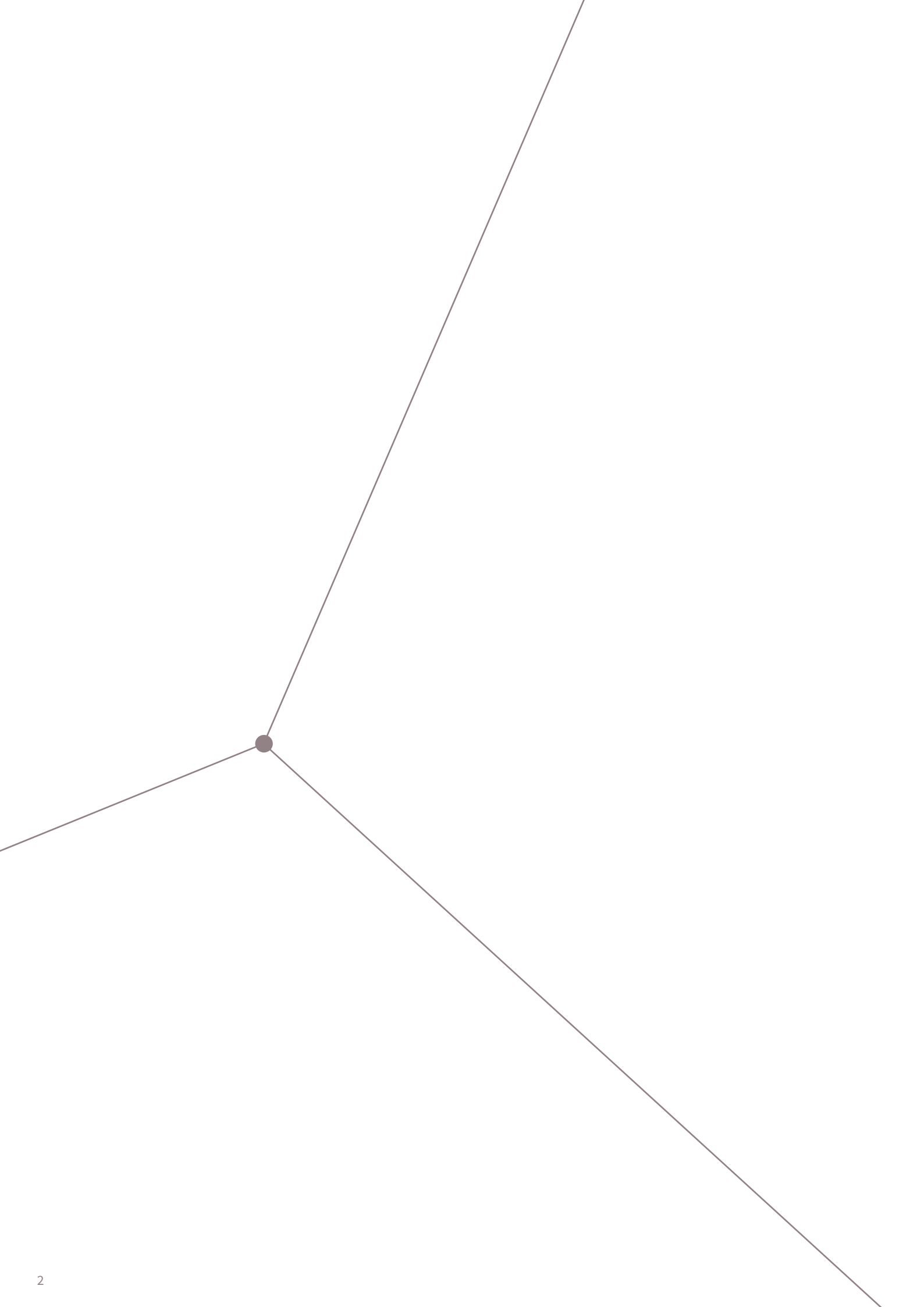


Charte de comportement

Code éthique d'Infineon

Business Conduct Guidelines

Infineon's code of ethics



Contenu

1. Le message du Board 5
2. Préambule 7
3. Nous respectons le droit et les lois, nous honorons nos engagements 8
4. Nous agissons loyalement sur le marché 11
4.1 Nous respectons le droit relatif aux ententes et à la concurrence 11
4.2 Nous refusons la corruption 11
4.3 Nous n'acceptons des cadeaux et invitations de valeur que dans des cas exceptionnels 11
4.4 Nous traitons ouvertement les conflits d'intérêts 12
4.5 Nous sélectionnons nos partenaires commerciaux avec soin 13
4.6 Nous luttons contre le blanchiment d'argent 13
4.7 Nous respectons les lois sur le contrôle des exportations 13

5. Nous traitons tout le monde avec respect 14
5.1 Nous respectons les droits de l'homme et les droits sociaux fondamentaux, et nous les protégeons 14
5.2 Nous encourageons l'ouverture d'esprit et l'estime des employés 14
5.3 Notre direction donne l'exemple 16
5.4 Nous estimons les représentants salariaux 16
5.5 Nous promouvons la santé et la sécurité au travail 16

6. Nous traitons les équipements de l'entreprise et les informations avec soin 19
6.1 Nous traitons les biens de l'entreprise avec soin 19
6.2 Nous protégeons la propriété intellectuelle d'Infineon 19
6.3 Nous défendons nos secrets industriels 19
6.4 Nous protégeons Infineon contre les cybermenaces 20
6.5 Nous respectons les règles de protection des données 20
6.6 Nous favorisons la transparence, la sincérité et la fiabilité de notre documentation 20
6.7 Nous ne nous servons pas de nos informations internes 20

7. Nous utilisons notre responsabilité sociétale à bon escient 23
7.1 Nous nous portons garants de la durabilité, de la qualité et de la sécurité de nos produits 23
7.2 Nous protégeons notre environnement 23
7.3 Nous nous engageons en faveur de la société 23

8. Nous assurons le respect et l'application de notre Charte de comportement 24
8.1 Nous participons régulièrement à des formations sur la Charte de comportement 24
8.2 Nous signalons proactivement les comportements fautifs 24
8.3 Nous poursuivons les infractions avérées de manière proportionnelle et compréhensible 26
8.4 Comment contacter le Responsable Compliance 26


Multicopter –
transport of the future
Infineon

1. Le message du Board

Code éthique d'Infineon

Chères collègues, chers collègues,

Infineon est un partenaire digne de confiance. Cette promesse, nous la faisons à nos partenaires commerciaux, à nos investisseurs, à nos employés et au public. En échange, nous leur demandons leur confiance. Nous comptons ici sur votre responsabilité et votre intégrité personnelle, et nous sommes convaincus de pouvoir tenir notre engagement.

Cependant, comment pouvons-nous garantir que nous adoptons toujours un comportement conforme au droit et irréprochable sur le plan éthique ? Notre Charte de comportement nous donne une orientation à laquelle nous devons nous conforter pour agir de manière responsable lorsque nous remplissons notre mission. Nous nous protégeons ainsi, nous et notre entreprise, contre les comportements répréhensibles.

Nous souhaitons également faciliter notre travail au quotidien. Dans la pratique, nous faisons confiance à notre bon sens. En cas de doute, nous pouvons nous aider en nous posant quelques questions simples :

- Mon comportement est-il juste, non déterminé par un intérêt personnel ?
- Mon acte ou ma décision sont-ils légaux ? Sont-ils conformes à l'esprit de la Charte de comportement et aux autres règlements internes ?
- Mon acte ou ma décision préservent-ils la renommée du groupe Infineon en respectant des normes éthiques élevées ?
- Mon acte ou ma décision passent-ils le « test de publicité » : éhiculeraient-ils une impression positive d'Infineon s'ils étaient publiés dans les réseaux publics ou sociaux ?

Si nous pouvons répondre par « Oui » à ces questions, alors notre décision est très probablement la bonne.

Si vous hésitez encore malgré tout, adressez-vous à votre supérieur hiérarchique ou à votre Responsable Compliance compétent.

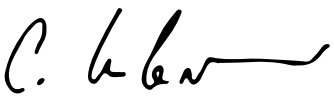
Avec son travail, chacun d'entre nous contribue à la réussite d'Infineon. Le comportement inapproprié d'un seul employé suffirait toutefois à infliger un préjudice grave à Infineon, pouvant également avoir des consequences de nature financière. En gardant la Charte de comportement à l'esprit lorsque nous travaillons, nous pouvons être sûrs de toujours rester dans le cadre de la législation en vigueur et de satisfaire à toutes les exigences internes.

Nous vous prions de lire attentivement la Charte de comportement dans son intégralité. Elle nous sert de ligne de conduite guidant notre comportement quotidien dans toutes les décisions que nous prenons et pour tous les actes que nous faisons dans l'exercice de notre profession. Nous associons ainsi la réussite de notre entreprise à un comportement responsable et respectons notre engagement.

Nous vous remercions vivement pour votre soutien !



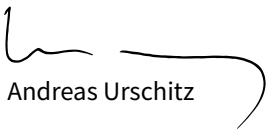
Jochen Hanebeck



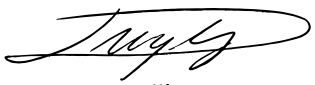
Constanze Hufenbecher



Dr. Sven Schneider



Andreas Urschitz



Dr. Rutger Wijburg

Informations détaillées complètes

› La Charte de comportement (CDC) s’applique dans le monde entier à tous les collaborateurs d’Infineon

› Réponses aux questions juridiques et éthiques



2. Préambule

L'intégrité guide notre comportement vis-à-vis de nos clients, de nos actionnaires, de nos partenaires commerciaux, de nos collaborateurs[1] et plus généralement du public.

Ces lignes de conduite donnent un aperçu des règles importantes devant nous aider en cas d'interrogations sur le plan juridique et éthique. Chacun est tenu d'appliquer la CDC au quotidien. C'est à cette seule condition que nous pourrons agir selon nos revendications en termes de responsabilité et de légalité.

La CDC s'applique à tous les employés d'Infineon et membres des organes administratifs d'Infineon Technologies AG et des entreprises qui lui sont affiliées à travers le monde. Il s'agit d'un document auquel nous devons nous conformer strictement pour chacun de nous. Elle ne peut cependant pas répondre aux questions de toute nature auxquelles nous risquons d'être confrontés dans le cadre de notre travail quotidien. C'est pourquoi nous nous proposons de suivre non seulement les termes de la CDC, mais aussi son esprit, et de nous orienter non seulement d'après ce que la loi autorise, mais aussi d'après ce que l'éthique préconise.

1 Ce terme s'applique ici et par la suite aussi bien à nos collaborateurs qu'à nos collaboratrices ; cela vaut également pour toutes les autres désignations évoquant un genre.

3. Nous respectons le droit et les lois, nous honorons nos engagements

Toute violation du droit peut entraîner un grave préjudice : amendes, demandes de dommages-intérêts, atteinte à la réputation... pour l'entreprise dans le monde entier comme pour chacun de ses collaborateurs.

Le respect du droit et des lois est donc une obligation primordiale pour nous tous, à tout moment, et où que nous nous trouvions. Adopter un comportement conforme aux lois est toujours une priorité absolue. Cela s'applique aussi notamment si une disposition semble économiquement désavantageuse ou inappropriée.

En cas d'infraction ou de violation de ses obligations résultant du contrat de travail, des mesures disciplinaires seront prises à l'encontre de l'employé d'Infineon concerné. Dans de cas graves, cela pourrait même entraîner un licenciement.

Notre intégrité est un bien précieux. Par conséquent, nos normes éthiques doivent aller au-delà des exigences légales : nous ne nous engageons que si nous sommes en mesure d'honorer notre engagement, et nous respectons notre promesse. La fiabilité et la qualité de nos produits, de nos services et de notre communication jouent un rôle très important pour gagner la confiance de nos clients, de nos investisseurs et de nos collaborateurs. Tout abus de confiance, en effectuant par exemple des compromis sur la qualité lors des phases de développement ou de production, pourrait mettre en péril le succès de l'entreprise tout entière, même si cela ne semblait être a priori qu'un détail.



Informations détaillées complètes

- Le droit en vigueur constitue un cadre contraignant
- Enfreindre des règles entraîne des conséquences
- Nos engagements doivent être honorés

Informations détaillées complètes

- Une concurrence loyale est fondamentale
- Nous respectons toujours la loi antitrust et sur la concurrence
- Nous notifions en cas de contact avec les concurrents
- La corruption ne fait pas partie de la culture d'Infineon
- Nous n'acceptons des cadeaux et invitations de valeur que dans des cas exceptionnels
- Nous rendons les éventuels conflits d'intérêts transparents
- Nous n'avons pas d'activité secondaire et nous ne collaborons pas avec un concurrent
- Nous vérifions l'intégrité de nos partenaires commerciaux
- Nous empêchons tout blanchiment d'argent



4. Nous agissons loyalement sur le marché

4.1 Nous respectons le droit relatif aux ententes et à la concurrence

Nous reconnaissons que la concurrence loyale participe au bien de tous les acteurs du marché. Chacun d'entre nous s'engage à respecter les dispositions juridiques relatives aux ententes et à la concurrence dans ses rapports avec des partenaires commerciaux ou des tiers. Il n'existe aucune exception, aucune infraction ne saurait être tolérée.

Les accords limitant la compétition avec des concurrents, des clients, des fournisseurs ou des distributeurs sont strictement prohibés. Tout abus de position dominante sur le marché est également interdit. Le risque d'échanger des informations non autorisées étant élevé, les contacts spécifiques avec nos concurrents doivent être préalablement notifiés au Responsable Compliance. La directive générale « Droit sur les ententes » règlemente ce point plus en détail.

4.2 Nous refusons la corruption

Nous souhaitons nous démarquer de la concurrence grâce à la qualité de nos produits et à la valeur de nos prestations, pas par le recours à des moyens déloyaux. La corruption n'a pas sa place parmi nos valeurs et ne saurait être tolérée. Il convient à tout prix d'éviter ne serait-ce qu'une impression de corruption. Infineon soutient les efforts nationaux et internationaux de lutte contre la corruption. Nous rejetons absolument toute forme de corruption.

Aucun d'entre nous ne doit tirer parti des contacts de l'entreprise pour son profit personnel ou pour le profit d'un tiers et infliger alors un préjudice à Infineon. L'acceptation d'avantages personnels (argent, services, rabais) offerts par des tiers est strictement interdite, car cela pourrait influencer la prise de décisions professionnelles objectives.

En contact avec les autorités publiques, nous ne consentons en aucun cas à verser de l'argent ni à octroyer des avantages monnayables à un fonctionnaire pour obtenir des contrats ou des avantages en faveur d'Infineon.
Si des fonctionnaires ou des partenaires commerciaux vous demandent ou vous proposent un avantage personnel, vous ne devez en aucun cas l'accepter, mais vous devez en informer immédiatement votre supérieur hiérarchique et le Responsable Compliance.
La directive générale « Anti-Corruption » règle ce point plus en détail.

4.3 Nous n'acceptons des cadeaux et invitations de valeur que dans des cas exceptionnels

Il n'est possible d'accepter ou d'offrir des cadeaux que dans le cadre autorisé par le droit local et si ce cadeau n'influence en rien des décisions et n'en donne pas non plus l'impression. Il en va de même pour les invitations à des événements, à des repas ou à des réceptions, et pour tous autres avantages de quelque nature que ce soit.

Afin de protéger chaque employé individuel et l'entreprise, les situations potentiellement critiques exigent l'autorisation préalable du Responsable Compliance compétent ou de l'une de ces personnes autorisées. La directive générale « Cadeaux & invitations » règlemente ce point plus en détail.

Les cadeaux et autres avantages peuvent être considérés comme des avantages monnayables fiscalisés soumis à l'impôt sur le revenu. Toutes les dispositions fiscales applicables doivent être observées.

4.4 Nous traitons ouvertement les conflits d'intérêts

Infineon respecte les intérêts personnels et la vie privée de ses employés. Nous tenons cependant à éviter les conflits entre intérêts privés et commerciaux, ne serait-ce qu'en apparence. Les conflits d'intérêts susceptibles d'émerger lors de la prise de décisions commerciales doivent être abordés avec leurresponsable. Les décisions concernant les ressources humaines ne doivent pas non plus être influencées par des intérêts ou relations personnels. Nous appliquons notamment les principes suivants :

Nous donnons des informations sur nos participations
Les employés d'Infineon doivent, activement, informer par écrit leur responsable et le service des Ressources humaines :

- s'ils détiennent ou acquièrent, directement ou indirectement, des parts d'une entreprise concurrente et qu'ils peuvent influencer la gestion de cette société ;
- s'ils conservent ou acquièrent une participation directe ou indirecte chez un partenaire commercial d'Infineon et qu'ils assument une charge dans l'entreprise en question

Il en va de même si un proche (ex. un membre de la famille) détient ou acquiert de telles participations.

Nous donnons des informations sur nos activités secondaires.
Les activités secondaires rémunérées telles que des mandats dans d'autres entreprises (ex. membre d'un directoire, conseil d'administration, conseil de surveillance ou équivalent) doivent être signalées au responsable pour approbation. La demande peut être rejetée :

- si cela entraîne une dégradation des performances professionnelles ;
- si cela va à l'encontre des devoirs des employés d'Infineon ;
- si elles présentent un risque de conflit d'intérêts

Toute activité directe ou indirecte pour une entreprise en concurrence directe ou indirecte avec Infineon est strictement prohibée.

Les activités occasionnelles d'écriture, d'enseignement et toutes autres activités honorifiques comparables ne sont pas réputées constituer des activités secondaires.

4.5 Nous sélectionnons nos partenaires commerciaux avec soin

Nous attendons un comportement professionnel tout aussi intègre de la part de nos partenaires commerciaux. C'est pourquoi nous vérifions si nécessaire que nos partenaires commerciaux offrent des garanties quant au respect du droit et de la législation, de même que des normes sociales et des droits de l'homme reconnus par Infineon. Nous n'entamons aucune relation commerciale avec un partenaire qui enfreint de toute évidence les lois nationales et les conventions internationales en vigueur, qui dissimule sa véritable identité ou la structure de son actionnariat, qui s'adonne au blanchiment d'argent ou finance le terrorisme, ou qui n'entreprend aucune mesure adaptée pour mettre un terme à de tels dysfonctionnements.

Nous attendons de nos fournisseurs qu'ils respectent les conditions définies dans notre « Supplier Code of Conduct » [Code de conduite des fournisseurs] (anciennement « Principles of Purchasing » [principes d'achat]).

4.6 Nous luttons contre le blanchiment d'argent

Le blanchiment d'argent, c'est-à-dire l'introduction, par change ou par transfert, d'argent gagné illégalement dans le circuit économique légal, est considéré comme un délit dans de nombreux pays. Chez Infineon, chacun est tenu, dans l'exercice de son activité, de respecter les directives nationales et internationales en vigueur concernant le blanchiment d'argent. Cela englobe notamment le fait de collecter, avant de réaliser une transaction, suffisamment d'informations concernant le milieu professionnel du partenaire contractuel, le partenaire contractuel lui-même et le but poursuivi par le commerce qu'il envisage. En cas de doute ou de soupçons sur la légalité de certaines transactions financières, il convient de faire immédiatement appel au Responsable Compliance compétent.

4.7 Nous respectons les lois sur le contrôle des exportations

Nous veillons à respecter toutes les dispositions relatives au contrôle des exportations et aux douanes des pays dans lesquels nous exerçons une activité commerciale. Les collaborateurs auxquels sont confiées des opérations d'importation, d'exportation, ou encore de transfert de produits, de services, de matériels ou de technologies doivent observer l'ensemble des programmes de sanction, des lois et directives douanières et de contrôle des exportations en vigueur, ainsi que les procédures et directives liées plus particulièrement à leur activité.

5. Nous traitons tout le monde avec respect

5.1 Nous respectons les droits de l'homme et les droits sociaux fondamentaux, et nous les protégeons

Le respect et la protection des droits de l'homme sont une préoccupation particulièrement importante à nos yeux. C'est pourquoi nous nous sommes engagés à respecter les principes du Pacte mondial des Nations unies dans le domaine des droits de l'homme, des normes de travail, de la protection de l'environnement et de la lutte contre la corruption.

En outre, nous respectons les principes fondamentaux définis dans les conventions de l'Organisation internationale du travail (OIT) et nous en faisons la promotion.
Il s'agit par exemple :

- de la lutte contre la discrimination lors du choix, de l'embauche, des activités et de la promotion des employés ;
- du droit à constituer des représentations salariales ;
- du refus de faire travailler des enfants et de recourir au travail forcé sous quelque forme que ce soit

Évidemment, nous respectons toutes les prescriptions légales locales et garantissons notamment les points suivants, en fonction des conditions régionales :

- une rémunération juste et des avantages sociaux complémentaires ;
- des temps de travail raisonnables ;
- des congés payés.

Nous respectons les prescriptions en matière d'âge minimum légal et les prescriptions particulières en matière de protection pour l'emploi des personnes mineures.

5.2 Nous encourageons l'ouverture d'esprit et l'estime des employés

Notre collaboration doit être empreinte de respect et d'estime mutuels. Chez Infineon, nous employons des personnes originaires de plus de 110 pays différents. Cette diversité nous caractérise et fait d'Infineon une entreprise internationale à qui sourit le succès.

Nous attendons de nos employés qu'ils respectent notre politique de tolérance zéro en matière de discrimination et de harcèlement.

Personne ne doit être attaqué, défavorisé, harcelé ou exclu personnellement à cause de ses origines ethniques, de la couleur de sa peau, de sa nationalité, de ses croyances, de sa vision du monde, de son sexe, de son âge, de son handicap éventuel, de son état civil, de son origine sociale, de son appartenance syndicale ou politique, de son apparence, de son identité ou de son orientation sexuelle.
Nous luttons résolument contre toute forme de discrimination, de harcèlement sexuel, de violence physique, de coercition et d'injure.

Le professionnalisme et la performance ne s'épanouissent que dans un climat de travail empreint de respect, de confiance, de tolérance et de fair-play.

Toutes nos décisions relatives au personnel (sélection, embauche, promotion, changement de poste, rémunération, évaluation et formation) sont guidées par le principe d'égalité des chances et reposent sur les qualifications et les performances de chacun.



Informations détaillées complètes

› Nous respectons les droits humains et sociaux
› Nous cultivons l'estime
› Nous nous conduisons de façon exemplaire
› Nous respectons les représentants des salariés
› Nous encourageons la prévoyance santé et la sécurité au travail

5.3 Notre direction donne l'exemple

Nous souhaitons créer un environnement qui ouvre des perspectives personnelles et professionnelles à nos employés. Celles-ci doivent ensuite générer d'excellentes performances et de très bons résultats. C'est pourquoi nous attendons de nos responsables qu'ils adoptent un comportement exemplaire. Leur performance, leur ouverture d'esprit et leur compétence sociale doivent donner le cap et créer une atmosphère de travail agréable.

Les responsables placent leur confiance en leurs subalternes et leur accordent autant de responsabilités et une liberté d'action aussi large que possible. Ils définissent des objectifs clairs et ambitieux, mais réalisables, et laissent le champ libre aux nouvelles idées et aux innovations. Ils reconnaissent le travail de leurs subalternes. Leur mission d'encadrement consiste aussi à prévenir les comportements inacceptables ; ils ont la charge de ne permettre aucune infraction aux règles dans leur domaine de compétence dans la mesure où ils peuvent les empêcher par une surveillance raisonnable ou leur devoir d'assistance.

5.4 Nous estimons les représentants salariaux

Nous respectons et reconnaissons le droit de tous les employés à constituer des représentations salariales pour mener des négociations collectives réglant les conditions de travail. Les directions de sites et les représentations salariales doivent travailler en toute confiance et en étroite collaboration. Cela constitue le fondement d'un dialogue coopératif et constructif dont l'objectif est d'atteindre un équilibre juste des intérêts.

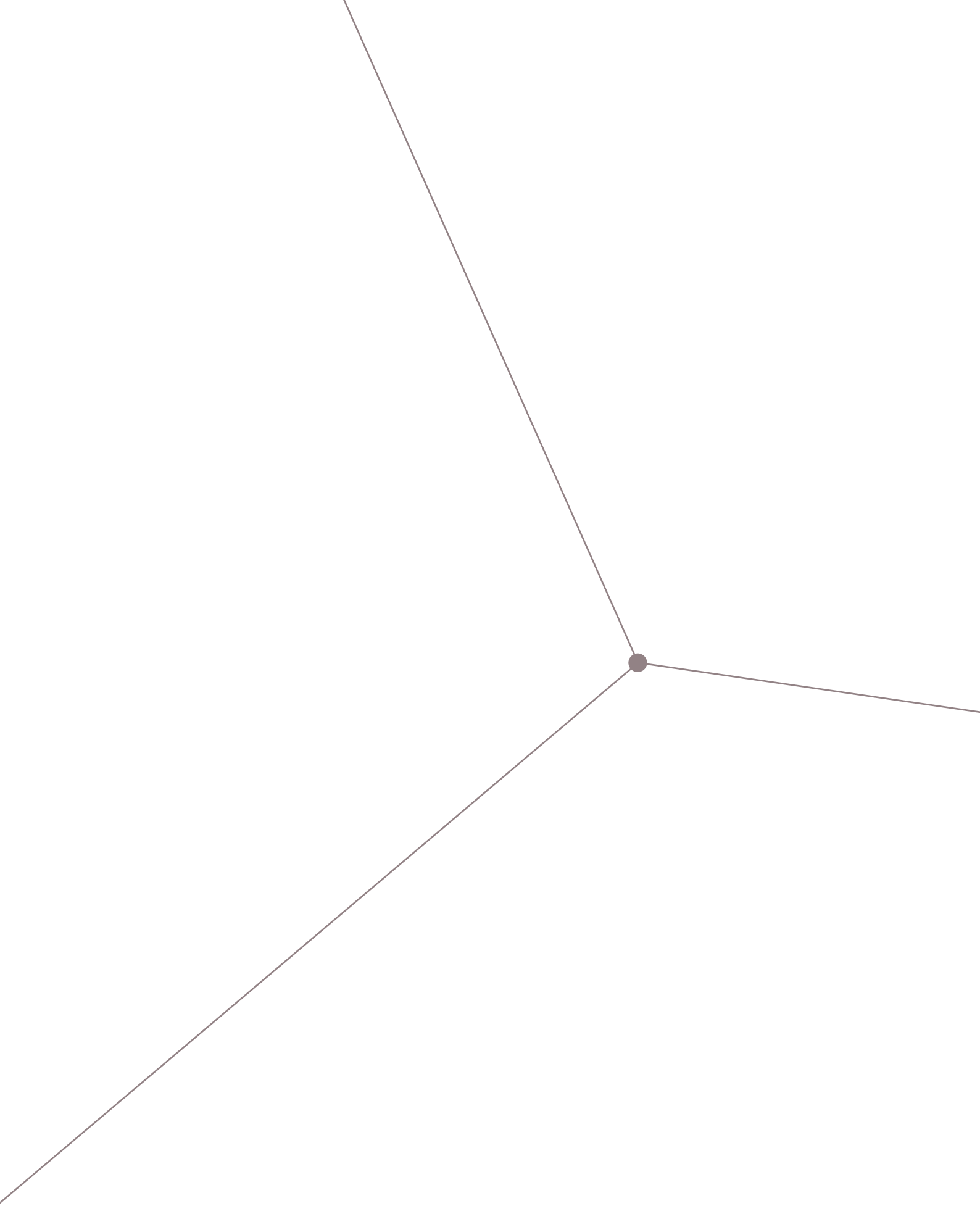
Même en cas de conflit, nous devons continuer à nous efforcer de maintenir une coopération durable à long terme.

5.5 Nous promouvons la santé et la sécurité au travail

Garantir la sécurité au travail, de même que maintenir et promouvoir la bonne santé de nos employés constituent des objectifs importants de l'entreprise. En améliorant continuellement l'environnement de travail et en mettant en place diverses actions préventives et sanitaires, nous participons à la réalisation de cet objectif.

Nous considérons que le renforcement de la santé de chacun est une chance pour tous, puisqu'elle préserve aussi notre productivité et notre satisfaction au travail. La santé et la sécurité au travail sont également soumises à la responsabilité de chacun : nous sommes tous tenus d'éviter de mettre en danger notre propre santé en agissant avec prudence et en indiquant aux responsables les manquements à la sécurité au travail.

Nous organisons aussi notre environnement de travail de sorte à concilier travail, famille et vie privée.



Informations détaillées complètes

› Nous traitons les biens de l’entreprise avec soin
› Nous gérons la documentation clairement, en toute transparence
› Nous protégeons toujours les données
› Nous respectons le secret professionnel
› Nous ne cédons jamais à un délit d’initiés



6. Nous traitons les équipements de l'entreprise et les informations avec soin

6.1 Nous traitons les biens de l'entreprise avec soin

Le patrimoine d'Infineon comprend également les installations d'exploitation et les équipements. Nous les utilisons toujours dans les règles de l'art et avec soin ; nous les protégeons contre la perte, le vol, l'endommagement et tout mauvais usage. Nous les utilisons uniquement dans le cadre des activités de l'entreprise. Un usage personnel occasionnel est toléré dans la mesure où celui-ci ne va pas à l'encontre des directives internes et ne sert pas à perpétrer des infractions ou des délits, ni à trahir des secrets industriels et commerciaux.

En aucun cas, il n'est autorisé de collecter ou de diffuser des informations constituant des incitations à la haine, faisant l'apologie de la violence ou d'autres actes délictuels, ou ayant un contenu choquant sur le plan sexuel dans un contexte culturel donné.

6.2 Nous protégeons la propriété intellectuelle d'Infineon

La propriété intellectuelle de l'entreprise constitue l'essence même de notre réussite commerciale. Protéger nos droits de propriété intellectuelle, tels que les brevets et marques, et notre savoir-faire technique est donc une obligation suprême pour tous nos employés. De même, nous respectons la propriété intellectuelle de nos concurrents et partenaires commerciaux, et nous ne l'utilisons qu'avec leur accord express ou dans les limites autorisées par la loi.

6.3 Nous défendons nos secrets industriels

Chacun d'entre nous est tenu de garder les secrets industriels et commerciaux ou autres informations non publiques qui nous sont confiés ou qui sont portés à notre connaissance d'une manière quelconque dans le cadre de notre activité professionnelle. Cela concerne toutes les affaires internes de l'entreprise, comme les détails de son organisation ou de ses procédés de vente, de production, de recherche et de développement, dans la mesure où elles n'ont pas encore été rendues publiques. Les demandes des médias ou analystes doivent toujours être transmises au service Communication ou Relations avec les investisseurs responsable. Toute personne représentant Infineon à l'extérieur ou susceptible d'être considérée comme un représentant d'Infineon à l'extérieur sans en avoir l'autorisation doit indiquer clairement qu'elle agit en son nom propre.

Cela s'applique notamment dans le cadre des médias sociaux. À cet égard, il convient de respecter la Charte des médias sociaux d'Infineon.

À l'instar de nos secrets industriels et commerciaux, nous respectons et protégeons également ceux des autres entreprises. Nous n'utilisons des informations de tiers que si nous les avons obtenues de sources généralement accessibles ou par d'autres moyens légaux.

6.4 Nous protégeons Infineon contre les cybermenaces

Nous nous engageons à respecter des normes en matière de comportement et de culture relatives à la cybersécurité raisonnables visant à garantir à tout moment la confidentialité, l'intégrité, la disponibilité, l'authentification et la traçabilité des données et informations dignes d'être protégées.

Nous assumons la responsabilité et soutenons activement les processus correspondants conformément à nos rôles et nous respectons les normes énoncées dans les réglementations relatives aux entreprises sur la cybersécurité.

6.5 Nous respectons les règles de protection des données

La protection des données personnelles (de nos collabora-teurs, clients, fournisseurs) est une priorité majeure. Nous collectons, traitons et exploitons des données personnelles uniquement dans les limites autorisées par la loi et dispo-sitions, ainsi que par nos règlements et directives internes. Chacun d'entre nous est tenu de respecter les règlements légaux et internes applicables en matière de protection des données, et de protéger les données personnelles qui lui sont confiés. La directive générale « Protection des données » règlemente ce point plus en détail.

En cas de doute, il convient de demander l'avis des autori-tés compétentes en matière de protection des données.

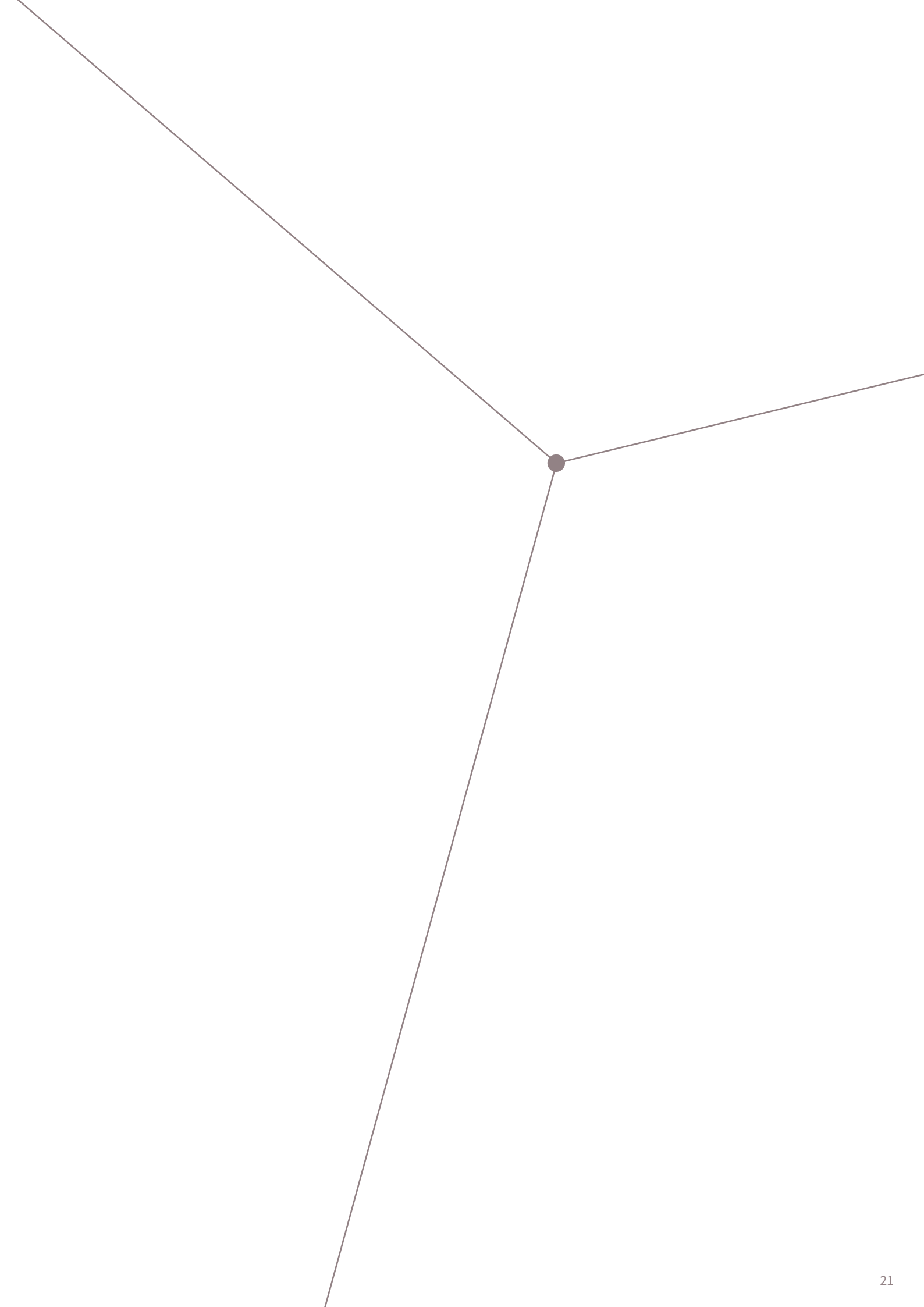
6.6 Nous favorisons la transparence, la sincérité et la fiabilité de notre documentation

Transparence, sincérité et fiabilité constituent la base de la confiance de nos investisseurs en nos activités internationales. C'est pourquoi nous respectons à la lettre les conditions-cadres imposées par la loi en matière de comptabilité et d'établissement de rapports financiers. Les dossiers et rapports produits pour un usage interne ou diffusés à l'extérieur doivent être complets, compréhensibles et fidèles à la réalité. Les saisies de données et autres enregistrements doivent toujours être complets et justes, mais aussi être effectués dans les temps et selon le système requis. L'exigence de fidélité s'applique notamment aux frais de voyage et aux notes de frais générales.

6.7 Nous ne nous servons pas de nos informations internes

Infineon ne tolère aucun délit d'initiés. Toute personne ayant connaissance d'informations internes est tenue de les traiter de façon responsable, conformément à la directive générale « Insider Law » [loi sur les délits d'initiés]. Les informations internes sont des informations concrètes sur des faits qui n'ont pas encore été divulgués mais qui influenceront considérablement le cours des actions cotées en bourse.

La loi interdit d'acheter ou de vendre des titres, ou encore de recommander l'achat ou la vente de titres sur la base d'informations internes. Toute violation de cette interdiction peut avoir des conséquences graves pour le collaborateur concerné, mais aussi pour Infineon. C'est pourquoi les informations internes doivent être traitées confidentiellement et ne doivent pas être transmises sans justification, même à des collègues de travail ou à des personnes de confiance issues du cercle familial ou amical.





Informations détaillées complètes

› Nous agissons de façon durable, en respectant l'environnement
› Nous acceptons nos responsabilités vis-à-vis de la société
› Nous respectons les conditions-cadres de notre engagement social

7. Nous utilisons notre responsabilité sociétale à bon escient

7.1 Nous nous portons garants de la durabilité, de la qualité et de la sécurité de nos produits

Infineon fait face à ses responsabilités vis-à-vis des besoins économiques, écologiques et sociaux des générations actuelles et à venir, et revendique la pérennité de ses actions. C'est pourquoi nous accordons une importance particulière aux contrôles permanents et à l'amélioration continue de la qualité de nos produits. Nous attendons de nos collaborateurs qu'ils agissent de manière responsable face aux risques potentiels et qu'ils les indiquent à leurresponsable.

7.2 Nous protégeons notre environnement

La protection de nos ressources naturelles est un élément constant de la stratégie de notre entreprise. Nous rendons la vie plus simple, plus sûre et plus favorable à l'environnement grâce à la technique qui produit plus, consomme moins et se tient à la disposition de tous. Le développement de technologies et produits plus efficients sur le plan énergétique se trouve au cœur de nos efforts, afin de contribuer à épargner nos ressources. Même au sein de nos propres affaires, nous exigeons de chacun qu'il prenne en compte son impact sur l'environnement et qu'il évite autant que possible de le mettre à l'épreuve, ou du moins qu'il réduise son impact au strict minimum.

Nous respectons rigoureusement les lois, les conventions et les réglementations visant à protéger l'environnement et le climat et nous nous attendons à ce que nos fournisseurs directs et indirects en fassent de même.

7.3 Nous nous engageons en faveur de la société

Pour Infineon, l'aveu de son engagement sociétal (Corporate Citizenship) fait partie intégrante de la direction responsable d'une entreprise. C'est pourquoi nous soutenons des initiatives et des institutions d'utilité publique sélectionnées dans les domaines suivants :

- protection de l'environnement et gestion durable ;
- assistance en cas de catastrophe ;
- formation scientifique et technique des générations futures ;
- actions sociales sur les sites d'activité d'Infineon ;

par des dons d'argent et de matériel ainsi que par des actions de parrainage.

Nos dons sont faits sans attendre de décision ou de service particuliers en retour, ni en contrepartie de l'obtention d'une décision favorable. Chaque don et chaque action de parrainage est effectué suite à une procédure d'approbation transparente. La directive générale « Corporate Citizenship and Sponsoring » [entreprise citoyenne et parrainage] règle ce point plus en détail.

En principe, Infineon ne fait aucun don à des partis, hommes ou organisations politiques.

8. Nous assurons le respect et l'application de notre Charte de comportement

8.1 Nous participons régulièrement à des formations sur la Charte de comportement

Afin de faire connaître et de remettre en mémoire notre Charte de comportement (CDC), Infineon met régulièrement en place des formations sur la compliance pour tous les collaborateurs, afin de les informer du contenu de la CDC et des dispositions juridiques à respecter. Par ailleurs, des formations spéciales sur la compliance sont également menées auprès des collaborateurs de certains groupes à risque. Chacun est tenu de participer aux formations sur la compliance obligatoires qui lui sont destinées.

8.2 Nous signalons proactivement les comportements fautifs

Nous ne pouvons atteindre les objectifs de la CDC qu'avec la coopération de tous. Les responsablesveillent à ce que tous les employés dont ils ont la responsabilité connaissent et observent la CDC.

Si vous êtes au courant d'une violation présumée de la CDC ou des règlements légaux et internes, nous nous attendons à ce que vous signaliez l'incident sans hésitation. C'est la seule façon d'épargner ensemble des préjudices à nos employés et à l'entreprise.

Il existe plusieurs possibilités de signaler des infractions présumées à la conformité :

- 1. Les signaler à sonresponsable.
- 2. Adresser un rapport au Responsable Compliance du Groupe, au Responsable Compliance chargé de sa région.
- 3. Portail pour lanceurs d'alerte « Ligne d'intégrité ».

Les options deux et trois sont mises à la disposition des employés, mais aussi de tous les fournisseurs, clients et toutes autres parties tierces.

Les rapports peuvent être déposés verbalement ou par écrit, ouverts ou anonymement. Chaque rapport envoyé au Responsable Compliance doit être documenté, faire l'objet d'une enquête et être traité de façon confidentielle. Les lanceurs d'alerte recevront un commentaire en temps opportun.

Les personnes qui signalent de bonne foi leurs soupçons d'infraction à la compliance ne doivent craindre aucun préjudice, même si ce signalement s'avérait non fondé. Nous ne tolérons pas de représailles contre les lanceurs d'alerte et nous les protégerons de façon résolue. De même, nous nous montrons justes avec les employés soupçonnés d'agir de façon répréhensible. C'est pourquoi nous souhaitons les encourager à signaler très tôt un éventuel mauvais comportement qu'ils auraient pu avoir.

Nous accordons une grande importance à la transparence. Si nous découvrons une faute à temps et que nous pouvons réagir, cela peut permettre d'éviter que de petits problèmes ne se transforment en énormes problèmes. C'est pourquoi nous demandons aussi à tous nos collaborateurs qu'ils coopèrent totalement aux évaluations ou enquêtes menées par l'entreprise sur une prétendue violation de la CDC ou des règlements légaux ou internes.



Informations détaillées complètes

- Nous participons à des formations sur la CDC
- Nous signalons proactivement les comportements soupçonnés d'être fautifs
- Les infractions avérées font l'objet de poursuites cohérentes, mais proportionnées
- Contacts

8.3 Nous poursuivons les infractions avérées de manière proportionnelle et compréhensible

Nous réagissons aux fautes avérées de manière cohérente, par des mesures proportionnelles et compréhensibles inspirées des règlements légaux et internes. Nous suivons alors le principe de proportionnalité. C'est pourquoi nous vérifions au cas par cas quelles sont les conséquences appropriées, nécessaires et raisonnables.

8.4 Comment contacter le Responsable Compliance

Si vous souhaitez signaler une préoccupation liée à la conformité ou si vous cherchez à obtenir des conseils, vous avez les options suivantes :

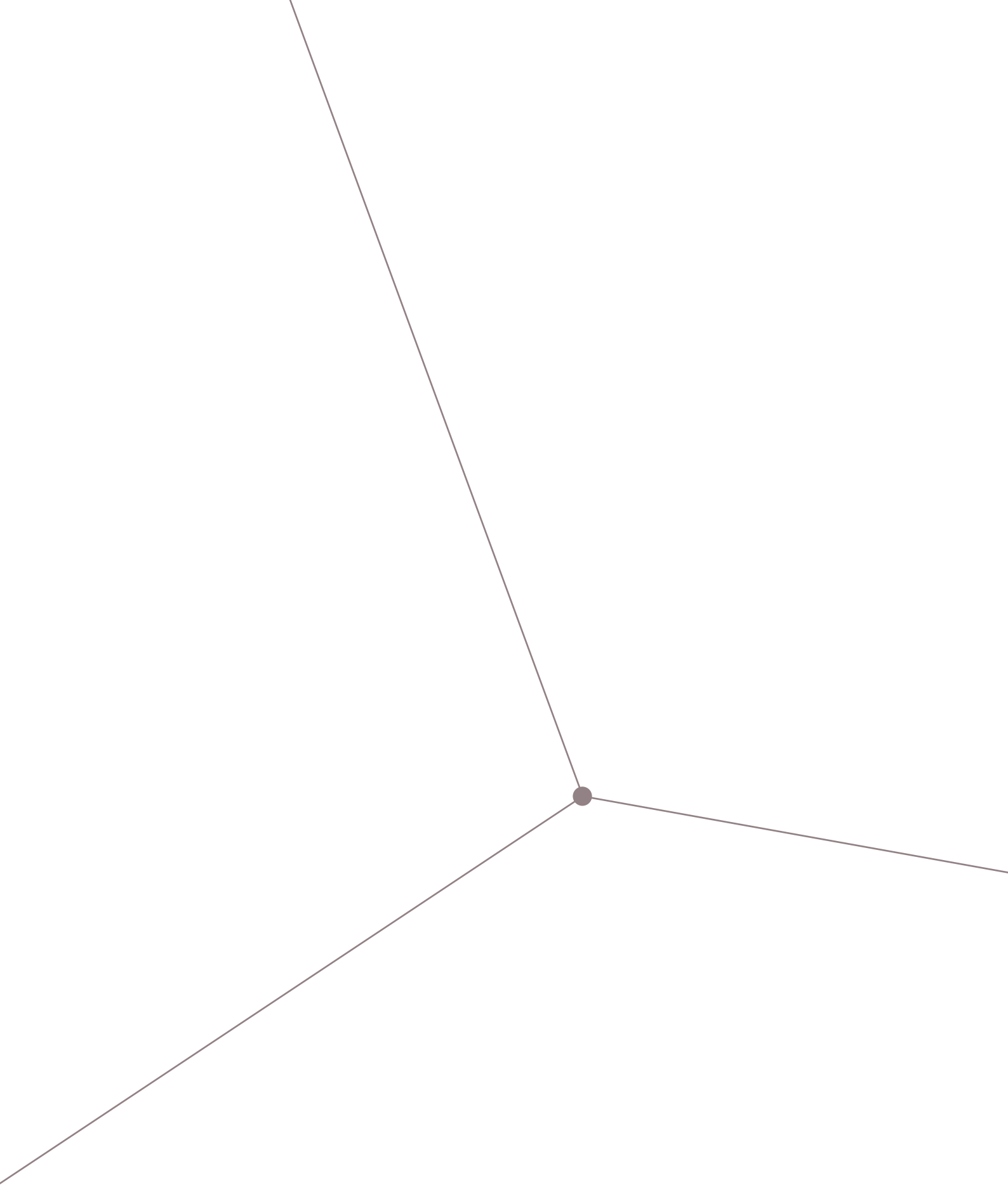
Par e-mail :
Compliance@infineon.com

Par téléphone :
+49(0) 89 234 83199

Par voie postal :
Infineon Technologies AG, IFAG CO, Am Campeon 1-15, 85579 Neubiberg, Allemagne

Ligne d'intégrité d'Infineon

Pour en savoir plus sur le programme Compliance d'Infineon, consultez intranet.



www.infineon.com

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

© 2023 Infineon Technologies AG
All rights reserved.

Public

Document number: B179-I0265-V5-7700-EU-EC
Date: 01/2023