

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

UN Global Compact	Umgesetzte Maßnahmen
Menschenrechte	
Prinzip 1: Unterstützung der Menschenrechte	<ul style="list-style-type: none"> Schulung sämtlicher Mitarbeiter zu den Business Conduct Guidelines, die unsere Selbstverpflichtung widerspiegeln, die international gültigen Menschenrechte zu respektieren. Die Schulungen werden unterstützt durch Videosequenzen mit Fallbeispielen aus dem Alltag von Infineon, die für alle Mitarbeitererebenen verständlich und anschaulich sind. Festgeschriebene Regelungen in der CSR-Politik sowie den Einkaufsgrundsätzen (Principles of Purchasing), die von unseren Lieferanten und Dienstleistern fordern, dass diese die dort beschriebenen Verpflichtungen erfüllen.
Prinzip 2: Ausschluss von Menschenrechtsverletzungen	
Arbeitsnormen	
Prinzip 3: Wahrung der Vereinigungsfreiheit	<ul style="list-style-type: none"> In unseren Business Conduct Guidelines spiegelt sich unsere Selbstverpflichtung wider, die international gültigen Menschenrechte einzuhalten. Diskriminierung wird nicht geduldet und jede Form von Zwangsarbeit wird abgelehnt. Zusätzlich zu den üblichen innerbetrieblichen Möglichkeiten, Verstöße an das Management, an die Personalabteilung und Compliance zu melden, können sich Mitarbeiter und Business Partner auch an eine anonyme Whistleblower-Hotline und einen externen Ombudsmann wenden. Zugang und Informationen sind auf der Homepage von Infineon zu finden. 79,36 Prozent unserer Mitarbeiter arbeiten an Standorten, an denen es Kollektivvereinbarungen gibt und an denen unabhängige Arbeitnehmervertretungen existieren. Arbeit von Personen unter 15 Jahren ist bei Infineon nicht erlaubt. Ausnahmen gelten für bestimmte Entwicklungsländer, die unter die International Labour Organization (ILO) Konvention 138 fallen (Mindestalter herabgesetzt auf 14 Jahre), oder für Job-Trainings oder Ausbildungsprogramme, die von der jeweiligen Regierung autorisiert sind und die Beteiligten nachweislich fördern.
Prinzip 4: Abschaffung aller Formen von Zwangsarbeit	
Prinzip 5: Abschaffung der Kinderarbeit	
Prinzip 6: Vermeidung von Diskriminierung	
Umweltschutz	
Prinzip 7: Vorsorgender Umweltschutz	<ul style="list-style-type: none"> Unser IMPRES ist weltweit gemäß ISO 14001 und OHSAS 18001 zertifiziert und unser Bekenntnis zu einem effizienten Ressourcenmanagement, zum Schutz der Umwelt und zu ökologischer Innovation. Effizientes Energiemanagement ist für die Einsparung von Energie und die Verringerung von Treibhausgasemissionen weltweit besonders wichtig und ist in unserem IMPRES integriert. Alle EU-Frontend-Standorte und unser Unternehmenssitz Campeon sind zusätzlich nach ISO 50001 zertifiziert. Die Entwicklung von Produkten, die energieeffiziente Anwendungen und Lösungen ermöglichen, ist ein wesentlicher Teil unseres Geschäfts.
Prinzip 8: Initiativen für größeres Verantwortungsbewusstsein für die Umwelt	
Prinzip 9: Entwicklung und Verbreitung umweltfreundlicher Technologien	
Antikorruption	
Prinzip 10: Maßnahmen gegen Korruption	<ul style="list-style-type: none"> Einführung einer spezifischen webbasierten Schulung zu Antikorruption, die weltweit seit Mitte des Geschäftsjahres 2014 an einen breiten Kreis von Mitarbeitern ausgerollt wird. Die Schulung ist für die ausgewählten Mitarbeiter verpflichtend. Regelmäßiger Austausch („Best Practice Sharing“) mit anderen Firmen und Transparency International zu Themen der Korruptionsprävention (zum Beispiel Einkaufsprozesse, betriebsinterne Informationskampagnen). Formalisierte Risikobewertung im Rahmen des Compliance-Managementsystems und Ableitung von Maßnahmen im Falle noch nicht adressierter Risiken.

Unternehmensethik

Zielerreichung/Zusammenfassung der Ergebnisse im Geschäftsjahr 2014

Ziele erreicht:

- Die Anzahl an Compliance-Schulungen lag mit 28.800 Einschreibungen sogar noch etwas über dem hohen Niveau des Vorjahres. In den letzten beiden Jahren wurden sämtliche Mitarbeiter mithilfe eines videobasierten Trainings zum Code of Conduct geschult. Dazu kamen regelmäßige Schulungen zum Kartellrecht sowie ein neu eingeführtes spezielles Training zum Thema Korruptionsprävention, das seit Mitte des Geschäftsjahres 2014 ausgerollt wird.

28.800
Einschreibungen

Ziele Geschäftsjahr 2015

- Überarbeitung der Business Conduct Guidelines.
- Fortführung regelmäßiger Compliance-Trainings nach vorgegebenem Rhythmus.