



Menschenrechtspolitik

Dezember 2022

Geltungsbereich

Nachhaltiges und rechtskonformes Handeln ist ein wesentlicher Bestandteil des Leitbildes von Infineon und fest in unserer Unternehmensstrategie verankert. Der Respekt der Menschenrechte und die Förderung fairer Arbeitsbedingungen sind uns ein wichtiges Anliegen und die Basis unserer Unternehmenskultur.

Die Infineon-Menschenrechtspolitik unterstützt unser gesamtes Corporate Social Responsibility (CSR)-Rahmenwerk für das Schwerpunktthema Menschenrechte und beschreibt detailliert, wie Infineon die Menschenrechte in seiner Geschäftstätigkeit und mit seinen Geschäftspartnern weltweit fördert. Sie gilt für die Infineon Technologies AG und alle verbundenen Unternehmen, die im Folgenden insgesamt als „Infineon“ bezeichnet werden.

Inhalt

1. Unsere Selbstverpflichtung und Erwartungen	4
2. Unser Rahmenwerk für Menschenrechte	5
3. Unsere Prioritäten	6
4. Unser Umsetzungskonzept	9
5. Schlussbestimmungen und Kontakt	11

1. Unsere Selbstverpflichtung und Erwartungen

Infineon setzt sich dafür ein, seiner Verantwortung gerecht zu werden, die Menschenrechte und die Würde des Einzelnen in unserem eigenen Geschäftsbereich, in unseren Lieferketten und den Gemeinden, in denen wir tätig sind, zu respektieren.

Wir lassen uns von international anerkannten Prinzipien und Standards für Menschenrechte leiten, unter anderem:

- › der Internationalen Menschenrechtscharta zusammen mit der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte, dem Internationalen Pakt über bürgerliche und politische Rechte sowie dem Internationalen Pakt über wirtschaftliche, soziale und kulturelle Rechte
- › den grundlegenden Prinzipien und Kernarbeitsnormen der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO)
- › den UN¹-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte

Wir sind bestrebt, menschenrechtsbezogene Risiken und Menschenrechtsverletzungen zu verhindern, zu minimieren und gegebenenfalls zu beheben sowie die positiven Auswirkungen auf die von unserer Unternehmenstätigkeit betroffenen Menschen zu steigern. Das gleiche Engagement erwarten wir von unseren Geschäftspartnern.

Unsere Menschenrechtspolitik ergänzt unsere [Business Conduct Guidelines](#), unsere [Corporate Social Responsibility \(CSR\)-Politik](#) und unsere [Beschaffungsgrundsätze \(Supplier Code of Conduct\)](#)². Unsere Mitarbeiter*innen und Geschäftspartner sind angehalten, unsere Menschenrechtspolitik in Verbindung mit den entsprechenden Richt- und Leitlinien von Infineon bei ihren täglichen Geschäftsaktivitäten zu berücksichtigen.

1 United Nations (UN)

2 Dokument ist nur in englischer Sprache verfügbar.

2. Unser Rahmenwerk für Menschenrechte

Infineon hat einen Rahmen für die Einhaltung der Menschenrechte in Übereinstimmung mit den internationalen Standards der UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte, dem OECD³-Leitfaden für die Erfüllung der Sorgfaltspflicht für verantwortungsvolles unternehmerisches Handeln sowie dem Verhaltenskodex der Responsible Business Alliance (RBA) geschaffen. Unser Rahmenwerk für Menschenrechte soll die Einhaltung der geltenden Gesetze und Vorschriften gewährleisten, menschenrechtsbezogene Risiken in der Geschäftstätigkeit und in den Lieferketten erkennen und minimieren sowie bei Bedarf kontinuierliche Verbesserungen ermöglichen.

Das Rahmenwerk besteht aus den unten dargestellten Elementen:



3. Unsere Prioritäten

In diesem Abschnitt werden unsere Prioritäten in Bezug auf Arbeits- und Menschenrechte, Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz sowie Umweltschutz näher erläutert.

3.1 Prävention von Kinderarbeit

Wir dulden keine Form von Kinderarbeit; Kinderarbeit ist streng verboten. Das Mindestalter für eine Beschäftigung beträgt 15 Jahre oder entspricht dem Mindestalter für eine Beschäftigung im betroffenen Land oder entspricht dem Alter für den Abschluss der Schulpflicht im betroffenen Land, je nachdem, welches höher ist. Ausnahmen gelten für bestimmte Länder, die der ILO-Konvention Nr. 138 unterliegen (auf 14 Jahre herabgesetztes Mindestalter), oder für Job-Trainings oder Ausbildungsprogramme, die von der jeweiligen Regierung autorisiert sind sowie mit Artikel 6 der ILO-Konvention Nr. 138: Mindestalter für Beschäftigung im Einklang stehen, oder für leichte Arbeiten, die mit Artikel 7 der ILO-Konvention Nr. 138: Mindestalter für Beschäftigung im Einklang stehen.

3.2 Prävention von unfreiwilliger Arbeit und Menschenhandel

Wir dulden keine Form von Sklavenarbeit, Zwangsarbeit, Schuldklaverei, Schuldknechtschaft, Vertragsknechtschaft oder Gefängnisarbeit. Dazu gehören die Beförderung, Unterbringung, Anwerbung, Verbringung und Aufnahme von Personen mittels Drohungen, Gewalt, Nötigung, Entführung, Betrug oder Bezahlung von Personen, die Kontrolle über eine andere Person zum Zwecke der Ausbeutung ausüben. Jede Arbeitstätigkeit muss freiwillig erfolgen, und es muss den Beschäftigten freistehen, die Arbeit zu verlassen oder ihr Arbeitsverhältnis mit einer angemessenen Kündigungsfrist zu beenden. Von den Beschäftigten darf nicht verlangt werden, dass sie einen von der Regierung ausgestellten Ausweis, Reisepass oder eine Arbeitserlaubnis als Bedingung für die Beschäftigung abgeben müssen. Wir dulden keine unangemessene Einschränkung der Bewegungsfreiheit von Beschäftigten oder der Ausübung ihrer Grundfreiheitsrechte.

Wir sorgen dafür, dass von den Beschäftigten keine unangemessenen Gebühren im Zusammenhang mit der Aufnahme einer Beschäftigung verlangt werden. Zu diesen Gebühren und Kosten gehören unter anderem die Kosten für die Anwerbung, Bearbeitung oder Vermittlung von direkt angestellten Mitarbeiter*innen und Leiharbeiter*innen.

Wir unterstreichen unsere vollständige Ablehnung jeglicher Form von Menschenhandel und Sklaverei mit unserer Erklärung Infineon [Slavery and Human Trafficking Statement⁴](#), die im Rahmen des „California Transparency in Supply Chains Act“ von 2010 und des „United Kingdom Modern Slavery Act“ von 2015 veröffentlicht wurde.

3.3 Koalitionsfreiheit

Wir respektieren das Recht der Beschäftigten, sich frei zu versammeln, Arbeitnehmerorganisationen ihrer Wahl zu gründen und beizutreten, sich von ihnen vertreten zu lassen und Tarifverhandlungen zu führen, soweit dies nach den vor Ort geltenden Gesetzen und Vorschriften zulässig ist und mit diesen übereinstimmt. Wir diskriminieren bei der Einstellung neuer Mitarbeiter*innen nicht, besonders nicht aufgrund von Gewerkschaftszugehörigkeit. Insbesondere machen wir eine Anstellung nicht von der Bedingung abhängig, dass Beschäftigte ihre Gewerkschaftszugehörigkeit aufgeben oder sich bereit erklären, keiner Gewerkschaft beizutreten, und wir veranlassen auch keine Entlassung oder sonstige Benachteiligung von Beschäftigten aufgrund von Gewerkschaftszugehörigkeit oder Teilnahme an gewerkschaftlichen Aktivitäten außerhalb der Arbeitszeit (oder im Rahmen der Arbeitszeit, wenn diese Aktivitäten genehmigt werden oder durch die örtlich geltenden Gesetze oder Vorschriften vorgeschrieben sind). Unsere Beschäftigten können ihr Recht auf gewerkschaftliche Organisation in einem Arbeitsumfeld ausüben, das frei von Gewalt, Druck, Angst und Drohungen ist.

⁴ Dokument ist nur in englischer Sprache verfügbar.

3.4 Diversität und Gleichbehandlung

Als internationales Unternehmen beruht unser Erfolg auch auf der Vielfalt unserer Mitarbeiter*innen. Unser globales Diversitymanagement stellt den Rahmen für eine Unternehmenskultur bereit, die die Persönlichkeit aller Mitarbeiter*innen schätzt und die Chancengleichheit fördert, unabhängig von Alter, Behinderung, ethnisch-kultureller Herkunft, Geschlecht, Religion oder Glaube, sexueller Identität und sexueller Orientierung.

Wir verpflichten uns zu einer Null-Toleranz-Politik in Bezug auf Diskriminierung und Belästigung. Unsere Mitarbeiter*innen und externe Geschäftspartner dürfen bei Einstellung und Beschäftigungspraktiken wie Bewerbungen, Beförderungen, Belohnungen, Zugang zu Schulungen, Arbeitsaufträgen, Löhnen und Gehältern, Zusatzleistungen, Disziplinarmaßnahmen und Kündigungen nicht aufgrund von ethnisch-kultureller Herkunft, Hautfarbe, nationaler oder sozialer Herkunft, Geschlecht, Religion oder Weltanschauung, Alter, Behinderung, gewerkschaftlicher oder politischer Zugehörigkeit, Gesundheitsstatus, sexueller Orientierung, sexueller Identität, Ehe- oder Familienstand diskriminiert, belästigt oder beleidigt werden. Unsere Mitarbeiter*innen (oder potenziellen Mitarbeiter*innen) werden keinen medizinischen Tests unterzogen, die zu diskriminierenden Zwecken verwendet werden könnten. Gesundheitstests, Schwangerschafts- oder Jungfräulichkeitstests oder Empfängnisverhütungsmaßnahmen werden nicht als Beschäftigungsbedingung eingesetzt.

3.5 Menschenwürdige Behandlung

Wir dulden keine Form der unmenschlichen Behandlung. Jede Form von Belästigung, Gewalt, sexueller Belästigung, sexuellem Missbrauch, körperlichen Strafen, psychischem oder physischem Zwang, Mobbing, öffentlicher Demütigung oder verbaler Beschimpfung sowie die Einschränkung körperlicher Unversehrtheit oder die Isolierung von Familien sind verboten.

3.6 Arbeitszeiten

Wir halten uns an die gesetzlichen Arbeits- und Ruhetag-Regelungen des jeweiligen Landes. Darüber hinaus ist die Leistung aller Überstunden freiwillig und wird gemäß der lokalen und nationalen Gesetze und Vorschriften bezahlt. Eine reguläre Arbeitswoche ist auf 60 Stunden einschließlich Überstunden beschränkt, und Infineon-Mitarbeiter*innen haben alle sieben Tage mindestens einen freien Tag, außer in Notfällen oder Ausnahmesituationen.

3.7 Löhne, Gehälter und Leistungen

Wir zahlen allen Beschäftigten mindestens den nach den örtlich geltenden Gesetzen und Vorschriften vorgeschriebenen Mindestlohn und gewähren ihnen alle gesetzlich vorgeschriebenen Leistungen. Zusätzlich zur Vergütung für die reguläre Arbeitszeit erhalten die Mitarbeiter*innen einen Zuschlag für Überstunden, der den vor Ort geltenden Gesetzen und Vorschriften entspricht. Wir verwenden Lohnabzüge nicht als Disziplinarmaßnahme. Wir gewähren Urlaub, Beurlaubungen und freie Tage gemäß den vor Ort geltenden Gesetzen und Vorschriften. Wir bezahlen unsere Beschäftigten pünktlich und teilen ihnen klar mit, auf welcher Grundlage sie bezahlt werden. Wir sind bestrebt, unseren Mitarbeiter*innen eine wettbewerbsfähige, leistungsbezogene Vergütung zu bieten, die in ihren jeweiligen regionalen Wirtschaftsräumen angemessen ist.

3.8 Arbeitssicherheit, Gesundheits- und Umweltschutz

Infineons globales Managementsystem für Umweltschutz, Energie, Arbeitssicherheit und Gesundheit „IMPRES“ (Infineon Integrated Management Program for Environment, Energy, Safety, and Health) ist nach ISO 45001, 14001 und an wesentlichen Standorten nach ISO 50001 zertifiziert und beschreibt unsere Prioritäten in den jeweiligen Bereichen. Sichere Arbeitsbedingungen und ein gesundes Arbeitsumfeld für alle unsere Mitarbeiter*innen zu schaffen, hat für uns oberste Priorität.

3.9 Lokales Gemeinwesen

Die Gemeinden, in denen wir tätig sind, profitieren von der Unterstützung auf verschiedene Weise: durch die Schaffung von Arbeitsplätzen, durch unsere innovativen Produkte und Lösungen sowie durch unser gesellschaftliches und soziales Engagement im Rahmen unserer Corporate-Citizenship-Aktivitäten. Wir sind uns der unterschiedlichen Bedürfnisse der verschiedenen Länder und Menschen bewusst und wollen unser gesellschaftliches und soziales Engagement an diese örtlichen Bedürfnisse anpassen, um ein dauerhaftes, integratives und nachhaltiges Wirtschaftswachstum, produktive Vollbeschäftigung und menschenwürdige Arbeit für alle zu fördern. Infineon hat eine interne Richtlinie für Corporate Citizenship und Sponsoring erstellt, um sicherzustellen, dass unsere Spenden einen sinnvollen Beitrag für die unterstützten Gemeinden leisten.

3.10 Soziale Verantwortung in der Lieferkette

Lieferanten und ihre Mitarbeiter*innen, Belegschaft, Vertreter*innen und Zulieferer müssen sich an unsere Beschaffungsgrundsätze (Supplier Code of Conduct) halten, wenn sie Geschäfte mit oder im Namen des Unternehmens tätigen. Lieferanten müssen von ihren Zulieferern verlangen, die Infineon- Beschaffungsgrundsätze (Supplier Code of Conduct) oder einen gleichwertigen Kodex anzuerkennen und die darin enthaltenen Grundsätze und Anforderungen in ihren Betrieben und in ihren Lieferketten umzusetzen.

3.11 Verantwortungsvolle Beschaffung von Mineralien

Die Vermeidung von Konfliktmineralien in der Lieferkette trägt dazu bei, Menschenrechtsverletzungen vorzubeugen. Als Mitglied der sogenannten Responsible Minerals Initiative (RMI) halten wir an unserer freiwilligen Verpflichtung zu einer konfliktmineralienfreien Lieferkette fest. Zu diesem Zweck haben wir eine konzernweit einheitliche Vorgehensweise eingeführt, die auf dem OECD-Leitfaden für die Erfüllung der Sorgfaltspflicht zur Förderung verantwortungsvoller Lieferketten für Mineralien aus Konflikt- und Hochrisikogebieten basiert. Unsere Ziele und Erwartungen sind in der [Infineon Conflict Minerals Policy](#)⁵ und unseren Beschaffungsgrundsätzen (Supplier Code of Conduct) festgehalten. Wir erweitern den Geltungsbereich unserer Selbstverpflichtung, wo dies angemessen erscheint, z.B. auf Kobalt und Glimmer⁶.

⁵ Dokument ist nur in englischer Sprache verfügbar.

⁶ Eine Gruppe von Mineralien, die als Schichtsilikate bekannt sind und häufig als Isolierung in Leistungsdioden, Halbleitern und Gleichrichtern sowie in anderen Anwendungen eingesetzt werden.

4. Unser Umsetzungskonzept

4.1 Sicherstellen von Verantwortlichkeit

Unser Vorstand überwacht die Umsetzung der Infineon-Menschenrechtspolitik. Im Auftrag des Infineon-Vorstands koordiniert unser*e Menschenrechtsbeauftragte*r (Human Rights Officer) alle Menschenrechtsthemen bei Infineon und die menschenrechtliche Sorgfaltspflicht. Der*die Menschenrechtsbeauftragte wird hierbei von einem funktionsübergreifenden Beratergremium unterstützt und kooperiert mit internen Stakeholdern aus Zentralfunktionen, Geschäftsbereichen und Tochtergesellschaften.

4.2 Bewertung der menschenrechtsbezogenen Risiken und Konsequenzen

Wir kommen unserer Verantwortung gegenüber Mensch und Umwelt mit angemessenen und wirksamen Risikomanagementmaßnahmen nach.

Wir führen jährlich und, sofern erforderlich, anlassbezogene Risikoanalysen in unseren eigenen Geschäftsbereichen sowie in unseren Lieferketten durch. Darüber hinaus führen wir Risikoanalysen auf der Grundlage fundierter Kenntnisse über Menschenrechts- und Umweltrisiken durch (z. B. bei Vorfällen, die über unsere Integrity Line gemeldet werden). Wenn wir die Risiken in unseren Lieferketten und bei unseren eigenen Geschäftstätigkeiten erfassen und bewerten, stützen wir uns auch auf externe Daten (z. B. länder- und branchenbezogene Risikoindikatoren, Medienscreening) und externe Dienstleister, z. B. für standardisierte Fragebögen zur Selbsteinschätzung.

Alle identifizierten Risiken werden durch Präventionsmaßnahmen (z. B. Entwicklungspläne, Schulungen, Verträge) minimiert. Diese decken in angemessener Weise und nach Priorisierung das gesamte Unternehmen sowie unsere Lieferanten ab.

4.3 Beschwerdemechanismus und Whistleblower-Hotline

Bei Verdacht auf Menschenrechtsverletzungen können alle Stakeholder (z.B. Mitarbeiter*innen von Infineon und von anderen Geschäftspartnern oder Dritten) Bedenken per E-Mail oder Post an den*die Menschenrechtsbeauftragte*n oder an die Compliance-Abteilung, oder anonym über unsere Whistleblower-Hotline ([Infineon Integrity Line](#)) melden. Anfragen und Kommentare werden vertraulich behandelt, beinhalten den Schutz vor Vergeltungsmaßnahmen und werden vom Team unserer*unseres Menschenrechtsbeauftragten weiterverfolgt. Falls erforderlich, werden Korrekturmaßnahmen ergriffen, um Probleme in einem frühen Stadium zu lösen und schwerwiegendere Folgen für die betroffenen Personen zu verhindern.

Per E-Mail: Compliance@infineon.com

Per Telefon: +49(0) 89 234 83199

Per Post: Infineon Technologies AG, IFAG CO, Am Campeon 1-15, 85579 Neubiberg, Germany

4.4 Abhilfemaßnahmen

Jeder Hinweis auf eine mögliche Menschenrechtsverletzung oder eine bestätigte Menschenrechtsverletzung in unserer Lieferkette oder in unserem eigenen Geschäftsbereich wird unverzüglich untersucht und behandelt. Gemeinsam mit dem jeweiligen Lieferanten oder der Partei und den Stakeholdern legen wir Abhilfemaßnahmen fest, um die Verletzung zu verhindern, zu minimieren und, wenn möglich, zu beenden.

4.5 Leistungsüberprüfung und Berichterstattung

Wir überprüfen unseren Risikomanagementprozess einmal im Jahr und anlassbezogen, um die Wirksamkeit zu bestätigen und, sofern erforderlich, ihn weiterzuentwickeln.

Der Fortschritt bei der Umsetzung der Infineon-Menschenrechtspolitik, einschließlich aller identifizierter Risiken, definierter Präventionsmaßnahmen und deren Wirksamkeit sowie die Effektivität unseres Risikomanagementsystems, wird jährlich an den Infineon-Vorstand berichtet.

Aktuelle Informationen zur Umsetzung der Menschenrechte im Unternehmen sowie bei Geschäftspartnern und Behörden veröffentlicht Infineon in einem jährlichen Bericht.

5. Schlussbestimmungen und Kontakt

Diese Erklärung kann nicht als Grundlage für individuelle Ansprüche oder Ansprüche Dritter dienen. Die deutsche Fassung der Erklärung hat Vorrang; die englischsprachige Übersetzung ist nicht als rechtsverbindliches Dokument anzusehen.

Weitere Informationen zu Menschenrechten finden Sie auf unserer [Homepage](#). Wenn Sie Fragen zur vorliegenden Menschenrechtspolitik oder zu unserem Rahmenwerk für Menschenrechte haben, können Sie uns jederzeit per E-Mail kontaktieren (CSR@infineon.com).



www.infineon.com

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

© 2022 Infineon Technologies AG
All rights reserved.

Date: 12/2022