

Grundsaterklärung zur Achtung der Menschenrechte

Der Geltungsbereich dieser Erklärung umfasst alle Personen und Gemeinschaften, die von unseren Tätigkeiten und unserer Wertschöpfungskette betroffen sind.

Verpflichtung zur Achtung der Menschenrechte und zu Umweltbelangen

Infomaniak anerkennt den unbestreitbaren Wert der Achtung der Menschenrechte und des Schutzes der Umwelt. Wir stellen den Menschen in den Mittelpunkt all unseres Handelns und betrachten uns als Unternehmen verantwortlich gegenüber unseren Mitarbeitenden sowie gegenüber allen Personen, die entlang unserer Wertschöpfungskette mit und für uns arbeiten. Die Sicherheit, die Gesundheit und das Wohlbefinden aller beteiligten Personen sowie der Schutz der Umwelt spielen eine zentrale Rolle und sind auf Grundlage anerkannter nationaler und internationaler Standards tief in unserem Unternehmen verankert.

Gegenseitiger Respekt, Vertrauen, Transparenz und Fairness – in unserem eigenen Tätigkeitsbereich wie auch im Umgang mit unseren Partnern – sind grundlegende Prinzipien unserer Unternehmenskultur. Hinzu kommt eine formelle Verpflichtung gegenüber den folgenden internationalen Menschenrechtsstandards:

- Allgemeine Erklärung der Menschenrechte
- Leitprinzipien der Vereinten Nationen für Wirtschaft und Menschenrechte
- Zehn Prinzipien des Global Compact der Vereinten Nationen
- Internationaler Pakt über bürgerliche und politische Rechte
- Internationaler Pakt über wirtschaftliche, soziale und kulturelle Rechte
- Erklärung der IAO über grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit
- OECD-Leitsätze für multinationale Unternehmen

Wir sind überzeugt, dass nachhaltige Geschäftspraktiken nur dann erfolgreich sein können, wenn sie die gesamte Wertschöpfungskette einbeziehen. Aus diesem Grund erwarten wir nicht nur von all unseren Mitarbeitenden, sondern auch von unseren Geschäftspartnern, dass sie die geltenden Grundsätze und Bestimmungen sowie die international anerkannten Standards in den Bereichen Menschenrechte und Umweltschutz einhalten.

Die Menschenrechte liegen in unserer Verantwortung

Im Rahmen unserer Risikoanalyse prüfen wir jährlich und anlassbezogen die potenziellen und tatsächlichen negativen Auswirkungen auf die Menschenrechte und die Umwelt, die durch unsere eigene Geschäftstätigkeit sowie durch das Handeln unserer Partner verursacht werden. Wir verpflichten uns, die negativen Auswirkungen zu beheben, die das Unternehmen verursacht oder zu denen es beigetragen hat. Um proaktiv handeln zu können, widmen wir den Bereichen mit besonderen Risiken in unseren Sorgfaltsprozessen im Bereich der Menschenrechte besondere Aufmerksamkeit. Wir nutzen unseren Einfluss sowohl vorgelagert als auch nachgelagert in der Wertschöpfungskette und erwarten von unseren aktuellen und künftigen Partnern, dass sie die folgenden Risiken angehen und ihrerseits von ihren Partnern die Einhaltung der branchenweit geltenden Standards verlangen.

Verbot der Kinderarbeit

Wir lehnen jede Form von Kinderarbeit gemäss den einschlägigen [IAO-Übereinkommen](#) sowie den internationalen Menschenrechts- und Kinderrechtskonventionen strikt ab und setzen uns aktiv für deren Abschaffung ein ([Übereinkommen 138](#), [Übereinkommen 182](#)).

Unsere internen und externen Richtlinien und Bestimmungen orientieren sich stets an den [Kernarbeitsnormen der IAO](#). Es ist unsere Pflicht, die Sicherheit und Gesundheit von Kindern durch gezielte Massnahmen zu gewährleisten. Aus diesem Grund prüfen wir beispielsweise, ob Bewerberinnen und Bewerber das für eine Anstellung erforderliche Mindestalter erreicht haben, und kontrollieren, welche Tätigkeiten Personen unter 18 Jahren ausüben dürfen.

Verbot der Zwangsarbeit

Wir tolerieren keinerlei Form von Zwangs- oder Pflichtarbeit oder anderer Formen moderner Sklaverei und des Menschenhandels. In Übereinstimmung mit den Kernarbeitsnormen der IAO ([Übereinkommen 29](#), [Übereinkommen 105](#), [Protokoll von 2014](#)) lehnen wir jede Nutzung von Zwangs- oder unrechtmässiger Arbeit in sämtlichen Bereichen unserer Geschäftstätigkeit und innerhalb unserer Wertschöpfungskette ab. Sämtliche Arbeitsverträge, sei es bei Infomaniak oder bei von uns beauftragten Partnern, müssen auf freiwilliger Grundlage geschlossen werden. Es muss möglich sein, jedes Arbeitsverhältnis unter Einhaltung einer angemessenen, gesetzlich vorgesehenen Kündigungsfrist zu beenden.

Versammlungsfreiheit, Recht auf Kollektivverhandlungen und Streikrecht

Wir achten das Recht unserer Mitarbeitenden, Vereinigungen zu gründen und Kollektivverhandlungen über die Arbeitsbedingungen zu führen sowie ihr Streikrecht im Einklang mit dem geltenden nationalen und internationalen Recht auszuüben ([Übereinkommen 87](#), [Übereinkommen 98](#)). Das Unternehmen und die Arbeitnehmervertretungen verpflichten sich, stets konstruktiv und vertrauensvoll zusammenzuarbeiten. Die Zugehörigkeit oder Nichtzugehörigkeit zu einer Gewerkschaft oder einer Arbeitnehmervertretung führt bei uns weder zu Vor- noch zu Nachteilen ([Übereinkommen 135](#)).

Verhaltens-, Ethik- und Antikorruptionskodex

Wir haben einen Verhaltens-, Ethik- und Antikorruptionskodex eingeführt.

Antidiskriminierungs- und Antibelästigungspolitik

Das Unternehmen achtet die Grundsätze der Chancengleichheit am Arbeitsplatz und ist verpflichtet, Entscheidungen ausschliesslich auf Grundlage des Leistungsprinzips zu treffen. Wir verpflichten uns, sämtliche schweizerischen Gesetze zur Chancengleichheit am Arbeitsplatz sowie alle Gesetze, die die Bedingungen eines Arbeitsvertrags regeln, einzuhalten. Unser vorrangiges Anliegen ist es, ein Arbeitsumfeld frei von Diskriminierung ([Übereinkommen 111](#)) aufgrund des Geschlechts, der Rasse, der Religion, der Hautfarbe, der Nationalität, der sexuellen Orientierung, einer körperlichen oder geistigen Behinderung, des Familienstands, des Alters oder eines anderen gesetzlich geschützten persönlichen Merkmals zu schaffen. Das Unternehmen wird alle erforderlichen Massnahmen ergreifen, um den körperlichen oder geistigen Behinderungen qualifizierter Bewerberinnen und Bewerber im Rahmen des Möglichen und Zumutbaren Rechnung zu tragen.

Soweit das Unternehmen im Rahmen dieser Richtlinie verantwortlich ist, hat jede und jeder von uns klar auf jede Form von Verachtung, Beleidigung oder verbaler oder körperlicher Diskriminierung gegenüber einer oder einem von uns hinzuweisen. Die Geschäftsleitung ist für die Einhaltung dieser Richtlinie und für die Verpflichtung verantwortlich, allen die gleichen Beschäftigungschancen zu bieten. Die Gesetze zur Chancengleichheit am Arbeitsplatz ermöglichen es einer oder einem jeden von uns, auf Grundlage der individuellen Leistung Erfolg zu haben oder zu scheitern.

Sexuelle Belästigung wird wie folgt definiert: Unerwünschte sexuelle Annäherungen, Aufforderungen zu sexuellen Gefälligkeiten, sexuelle Erpressung und jedes andere nicht einvernehmliche körperliche oder verbale Verhalten sexueller Art stellen sexuelle Belästigung dar. Das Unternehmen duldet keinerlei Form von Diskriminierung oder Belästigung ([Übereinkommen 190](#)).

Mitarbeitende, die sich als Zeuge oder Opfer einer Form von Diskriminierung oder Belästigung sehen, haben unverzüglich ihre Vorgesetzte oder ihren Vorgesetzten, die Personalabteilung, die Vertrauensperson oder eine andere verantwortliche Person des Unternehmens zu informieren. Es ist vorzuziehen, Ihre Beschwerde schriftlich einzureichen. Ihre Vertraulichkeit sowie diejenige etwaiger Zeugen und der mutmasslich beschuldigten Person werden so weit wie möglich vor unnötiger Offenlegung geschützt. Wir werden den Fall unverzüglich untersuchen und die gebotenen Massnahmen ergreifen. Wir werden gegen Personen, die gegen diese Richtlinie verstossen haben, die angemessenen Sanktionen verhängen. Solche Sanktionen können unter anderem in Form einer Verwarnung, Suspendierung, Rückstufung, Versetzung oder Entlassung erfolgen.

Das Unternehmen verbietet jede Form von Vergeltungsmassnahmen gegen Mitarbeitende, die eine Beschwerde eingereicht oder an einer Untersuchung im Zusammenhang mit einer Beschwerde

wegen Diskriminierung oder sexueller Belästigung mitgewirkt haben.

Sind Sie der Auffassung, dass Ihre Beschwerde nicht ordnungsgemäss behandelt wurde, können Sie nach Durchlaufen des unternehmensinternen Verfahrens Beschwerde bei einer zuständigen Vereinigung oder Stelle einreichen.

Engagement für Vielfalt, Gleichstellung und Inklusion

- Sämtliche Stellenausschreibungen enthalten eine Erklärung, in der unser Engagement für Vielfalt, Gleichstellung und Inklusion zum Ausdruck kommt. Es wird eine geschlechtergerechte Sprache verwendet.
- Wir prüfen Form und Anforderungen unserer Stellenbeschreibungen, um sicherzustellen, dass sie inklusiv und ausgewogen sind.
- Die Personalleiterin ist ausdrücklich für Vielfalt, Gleichstellung und Inklusion zuständig.

Recht auf Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz

Infomaniak misst der Arbeitssicherheit und dem Gesundheitsschutz grosse Bedeutung bei ([Übereinkommen 155](#), [Übereinkommen 187](#)). Das gruppenweit eingesetzte Managementsystem ermöglicht die Umsetzung nationaler und internationaler Arbeitssicherheitsbestimmungen in allen Tätigkeitsbereichen und an sämtlichen Standorten. Infomaniak verfolgt einen präventiven Ansatz mit dem Ziel der kontinuierlichen Verbesserung der Arbeitsbedingungen und der Sensibilisierung der Mitarbeitenden für ein gesundheits- und sicherheitsbewusstes Verhalten.

Arbeitszeit

Die Arbeitszeitrichtlinien bei Infomaniak berücksichtigen sowohl die Anforderungen des Unternehmens als auch die Bedürfnisse der Mitarbeitenden. Die Gestaltung der Arbeitszeit ist für uns ein wichtiger Faktor, um ein attraktiver Arbeitgeber zu sein. Die Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben ist ein wesentlicher Bestandteil der HR-Politik des Unternehmens. Wir orientieren uns dabei an den Kernarbeitsnormen der IAO und halten sämtliche geltenden nationalen Bestimmungen zu Arbeitszeit, Urlaub (Ferien sowie Krankheits-/Unfallabsenzen) und Pausen ein. Dazu gehört insbesondere der Ausgleich geleisteter Überstunden in Form von Freizeitkompensation.

Recht auf angemessene Vergütung

Wir bieten unseren Mitarbeitenden eine wettbewerbsfähige und faire Vergütung, ergänzt durch zusätzliche Leistungen. Wir wenden den Grundsatz der gleichen Entlohnung für gleichwertige Arbeit an ([Übereinkommen 100](#)). Bei der Festlegung der Lohnniveaus halten wir uns gegebenenfalls an die im jeweiligen Sektor geltenden, gesetzlich garantierten Anforderungen und Mindestvergütungen. Löhne und Abgaben werden pünktlich und vollständig in anerkannten Währungen ausgezahlt und dürfen nur auf hinreichender rechtlicher Grundlage und mit

entsprechender Begründung im Rahmen der Lohnbuchhaltung einbehalten werden.

Bildung und Qualifikation

Infomaniak fördert die Aus- und Weiterbildung seiner Mitarbeitenden, um ein wettbewerbsfähiges Qualitäts- und Leistungsniveau zu sichern. Die Mitarbeitenden werden in ihrer beruflichen Entwicklung durch zahlreiche Aus- und Weiterbildungsinitiativen unterstützt. Ziel ist es, die Qualifikation der Mitarbeitenden kontinuierlich zu verbessern, sowohl als Beitrag zur Qualität der Beschäftigung als auch zur Verankerung des Grundsatzes des lebenslangen Lernens.

Schutz lokaler Gemeinschaften und indigener Völker

Bei Infomaniak berücksichtigen wir die lokalen Auswirkungen unserer Geschäftstätigkeit und achten die Rechte lokaler Gemeinschaften und indigener Völker, die durch unsere Tätigkeit oder die unserer Partner betroffen sein könnten. Risiken wie Luft-, Wasser- und Bodenverschmutzung, Entwaldung, unsachgemässer Umgang mit gefährlichen Abfällen oder Grundwasserentnahmen in von Wasserknappheit betroffenen Regionen werden in unseren Geschäftstätigkeiten berücksichtigt. Ebenso lehnen wir die Zerstörung kultureller und ritueller Stätten sowie unrechtmässige Vertreibungen und die Beschlagnahmung von Land, Wäldern und Gewässern entschieden ab.

Umgang mit Risikorohstoffen

Unser Ansatz zielt darauf ab, negative Auswirkungen auf die Menschenrechte und die Umwelt im Zusammenhang mit der Verarbeitung von Rohstoffen durch ein risikobasiertes Vorgehen zu minimieren. Das Unternehmen ist sich bewusst, dass einige der in unseren Produkten verwendeten Rohstoffe hinsichtlich ihrer Beschaffung und Verarbeitung Risiken für Mensch und Umwelt bergen und daher besondere Aufmerksamkeit erfordern. Wir handeln in diesem Zusammenhang im Einklang mit den nationalen und internationalen Richtlinien und Bestimmungen.

Schutz personenbezogener Daten

Wir messen dem Schutz der individuellen Rechte aller Mitarbeitenden, Kundinnen und Kunden sowie Partner in Bezug auf ihre personenbezogenen Daten höchste Bedeutung bei. Dies gilt auch für die personenbezogenen Daten sämtlicher Dritter, mit denen das Unternehmen in Kontakt steht. Wir konzentrieren uns auf die Einhaltung der geltenden Datenschutzgesetze und auf den fairen und verantwortungsvollen Umgang mit personenbezogenen Daten im Rahmen unserer Betriebsprozesse.

Umgang mit künstlicher Intelligenz

Bei Infomaniak setzen wir strenge Massstäbe für den Einsatz von künstlicher Intelligenz (KI). Wir achten darauf, dass der Mensch im Mittelpunkt der Prozesse bleibt, und tragen den potenziellen Risiken Rechnung. Unsere Grundsätze berücksichtigen ethische ([OpenAI-Standards](#)) und rechtliche

Aspekte bei der Entwicklung und Nutzung von KI, um den digitalen Wandel verantwortungsvoll zu gestalten. Wir stellen sicher, dass Merkmale wie Transparenz, Datenschutz sowie Sicherheit und Zuverlässigkeit der KI gewährleistet sind.

Menschenrechte und Umwelt

Bei Infomaniak setzen wir uns aktiv für den [Schutz der Umwelt](#) ein und sind uns der potenziellen Auswirkungen unserer Produkte sowie unserer Herstellungs- und Beschaffungsprozesse auf Umwelt und Mensch bewusst. Aus diesem Grund stellen wir einen verantwortungsvollen Umgang mit Menschenrechten und Umwelt sicher, sowohl in unserem eigenen Tätigkeitsbereich als auch bei unseren Partnern.

Mit unserer [Politik zum Umwelt- und Energiemanagement](#) verpflichten wir uns, in allen Tätigkeitsbereichen nachhaltig zu handeln. Wir geben dem verantwortungsvollen Umgang mit Ressourcen und der effizienten Nutzung von Rohstoffen Vorrang. Wir bemühen uns aktiv darum, negative Auswirkungen auf die Umwelt zu vermeiden.

Überprüfung vom 09/06/2026