus Fink
Executive Vice President & CHRO

Unsere People-Philosophy



Unsere People-Philosophy

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

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

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

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

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

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

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

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

Unsere HR-Fokusfelder

Mit unseren drei Organisationsbereichen sowie einem starken Zusammenhalt (Stichwort „OneHR“) möchten wir das People-Engagement fördern. So gestalten wir gemeinsam als ein globales Team das Mitarbeiter*innenerlebnis bei Infineon.

HR Business Consulting ist die erste Anlaufstelle für die verschiedenen Geschäfts- und Konzernfunktionen. HR Business Consulting stellt die strategischen und beratenden Leitlinien für das Unternehmen bereit und unterstützt es bei transaktionalen Aufgaben, indem es die Mitarbeitenden zu den richtigen Tools und Ansätzen führt. Zudem berät das Team das Unternehmen in Bezug auf Personalstrategien und identifiziert organisationsweit Talente.

HR Services & People Operations definieren und verwalten ein global konsistentes HR-Serviceportfolio und setzen für Mitarbeiter*innen die passenden Lösungen zum richtigen Zeitpunkt ein. Um Qualität und Effizienz messbar zu steigern, treiben sie die Prozessautomatisierung auf bestehenden Standards voran.

HR Competence Centers entwickeln, implementieren und verbessern kontinuierlich die HR-Lösungen und Services für ganz Infineon, unterstützen mit speziellem Fachwissen und befähigen den HR-Bereich, innerhalb der vorgegebenen Richtlinien zu arbeiten. Trends und Marktentwicklungen werden identifiziert, analysiert und entsprechend auf die Anforderungen von Infineon global übersetzt.

Auf diese Weise können wir uns auf die geschäftlichen Anforderungen fokussieren und unsere HR-Abteilung kontinuierlich weiterentwickeln. Das übergreifende Ziel besteht darin, ein positives Erlebnis für unsere Angestellten und Führungskräfte zu schaffen und unsere durchgängigen Prozesse und Dienstleistungen weiter zu harmonisieren, zu standardisieren und zu digitalisieren.



Unsere Unternehmenskultur ist entscheidend für unseren künftigen Erfolg. HR kann diese Kultur ganz wesentlich mitgestalten. Um erfolgreich zu sein und unsere wirtschaftliche Performance weiter zu verbessern, müssen wir uns folgende drei Verhaltensweisen besonders zu Herzen nehmen: Wir setzen uns ambitionierte Ziele, schaffen klare Verantwortlichkeiten und treffen schneller Entscheidungen.

Wichtig ist, dass alle Mitarbeiter*innen dazu beitragen – denn es sind die Menschen, die den Unterschied machen.

Jochen Hanebeck
Chief Executive Officer
Arbeitsdirektor

Strategische Fokusfelder
Orientierung in unserer Organisation geben hierfür die vier folgenden strategischen Fokusfelder, die langfristig ausgerichtet sind. Daraus leiten wir regelmäßig die Schwerpunkte für unsere Arbeit ab.

Ausgehend von diesen Fokusfeldern und den Anforderungen sich verändernder externer Faktoren haben wir unsere wichtigsten Prioritäten für 2022 wie folgt definiert: **den laufenden Betrieb sicherstellen**, die **Race for Talent erfolgreich meistern, die Digitalisierung und Automatisierung im HR-Bereich vorantreiben** und durch die kontinuierliche Weiterentwicklung unserer HR-Funktion **das Business zu enablen**. Weitere Einzelheiten zu den Top-Prioritäten für 2022 erläutern wir in diesem HR-Report.

Culture

Mit dem strategischen Fokusfeld **„Culture“** zielen wir insbesondere auf das Miteinander sowie kulturelle Aspekte ab. Der Aufbau einer kontinuierlichen Feedback- und Coaching-Kultur, die Förderung von Diversity & Inclusion in allen Dimensionen als auch die Verankerung unserer People-Philosophie sind in diesem Fokusfeld berücksichtigt.

People & Leadership

„People & Leadership“ ist Bestandteil des strategischen Fokusfeldes „People & Leadership“. Hier stehen der Ausbau und die Ergänzung innovativer und adäquater Lernformate sowie der digitalen Weiterbildung im Vordergrund. Weitere Aspekte sind die fortlaufende Verankerung der Führungsprinzipien von Infineon, die Erneuerung unseres globalen Karriererahmens und das Angebot einer wettbewerbsfähigen Vergütung, die individuelle Leistungen belohnt.

Organization

Unter dem strategischen Fokusfeld **„Organization“** werden insbesondere Prioritäten in der Organisationsentwicklung summiert. Wir unterstützen die Transformationen bei Infineon und bauen notwendige Fähigkeiten im Unternehmen dafür auf. Wenn es um die Arbeitsbedingungen der Zukunft geht, setzen wir diese auf der Grundlage lokaler Bedürfnisse um. Zudem werden unsere Unternehmenseinheiten durch Organisations-Assessments und Organisationsdesign-Beratung, People Analytics und eine strategische Personalplanung unterstützt.

HR Processes & Infrastructure

Das vierte strategische Fokusfeld konzentriert sich auf uns als **HR Processes & Infrastructure**. Die Prioritäten sind benutzerfreundliche und standardisierte HR-Prozesse und Systeme. Das Vorantreiben von Digitalisierung und Automatisierung gehört genauso dazu, wie die kontinuierliche Weiterentwicklung des HR-Bereichs.

Zertifizierung gemäß ISO 30414

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

Worum geht es bei ISO 30414 genau?
Dieser von der renommierten Internationalen Organisation für Normung (ISO) veröffentlichte Standard soll die Berichtslücken im HR-Bereich schließen. Die ISO, ein weltweit tätiger Verband nationaler Normungsgremien (ISO-Mitglieder), hat den Human-Capital-Reporting-Standard im Dezember 2018 veröffentlicht. Dieser stellt den ersten offiziellen internationalen Rahmen für die Standardisierung im Bereich der Personalberichterstattung dar und ist für verschiedene interne und externe Stakeholder*innen und Zielgruppen relevant, etwa für Bewerber*innen, Investor*innen und Mitarbeiter*innen, Betriebsräte und das Unternehmensmanagement.

Der Kerninhalt der ISO-Norm 30414 für das externe Human-Capital-Reporting umfasst 23 personalbezogene Kennzahlen, die in neun verschiedene Bereiche unterteilt sind.

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

Die ISO-30414-Kennzahlen helfen uns dabei:

- Die Unternehmensleistung durch konsequentes Benchmarking und Vergleichsmöglichkeiten zu steigern
- Mehr Transparenz durch erweiterte Berichtsfelder zu erzielen
- Ein besseres Verständnis für interne und externe Stakeholder*innen im Hinblick auf die (nicht)finanziellen Erträge und die Effekte der Investitionen in das Human Capital zu schaffen

Compliance & Ethik
Kosten
Diversity
Führung
Wohlbefinden, Arbeits- & Gesundheitsschutz
Produktivität
Einstellung, Mobilität & Fluktuation
Fähigkeiten & Leistungspotenzial
Mitarbeiter*innenverfügbarkeit

- Einen Beitrag zu unseren ESG-Zielen (ESG = Environment, Social, and Governance) zu leisten, unsere Position im Rahmen einer nachhaltigen Unternehmensführung zu stärken und dadurch unsere Unternehmens- und Nachhaltigkeitsstrategie zu unterstützen
- Unsere HR-Funktion besser zu positionieren und weiter zu professionalisieren

People-Engagement als Erfolgsfaktor

Starke Orientierung an unseren Mitarbeitenden
Bei Infineon stehen die Mitarbeiter*innen im Mittelpunkt. Das spiegelt sich in unserem strategischen Fokus auf People-Engagement wider. Unter People-Engagement versteht man die emotionale und intellektuelle Verbundenheit der Angestellten mit ihrem Unternehmen. Aber was bedeutet das genau? Ganz einfach: Engagierte Angestellte identifizieren sich mit ihrer Arbeit, kennen ihre Verantwortlichkeiten am Arbeitsplatz und wissen, wie sie in ihrer Rolle einen Beitrag zum Erfolg ihrer Organisation leisten können. Sie sind zufriedener und innovativer, zeigen auch im Team ihre Leidenschaft und Begeisterung für ihren Job und verhelfen ihren Kund*innen zum Erfolg. Letzten Endes wirkt sich das Engagement der Mitarbeitenden ganz klar auf das Geschäftsergebnis aus. Organisationen mit hochengagierten Mitarbeiter*innen erzielen bessere Ergebnisse und sind erfolgreicher.

Ziel ist der kontinuierliche Dialog mit den Mitarbeitenden
Um eine Umgebung zu schaffen, die ein hohes Engagement fördert, müssen wir zuerst die Anforderungen von Mitarbeitenden sowie die Treiber für Engagement verstehen. Durch unsere globalen Kurzbefragungen zum Engagement erhalten wir zweimal jährlich Feedback zu Themen wie Strategie, Ziele, Unterstützung durch das Management, Vielfalt und fairer Behandlung.
Diese Momentaufnahmen zeichnen ein verlässliches Stimmungsbild und ermöglichen es uns, Prioritäten zu setzen und in einem schnelllebigen Geschäftsumfeld flexibel zu reagieren. Da die Treiber für Engagement je nach Abteilung und Region variieren, bieten wir Führungskräften Zugriff auf Daten, die für ihren Verantwortungsbereich relevant sind. Basierend auf den jeweiligen Erkenntnissen können sie einen Dialog mit ihren Teams starten und eine Umgebung schaffen, die hohes Engagement fördert.

Auf einen Blick

Ergebnisse der Kurzbefragung zum Engagement im Mai 2022

Die globale Rücklaufquote lag bei hohen 81%. Für die zwei wichtigsten Punkte „How happy are you working for Infineon?“ (Wie glücklich sind Sie darüber, dass Sie für Infineon arbeiten?) und „I would recommend Infineon as a great place to work“ (Ich würde Infineon als einen großartigen Arbeitgeber weiterempfehlen), haben wir eine hohe Zustimmungsrate von 82% erhalten, was insgesamt zu einem hohen globalen Engagement -Index von 79/100 führt.



Um unseren Handlungsspielraum als Unternehmen zu sichern, müssen wir kontinuierlich unsere Performance verbessern und unseren profitablen Wachstumskurs fortsetzen. Dazu benötigen wir talentierte und engagierte Mitarbeiter*innen, die gerne für Infineon arbeiten. Hierbei spielt HR eine besondere Rolle.

Zum einen fördert HR eine Umgebung, in der sich Mitarbeiter*innen wohlfühlen und ihren Beitrag zu unserem Unternehmenserfolg leisten. Zum anderen unterstützt HR unser Unternehmen durch die Optimierung von Prozessen und die Steigerung unserer Effizienz. Nur wenn wir beides umsetzen, werden wir langfristig erfolgreich sein.

Sven Schneider
Chief Financial Officer



Das Geschäft am Laufen halten

Das Geschäft am Laufen halten

Neues aus den Regionen

Amerika

Zum ersten Mal seit Langem konnten wir uns dieses Jahr wieder persönlich treffen. Obwohl wir auch in einer virtuellen Umgebung gut zusammengearbeitet haben, ist es etwas ganz anderes, unsere Kolleg*innen von Angesicht zu Angesicht zu treffen.
In der Region Amerika haben wir ein hybrides Arbeitsmodell eingeführt. Nach Absprache mit ihren Teams und Vorgesetzten können Angestellte jetzt frei entscheiden, wie sie ihre Arbeitszeiten zu Hause und im Büro einteilen.
Eines der Highlights im Geschäftsjahr 2022 war die Schaffung eines HR-Servicecenter-Hubs in Tijuana für die Region Amerika. Im Rahmen unseres mehrstufigen Servicemodells stellt das HR-Servicecenter Tijuana umfangreiche Dienstleistungen für alle Mitarbeitenden in der Region bereit und fungiert dabei als Erweiterung unseres HR-Servicecenters El Segundo. Als Teil des Pilotprojekts für unsere neue HR-Onlineplattform „MyHR“ haben sich unsere beiden HR-Servicecenter (Tijuana und El Segundo) in die neue Plattform eingearbeitet und diese getestet. Die gesamte Region unterstützt sie dabei, die Prozessautomatisierung voranzutreiben und eine erfolgreiche globale Einführung von MyHR sicherzustellen.
Angesichts der wachsenden Bedeutung unserer Aktivitäten rund um Diversity & Inclusion (D&I) haben wir wieder unsere Diversity-Tage gefeiert. Im Mittelpunkt stand hierbei eine Vielzahl unterschiedlicher Themen, angefangen bei Frauen in Führungspositionen über Achtsamkeit, psychische Gesundheit, Neurodiversität und LGBTIQ+ am Arbeitsplatz bis hin zu den kürzlich eingeführten Employee-Resource-Groups von IFAM. Weitere Höhepunkte waren unter anderem die Einführung eines Portals mit single sign-on für all unsere Einwanderungsfälle in den USA, die Implementierung des RSU-Programms für die Region und die Veranstaltung unserer ersten formellen internen Networking-Sessions.
Darüber hinaus haben wir ein Sourcing Team innerhalb unserer Talent-Network-Abteilung als Teil unserer Recruiting-Strategie auf die Beine gestellt. Dieses Team sucht aktiv nach qualifizierten Arbeitskräften und erstellt Talentpools, um künftige Stellenbesetzungen zu erleichtern. Ein paar erste Erfolge konnten wir bereits verbuchen.

Greater China

Da der Talentmarkt in Greater China überaus schwierig ist, gehen wir hier aktiv und zielgerichtet vor. Zum einen präsentieren wir Infineon verstärkt als einen attraktiven Arbeitgeber und zum anderen integrieren wir weiterhin systematisch die Kolleg*innen von Cypress. Neben der Implementierung von Remote-Work-Modellen möchten wir in der Region eine Kultur etablieren, in der Diversity & Inclusion gelebt wird. Darüber hinaus haben wir Talententwicklungsprogramme ins Leben gerufen, um die Weiterbildung unserer High Potentials zu beschleunigen, sowie eine Reihe spezieller Programme initiiert, die darauf abzielten, unsere Angestellten während der coronabedingten Restriktionen in China zu unterstützen. Mit diesen und anderen Initiativen können wir erfolgreich Talente in der Region gewinnen, entwickeln, einbinden und motivieren.

Neues aus den Regionen

Asien-Pazifik

Für die Region Asien-Pazifik war 2022 ein fantastisches Geschäftsjahr, nicht zuletzt dank der positiven Entwicklung des globalen Halbleitermarkts. Im Juni 2022 konnten wir auf ein starkes Wachstum mit mehr als 23.000 Mitarbeitenden zurückblicken. Viele Standorte in der Region werden weiterwachsen, wie etwa Batam, Indien, Kulim und Vietnam. HR hilft den lokalen Einheiten bei der Race for Talent und unterstützt so den enorm wichtigen Geschäftsausbau im asiatisch-pazifischen Raum. Besonders im Fokus stehen hier die Themen Employee-Engagement, Diversity & Inclusion sowie Gesundheit.

Mit der Aufhebung der Grenzbeschränkungen standen endlich wieder Geschäftsreisen auf dem Plan. Auch die Zusammenarbeit profitierte von der Tatsache, dass wir die persönlichen Begegnungen und Interaktionen, die wir alle sehr vermisst haben, wiederaufnehmen konnten. Dieses Jahr wurden unsere Leistungen und Beiträge, die wir trotz der anhaltenden Herausforderungen durch die Pandemie erzielen konnten, von verschiedenen Regierungs- und externen HR-Behörden honoriert. Insgesamt 16 HR-Awards haben wir in Bangkok, Batam, Melaka und Singapur erhalten, etwa für die Rekrutierung von Auszubildenden und Absolvent*innen sowie für Führungskräfteentwicklung und digitale Transformation. Darüber hinaus wurden wir mit den Best Employer Awards ausgezeichnet. Mit Blick auf die Zukunft streben wir auch weiterhin nach HR-Exzellenz, um den Erfolg unseres Unternehmens weiter voranzutreiben.

Japan

Wir haben die formelle Eingliederung von Cypress in Japan abgeschlossen und unsere neuen Kolleg*innen erfolgreich integriert, was zu einer Verdreifachung der Angestelltenzahl geführt hat. Der Prozess der Veränderung und Integration läuft weiter – der Umzug in unsere neuen Räumlichkeiten in Tokio Anfang August war hier ein wichtiger Meilenstein. Dieser Schritt ist Teil unserer laufenden Optimierungsstrategie: Wir möchten die internen Synergien schneller nutzen und gleichzeitig unser Commitment für ONE Infineon Japan nach außen demonstrieren. Auch mit Blick auf unsere HR-Ziele müssen wir dazu weiterhin die Integration fördern, Synergien unterstützen, unsere New-Work-Umgebung weiterentwickeln und unsere Digital-Transformation-Strategien vorantreiben. Parallel dazu werden wir weiterhin gemeinsam mit den Business-Teams an unserer Leadership-Exzellenz im Sinne unseres ONE-Infineon-Spirit arbeiten. Auch hier bleiben ein kontinuierlicher Fokus auf die Rekrutierung neuer Absolvent*innen sowie eine erfolgreiche Nachfolgeplanung von entscheidender Bedeutung für die Region Japan.

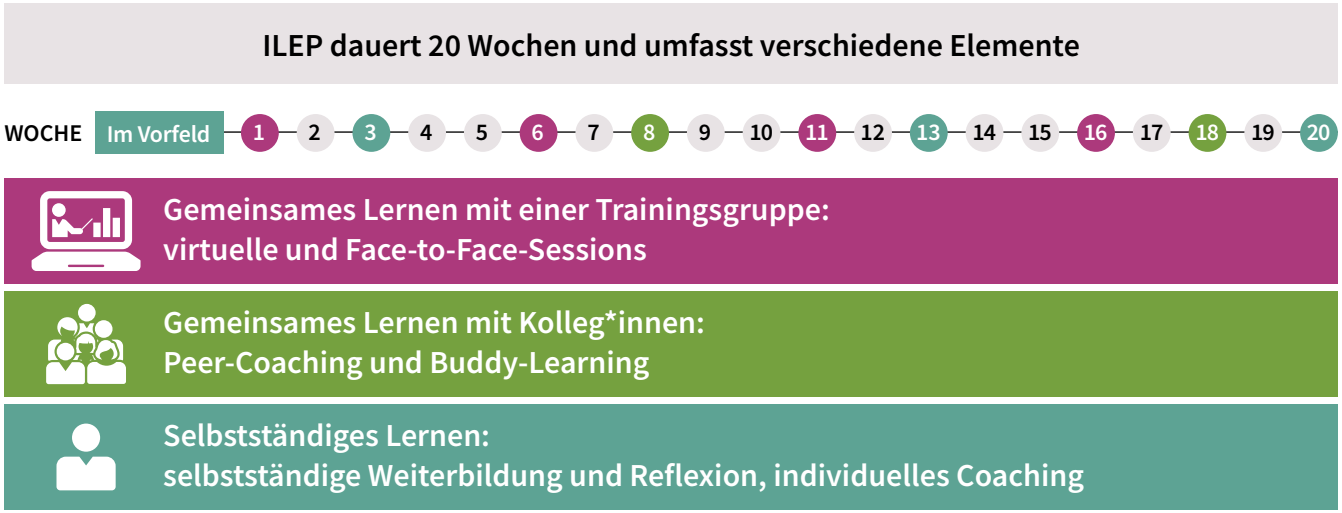
Leadership @ Infineon

Die Pandemie – Herausforderung und Chance für unsere Lernkultur
Bei Infineon haben wir eine Vielzahl schneller, pragmatischer und gleichzeitig wirkungsvoller Lernmöglichkeiten bereitgestellt, damit unsere Mitarbeiter*innen und leitenden Angestellten während der schwierigen Pandemiezeiten auch von zu Hause aus bestmöglich arbeiten und ihre Teams führen können. Diese reichten von kurzen 90-minütigen Infosessions zu „Hybrid Leadership“ und „How to Work Efficiently from Home“ bis hin zur Virtualisierung unseres mehrtägigen „Infineon Leadership Excellence Program“ (ILEP). Nachdem sich unsere Kolleg*innen an den Gedanken einer komplett virtuellen Lernumgebung gewöhnt haben, waren sich die meisten von ihnen einig, dass das On-Demand-Format für das virtuelle Lernen und die flexiblere Zeiteinteilung zahlreiche Vorteile bieten.

Neben der Bereitstellung rein digitaler Lernformate arbeitete die People and Leadership Abteilung daran, das Beste aus beiden Welten (digitales Lernen und Präsenzveranstaltungen) zu vereinen. Der neue Schulungsplan wurde Mitte 2022 eingeführt.

Die drei eigens konzipierten Infineon Leadership Excellence Programs (ILEP 1, ILEP 2 und ILEP 3) wurden als 20-wöchiges Blended-Learning-Angebot mit virtuellen Elementen einerseits (z. B. Remote Leadership) und Elementen von Präsenzschulungen andererseits (mit Fokus auf Peer-Learning, Rollenspielen, Coaching, sozialen Interaktionen) neu aufgesetzt. Alle basieren auf einer hochmodernen Lernplattform, die Trainees während des gesamten Lernprozesses unterstützt.

Neben unseren Leadership-Schulungen bieten wir für unsere Angestellten und Führungskräften ebenfalls virtuelles Coaching an. Zunächst hatten wir Zweifel, ob das virtuelle Coaching genauso effektiv sein würde wie persönliche Sessions. Doch das überwältigend positive Feedback zu „BetterUp“ zeigte, dass unsere Sorgen unbegründet waren. Mehr als 200 Sessions fanden bereits statt und die Nachfrage ist nach wie vor ungebrochen. Virtuelles Coaching ist für einzelne Business-Cases verfügbar und wurde bereits in einige unserer globalen Talentprogramme eingebettet.



Übersicht Trainingsangebote ILEP

Diese Leadership-Training- und Coaching-Beispiele zeigen, dass virtuelles Lernen funktioniert und dass die spontane pandemiebedingte Umstellung auf eine komplett virtuelle Lernerfahrung zahlreiche Vorteile gebracht und das Selbstvertrauen gestärkt hat. Mitarbeiter*innen aus unterschiedlichen Standorten können jetzt gemeinsam an Programmen teilnehmen – ohne den Aufwand oder die Kosten, die Geschäftsreisen mit sich bringen. Durch diese einfache Zugänglichkeit hat sich auch die standortübergreifende Vernetzung verbessert. Zusätzlich kann ein Großteil des Contents jetzt ganz einfach auf den Bildschirm übertragen werden. Trotz aller Vorteile haben die Trainees einige Elemente der Face-to-Face-Formate wie soziale Interaktionen und die Atmosphäre im Klassenzimmer vermisst. Diese Elemente haben wir in unsere Blended-Learning-Programme wieder eingebaut: Inhalte werden in einer virtuellen Umgebung bereitgestellt, während der Austausch mit Kolleg*innen von Angesicht zu Angesicht stattfindet. So bieten wir allen Teilnehmenden das Beste aus beiden Welten.

IGMP – Infineon General Management Program für unsere Topmanager*innen

Bei Infineon haben wir bereits ein umfassendes Portfolio an Kursen für Führungskräfte, wie etwa Schulungen für Nachwuchsführungskräfte („Leading Basics“), unkomplizierte Upskilling-Möglichkeiten für den Wechsel ins Topmanagement (ILEP) sowie Führungskräftetraining für unsere technischen Kolleg*innen („Leading as an Expert“) und unsere Projektmanager*innen („Leading as a Project Manager“). Dieses Portfolio haben wir nun mit einem neuen Kurs für das obere Management ergänzt: das Infineon General Management Program (IGMP), das in Zusammenarbeit mit der INSEAD Business School organisiert wird.

Das IGMP ist ein mehrtägiges Programm und wird am INSEAD-Campus in Fontainebleau veranstaltet. Um unseren Topmanager*innen alles auf den Weg zu geben, damit sie unser Unternehmen auch in einem zunehmend dynamischen und volatilen Marktumfeld erfolgreich führen können, behandelt das IGMP vielfältige Themen. Dazu gehören etwa die Verwaltung einer globalen Organisation, Wertschöpfung und Wertschaffung, Finanzen sowie die Entscheidungsfindung in unsicheren Zeiten. 70 unserer Topmanager*innen haben das Programm bereits absolviert. In den kommenden Jahren soll das gesamte Topmanagement von Infineon daran teilnehmen. Wir sind uns sicher, dass dieser Kurs eine hochwertige und wirkungsvolle Lernmöglichkeit darstellt.





Mit unseren Produkten und Lösungen treiben wir die Dekarbonisierung und Digitalisierung in allen Lebensbereichen voran. Unsere Kunden wissen, dass sie sich auf uns verlassen können.

Und wir bei Infineon können uns aufeinander verlassen. Unsere verschiedenen Funktionen weltweit arbeiten als ein globales Team zusammen – hier kommt HR eine kulturprägende und verbindende Rolle zu. Unser Teamgeist ist der Schlüssel zu unserem Erfolg und einer der Hauptgründe, warum ich so gerne für Infineon arbeite.

Rutger Wijburg
Chief Operations Officer

Diversity & Inclusion als unsere Unternehmenskultur

Wir sind stolz darauf, ein vielfältiges Unternehmen mit Kolleg*innen aus mehr als 100 Ländern und verschiedenen Generationen zu sein, von denen jede*r eine eigene Geschichte und einen eigenen Hintergrund mitbringt. Eine Kultur der Inclusion ist daher essenziell und bildet die Basis für den Erfolg unseres Unternehmens. Wir arbeiten kontinuierlich an einer inklusiven Arbeitsumgebung, in der alle ihren Beitrag leisten können – frei von Vorurteilen und mit gleichen Chancen. Dadurch fördern wir Kreativität und Innovation und verbessern gleichzeitig die persönliche Erfahrung für alle bei Infineon.

Wir unterstützen dies mit verschiedene Aktivitäten und Angeboten. Ein wichtiges Beispiel ist unser globales „Diversity & Inclusion“(D&I)-Rahmenwerk, das sich noch stärker auf Inclusion konzentriert. Damit stellen wir sicher, dass wir eine Unternehmenskultur der Chancengleichheit schaffen und das Engagement unserer Mitarbeitenden fördern.

Im vergangenen Jahr haben wir außerdem Lösungen für unseren Startpunkt „Bewusstsein und Kompetenz für Diversity & Inclusion“ weiterentwickelt und etwa unsere Event-Serie „Diversity. Every day“ eingeführt, die allen Mitarbeitenden das ganze Jahr über spannende Lernmöglichkeiten bietet. Ein wichtiges Instrument, um das Bewusstsein zu schärfen und Know-how zu vermitteln, ist nach wie vor unsere D&I-Toolbox. Sie unterstützt das Unternehmen in sämtlichen D&I-Belangen und stellt praktische Tipps und Tricks bereit. Unter anderem enthält die Toolbox Informationen zu Themen wie „Unconscious Bias“, „Inclusive language“ (inklusive Sprache), „How to support work-life balance“ (Förderung der Work-Life-Balance) und „Managing multi-generational teams“ (Führung von Mehrgenerationenteams).

Begleitend hierzu haben wir für unsere Angestellten eine virtuelle D&I-Learning-Journey auf LinkedIn-Learning erstellt, um den unternehmensweiten Wissensaufbau zu stärken. In diesem Kontext haben wir uns auch ein globales Ziel im Hinblick auf die Geschlechtervielfalt* gesetzt: So streben wir bis 2030 eine Quote von 20 Prozent Frauen in Führungspositionen an.



D&I toolbox Überblick

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

Globale Diversity-Tage 2022

Letztes Jahr nutzten wir unseren Diversity-Tag, um das Bewusstsein zu schärfen und Diversity in all ihren Formen zu feiern. Dieses Jahr haben wir erneut unterschiedliche virtuelle Sessions und Face-to-Face-Aktivitäten in allen Regionen veranstaltet. Alle hatten die Möglichkeit, sich mit den verschiedensten Themen und Problemen rund um D&I zu beschäftigen und mehr darüber zu lernen.

2022 wurde aus unserem Diversity-Tag ein dreitägiges Event mit mehr als 55 Live-Sessions und über 40 Stunden an Inhalten, die von Mitarbeiter*innen und Führungskräften in ihrer Rolle als Expert*innen oder Beauftragte gehalten wurden, unterstützt von einer ausgewählten Gruppe externer Referent*innen. Mit mehr als 6.000 Registrierungen für die virtuellen Learning-Sessions stieß dieses reichhaltige Event-Angebot auf breites Interesse im gesamten Unternehmen.

Eines der Highlights war ein Video, das wir während der dreitägigen Veranstaltung gezeigt haben. In einer emotionalen Botschaft an alle Mitarbeiter*innen plädierte unser Vorstand für ein Infineon, in dem alle wirklich das Gefühl haben, hierherzugehören.



Diversity Days

Die Diversity Days sind von Mitarbeitenden für Mitarbeitende gemacht. Es ist Eure Chance, mehr über Diversity & Inclusion zu erfahren. Wir freuen uns auf Eure Teilnahme!

DIVERSITY.DAYS2022

Fokus auf die Gesundheit und das Wohlbefinden der Mitarbeiter*innen

Die Gesundheit und das Wohlbefinden unserer Angestellten liegen uns sehr am Herzen. Daher achten wir auf ein gesundes Arbeitsumfeld und helfen ihnen, die Herausforderungen in der heutigen Arbeitswelt zu meistern. Das ist in Zeiten außergewöhnlicher Veränderungen wie der COVID-19-Pandemie besonders wichtig.

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

Zusätzlich zur physischen Gesundheit der Mitarbeiter*innen und zur Förderung der Selbstfürsorge legen wir besonderen Wert auf ein intaktes Arbeitsumfeld. Dazu gehören die Prävention von Unfällen und arbeitsbedingten Krankheiten, die Unterstützung bei akuten Erkrankungen sowie die Förderung von Gesundheitskompetenz und gesundheitsbewussten Verhaltensweisen. In unserer Rolle als fürsorglicher Arbeitgeber messen wir der psychischen Gesundheit aller Mitarbeiter*innen große Bedeutung bei. Daher haben wir globale Achtsamkeitsübungen für Mitarbeitende ins Leben gerufen und mehrere regionale und lokale Aktivitäten rund um die psychische Gesundheit entwickelt.
Mit unserem virtuellen Training zu einer gesunden Führung geben wir Teilnehmenden die Gelegenheit, mehr über die Führung einer gesunden Organisation herauszufinden und gleichzeitig in ihrer Rolle als Führungskraft als Vorbild zu dienen. Begleitend hierzu bieten wir unseren Angestellten auch eine Auswahl kuratierter virtueller Schulungen im Rahmen einer LinkedIn-Learning-Journey zum Thema Gesundheit und Wohlbefinden. Hier sind ein paar Beispiele, wie wir ein gesundes Arbeitsumfeld sowie einen guten Lebensstil rund um den Globus fördern:

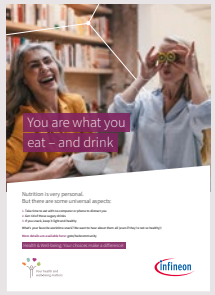
Your health and well-being matters



Weltgesundheitstag – Infineon weltweit

Für den diesjährigen Weltgesundheitstag am 7. April wählte die WHO das Motto „unser Planet, unsere Gesundheit“. Davon inspiriert organisierten wir an diesem Tag eine Reihe von Events und Aktivitäten, um darauf aufmerksam zu machen, wie wichtig die Gesundheit der Menschen und unseres Planeten ist – und wie wichtig es ist, eine Gesellschaft aufzubauen, in der Gesundheit und Wohlbefinden an erster Stelle stehen. Eine breite Palette an Veranstaltungen an verschiedenen Infineon-Standorten weltweit bot den Mitarbeitenden wertvolle Einblicke in spezifische Gesundheitsthemen. Außerdem fanden gesundheitsfördernde Aktivitäten wie Yogaübungen und Achtsamkeitsmeditationen, virtuelle Gespräche über die Gesundheit sowie kostenlose Vorsorgeuntersuchungen vor Ort statt.





InFit Bridges Around the World Challenge – Infineon Amerika

Für die Region Amerika haben wir in diesem Jahr die „InFit Bridges Around the World Challenge“ ins Leben gerufen. Ziel dieser achtwöchigen virtuellen Schrittzähler-Challenge war es, einige der beliebtesten Brücken der Welt zu besuchen, wie etwa die Brooklyn Bridge in New York, den Ponte Vecchio in Florenz oder die Seri Wawasan Bridge in Putrajaya. 746 Mitarbeitende nahmen in 94 Teams teil und schafften in acht Wochen insgesamt 407.839.038 Schritte. InFit gehört zum „Infineon cares“-Rahmenprogramm – unserer regionalen Initiative, die Teambuilding, Gemeinschaftssinn, Fitness, geistige Gesundheit und seelisches Wohlergehen fördern und einen positiven Beitrag zur Welt um uns herum leisten soll. Mit InFit möchten wir allen amerikanischen Angestellten eine gesunde und glückliche Community bieten.



Sleep – eine Kampagne im Rahmen des betrieblichen Gesundheitsjahrs bei Infineon Austria

Unter dem Motto „Schlaf – das mysteriöse Drittel unseres Lebens“ drehte sich bei dieser Kampagne alles um eine gute Schlafhygiene. Die Aktivitäten umfassten Lektionen und Workshops, in denen die Teilnehmenden umfassend informiert wurden und ein reiches Repertoire an wissenschaftlichen Techniken, Tipps und Tricks für einen guten Schlaf kennenlernten.

Gespräche zur psychischen Gesundheit – Infineon Malaysia

Uns ist das psychische Wohlbefinden unserer Angestellten wichtig. Für das seelische Gleichgewicht ist es wichtig, eine Balance zwischen Herausforderungen und Belohnungen bzw. Erfolgen zu finden, die eigenen Gedanken und Gefühle auszudrücken und auch unter Druck einen kühlen Kopf zu bewahren. Zur Unterstützung bieten wir regelmäßige Gespräche zur psychischen Gesundheit, in denen wir auf verschiedene Themen eingehen. Hier lernt man, wie man ein Festfahren in schwierigen Situationen vermeidet und wieder auf die Beine kommt. Zertifizierte Dozent*innen geben wertvolle Tipps, etwa dazu, wie man Erwartungen und Emotionen besser managed und sich durch verschiedene Blickwinkel ein ganzheitliches Bild von einer Situation machen kann.

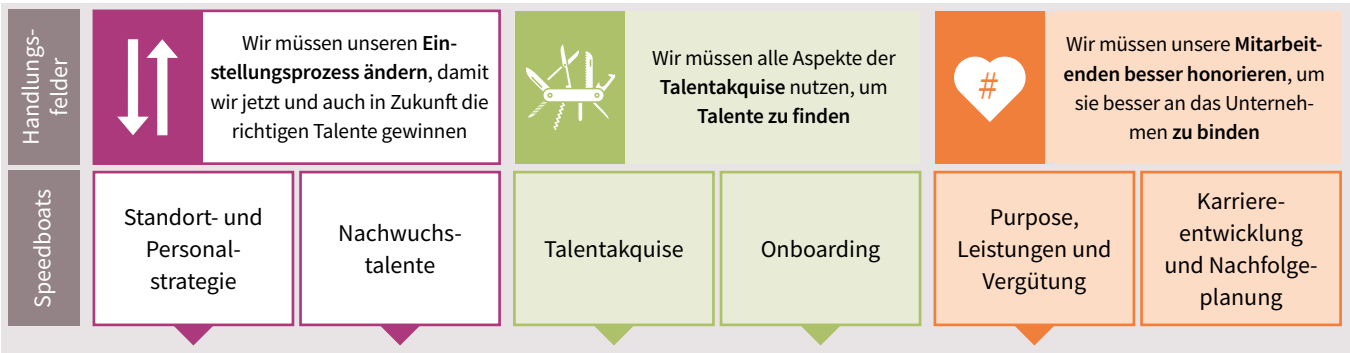
Race for Talent

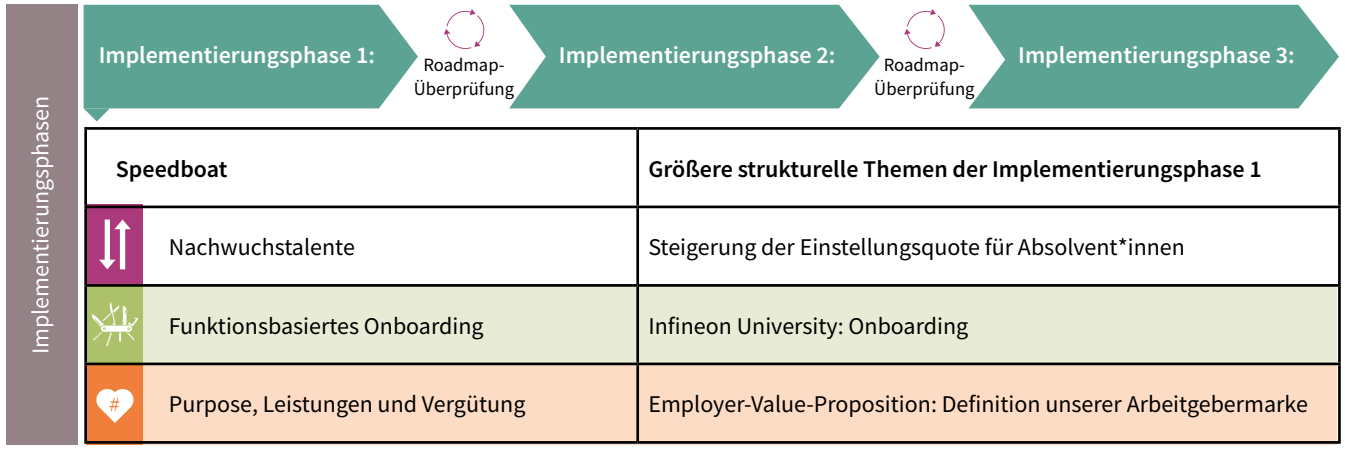


Race for Talent

Warum die Gewinnung und Bindung von Talenten selbst in Zeiten unsicherer Märkte geschäftskritisch ist

Der Halbleitermarkt verzeichnete in den letzten 18 Monaten, angetrieben durch die stark gestiegene Nachfrage, einen regelrechten Boom. Gleichzeitig stieg auch der Bedarf an technisch qualifizierten Talenten. Seit Mitte 2021 gab es bei Infineon 3.000 offene Positionen weltweit, und auch heute noch werden zwischen 700 und 1.000 Stellen pro Monat besetzt. Der Talentmarkt wird zunehmend komplexer. Die Entscheidungsmacht ist mittlerweile auf die Bewerber*innen übergegangen, sodass wir uns heute in einem Race for Talent wiederfinden, bei dem wir mit anderen Arbeitgebenden um die besten Talente konkurrieren. Damit wir uns bestmöglich auf die Zukunft vorbereiten können, rief die HR-Abteilung im Januar 2022 die Taskforce „Race for Talent“ ins Leben.





Speedboat	Größere strukturelle Themen der Implementierungsphase 1
Nachwuchstalente	Steigerung der Einstellungsquote für Absolvent*innen
Funktionsbasiertes Onboarding	Infineon University: Onboarding
Purpose, Leistungen und Vergütung	Employer-Value-Proposition: Definition unserer Arbeitgebermarke

Race for Talent taskforce Überblick



Für unseren Geschäftserfolg ist es unabdingbar, die richtigen Talente für unser Unternehmen zu gewinnen und langfristig zu halten. Auch in unsicheren Zeiten hat das Priorität. Wir halten an unseren langfristigen Wachstumszielen fest und werden nur erfolgreich sein, wenn wir die richtigen Leute an Bord haben. Jetzt gilt es, uns auf strukturelle Themen zu konzentrieren – etwa darauf, mehr Absolvent*innen für Infineon zu gewinnen und unseren USP als Arbeitgeber weiterzuentwickeln. Und natürlich müssen wir uns darauf vorbereiten, dass der Wettlauf um talentierte, junge Mitarbeiter*innen wieder Fahrt aufnimmt.

Andreas Urschitz
Chief Marketing Officer

Die Gewinnung und Bindung von Talenten ist geschäftskritisch

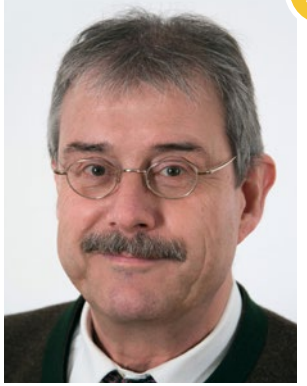
Um die Dekarbonisierung und Digitalisierung zu unterstützen und gleichzeitig eine Beschleunigung des Klimawandels zu verhindern, brauchen wir die richtigen Talente – Talente, die ehrgeizig sind und gerne Verantwortung übernehmen. Selbst in Zeiten unsicherer Märkte bleibt es eine wichtige Priorität, passende Mitarbeiter*innen zu finden und zu halten. Auch mit Blick auf das nächste Geschäftsjahr werden unsere Lieferketten und die Branche im Allgemeinen geprägt sein von der Inflation und den steigenden Zinssätzen, den Auswirkungen des Kriegs in der Ukraine sowie der COVID-19-Krise. Unabhängig von diesen Entwicklungen halten wir an unseren langfristigen Wachstumszielen fest. Und um diese zu erreichen, brauchen wir die richtigen Leute. Das konsequente Einhalten unserer Wachstumspläne ist für uns als Unternehmen sehr wichtig.

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

Das Hauptziel der Taskforce ist es, unsere Position als Arbeitgeber auf dem schwierigen Talentmarkt kontinuierlich zu verbessern. Um dieses Ziel zu erreichen, möchten wir einerseits schnelle Erfolge (Quick Wins) auf dem Weg realisieren und gleichzeitig größere strukturelle Themen in Angriff nehmen. Damit möchten wir (1) unseren Einstellungsprozess anpassen, (2) unsere Talentakquise innovativer gestalten und (3) Maßnahmen zur Bindung unserer Talente in den Mittelpunkt rücken. Die Taskforce ist für 18 Monate bis Oktober 2023 geplant und befolgt eine Roadmap mit 150 wichtigen Punkten einschließlich Quick Wins und größeren strukturellen Themen. Hier drei Beispiele für größere Aktionspunkte:

1) Die Taskforce arbeitet gerade an einem Vorschlag, um den Anteil der neu eingestellten Absolvent*innen zu erhöhen.
2) Mit einem höheren Anteil an Absolvent*innen müssen wir den Onboarding-Prozess besser unterstützen.
3) Aktuell evaluieren wir, ob Bedarf an einer Employer-Value-Proposition (EVP) sowie an Employer-Branding-Botschaften besteht, die sich aus dieser EVP ergeben.

Darüber hinaus setzen wir kontinuierlich auf schnelle Erfolge, um unsere Position als Arbeitgeber zu verbessern. Dazu gehören etwa Social-Media-Kampagnen, um ukrainische Kriegsflüchtende bei der Jobsuche in Europa zu unterstützen, eine große Informationskampagne an 19 Orten in München sowie Berufsinformationsveranstaltungen, um Karrieremöglichkeiten bei Infineon transparenter zu präsentieren.



Das Thema „Race for Talent“ ist auch für uns Betriebsräte extrem wichtig für den langfristigen Erhalt des wirtschaftlichen Erfolgs unserer Firma und somit die Sicherheit der Arbeitsplätze für die Beschäftigten. Es sollte sich aber nicht nur darauf beschränken, wie wir möglichst gut und schnell unsere offenen Stellen besetzt bekommen. Mindestens genauso wichtig ist, die Mitarbeitenden, die wir schon haben, motiviert und engagiert zu halten, damit sie nicht abwandern. Hierfür sind neben interessanten und sinnstiftenden Arbeiten auch transparente und erreichbare Karriereperspektiven sowie neue Arbeitsmodelle (z.B. umfassende Möglichkeiten für mobiles Arbeiten) nötig und nicht zuletzt auch eine adäquate Bezahlung. Darüber hinaus wird es darauf ankommen, passende Angebote für Weiterqualifizierung und Weiterbildung anzubieten. Hier sollte zentral, aber auch passgenau an den Standorten, nach Möglichkeiten gesucht werden, damit wir unsere zufriedenen Mitarbeiter*innen dauerhaft halten können.

Ronald Künemund
Vorsitzender des Gesamtbetriebsrats



HR-Evolution

HR-Evolution

Wir setzen weiterhin auf Kundenorientierung sowie vereinfachte, harmonisierte und effektivere Prozesse

Eine unserer wichtigsten Prioritäten für 2022 ist es, die Digitalisierung und Automatisierung im Personalbereich voranzutreiben und die Business-Teams hier entsprechend zu enablen. Zusammengefasst bezeichnen wir das als „HR-Evolution“. Wir haben Maßnahmen in die Wege geleitet, um HR weiterzuentwickeln und auf diese Weise die Infineon-Strategie für profitables Wachstum zu fördern. Hierzu werden wir kontinuierlich die Kundenorientierung stärken und unsere Prozesse vereinfachen, harmonisieren und effizienter gestalten. Dabei werden wir auf der großartigen Grundlage aufbauen, die wir uns bereits erarbeitet haben. Was sind die wichtigsten Stellhebel,
die wir dafür nutzen werden?

- **Digitalisierung**: Wir stellen die nötige technologische Infrastruktur – genannt MyHR – bereit. Mit ihrer intuitiven Oberfläche bietet diese rund um die Uhr verfügbare One-Stop-Plattform sowohl Business- als auch HR-Teams einen nahtlosen digitalen Zugangspunkt für alle HR-Aufgaben.
- **Prozessautomatisierung und -harmonisierung**: Wir bewerten kontinuierlich, welche standardisierten Dienstleistungen in MyHR implementiert werden sollten. Gleichzeitig verlagern wir mehr transaktionale Aufgaben von HR Business Partners und HR Competence Centers in gemeinsame Servicecenter.
- **Business-Enablement**: Wir befähigen Vorgesetzte dabei, personalbezogene Aktivitäten besser umzusetzen, indem wir allen HR-Kund*innen die richtigen HR-Lösungen auf möglichst effiziente Weise bereitstellen und beratend zur Seite stehen. So kann sich das Unternehmen durch seine Human-Capital-Strategie einen wichtigen Wettbewerbsvorteil sichern.

Diese Aktivitäten bringen HR einen großen Schritt voran und unterstützen aktiv unsere Geschäftsstrategie. Um unsere Ziele erfolgreich umzusetzen, müssen alle in der Personalabteilung eine aktive Rolle spielen und wissen, was sie heute anders machen können, um zum künftigen Erfolg beizutragen.



Die Digitalisierung ist einer unserer wichtigsten Wachstumstreiber und trägt maßgeblich zum Erfolg unseres Unternehmens bei. Mit ihren Kompetenzen und ihrem Mindset treiben unsere Mitarbeiter*innen Veränderungen voran und gestalten die digitale Transformation mit. Ich bin davon überzeugt, dass lebenslanges Lernen essenziell ist, um das enorme Potenzial der digitalen Transformation voll auszuschöpfen. Die Digitalisierungsinitiativen innerhalb HR tragen dazu bei, das Leben unserer Mitarbeiter*innen einfacher zu machen sowie schneller und effizienter zu werden – das schafft Raum für Innovationen und Kreativität.

Constanze Hufenbecher
Chief Digital Transformation Officer

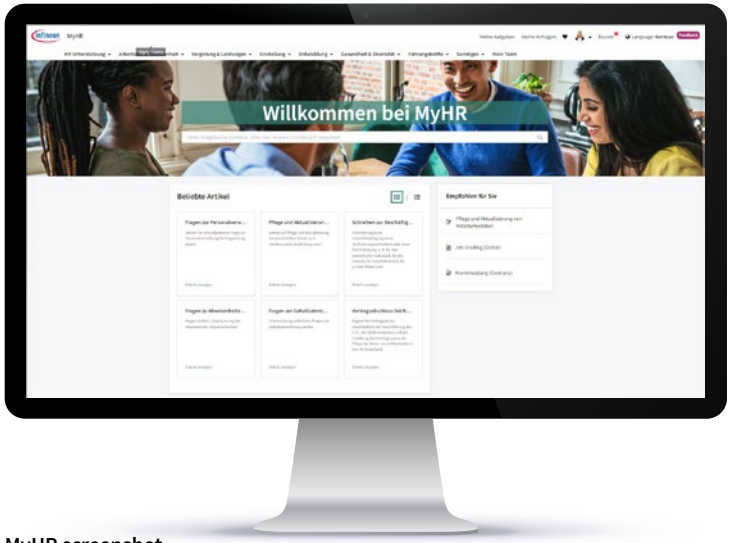
Deep Dive: MyHR als Digitalisierungstreiber mit Schwerpunkt auf HR-Kund*innen

Die Digitalisierung prägt praktisch jeden Aspekt unseres Alltags. Ein Leben ohne die zahlreichen digitalen „Assistenten“, die wir stets zur Hand haben, ist kaum vorstellbar. Wenn es um die Arbeit geht, sind die Dinge nicht immer so einfach und unbürokratisch. Fest steht, dass technologiebasierte Skaleneffekte in einem wachstumsstarken Unternehmen wie Infineon unbedingt genutzt werden sollten.

Um die Herausforderungen in diesem Bereich zu bewältigen, haben wir unsere neue HR-Onlineplattform MyHR ins Leben gerufen, mit der alle im Unternehmen ihre HR-bezogenen Aufgaben effektiv erfüllen können.

Ein wichtiges Element unserer HR-Strategie besteht darin, Menschen in den Mittelpunkt unseres Tuns und Handelns zu stellen. Daher verfolgen wir mit MyHR die Vision, eine reibungslose und unkomplizierte digitale Erfahrung für alle HR-Kund*innen zu schaffen. Anstatt sich mit mehreren HR-Kanälen verbinden zu müssen, können Angestellte und Führungskräfte jetzt über ein einziges intuitives, rund um die Uhr verfügbares Selfservice-Portal auf alle relevanten HR-Anwendungen und eine HR-Wissensdatenbank zugreifen und Kontakt zum HR-Servicecenter-Supportteam aufnehmen. MyHR bietet einen benutzer*innenfreundlichen Workplace und ermöglicht es HR-Fachkräften, einen außergewöhnlichen Service zu gewährleisten. Gleichzeitig schafft die Plattform mehr Freiraum für Angestellte und Führungskräfte und nimmt ihnen administrative Tätigkeiten ab, sodass sie sich besser darauf konzentrieren können, zum Erfolg des Unternehmens beizutragen.
Wir implementieren MyHR auf eine agile und iterative Weise. Dadurch konnte das Projektteam erste Features und Funktionen bereits in einer frühen Projektphase herausbringen. Das Ergebnis lässt sich sehen: Wir konnten in sechs Pilotländern sechs Monate nach Projektbeginn live gehen und die Plattform nur fünf Monate später am Ende des Geschäftsjahrs weltweit einführen.

Wir werden MyHR kontinuierlich im Rahmen neuer Versionen weiterentwickeln. Dabei lassen wir das Feedback und die Anforderungen unserer HR-Kund*innen in die weitere Entwicklung einfließen, um so ganze Customer-Journeys anstatt einzelner Prozesse zu unterstützen.
Das übergreifende Ziel besteht darin, für HR-Kund*innen ein positives Erlebnis auf Basis durchgängiger digitaler Datenströme und einer effektiven Automatisierung zu schaffen. Dieser Ansatz unterstreicht den Anspruch der Personalabteilung, die Gestaltung und Bereitstellung von HR-Dienstleistungen stärker an den Kund*innen auszurichten.



MyHR screenshot

New Work @ Infineon



New Work @ Infineon

Wie wir die Zeit nach der Pandemie gestalten

Mit den während der COVID-19-Pandemie erstellten Notfallplänen konnten wir erfolgreich das Wohlbefinden unserer Angestellten und die Kontinuität unseres Geschäfts – für uns zwei absolute Topprioritäten – aufrechterhalten. Im Rahmen dieser Pläne traf Infineon zahlreiche Maßnahmen, um die Angestellten und das Unternehmen optimal zu unterstützen und zu schützen. Noch vor der Pandemie hatten wir damit begonnen, verschiedene digitale Tools und Prozesse organisationsweit einzuführen. Sie boten eine solide Grundlage, um unsere Remote- und Hybrid-Work-Konzepte und die Zusammenarbeit auf unsere heutigen Systeme auszuweiten. Auch künftig werden wir weiter darauf bauen.

NEW WORK

New Work – die Zukunft der Arbeit

Die Arbeitsumgebung von morgen wird zunehmend geprägt durch Technologien und Megatrends wie die Digitalisierung, die künstliche Intelligenz, die Zusammenarbeit zwischen Mensch und Maschine sowie die (De)Globalisierung von Märkten.
Diese digitale Transformation wurde durch die COVID-19-Pandemie noch weiter beschleunigt. Veränderungen der Arbeitswelt, die eigentlich für die kommenden Jahrzehnte vorausgesagt waren, fanden plötzlich in nur wenigen Wochen statt und boten völlig neue Möglichkeiten sowie die Chance, unsere Arbeitsweise zu überdenken.
New Work bietet weit mehr als die Gelegenheit, von zu Hause aus zu arbeiten, und umfasst weitere Aspekte wie die Arbeit an sich, die Belegschaft und den Arbeitsplatz.

New Work Core Beliefs: Wir glauben, dass die Arbeit der Zukunft unsere Mitarbeiter*innen und unser Arbeitsumfeld ebenso prägt wie umgekehrt

Die Digitalisierung verändert unsere Aufgaben

- Unserer Aufgaben wandeln sich mit zunehmender Geschwindigkeit.
- Neue (auch unbekannte) Aufgaben in der Zukunft werden uns neue Möglichkeiten eröffnen.
- Standardisierte Aufgaben und Prozesse können automatisiert werden, wodurch Ressourcen für menschliche Interessen und Wohlbefinden frei werden.
- Kunden- und Lieferantenerfahrungen werden sich verändern und in Zukunft eine einzigartige Marktdifferenzierung schaffen.
- Unsere Fähigkeit, mit Technologie und Maschinen zusammenzuarbeiten, wird zusammen mit der Datennutzung zu einem Wettbewerbsvorteil werden.

Arbeit

Einzigartig menschliche Fähigkeiten wie Kreativität unterscheiden uns von Maschinen

- Vertrauen und vertrauensvolle Beziehungen werden immer die Grundlage dafür sein, wie wir zusammenarbeiten und unsere neue Arbeitsweise ermöglichen.
- Die Menschen bleiben Infineons Schlüssel zum Erfolg und unsere mitarbeiterorientierte Kultur bleibt ein Wettbewerbsvorteil.
- Unsere Führungsprinzipien bleiben gültig, auch wenn sich unser Verständnis von Führung weiterentwickelt.
- Höhere Flexibilität erfordert von den Mitarbeitern noch höhere Verantwortung, um Ergebnisse für die Arbeit der Zukunft zu liefern.
- Vielfalt und Aufgeschlossenheit helfen uns, die zunehmende Komplexität zu bewältigen und Anpassungsfähigkeit zu ermöglichen.
- „Growth Mindset“ und lebenslanges Lernen ermöglichen die notwendige Anpassungsfähigkeit der Zukunft.

Mitarbeiter*innen

Unsere Bedürfnisse und Beziehungen prägen unsere zukünftige Arbeitsumgebung

- Unterschiedliche Aufgaben erfordern unterschiedliche Arbeitsumgebungen.
- Mehr und mehr wählen die Menschen, wann und wo sie arbeiten, um Ergebnisse zu erzielen.
- Räume, in denen man sich persönlich trifft, bleiben wichtig.
- Hybride Arbeitsmodelle werden die neue Norm.
- Nachhaltigkeit und Kommunikationsbedürfnisse werden zentrale Gestaltungsprinzipien für unsere Arbeitsumgebung sein.

Arbeitsplatz

New Work

Im Rahmen unseres Projekts „New Work“ mit Fokus auf zukünftige Arbeitsweisen haben wir einen geeigneten Rahmen definiert und die sich daraus ergebenden „Must-haves“ für unser Unternehmen implementiert. Jetzt können alle in der gesamten Organisation nach und nach die nächsten Schritte in Angriff nehmen und gemeinsam die Zukunft der Arbeit gestalten. Schließlich benötigen unterschiedliche Aufgaben auch unterschiedliche Arbeitsweisen und Arbeitsplätze. Der Begriff New Work ist daher ein übergreifender Ausdruck, der alle Dimensionen bei der Transformation unserer Arbeitswelt umfasst. Unsere New-Work-Grundprinzipien schaffen den nötigen Rahmen, geben vor, wie wir künftig arbeiten werden, und dienen als Kompass für all unsere Aktivitäten.

Hybride Arbeitsmodelle

Die Arbeit der Zukunft bei Infineon ist hybrid: Sie kombiniert Homeoffice mit Präsenzzeiten im Büro (abhängig von dem jeweiligen Aufgabenprofil). Einige unserer Mitarbeiter*innen werden wahrscheinlich einen Teil ihrer Aufgaben weiterhin von daheim aus erledigen, sofern diese Aufgaben sich dafür eignen. Andere bevorzugen es womöglich, im Büro zu arbeiten, insbesondere wenn ein höheres Maß an menschlicher Interaktion und Kreativität gefragt ist. Diese hybride Arbeitsform stellt neue Anforderungen sowohl an Vorgesetzte und Mitarbeitende als auch an die Arbeitsumgebung. Wir bei Infineon unterstützen unsere (leitenden) Angestellten nach Kräften. Dazu bereiten wir sie auf neue Arbeitsweisen vor und stellen das entsprechende Equipment zur Verfügung.



Remote-Work-Guideline
Infineon hat eine Guideline erstellt, die das passende Gleichgewicht zwischen mobilen Tätigkeiten und der Arbeit vor Ort (innerhalb desselben Landes) skizziert. Diese tritt jeweils in Kraft, sobald die länderspezifischen Einschränkungen aufgrund der Pandemie aufgehoben werden. Der Remote-Work-Anteil variiert je nach gesetzlichen Anforderungen und anderen Gegebenheiten in den entsprechenden Ländern. Gemeinsam mit ihren Vorgesetzten werden sich alle Teams auf ein Arbeitsmodell einigen, das die Erwartungen der Mitarbeiter*innen mit dem Aufgabenprofil und der Remote-Work-Guideline in Einklang bringt.

Back2Office
Sobald die pandemiebedingten Maßnahmen gelockert oder komplett aufgehoben werden, können die Angestellten zurück ins Büro. Da sich die Entwicklungen im Zusammenhang mit der Pandemie je nach Region ganz anders entfalten und jede nationale Regierung mit eigenen, sehr unterschiedlichen Konzepten reagiert, hängt es ganz vom jeweiligen Land ab, wann die Angestellten wieder ins Büro zurückkehren können. Wenn die betrieblichen Gesundheits- und Arbeitsschutzvorschriften fallen, beginnt die Back2Office-Phase (oder hat je nach Szenario bereits schon begonnen).
In dieser dynamischen Situation möchten wir flexibel bleiben und auch während der Implementierung der Remote-Work-Guideline weiterhin Feedback sammeln. Wir werden hier einen engen Kontakt zu unseren Mitarbeitenden und Führungskräften pflegen, um sicherzustellen, dass sie gut informiert sind und die bestmögliche Unterstützung erhalten.

Flex-Desk
Da Remote-Work-Modelle auf dem Vormarsch sind und mehr Flexibilität am Arbeitsplatz gefordert wird, suchen wir nach Wegen, unsere Arbeitsumgebungen an die veränderten Anforderungen anzupassen. In diesem Zusammenhang haben wir an verschiedenen Standorten weltweit Flex-Desk-Initiativen mit verschiedenen Reifegraden implementiert.

Mit Flex-Desk möchten wir auf die starre Zuordnung eines Arbeitsplatzes an eine Person zugunsten einer höheren Flexibilität verzichten. Einige Standorte haben mit kleinen Pilotgruppen begonnen, während andere die Eröffnung neuer Büros als Anlass genommen haben, das Flex-Desk-Konzept im großen Maßstab einzuführen.

Zusammenfassend können wir sagen, dass wir das Konzept New Work in unserer Arbeitsumgebung bereits leben. Charakteristisch für die Unternehmenskultur von Infineon ist eine starke Mitarbeiter*innenorientierung: Bei allem, was wir tun, stehen unsere Angestellten im Mittelpunkt. Vertrauen, persönliche Beziehungen und starke Netzwerke sind die Grundlage unserer Zusammenarbeit – und werden es auch in der neuen Arbeitswelt bleiben.

Schlusswort



Schlusswort

Wir hoffen, dass Sie Spaß beim Lesen des HR-Reports hatten und vielfältige Einblicke in alles, was HR @ Infineon im letzten Geschäftsjahr bewegt hat, gewonnen haben.

Mit Blick auf die kommenden Monate sind wir zuversichtlich, dass wir gut vorbereitet und in der richtigen Position sind, das Unternehmen zu unterstützen und einen Beitrag zu Infineons Erfolg mit den ambitionierten Zielen für profitables Wachstum zu leisten.

Der Mangel an qualifizierten Fachkräften und das Race for Talent werden mit unsere größten Herausforderungen bleiben. Zudem haben sich insbesondere die Bedürfnisse von Angestellten und Führungskräften aufgrund der Coronapandemie geändert. Jetzt, da wir die Welt der Arbeit neu überdenken, möchten wir auch den Arbeitsplatz der Zukunft weiterentwickeln und gestalten. Dabei bauen wir auf den Must-haves und Grundprinzipien auf, die wir bereits implementiert haben.
Im kommenden Geschäftsjahr werden wir die nächste Wachstumsphase für Infineon auch als HR aktiv vorbereiten und weiter vorantreiben. Wir werden uns auch in Zukunft auf das wesentliche Element unserer HR-Strategie konzentrieren: unsere Mitarbeiter*innen in den Mittelpunkt unseres Tuns und Handelns zu stellen. Darüber hinaus werden wir unsere Funktion weiterentwickeln und an unserem Ziel arbeiten, unsere Vision einer reibungslosen und unkomplizierten digitalen Erfahrung für unsere HR-Kund*innen zu realisieren – und zwar gemeinsam.

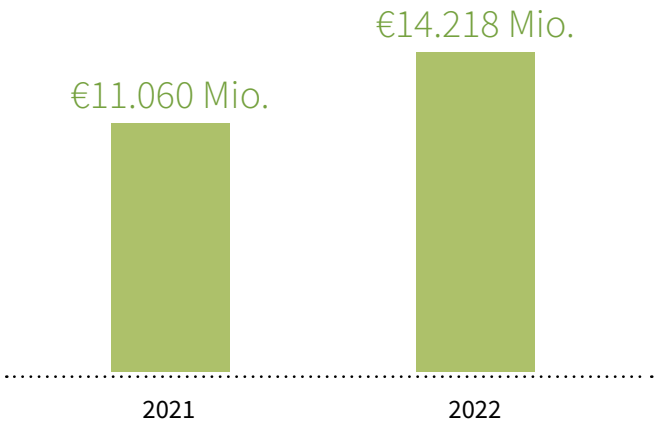
Fakten & Zahlen



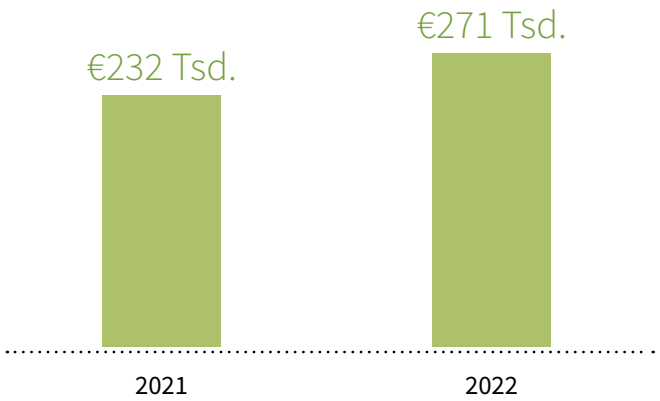
Allgemeines

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

Umsatz



Umsatz pro Mitarbeiter*in



ROI des Humankapitals

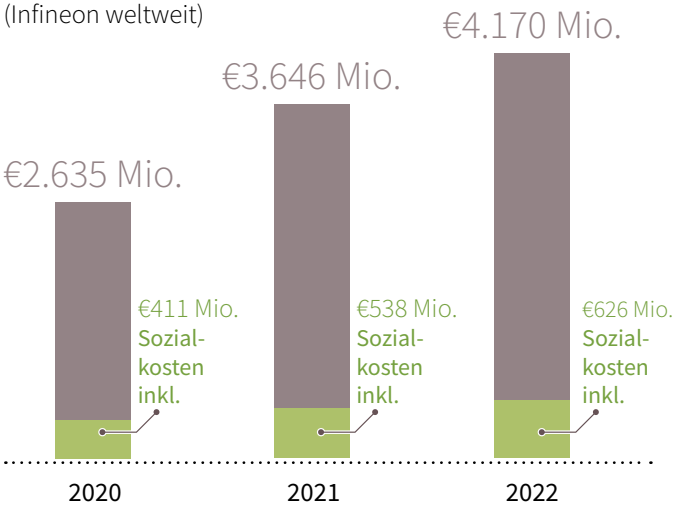


HC ROI = {Revenue – (Expenses - [Pay + Benefits])}

[Pay + Benefits]

Personalaufwand in Mio. €

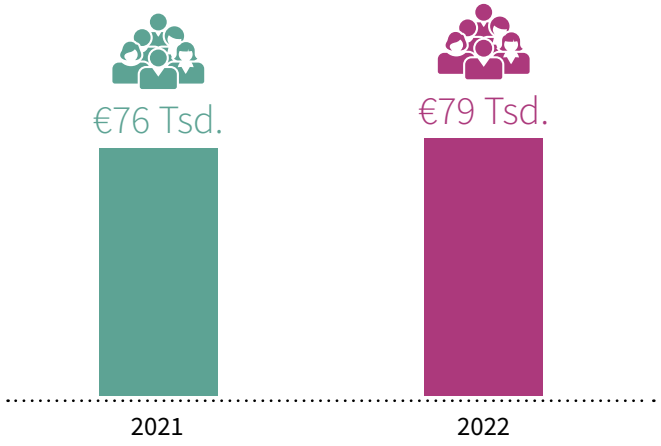
(Infineon weltweit)



Zusätzlich fielen im Jahr 2022 Kosten in Höhe von €113 Mio. für externe Mitarbeiter*innen an (Mitarbeiter*innen mit Arbeitsvertrag durch Personalvermittler).

Personalaufwand pro FTE in Tsd. €

(Infineon weltweit)

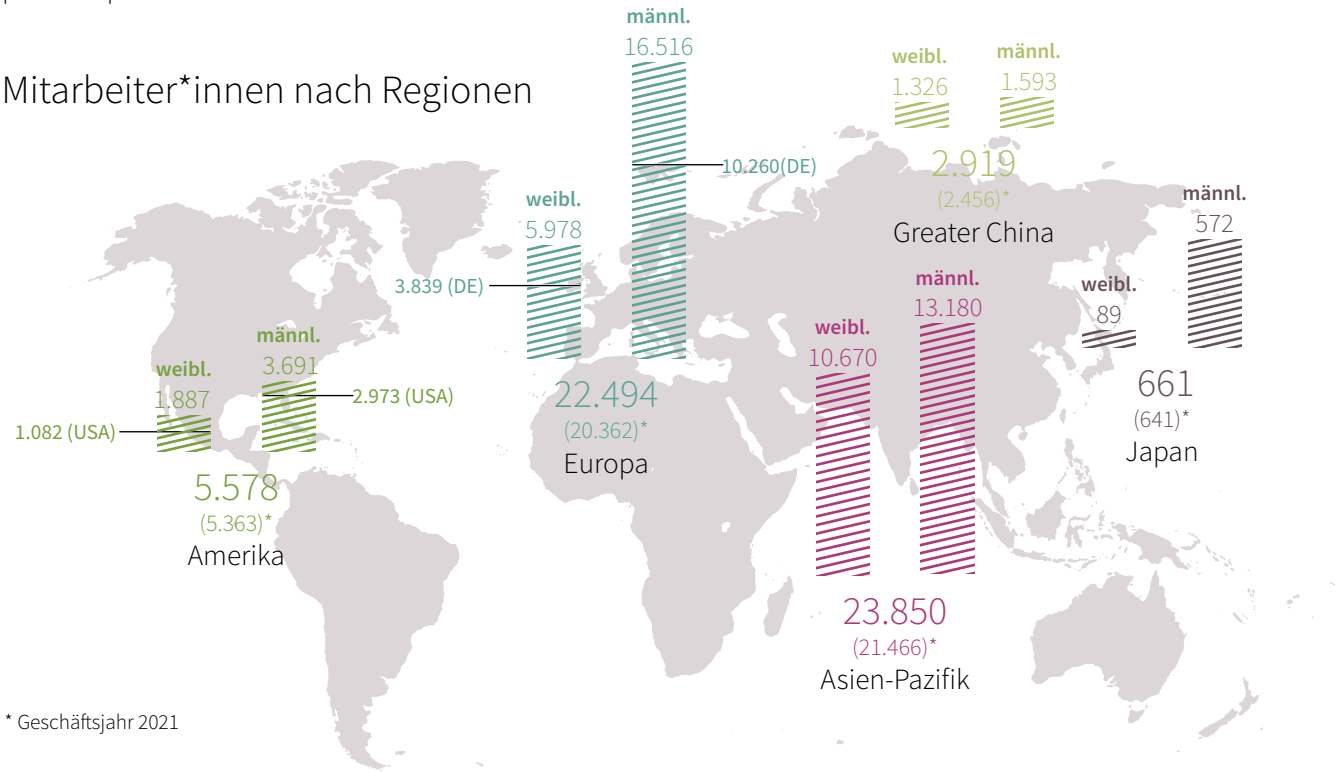


Diese Berechnung basiert auf dem Durchschnitt der Anzahl der Mitarbeiter im Geschäftsjahr 2022.

Belegschaft

per 30. September 2022

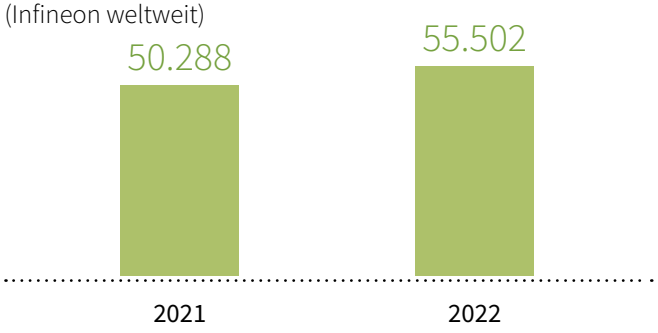
Mitarbeiter*innen nach Regionen



* Geschäftsjahr 2021

Mitarbeiter*innenanzahl

(Infineon weltweit)

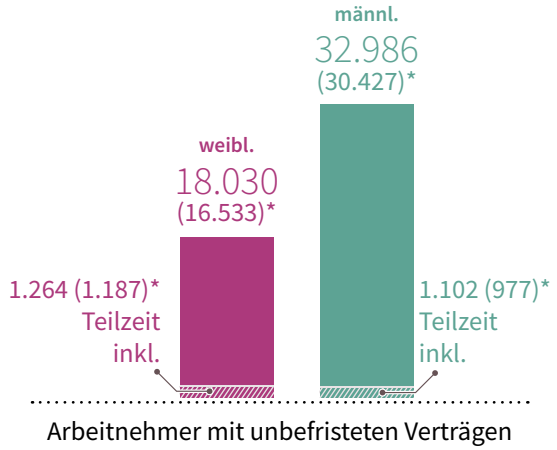


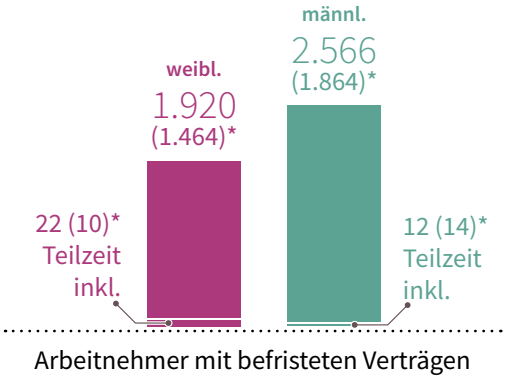
Die Mitarbeiter*innenanzahl von Syntronixs beträgt per 30. September 2022 600 und von NoBug 92. Dies dient lediglich als Zusatzinformation. Alle anderen Zahlen enthalten keinen Syntronixcs oder NoBug Headcount.

FTE in 2022: 54.812

Belegschaft permanent und temporär

(Infineon weltweit 2022)



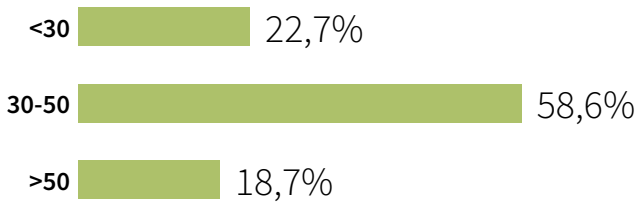


*Geschäftsjahr 2021

Belegschaft

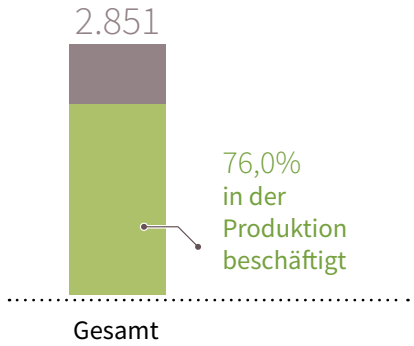
per 30. September 2022
(Infineon weltweit 2022)

Altersstruktur

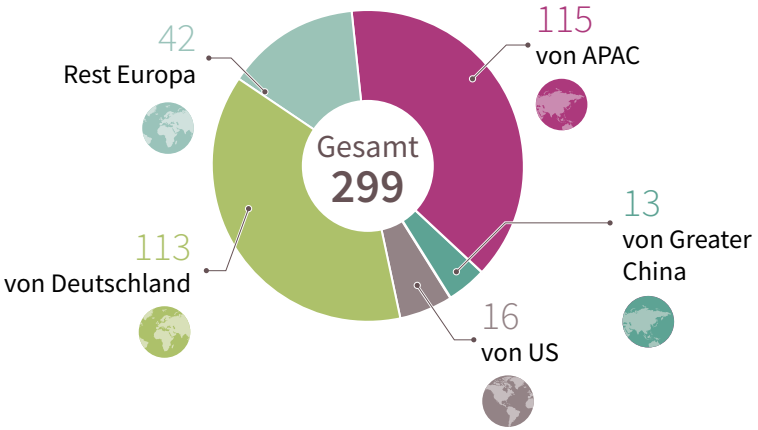


Alter in Jahren / Mitarbeiter*innenanteil

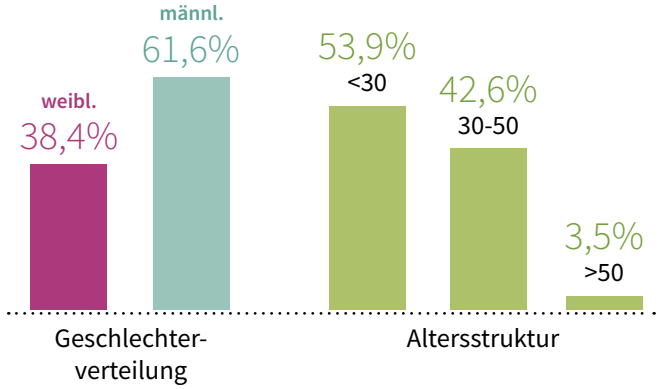
Leiharbeitskräfte



Assignments*



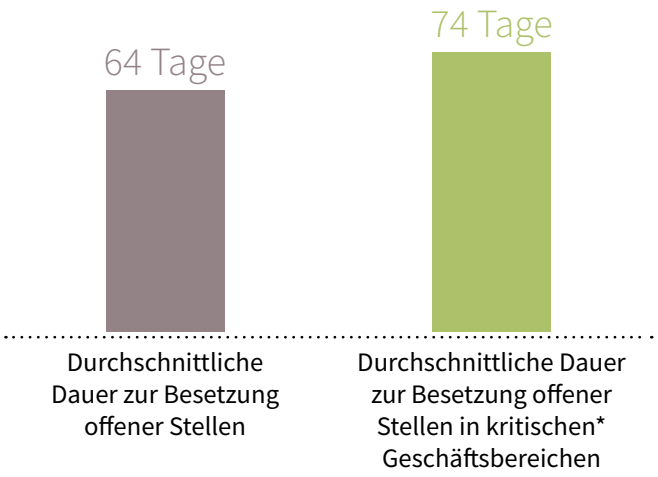
Neueinstellungen



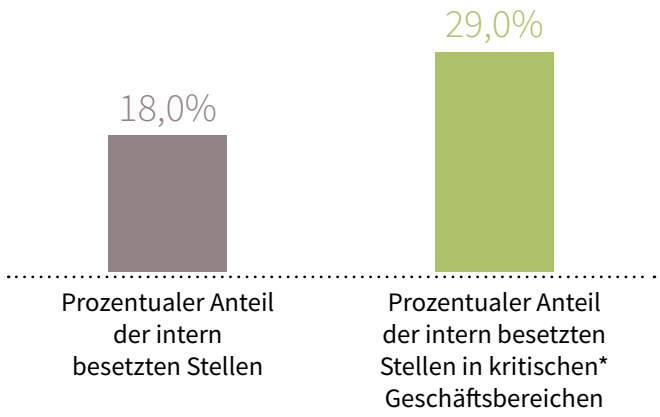
* Internationale Kurz- bzw. Langzeiteinsätze bieten unseren Mitarbeiter*innen die Möglichkeit, an einem Infineonstandort im Ausland zu arbeiten.

Belegschaft

Durchschnittliche Dauer zur Besetzung offener Stellen



Prozentualer Anteil der intern besetzten Stellen



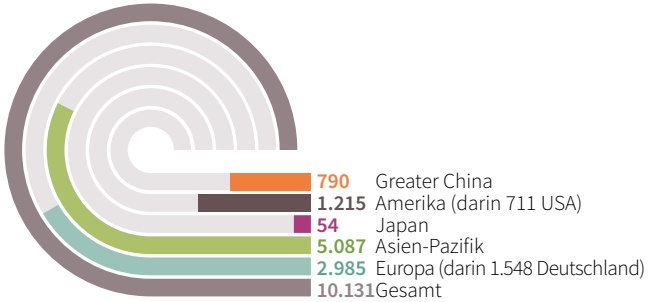
Die Zahl misst die durchschnittliche Anzahl Tage von der Publikation eines Jobs bis der Vertrag unterschrieben ist.

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

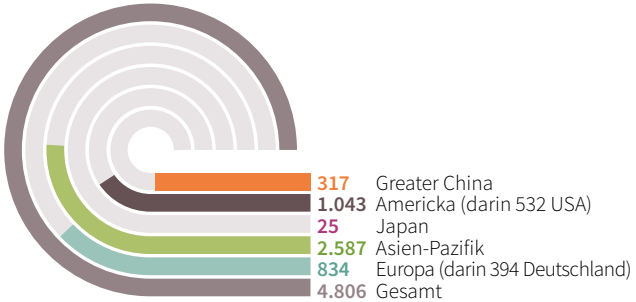
Belegschaft

(Infineon weltweit 2022)

Neueinstellungen nach Regionen

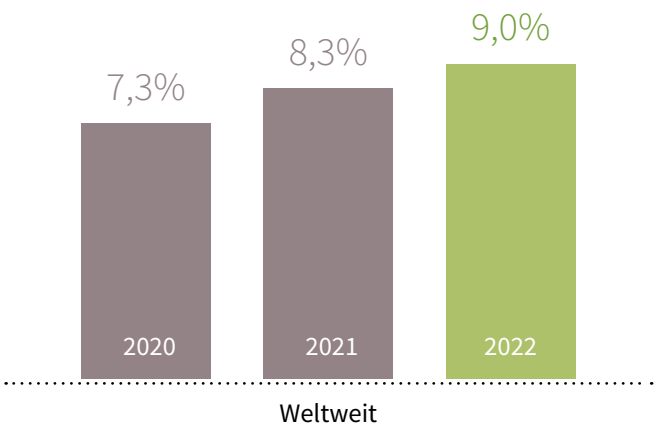


Mitarbeiter*innenabgänge nach Regionen

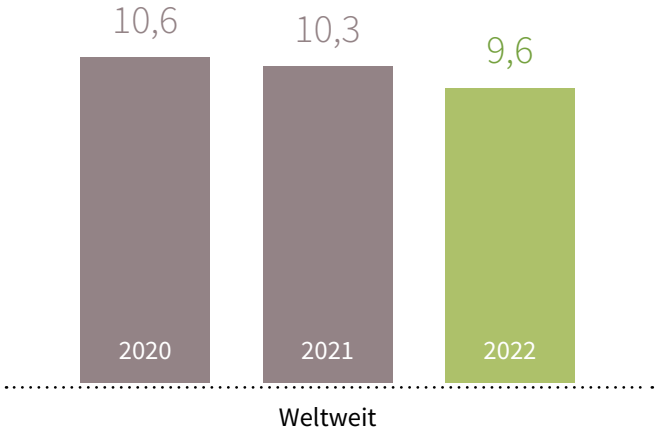


Fluktuationsrate

(inkl. Eigenkündigungen und sonstige Abgänge)

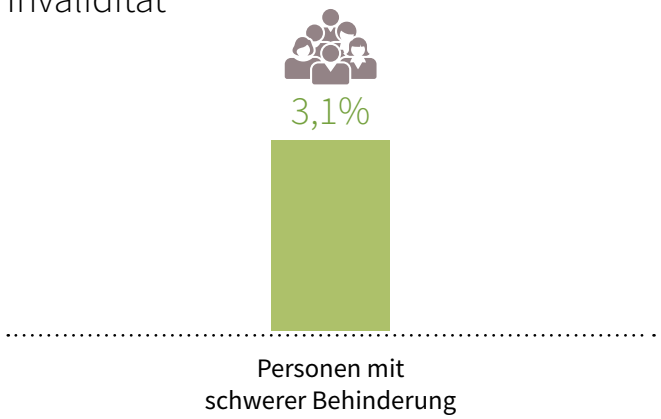


Durchschnittliche Betriebszugehörigkeit in Jahren



Diversity & Inclusion

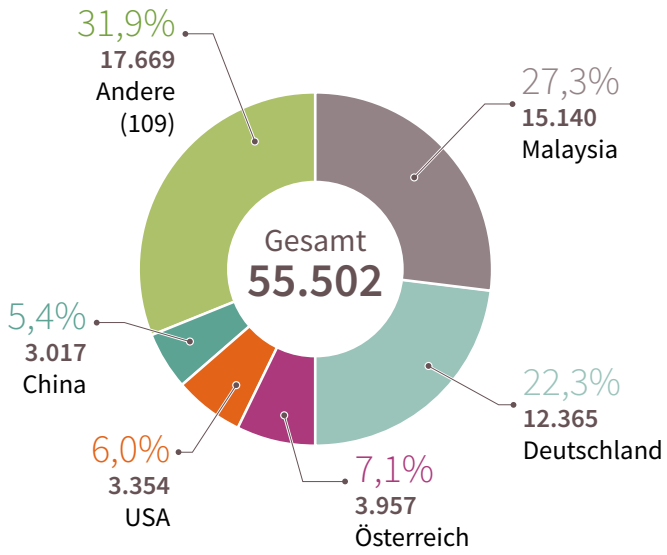
Invalidität



In Deutschland beschäftigte Infineon 3,1 Prozent an Personen mit schwerer Behinderung (Stichtag 30.09.2022, erstellt am 21.10.2022). Informationen zur Beschäftigung von Personen mit Behinderung wird an Infineonstandorten in anderen Ländern lediglich auf Basis freiwilliger Kundgebung von Mitarbeiter*innen in unterschiedlicher Art und Weise erfasst. Daher wird der Prozentsatz an beschäftigten Personen mit Behinderung lediglich für Deutschland berichtet.

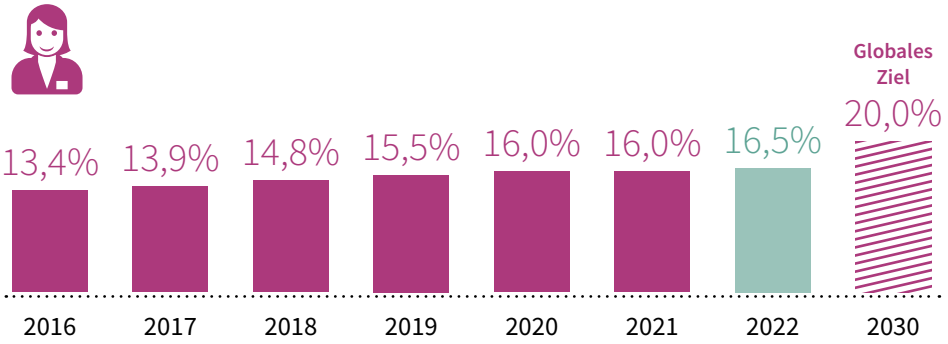
Nationalitäten

(Infineon weltweit 2022)



Frauen in Führungspositionen

(Infineon weltweit 2022*)

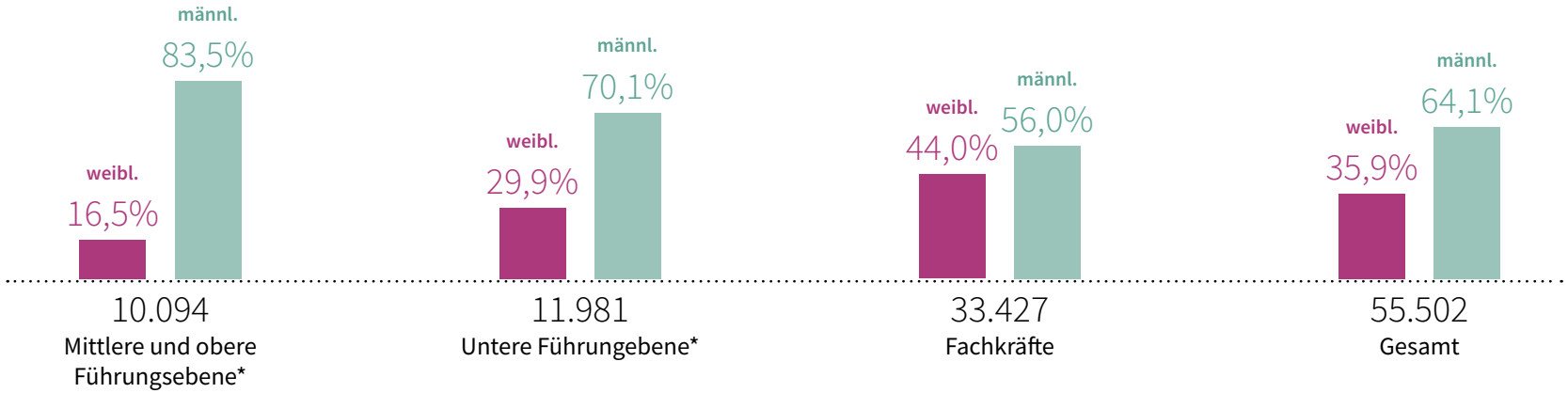


* Ab dem Geschäftsjahr 2021 sind die Daten von Cypress enthalten.

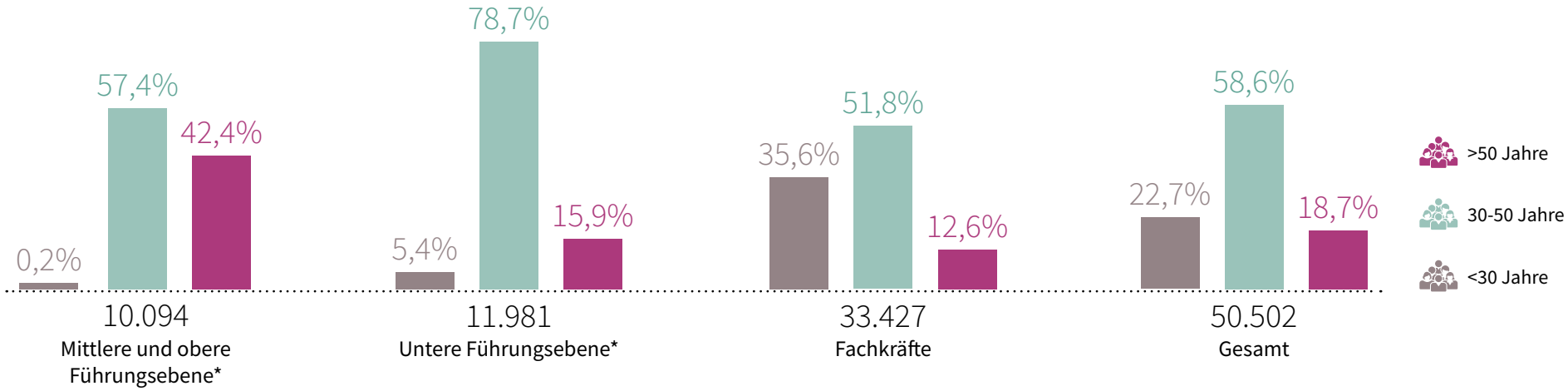
Diversity & Inclusion

(Infineon weltweit 2022)

Geschlechteraufteilung per Level



Altersaufteilung nach Level

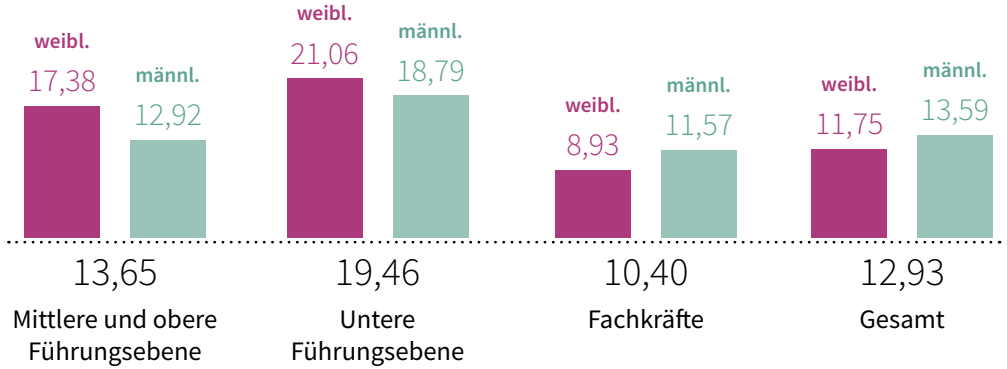


* Unter Führungsfunktion versteht Infineon sowohl die Führung von Mitarbeiter*innen als auch die Führung durch Fachexpertise entsprechend des internen Stellenbewertungssystem.

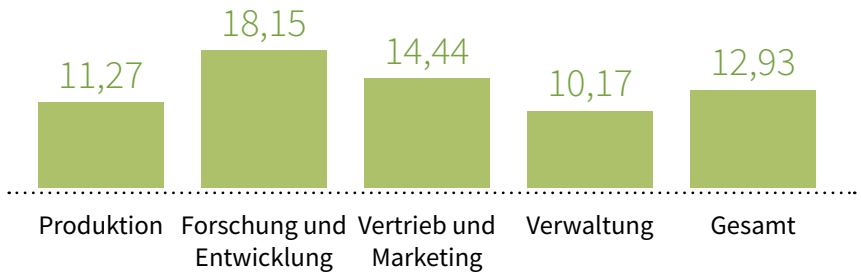
Weiterbildung

(Infineon weltweit 2022)

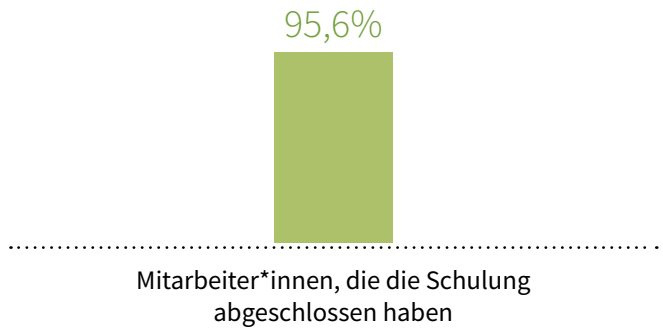
Trainingsstunden pro Mitarbeiter*in



Trainingsstunden pro Mitarbeiter*in



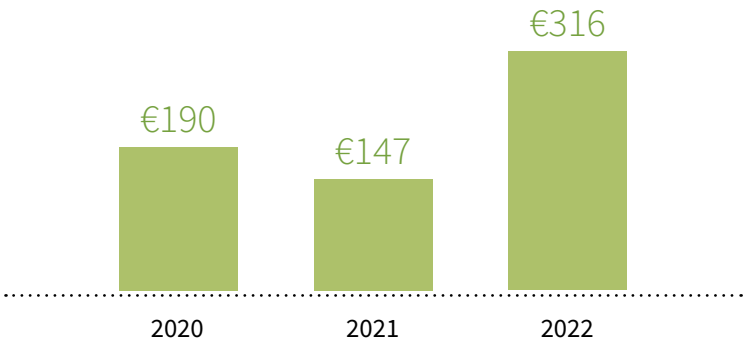
Prozentsatz der abgeschlossenen Schulungen zu Compliance und Ethik



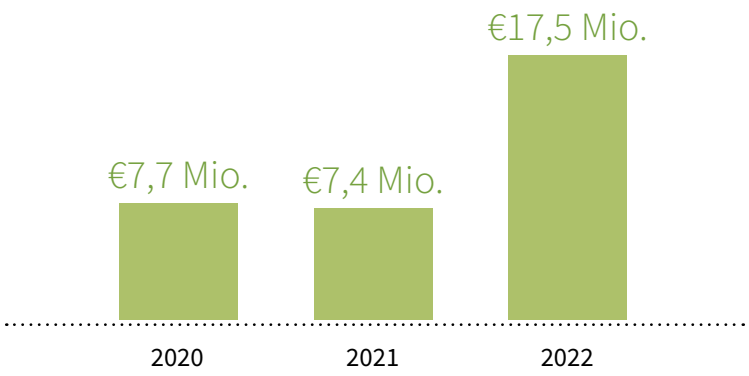
Infineon stellt sicher, dass alle Infineon Mitarbeiter*innen kontinuierlich zu verbindlichen Grundsätzen in rechtlichen und ethischen Umgangsformen geschult werden. Die Rezertifizierung dieser Schulung findet alle drei Jahre statt. Mit Stichtag zum 30.09.2022 haben 95,6% aller Mitarbeiter*innen die Schulung abgeschlossen. Daraus ergibt sich eine Quote von 24,08% für das Geschäftsjahr 2021.

Weiterbildung

Aufwendungen für Weiterbildung je Mitarbeiter*in



Aufwendungen für Weiterbildung



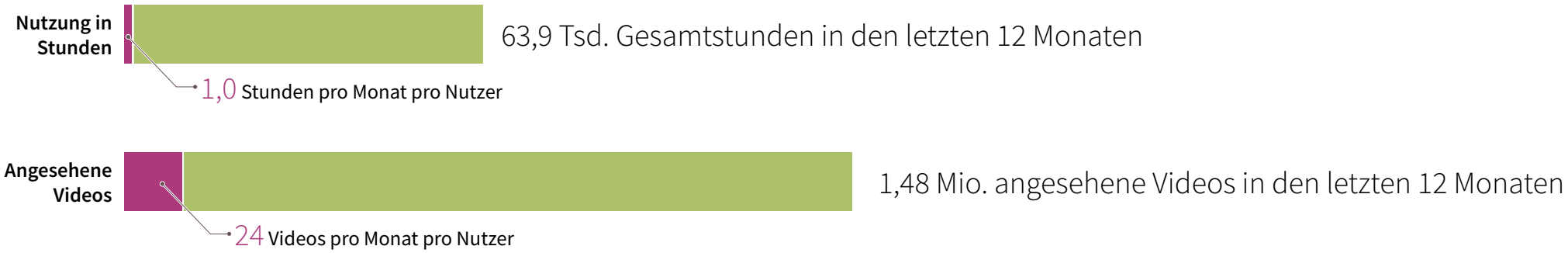
Infineon hat seine Trainingsmaßnahmen – wo sinnvoll – in „Blended"-Lernformate überführt. Das heißt, dass wir unseren Mitarbeiter*innen und Führungskräften in diesen Fällen Trainings in einer Kombination aus virtuellen und Klassenraum-Formaten anbieten. Weiterhin wird die Nutzung von Linkedin Learning gestärkt. Der Anstieg der Trainingskosten lässt sich mit einem erhöhten Bedarf an Präsenztrainings nach der Coronavirus-Pandemie und unter gesicherten Bedingungen erklären. Gründe sind beispielsweise, dass sich Teams neu konstituiert haben und insbesondere die Nachfrage bei Leadership Trainings gestiegen ist.

Darüber hinaus gab es im Jahr 2022 interne Ausgaben für eLearning von €767 Tsd.

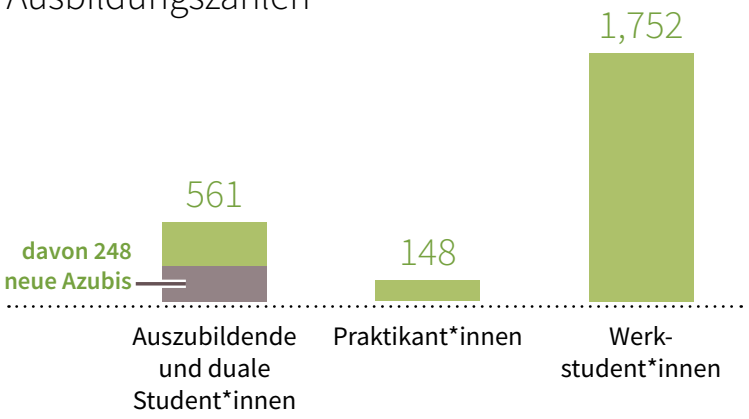
Weiterbildung & Ausbildung

(Infineon weltweit 2022)

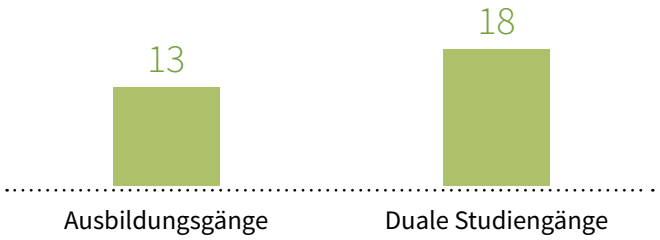
LinkedIn Learning Nutzung



Ausbildungszahlen



Anzahl Ausbildungsgänge



Published by
Infineon Technologies AG
Am Campeon 1-15, 85579 Neubiberg
Germany

© 2022 Infineon Technologies AG
All rights reserved.

Date: 11/2022

www.infineon.com