

Dichiarazione di principio sul rispetto dei diritti umani

Il campo di applicazione della presente dichiarazione comprende tutte le persone e le comunità interessate dalle nostre attività e dalla nostra catena del valore.

Impegno per il rispetto dei diritti umani e delle questioni ambientali

Infomaniak riconosce il valore inconfutabile del rispetto dei diritti umani e della tutela dell'ambiente. Poniamo l'essere umano al centro di ogni nostra azione e ci consideriamo, in quanto azienda, responsabili nei confronti dei nostri collaboratori e di tutte le persone che lavorano con noi e per noi lungo la nostra catena del valore. La sicurezza, la salute e il benessere di tutte le persone coinvolte, così come la tutela dell'ambiente, svolgono un ruolo centrale e sono profondamente radicati nella nostra azienda sulla base di norme nazionali e internazionali riconosciute.

Rispetto reciproco, fiducia, trasparenza ed equità — nel nostro ambito di attività e nelle interazioni con i nostri partner — costituiscono principi fondamentali della nostra cultura aziendale. A ciò si aggiunge un impegno formale nei confronti delle seguenti norme internazionali in materia di diritti umani:

- Dichiarazione universale dei diritti dell'uomo
- Principi guida delle Nazioni Unite su imprese e diritti umani
- Dieci principi del Global Compact delle Nazioni Unite
- Patto internazionale sui diritti civili e politici
- Patto internazionale sui diritti economici, sociali e culturali
- Dichiarazione dell'OIL sui principi e i diritti fondamentali nel lavoro
- Linee guida dell'OCSE destinate alle imprese multinazionali

Siamo convinti che le pratiche commerciali sostenibili possano avere successo solo se coinvolgono l'intera catena del valore. Per questo motivo ci aspettiamo non solo dai nostri collaboratori, ma anche dai nostri partner commerciali, il rispetto dei principi e delle disposizioni vigenti, nonché delle norme internazionalmente riconosciute in materia di diritti umani e di tutela dell'ambiente.

I diritti umani sono nostra responsabilità

Nell'ambito della nostra analisi dei rischi esaminiamo, annualmente e in via puntuale, gli impatti negativi potenziali ed effettivi sui diritti umani e sull'ambiente derivanti dalle nostre attività commerciali, nonché dall'operato dei nostri partner. Ci impegniamo a porre rimedio agli impatti

negativi che l'azienda ha causato o ai quali ha contribuito. Per agire in modo proattivo, dedichiamo la massima attenzione agli ambiti che presentano rischi particolari nei nostri processi di dovuta diligenza in materia di diritti umani. Esercitiemo la nostra influenza sia a monte sia a valle della catena del valore e ci aspettiamo che i nostri partner attuali e futuri affrontino i rischi seguenti e che, a loro volta, esigano dai propri partner il rispetto delle norme applicabili nell'intero settore.

Divieto del lavoro minorile

Rifiutiamo categoricamente qualsiasi forma di lavoro minorile in conformità con le [pertinenti convenzioni dell'OIL](#), con le Convenzioni internazionali sui diritti dell'uomo e sui diritti del fanciullo, e ci adoperiamo attivamente per la sua eliminazione ([Convenzione 138](#), [Convenzione 182](#)).

Le nostre direttive e disposizioni interne ed esterne si ispirano costantemente alle [norme fondamentali del lavoro dell'OIL](#). È nostro dovere garantire la sicurezza e la salute dei minori attraverso misure mirate. Per questo motivo verifichiamo, ad esempio, che i candidati abbiano raggiunto l'età minima richiesta per essere assunti e controlliamo quali attività possano essere svolte da persone di età inferiore ai 18 anni.

Divieto del lavoro forzato

Non tolleriamo alcuna forma di lavoro forzato o obbligatorio, né alcuna altra forma di schiavitù moderna o di tratta di esseri umani. In conformità con le norme fondamentali dell'OIL ([Convenzione 29](#), [Convenzione 105](#), [Protocollo 2014](#)), rifiutiamo qualsiasi ricorso al lavoro forzato o illecito in tutti gli ambiti della nostra attività commerciale e all'interno della nostra catena del valore. Tutti i contratti di lavoro, presso Infomaniak o presso i partner da noi incaricati, devono essere stipulati su base volontaria. Deve essere possibile porre fine a qualsiasi rapporto di lavoro nel rispetto di un termine di preavviso ragionevole e previsto dalla legge.

Libertà di riunione, diritto alla contrattazione collettiva e diritto di sciopero

Rispettiamo il diritto dei nostri collaboratori di costituire associazioni e di condurre trattative collettive sulle condizioni di lavoro, nonché di esercitare il proprio diritto di sciopero in conformità con il diritto nazionale e internazionale applicabile ([Convenzione 87](#), [Convenzione 98](#)). L'azienda e le rappresentanze dei lavoratori si impegnano a collaborare sempre in modo costruttivo e in piena fiducia. L'appartenenza o la non appartenenza a un sindacato o a una rappresentanza dei lavoratori non comporta presso di noi alcun vantaggio o svantaggio ([Convenzione 135](#)).

Codice di condotta, di etica e di prassi anticorruzione

Abbiamo adottato un codice di condotta, di etica e di prassi anticorruzione.

Politica di non discriminazione e contro le molestie

L'azienda rispetta i principi delle pari opportunità di impiego e si impegna ad assumere decisioni esclusivamente sulla base del merito. Ci impegniamo a rispettare tutte le leggi svizzere in materia di pari opportunità di impiego, nonché ogni legge che disciplini le condizioni di un contratto di lavoro. La nostra principale preoccupazione è creare un ambiente di lavoro privo di discriminazioni ([Convenzione 111](#)) basate su sesso, razza, religione, colore, nazionalità, orientamento sessuale, disabilità fisica o mentale, stato civile, età o qualsiasi altra caratteristica personale tutelata dalla legge. L'azienda adotterà tutte le misure necessarie per tenere conto delle disabilità fisiche o mentali dei candidati qualificati nei limiti del possibile e del ragionevole.

Nella misura in cui l'azienda è responsabile in virtù della presente politica, ciascuno di noi dovrà segnalare chiaramente qualsiasi forma di disprezzo, offesa o discriminazione verbale o fisica nei confronti di una qualsiasi persona del nostro contesto. La Direzione è responsabile del rispetto della presente politica e dell'impegno a offrire a tutti le medesime opportunità di impiego. Le leggi sulle pari opportunità di impiego consentono a ciascuno di noi di avere la possibilità di riuscire o di fallire sulla base del merito individuale.

Le molestie sessuali sono definite come segue: avances sessuali indesiderate, richieste di favori sessuali, ricatti sessuali e qualsiasi altro comportamento fisico o verbale di natura sessuale non consensuale costituiscono molestie sessuali. L'azienda non tollererà alcuna forma di discriminazione né di molestia ([Convenzione 190](#)).

Qualsiasi collaboratore che si consideri testimone o vittima di una qualsiasi forma di discriminazione o di molestia è tenuto a informarne immediatamente il proprio superiore, le risorse umane, la persona di fiducia o un qualsiasi responsabile dell'azienda. È preferibile presentare il reclamo per iscritto. La vostra riservatezza, così come quella di eventuali testimoni e del presunto autore, sarà tutelata per quanto possibile da qualsiasi divulgazione superflua. Procederemo immediatamente a un'inchiesta sul caso e adotteremo le misure del caso. Applicheremo le sanzioni che si impongono nei confronti di chiunque sia ritenuto in violazione della presente politica. Tali sanzioni possono assumere la forma, tra l'altro, di un richiamo, di una sospensione, di una retrocessione, di un trasferimento o di un licenziamento.

L'azienda vieta qualsiasi forma di ritorsione nei confronti di un collaboratore che abbia presentato un reclamo o che abbia preso parte a un'inchiesta riguardante un reclamo per discriminazione o molestie sessuali.

Qualora riteniate che il vostro reclamo non sia stato trattato in modo adeguato, potete, una volta seguita la procedura prevista dall'azienda, presentare un reclamo presso una qualsiasi associazione o autorità competente.

Impegno a favore della diversità, dell'equità e dell'inclusione

- Tutte le nostre offerte di lavoro contengono una dichiarazione che esprime il nostro impegno a favore della diversità, dell'equità e dell'inclusione. Viene utilizzato un linguaggio inclusivo dal punto di vista del genere.

- Analizziamo la forma e i requisiti delle nostre descrizioni di mansione per assicurarci che siano inclusivi ed equi.
- La responsabile delle risorse umane è espressamente designata come responsabile della diversità, dell'equità e dell'inclusione.

Diritto alla salute e alla sicurezza sul luogo di lavoro

Infomaniak attribuisce grande importanza alla sicurezza sul lavoro e alla tutela della salute ([Convenzione 155](#), [Convenzione 187](#)). Il sistema di gestione utilizzato a livello di gruppo consente di attuare disposizioni nazionali e internazionali in materia di sicurezza sul lavoro in tutti gli ambiti di attività e in tutte le nostre sedi. Infomaniak adotta un approccio preventivo finalizzato al miglioramento continuo delle condizioni di lavoro e alla sensibilizzazione dei collaboratori a tenere comportamenti rispettosi della salute e della sicurezza.

Tempo di lavoro

Le direttive di Infomaniak in materia di tempo di lavoro tengono conto sia delle esigenze dell'azienda sia dei bisogni dei collaboratori. Per noi, l'organizzazione del tempo di lavoro è un fattore importante per essere un datore di lavoro attrattivo. La conciliazione tra vita professionale e vita privata costituisce una componente essenziale della politica delle risorse umane dell'azienda. A tale riguardo ci ispiriamo alle norme fondamentali del lavoro dell'OIL e rispettiamo tutte le disposizioni nazionali vigenti in materia di tempo di lavoro, di congedi (vacanze e malattia/infortunio) e di pause. Ciò comprende in particolare la compensazione delle ore supplementari prestate, sotto forma di compensazione in tempo libero.

Diritto a una retribuzione adeguata

Offriamo ai nostri collaboratori una retribuzione competitiva ed equa, integrata da prestazioni accessorie. Applichiamo il principio della parità di retribuzione per un lavoro equivalente ([Convenzione 100](#)). Nella determinazione del livello salariale applichiamo, ove pertinente, i requisiti e le retribuzioni minime vigenti e garantiti dalla legge nel settore considerato. Salari e oneri sono versati puntualmente e integralmente in valute riconosciute e possono essere trattenuti unicamente in presenza di un fondamento giuridico sufficiente e di una corrispondente giustificazione nell'ambito della contabilità salariale.

Formazione e qualificazione

Infomaniak promuove la formazione e l'aggiornamento continuo dei propri collaboratori al fine di garantire un livello di qualità e di prestazione competitivo. I collaboratori sono sostenuti nel loro percorso professionale attraverso numerose iniziative di formazione e di aggiornamento. L'obiettivo è migliorare costantemente la qualificazione dei collaboratori, sia per contribuire alla qualità dell'occupazione, sia per radicare il principio dell'apprendimento lungo tutto l'arco della vita.

Tutela delle comunità locali e dei popoli indigeni

In Infomaniak teniamo conto degli effetti locali della nostra attività commerciale e rispettiamo i diritti delle comunità locali e dei popoli indigeni che potrebbero essere interessati dalla nostra attività o da quella dei nostri partner. Rischi quali l'inquinamento dell'aria, dell'acqua e del suolo, la deforestazione, la gestione impropria di rifiuti pericolosi o i prelievi nelle falde freatiche di regioni colpite da scarsità idrica sono presi in considerazione nelle nostre attività commerciali. Allo stesso modo, ci opponiamo categoricamente alla distruzione di luoghi culturali e rituali, nonché agli sgomberi illegali e alla confisca di terre, foreste e corsi d'acqua.

Gestione delle materie prime a rischio

Il nostro approccio mira a ridurre al minimo gli impatti negativi sui diritti umani e sull'ambiente connessi al trattamento delle materie prime, attraverso un approccio basato sul rischio. L'azienda è consapevole del fatto che alcune delle materie prime impiegate nei nostri prodotti comportano rischi per l'essere umano e per l'ambiente in relazione al loro approvvigionamento e trattamento e richiedono pertanto un'attenzione particolare. In questo contesto operiamo in modo conforme alle direttive e alle disposizioni nazionali e internazionali.

Tutela dei dati personali

Attribuiamo la massima importanza alla tutela dei diritti individuali di tutti i collaboratori, dei clienti e dei partner in relazione ai loro dati personali. Lo stesso vale per i dati personali di tutti i terzi con i quali l'azienda è in contatto. Ci concentriamo sul rispetto delle leggi vigenti in materia di protezione dei dati e su una gestione equa e responsabile dei dati personali nell'ambito dei nostri processi operativi.

Gestione dell'intelligenza artificiale

In Infomaniak fissiamo standard rigorosi per quanto concerne l'utilizzo dell'intelligenza artificiale (IA). Vegliamo affinché l'essere umano resti al centro dei processi e teniamo conto dei potenziali rischi. I nostri principi integrano aspetti etici ([standard OpenAI](#)) e giuridici nello sviluppo e nell'uso dell'IA, al fine di plasmare in modo responsabile la transizione digitale. Vegliamo affinché siano garantite caratteristiche quali la trasparenza, la protezione dei dati e la sicurezza e affidabilità dell'IA.

Diritti umani e ambiente

In Infomaniak ci impegniamo attivamente a favore della [tutela dell'ambiente](#) e siamo consapevoli delle potenziali influenze dei nostri prodotti e dei nostri processi di fabbricazione e di approvvigionamento sull'ambiente e sull'essere umano. Per questo motivo assicuriamo una gestione responsabile dei diritti umani e dell'ambiente, sia nel nostro stesso ambito di attività sia presso i nostri partner.

infomaniak

Con la nostra [politica relativa alla gestione dell'ambiente e dell'energia](#) ci impegniamo ad agire in modo sostenibile in tutti gli ambiti di attività. Diamo priorità a una gestione responsabile delle risorse e a un utilizzo efficiente delle materie prime. Ci adoperiamo attivamente per evitare gli impatti negativi sull'ambiente.

Revisione del 09/06/2026