



# Infineon Grundsatzerklärung zu Menschenrechten

Januar 2025

[www.infineon.com](http://www.infineon.com)



# Geltungsbereich und Absicht

Nachhaltiges und rechtskonformes Handeln ist ein wesentlicher Bestandteil des Leitbildes von Infineon und fest in unserer Unternehmensstrategie verankert. Die Achtung der Menschenrechte sowie die Förderung fairer Arbeitsbedingungen sind uns ein wichtiges Anliegen und bilden die Grundlage unserer Unternehmenskultur.

Die Absicht dieser Grundsatzerklärung zu Menschenrechten ist es, die Menschenrechtsstrategie von Infineon zusammenzufassen, die Umsetzung unserer menschenrechts- und umweltbezogenen Sorgfaltspflichten zu erklären, die Achtung der Menschenrechte in den Geschäftsaktivitäten von Infineon und bei seinen weltweiten Geschäftspartnern zu beschreiben und die Erwartungen an unsere Beschäftigten und Geschäftspartner darzulegen.

Diese Grundsatzerklärung zu Menschenrechten unterstützt unser gesamtes Corporate Social Responsibility (CSR)-Rahmenwerk für die Schwerpunktbereiche Menschenrechte und Umwelt und gilt für die Infineon Technologies AG und alle verbundenen Unternehmen, die im Folgenden zusammengefasst als „Infineon“ bezeichnet werden.

# Inhalt

1. Unsere Selbstverpflichtung und Erwartungen	4
2. Unser Rahmenwerk für Menschenrechte	5
3. Unsere Handlungsfelder	6
4. Unser Umsetzungskonzept	11
5. Schlussbestimmungen und Kontaktinformationen	13

# 1. Unsere Selbstverpflichtung und Erwartungen

Infineon achtet die Menschenrechte und die Würde des Einzelnen im eigenen Geschäftsbereich, in der Lieferkette und in den Gemeinden, in denen wir tätig sind. Wir richten unser unternehmerisches Handeln an international anerkannten Prinzipien und Standards aus. Dazu zählen insbesondere:

- Die Internationale Menschenrechtscharta, einschließlich der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte, der Internationale Pakt über bürgerliche und politische Rechte und der Internationale Pakt über wirtschaftliche, soziale und kulturelle Rechte
- Die Erklärung der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) über grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit
- Die Leitprinzipien der Vereinten Nationen (UN) zu Wirtschaft und Menschenrechten (UNGPs)
- Die zehn Prinzipien des UN Global Compact
- Die Ziele der UN für nachhaltige Entwicklung (SDGs)
- Der Verhaltenskodex der Responsible Business Alliance (RBA)
- Die Leitsätze für multinationale Unternehmen der Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (OECD)
- Der OECD-Leitfaden für die Erfüllung der Sorgfaltspflicht für verantwortungsvolles unternehmerisches Handeln

Wenn nationales Recht und internationale Standards voneinander abweichen, folgen wir im Einklang mit dem UNGP-Rahmenwerk dem jeweils höheren Standard. Wir halten die nationalen Gesetze ein und versuchen gleichzeitig, international anerkannte Standards zu achten.

Wir sind bestrebt, menschenrechts- und umweltbezogene Risiken und Verletzungen zu verhindern, zu minimieren und gegebenenfalls zu beheben sowie die positiven Auswirkungen auf die von unserer Unternehmenstätigkeit betroffenen Menschen zu steigern. Von unseren Geschäftspartnern erwarten wir, dass sie sich ebenfalls zur Achtung der Menschenrechte verpflichten, angemessenen Sorgfaltspflichten nachkommen und diese Erwartungen an ihre eigenen Geschäftspartner weitergeben.

Unsere Grundsatzerklärung zu Menschenrechten ergänzt unsere Business Conduct Guidelines, unsere Corporate Social Responsibility (CSR)-Politik und unsere Beschaffungsgrundsätze (Supplier Code of Conduct). Unsere Beschäftigten und Geschäftspartner sind angehalten, unsere Grundsatzerklärung zu Menschenrechten in Verbindung mit den entsprechenden Richt- und Leitlinien von Infineon bei ihren täglichen Geschäftsaktivitäten zu berücksichtigen.

## 2. Unser Rahmenwerk für Menschenrechte

Infineon hat einen Rahmen zur Achtung der Menschenrechte in Übereinstimmung mit internationalen Standards geschaffen, um die Einhaltung geltender Gesetze (z. B. das deutsche Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz) und Vorschriften sicherzustellen, Sorgfaltspflichten im eigenen Geschäftsbereich und in der Lieferkette umzusetzen und bei Bedarf kontinuierliche Verbesserungen zu ermöglichen.

Das Rahmenwerk besteht aus den unten dargestellten Elementen:



# 3. Unsere Handlungsfelder

In diesem Abschnitt werden unsere Handlungsfelder im Bereich der Achtung der Menschenrechte und des Umweltschutzes näher beschrieben.

## 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 in dem jeweiligen Land oder dem Alter für das Ende der Schulpflicht in dem jeweiligen Land, je nachdem, welches Alter höher ist. Ausnahmen gelten für bestimmte Länder, die der ILO-Konvention Nr. 138 unterliegen (reduziertes Mindestalter von 14 Jahren), und für von der jeweiligen Regierung genehmigte Berufsausbildungs- und Ausbildungsprogramme, die mit Artikel 6 der ILO-Konvention Nr. 138, und für leichte Arbeiten, mit Artikel 7 der ILO-Konvention Nr. 138 im Einklang stehen. Beschäftigte unter 18 Jahren dürfen keine Nachtschichten oder Überstunden leisten. Wir gewährleisten einen ordnungsgemäßen Umgang mit studentischen Beschäftigten und den Schutz der Rechte von Studierenden in Übereinstimmung mit den geltenden Gesetzen und Vorschriften. Zudem bieten wir allen studentischen Beschäftigten Unterstützung und Schulungen an.

## 3.2 Prävention von unfreiwilliger Arbeit und Menschenhandel

Wir dulden keine Form von Sklavenarbeit, Zwangsarbeit, Schuldklaverei (einschließlich Schuldknechtschaft), Vertragsknechtschaft oder Gefängnisarbeit. Dies schließt Beförderung, Unterbringung, Anwerbung, Verbringung und Aufnahme von Personen mittels Drohungen, Gewalt, Nötigung, Entführung, Betrug oder Zahlungen an Personen ein, 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. Dies gilt unter anderem für Gebühren und Ausgaben im Zusammenhang mit der Anwerbung, Bearbeitung, Vermittlung und Beförderung sowohl von direkt angestellten Mitarbeiter\*innen als auch von Leiharbeiter\*innen. Wir dulden keine Form von irreführenden oder betrügerischen Praktiken bei der Anwerbung von Beschäftigten.

Solche Praktiken umfassen das Versäumnis, den Beschäftigten grundlegende Informationen in einem angemessenen Format und einer angemessenen Sprache offenzulegen, oder bei der Anwerbung von Beschäftigten wesentliche Falschdarstellungen zu den wichtigsten Arbeitsbedingungen zu machen. Dazu gehören Falschdarstellungen in Bezug auf Löhne und Zusatzleistungen, Beschäftigungsort, Lebensbedingungen, Unterbringung und damit verbundene Kosten, alle wesentlichen dem Beschäftigten in Rechnung gestellten Kosten und gegebenenfalls die Gefährlichkeit der Arbeit.

Mit dem [Infineon Slavery and Human Trafficking Statement](#) unterstreichen wir unsere strikte Ablehnung jeglicher Form von Menschenhandel und Sklaverei, 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 und Tarifverhandlungen

Wir respektieren das Recht der Beschäftigten, sich frei zu versammeln, Arbeitnehmerorganisationen ihrer Wahl zu gründen und ihnen 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 in Übereinstimmung steht.

Wir diskriminieren Beschäftigte nicht aufgrund einer Gewerkschaftszugehörigkeit. Insbesondere machen wir eine Anstellung nicht von der Bedingung abhängig, dass Beschäftigte ihre Gewerkschaftszugehörigkeit aufgeben oder sich bereit erklären, keiner Gewerkschaft beizutreten. Wir veranlassen zudem keine Entlassung oder sonstige Benachteiligung von Beschäftigten aufgrund einer Gewerkschaftszugehörigkeit oder Teilnahme an gewerkschaftlichen Aktivitäten außerhalb der Arbeitszeit bzw. während der Arbeitszeit, wenn diese Aktivitäten genehmigt wurden oder durch die vor Ort 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. Soweit das Recht auf Koalitionsfreiheit und Tarifverhandlungen durch geltende Gesetze und Vorschriften eingeschränkt ist, haben die Beschäftigten die Möglichkeit, alternative gesetzliche Formen der Arbeitnehmervertretung zu wählen und sich diesen anzuschließen.

### 3.4 Diversität und Gleichbehandlung

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

Wir verpflichten uns zu einer Null-Toleranz-Politik in Bezug auf Diskriminierung und Belästigung. Unsere Beschäftigten und externen Geschäftspartner dürfen bei Einstellung und Beschäftigungspraktiken wie Bewerbungen, Beförderungen, Belohnungen, Zugang zu Schulungen, Arbeitsaufträgen, Löhnen und Gehältern, Zusatzleistungen, Disziplinarmaßnahmen und Kündigungen nicht aufgrund ihrer ethnisch-kulturellen Herkunft, Hautfarbe, nationalen oder sozialen Herkunft, aufgrund ihres Geschlechts, ihrer Religion oder Weltanschauung, ihres Alters, aufgrund einer Behinderung, gewerkschaftlichen oder politischen Zugehörigkeit, ihres Gesundheitszustands, ihrer sexuellen Orientierung, sexuellen Identität oder ihres Ehe- oder Familienstands diskriminiert, belästigt oder beleidigt werden.

Unsere Beschäftigten bzw. potenzielle Beschäftigten 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 von unmenschlicher Behandlung und verbieten alle Formen von Gewalt und Belästigung, einschließlich sexueller Belästigung, sexuellem Missbrauch, körperlicher Bestrafung, psychischem oder physischem Zwang, Mobbing, öffentlicher Demütigung oder verbaler Beschimpfung sowie die Einschränkung der körperlichen Unversehrtheit oder die Isolierung von Familien.

### 3.6 Arbeitszeiten

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



### 3.7 Löhne, Gehälter und Leistungen

Wir zahlen allen Beschäftigten mindestens den – nach den vor Ort geltenden Gesetzen und Vorschriften – vorgeschriebenen Mindestlohn und gewähren alle gesetzlich vorgeschriebenen Leistungen. Zusätzlich zur Vergütung der regulären Arbeitszeit erhalten die Beschäftigten einen Zuschlag für Überstunden gemäß den vor Ort geltenden Gesetzen und Vorschriften. Wir setzen Lohnabzüge nicht als Disziplinarmaßnahme ein. Wir gewähren Urlaub, Beurlaubungen und freie Tage im Einklang mit den vor Ort geltenden Gesetzen und Vorschriften. Wir bezahlen unsere Beschäftigten pünktlich und machen ihnen deutlich, auf welcher Grundlage sie bezahlt werden. Wir sind bestrebt, unseren Beschäftigten eine wettbewerbsfähige, leistungsbezogene Vergütung zu bieten, die für ihre jeweiligen lokalen Wirtschaftsräume angemessen ist.

### 3.8 Arbeitssicherheit, Gesundheits- und Umweltschutz

Infineon's globales Managementsystem für Umweltschutz, Energie, Arbeitssicherheit und Gesundheit (IMPRES – 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. IMPRES berücksichtigt unter anderem die Anforderungen der Minamata, Basel und Stockholm Konventionen. Wir verpflichten uns, allen unseren Beschäftigten sichere Arbeitsbedingungen und eine gesunde Arbeitsumgebung zu bieten.

### 3.9 Lokales Gemeinwesen

Die Gemeinden, in denen wir tätig sind, profitieren von uns auf vielfältige 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 kennen die besonderen Bedürfnisse der verschiedenen Länder und Menschen und wollen unser gesellschaftliches und soziales Engagement an die Bedürfnisse vor Ort 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 bedeutsamen Beitrag für die von uns unterstützten Gemeinden leisten.

### 3.10 Verantwortung in der Lieferkette

Zulieferer und ihre Beschäftigten sowie Vertreter\*innen sind verpflichtet, die Beschaffungsgrundsätze (Supplier Code of Conduct) von Infineon einzuhalten, wenn sie Geschäfte mit oder im Namen des Unternehmens tätigen. Zulieferer müssen von ihren Zulieferern wiederum verlangen, die Beschaffungsgrundsätze von Infineon oder einen gleichwertigen Kodex zu beachten 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 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, der 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 Richtlinie](#) und in unseren Beschaffungsgrundsätzen (Supplier Code of Conduct) dargelegt. Wir erweitern den Geltungsbereich unserer Selbstverpflichtung, wo dies angemessen erscheint, z. B. in Bezug auf Mineralien wie Kobalt und Glimmer<sup>1</sup>.

### 3.12 Landentzug

Wir dulden keine rechtswidrigen Vertreibungen und verbieten bei dem Erwerb, der Erschließung oder der sonstigen Nutzung von Land, Wäldern und Gewässern die rechtswidrige Inanspruchnahme von Land, Wäldern und Gewässern, die die Lebensgrundlage von Menschen bilden.

### 3.13 Inanspruchnahme von Sicherheitsdiensten

Wir dulden keinen Einsatz privater oder öffentlicher Sicherheitskräfte, der zu Folter, unmenschlicher oder erniedrigender Behandlung oder Körperverletzung führt oder die Vereinigungsfreiheit einschränkt. Alle unsere Sicherheitspraktiken sind geschlechtergerecht und berührungslos. Wir dulden keine unangemessenen Einschränkungen der Bewegungsfreiheit am Arbeitsplatz oder beim Betreten oder Verlassen der vom Unternehmen zur Verfügung gestellten Einrichtungen.

<sup>1</sup> Eine Gruppe von Mineralien, die als Schichtsilikate bekannt sind und die häufig als Isolierung in Leistungsdioden, Halbleitern und Gleichrichtern sowie in anderen Anwendungen eingesetzt werden.

# 4. Unser Umsetzungskonzept

Auf der Grundlage unseres Rahmenwerks für Menschenrechte haben wir ein angemessenes und wirksames Risikomanagement eingerichtet, um unsere Sorgfaltspflichten zu erfüllen.

## 4.1 Sicherstellung von Verantwortlichkeit

Der Vorstand von Infineon trägt die Gesamtverantwortung für die Einhaltung der menschenrechts- und umweltbezogenen Sorgfaltspflichten und die Umsetzung der Grundsatzerklärung zu Menschenrechten. Im Auftrag des Vorstands koordiniert unser\*e Menschenrechtsbeauftragte\*r (Human Rights Officer) alle Menschenrechtsfragen bei Infineon und ist verantwortlich für die Überwachung unseres Risikomanagements, um die Einhaltung der Sorgfaltspflichten sicherzustellen. Der\*die Menschenrechtsbeauftragte informiert den Vorstand regelmäßig. Dabei wird unser\*e Menschenrechtsbeauftragte\*r von einem funktionsübergreifenden Beratergremium unterstützt und kooperiert mit internen Stakeholdern aus Zentralfunktionen, Geschäftsbereichen und Tochtergesellschaften. Das CSR-Board, das sich aus zwei Vorstandsmitgliedern, dem\*der Menschenrechtsbeauftragten und Vertreter\*innen der zuständigen Abteilungen zusammensetzt, diskutiert aktuelle CSR-Themen, um frühzeitig Maßnahmen für das Unternehmen abzuleiten.

## 4.2 Risikoanalyse und -prävention

Wir führen jährlich und, sofern erforderlich, anlassbezogen eine Risikoanalyse in unserem eigenen Geschäftsbereich und unserer Lieferkette durch.

Unsere Risikoanalyse basiert auf einem zweistufigen Ansatz, der aus einer abstrakten und einer konkreten Risikobewertung besteht. Wir identifizieren, bewerten, priorisieren und dokumentieren tatsächliche und potenzielle Risiken und stützen uns dabei auf externe Informationsquellen (z. B. länder- und sektorspezifische Risikoindikatoren) und Tools von Drittanbietern. Anlassbezogene Risikoanalysen werden auf Basis substantiierter Kenntnis über Risiken oder Verletzungen (z. B. Vorfälle, die über unsere Whistleblower-Hotline gemeldet werden) und bei einer wesentlichen Veränderung der Risikosituation von Infineon angestoßen.

In unserer zuletzt abgeschlossenen Risikoanalyse haben wir die folgenden Risiken identifiziert und auf der Grundlage von Angemessenheitskriterien priorisiert:

- Missachtung von Arbeitsschutz- und arbeitsbedingten Gesundheitsgefahren (eigener Geschäftsbereich / direkte Zulieferer)
- Missachtung des Verbots der Zwangsarbeit und aller Formen der Sklaverei (eigener Geschäftsbereich / direkte Zulieferer / indirekte Zulieferer)
- Missachtung des Verbots der Vorenthaltung eines angemessenen Lohns (indirekte Zulieferer)
- Missachtung der verbotenen Produktion und/oder Verwendung von Stoffen im Anwendungsbereich des Stockholmer Übereinkommens (POP<sup>2</sup>) sowie nicht umweltgerechter Umgang mit POP-haltigen Abfällen (eigener Geschäftsbereich / direkte Zulieferer / indirekte Zulieferer)

Für priorisierte Risiken wurden angemessene Präventionsmaßnahmen definiert, die in den jeweiligen Geschäftsbereichen umgesetzt werden. Diese umfassen Schulungen, risikobasierte Kontrollen und andere Maßnahmen wie die Implementierung von Verträgen und Richtlinien. Wir überprüfen die Angemessenheit und Wirksamkeit unserer Maßnahmen, um priorisierte Risiken zu verhindern bzw. zu minimieren.

## 4.3 Beschwerdemechanismus und Whistleblower-Hotline

Bei Verdacht auf Menschenrechtsverletzungen können alle Stakeholder (z. B. Beschäftigte von Infineon und von anderen Geschäftspartner oder Dritte) Bedenken sowohl per E-Mail oder Post an den\*die Menschenrechtsbeauftragte\*n oder an die Compliance-Abteilung als auch über unsere Whistleblower-Hotline ([Infineon Integrity Line](#)) melden. Anfragen und Meldungen werden vertraulich behandelt, beinhalten den Schutz vor Vergeltungsmaßnahmen und werden vom Compliance-Team weiterverfolgt. Bei Meldungen über Verstöße gegen die Grundsatzerklärung zu Menschenrechten wird der\*die Menschenrechtsbeauftragte hinzugezogen. Falls erforderlich, werden Korrekturmaßnahmen ergriffen, um Probleme frühzeitig zu lösen und schwerwiegendere Folgen für die betroffenen Personen zu verhindern. Unsere [Verfahrensordnung](#) definiert die verschiedenen Meldewege sowie die Grundsätze und die Bearbeitung.

Per E-Mail: [Compliance@infineon.com](mailto:Compliance@infineon.com)

Per Telefon: +49(0) 89 234 83199

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

## 4.4 Abhilfemaßnahmen

Jeder Hinweis auf eine mögliche oder bestätigte Menschenrechts- oder Umweltverletzung in unserer Lieferkette oder in unserem eigenen Geschäftsbereich wird unverzüglich untersucht und behandelt. Gemeinsam mit dem jeweiligen Zulieferer 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 ihn bei Bedarf weiterzuentwickeln. Wir überwachen die Wirksamkeit unseres Risikomanagements anhand von regelmäßig überprüften Leistungskennzahlen.

Unser\*e Menschenrechtsbeauftragte\*r berichtet dem Vorstand von Infineon jährlich über die Fortschritte bei der Umsetzung der Grundsatzerklärung zu Menschenrechten, die Ergebnisse der jährlichen sowie anlassbezogenen Risikoanalyse, die definierten Präventionsmaßnahmen und deren Wirksamkeit sowie über die Effektivität unseres Risikomanagementsystems.

Infineon veröffentlicht jährlich Informationen über die Umsetzung der Menschenrechte im Unternehmen und bei Geschäftspartnern im [Infineon-Nachhaltigkeitsbericht](#) und berichtet gegenüber Behörden (z. B. dem Bundesamt für Wirtschaft und Ausfuhrkontrolle – BAFA) über die Umsetzung der menschenrechts- und umweltbezogenen Sorgfaltspflichten.

## 5. Schlussbestimmungen und Kontaktinformationen

Diese Grundsatzerklärung zu Menschenrechten kann nicht als Grundlage für individuelle Ansprüche oder Ansprüche Dritter dienen. Die deutsche Fassung dieser Erklärung ist maßgebend.

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



Elke Reichart  
Chief Digital and Sustainability Officer



Corinna Wolf  
Corporate Human Rights Officer

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

© 2025 Infineon Technologies AG.  
All rights reserved.

**Public**

Date: 01/2025



**Stay connected!**



Scan QR code and explore offering  
[www.infineon.com](http://www.infineon.com)

**Please note!**

This Document is for information purposes only and any information given herein shall in no event be regarded as a warranty, guarantee or description of any functionality, conditions and/or quality of our products or any suitability for a particular purpose. With regard to the technical specifications of our products, we kindly ask you to refer to the relevant product data sheets provided by us. Our customers and their technical departments are required to evaluate the suitability of our products for the intended application.

We reserve the right to change this document and/or the information given herein at any time.

**Additional information**

For further information on technologies, our products, the application of our products, delivery terms and conditions and/or prices, please contact your nearest Infineon Technologies office ([www.infineon.com](http://www.infineon.com)).

**Warnings**

Due to technical requirements, our products may contain dangerous substances. For information on the types in question, please contact your nearest Infineon Technologies office.

Except as otherwise explicitly approved by us in a written document signed by authorized representatives of Infineon Technologies, our products may not be used in any life-endangering applications, including but not limited to medical, nuclear, military, life-critical or any other applications where a failure of the product or any consequences of the use thereof can result in personal injury.