

Unser Beitrag zu den UN Global Compact-Prinzipien

| UN Global Compact-Prinzipien | Umgesetzte Maßnahmen |
|---|--|
| <p>Menschenrechte</p> <p>Prinzip 1: Unternehmen sollen den Schutz der internationalen Menschenrechte unterstützen und achten.</p> <p>Prinzip 2: Unternehmen sollen sicherstellen, dass sie sich nicht an Menschenrechtsverletzungen mitschuldig machen.</p> | <ul style="list-style-type: none"> – Unsere Grundsatzerklärung zu Menschenrechten (frühere Bezeichnung: Menschenrechtspolitik) beschreibt ausführlich, wie wir uns dafür einsetzen, Menschenrechte weltweit im Rahmen unserer eigenen Geschäftstätigkeit und im Umgang mit unseren Geschäftspartnern zu schützen. Damit ergänzt sie unsere Business Conduct Guidelines, unsere CSR-Politik und unsere Beschaffungsgrundsätze. – Unsere Business Conduct Guidelines definieren unsere Verantwortung gegenüber unseren Kunden, Mitarbeiter*innen, Lieferanten, Gemeinschaften und Gesellschaften sowie unseren Investoren auf der ganzen Welt, einschließlich der Achtung und des Schutzes der Menschenrechte. Unsere CSR-Politik beschreibt unsere strategischen CSR-Schwerpunkte und die freiwillige Selbstverpflichtung, diese zu erfüllen. Sowohl unsere strategischen Ziele als auch unser tägliches Handeln müssen immer auf hohen ethischen und rechtlichen Standards beruhen. – Schulung sämtlicher Mitarbeiter*innen zu den Business Conduct Guidelines, die unsere Selbstverpflichtung beinhalten, die international gültigen Menschenrechte zu achten. Neue Beschäftigte werden automatisch in ein webbasiertes Training eingeschrieben oder zu einem Präsenztraining gebeten. Das Training muss von unseren Beschäftigten regelmäßig wiederholt werden. Ein weiterer wichtiger Baustein ist unser separates Training zum Thema Menschenrechte, das für alle Beschäftigten weltweit verpflichtend und alle drei Jahre zu absolvieren ist. – Wir führten verschiedene Bewertungen im Bereich Menschenrechte an unseren Produktionsstandorten weltweit durch. Auf dieser Grundlage kamen wir zum Ergebnis, dass unsere Aktivitäten im Einklang mit der Internationalen Charta der Menschenrechte (englisch: International Bill of Human Rights) und mit den grundlegenden Konventionen der Internationalen Arbeitsorganisation (englisch: Fundamental ILO Conventions) sind. – Unsere Beschaffungsgrundsätze fordern die Einhaltung der darin beschriebenen Anforderungen von unseren Lieferanten und Dienstleistern. Infineon verpflichtet seine Lieferanten, die Menschenrechte zu schützen. Ein Verstoß gegen diese würde Konsequenzen für die Zusammenarbeit mit diesem Lieferanten haben. |
| <p>Arbeitsnormen</p> <p>Prinzip 3: Unternehmen sollen die Vereinigungsfreiheit und die wirksame Anerkennung des Rechts auf Kollektivverhandlungen wahren.</p> <p>Prinzip 4: Unternehmen sollen für die Beseitigung aller Formen von Zwangsarbeit eintreten.</p> <p>Prinzip 5: Unternehmen sollen für die Abschaffung von Kinderarbeit eintreten.</p> <p>Prinzip 6: Unternehmen sollen für die Beseitigung von Diskriminierung bei Anstellung und Erwerbstätigkeit eintreten.</p> | <ul style="list-style-type: none"> – In unseren Business Conduct Guidelines und in unserer Grundsatzerklärung zu Menschenrechten werden Diskriminierung und jede Form von Zwangsarbeit untersagt. – Für Meldungen von Compliance-Verstößen stehen verschiedene Optionen zur Verfügung: von der Meldung an den Vorgesetzten bis zum Bericht an die Chief Compliance Officer oder den jeweils zuständigen Regional Compliance Officer. Hinweise können – offen oder anonym – über die Infineon Integrity Line eingereicht werden. Compliance geht jedem Hinweis nach und entscheidet über die Aufnahme interner Untersuchungen. Mit der Infineon Integrity Line stellen wir eine Whistleblower-Hotline zur Verfügung. Diese bietet der/m Meldenden bei höchsten Datenschutzstandards die Möglichkeit zum Dialog mit einem (Regional) Compliance Officer auch unter Wahrung der Anonymität. Infineon geht auch Meldungen von externen Personen nach, die über unsere Meldewege eingehen. – Auf nachgewiesenes Fehlverhalten reagieren wir konsequent mit ausgewogenen und nachvollziehbaren Maßnahmen im Rahmen der betrieblichen und gesetzlichen Regelungen. Dabei folgen wir dem Prinzip der Verhältnismäßigkeit. Wir prüfen deshalb in jedem Einzelfall, welche Konsequenzen geeignet, erforderlich und angemessen sind. – Rund 75 Prozent unserer Mitarbeiter*innen arbeiten an Standorten, an denen es Kollektivvereinbarungen gibt und an denen unabhängige Arbeitnehmer*innenvertretungen existieren. – Mehr als 75 Prozent unserer Mitarbeiter*innen arbeiten an Produktionsstandorten, an denen es Gremien gibt, in denen Arbeitgeber und Arbeitnehmer*innen und/oder Arbeitnehmer*innenvertretungen auch Themen im Umweltschutz, in der Arbeitssicherheit und im Gesundheitsschutz besprechen und Beratung in diesem Bereich anbieten. – Wir achten und fördern die in den Konventionen der Internationalen Arbeitsorganisation festgelegten grundlegenden Prinzipien, wie den Schutz vor Diskriminierung bei der Auswahl, Einstellung, Beschäftigung und Förderung von Mitarbeiter*innen, das Recht, Arbeitnehmer*innenvertretungen zu bilden, sowie die Ablehnung von Kinderarbeit und jeglicher Form der Zwangsarbeit. Arbeit von Personen unter 15 Jahren ist bei Infineon nicht erlaubt. Ausnahmen gelten für Länder, die unter die 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. |

| UN Global Compact-Prinzipien | Umgesetzte Maßnahmen |
|--|---|
| <p>Umwelt</p> <p>Prinzip 7: Unternehmen sollen im Umgang mit Umweltproblemen dem Vorsorgeprinzip folgen.</p> <p>Prinzip 8: Unternehmen sollen Initiativen ergreifen, um größeres Umweltbewusstsein zu fördern.</p> <p>Prinzip 9: Unternehmen sollen die Entwicklung und Verbreitung umweltfreundlicher Technologien beschleunigen.</p> | <ul style="list-style-type: none"> - Unser IMPRES (Infineon Integrated Management Program for Environment, Energy, Safety and Health) ist weltweit gemäß ISO 14001 und ISO 45001 zertifiziert. Die größten europäischen Fertigungen und unsere Unternehmenszentrale Campeon (Deutschland) sind zusätzlich nach ISO 50001 zertifiziert. - Unsere IMPRES-Politik ist ein wesentlicher Bestandteil unseres Managementsystems, das verbindliche interne Strategien, Prozesse, Ziele und Anforderungen in den Bereichen Umweltschutz, Energie, Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz enthält. - Der zuständige Vorstand setzt den Rahmen für die Ziele in diesem Bereich innerhalb des Infineon-Konzerns. Im Rahmen dieser Zielsetzungen definiert das verantwortliche Management geeignete Ziele für den Standort und stellt die Zielerreichung sicher. So hat sich Infineon zum Ziel gesetzt, bis zum Ende des Geschäftsjahres 2030 bezogen auf die Scope 1- und Scope 2-Emissionen CO₂-neutral zu werden. Bereits bis zum Ende des Geschäftsjahres 2025 sollen die CO₂-Emissionen um 70 Prozent gegenüber dem Kalenderjahr 2019¹ gesenkt werden. Im Dezember 2023 hat Infineon sich dazu verpflichtet, ein Science-Based Target, also ein wissenschaftsbasiertes Klimaziel, zu setzen. Damit weiten wir unsere Klimastrategie auf die Lieferkette aus. - Im Rahmen unserer Matrixzertifizierung finden an den Standorten interne Umwelt-, Energie- und Arbeitssicherheitsaudits und externe Zertifizierungsaudits statt. |
| <p>Korruptionsprävention</p> <p>Prinzip 10: Unternehmen sollen gegen alle Arten der Korruption eintreten, einschließlich Erpressung und Bestechung.</p> | <ul style="list-style-type: none"> - Um das Bewusstsein für das Thema Korruptionsvermeidung im Unternehmen weiter zu schärfen, ist auch dieses Thema in den webbasierten Trainings der Business Conduct Guidelines berücksichtigt. Ein spezifisches webbasiertes Training zur Korruptionsprävention wird zudem kontinuierlich für bestimmte Zielgruppen automatisiert ausgerollt. Alle neuen Mitarbeiter*innen, die zu diesen Zielgruppen gehören, werden automatisch in verpflichtende, webbasierte Trainings eingeschrieben. Zusätzlich führen wir Geschäftspartnerprüfungen durch, um sicherzustellen, dass wir mit integren und rechtstreuen Geschäftspartnern zusammenarbeiten. - Das Thema Meldungen von Compliance-Verstößen ist in unseren Business Conduct Guidelines sowie in der Richtlinie zur Berichterstattung und zum Umgang mit potenziellen Compliance-Verstößen geregelt. |

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