



Personalbericht 2021



People create value.
HR fosters people engagement.

www.infineon.com/hrreport



Inhalt

Vorwort	3	Organization	27
		Unsere Strategie erfolgreich umsetzen	28
HR @ Infineon	4	Strategische Personalplanung und -analyse	29
Unser Selbstverständnis: People create value. HR fosters people engagement.	5		
Unsere HR-Fokusfelder	9	People & Leadership	30
People-Engagement als Erfolgsfaktor	11	Leadership @ Infineon:	31
HR als Digitalisierungstreiber	12	eine wichtige Rolle in Zeiten der Pandemie	
Unsere HR-Kund*innen verstehen: Befragung von HR-Kund*innen und Self-Assessment	13	Bereit für das (virtuelle) Onboarding!	32
Neues aus den Regionen	14	„Careers Project“ – für ein inspirierendes und attraktives berufliches Umfeld	33
		ARISE – Menschen und Technologien zusammenbringen	34
Live @ Infineon	15	Der nächste Schritt zur digitalen Transformation	35
Die zentrale Rolle von HR bei der Integration der neuen Kolleg*innen weltweit	16		
New Work – die Zukunft der Arbeit	17	HR Processes & Infrastructure	37
COVID-19 – kontinuierliche Maßnahmen, die uns durch die Pandemie helfen	19	Automatisierung von HR-Prozessen – der Schlüssel zu Qualität, Effizienz und Kundenerlebnis	38
Den Recruiting Cycle bestmöglich meistern	20		
		Schlusswort	39
Culture	21	Zahlen und Fakten	41
Diversity & Inclusion als Unternehmenskultur	22		
Fokus auf die Gesundheit und das Wohlbefinden der Mitarbeiter*innen	25		

Vorwort

Liebe Leserin, lieber Leser,

schön, dass Sie sich unseren Personalbericht 2021 ansehen. Wieder einmal liegt ein aufregendes, doch auch herausforderndes Jahr hinter uns.

Die globale Pandemie prägt immer noch die Art und Weise, wie wir leben und arbeiten. Natürlich hat die Gesundheit unserer Mitarbeiter*innen weiterhin oberste Priorität für uns. Daher haben wir die von uns implementierten COVID-19-Maßnahmen kontinuierlich überprüft, um das Wohlbefinden unserer Angestellten rund um den Globus sicherzustellen und sie in diesen bewegten Zeiten bestmöglich zu unterstützen. Gleichzeitig sind wir uns der Notwendigkeit bewusst, die betriebliche Kontinuität sicherzustellen – besonders angesichts des schnellen Wachstums, des härteren Wettbewerbs sowie der Tatsache, dass die Halbleiterindustrie noch stärker in den Fokus der gesamten Wirtschaft gerückt ist.

Im letzten Geschäftsjahr haben wir unsere strategischen Prioritäten mit unseren HR-Fokusfeldern weiterverfolgt. Um das People-Engagement zu fördern und eine positive Mitarbeiter*innenerfahrung zu bieten, treiben wir die Digitalisierung mit standardisierten Prozessen und Services voran. Als globales HR-Team ist es wichtig, uns als Funktion weiterzuentwickeln. Nur so können wir uns angemessen auf die Zukunft vorbereiten.

Die Pandemie hat den Wandel weltweit beschleunigt und uns die Zukunft der Arbeit ein Stück näher gebracht – eine Zukunft, die durch Digitalisierung und eine engere Zusammenarbeit zwischen Mensch und Maschine geprägt ist. Dies ist eines der Schlüsselthemen, dem wir im vergangenen Jahr im Rahmen unserer „New Work“-Initiative besondere Aufmerksamkeit geschenkt haben. New Work geht weit über das Konzept des mobilen Arbeitens hinaus und berücksichtigt auch die Auswirkungen neuer Arbeitsmodelle auf unsere Unternehmenskultur, unsere Zusammenarbeit und die Talententwicklung.

Eine weitere große Herausforderung ist der exponentielle Anstieg offener Stellen bei Infineon. Die richtigen Personen in kritischen Talentmärkten zu finden, ist essenziell für das Wachstum unseres Unternehmens. Wir haben unsere Recruiting-Aktivitäten überprüft und ein erfolgreiches Konzept erarbeitet, um unseren hohen Bedarf an neuen Talenten zu decken.

Für uns ist dies der Schlüssel zum Erfolg – schließlich sind unsere Mitarbeiter*innen unser größtes Kapital. Bei allem, was wir tun, stehen unsere Angestellten im Mittelpunkt. Deswegen richten wir sämtliche HR-Aktivitäten entsprechend aus.

An dieser Stelle möchte ich allen meinen HR-Kolleg*innen rund um den Globus ganz herzlich für ihr Engagement, ihr Commitment und ihren unermüdlichen Einsatz danken. Ohne sie wären unsere HR-Erfolge im Geschäftsjahr 2021 nicht möglich gewesen. Mit einem so großartigen globalen Team zusammenzuarbeiten, macht mich sehr stolz.

Ich wünsche Ihnen viel Spaß beim Lesen unseres Personalberichts 2021!

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. Unser Selbstverständnis lautet daher „People create value. HR fosters people engagement“.

Unser im Jahr 2020 definiertes HR Verständnis hat daher nach wie vor Gültigkeit und ist systematisch in unserer Organisation verankert: **„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 Mitarbeitenden 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 Mitarbeitenden durch eine positive Mitarbeitererfahrung verbessern, die sich auf alle Facetten ihres Wirkens bei Infineon erstreckt.



Als globales HR-Team sind wir auf dem richtigen Weg, die Erfahrung und das Engagement unserer Mitarbeiter*innen zu verbessern; wir können das Engagement sogar messen. Unsere strategischen

Fokusbereiche leiten uns und helfen uns dabei, uns eng an den Bedürfnissen der Mitarbeitenden und des Unternehmens zu orientieren.

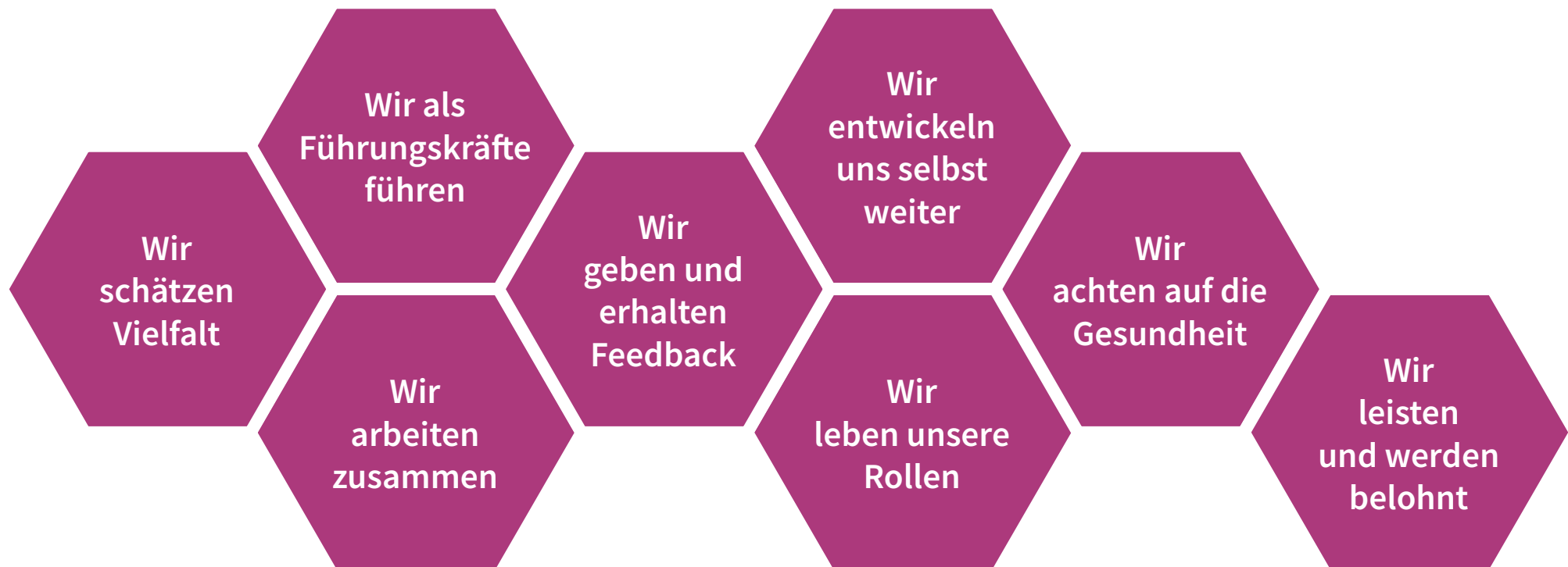
Markus Fink

Executive Vice President & CHRO



People create value.
HR fosters people engagement.

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 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.

Unsere People-Philosophy

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 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 vier Organisationsbereichen und einem starken Zusammenhalt unserer gesamten HR-Abteilung („oneHR“-Philosophie) fördern wir das Engagement der Mitarbeiter*innen und gestalten das Mitarbeitererlebnis bei Infineon.

HR Business Consulting ist die erste Anlaufstelle für die verschiedenen Geschäfts- und Konzernfunktionen mit einer ausgezeichneten Mitarbeiterorientierung. Sie stellen die strategischen, beratenden und transaktionalen Leitlinien für das Unternehmen bereit. Sie beraten das Unternehmen in Bezug auf Mitarbeiterstrategien und identifizieren Talente im gesamten Unternehmen.

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 Innovation, Customer & Projects stellen die Förderung des Engagement der Mitarbeiter*innen in allen HR-Prozessen in den Vordergrund und gewährleisten einen „oneHR“-Ansatz. Auf Basis der HR-Strategie werden in Zusammenarbeit mit den anderen Bereichen Lösungen entwickelt, die die Bedürfnisse der Mitarbeiter*innen berücksichtigen. Anhand datenbasierter Entscheidungskonzepte unterstützen sie die Weiterentwicklung der Mitarbeiter*innen und der Organisation und fördern damit einen hohen Leistungsstandard im Unternehmen.

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.

Dabei orientieren wir uns an den geschäftlichen Anforderungen und entwickeln unseren HR-Bereich kontinuierlich weiter. Im vergangenen Geschäftsjahr haben wir ein Zielmodell für unsere zukünftige HR-Shared-Services-Funktion bei Infineon entwickelt. Dieses werden wir im kommenden Geschäftsjahr schrittweise ausrollen. Darüber hinaus haben wir uns darauf konzentriert, unsere HR Business Consulting Organisation weiterzuentwickeln. Im Mittelpunkt stehen dabei die Schaffung eines positiven Kundenerlebnisses für unsere Mitarbeiter*innen und Führungskräfte sowie die weitere Harmonisierung, Standardisierung und Digitalisierung von End-to-End-Prozessen und -Services.

Strategische Fokusfelder

Die 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.

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

„**Personal- und Führungskräfte-Entwicklung**“ 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-Funktion und unsere Infrastruktur**. 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.

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 neuen globalen Kurzbefragungen zum Engagement erhalten wir zweimal jährlich Feedback zu Themen wie Strategie, Zielen, 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 Februar 2021

Die globale Rücklaufquote lag bei hohen 66 Prozent. 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 83 Prozent erhalten, was insgesamt zu einem hohen globalen Engagement-Index von 80/100 führt.

HR als Digitalisierungstreiber

Nur wenige Entwicklungen bringen so große Veränderungen für Unternehmen mit sich wie die digitale Transformation.

HR spielt eine wesentliche Rolle im Digital-Transformation-Prozess von Infineon. Während die IT sich um die technischen Aspekte kümmert, konzentriert sich die Personalabteilung mehr auf das (Zwischen-) Menschliche. Der Fokus von HR liegt darauf, bestehende Denkweisen zu ändern, die Unternehmenskultur aktiv zu gestalten sowie die Entwicklung und Aneignung der richtigen Kompetenzen zu unterstützen. Mehr noch: Die Personalabteilung möchte mit gutem Beispiel vorangehen und treibt ihre eigene digitale Transformation aktiv voran.

Von Mitarbeiter*innen zu „HR-Kund*innen“

Wir möchten unseren HR-Kund*innen eine unkomplizierte, reibungslose digitale Erfahrung bieten. Dass wir von „HR-Kund*innen“ sprechen, zeigt, dass die Personalabteilung sich um Personen mit und ohne Beschäftigungsvertrag kümmert, einschließlich Mitarbeitenden, Führungskräften, Kandidat*innen und Ehemaligen. Außerdem unterstreicht dies den Anspruch von HR, die Gestaltung und Bereitstellung von HR-Dienstleistungen stärker an den Kund*innen auszurichten.

Ein wichtiges Element unserer HR-Strategie besteht darin, Menschen in den Mittelpunkt unseres Tuns und Handelns zu stellen. Um diese Strategie umzusetzen, orientieren wir uns bei allen HR-Lösungen an den Anforderungen der HR-Kund*innen und tragen somit zu einem positiven Mitarbeiter*innenerlebnis bei. Dieser Ansatz konzentriert sich auf HR-Customer-Journeys statt auf isolierte Prozesse.

Auf diese Art schaffen wir ein positives Erlebnis auf Basis von end-to-end digitalen Datenflüssen und Automatisierung. Außerdem möchten wir eine Umgebung gestalten, in der HR Mitarbeitende sehr gute Dienstleistungen anbieten und Mitarbeitenden gleichzeitig den nötigen Raum bieten, um zum Erfolg des Unternehmens beitragen zu können.

Wie wichtig die Digitalisierung ist, spiegelt sich auch in unserer Unternehmensstrategie wider. Und eines unserer vier strategischen HR-Fokusfelder ist „HR Processes & Infrastructure“. Die Betonung liegt hier auf anwendungs-freundlichen und standardisierten HR-Prozessen und Systemen. Das Vorantreiben von Digitalisierung und Automatisierung gehört genauso dazu wie die kontinuierliche Weiterentwicklung des HR-Bereichs.

Meilensteine in den Bereichen Digitalisierung und Zusammenarbeit waren im letzten Geschäftsjahr unter anderem der Ausbau von Online- und virtuellen Schulungen sowie die Entwicklung virtueller Führungskompetenzen. Außerdem haben wir weiter daran gearbeitet, die digitalen Kompetenzen unseres HR-Teams auszubauen.

Unsere HR-Kund*innen verstehen: Befragung von HR-Kund*innen und Self-Assessment

Umfrage zur Zufriedenheit der HR-Kund*innen und HR-Self-Assessment 2021

Das Feedback unserer Mitarbeiter*innen ist ein wichtiger Indikator dafür, wo wir mit unseren Ambitionen stehen. Im Rahmen unserer jährlichen Umfrage zur Zufriedenheit der HR-Kund*innen haben wir unsere Führungskräfte und Mitarbeitenden stichprobenartig gefragt, wie zufrieden sie mit der Arbeit und dem Angebot der Personalabteilung sind. Parallel dazu haben wir ein HR-Self-Assessment durchgeführt, um besser zu verstehen, wie wir unsere eigene Arbeit wahrnehmen.



”

Bei Infineon möchten wir unsere Kund*innen rundum zufriedenstellen. Für die Personalabteilung bedeutet das, unseren Mitarbeitenden HR-Services zu bieten, die sie begeistern.

Wesentliche Erfolgs-

faktoren sind modernste digitale Schnittstellen – und zwar nicht nur im Gespräch mit Kund*innen, sondern auch mit unseren Angestellten.

Helmut Gassel
Chief Marketing Officer

Auf einen Blick

Ergebnisse der Umfrage zur Kund*innenzufriedenheit

Wir sind zufrieden mit dem Feedback der Teilnehmenden und der Zufriedenheitsquote. Allgemein waren die Befragten mit der erhaltenen Unterstützung zufrieden. Dennoch gibt es immer noch ein paar Bereiche, die wir uns genauer ansehen müssen. Wir haben den Anspruch, uns kontinuierlich zu verbessern und unseren Angestellten ein positives Erlebnis zu bieten. Daher werden wir die Systemintegration und die Nutzungsfreundlichkeit der HR-Tools verbessern und so unsere Prozesslandschaft weiterentwickeln.

Neues aus den Regionen

Wie überall auf der Welt war auch in unseren Regionen das Geschäftsjahr von der globalen Pandemiesituation geprägt. Neben der Aufrechterhaltung unseres globalen Geschäftes, war die Integration unserer neuen Kolleg*innen von Cypress in diesem Jahr ein wesentlicher Bestandteil in den Regionen.

Die wichtigsten Entwicklungen der letzten Monate in unseren Regionen auf einen Blick:

”

Asien-Pazifik

„Durch die Aufnahme von sechs Standorten in die Infineon-Familie erhöhte sich die Zahl der Mitarbeiter*innen in der Region auf beeindruckende 19.000. Das Geschäft im asiatisch-pazifischen Raum erholte sich sehr gut und nahm im Laufe des Jahres konstant zu. Neben unseren traditionellen Kernländern wie Singapur und Malaysia rückten auch Korea, Indien und Schwellenmärkte wie Vietnam in den Vordergrund. Bei der Talentsuche zur Unterstützung unseres Wachstums haben wir uns die sozialen Medien zunutze gemacht, unser Talentmanagementprogramm in ganz Asien überarbeitet, um unseren künftigen Bedarf zu decken, und unsere Strategien zur Mitarbeiterbindung verbessert. Mit seinen Weiterbildungsmaßnahmen unterstützt HR beim Übergang zu einem globalen KI-Hub für Infineon und nimmt so eine wesentliche Rolle in unserer Digital-Transformation-Journey ein. Unsere Initiativen zu Vielfalt, Inclusion und Gesundheit konzentrieren sich auf das ganzheitliche Wohlbefinden der Mitarbeitenden. Sie schaffen eine positive Kultur und bieten psychische Unterstützung, um den Erschöpfungserscheinungen der Pandemie und den Auswirkungen der lang anhaltenden Isolation entgegenzuwirken. Indem wir unsere Führungskräfte mit den richtigen Fähigkeiten ausstatten und ihre Führungskompetenzen insbesondere im Hinblick auf die Kommunikation verbessern, schaffen wir die nötige Grundlage, um konstruktive Beziehungen zu unserem wertvollsten Kapital aufzubauen und zu pflegen – nämlich zu unseren Mitarbeiter*innen.“

”

Greater China

„Mehr als 400 Mitarbeiter*innen kamen in der Infineon-Region Greater China hinzu, wobei das Onboarding und die Integration ein fortlaufender Prozess ist. Die Personalabteilung für Greater China übernahm die Rekrutierung, Einstellung, Entwicklung und Einbindung von Talenten im Rahmen vieler verschiedener Initiativen und trug so zum starken Geschäftswachstum in der Region bei. Mithilfe von Engagement-Umfragen und entsprechenden Follow-up-Aktivitäten erfasste HR die Meinungen der Angestellten, um das Wir-Gefühl und die Motivation zu stärken und einen Arbeitsplatz zu schaffen, an dem sich alle wohlfühlen. Darüber hinaus wurden Initiativen ins Leben gerufen, um Talent- und Leadership-Pipelines mithilfe allgemeiner und individueller Entwicklungspläne aufzubauen und zu entwickeln.“

”

Amerika

„Hinter uns liegt ein herausforderndes Jahr, das von der COVID-19-Pandemie geprägt war und eine enge Zusammenarbeit über all unsere Standorte hinweg forderte. Aber wir haben neue Aktivitäten vorangetrieben. Ein großes Highlight war das Pilotprojekt für das neue Desk-Sharing-Modell im Rahmen der „New Work“-Initiative, bei dem sich mehrere Mitarbeiter*innen einen Schreibtisch teilen. Weitere Höhepunkte waren unter anderem Maßnahmen zur Förderung der persönlichen und insbesondere der Führungskräfteentwicklung. Mit der virtuellen Leadership-Journey „Compass“ unterstützen wir unsere Führungskräfte dabei, erfolgreich Veränderungen zu meistern, Resilienz zu entwickeln und Widerstände gegenüber Veränderungen zu bewältigen, indem wir diese in einem positiven Licht betrachten. Ein weiteres spannendes Projekt war die Einführung der virtuellen Coaching-Plattform BetterUp. Sie ist darauf ausgelegt, Führungskräfte zu unterstützen sowie das regionale Mentoring- und Coaching-Programm zu fördern, an dem mittlerweile 22 Mentoren aus unseren Geschäftsbereichen teilnehmen.“

”

Japan

„Die Cypress-Integration hatte große Auswirkungen auf unsere Region. So haben sich in Japan der Umsatz verdoppelt und die Beschäftigtenzahl verdreifacht. Auch die Zahl der Standorte hat sich verdreifacht inklusive neuer Divisionen und Funktionen in Japan. Angesichts der aktuellen Pandemie mussten wir die richtigen Prioritäten setzen und eng mit allen Beteiligten zusammenarbeiten, um die erforderlichen Aktivitäten wie geplant umzusetzen.“



Live @ Infineon

Live @ Infineon

Die zentrale Rolle von HR bei der Integration der neuen Kolleg*innen weltweit

Mit der Akquisition von Cypress haben wir die Stärken von Cypress und Infineon zu einem der 10 größten Halbleiterhersteller der Welt vereint. Dies ist ein weiterer wichtiger Schritt bei der Umsetzung unserer langfristigen Strategie „Linking the real and the digital world“.

Die Integration von Cypress hat weiterhin hohe Priorität für unser Unternehmen

Auch wenn wir bei der Integration von Cypress in vielen Bereichen bereits erfolgreich waren, werden wir unsere Integrationsaktivitäten im gesamten Unternehmen fortsetzen. Im letzten Geschäftsjahr konnten wir über 6.000 neue Kolleg*innen in unsere Organisation, Prozesse, Richtlinien, Systeme und Vergütungslogik einbinden und gleichzeitig die nötigen Onboarding- und Schulungsmaßnahmen auf individueller und Teamebene starten. Dies ist ein wichtiger Schritt, um die neuen Mitarbeitenden und Führungskräfte erfolgreich zu integrieren.

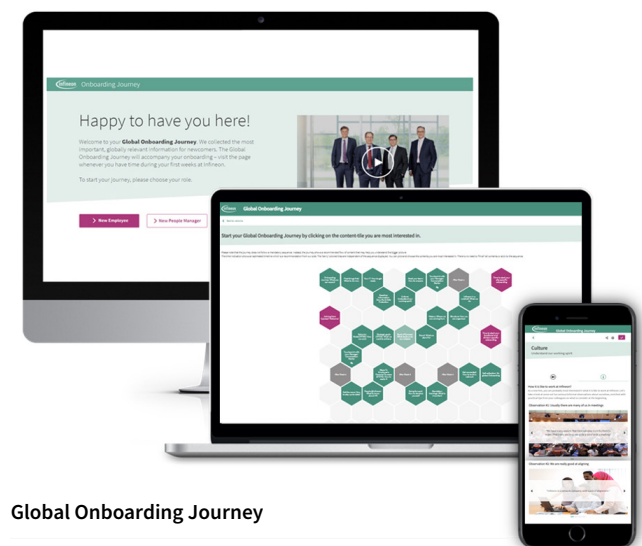
Die Integration eines großen Unternehmens wie Cypress bringt viele Veränderungen, Herausforderungen, aber auch Chancen mit sich – sowohl für Infineon als Unternehmen als auch für die einzelnen Mitarbeitenden.

HR leistet bei der Integration einen wesentlichen Beitrag in strategischer, finanzieller und kultureller Hinsicht. Entsprechend unserer Change-Strategie begleiten wir Mitarbeiter*innen weltweit durch den Integrationsprozess, zum Beispiel durch ein Buddy-System oder die neu entwickelte Onboarding-Journey. Bereits früh haben wir vollkommen transparent kommuniziert, was Angestellte bei Infineon erwarten können.

Onboarding unter speziellen Bedingungen

Trotz herausfordernder Bedingungen aufgrund der COVID-19-Pandemie haben wir neue Wege gefunden, um unsere neuen Kolleg*innen willkommen zu heißen und in die Arbeitsprozesse bei Infineon zu integrieren. Mithilfe virtueller Tools konnten wir virtuelle „Willkommen“-Meetings abhalten, den Informationsfluss kontinuierlich aufrechterhalten und gleichzeitig die persönliche Interaktion so gut es ging kompensieren.

Die Integrationsaktivitäten wurden vom zentralen Projektteam an die Geschäftsbereiche übertragen. Dank der großartigen Teamarbeit sind wir weit gekommen. Die erzielten Erfolge werden als Basis für unsere kontinuierlichen Integrationsinitiativen dienen und uns helfen, die verbleibenden Aufgaben zu erfüllen.



Global Onboarding Journey

New Work – die Zukunft der Arbeit

Die Bedeutung neuer Arbeitsweisen nimmt durch Megatrends wie die Digitalisierung, die künstliche Intelligenz und die Zusammenarbeit zwischen Mensch und Maschine verstärkt zu. In jüngster Zeit gewann diese Entwicklung bedingt durch die Coronapandemie an Dynamik.

Wie in einer Zeitmaschine wurden wir in die Zukunft der Arbeit versetzt. Veränderungen der Arbeitswelt, die eigentlich für die kommenden Jahrzehnte vorausgesagt waren, fanden plötzlich in nur wenigen Wochen statt.

Bei Infineon hatten wir bereits viele digitale Tools und Prozesse implementiert, die uns halfen, unser Geschäft während der Pandemie erfolgreich am Laufen zu halten. Zudem haben wir während der Krise unsere Angebote und Tools konstant verbessert, um unsere Mitarbeitenden und Führungskräfte im Homeoffice zu unterstützen.

NEW WORK

Eine exzellente Grundlage, die sich ausbauen lässt

Der Großteil unserer Büroangestellten kann bereits von daheim aus arbeiten. Dank LinkedIn-Learning und weiteren Schulungsangeboten ermöglichen wir es unseren Mitarbeiter*innen, sich künftige Kompetenzen für die neue Arbeitswelt anzueignen.

Um auch in Zukunft unsere Wettbewerbsfähigkeit und Innovationsstärke sicherzustellen, haben wir die Initiative „New Work @ Infineon“ ins Leben gerufen. Dabei geht es um weit mehr als nur die Frage, wie viele Tage unsere Angestellten nach der Pandemie von daheim aus arbeiten können. Auch Meetings, persönliche Follow-ups und Workshops können künftig virtuell stattfinden. Fakt ist: Ein höherer Digitalisierungsgrad bringt mehr Veränderungen. Zum Beispiel hat eine höhere Automatisierung Auswirkungen darauf, welche Aktivitäten künftig von Menschen und welche von Maschinen durchgeführt werden. Dies wiederum wird die Zusammenarbeit beeinflussen.

Diese Veränderungen in den Aufgaben, Jobs, Prozessen und in der Zusammenarbeit werden sowohl von Mitarbeiter*innen als auch von Führungskräften neue Fähigkeiten und Kompetenzen erfordern.

Technologien können keine Menschen ersetzen: Vielmehr helfen sie uns dabei, uns darauf zu fokussieren, was wir besser machen können als Maschinen. Diese Veränderungen werden auch Auswirkungen auf unsere Unternehmenskultur, unsere Community und unser Wohlbefinden bei Infineon haben.

New Work Motivation, New Work Core Beliefs, New Work Maßnahmen

Um sicherzustellen, dass wir richtig handeln, haben wir drei Grundpfeiler definiert: New Work Motivation, New Work Core Beliefs und New Work Maßnahmen.

New Work Motivation konzentriert sich auf das „Warum“. New Work hilft uns, unsere Unternehmensziele zu erreichen und gleichzeitig die Interessen aller Beteiligten einschließlich unserer Angestellten im Auge zu behalten.

Mit New Work Core Beliefs schaffen wir den nötigen Rahmen für die Art und Weise, wie wir künftig arbeiten. Sie geben Aufschluss darüber, was sich aus unserer Perspektive in der Arbeitswelt verändern wird, sowie über die Elemente der aktuellen Unternehmenskultur, die wir gerne beibehalten möchten.

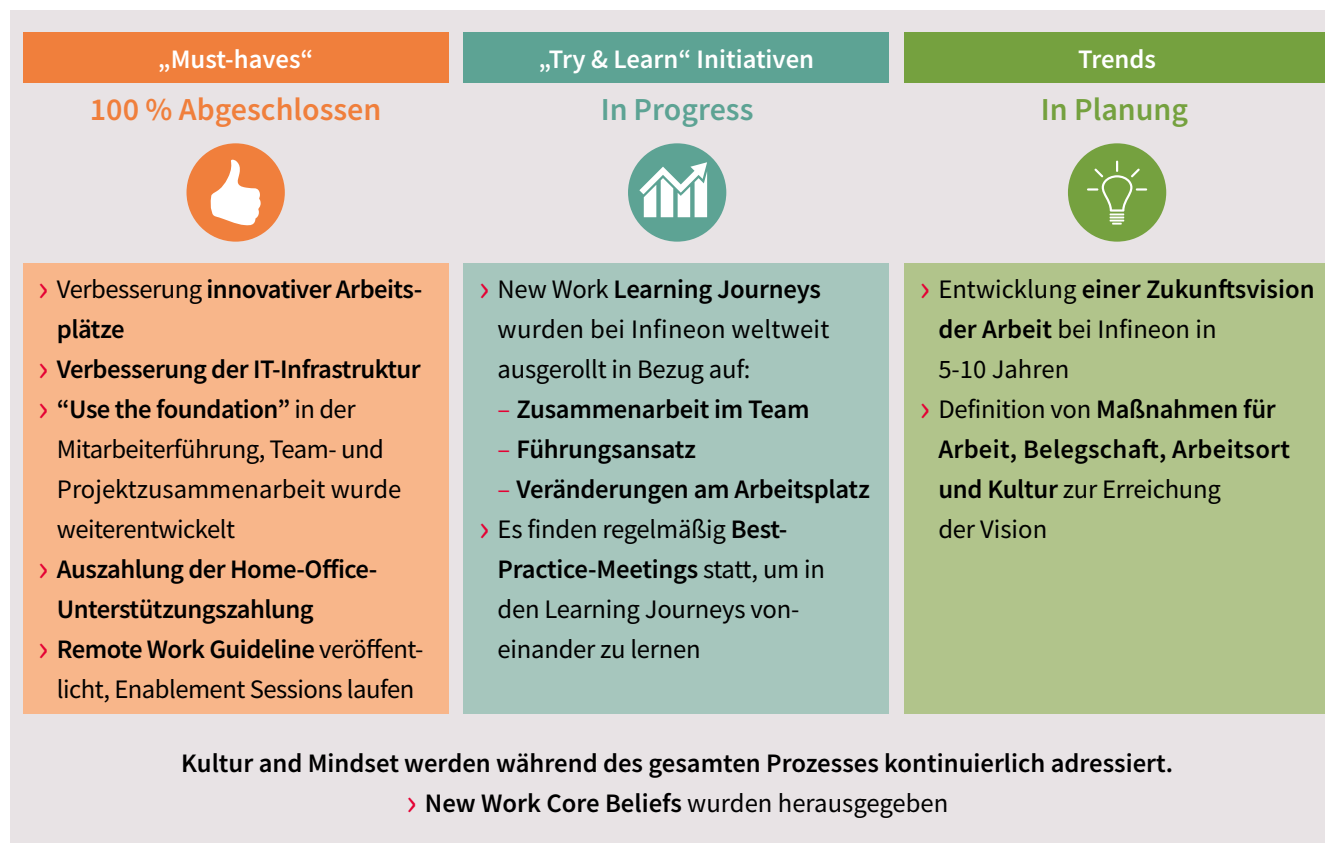
Implementierung in drei Phasen

Die Abstimmung und Implementierung von New Work Maßnahmen erfolgte in drei Phasen.

- › Die „Must-have“-Maßnahmen dienen dazu, unsere Unternehmensziele unmittelbar nach der Pandemie zu erreichen, und umfassen eine Remote-Work-Richtlinie, die nach der Krise in Kraft tritt.

- › Mit den „Try & learn“-Maßnahmen (Ausprobieren und Lernen) versuchen wir, neue Elemente auszuprobieren, um die passenden für Infineon zu finden, da es aktuell keine Klarheit über den richtigen Ansatz oder die Auswirkungen gibt.
- › Der dritte Teil sind „Trends“ und somit künftige Maßnahmen, die etwa auch Faktoren umfassen, die uns bisher noch nicht bekannt sind. Um diese Fragen werden wir uns kümmern, sobald sie sich stellen.

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.



Die Digitalisierung wird die Zukunft der Arbeitswelt signifikant prägen. Wir möchten diese Transformation sinnvoll mitgestalten, damit sie unseren Mitarbeiter*innen und Infineon zugutekommt. Im vergangenen Jahr hat das New-Work-Projektteam bereits exzellente Vorarbeit

geleistet. Wir werden weiterhin neugierig bleiben und die Augen offen halten, um Bereiche zu identifizieren, in denen wir uns anpassen müssen oder uns weiter verbessern können. Ich freue mich sehr darauf, die dritte Phase des Projekts zu starten: Hier werden wir einen genaueren Blick auf die Trends werfen und gemeinsam eine Vision für die Zukunft der Arbeit bei Infineon entwickeln.

Constanze Hufenbecher
Chief Digital Transformation Officer

COVID-19 – kontinuierliche Maßnahmen, die uns durch die Pandemie helfen

Auch das vergangene Geschäftsjahr war von der COVID-19-Pandemie geprägt.

Natürlich haben wir die von uns implementierten COVID-19-Maßnahmen kontinuierlich auf den Prüfstand gestellt, um das Wohlbefinden unserer Angestellten und die Kontinuität unseres Geschäfts – für uns zwei absolute Topprioritäten – zu gewährleisten.

Die COVID-19-Taskforce, die wir bereits zu Beginn der Pandemie ins Leben gerufen haben, war auch in den letzten Monaten aktiv. Für uns war es von höchster Bedeutung, die geltenden lokalen Vorschriften an allen globalen Standorten einzuhalten sowie angemessene Sicherheits- und Hygienekonzepte zu implementieren.

Infineon traf zahlreiche Maßnahmen, um die Angestellten und das Unternehmen optimal zu unterstützen und zu schützen, wie zum Beispiel die Schaffung unterschiedlicher erfolgreicher Test- und Impfkonzeppte an unseren Standorten.

Darüber hinaus haben Infineon und seine regionalen Tochtergesellschaften seit Ausbruch der Pandemie 22 Initiativen gestartet oder sich daran beteiligt. Um die Folgen der COVID-19-Krise abzufedern und Menschen in Ländern wie Malaysia, Indien, Singapur, Österreich, Ungarn, China, Deutschland und den USA vor Ort zu unterstützen.

Homeoffice-Trend hält an

Schon vor der COVID-19-Pandemie waren bei Infineon viele Bereiche des Arbeitsalltags außerhalb der Produktion

von Homeoffice, mobilem Arbeiten und der virtuellen Zusammenarbeit geprägt. Spezielle virtuelle Lernangebote haben unseren Führungskräften geholfen, ungewisse Zeiten zu meistern, sich selbst zu organisieren und ihre Mitarbeiter*innen und Teams im Homeoffice zu coachen. Wir haben unsere Angebote laufend erweitert und verbessert, um Angestellte mit und ohne Führungsfunktion in dieser Situation zu unterstützen. Besonders weil diese außergewöhnliche Situation so viele Monate anhält, liegt die Herausforderung jetzt darin, eine optimistische Einstellung zu bewahren und die Pandemiemüdigkeit zu bekämpfen. Wie weiter oben erwähnt, evaluieren wir mit unserer Initiative New Work die praktischen Erkenntnisse der letzten Monate, um zu sehen, was wir daraus für die Zukunft lernen können.



”

Weiterhin hat uns in diesem Jahr die COVID-19-Pandemie intensiv beschäftigt. Die Krisenteams an den Standorten und die IT haben ihr Bestes gegeben, um die Kolleg*innen vor Infektionen zu schützen und ein Arbeiten von zu Hause problemlos zu ermöglichen.

Damit das Thema Weiterbildung unserer Mitarbeiter*innen nicht unter mangelnder Möglichkeit zum Präsenztraining leidet, haben sich besonders unsere Trainingsanbieter und Akademien hervor getan. Existierende Präsenztrainings wurden in virtuelle Formate überführt und zahlreich zur Verfügung gestellt. Dank einer geschlossenen Vereinbarung können zudem nun auch unsere Produktionsmitarbeiter*innen von der Nutzung von LinkedIn-Learning profitieren. Gerade in Zeiten der fortschreitenden Digitalisierung und Automatisierung in den Werken ist es dringend erforderlich, unsere Mitarbeiter*innen kontinuierlich weiterzubilden.

Zusätzlich haben Arbeitgeber und Gesamtbetriebsrat die Weichen für neue Arbeitsformen nach der Pandemie gestellt. Wir haben hier bewusst auf schnelle und radikale Lösungen verzichtet und setzen auf einen agilen Ansatz, um uns mit der Zeit an die unterschiedlichsten Erfahrungen und Wünsche unserer Mitarbeiter*innen und Führungskräfte anpassen zu können

Ronald Künemund

Vorsitzender des Gesamtbetriebsrats

Den Recruiting Cycle bestmöglich meistern

Die Zahl der offenen Stellen bei Infineon verdreifachte sich im Laufe dieses Geschäftsjahres weltweit von 800 auf mehr als 2.400. Unsere Aufgabe war es, diesen außergewöhnlichen Anstieg der Talentnachfrage zu bewältigen. Gleichzeitig erforderte die ständig steigende Zahl schwer zu besetzender Funktionen einen neuen spezifischen Ansatz und eine noch engere Zusammenarbeit zwischen HR und den Business-Teams.

Der „Recruiting-Push“ als wichtiger Enabler für profitables Wachstum und den Aufbau von Systemkompetenz

Unsere Division Power & Sensor Systems (PSS) nahm hier eine Vorreiterrolle ein. Bereits im April 2020 – als die COVID-19-Pandemie um sich zu greifen begann – kündigte sie einen intensiven Stellenaufbau mit rund 400 neuen Positionen (und allen möglichen Profilen) einschließlich schwer zu besetzender Funktionen rund um den Globus an. Eins war uns klar: Mit den bisher erfolgreichen Recruiting-Aktivitäten würden wir nicht in der Lage sein, diese Stellen zu besetzen. Also richteten wir ein globales interdisziplinäres Team ein, das für den allerersten „Recruiting-Push“ von Infineon die Verantwortung übernahm. Wir brauchten eine Alternative zum traditionellen Job-by-Job-Ansatz beim Recruiting. Dieser integrierte Recruiting-Push konzentrierte sich stattdessen auf Job-Cluster und half so, Positionen schneller zu besetzen.

Für die PSS-Division konnten wir mehr als 500 Positionen innerhalb von zwölf Monaten besetzen. Dazu gehörte es, Topkandidat*innen zu überzeugen, während einer globalen Pandemie das Unternehmen zu wechseln, sowie mehr als 1 Million Impressions in den sozialen Medien zu generieren – alles mit einem begrenzten Budget für externes Marketing.

Das „Recruiting-Push“ Konzept ist jetzt schon zur „neuen Normalität“ für große Recruiting-Kampagnen geworden

Mit dem weltweit starken Anstieg an offenen Positionen in unserem Unternehmen trat dieses Recruiting-Push Konzept in Kraft und setzt seitdem neue Maßstäbe. Es berücksichtigt drei wichtige Faktoren:



Culture



Culture

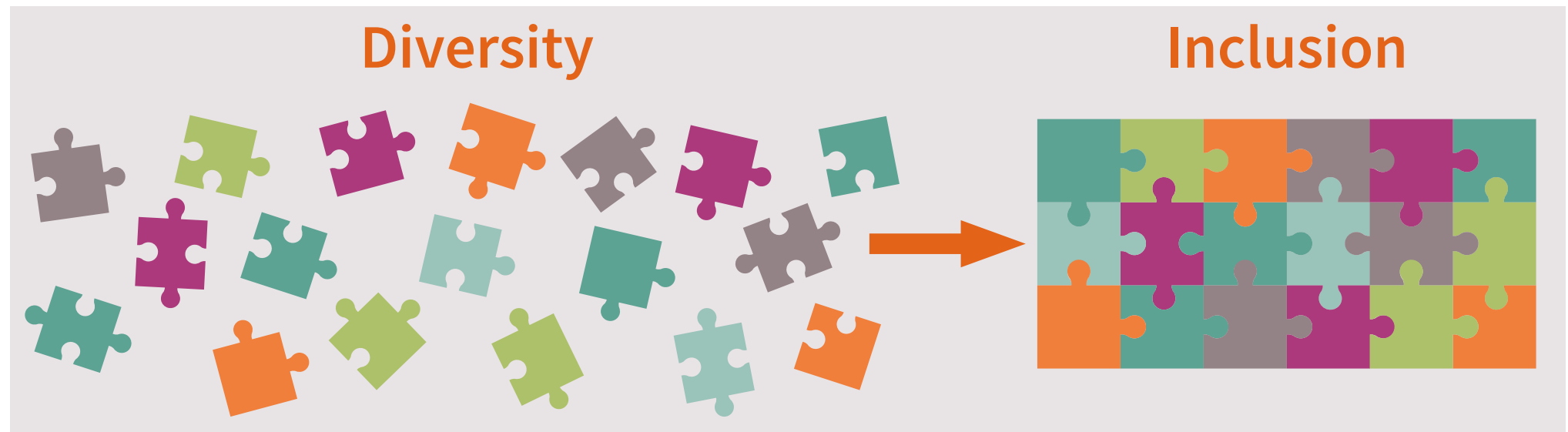
Diversity & Inclusion als Unternehmenskultur

Wir sind stolz darauf, ein vielfältiges Unternehmen mit Kolleg*innen aus mehr als 100 Ländern, verschiedenen Generationen und mit unterschiedlichsten Hintergründen zu sein. Für diese vielfältige Belegschaft ist eine Kultur der Inclusion sehr wichtig und bildet die Basis für den Erfolg unseres Unternehmens. Daher engagieren wir uns für eine inklusive Arbeitsumgebung, in der alle ihren Beitrag leisten können – frei von Vorurteilen und mit gleichen Chancen. Dieser Ansatz – davon sind wir überzeugt – fördert Kreativität und Innovationen und steigert auch die persönliche Zufriedenheit.

Wir unterstützen dies mit verschiedenen 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 & Kompetenz für Diversity & Inclusion“ weiterentwickelt, um zum Beispiel

das Bewusstsein für Unconscious Bias als potenzielle Hürde für Diversity & Inclusion zu schärfen. Ein wichtiges Instrument zur Schärfung des Bewusstseins und zur Vermittlung von Know-how war eine neue D&I-Toolbox, die das Unternehmen bei sämtlichen D&I-Fragen unterstützt sowie praktische Tipps und Tricks bereitstellt. Unter anderen enthält die Toolbox Informationen zu Themen wie „Unconscious Bias“, „Inclusive language“, „How to support work-life balance“ (Förderung der Work-Life-Balance) und „Managing multi-generational teams“ (Führung von Mehrgenerationenteams).

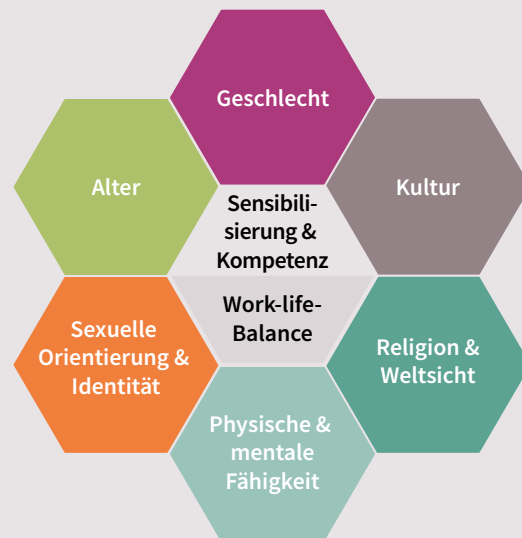




Diversity & Inclusion Toolbox

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 neues globales Ziel im Hinblick auf die Geschlechtervielfalt* gesetzt: So streben wir bis 2030 einen Anteil von 20 Prozent Frauen in Führungspositionen an.



D&I Toolbox Übersicht



Diversity & Inclusion sind wichtige Erfolgsfaktoren für unser Unternehmen und tragen maßgeblich zur Innovationskraft und Wettbewerbsfähigkeit bei. Wir schätzen unsere Unterschiede, z.B.

im Hinblick auf Alter, Geschlecht und Kultur und sorgen dafür, dass unterschiedliche Perspektiven in unserer Organisation gehört und gut repräsentiert werden. Auf diese Weise profitieren all unsere Mitarbeiter*innen und das Unternehmen als Ganzes von dieser Vielfalt.

Sven Schneider
Chief Financial Officer

*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.

Unser erster virtueller globaler Diversity-Tag 2021

Unsere wichtigste Veranstaltung, um das Bewusstsein und die Kompetenzen rund um D&I unternehmensweit zu verbessern, war im vergangenen Jahr zweifelsohne unser erster virtueller globaler Diversity-Tag am 20. Mai 2021. Mit mehr als 45 virtuellen Sessions und über 30 Stunden informativer Inhalte haben wir eine große Bandbreite an D&I-Themen abgedeckt.

Mit knapp 4.000 Registrierungen für die virtuellen Learning-Sessions stieß das Event auf breites Interesse im gesamten Unternehmen. Die Sessions selbst wurden überwiegend von Mitarbeiter*innen und Führungskräften in ihrer Rolle als Expert*innen bzw. Beauftragte gehalten, unterstützt von einer ausgewählten Gruppe externer Referent*innen. Sie trugen dazu bei, innerhalb der globalen Organisation Wissen aufzubauen und Gespräche anzuregen.

Eines der Highlights war das Video mit vielen Kolleg*innen aus aller Welt, das wir an diesem Tag gezeigt haben. Es machte deutlich, wie Vielfalt die Kreativität und Innovation fördern kann und wie wichtig ein Gefühl der Zugehörigkeit für uns alle ist.



Schließlich ermutigten wir unsere Mitarbeiter*innen, uns unter dem Hashtag #DiversityDayChallenge mitzuteilen, was Diversity & Inclusion für sie bedeutet. Es haben sehr viele Kolleg*innen rund um den Globus mitgemacht und wir waren wirklich beeindruckt von ihrer Kreativität.



**Global Diversity Day
2021 | 20 May**
Diversity & Inclusion
begins with us.

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:



InFit-GetActive- Laufwettbewerb – Infineon Americas

Dieses Jahr haben wir wieder an der InFit-GetActive-Challenge teilgenommen. Hier

geht es darum, sechs Wochen lang alle Schritte der teilnehmenden Teams zu zählen. Ziel war es, den 2020 erzielten Rekord von insgesamt 478 Millionen Schritten zu brechen.

InFit gehört zum „Infinite Cares“-Rahmenprogramm – einer 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.

Wie man im Büro und im Homeoffice fit bleiben kann – Infineon Austria

Unsere Vision, die Gesundheit zu schützen und zu fördern, ist fester Bestandteil unserer Unternehmensstrategie. Wir möchten Erkrankungen am Arbeitsplatz vorbeugen, unabhängig davon, ob die Mitarbeitenden im Büro oder zu Hause arbeiten. Das Gesundheitsteam in Österreich deckt ein breites Spektrum an Themen mit Tipps, Tricks und Informationen zu Gesundheit und einem aktiven Lebensstil ab. Es ist zuständig für die Gesundheit der Angestellten und unterstützt sie aktiv in der bestmöglichen Art und Weise.

Weltgesundheitswoche – Infineon Asien-Pazifik

Unter dem Motto „gesündere, gerechtere Welt“ feierte Infineon die 10. Weltgesundheitswoche vom 5. April bis 6. Mai 2021 mit einer Reihe von BERI-Aktivitäten (Boost, Energize, Relish/Reuse, Interact) zur Verbesserung von Gesundheit und Fitness, zur Unterstützung gemeinnütziger Projekte und zur Reduzierung von Abfall. Begleitet wurde das Event von der 30-tägigen „Workout“-Fun-Charity-Challenge; hier wurden die Erträge aus mehr als 120 verfügbaren Aktivitäten für einen guten Zweck gespendet.

Bei Infineon Warstein weiß man: Gesundheitsfördernde Maßnahmen funktionieren auch virtuell

Angesichts der COVID-19-Pandemie ist es wichtiger denn je, sich um die eigene Gesundheit zu kümmern. Die Arbeit im Homeoffice sowie das eingeschränkte Sportangebot im Alltag erfordern ein Umdenken. Unter dem Motto „gesundheitsfördernde Maßnahmen funktionieren auch virtuell“ bot der Warsteiner Standort allen Mitarbeiter*innen drei Aktivitäten, um die Gesundheit zu verbessern. Dabei lernten sie, wie sie während dieser Zeit ein ausgewogenes und nachhaltiges Leben führen können – sowohl in der Arbeit als auch privat:

- › Gesundheitsvortrag: „Body explain“ (Wissenswertes über den Körper): Dieser Vortrag sensibilisiert für die Bedeutung von Bewegung und die Umsetzung nachhaltiger Bewegung im Unternehmen.
- › Ernährungsvortrag „Food for body and soul“ (Nahrung für Körper und Seele): Diese Lektion hilft den Teilnehmenden, Ernährung und Essensgewohnheiten besser zu verstehen und erklärt deren Auswirkungen auf Körper und Geist.
- › Vortrag „Immune Power“ (Abwehrkraft): Bei dieser Session geht es um den Aufbau eines starken Immunsystems, insbesondere vor dem Hintergrund der COVID-19-Pandemie.

GoWell-Initiative – Infineon Melaka

Bei Infineon Melaka setzt man sich kontinuierlich dafür ein, eine gesunde Arbeitsumgebung zu schaffen und das Wohlbefinden der Beschäftigten zu fördern. Im Januar führte das Team GoWell ein, eine Initiative, die auf dem erstmals 2016 initiierten Programm HAPPY („Healthy Active People Program for You“; Programm für mehr Bewegung und Gesundheit) aufbaut und dieses weiterentwickelt hat. HAPPY konzentriert sich auf das Thema Gesundheit und wurde in den letzten Jahren mit den „sechs Dimensionen des Wohlbefindens“ ganzheitlicher aufgestellt. Gemeint ist das physische, psychologische, finanzielle, gesellschaftliche, arbeitsbezogene und ethische Wohlbefinden.

GoWell stellt jetzt den nächsten evolutionären Schritt bei der Entwicklung von Angeboten rund um Gesundheit und Wohlbefinden bei Infineon Melaka dar. Die Einführung von Well One als Teil der GoWell-Initiative erweitert das Programm um eine digitale Perspektive. Über die Anwendung Well One können Mitarbeitende an verschiedenen Challenges wie der „Movement Within Movement Control Challenge“ teilnehmen. Diese soll zu einem aktiven und gesunden Lebensstil anregen sowie insbesondere während der Pandemie Spaß und das gesellschaftliche Miteinander unter den Mitarbeiter*innen fördern.

Organization

Organization

Unsere Strategie erfolgreich umsetzen

Die richtige Organisationsform sowie das richtige Organisationsdesign für unsere strategischen Ziele und Herausforderungen zu finden, ist nach wie vor ein wichtiger Erfolgsfaktor für die Strategieumsetzung.

Dieses Jahr war weiterhin geprägt von der Integration unserer neuen Kolleg*innen von Cypress. Zudem standen wir bei Projekten zur strategischen Neuorientierung und nachhaltigen Integration beratend zur Seite.

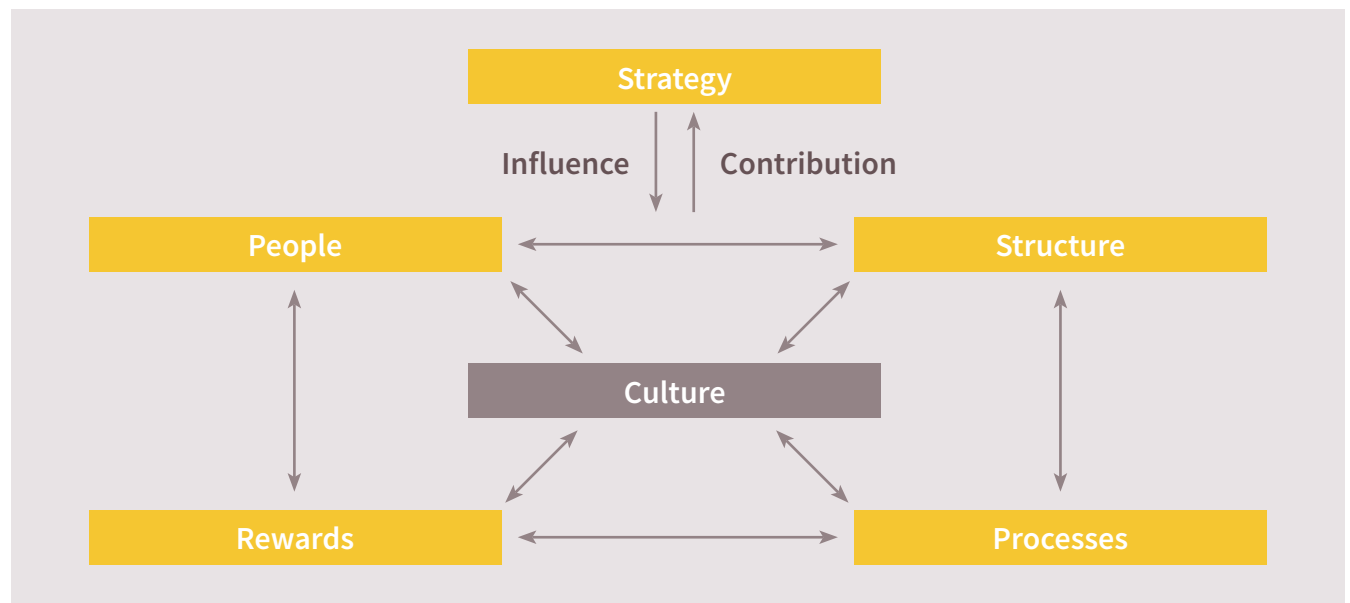
Ein integrativer Ansatz

Wir betrachten die Organisation als ganzheitliches System, das Strukturen und Prozesse, Kompetenzen von Mitarbeitenden und Führungskräften, Mess- und Belohnungssysteme sowie kulturelle Komponenten umfasst. Das alles wird durch unseren integrativen Ansatz erfasst. Unser Projekt-Set-up vereint das Know-how von Expert*innen für Organisationsdesign und Transformation und gewährleistet so eine nahtlose, durchgängige Unterstützung. Ergänzt wird dieser ganzheitliche Ansatz durch Verknüpfungen mit bestehenden Lernformaten und unsere laufenden Initiativen zur Führungskräfteentwicklung.

Die Organisation unterstützen

Erfolgreiche Transformationen sind nur möglich, wenn Transformationsexpertise und entsprechende „Transformations-Agents“ flächendeckend in der gesamten Organisation verankert sind. Daher investieren wir in die Weiterbildung größerer Communitys innerhalb von Infineon und treiben Community-Ansätze entsprechend

voran. Im Januar 2020 haben wir ein aktives weltweites Netzwerk von Change-Management-Praktiker*innen ins Leben gerufen, das aus Business- und Zentralfunktionen besteht, die von HR koordiniert werden – den „we.create.change.club“.



Strategische Personalplanung und -analyse

Strategische Personalplanung

Der schnelle technologische Wandel und die starke Globalisierung zwingen Organisationen dazu, ihre Geschäftsstrategien konstant auf den Prüfstand zu stellen. Die strategische Personalplanung zielt darauf ab, die Unternehmensstrategie in eine Personalstrategie zu übersetzen. Sie umfasst spezifische Maßnahmen, um den Unternehmenserfolg durch eine engagiertere, qualifiziertere und zukunftsfähige Belegschaft sicherzustellen.

Infineon steht erst am Anfang

Infineon hat gerade damit angefangen, eine strategische Personalplanung zu implementieren. Verschiedene Elemente wurden bereits entwickelt, verfeinert und getestet – alles auf Basis von Benchmarks und dem branchenweiten Austausch von Best Practices.

Ziel ist es, die Personalinvestitionen mit der Geschäftsstrategie abzustimmen, um Veränderungen schneller voranzutreiben und die Organisation so aufzustellen, dass sie ihre Zielsetzungen erreichen kann. Wir setzen auf einen pragmatischen Ansatz, der Antworten auf die richtigen Fragen zur Personalentwicklung ermöglicht und so unser Unternehmen unterstützt.

People Analytics wird der Herausforderung gerecht

Mit People Analytics sind wir besser in der Lage, datengestützte Entscheidungen zu unseren Angestellten zu treffen. Dabei nutzen wir große Datenmengen und fortschrittliche Analysefunktionen, um wertvolle Einblicke in die Organisation zu gewinnen. Wir sind überzeugt, dass diese uns helfen bessere geschäftliche Entscheidungen zu treffen. Im vergangenen Geschäftsjahr wurden bereits die ersten People Analytics Maßnahmen bereitgestellt, etwa zur Unterstützung der Gender-Diversity-KPI-Simulation für das ESG-Ziel (Environmental, Social & Governance) oder zur Förderung des Reskilling-Teilprojekts im Rahmen der ARISE-Initiative in Singapur. Darüber hinaus haben wir eine People-Analytics-Community in der Personalabteilung implementiert. Dadurch wollen wir alle relevanten Perspektiven ins Team einbringen und über die gesamte HR-Funktion hinweg zusammenarbeiten, um das Maximum aus People Analytics herauszuholen.



People & Leadership

People & Leadership

Leadership @ Infineon: eine wichtige Rolle in Zeiten der Pandemie

Als die Pandemie Anfang 2020 ausbrach, stand Infineon – wie viele andere Unternehmen auch – vor der Herausforderung, in zwei Bereichen blitzschnell zu reagieren. Zum einen ging es darum, unseren Führungskräften auf pragmatische, praktische und kreative Weise Krisenmanagement- und Remote-Leadership-Kompetenzen zu vermitteln. Wir mussten ihnen helfen, in extrem unbeständigen Zeiten auch aus der Entfernung Vertrauen aufzubauen, Arbeitsstrukturen neu zu organisieren und mittels digitaler Technologien zusammenzuarbeiten, ohne an Dynamik zu verlieren. Zum anderen haben wir unser Führungskräfte-Portfolio überarbeitet, das bisher in Form hochwertiger, bewährter Präsenzveranstaltungen angeboten wurde.

Um Spannungen abzubauen und eine sichere Führung bei der Umstellung auf Homeoffice zu gewährleisten, haben wir mehrere einstündige Upskilling-Sessions zu den Themen „Remote Leadership“ und „Zusammenarbeit in einer Remote-Umgebung über Webex“ bereitgestellt. Mehr als 2.000 Führungskräfte nahmen an diesen Sessions teil. Dasselbe wurde auch einer noch größeren Zahl von Mitarbeiter*innen angeboten: „Von zu Hause arbeiten – Tipps und Best Practices“.

Parallel dazu haben wir viele Führungskräfte-schulungen überarbeitet, um komplett virtuelle Versionen bereitzustellen.

Diese neuen Formate in Form von Breakout-Sessions, Peer-Assignments und Veranstaltungen zur aktiven Einbindung der Mitarbeiter*innen sowie mehrere Tool-Lösungen wurden überaus positiv von den Infineon-Führungskräften aufgenommen.

Mit einem bunten On-Demand-Mix an Enablement-Formaten wie beispielsweise kurzen einstündigen Upskilling-Sessions, mehrtägigen Führungskräfte-schulungen, Lesematerialien für das Selbststudium, virtuellen On-Demand-Lernangeboten mit LinkedIn-Learning und unseren ganz eigenen „Learning-Nuggets“ (einseitige Lernformate, bei denen je eine spezifische Frage beantwortet wird) konnten wir den wachsenden Enablement-Bedarf decken.

Neben der Virtualisierung der Leadership-Trainings für die breitere Führungskräftegruppe bei Infineon haben wir in Zusammenarbeit mit der Business-School INSEAD ein maßgeschneidertes, hochexklusives General-Management-Programm speziell für das obere Management entwickelt. Ab Oktober 2021 können unsere Topmanager am IGMP (Infineon General Management Program) teilnehmen. Dieses sechsmonatige Programm konzentriert sich auf die Themen persönliche Führungskräfteentwicklung, Organisationsdesign und exzellente Kernprozesse für Innovation. Darüber hinaus umfasst es ein General-Management-Toolkit.



Wir benötigen ein Ziel, einen Plan, um dieses Ziel zu erreichen, und einen klaren Fokus auf die Ergebnisse.

Wir müssen uns selbst führen – das ist die Voraussetzung, um auch andere

erfolgreich führen zu können. Wir müssen unsere Kompetenzen als Führungskräfte in allen Dimensionen weiterentwickeln, um angemessen auf künftige Herausforderungen zu reagieren. Und wir sind dafür verantwortlich, unsere Team zu befähigen, erfolgreich zu sein.

Reinhard Ploss

Chief Executive Officer
Arbeitsdirektor

Bereit für das (virtuelle) Onboarding!

Die größte Fusion in unserer Geschichte hat die Infineon-Familie um 6.000 neue Mitarbeiter*innen anwachsen lassen – und uns vor die Herausforderung gestellt, all diese neue Kolleg*innen onzuboarden. Hinzu kam, dass wir uns nicht persönlich treffen, Onboarding-Events veranstalten oder Townhall-Meetings organisieren konnten, um unsere neuen Kolleg*innen mit unseren wichtigsten Frameworks, unserer Mission und Vision, den Elementen unserer Unternehmenskultur sowie ihren täglichen Aufgaben und To-dos im neuen Unternehmen vertraut zu machen. Innerhalb von drei Monaten haben wir eine komplett

virtuelle und interaktive globale Onboarding-Plattform auf die Beine gestellt, die jetzt allen neuen Mitarbeiter*innen, People-Manager*innen und Praktikant*innen/Werkstudent*innen bei Infineon zur Verfügung steht. Die Onboarding-Journey ist nicht inhaltlich, sondern eher zeitlich strukturiert. Mit anderen Worten: Wir stellen Informationen zur Verfügung, die für die jeweilige Woche relevant sind. In der ersten Woche etwa geben wir neuen Kolleg*innen Tipps, wie sie sich in unserer IT-Umgebung einrichten, alle Pflichtschulungen absolvieren und die Geschichte von Infineon kennenlernen können.

In der dritten Woche stellen wir ihnen unsere Performance-Management- und relevanten Entwicklungs- oder Führungskräftebildungen vor, die sie absolvieren müssen. Begleitet wird der komplette Prozess von persönlichen Zitaten und Aussagen sowie Tipps und Tricks von Infineon-Mitarbeitenden, die Einblicke in unsere Unternehmenskultur geben. Die Resonanz zur globalen Onboarding-Journey ist überwältigend: Neue Kolleg*innen beschreiben sie als extrem interessante und interaktive Plattform, die sie aktiv in unsere Prozesse einbindet.



„Careers Project“ – für ein inspirierendes und attraktives berufliches Umfeld

Anfang 2021 haben wir unser ambitioniertes „Careers Project“ gestartet. Wenn wir das Wachstum unseres Unternehmens, die zunehmende Marktdynamik sowie Megatrends wie die Digitalisierung betrachten, so glauben wir, dass die Karrierelandschaft bei Infineon künftig einen noch größeren Beitrag zur Strategieumsetzung leisten sollte. Unser künftiges Karriereumfeld soll wie folgt aussehen:

- 1) Skalierbar und geschäftsorientiert, um den Anforderungen eines Technologieführers in sehr dynamischen Märkten gerecht zu werden
- 2) Integriert und benutzerfreundlich, um sich schnell an neue Gegebenheiten anzupassen und ein positives Mitarbeiter*innenerlebnis sicherzustellen
- 3) Klar und attraktiv, um Kandidat*innen zu überzeugen und für uns zu gewinnen

Unsere Projektmission: Wir haben die Zukunft im Blick

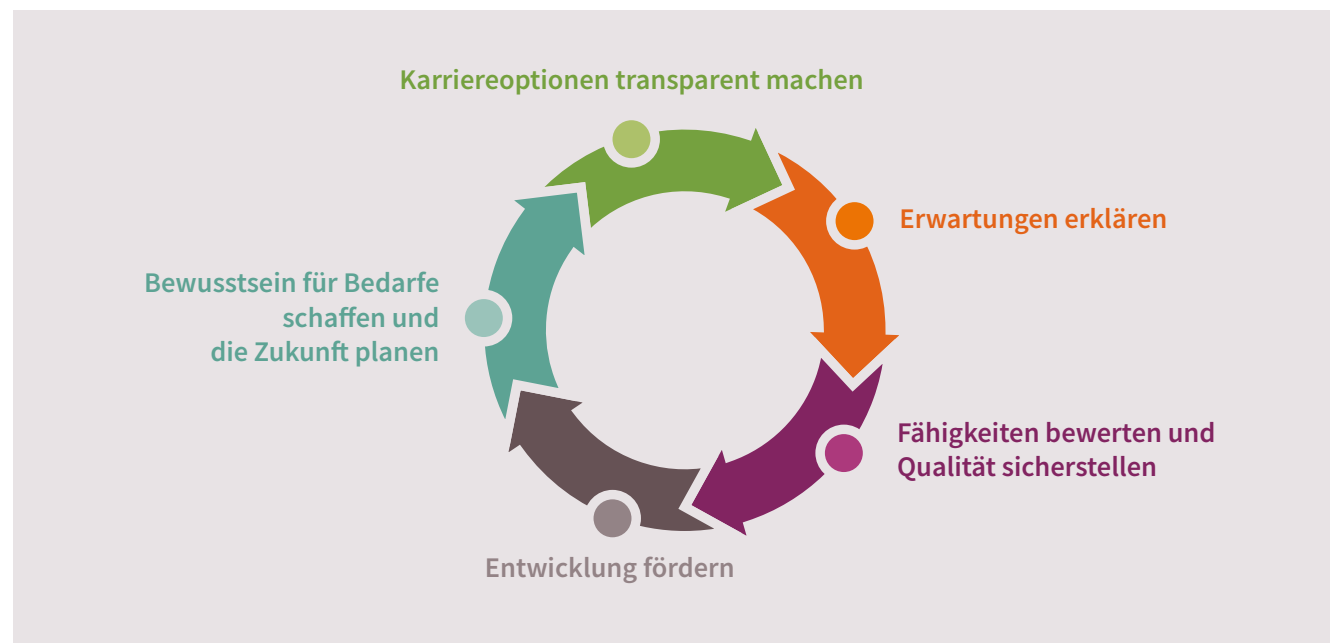
Wir schaffen ein inspirierendes berufliches Umfeld, das die individuelle Entwicklung fördert und zum Unternehmenserfolg beiträgt. Das alles gelingt uns mit einem klaren Commitment: Wir konzentrieren uns auf unsere HR-Kund*innen – nämlich unsere Mitarbeiter*innen und Führungskräfte – und wir generieren einen Mehrwert für Infineon.

Wir bieten einfache, integrierte und nutzungsfreundliche Lösungen. Wir denken und handeln mutig und zukunftsorientiert.

Unsere Antwort: ein ganzheitlicher, iterativer Ansatz mit zielgerichteten Lösungen

Wir möchten unser Projektziel auf Basis von fünf Lösungen durch einen iterativen Ansatz erreichen.

Nach Entwurf einer Lösung werden eigens dafür gebildete Gruppen von Mitarbeiter*innen und Führungskräften eingeladen, diese zu testen und ihr Feedback zu geben. Im Rahmen der folgenden globalen Roll-out-Phasen werden alle beteiligten Infineon-Kolleg*innen Schritt für Schritt mit den neuen Lösungen vertraut gemacht.



Ansatz des Karriere Projekts

ARISE – Menschen und Technologien zusammenbringen

Am 1. Dezember fiel der Startschuss für ARISE, die Artificial-Intelligence(AI)-Initiative von Infineon Singapore. Ziel ist es, in allen Geschäftseinheiten die Nutzung künstlicher Intelligenz (KI) voranzutreiben und Infineon Singapore bis 2023 zu einem Zentrum für KI-Innovationen innerhalb der Infineon-Welt zu machen.

ARISE ist ein wichtiger Baustein bei der Transformation von Infineon Singapore in ein globales Innovationscenter für künstliche Intelligenz. Diese Initiative basiert auf der Überzeugung, dass wir mithilfe von KI eine bessere Zukunft gestalten können.



Zum 50-jährigen Bestehen von Infineon Asien-Pazifik verkündete Infineon seine Absicht, das Unternehmen in einen Hub für KI-Innovationen zu verwandeln

Mitarbeiter*innen an der Transformation beteiligen

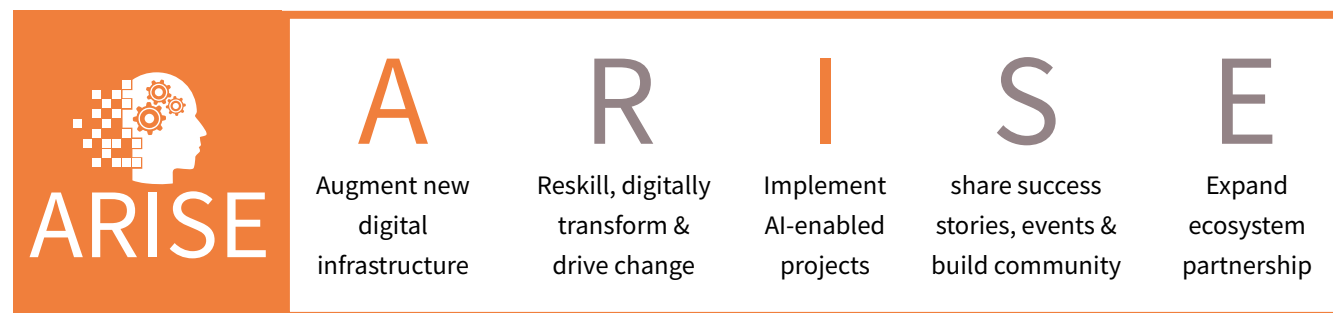
Wir unterstützen die Mitarbeitenden von Infineon Singapore, KI-Lösungen über alle Unternehmensfunktionen hinweg zu entwickeln. Mehr als 1.000 Angestellte werden in diversen KI-Kompetenzen unterschiedlichen Niveaus geschult und rund 25 einzelne KI-Projekte werden bis 2023 implementiert. Die Initiative zielt auch darauf ab, Talente mit Nischenfähigkeiten im KI-Bereich zu gewinnen und weiterzuentwickeln.

Die wichtige Rolle von HR

HR spielt eine entscheidende Rolle für das „R“ in ARISE, das auf Reskilling und die digitale Transformation der Belegschaft auf Basis von drei Fokusbereichen abzielt: Schaffung eines Growth-Mindset, Aufbau von Kompetenzen und Verbesserung der Performance.

Wir haben virtuelle Lern-Events veranstaltet und eine Pilotversion einer mobilen Anwendung auf Basis von Digital Nudges eingeführt, um es Angestellten zu ermöglichen, bessere Entscheidungen zu treffen und die Nutzung von KI voranzutreiben.

Infineon Singapore wird sich durch die Zusammenarbeit mit verschiedenen Unternehmen, Start-ups und Institutionen auch aktiv mit den dynamischen Halbleiter-, Elektronik-, Bildungs- und Innovationsökosystemen in Singapur austauschen.



Der nächste Schritt zur digitalen Transformation

Die Digitalisierung spielt für alle Aspekte unseres Unternehmens eine wesentliche Rolle. Daher ist das Streben nach Wissen und Innovation integraler Bestandteil unseres Schaffens und extrem wichtig für uns. Gleichzeitig steigt auch – bedingt durch die Notwendigkeit, mit dem technologischen Fortschritt mitzuhalten – die Nachfrage nach qualifizierten Mitarbeiter*innen. Wir haben verschiedene Trainingskonzepte entwickelt, um digitale Kompetenzen und Kenntnisse aufzubauen und somit unseren Angestellten effektives Arbeiten in dieser neuen digitalen Umgebung zu ermöglichen. Beispiele sind die Lernprogramme „Basic Digital Skills“ und „HR Digital Skills“. Diese dienen dazu, Büromitarbeitenden digitale Kompetenzen zu vermitteln und die Nutzung von Entwicklungsmöglichkeiten zu steigern.

Über das Büro hinaus haben Digitalisierung und Prozessautomatisierung auch gewaltige Auswirkungen auf die Kompetenzen, die unsere Mitarbeiter*innen in Produktionsstätten brauchen. Für uns als Unternehmen ist es extrem wichtig, in die Weiterbildung der gesamten Organisation zu investieren und alle Angestellten beim Aufbau digitaler Kompetenzen zu unterstützen. Daher haben wir im Sommer 2020 das Lernprogramm „Digital Skills at Productions Sites“ (digitale Kompetenzen in Produktionsstätten) gestartet, um die wachsende Nachfrage nach digitalen Kompetenzen und Soft Skills im Fertigungsbereich zu decken.

LinkedIn-Learning für Produktionsmitarbeitende

Vor zwei Jahren hat Infineon seine Online-Learning-Plattform LinkedIn-Learning eingeführt. Seitdem können alle Büroangestellten bei Infineon mit LinkedIn-Learning denkbar einfach die Kompetenzentwicklung in ihre tägliche Arbeit integrieren. Da der Erfolg bei unseren Büromitarbeiter*innen so groß war, haben wir uns das Ziel gesetzt, der gesamten Belegschaft Möglichkeiten zum Aufbau digitaler Kompetenzen zu bieten. Deshalb haben wir LinkedIn-Learning im vergangenen Geschäftsjahr schrittweise an unterschiedlichen Produktionsstätten eingeführt.

Startschuss für den Roll-out von LinkedIn-Learning für Produktionsmitarbeitende waren zwei Pilotprojekte in Asien und Europa. Dabei haben wir in enger Zusammenarbeit mit der Produktionsleitung an den Standorten einen Lehrplan entwickelt, Infrastrukturen für das digitale Lernen bereitgestellt und mit der Schichtleitung besprochen, wie wir LinkedIn-Learning am besten in die täglichen Arbeitsroutinen integrieren können.



LinkedIn-Learning-Räume für Mitarbeiter*innen in der Produktion

Go-live an elf Produktionsstandorten seit 2020

Seit dem Start des Pilotprojekts „Digital Skills at Productions Sites“ (digitale Kompetenzen in Produktionsstätten) wurde LinkedIn-Learning an elf Produktionsstandorten eingeführt. Um dieses digitale Angebot in der Produktionsumgebung bereitstellen zu können, mussten wir in erster Linie eine spezielle Lerninfrastruktur einrichten. Infineon hat in die nötige technische Ausrüstung (z. B. Laptops) investiert und eine Lerninfrastruktur in Form von Lernstationen oder Schulungsräumen zur Verfügung gestellt.

Um Unterstützung und Orientierung bei den Lerninhalten zu bieten, haben wir unterschiedliche Lernpfade innerhalb von LinkedIn-Learning kuratiert. Diese Lernpfade sind auf die Anforderungen dreier unterschiedlicher Zielgruppen innerhalb der Produktion zugeschnitten (Betrieb, Wartung, Teamleitung). Alle Pfade umfassen Soft-Skill-Kurse sowie Industrie-4.0-Content, um unsere Angestellten mit den Kompetenzen auszustatten, die sie künftig brauchen werden.



”

Um sich über die Fertigung vom Wettbewerb zu differenzieren, ist nichts Geringeres als Perfektion nötig.

Ein erfolgreicher Übergang zur Industrie 4.0 beginnt damit,

allen betroffenen Angestellten Möglichkeiten zur Entwicklung neuer Kompetenzen zu bieten. Damit ein solcher Veränderungsprozess funktionieren kann, sind engagierte und leidenschaftliche Mitarbeiter*innen nötig. Das zeigt wieder einmal: Es sind die Menschen, die den Unterschied machen.

Jochen Hanebeck
Chief Operations Officer

HR Processes & Infrastructure



HR Processes & Infrastructure

Automatisierung von HR-Prozessen - der Schlüssel zu Qualität, Effizienz und Kundenerlebnis

Unsere Mitarbeiter*innen und Führungskräfte stehen im Mittelpunkt unseres Handelns. In diesem Sinne fokussieren wir uns global auf harmonisierte HR Services, die auf einer konsolidierten und nutzerfreundlichen Prozess Systemlandschaft und Arbeitsumgebung basieren. HR-Prozesse werden kontinuierlich optimiert, um unsere HR Services qualitativ hochwertig, transparent und effizient anzubieten. Unterstützt werden wir mit Automatisierungsinitiativen wie unserem ersten „digitalen HR-Kollegen“ Paul, der sich unter anderem erfolgreich um das Versenden von Nachrichten an Mitarbeiter*innen und Führungskräfte kümmert.

Im laufenden Geschäftsjahr haben wir die Automatisierung und Digitalisierung von Standardprozessen weiter vorangetrieben.

So konnten wir die Arbeit von HR mit mehreren globalen Initiativen weiter digitalisieren. Dazu gehören die Umstellung von Papier auf digitale Prozesse, die volle Automatisierung von Massenmails und die Automatisierung der Qualitätskontrollen von HR-Daten. Dadurch konnten wir unsere Effizienz steigern und die Kund*innenerfahrung weiter verbessern.

Ein weiterer großer Schritt in Richtung HR-Digitalisierung ist der HR-Servicebot „Henry“, ein innovativer Kontaktkanal, über den Kund*innen rund um die Uhr die HR-Servicecenter erreichen können. Nach dem Go-live haben wir unseren HR-Servicebot mit Informationen und Erkenntnissen zu Themen wie Recruiting-Dienstleistungen „gefüttert“. Weitere Verbesserungen sind für die kommenden Monate geplant.

Unsere gesamten Digitalisierungsaktivitäten für HR helfen uns beim Umgang mit redundanten Abläufen und Massenprozessen. Darüber hinaus verbessern sie die Qualität unserer HR-Daten noch weiter. Digitalisierung und Automatisierung werden auch in Zukunft als Teil unserer Mission weit oben auf unserer Prioritätenliste stehen, um die Effizienz kontinuierlich zu steigern und das Kundenerlebnis stetig zu verbessern.

Schlusswort



Schlusswort

Liebe Leserin, lieber Leser,

wir hoffen, dass wir Ihnen mit diesem Personalbericht einen guten Einblick in die wichtigsten Entwicklungen und Meilensteine unseres HR-Bereichs im vergangenen Geschäftsjahr 2021 geben konnten.

Zu unseren Topprioritäten gehört es, den laufenden Betrieb sicherzustellen, das Geschäft zu unterstützen und uns als Organisation weiterzuentwickeln, um auf die Zukunft vorbereitet zu sein.

Zudem werden wir die Entwicklung der COVID-19-Pandemie, die immer noch unseren Alltag und unsere Arbeit beeinflusst weiterhin aufmerksam verfolgen. Auch in Zukunft werden wir alles dafür tun, die Balance zwischen dem Wohlbefinden unserer Mitarbeiter*innen und unserem wirtschaftlichen Wachstum zu finden.

Unsere Mitarbeiter*innen sind unser wertvollstes Kapital – daher werden sie im kommenden Jahr erneut als zentraler Erfolgsfaktor im Mittelpunkt unseres Handelns stehen.

Die strategischen HR-Prioritäten werden uns weiterhin leiten. Gleichzeitig behalten wir uns die nötige Flexibilität für unvorhergesehene geschäftliche Anforderungen und Themen.

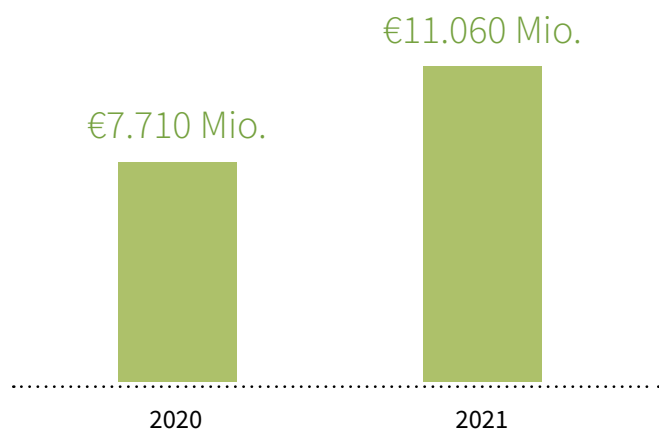
Wie Sie dem diesjährigen Personalbericht entnehmen können, ist unser Selbstverständnis im Bereich HR nach wie vor „People create value. HR fosters people engagement“. Wir möchten ein bestmögliches Arbeitsumfeld schaffen, in dem sich unsere Mitarbeiter*innen auf diesen Wertbeitrag konzentrieren können – denn engagierte, gesunde und erfolgreiche Mitarbeiter*innen tragen langfristig zum Erfolg von Infineon bei.

Zahlen & Fakten

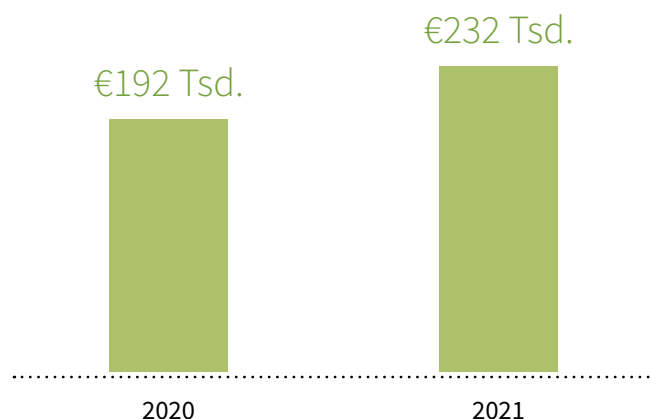


Allgemeines

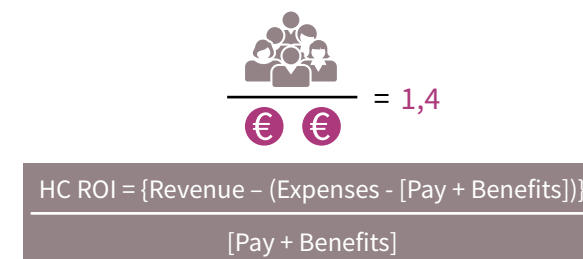
Umsatz



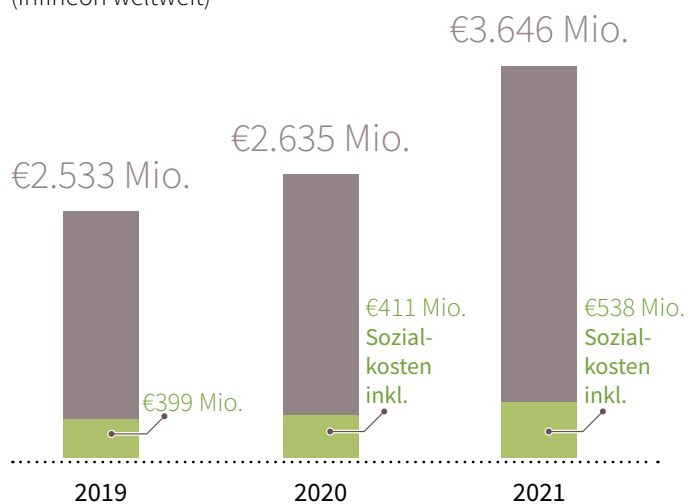
Umsatz pro Mitarbeiter*in



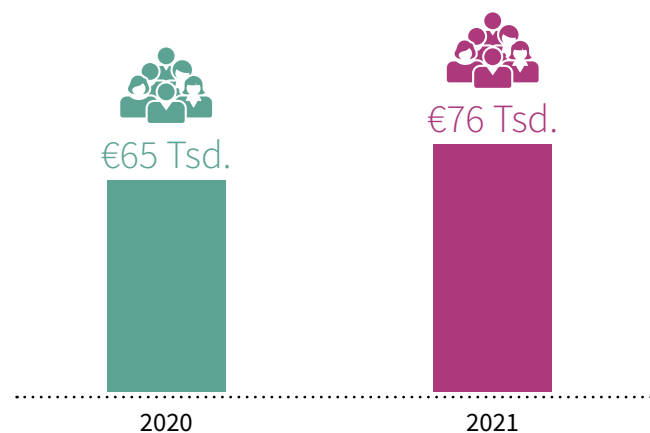
ROI des Humankapitals



Personalaufwand in Mio. €
(Infineon weltweit)

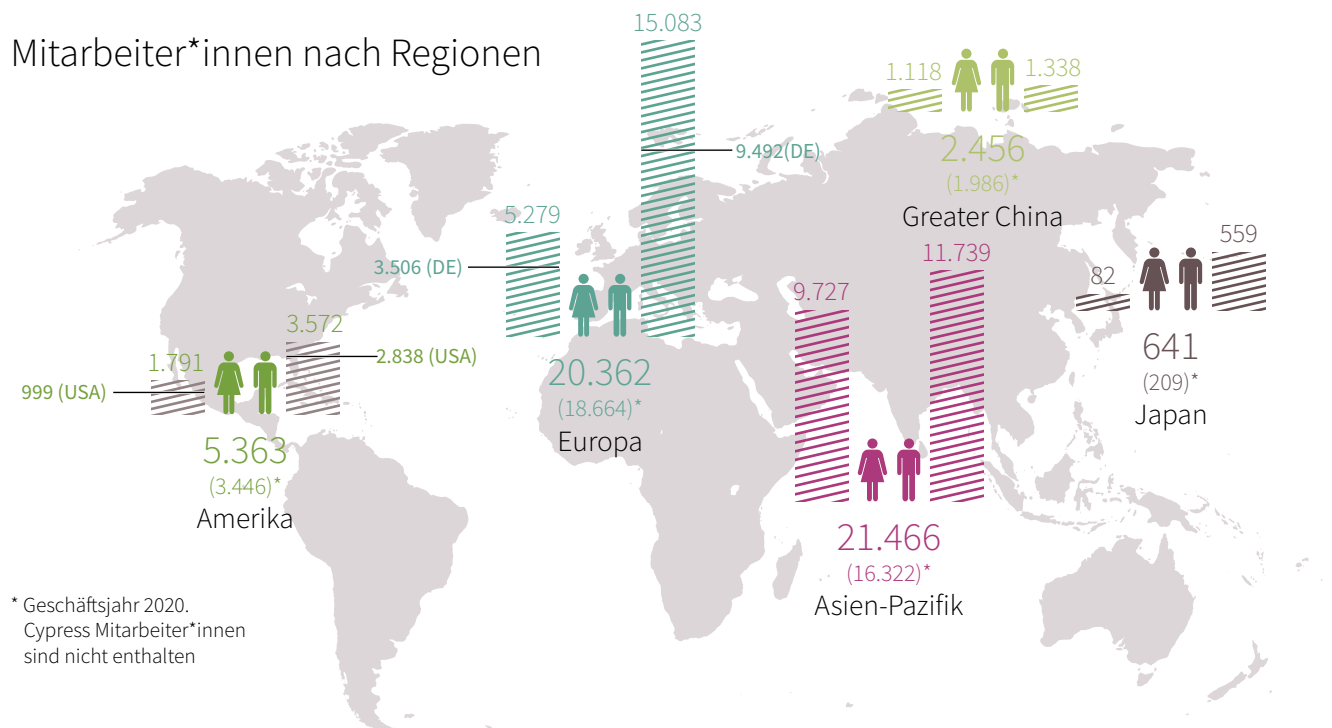


Personalaufwand pro FTE in Tsd. €
(Infineon weltweit)



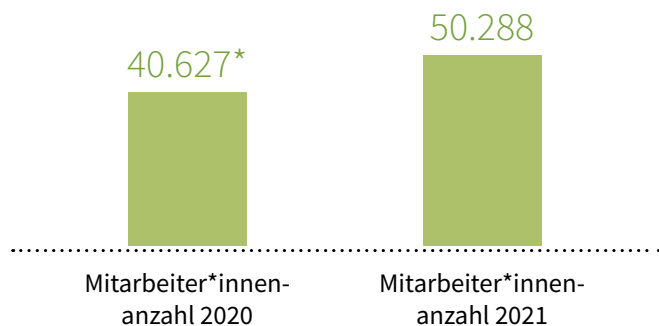
Belegschaft

Mitarbeiter*innen nach Regionen



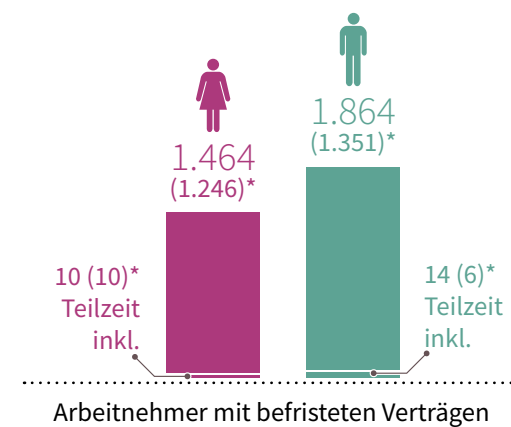
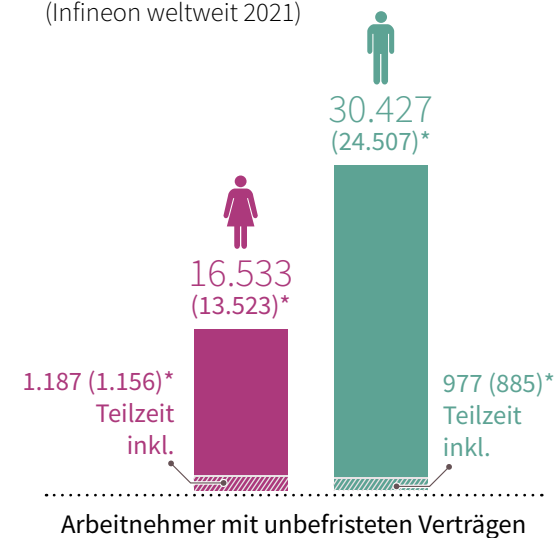
* Geschäftsjahr 2020.
Cypress Mitarbeiter*innen
sind nicht enthalten

Mitarbeiter*innenanzahl (Infineon weltweit)



* Die Daten für Geschäftsjahr 2020 beinhalten keine Cypress Mitarbeiter*innen

Belegschaft permanent und temporär (Infineon weltweit 2021)

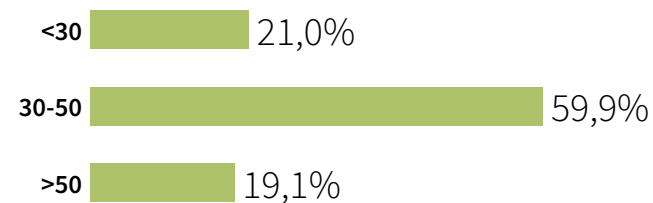


* Geschäftsjahr 2020

Belegschaft

Altersstruktur

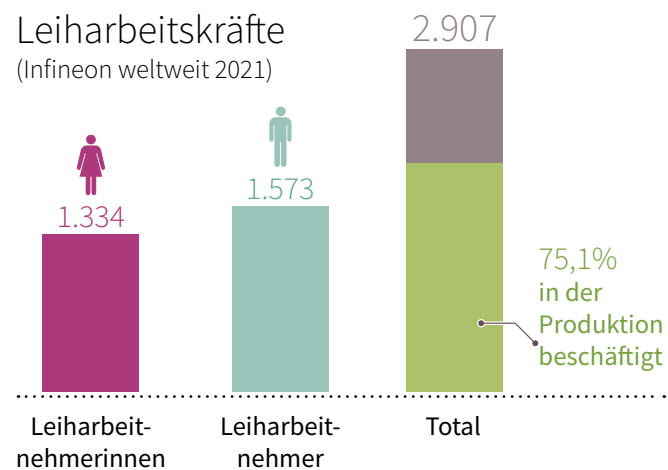
(Infineon weltweit 2021)



Alter in Jahren / Mitarbeiter*innenanteil

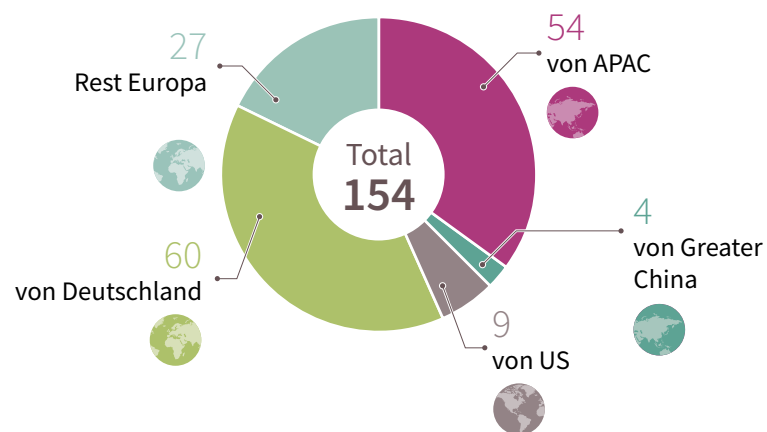
Leiharbeitskräfte

(Infineon weltweit 2021)



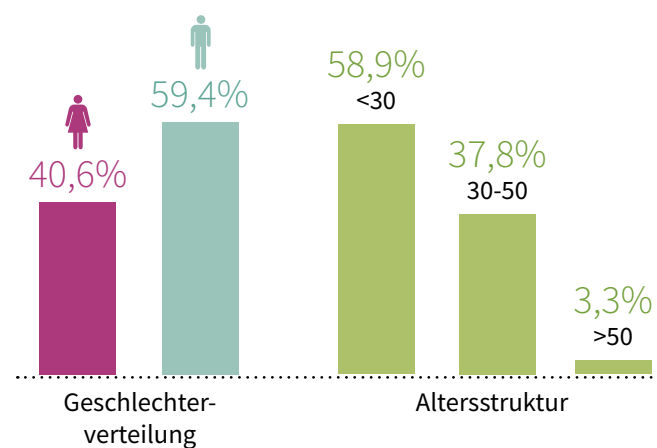
Assignments*

(Infineon weltweit 2021)



Neueinstellungen

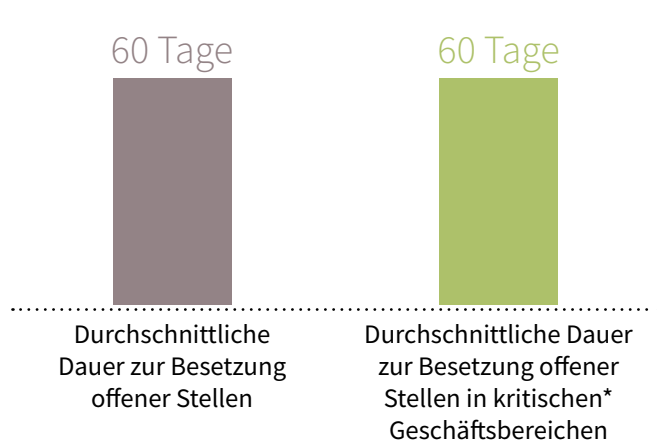
(Infineon weltweit 2021)



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

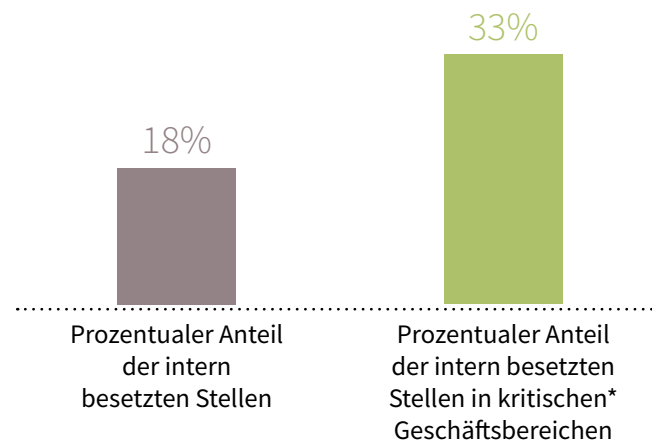
Belegschaft

Durchschnittliche Dauer zur Besetzung offener Stellen



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

Prozentualer Anteil der intern besetzten Stellen

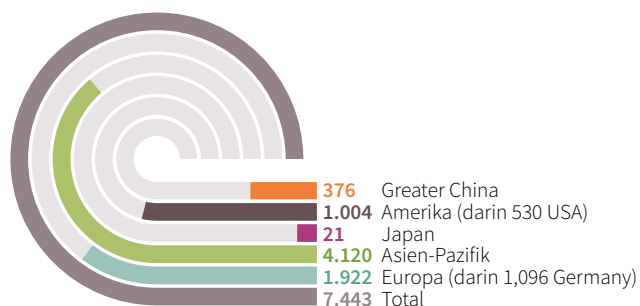


* Business kritische Positionen sind definiert als Positionen oder Jobrollen die einen direkten und signifikanten Einfluss auf den Geschäftserfolg haben und zudem schwer am Markt zu finden sind. Die Abbildungen beziehen sich hauptsächlich auf Europa, da der Prozess zur Besetzung business kritischer Positionen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

Belegschaft

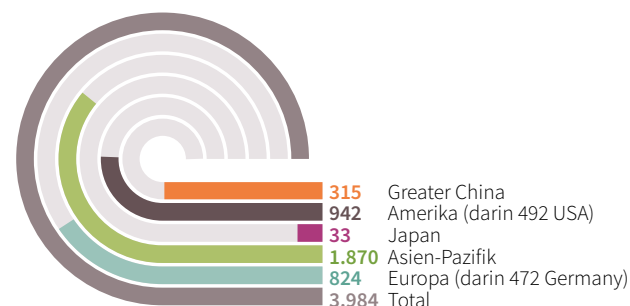
Neueinstellungen nach Regionen

(Infineon weltweit 2021)



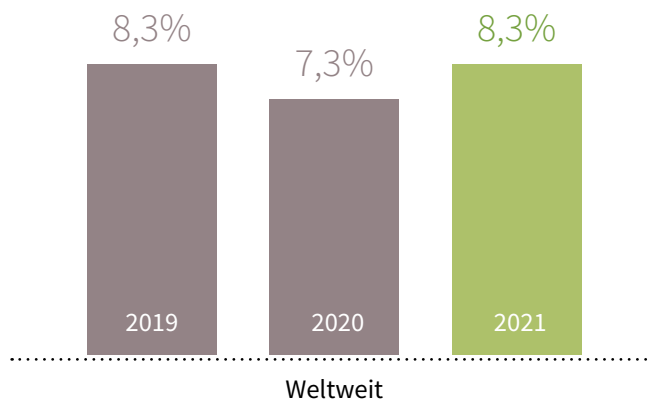
Mitarbeiter*innenabgänge nach Regionen

(Infineon weltweit 2021)

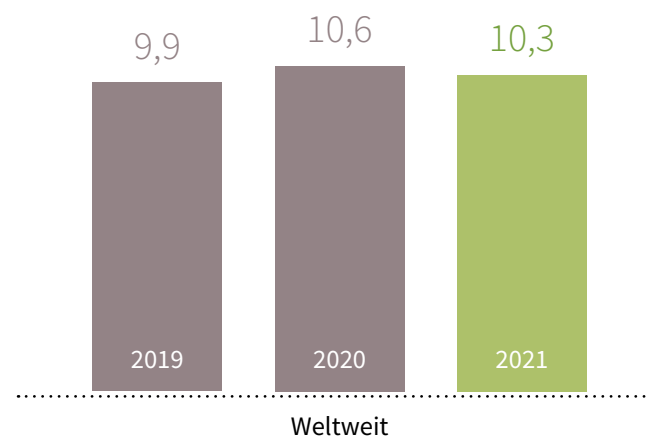


Fluktuationsrate

(inkl. Eigenkündigungen und sonstige Abgänge)



Durchschnittliche Betriebszugehörigkeit in Jahren



Diversity & Inclusion

Invalidität



3,3%

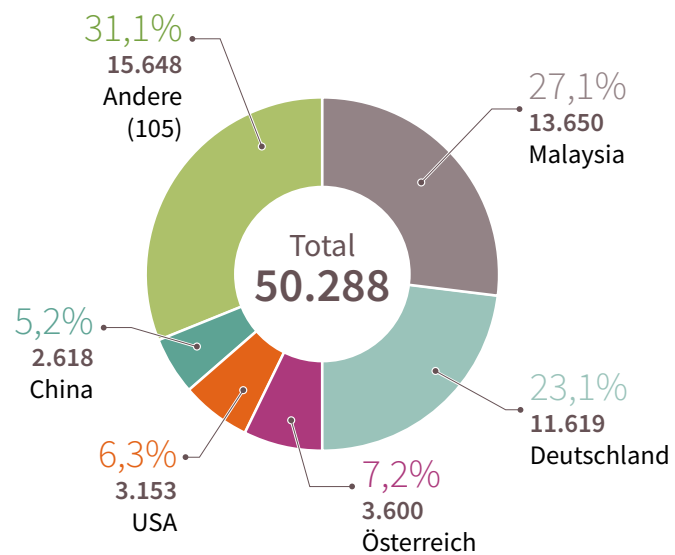


Personen mit
schwerer Behinderung

In Deutschland beschäftigte Infineon 3,3 Prozent an Personen mit schwerer Behinderung (Stichtag 30.09.2021). 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.

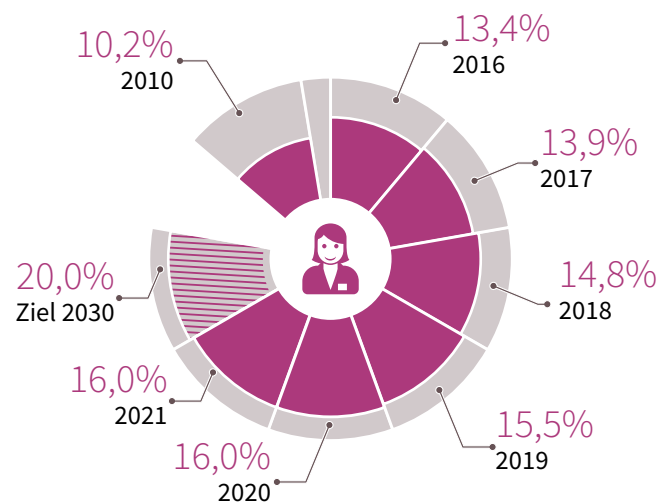
Nationalitäten

(Infineon weltweit 2021)



Frauen in Führungspositionen

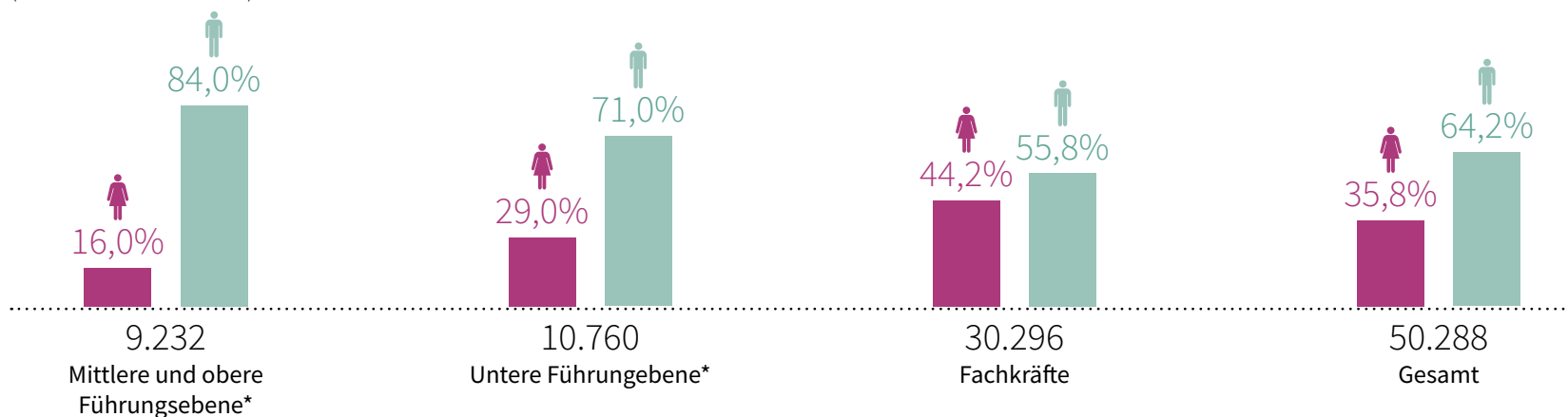
(Infineon weltweit 2021)



Diversity & Inclusion

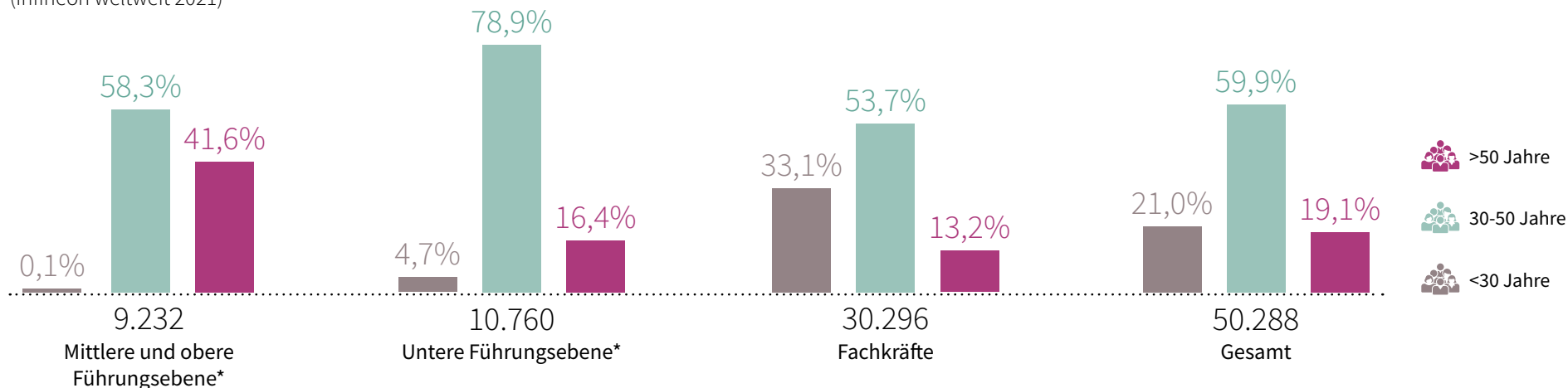
Geschlechteraufteilung per Level

(Infineon weltweit 2021)



Altersaufteilung nach Level

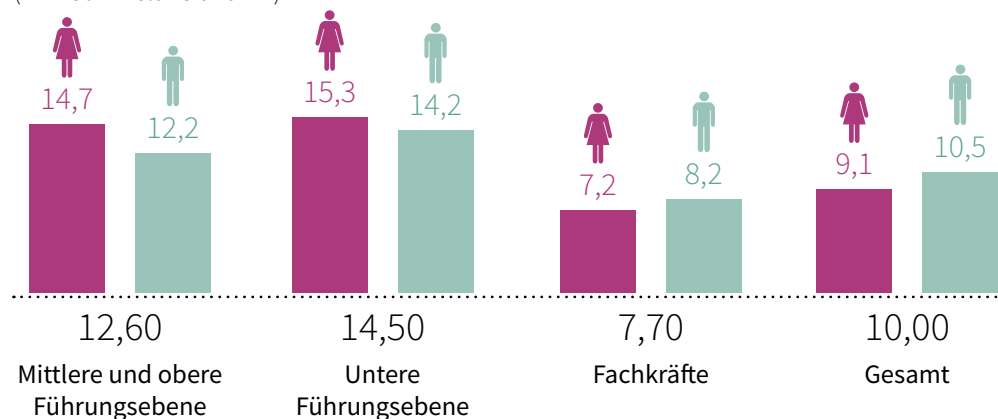
(Infineon weltweit 2021)



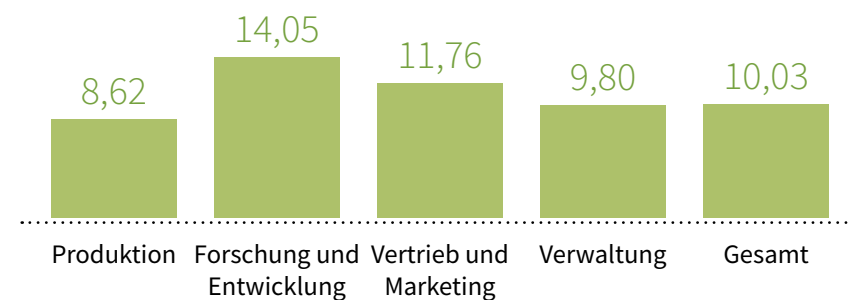
* Unter Führungsfunktion versteht Infineon sowohl die Führung von Mitarbeiter*innen als auch die Führung durch Fachexpertise entsprechend des internen Stellenbewertungssystem.

Weiterbildung

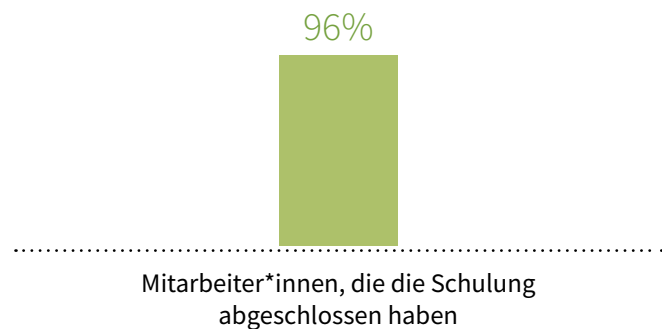
Trainingsstunden pro Mitarbeiter*in
(Infineon weltweit 2021*)



Trainingsstunden pro Mitarbeiter*in
(Infineon weltweit 2021*)



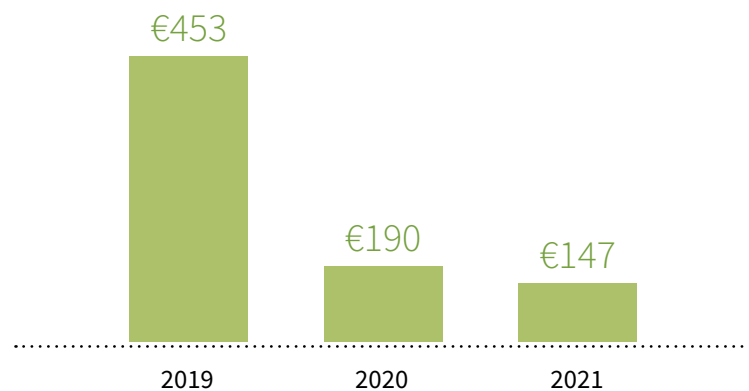
Prozentsatz der abgeschlossenen Schulungen zu Compliance und Ethik



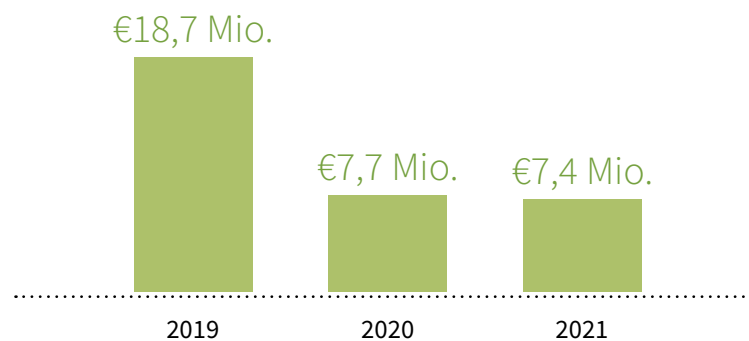
Infineon stellt sicher, dass alle Infineon Mitarbeiter*innen kontinuierlich zu verbindlichen Grundsätzen in rechtlichen und ethischen Umgangsformen geschult werden. Die Rezertifizierung dieser Schulung findet alle drei Jahre statt. Mit Stichtag zum 30.09.2021 haben 96% aller Mitarbeiter*innen die Schulung abgeschlossen. Daraus ergibt sich eine Quote von 45,7% für das Geschäftsjahr 2021.

Weiterbildung

Aufwendungen für Weiterbildung je Mitarbeiter*in



Aufwendungen für Weiterbildung



Als Konsequenz der COVID-19-Pandemie hat Infineon zum Schutz seiner Belegschaft weiterhin beschlossen, alle Präsenztrainings bis zum Ende des Kalenderjahres 2021 abzusagen oder zu verschieben. Infineon bietet verstärkt virtuelle Alternativen an, wie beispielsweise virtuelle Trainings und Lernprogramme von Infineon Akademien.

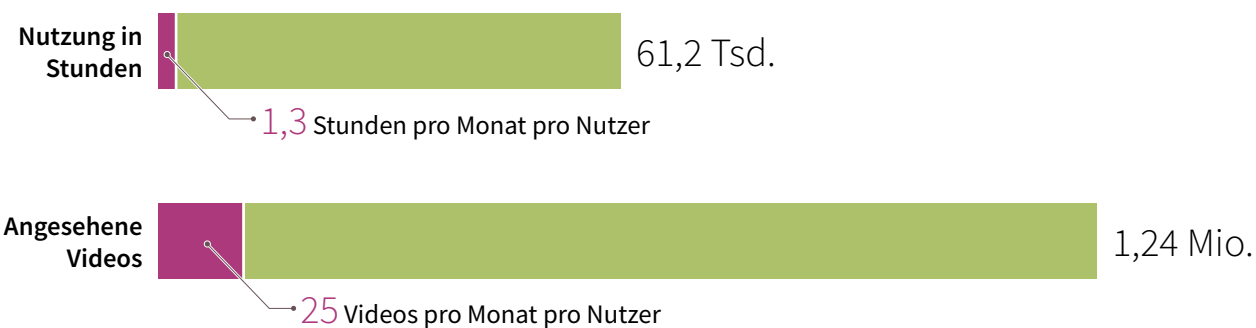
Die Reduktion der Trainingskosten ergibt sich weiterhin aus der strategischen Richtungsänderung, mehr Inhalte durch interne Experten anstatt externer Anbieter anzubieten.

Die steigende Nutzung der kostenfreien Plattform LinkedIn-Learning hat zudem kostenpflichtige Trainings abgelöst (bspw. im IT Bereich).

Weiterbildung & Ausbildung

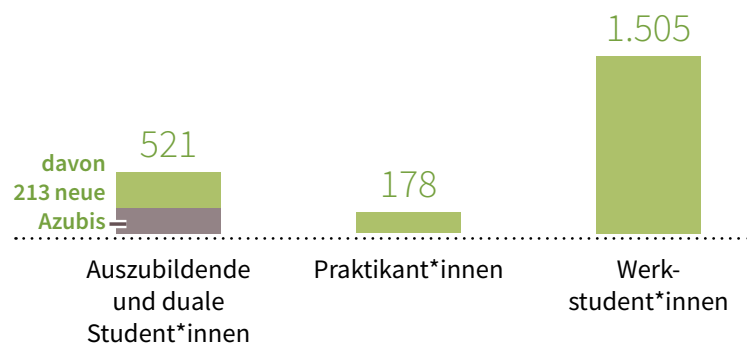
LinkedIn-Learning Nutzung

(Infineon weltweit 2021)

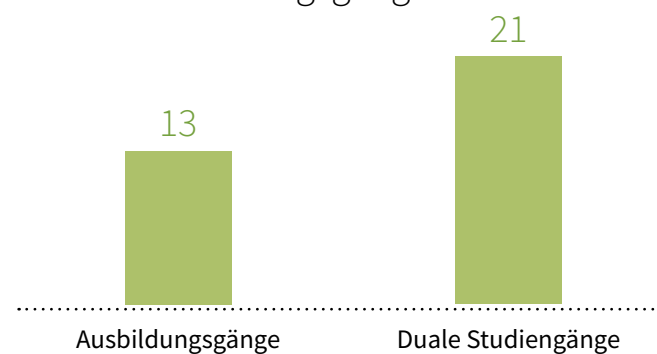


Ausbildungszahlen

(Infineon weltweit 2021)



Anzahl Ausbildungsgänge



Infinite Technologies AG

81726 Munich
Germany

Published by
Infinite Technologies AG

© 2021 Infinite Technologies AG.
All rights reserved.

Date: 11/2021

www.infineon.com

