

NACHHALTIGKEIT BEI INFINEON

MASSSTÄBE SETZEN – DURCH INNOVATION UND FREIWILLIGE VERANTWORTUNG

Die globale Gesellschaft kann nur zukunftsfähig sein, wenn sie nachhaltig handelt. Der Begriff Nachhaltigkeit beschreibt das Zusammenwirken von ökonomischem, ökologischem und sozialem Handeln. Diese Definition ist im Bericht der Brundtland Kommission von 1987 enthalten und bis heute unverändert gültig. Als Teilnehmer im UN Global Compact haben wir uns diesem Grundgedanken freiwillig verpflichtet.

Die Schaffung einer nachhaltigen Gesellschaft bedarf dabei des Zusammenspiels aller maßgeblichen Akteure – der Gesellschaft, der Wirtschaft und der politischen Entscheidungsträger. Dabei müssen bestehende Optimierungspotenziale – beispielsweise in der Energieeffizienz – genutzt und neue Handlungsoptionen geschaffen werden. Innovation ist ein wesentlicher Bestandteil bei der Schaffung dieser neuen Handlungsoptionen, beispielsweise im Klimaschutz und der Energieeffizienz, im Automobil und im Transport sowie in der Sicherheit. Ohne diese Innovationen kann eine nachhaltige Gesellschaft nicht entstehen.

Unsere Unternehmensstrategie mit den Säulen Energieeffizienz, Mobilität und Sicherheit zielt auf wesentliche Herausforderungen ab, die es auf dem Weg zu einer nachhaltigen Gesellschaft zu bewältigen gilt.



Dass diese freiwillige Verantwortung auch gelebt wird, zeigt sich sowohl an unserer erneuten Aufnahme in den „Dow Jones Sustainability Europe IndexSM“ als auch der Aufnahme im „Sustainability Yearbook 2011“. Letzteres listet die 15 Prozent der nachhaltigsten Unternehmen der Welt aus 2.500 eingeladenen Unternehmen, die sich hinsichtlich Nachhaltigkeit bewerten lassen können. Darauf sind wir gemeinsam stolz. Gleichzeitig lassen wir aber nicht nach in unserer stetigen Suche nach neuen Verbesserungspotenzialen.

WIR ENGAGIEREN UNS SOZIAL

In diesem Geschäftsjahr hat das unvorstellbare Leid der Menschen als Folge der Hungersnot in Ostafrika alle Vorstellungen überstiegen. Unser Unternehmen setzt sich freiwillig und weltweit für Benachteiligte ein. Deshalb haben wir uns entschieden, Geld an die Hilfsorganisationen zu spenden, um somit einen Beitrag zur Unterstützung der Opfer zu leisten. Den Willen zu helfen haben wir auch sofort nach dem Beben und dem Tsunami in Japan sowie des Reaktorunglücks in Fukushima gespürt. Neben der sofortigen Bildung eines Krisenstabs zum Schutz unserer Mitarbeiter vor Ort haben wir auch mit Spenden sowie Hilfslieferungen von Waren direkt unterstützt. Dies war geprägt von einer weltweiten Zusammenarbeit, Engagement sowie der Bereitschaft, Verantwortung zu übernehmen.

Unsere Mitarbeiter setzen sich für andere Menschen ein, sei es beispielsweise über persönliche Spenden und die Organisation von Wohltätigkeitsveranstaltungen für Japan oder die Teilnahme am Geschenke-Regen. Diese Weihnachtsaktion möchte Kindern aus schwierigen Verhältnissen eine Freude bereiten. Die Kinder schrieben ihre Wünsche auf einen Zettel und diese wurden an einem Christbaum befestigt. Unsere Mitarbeiter erfüllten den Kindern dann diese Wünsche.

UNSERE VERANTWORTUNG FÜR DIE MITARBEITER

Weltweit setzen wir moderne Konzepte in der Arbeitssicherheit ein. Der Schutz unserer Mitarbeiter ist uns ein globales Anliegen. Die Übernahme von Verantwortung für unsere Mitarbeiter bedeutet in erster Linie Prävention.

Mit unseren jährlichen Unfallzahlen liegen wir deutlich unter dem Durchschnitt der Berufsgenossenschaft Energie Textil Elektro Medienerzeugnisse („BG ETEM“). Um die Unfall-erfassung möglichst sensibel zu gestalten, werden in unserem Unternehmen Unfälle bereits mit einem Tag Abwesenheit vom Arbeitsplatz berichtet. Die Kurve der Berufsgenossenschaft zeigt indes Unfälle erst ab drei Tagen Abwesenheit. Die Graphik verdeutlicht eindrucksvoll die hohe Wirksamkeit des bei uns implementierten Managementsystems für Arbeitssicherheit, Gesundheits- und Umweltschutz (IMPRES). Unser IMPRES-System – Infineon Integrated Management Program for Environment, Safety and Health – ist weltweit implementiert und integriert sämtliche Prozesse, Strategien und Zielsetzungen in diesen Bereichen. IMPRES ist höchst effizient und unsere Produktionsstandorte sind gemäß den Standards ISO 14001 und OHSAS 18001 zertifiziert. Unsere Fertigung in Villach, Österreich, ist aufgrund der Länderspezifika zusätzlich noch nach EMAS validiert. Wir stellen sicher, dass wir nicht nur die gesetzlichen und behördlichen Vorgaben einhalten, sondern auch dass wir uns über diese Vorgaben hinaus kontinuierlich verbessern. So planen wir, ein Energiemanagementsystem in IMPRES zu integrieren.

UNSERE HALBLEITERHERSTELLUNG – EIN MASSSTAB IN SACHEN NACHHALTIGKEIT

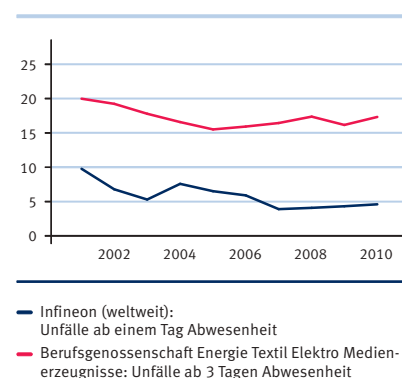
Keine industrielle Produktion ist ohne den Einsatz von Ressourcen wie Energie, Wasser und Ausgangsmaterialien möglich. Gleichzeitig ist der sorgsame Umgang mit natürlichen Ressourcen der Schlüssel für das Überleben unseres Globus.

Erfolgreich werden Herstellungsprozesse dann, wenn sie nachhaltig sind, das heißt ökonomische, ökologische und soziale Gesichtspunkte verknüpfen – bei der Prozessgestaltung und bei der ständigen Optimierung. Wir haben dies zu unserem Grundsatz gemacht.

Im Bereich der Energieeffizienz steht die globale Gesellschaft vor großen Herausforderungen. Der Einsatz neuer Technologien im Bereich erneuerbarer Energien und bei der Schaffung intelligenter Netze bietet beste Möglichkeiten, diese Herausforderung künftig zu meistern. Darüber hinaus müssen bestehende Einsparpotenziale – wo sinnvoll – genutzt werden.

Statistik der Arbeitsunfälle

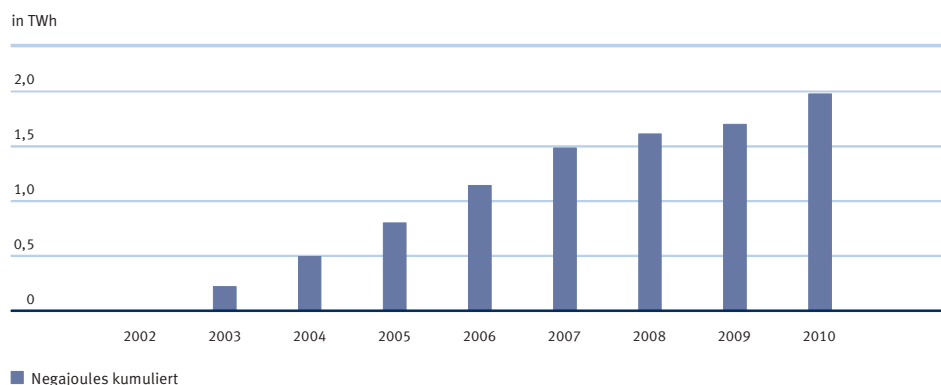
Pro 1.000 Mitarbeiter



Bei Infineon nutzen wir diese Potenziale konsequent. Unsere Aktivitäten reichen von technischen Optimierungen bis hin zu bewusstseinsbildenden Maßnahmen bei Mitarbeitern als auch innerhalb unserer Wertschöpfungskette. Die Versorgungssicherheit gilt es hierbei natürlich zu beachten. Die Ergebnisse, die wir erzielt haben, setzen Maßstäbe.

Der maßgebliche Energiebedarf bei der Halbleiterherstellung entsteht in der Front-End-Produktion. Dementsprechend haben wir dort einen Schwerpunkt gelegt. Und dies mit Erfolg: Durch konstante Effizienzverbesserungen konnte im Zeitraum von 2002 bis 2010 in unseren Front-End-Werken die Energie von nahezu 2 Terawattstunden (1 Terawattstunde entspricht einer Milliarde Kilowattstunden) eingespart werden.

Eingesparte kumulierte Energiemenge, sogenannte Negajoules,
in unserer Front-End-Fertigung ohne unsere früheren Tochterunternehmen



Diese von uns eingesparte Energiemenge entspricht dem jährlichen Stromverbrauch von über 446.000 Vier-Personen-Haushalten¹, respektive einer Stadt mit 1,7 Millionen Einwohnern.

Auch gemessen an unserem spezifischen Verbrauch – gemessen in Kilowattstunde Energieverbrauch pro Quadratzentimeter strukturierter Siliciumfläche – gehören wir zu den Besten der Welt und setzen Maßstäbe: Durch stetige Optimierung konnte die Energieeffizienz in unserer Produktion so gesteigert werden, dass unser Energieverbrauch in der Front-End-Fertigung um etwa 44 Prozent geringer ist als der internationale Vergleichswert, der nach den weltweit einheitlichen Vorgaben des World Semiconductor Council (WSC) ermittelt wird.

Unsere Fertigungen befinden sich nicht in wasserarmen Regionen. Dennoch sind wir auch hier bestrebt, in höchstem Maße ressourcenschonend zu arbeiten. Sauberes Wasser, welches nicht verbraucht oder verunreinigt wird, muss auch nicht durch Einsatz von Energie und Chemikalien aufbereitet werden.

Durch vor-, zwischen- und nachgelagerte Anwendung von Wasseraufbereitungsanlagen konnten der Frischwasserverbrauch sowie die im Abwasser enthaltenen Verunreinigungen deutlich reduziert und eine gewässerschonende Produktion ermöglicht werden. Der spezifische Wasserverbrauch der Front-End-Produktion bei Infineon liegt um mehr als 50 Prozent unter dem internationalen Verbrauchswert gemäß WSC. Damit haben wir 2010 gegenüber dem weltweiten Durchschnittswert eine Wassermenge von etwa 4,1 Millionen Kubikmetern eingespart. Dies entspricht dem jährlichen Wasserverbrauch einer Stadt mit mehr als 82.000 Einwohnern².

Im Bereich der Produktionsabfälle konnten wir durch die konsequente Umsetzung des Recyclinggedankens die Abfallmenge der Front-End-Produktion gegenüber dem internationalen Vergleichswert – bezogen auf die Waferfläche – um fast 50 Prozent reduzieren. Dies bedeutet, dass wir im Jahr 2010 mehr als 8.500 Tonnen Abfall vermieden haben.

¹ gemäß Fachverband für Energie-Marketing und -Anwendung (HEA) e.V. beim VDEW (Verband der Elektrizitätswirtschaft e.V.)
² Jährlicher Wasserverbrauch pro Einwohner circa 50 Kubikmeter; Quelle: Wasserwirtschaftsamt München

Wir unternehmen seit Jahren große Anstrengungen, die Emissionen klimawirksamer Gase zu reduzieren. Mehr noch: Wir haben uns freiwillig zur Reduktion dieser Gase verpflichtet. Über freiwillige Selbstverpflichtungen sollten die absoluten Emissionen von relevanten fluorierten Gasen (Kyoto-Gase) bis 2010 in Deutschland um 8 Prozent und in Europa um 10 Prozent unter dem Emissionswert von 1995 liegen, berechnet in Kohlenstoffdioxid-äquivalenten. Diese ambitionierten Ziele wurden erreicht.

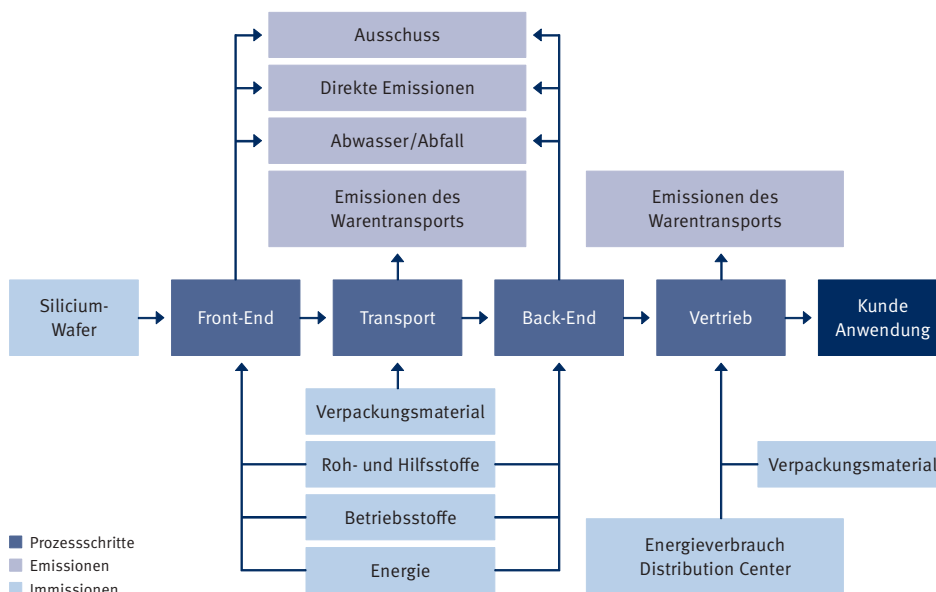
UNSERE ÖKOLOGISCHE VERANTWORTUNG DURCH UNSERE PRODUKTE UND LÖSUNGEN

Innovation und ökologische Verantwortung gehen in unserem Unternehmen Hand in Hand. Der Einsatz unserer Produkte ist auch ökologisch klug – er „rechnet“ sich für die Umwelt. Unsere Produkte und Innovationen ermöglichen energieeffiziente Endprodukte und Anwendungen. So tragen sie beispielsweise im Automobil zu einer jährlichen Emissionsreduktion äquivalent zu 4,0 Millionen Tonnen Kohlenstoffdioxidemissionen (CO₂-Emissionen), in LED-Lampen als Ersatz für Glühlampen zu jährlichen Energieeinsparungen äquivalent zu 130.000 Tonnen CO₂-Emissionen sowie in elektronischen Vorschaltgeräten zu jährlichen Energieeinsparungen äquivalent zu 385.000 Tonnen CO₂-Emissionen bei.

Unsere Produkte und Innovationen unterliegen einer einzigartigen Lebenszyklusanalyse zur Optimierung des ökologischen Fußabdrucks. Um produktspezifisch den CO₂-Fußabdruck unserer Produkte angeben zu können, haben wir ein Tool zur Berechnung dieser Emissionen entwickelt. Dabei orientiert sich die Berechnung der CO₂-Emissionen an der ISO 14000 Norm, die durch die PAS (Public Available Specification) 2050 Richtlinie des BSI (British Standards Institution) zur Bestimmung von produktspezifischen Ökobilanzen konkretisiert wird. Hierbei werden die ersten drei der fünf Schritte, die in der PAS 2050 Richtlinie beschrieben sind, berücksichtigt. Dies umfasst die Bereitstellung der Roh-, Hilfs- und Betriebsstoffe, die Verarbeitung bis hin zum Vertrieb an den Kunden. Die weiteren Schritte wie die Nutzungsphase der Produkte beim Kunden sowie die letztendliche Entsorgung können aufgrund der oftmals unterschiedlichen Anwendungsmöglichkeiten und Einsatzgebiete der Infineon-Produkte nicht automatisiert berechnet werden.

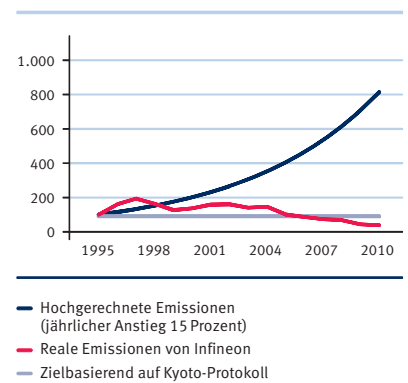
Folgende Emissionen und Immissionen werden bei der Berechnung mittels des Berechnungstools betrachtet:

Bei Berechnung des CO₂-Fußabdrucks betrachtete Emissionen und Immissionen



PFC-Emissionen 1995 bis 2010 (EU)

CO₂-Äquivalente in Prozent



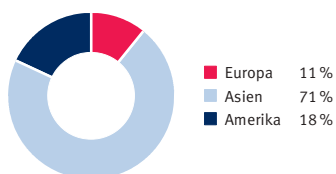
UNSERE VERANTWORTUNG ENTLANG DER WERTSCHÖPFUNGSKETTE

Unsere Verantwortung endet nicht an unseren Werksgrenzen, denn wir tragen unsere Werte in die gesamte Wertschöpfungskette. Dienstleistungen, die von unseren Auftragnehmern erbracht werden, zugekaufte Produkte und Materialien sowie Equipment und Anlagen müssen unseren Anforderungen an den Umweltschutz, die Arbeitssicherheit und den Gesundheitsschutz entsprechen sowie die Arbeits- und sozialen Bedingungen erfüllen.

Um unsere Lieferanten und Dienstleister in ihrer Arbeit zu unterstützen, haben wir die sogenannten Principles of Purchasing überarbeitet. Diese Prinzipien legen Anforderungen unter anderem in den Bereichen Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz, Umweltschutz, Menschenrechte, Arbeitsbedingungen sowie Geschäftspraktiken fest und sind für unsere Lieferanten verpflichtend.

2010 wurde in den USA die sogenannte „Dodd-Frank Wall Street Reform and Consumer Protection Act“ in Kraft gesetzt. In Sektion 1502 („Conflict Minerals Provision“) wird auf die Verwendung von Metallen wie Gold, Tantal, Zinn und Wolfram, welche in der Demokratischen Republik Kongo und den angrenzenden Staaten abgebaut werden, fokussiert. Für Unternehmen, die gegenüber der US-Börsenaufsicht berichtspflichtig sind, ergeben sich hiermit erweiterte Deklarationsanforderungen.

Regionen der Schmelzhütten



Zur selben Zeit begann Infineon auf freiwilliger Basis, Informationen bezüglich seiner Lieferanten und deren Schmelzhütten einzuholen, um proaktiv die Nichtverwendung oben genannter Metalle und zusätzlich Kobalt innerhalb unserer Lieferkette abzu prüfen. Im abgelaufenen Geschäftsjahr 2011 haben wir diese Bewertung freiwillig weiter vervollständigt. Die Grafik zeigt die Standortregionen, in denen sich die Schmelzhütten, die für unsere Lieferkette relevant sind, befinden. Auf Basis aktueller Informationen verwendet keiner unserer Lieferanten Metalle oder Mineralien aus Schmelzhütten, die aus der Demokratischen Republik Kongo oder den umliegenden Staaten beliefert und für Rohstoffe beziehungsweise Produkte für unser Unternehmen verwendet werden.

Verantwortung für Mensch und Umwelt übernehmen – das ist der Grundgedanke des modernen integrativen Konzepts, das die beschriebenen Handlungsfelder bündelt und nach dem wir bei Infineon handeln. Die Grundlagen sind im Einklang mit den Prinzipien des UN Global Compact entwickelt und in unserem Unternehmen durch definierte Prozesse und Regeln realisiert. Das Wichtigste dabei ist jedoch, dass soziale und ökologische Prinzipien bei Infineon wirklich mit Leben gefüllt sind und werden: in unseren Fertigungen, in unseren Produkten und bei unserem täglichen Handeln – ganz im Sinn der Nachhaltigkeit.

UNSERE MITARBEITER

Die Weiterentwicklung von Infineon zum High-Performance-Unternehmen war auch im vergangenen Jahr wesentlicher Leitgedanke bei der Formulierung mitarbeiterbezogener Programme und Aktivitäten. High Performance im Sinne eines dauerhaft profitablen Wirtschaftens und nachhaltiger Wertschaffung erfordert das Engagement und die Leistungsfähigkeit unserer Mitarbeiter.

Um dies sicherzustellen, haben wir im Geschäftsjahr 2011 die strategische, konzeptionelle Personalarbeit auf die Gestaltung unserer Arbeitsplatzkultur sowie die Schaffung einer positiven und konstruktiven Führungs- und Feedbackkultur fokussiert. Die Implementierung eines umfangreichen Pilotprojekts zur Förderung unserer Talente im asiatischen Raum wurde in erster Linie der Weiterentwicklung von Infineon in asiatische Märkte hinein gerecht.

Neben der strategischen Entwicklung von Infineon mussten wir besonders dem Aufschwung der Branche und dem Marktanteilsgeinn von Infineon Rechnung tragen. So erforderte die Bewältigung der Allokation unter anderem auch einen engagierten operativen Einsatz im Recruiting. Die Einstellung geeigneten Personals – vor allem im Produktionsbereich – war mitentscheidend, um dem gestiegenen Bedarf erfolgreich nachzukommen.

ARBEITSPLATZ-, FÜHRUNGS- UND FEEDBACKKULTUR

Arbeitsplatzkultur

Ambitionierte Ziele können wir nur mit Mitarbeitern erreichen, die sich an ihrem Arbeitsplatz wohlfühlen und aus diesem Grund bereit sind, motiviert und engagiert Leistung zu erbringen. Seit 2009 nimmt Infineon – zunächst in Deutschland und Österreich – an der Studie „Great Place to Work®“ teil. Auch 2011 beteiligten wir uns und fragten die Mitarbeiter nach einer Einschätzung unserer Arbeitsplatzkultur und Arbeitgeberattraktivität. Das Resultat im Frühjahr 2011 hat uns gezeigt, dass wir unser internes Arbeitgeberimage zwar in Summe verbessert, aber noch immer einen Weg zu gehen haben. Lokale Initiativen wie beispielsweise der „Sporttag“ am Hauptsitz Campeon, das „Mitarbeiterfest“ in Regensburg oder das Gesundheitsmanagement in Singapur, welches im November 2010 mit dem „Singapore HEALTH Award Silver“ ausgezeichnet wurde, haben im Geschäftsjahr 2011 die Attraktivität von Infineon als Arbeitgeber unterstrichen. Deutlich wurde im Studienergebnis dennoch vor allem eine Abweichung zwischen der objektiven Bewertung unserer Instrumente und der wahrgenommenen Attraktivität als Arbeitgeber durch unsere Mitarbeiter. Wir setzen deshalb im Geschäftsjahr 2012 konkret auf die Einleitung lokaler Aktivitäten, die den Mitarbeitern das für sie relevante Angebot transparent machen und einen Dialog zwischen Fachexperten und Mitarbeitern ermöglichen.

Führungskultur

Die Resultate von „Great Place to Work®“ im vergangenen Jahr haben gezeigt, dass unseren Mitarbeitern die Elemente Führung und Feedback besonders wichtig sind. Bereits im Geschäftsjahr 2010 wurde ein neues Leitbild, der „Infineon Compass“, eingeführt. In einer unternehmensweiten Workshop-Reihe waren Führungskräfte und Mitarbeiter aufgerufen, an Verbesserungen und notwendigen Veränderungen in den eigenen Bereichen zu arbeiten. Im vergangenen Geschäftsjahr haben wir die Weiterentwicklung der kulturbestimmenden Faktoren Führung und Feedback stark vorangetrieben und zunächst die Werte des Infineon Compass „we commit – we innovate – we partner – we perform“ in ein weltweit gültiges „High Performance Behavior Model“ überführt. Acht Dimensionen beschreiben detailliert das von unseren Mitarbeitern erwünschte Verhalten, das weitere spürbare und wirksame Veränderungen bei Infineon erzielen soll. Wir haben uns zu diesem Schritt entschlossen,

weil wir davon überzeugt sind, dass nicht nur WAS wir tun, sondern insbesondere WIE, mit welcher Einstellung wir unsere Aufgaben umsetzen, sich nachhaltig auf unseren Erfolg auswirken wird. Entsprechend unserem Verständnis von High Performance stand dabei die Nachhaltigkeit im Vordergrund unserer Arbeit: Wir haben die Erfahrungen aus den jüngsten Zyklen unserer Industrie gezielt in Verhaltensbeschreibungen überführt und damit eine Orientierung geschaffen, die unser Handeln und Verhalten zukünftig sowohl in erfolgreichen wie auch in schwierigen Zeiten leiten soll.

Feedbackkultur

Angeregt durch unsere Ausrichtung auf Bestleistung und unser verhaltensorientiertes Führungsverständnis haben wir in einem weiteren Schritt unser Performance-Management-System einer Prüfung unterzogen. Im August 2011 wurde ein überarbeitetes Konzept des jährlichen Mitarbeitergesprächs „STEPS“ weltweit – in Deutschland zunächst nur für die leitenden Angestellten – eingeführt. Unser Ziel ist es, die Qualität des Dialogs zwischen Führungskraft und Mitarbeiter zu erhöhen, indem Mitarbeiter nicht nur Feedback über erreichte Ergebnisse, sondern zukünftig anhand des neuen High Performance Behavior Models zusätzlich eine strukturierte Rückmeldung über das gezeigte Verhalten erhalten. Der neue Prozess sieht auch eine bessere Beschreibung der Entwicklungsperspektive der Mitarbeiter vor. Wir wollen damit eine offenere und konstruktivere Feedbackkultur sowie eine verbesserte Förderung individueller Talente erreichen.

Die Weiterentwicklung unserer Arbeitsplatz-, Führungs- und Feedbackkultur werden wir anhand der nächsten „Great Place to Work®“-Studie überprüfen, welche im Herbst 2011 startet. Um ein möglichst vollständiges Bild zu erhalten, weiten wir unsere Teilnahme auf die Regionen Asien-Pazifik, Japan sowie auf die USA aus. Die Umfrage wird dann mehr als 95 Prozent der Mitarbeiter von Infineon repräsentieren.

Um die Feedbackkultur zwischen Mitarbeitern und Führungskräften sowie auf Kollegen-ebene nachhaltig zu verbessern, werden wir im kommenden Jahr auch wieder vermehrt unsere internen Feedback-Instrumente einsetzen. Angepasst an unser neues High Performance Behavior Model sollen das 360°-Feedback sowie das Führungsgespräch dazu beitragen, die individuelle Leistung zu reflektieren sowie Stärken und Verbesserungspotenziale zu identifizieren.

FÖRDERUNG DER TALENTE

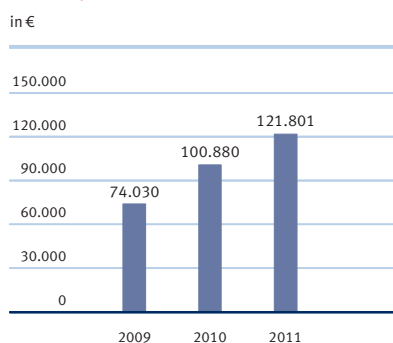
High Performance im Sinne der Erzielung herausragender Leistungen erfordert nicht nur Motivation, Zufriedenheit und Leistungsbereitschaft, sondern auch die Leistungsfähigkeit und das frühzeitige Erkennen und die Entwicklung von Talenten.

Talentmanagement Asien

Der Marktanteil von Infineon im asiatischen Raum konnte auch im letzten Jahr erneut gesteigert werden. Dies spiegelt sich sowohl in den Mitarbeiterzahlen wider, deren Anteil im asiatischen Raum die letzten Jahre gestiegen ist (2011: 53 Prozent, 2010: 52 Prozent, 2009: 45 Prozent), wie auch im erwirtschafteten Umsatz pro Mitarbeiter.

Für Human Resources ist es eine Kernaufgabe, die regionale Entwicklung von Infineon zu unterstützen. Die Dynamik der Region im Zusammenspiel mit unserem Wachstum erfordert es, den Nachwuchs an Experten und Führungskräften in der Region sicherzustellen. Wir haben deshalb im Jahr 2011 ein regionales Talent Management Programm eingeführt, das geeignete Mitarbeiter frühzeitig und systematisch identifiziert, gezielt für Schlüsselfunktionen entwickelt und langfristig an das Unternehmen bindet: Das Talent Programm „ENGINE“ ist auf zwei Jahre ausgerichtet, verbindet unterschiedliche Entwicklungsinstrumente und bietet neben einem Campus-Programm in Kooperation mit namhaften Universitäten und Institutionen vor Ort auch die Möglichkeit, an konkreten Projekten oder über Rotationen in anderen Funktionen zu lernen. Auf Symposien, in Lern-Communities oder im Peer Coaching können Talente ihr Wissen austauschen. Durch die Einbindung eines Mentoring-Konzepts und die Organisation von „Talents meet Top Management“-Veranstaltungen wird die

Umsatz pro Mitarbeiter in Asien
(inkl. Japan)



Sichtbarkeit unserer Talente auch auf der Top Management Ebene gewährleistet. Für das im Jahr 2011 gestartete regionale Talent-Programm wurden 17 Mitglieder ausgewählt – sie reflektieren die Vielfalt der Region: acht Nationalitäten, sieben Standorte, sechs unterschiedliche Organisationseinheiten. Angelehnt an das regionale Programm wurden zusätzlich Talent-Programme an einzelnen asiatischen Standorten ins Leben gerufen, die die lokale Talententwicklung sicherstellen. Im kommenden Geschäftsjahr werden wir erneut einen Auswahlprozess für Talente im asiatischen Raum starten. Wir werden auch die globale Ausweitung des Programms vorantreiben.

Die Weiterentwicklung von Infineon in asiatische Märkte hinein erfordert auch auf Management-Ebene ein tiefer gehendes Verständnis der Region. Wir haben deshalb im Jahr 2011 erstmalig das „Senior Executive Program“ gestartet, um Kenntnisse über regionale Besonderheiten, wirtschaftliche Rahmenbedingungen und Geschäftsprozesse in Asien zu vermitteln. Dabei lernen unsere Führungskräfte nicht nur, unser Wachstum in Asien erfolgreich zu gestalten. Wir knüpfen auch ein starkes globales Netzwerk zwischen Asien und Europa und beziehen dabei externe „Stakeholder“ mit ein.

Talente „Frauen“

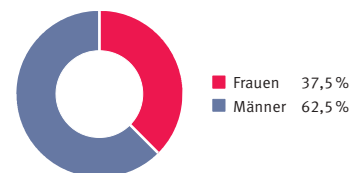
Neben der Fokussierung auf Talente im asiatischen Raum haben wir Initiativen ergriffen, um unsere Mitarbeitergruppe „Frauen“ zu stärken. Die aktive Förderung einer Unternehmenskultur der Chancengleichheit ist nach wie vor ein wesentliches Anliegen unserer Arbeit. Bereits im vergangenen Jahr haben wir uns ein ehrgeiziges Ziel gesetzt: So wollen wir den Anteil weiblicher Führungskräfte im Bereich des mittleren und des Top Management in Summe bis zum Jahr 2015 auf 15 Prozent und bis zum Jahr 2020 auf 20 Prozent steigern (2011: 11,4 Prozent).

Um diese Ziele zu erreichen, arbeitet unser „Diversity Management“ gezielt daran, die Arbeitsbedingungen für Frauen und Männer zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu verbessern: Wir wollen die Beschäftigungsfähigkeit und Flexibilität aller Beschäftigten sichern und Frauen wie auch Männer gleichermaßen im Unternehmen fördern. Hierfür haben wir im Geschäftsjahr 2011 wichtige Schritte getan: So engagiert sich Infineon im Projekt „Frauen in Führungspositionen – ein überbetrieblicher, unternehmensorientierter Ansatz“, welches durch das Bildungswerk der bayerischen Wirtschaft (bbw GmbH) und den Bayerischen Unternehmensverband Metall und Elektro e.V. (bayme) in einer Pilotierung durchgeführt wird und welches sich auf Mentoring und Seminare für weibliche Nachwuchsführungskräfte fokussiert. Daneben partizipiert Infineon auch an dem Projekt „Unternehmenskulturen verändern – Karrierebrüche vermeiden“ des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSJ), wissenschaftlich geleitet durch das Fraunhofer-Institut. Eine neu verabschiedete Gesamtbetriebsvereinbarung unterstützt den Rückkehrprozess von Eltern aus der Elternzeit. Des Weiteren haben wir die Kindertagesstätte am Campeon erweitert und die Betreuung der Mitarbeiterkinder während der Ferien ausgeweitet. Der Anteil an Frauen in der Belegschaft weltweit stieg von 35,5 Prozent im Jahr 2010 auf 37,5 Prozent im Jahr 2011 an. Auch den Anteil weiblicher Führungskräfte konnten wir um 1,2 Prozentpunkte auf 11,4 Prozent (Vorjahr: 10,2 Prozent) steigern – Indizien, die uns zeigen, dass wir den richtigen Weg eingeschlagen haben.

Qualifikation und Bildung

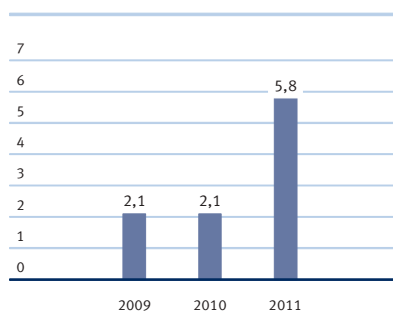
Zur Sicherstellung des Nachwuchses sind uns auch im vergangenen Jahr die Einstellung junger Auszubildender sowie Dualer Studenten und die Einführung neuer Trainee-Programme wichtig gewesen. Mit diesen Maßnahmen bekräftigen wir unser Engagement in der Berufsausbildung junger Mitarbeiter und stellen uns aktiv auf die Auswirkungen des demografischen Wandels ein. Wir haben deshalb im Geschäftsjahr 2011 in Deutschland erneut 62 Auszubildende eingestellt. Zum 30. September 2011 beschäftigte Infineon insgesamt 180 Auszubildende – 18 mehr als noch im vergangenen Jahr. Des Weiteren waren in Deutschland zum 30. September 2011 mehr als 100 Praktikanten oder Diplomanden sowie ungefähr 250 Werkstudenten beschäftigt. Damit versuchen wir bereits heute, jungen Menschen auf mehreren Wegen den Einstieg bei Infineon attraktiv zu machen. Im kommenden Jahr werden wir den Auszubildenden-Anteil in Deutschland deutlich erhöhen, um auch in Zukunft kompetenten und qualifizierten Nachwuchs sicherzustellen.

Geschlechterverteilung
(Infineon weltweit 2011)



Ausgaben für Weiterbildung

€ in Millionen



Mit der Konsolidierung und Stabilisierung von Infineon nach der Krise haben wir im Geschäftsjahr 2011 unsere Investitionen in Weiterbildungsaktivitäten und die Qualifikation unserer Mitarbeiter wieder erhöht. Dennoch blieb der Fokus auf Trainings gerichtet, die rechtlich oder für das Geschäft notwendig sind oder die den Gedanken von High Performance unterstützen. Schwerpunkte der Weiterbildung waren deshalb zum einen Fachtrainings, die das Know-how und die Innovationsfähigkeit unserer Mitarbeiter sicherstellen. Zusätzlich standen Trainings zum Projektmanagement sowie die gezielte Verbesserung der Führungs- und Feedbackkultur im Vordergrund. So wurde im Geschäftsjahr 2011 erstmals das Führungskräfte-Training „Leading People in a High Performance Company“ angeboten, welches die wesentlichen Elemente von Führung im Hinblick auf High Performance behandelt und sich in drei Ausrichtungen an Führungskräfte aller Ebenen richtet. Bis zum Ende des Geschäftsjahrs 2011 konnten 240 Führungskräfte dieses Training abschließen. Insgesamt wurden für Weiterbildungsmaßnahmen im Geschäftsjahr 2011 weltweit €5,8 Millionen ausgegeben. Damit haben wir, verglichen zum Geschäftsjahr 2010, das Budget für Weiterbildung deutlich erhöht (2010: €2,1 Millionen). Wie in den vergangenen Jahren bewährten sich außerdem interne Weiterbildungsoptionen wie beispielsweise intern organisierte und angebotene Trainings oder die bereits zum zweiten Mal erfolgreich durchgeführte „Innovation Week“ am Campeon.

UNSERE BELEGSCHAFT**Mitarbeiterzahlen, Einstellungen und Personalaufwand**

Die Übersicht zeigt die Zusammensetzung der Belegschaft nach Funktionen und Regionen jeweils zum Ende des genannten Geschäftsjahrs.

Mitarbeiter

	2011	%	2010	%	2009	%
Funktionen:						
Produktion	18.892	74	17.924	67	17.338	65
Forschung und Entwicklung	3.900	15	5.771	22	5.971	23
Vertrieb und Marketing	1.534	6	1.520	6	1.681	6
Verwaltung	1.394	5	1.439	5	1.474	6
Gesamt	25.720	100	26.654	100	26.464	100
Regionen:						
Europa	11.681	46	12.275	46	13.836	53
Darin: Deutschland	7.926	31	8.826	33	9.160	35
Amerika	476	2	640	2	687	2
Asien-Pazifik	13.450	52	13.619	51	11.803	45
Darin: China	1.278	5	1.633	6	1.225	5
Japan	113	–	120	1	138	–
Gesamt	25.720	100	26.654	100	26.464	100

Zum 30. September 2011 beschäftigte Infineon weltweit 25.720 Mitarbeiter gegenüber 26.654 zum 30. September 2010. Der Verkauf unseres Mobilfunkgeschäfts zu Intel Mobile Communications (IMC) umfasste einen unterjährigen Transfer von mehr als 3.000 aktiven, internen Mitarbeitern.

Diese Personalbestandsreduzierung wurde durch die anhaltende Phase der Allokation nahezu kompensiert: Der weiterhin deutliche Anstieg der Produktnachfrage und die gute Auftragslage erforderten das zweite Jahr in Folge den Aufbau von Personal. So wurden bei Infineon im Geschäftsjahr 2011 weltweit 4.308 Mitarbeiter eingestellt (inklusive Einstellungen, die später im Zuge des Verkaufs des Mobilfunkgeschäfts zu IMC übergingen). Die Einstellungen erfolgten auch dieses Jahr mit 2.970 Mitarbeitern vorrangig im Produktionsbereich und mit 2.885 Mitarbeitern überwiegend an den asiatischen Standorten (inklusive Japan).

Unsere Kooperationen und gemeinsamen Aktivitäten mit Hochschulen und Universitäten haben im vergangenen Jahr erneut die Neueinstellung von Mitarbeitern mit Hochschulabschluss unterstützt. Mit mehr als 55 Prozent Akademikern an den weltweit gesamten Einstellungen lag der Anteil damit deutlich über der Quote des Vorjahrs von 40 Prozent. Wie im vergangenen Jahr wurden die meisten neuen Mitarbeiter mit einem Studienabschluss im Raum Asien-Pazifik eingestellt (mehr als 1.500 Einstellungen), gefolgt von Deutschland (mehr als 500 Einstellungen) und übrigen Standorten in Europa (mehr als 300 Einstellungen). Der Frauenanteil bei neu eingestellten Mitarbeitern betrug weltweit knapp 40 Prozent, in Deutschland lag der Anteil neu eingestellter Frauen bei 23 Prozent. Der Anteil von neu eingestellten Frauen mit Hochschulabschluss betrug weltweit 26 Prozent.

Zusätzlich zu den Festanstellungen waren bei Infineon zum 30. September 2011 weltweit 3.511 Leihkräfte beschäftigt. Damit waren wir in der Lage, weiterhin Flexibilität zu gewährleisten. Mehr als 50 Prozent der externen Mitarbeiter waren in Asien (inkl. Japan), mehr als 85 Prozent in der Produktion beschäftigt.

Der weltweite Personalaufwand für aktive, interne Mitarbeiter von Infineon betrug im Geschäftsjahr 2011 €1.304 Millionen. In diesen Kosten sind Löhne und Gehälter, inklusive Mehrarbeit und Zulagen, sowie Sozialkosten (Personalaufwendungen und Sozialabgaben) enthalten. Im Vergleich zum Vorjahr reduzierte sich der gesamte Personalaufwand im Konzern um 5 Prozent (Vorjahr: €1.379 Millionen).

Altersstruktur, Fluktuation und Betriebszugehörigkeit

Das Durchschnittsalter der fest angestellten Mitarbeiter blieb im Geschäftsjahr 2011 mit 36,4 Jahren konstant im Vergleich zum Vorjahr. Strukturell betrachtet konnten wir vor allem die Altersgruppen von 17 – 30 Jahren stärken und ihren Anteil steigern (Geschäftsjahr 2011: 31,9 Prozent, Vorjahr: 30,9 Prozent). Dieser Effekt konnte auch für die Gruppen ab 46 Jahren beobachtet werden (Geschäftsjahr 2011: 20,5 Prozent, Vorjahr: 19,5 Prozent). Der Mitarbeiteranteil in der mittleren Altersgruppe (31 – 45 Jahre) verringerte sich (Geschäftsjahr 2011: 47,8 Prozent, Vorjahr: 49,7 Prozent).

Die Entwicklung der Altersstruktur führt zu einer nahezu unveränderten Betriebszugehörigkeit: mit 9,0 Jahren ist der weltweite Wert der Betriebszugehörigkeit im Geschäftsjahr 2011 konstant geblieben, in Deutschland hat sich die Betriebszugehörigkeit nur leicht auf 13,7 Jahre erhöht (Vorjahr: 13,4 Jahre).

Die weltweite Fluktuation belief sich im Geschäftsjahr 2011 auf 9,3 Prozent. Dies entspricht einer Reduzierung der Fluktuationsrate um 3,4 Prozentpunkte (Vorjahr: 12,7 Prozent). Wie im Jahr 2010 sind in der Rate Eigenkündigungen und sonstige Abgänge beachtet – nicht eingerechnet wurden die Personalabgänge zu IMC durch den Verkauf unseres Mobilfunkgeschäfts. Die weltweiten Eigenkündigungen (ohne IMC) gingen im Geschäftsjahr 2011 ebenfalls deutlich von 9,9 Prozent in 2010 auf 7,9 Prozent in 2011 zurück. Vor allem in Asien konnte die Fluktuationsquote im Geschäftsjahr 2011 deutlich reduziert werden. Während wir dort 2010 noch eine Fluktuation von 21 Prozent berichten mussten, konnten wir im vergangenen Jahr die Quote auf 14,4 Prozent verringern. In Deutschland schafften wir es, die niedrige Fluktuationsrate zu halten und sogar auf 2,8 Prozent zu senken (inklusive Eigenkündigungen und sonstigen Abgängen; 2010: 3,2 Prozent). Die Entwicklung zeigt uns, dass wir Abgänge weiter reduzieren und unsere Beschäftigungsbedingungen stabilisieren konnten – wichtige Hebel für die Gewinnerzielung im Unternehmen.

Human Resources hat im vergangenen Jahr wichtige Impulse gesetzt, um Infineon nachhaltig zu einem High Performance-Unternehmen zu entwickeln und Mitarbeiter weiterhin zu herausragender Leistung zu befähigen. Unsere Anstrengungen waren vorrangig auf die Schaffung einer Kultur konzentriert, in der wir gemeinsam mit unseren Mitarbeitern Potenziale ausschöpfen und in zusätzlichen Wert umwandeln. Diesen Entwicklungsprozess verfolgen wir auch in Zukunft weiter und stellen damit die Leistungsbereitschaft und Leistungsfähigkeit, das Engagement und die Motivation unserer Mitarbeiter sicher.

Altersstruktur (Infineon weltweit 2011)

in Prozent

