

关于举报违反法律及规章的行为以及疑似不当行为的公开章程

严格遵守现行法律及内部规章是英飞凌科技股份有限公司及其附属公司（以下简称“英飞凌”）的至高准则，更是负责任企业管理的重要体现。因此，所有英飞凌员工都应当积极举报违反法律及规章的行为。这一举报制度的目的是通过尽早检举现有风险来遏制违反法律及规章的行为，查明潜在的违规行为，并在必要时采取适当的补救措施。

英飞凌对涉及违规行为的合规性问题采取零容忍政策，特别是在以下方面：

- 人权
- 腐败与贿赂
- 滥用企业财产
- 反竞争行为
- 信息安全和数据保护
- 商业运营（例如违反环境、职业健康和安全法规，违反出口管制，洗钱和其他金融犯罪）
- 利益冲突
- 其他不当行为（例如骚扰和歧视）

英飞凌意识到自身经营活动也会影响到第三方。因此，英飞凌公司管理层不仅高度重视公司员工的利益，也始终顾及第三方的利益，例如包括供应商、代理商和英飞凌经营活动所涉及的其他人员。他们同样有义务举报违反法律及规章的行为以及疑似不当行为。

1 举报渠道

员工随时可以直接向主管领导举报违规行为。此外还为员工和第三方设有多个专门的举报渠道，特别是针对在其自身业务范围或供应链中出现人权或环境相关风险或违规行为的情况：

1.1 英飞凌诚信专线

英飞凌设立了线上举报门户网站——[英飞凌诚信专线](#)。书面检举报告可使用八种语言撰写。

只有英飞凌合规部门指定的员工才有权查看和处理举报门户网站中的检举报告。

1.2 热线电话

也可随时拨打下方电话进行举报：

+49(0) 89 234 83199

1.3 电子邮箱

检举报告亦可通过电子邮件发送至以下邮箱地址：

Compliance@infineon.com

1.4 信访邮箱

检举报告也可以邮寄方式寄送至以下地址：

转呈 Michael Kuhn/合规部门
Infineon Technologies AG
Am Campeon 1-15
85579 Neubiberg (Germany)

1.5 国家/地区专属渠道

在某些国家/地区，可通过其他当地举报渠道进行受理与处理。有关当地的举报受理机构以及详细信息，请访问[英飞凌网站](#)。英飞凌总部举报渠道仅作为向各当地公司举报的附加举报渠道。

2 处理举报的基本原则

2.1 匿名化

原则上，无需提供联系方式或透露自己的身份。在法律允许的范围内，可以匿名提交检举报告。英飞凌将在举报调查期间全程重视并维护举报人的匿名化。

英飞凌诚信专线采取特殊的技术防范手段，对举报人进行匿名保护。这些举措均已得到独立机构的认证。在提交检举报告之前，举报人将通过举报门户网站中的安全提示获悉匿名举报方式以及相关的保障措施。

保持匿名化的前提是举报人不曾泄露可能追溯到其本人身份的资料。

匿名举报中提供的信息仍可构成对举报事项进行内部调查的基础。但不排除的是

调查期间根据检举报告中提供的信息仍有可能获悉举报人的身份。

英飞凌通常会鼓励举报人提供联系方式，以便与其本人进行沟通，向其澄清关心的问题并询问案件的具体情况。

2.2 保密性

对于英飞凌来说，检举报告和举报人联系方式（如提供）的保密处理是重中之重。因此，检举报告会根据“须知原则”在英飞凌内部进行处理。由此确保只有很少的人员参与处理检举报告。除非出现以下情况，否则将予以保密：

- 举报人同意披露身份和/或检举报告。
- 英飞凌为了履行法定义务而必须予以披露。
- 所述披露是相关当局强制要求的，或者是英飞凌为了配合相关当局而作出的。

2.3 免受歧视或报复

英飞凌绝不容忍任何针对举报人的歧视或报复行为。这一原则应在公司内部反复强调并形成共识。因举报行为而招致的歧视或报复违背了英飞凌的企业管理价值观和行为准则。

对于歧视或报复举报人的员工和/或主管领导，如经证实将会受到纪律处罚，甚至可能导致终止雇佣关系。

然而，倘若举报人故意和/或蓄意举报来构陷他人，如经证实也将面临纪律处罚，甚至可能导致终止雇佣关系。如果故意和/或蓄意做出不实举报，则同样适用。举报人不得通过自行调查来确认疑似不当行为是否构成违反法律或规章的行为。英飞凌希望举报人能够毫无保留地据实反映情况。

3 从受理举报直至结案

所有受理的举报都会得到认真对待，并按照以下步骤进行处理。

3.1 负责机构

举报一般由合规部门进行处理。具体由相应的[合规官（Compliance Officer）](#)负责。在某些国家/地区，这项工作

被指派给当地的合规机构。合规官（**Compliance Officer**）应当公正、独立行事，不听命于任何人，并负有保密义务。同时设有秉持中立的合规专家组（**Compliance-Panel**），其负责向合规官（**Compliance Officer**）提供咨询与建议，并视需要被告知举报处理进展，特别是可能展开的调查。

*如果举报的是违反英飞凌人权政策的行为，则应由人权官员介入并随后负责依照《德国供应链尽职调查法案》采取后续行动，尤其是防范和补救措施。

3.2 受理举报并确认受理

在受理举报后七日内，将以书面形式向举报人确认受理举报。

3.3 可信度审查及后续处理

首先，审查举报可信度并进行分类，以确保后续处理的正当性。所有可信的举报都将受到调查。

其宗旨是保证调查高效客观，从而能够作出适当、中立的评估。英飞凌通常会尽量在六个月内完成举报调查工作。

3.4 与举报人保持沟通

举报可信度审查合格后，将尝试联系举报人；如能取得联系，则将与之保持沟通。这有助于澄清悬而未决的问题并就举报事项向举报人作进一步问询。

3.5 结案和补救措施

调查结束后，由相应的合规官（**Compliance Officer**）或（如涉违反人权政策的行为）由人权官员就可能的补救措施和/或人事处罚措施提出建议。人事处罚措施可根据需要由各自主管领导会同人力资源部门协调实施。只有在听取当事人的意见后，方可实施人事处罚措施。

关于采取后续行动和补救措施，通常遵循适当性原则。这意味着，在具体情况下，后续行动和补救措施的合适性、必要性和适当性始终要予以验证。约定的措施应得到落实和跟进。

如若可行，举报人将被适当告知调查结果。

4 效力审查

举报机制的效力将定期或酌情受到审查和认证，对此考虑有效性标准，尤其是联合国指导原则。