

Dasar Hak Asasi Manusia Infineon

Januari 2026

www.infineon.com

Skop dan matlamat

Pelaksanaan yang mampan serta mematuhi perundangan ialah asas prinsip panduan Infineon dan terpahat kukuh di dalam strategi korporat syarikat. Menghormati hak asasi manusia dan mempromosikan keadaan kerja yang adil adalah penting-kepada kita dan menjadi asas budaya korporat syarikat.

Tujuan Penyata Dasar Hak Asasi Manusia ini adalah untuk merumuskan strategi hak asasi manusia Infineon, menjelaskan pelaksanaan usaha wajar hak asasi manusia dan alam sekitar, memperincikan cara kita mempromosikan hak asasi manusia di dalam aktiviti-aktiviti perniagaan syarikat dan dengan rakan niaga di serata dunia, serta menggariskan jangkaan syarikat terhadap para pekerja dan rakan-rakan niaga kita.

Dasar Hak Asasi Manusia ini menyokong secara keseluruhannya rangka kerja Tanggungjawab Sosial Korporat (CSR) syarikat untuk bidang tumpuan hak asasi manusia dan alam sekitar, dan ia terpakai kepada Infineon Technologies AG dan kesemua syarikat gabungan yang mana secara kolektifnya dirujuk sebagai “Infineon”.

Kandungan

1. Komitmen syarikat dan jangkaan 4

2. Rangka hak asasi manusia syarikat 5

3. Tindakan kami 6

4. Pendekatan pelaksanaan kami 10

5. Peruntukan akhir dan maklumat untuk dihubungi 12

1. Komitmen dan jangkaan kita

Infineon menghormati hak asasi manusia dan maruah diri individu yang berada di dalam kawasan perniagaan syarikat, rantaian bekalan syarikat dan komuniti tempatan di tempat syarikat menjalankan perniagaan. Aktiviti keusahawanan syarikat adalah selaras dengan prinsip dan piawaian yang diiktiraf di peringkat antarabangsa, termasuk tetapi tidak terhad kepada yang berikut:

- Rang Undang-undang Hak Asasi Manusia Antarabangsa, termasuk Deklarasi Sejagat Hak Asasi Manusia, Perjanjian Antarabangsa mengenai Hak Sivil dan Politik dan Perjanjian Antarabangsa mengenai Hak Ekonomi, Sosial dan Budaya
- Pengisytiharan Organisasi Buruh Antarabangsa (ILO) tentang Prinsip Asas dan Hak-Hak di Tempat Kerja
- Prinsip Panduan PBB tentang Perniagaan dan Hak Asasi Manusia (UNGPs)
- Sepuluh Prinsip Kompak Sejagat PBB
- Matlamat Pembangunan Mampan PBB (SDGs)
- Kod Tatacara bagi Rakan Sekutu Perniagaan Yang Bertanggungjawab (RBA)
- Organisasi Kerjasama Ekonomi dan Pembangunan (OECD) – Panduan untuk Syarikat Multinasional
- Panduan Tatacara Perniagaan Bertanggungjawab

Selaras dengan rangka kerja UNGP, syarikat menggunapakai piawaian yang lebih ketat sekiranya undang-undang negara dan piawaian antarabangsa berbeza. Syarikat mematuhi undang-undang negara sambil berusaha untuk menghormati prinsip hak asasi manusia yang diiktiraf di peringkat antarabangsa.

Syarikat berusaha untuk mencegah, mengurangkan dan, sekiranya perlu, memulihkan risiko dan perlanggaran berkaitan hak asasi manusia dan alam sekitar, serta menambahbaik keputusan positif untuk individu yang terjejas oleh operasi syarikat. Syarikat menjangkakan rakan niaga kita juga komited untuk menghormati hak asasi manusia, mewujudkan proses usaha wajar yang sesuai, dan menyampaikan jangkaan ini kepada rakan niaga mereka.

Dasar Hak Asasi Manusia ini ialah pelengkap kepada Garis Panduan Tingkah Laku Perniagaan, Dasar Tanggungjawab Sosial Korporat (CSR) dan Tatakelakuan Pembekal syarikat. Para pekerja dan rakan niaga syarikat hendaklah mempertimbangkan Dasar Hak Asasi Manusia syarikat bersama dengan dan dikomunikasikan melalui dasar-dasar dan garis panduan Infineon yang berkenaan di dalam aktiviti perniagaan harian mereka.

2. Rangka kerja hak asasi manusia kita

Infineon telah mewujudkan rangka kerja hak asasi manusia yang mematuhi piawaian antarabangsa bagi memastikan pematuhan undang-undang yang terpakai (cth Akta Usaha Wajar Rantaian Bekalan Jerman) dan peraturan, untuk melaksanakan kewajipan usaha wajar dalam kawasan perniagaan dan rantaian bekalan syarika, dan juga untuk memudahkan penambahbaikan berterusan jika diperlukan.

Rangka kerja tersebut terdiri daripada elemen-elemen seperti yang tertera di bawah:

Dokumen dan laporan
Laporan risiko dan perlanggaran serta perlaksanaan kewajipan usaha wajar hak asasi manusia

Komited dan bimbingan
Komited terhadap prinsip dalaman dan luaran melalui Dasar Hak Asasi Manusia



Semak dan menambah baik
Menyemak keberkesanan dan kecekapan pengurusan risiko serta proses-proses dan langkah-langkah kawalan yang berkaitan

Kenal pasti dan menilai
Mengenal pasti, menganalisa dan mengutamakan risiko di dalam kawasan perniagaan dan rantaian bekalan syarikat

Mengurang dan memulihkan
Membolehkan laporan risiko dan perlanggaran melalui mekanisme aduan dan mengambil tindakan pemulihan bagi menghentikan perlanggaran hak asasi manusia

Integrasi dan mencegah
Mengambil tindakan pencegahan atau mengurangkan tahap risiko dan perlanggaran tanpa penangguhan yang tidak wajar, misalnya dengan melatih pihak yang berkaitan

3. Tindakan kita

Bahagian ini memperincikan lebih lanjut tindakan syarikat berhubung dengan hak asasi manusia dan perlindungan alam sekitar.

3.1 Pencegahan tenaga kerja bawah umur

Kita melarang sebarang bentuk buruh kanak-kanak, termasuk yang ditentukan oleh Organisasi Buruh Antarabangsa (ILO) dalam Konvensyen ILO 182. Umur minimum untuk bekerja hendaklah 15 tahun, umur minimum untuk bekerja di negara berkenaan, atau umur untuk menamatkan pendidikan wajib di negara tersebut, mana-mana umur yang lebih tinggi. Pengecualian kepada negara-negara tertentu yang tertakluk kepada Konvensyen ILO 138 (mengurangkan umur minimum kepada 14 tahun), latihan pekerjaan dan program latihan yang dibenarkan oleh kerajaan negara berkenaan dan selaras dengan Artikel 6 Konvensyen ILO No. 138, dan kerja ringan yang selaras dengan Artikel 7 Konvensyen ILO No. 138. Pekerja di bawah umur 18 tahun tidak dibenarkan bekerja syif malam atau lebih masa, atau melakukan kerja yang merbahaya.

3.2 Pencegahan buruh paksa dan pemerdagangan manusia

Kita menolak sebarang bentuk buruh hamba atau paksa, terikat (termasuk ikatan hutang), kontrak atau buruh penjara. Ini termasuk pengangkutan, penyembunyian, pengambilan, pemindahan atau penerimaan orang melalui ancaman, paksaan, desakan, penculikan atau penipuan atau pembayaran kepada mana-mana orang yang mempunyai kawalan ke atas orang lain untuk tujuan eksploitasi. Semua kerja adalah secara sukarela dan pekerja bebas untuk meninggalkan syarikat atau menamatkan pekerjaan mereka dengan notis yang munasabah. Pekerja tidak dikehendaki menyerahkan sebarang pengenalan diri, pasport atau permit kerja yang dikeluarkan oleh kerajaan sebagai syarat pekerjaan. Kita menolak sebarang sekatan yang tidak munasabah terhadap pergerakan pekerja atau akses kepada kebebasan asas.

Pekerja tidak perlu membayar yuran yang tidak munasabah berkaitan dengan tujuan untuk mendapatkan pekerjaan. Ini terpakai kepada, tetapi tidak terhad kepada yuran dan perbelanjaan yang berkaitan dengan pengambilan, pemprosesan, penempatan dan pengangkutan kedua-dua pekerja langsung dan kontrak. Kita menolak sebarang bentuk amalan yang mengelirukan atau penipuan semasa pengambilan pekerja atau tawaran pekerjaan. Amalan sedemikian termasuk kegagalan mendedahkan informasi asas dalam format dan bahasa yang boleh diakses oleh pekerja atau informasi berkenaan dengan terma dan syarat utama pekerjaan yang mengelirukan. Ini termasuklah informasi yang mengelirukan mengenai gaji dan faedah sampingan, lokasi kerja, keadaan hidup, perumahan dan kos yang berkaitan, sebarang kos ketara yang dikenakan kepada pekerja, dan, jika berkenaan, sifat kerja yang berbahaya.

Kita menekankan penolakan syarikat terhadap apa jua bentuk pemerdagangan manusia dan perhambaan menerusi Penyata Perhambaan dan Pemerdagangan Manusia Infineon, yang diterbitkan sebagai respon kepada “California Transparency in Supply Chains Act” bertarikh 2010 dan juga “United Kingdom Modern Slavery Act” yang bertarikh 2015.

3.3 Kebebasan berpersatuan dan perundingan kolektif

Kita menghormati hak pekerja untuk bergaul bebas, untuk membentuk dan menyertai organisasi pekerja pilihan sendiri, untuk mendapatkan perwakilan dan berunding secara kolektif seperti yang dibenarkan oleh dan menurut undang-undang dan peraturan tempatan yang terpakai.

Kita tidak mendiskriminasi pekerja berdasarkan keahlian kesatuan sekerja. Terutamanya, pengambilan pekerja tidak tertakluk kepada syarat bahawa pekerja tersebut perlu melepaskan keahlian kesatuan sekerja atau bersetuju untuk tidak menyertai kesatuan sekerja. Kita tidak memecat atau bersikap prejudis terhadap pekerja kerana keahlian kesatuan sekerja atau penyertaan dalam aktiviti kesatuan sekerja di luar waktu bekerja atau semasa waktu bekerja sekiranya aktiviti tersebut dipersetujui atau diperlukan oleh undang-undang atau peraturan tempatan. Pekerja boleh menggunakan hak mereka untuk mengatur dalam suasana yang bebas daripada keganasan, tekanan, ketakutan dan ancaman. Sekiranya hak kebebasan berpersatuan dan perundingan kolektif dihadkan oleh undang-undang dan peraturan yang berkenaan, pekerja adalah dibenarkan untuk memilih dan menyertai perwakilan pekerja alternatif yang sah.

3.4 Kepelbagaian dan tanpa diskriminasi

Sebagai sebuah organisasi antarabangsa, kejayaan syarikat juga berdasarkan kepelbagaian pekerja kita. Pengurusan kepelbagaian global kita menyediakan rangka kerja untuk budaya korporat yang menghargai keperibadian setiap pekerja dan menggalakkan peluang yang sama, tanpa mengira umur, kecacatan, asal usul etnik/budaya, jantina, agama atau kepercayaan, identiti jantina atau orientasi seksual.

Kita komited kepada dasar toleransi sifar terhadap diskriminasi dan gangguan. Pekerja dan rakan niaga syarikat tidak akan didiskriminasi, diganggu atau dihina berdasarkan etnik/budaya, warna kulit, kewarganegaraan atau kelas sosial, jantina, agama atau kepercayaan, umur, ketidakupayaan, kesatuan atau gabungan politik, status kesihatan, orientasi seksual, identiti jantina, status perkahwinan atau keluarga, di dalam amalan pengambilan pekerja dan pekerjaan, termasuk permohonan pekerjaan, kenaikan pangkat, ganjaran, akses kepada latihan, tugasan kerja, upah, faedah, disiplin dan penamatan. Pekerja (atau bakal pekerja) tidak tertakluk kepada ujian perubatan yang boleh digunakan dengan cara yang diskriminasi. Ujian kesihatan, ujian kehamilan, ujian keperawanan, dan kontraseptif tidak diperlukan sebagai syarat pekerjaan.

3.5 Layanan kemanusiaan

Kita menolak sebarang bentuk perlakuan yang tidak berperikemanusiaan dan melarang semua bentuk keganasan dan gangguan, termasuk gangguan seksual, penderaan seksual, hukuman dera, paksaan mental dan fizikal, buli, memalukan dikhalayak ramai, penderaan lisan, penafian keperluan asas bagi keselesaan fizikal atau pengasingan keluarga adalah dilarang.

3.6 Waktu bekerja

Kita mematuhi peraturan waktu kerja dan hari rehat tempatan. Selain itu, semua kerja lebih masa adalah secara sukarela dan dibayar mengikut undang-undang dan peraturan tempatan dan negara. Minggu kerja biasa dihadkan kepada 60 jam, termasuk lebih masa, dan pekerja Infineon mempunyai sekurang-kurangnya satu hari cuti setiap tujuh hari kecuali dalam situasi kecemasan atau luar biasa.

3.7 Upah dan faedah

Kita membayar semua pekerja sekurang-kurangnya gaji minimum mengikut undang-undang dan peraturan tempatan yang terpakai dan menyediakan semua manfaat pekerjaan yang sah dimandatkan Tambahan kepada pampasan untuk waktu kerja biasa, pekerja juga diberi pampasan untuk waktu kerja lebih masa pada kadar premium yang ditetapkan oleh undang-undang dan peraturan tempatan yang berkaitan. Kita tidak mengamalkan potongan gaji sebagai langkah tatatertib. Kita menawarkan hari percutian, tempoh cuti dan cuti yang selaras dengan undang-undang dan peraturan tempatan yang terpakai. Pekerja kita dibayar pada masa yang ditetapkan dan diberi penjelasan atas dasar apa mereka dibayar. Syarikat berusaha untuk menyediakan pampasan yang berlandaskan prestasi kerja yang kompetitif yang sesuai untuk ekonomi tempatan di kawasan berkenaan.

3.8 Keselamatan dan kesihatan pekerjaan, dan perlindungan alam sekitar

Program Pengurusan Bersepadu untuk Alam Sekitar, Tenaga, Keselamatan dan Kesihatan Infineon (IMPRES) diperakui oleh ISO 45001 dan 14001 dan, di lokasi utama adalah diperakui oleh ISO 50001, dan menerangkan keutamaan syarikat di dalam bidang-bidang tertentu. IMPRES mengambilkira, antara lain, keperluan konvensyen Minamata, Basel dan Stockholm. Kita berusaha untuk mewujudkan keadaan kerja yang selamat dan persekitaran kerja yang sihat untuk semua pekerja kita.

3.9 Komuniti setempat

Komuniti tempat kita beroperasi mendapat manfaat dalam pelbagai cara: melalui pengwujudan pekerjaan, produk dan penyelesaian inovatif, dan komitmen sosial sebagai sebahagian daripada aktiviti kewarganegaraan korporat syarikat. Kita memahami keperluan unik negara dan individu yang berbeza, dan berusaha untuk menyesuaikan aktiviti kewarganegaraan korporat syarikat dengan keperluan tempatan untuk menggalakkan pertumbuhan ekonomi yang terjamin, inklusif dan mampan, penyertaan tenaga buruh yang tinggi produktif, dan pekerjaan yang sesuai untuk semua. Infineon menyediakan Peraturan Kewarganegaraan Korporat dan Penajaan dalaman untuk memastikan syarikat memberikan sumbangan yang bermakna kepada komuniti yang disokong.

3.10 Tanggungjawab pembekal

Pembekal dan pekerja mereka, kakitangan, ejen dan subkontraktor, adalah dikehendaki untuk mematuhi Tatakelakuan Pembekal Infineon apabila menjalankan perniagaan dengan atau bagi pihak syarikat. Pembekal, pada gilirannya , dihendaki subkontraktor mereka untuk mengiktiraf Tatakelakuan Pembekal Infineon atau yang setaraf dengannya, dan melaksanakan prinsip-prinsip dan syarat-syarat tersebut di dalam operasi dan merentasi rantaian bekalan mereka.

3.11 Bahan galian daripada sumber yang bertanggungjawab

Menghindari sumber mineral konflik di dalam rantaian bekalan akan menyumbang kepada pencegahan perlanggaran berkaitan hak asasi manusia. Sebagai ahli kepada Inisiatif Mineral Bertanggungjawab (RMI), kita mengekalkan komitmen terhadap tanggungjawab sosial dan alam sekitar terhadap rantaian bekalan dengan memastikan amalan penyumberan yang bertanggungjawab. Untuk menilai konflik mineral, kobalt dan mika, syarikat telah memperkenalkan pendekatan seluruh organisasi yang konsisten berdasarkan Panduan Usaha Wajar OECD untuk mempromosikan Rantaian Bekalan Mineral yang Bertanggungjawab dari Kawasan Konflik dan Berisiko Tinggi. Kita memperluaskan skop amalan penyumberan bertanggungjawab yang sesuai dan diperlukan, contohnya dengan mmemasukkan sumber tambahan dan risiko yang berkaitan Matlamat dan jangkaan terhadap pembekal kita digariskan di dalam Dasar Mineral Konflik Infineon dan ditetapkan di dalam Tatakelakuan Pembekal syarikat.

3.12 Pengambilan tanah

Kita tidak menolak pengusiran yang menyalahi undang-undang dan melarang pengambilan tanah, hutan, dan perairan yang menyalahi undang-undang bagi pengambilalihan, pembangunan, atau penggunaan yang lain, untuk menjamin kehidupan seseorang.

3.13 Penggunaan khidmat keselamatan

Kita menolak penggunaan pasukan keselamatan swasta mahupun awam yang mengakibatkan penyeksaan, layanan yang tidak berperikemanusiaan atau menghina, atau kecederaan fizikal atau menyekat kebebasan berpersatuan. Semua amalan keselamatan syarikat adalah bersesuaian dengan jantina dan tanpa sentuhan. Kita menolak sekatan yang tidak munasabah terhadap pergerakan di dalam tempat kerja atau apabila bagi memasuki atau meninggalkan kemudahan yang disediakan oleh syarikat.

1 Sekumpulan mineral yang dikenali sebagai silikat berlapis, yang lazim digunakan sebagai penebat dalam diod kuasa, semikonduktor dan rektifier, serta lain-lain aplikasi.

4. Pendekatan pelaksanaan kita

Berdasarkan kepada rangka kerja hak asasi syarikat, kita telah mengasaskan pengurusan risiko yang bersesuaian serta berkesan bagi memenuhi kewajiban usaha wajar.

4.1 Memastikan kebertanggungjawapan

Lembaga Pengurusan Infineon memikul tanggungjawab keseluruhan untuk pematuhan kewajipan usaha wajar hak asasi manusia dan alam sekitar dan pelaksanaan Dasar Hak Asasi Manusia. Bagi pihak Lembaga Pengurusan, Pegawai Hak Asasi Manusia (Human Rights Officer) bertanggungjawab untuk menyelaraskan semua isu berkaitan hak asasi manusia di Infineon, memantau pengurusan risiko untuk memastikan pematuhan kewajipan usaha wajar dan memaklumkan kepada Lembaga Pengurusan secara berkala. Pegawai Hak Asasi Manusia disokong oleh kumpulan penasihat dari pelbagai fungsi dan bekerjasama dengan pihak berkepentingan dalaman daripada fungsi korporat, unit perniagaan dan anak syarikat. Lembaga CSR yang terdiri daripada dua ahli Lembaga Pengurusan, Pegawai Hak Asasi Manusia, dan wakil jabatan, membincangkan isu-isu CSR semasa untuk mendapatkan langkah-langkah kawalan untuk syarikat pada peringkat awal.

4.2 Analisis risiko dan pencegahan

Kita menjalankan analisis risiko terhadap kawasan perniagaan sendiri dan rantaian bekalan syarikat setiap tahun dan secara ad hoc sekiranya perlu.

Analisis risiko syarikat adalah berdasarkan kepada pendekatan dua peringkat yang terdiri daripada penilaian risiko abstrak dan konkrit. Kita mengenal pasti, menilai, mengutamakan dan mendokumentasikan risiko sebenar dan berpotensi menggunakan sumber-sumber maklumat luaran (contoh, penunjuk risiko khusus negara dan sektor) dan alatan pihak ketiga. Analisis risiko ad hoc dicetuskan oleh pengetahuan yang kukuh tentang risiko atau pelanggaran (contoh., insiden yang dilaporkan melalui talian hotline pemberi maklumat kita) dan sekiranya berlaku perubahan ketara dalam situasi risiko Infineon.

Dalam analisis risiko syarikat yang baru selesai, kita mengenal pasti dan risiko berikut diutamakan berdasarkan kriteria yang bersesuaian:

- Mengabaikan kesihatan dan keselamatan pekerjaan dan hazad kesihatan yang berhubungan dengan pekerjaan (kawasan perniagaan sendiri / pembekal langsung)
- Mengabaikan larangan buruh paksa dan semua bentuk perhambaan (kawasan perniagaan sendiri - / pembekal langsung - / pembekal tidak langsung)
- Mengabaikan larangan pengeluaran dan/atau penggunaan bahan di dalam skop Konvensyen Stockholm (POP[2]) dan pengendalian sisa yang mengandungi POP yang tidak mesra alam. (kawasan perniagaan sendiri - / pembekal langsung - / pembekal tidak langsung)

2 Bahan pencemar organik yang berterusan.

Langkah-langkah pencegahan sesuai telah ditetapkan untuk risiko yang diutamakan, ia sentiasa dipinda dan dilaksanakan di dalam kawasan perniagaan yang berkaitan. Ini termasuklah latihan berkaitan hak asasi manusia dan topik berkaitan risiko untuk menyediakan pekerja dengan pengetahuan lebih baik bagi mengikuti dan memantau perlaksanaan prinsip, kawalan berasaskan risiko dan langkah-langkah lain-lain, seperti perlaksanaan kontrak dan polisi. Kita menyemak kesesuaian dan keberkesanan langkah-langkah kawalan kita, untuk mencegah dan mengurangkan risiko yang diutamakan.

4.3 Mekanisme aduan dan talian pemberi maklumat

Dalam kes perlanggaran hak asasi manusia yang disyaki, mana-mana pihak berkepentingan (cth., pekerja Infineon dan rakan niaga lain atau pihak ketiga) boleh melaporkan kebimbangan tersebut kepada Pegawai Hak Asasi Manusia atau Bahagian Pematuhan melalui e-mel atau surat terbuka atau melalui talian hotline pemberi maklumat kami Infineon Integrity Line. Pertanyaan dan laporan dikendalikan secara sulit, termasuklah dasar tidak membalas dendam dan disusuli oleh pasukan Pematuhan. Pegawai Hak Asasi Manusia akan terlibat setiap kali perlanggaran Dasar Hak Asasi Manusia Infineon dilaporkan. Sekiranya perlu, tindakan pembetulan diambil untuk menyelesaikan masalah lebih awal dan untuk mencegah akibat yang lebih serius bagi individu yang terjejas. Prosedur aduan kita menjelaskan pelbagai saluran laporan serta prinsip-prinsip dan pemprosesan.

Menerusi e-mel: Compliance@infineon.com
Menerusi telefon: +49(0) 89 234 83199
Menerusi e-mel: Infineon Technologies AG, IFAG CO, Am Campeon 1-15, 85579 Neubiberg, Jerman

4.4 Pemulihan

Sebarang tanda kemungkinan atau disahkan sebagai perlanggaran hak asasi manusia atau alam sekitar dalam rantaian bekalan kita atau dalam kawasan perniagaan syarikat akan disiasat dan ditangani tanpa penangguhan yang tidak wajar. Kita bekerjasama dengan pembekal, pihak berkenaan atau pihak berkepentingan bagi menentukan tindakan pembetulan untuk mencegah, mengurangkan dan sekiranya boleh, menghentikan perlanggaran tersebut.

4.5 Pernilaian prestasi dan laporan

Kita menyemak proses pengurusan risiko kita sekali setahun dan mengikut keperluan untuk mengesahkan keberkesanannya dan menambahbaik jika diperlukan. Kita memantau keberkesanan pengurusan risiko kita dengan menggunakan penunjuk prestasi utama yang telah dibangunkan dan disemak secara berkala. Pada setiap tahun Pegawai Hak Asasi Manusia akan melaporkan kepada Lembaga Pengurusan Infineon mengenai kemajuan yang dicapai dalam melaksanakan Dasar Hak Asasi Manusia, keputusan analisis risiko tahunan, langkah pencegahan yang ditetapkan dan keberkesanannya, dan keberkesanan sistem pengurusan risiko syarikat.

Setiap tahun Infineon menerbitkan Laporan Kemampanan Infineon, yang mengandungi infomasi mengenai pelaksanaan hak asasi manusia dalam syarikat dan rakan niaga.

5. Peruntukan akhir dan maklumat perhubungan

Dasar Hak Asasi Manusia Infineon ini tidak berfungsi sebagai asas untuk sebarang tuntutan individu atau tuntutan bagi pihak ketiga. Versi bahasa Melayu untuk Penyata Dasar ini ialah terjemahan; sekiranya terdapat keraguan, maka versi bahasa Jerman akan dirujuk sebagai versi yang berwibawa.

Sila layari laman utama kami untuk maklumat lanjut tentang hak asasi manusia. Sekiranya anda mempunyai sebarang pertanyaan berkenaan Dasar Hak Asasi Manusia kami atau rangka kerja hak asasi manusia, sila hubungi kami pada bila-bila masa menerusi e-mel (humanrights@infineon.com).



Elke Reichart
Ketua Pegawai Digital dan Kelestarian



Corinna Wolf
Pegawai Hak Asasi Manusia Korporat

Diterbitkan oleh
Infineon Technologies AG
Am Campeon 1-15, 85579 Neubiberg
Jerman

© 2026 Infineon Technologies AG.
Hak cipta terpelihara.

Awam

Tarikh: 01/ 2026

Kekal berhubung!

Imbas kod QR dan terokai
www.infineon.com

Perhatian!
Dokumen ini adalah untuk tujuan maklumat sahaja dan sebarang maklumat yang diberikan di sini sama sekali tidak boleh dianggap sebagai satu jaminan, kepastian atau keperihalan sebarang fungsi, keadaan dan/atau kualiti produk kami atau sebarang kesesuaian untuk tujuan tertentu. Berkenaan dengan spesifikasi teknikal produk kami, kami memohon anda merujuk kepada helaian data produk berkaitan yang disediakan oleh kami. Pelanggan kami dan jabatan teknikal mereka dikehendaki untuk menilai kesesuaian produk kami untuk aplikasi yang dimaksudkan.

Maklumat tambahan
Untuk maklumat lanjut tentang teknologi, produk kami, penggunaan produk kami, terma dan syarat penghantaran dan/atau harga, sila hubungi pejabat Infineon Technologies terdekat anda (www.infineon.com).

Peringatan
Disebabkan keperluan teknikal, produk kami mungkin mengandungi bahan berbahaya. Untuk maklumat tentang jenis bahan yang dipersoalkan, sila hubungi pejabat Infineon Technologies terdekat anda.

Melainkan seperti yang diluluskan secara jelas oleh pihak kami dalam dokumen bertulis yang ditandatangani oleh wakil sah Infineon Technologies, produk kami tidak boleh digunakan dalam sebarang aplikasi yang membahayakan nyawa, termasuklah tidak terhad kepada bidang perubatan, nuklear, ketenteraan, nyawa kritikal atau sebarang aplikasi lain di mana kegagalan produk atau sebarang akibat daripada penggunaannya boleh mengakibatkan kecederaan diri.