

2022

ESG Policy

Deutsche Version

JANUAR 2022

Inhalt

1	Einführung	2
2	Unsere Vision und unser Leitbild	3
2.1	Unser Vision Statement	3
2.2	Unser Leitbild	3
3	Die zehn Prinzipien des UN Global Compact	3
3.1	Die Menschenrechte	3
3.1.1	Prinzip 1: Unterstützung und Achtung des Schutzes der international verkündeten Menschenrechte	3
3.1.2	Prinzip 2: Keine Komplizenschaft bei Menschenrechtsverletzungen	4
3.2	Arbeit.....	5
3.2.1	Grundsatz 3: Vereinigungsfreiheit und wirksame Anerkennung des Rechts auf Tarifverhandlungen.....	5
3.2.2	Prinzip 4: Abschaffung aller Formen von Zwangs- und Pflichtarbeit.....	5
3.2.3	Grundsatz 5: Wirksame Abschaffung der Kinderarbeit	7
3.2.4	Prinzip 6: Beseitigung von Diskriminierung in Beschäftigung und Beruf.....	8
3.3	Umwelt.....	9
3.3.1	Grundsatz 7: Vorsorglicher Umgang mit Umweltproblemen	9
3.3.2	Grundsatz 8: Ergreifung von Initiativen zur Förderung eines grösseren Verantwortungsbewusstseins für die Umwelt.	9
3.3.3	Grundsatz 9: Förderung der Entwicklung und Verbreitung umweltfreundlicher Technologien.....	10
3.4	Korruptionsbekämpfung	10
3.4.1	Prinzip 10: Unternehmen sollen gegen alle Arten der Korruption eintreten, einschliesslich Erpressung und Bestechung	10
4	Quellen	12

1 Einführung

Die Verantwortung eines Unternehmens gegenüber seinen Stakeholdern und der Umwelt beginnt mit seinen Grundprinzipien und den Prinzipien, nach denen es seine Geschäfte führt. Diese Politik beschreibt die Umwelt-, Sozial- und Governance-Faktoren (ESG), die den Standard für unsere Tätigkeit und die Art und Weise, wie wir mit unseren Stakeholdern interagieren, bilden werden.



Infinigate richtet seine ESG-Politik an den Zehn Prinzipien des UN Global Compact aus. Mit der Umsetzung der Zehn Prinzipien des United Nation Global Compact (UNGC) wollen wir nicht nur der Verantwortung gegenüber unseren Mitarbeitern, dem Schutz unseres Planeten und unserer Gesellschaft gerecht werden, sondern auch die Grundlage für unseren langfristigen Erfolg schaffen.

Der Global Compact der Vereinten Nationen ist eine internationale, strategische, politische Initiative, die Organisationen auf der ganzen Welt dazu anhält, in einer Weise zu arbeiten, die den grundlegenden Anforderungen in Bezug auf Menschenrechte, Arbeit, Umwelt und Korruptionsbekämpfung entspricht. Die zehn Prinzipien des Global Compact der Vereinten Nationen leiten sich aus der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte, der Erklärung der Internationalen Arbeitsorganisation über grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit, der Erklärung von Rio über Umwelt und Entwicklung und dem Übereinkommen der Vereinten Nationen gegen Korruption ab.

2 Unsere Vision und unser Leitbild

2.1 Unser Vision Statement

Wir streben eine global führende Position an, indem wir unseren Partnern ermöglichen, schneller zu wachsen und eine sichere digitale Welt zu schaffen.

2.2 Unser Leitbild

Wir sind bestrebt, das Wachstum unserer Partner zu beschleunigen, indem wir führende Cybersicherheitslösungen mit unübertroffener Servicequalität, Reaktionsschnelligkeit und bestem lokalen Marktzugang anbieten und dabei unsere vollständig digitale Plattform nutzen.

3 Die zehn Grundsätze des UN Global Compact

Menschenrechte

Grundsatz 1: Unterstützung und Achtung des Schutzes der international verkündeten Menschenrechte.

Grundsatz 2: Keine Komplizenschaft bei Menschenrechtsverletzungen.

Arbeit

Grundsatz 3: Wahrung der Vereinigungsfreiheit und wirksame Anerkennung des Rechts auf Tarifverhandlungen.

Grundsatz 4: Keine Formen von Zwangs- und Pflichtarbeit.

Grundsatz 5: Wirksame Abschaffung der Kinderarbeit.

Grundsatz 6: Keine Diskriminierung in Beschäftigung und Beruf.

Umwelt

Grundsatz 7: Vorsorglicher Umgang mit Umweltproblemen.

Grundsatz 8: Förderung einer grösseren Umweltverantwortung.

Grundsatz 9: Förderung der Entwicklung und Verbreitung von umweltfreundlichen Technologien.

Korruptionsbekämpfung

Grundsatz 10: Keine Toleranz gegenüber Korruption in all ihren Formen, einschliesslich Erpressung und Bestechung.

3.1 Die Menschenrechte

3.1.1 Grundsatz 1: Unterstützung und Achtung des Schutzes der international verkündeten Menschenrechte

Wie in der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte (AEMR) vorgeschlagen, sind alle Menschen frei geboren und sollten als gleich an Würde und Rechten betrachtet werden. Als solche haben sie

Anspruch auf alle Rechte und Freiheiten des Lebens, der Freiheit, der Sicherheit und der Anerkennung, unabhängig von ihrer Rasse, ihrer Hautfarbe, ihrem Geschlecht, ihrer Sprache, ihrer Religion, ihrer politischen oder sonstigen Anschauung, ihrer nationalen oder sozialen Herkunft, ihres Vermögens, ihrer Geburt oder ihres sonstigen Status. Kein Mensch darf der Folter, der Sklaverei oder einem willkürlichen Eingriff in sein Privatleben, seine Familie, seine Wohnung oder seine Ehre ausgesetzt werden. Die Menschenrechte lassen sich in die folgenden Hauptprinzipien unterteilen: Universalität, Unveräußerlichkeit, Unteilbarkeit und Interdependenz.

Dies impliziert:

- **Universell:** Alle Menschen werden mit den gleichen Menschenrechten geboren und haben Anspruch auf diese, unabhängig von Nationalität, Wohnort, Geschlecht, Rasse, ethnischer Zugehörigkeit, Religion und kulturellem Erbe.
- **Unveräußerlich:** Die Menschenrechte dürfen nur in bestimmten Situationen und nach einem ordnungsgemässen Verfahren aufgehoben oder beeinträchtigt werden.
- **Unteilbar:** Alle Menschenrechte sollten gleichermaßen berücksichtigt werden. Die bürgerlichen und politischen Rechte sind ebenso wichtig wie die wirtschaftlichen, sozialen und kulturellen Rechte.
- **Voneinander abhängig und miteinander verbunden:** Die Menschenrechte verstärken sich gegenseitig. Die Inanspruchnahme eines Menschenrechts hängt oft ganz oder teilweise von der Existenz anderer Menschenrechte ab. Ebenso wirkt sich der Eingriff in ein Menschenrecht oft negativ auf andere Menschenrechte aus.

Bei Infinigate ist unsere Verpflichtung, alle Menschenrechte zu respektieren, in unserem Verhaltenskodex in Absatz 5.3 verankert.

In unserem Verhaltenskodex bekräftigen wir nicht nur unsere Nulltoleranz gegenüber Menschenrechtsverletzungen, sondern wir verpflichten uns auch, alle Menschen ungeachtet ihrer Nationalität, ihres Wohnsitzes, ihres Geschlechts, ihrer Rasse, ihrer ethnischen Zugehörigkeit, ihrer Religion und ihres kulturellen Erbes sowie ihrer politischen oder kulturellen Zugehörigkeit zu respektieren.

Wir ermutigen alle Mitarbeiter, jeden Fall von Menschenrechtsverletzungen, den sie erleben, ihrem direkten Vorgesetzten zu melden.

3.1.2 Grundsatz 2: Keine Komplizenschaft bei Menschenrechtsverletzungen

Zu den Menschenrechtsverletzungen gehören unter anderem Sklaverei, Leibeigenschaft und Sklavenhandel in jeder Form. Kein Mensch darf Folter, grausamer, unmenschlicher oder erniedrigender Behandlung oder Bestrafung ausgesetzt werden.

Eine Verletzung aller Formen von Menschenrechten, die in der Internationalen Charta der Menschenrechte definiert sind, die aus der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte (AEMR), der Internationalen Vereinbarung über Bürger- und politische Rechte (IPBPR) und der Internationalen Vereinbarung über wirtschaftliche, soziale und kulturelle Rechte (IPWSKR) besteht, wird als eine Form von Menschenrechtsverletzung betrachtet.

Infinigate hat sich dazu verpflichtet, alle Auswirkungen, die das Unternehmen in Bezug auf Menschenrechtsverletzungen haben könnte, zu minimieren. Diese Verpflichtung wird in unserem Verhaltenskodex in Absatz 5.3 erwähnt.

Darüber hinaus ermutigen wir in Absatz 5 unseres Verhaltenskodex alle unsere Mitarbeiter, jede Form von Menschenrechtsverletzungen zu melden, die sie erfahren oder von denen sie Kenntnis erlangen.

In allen Arbeitsverträgen ist festgehalten, dass die im Verhaltenskodex genannten Regeln und Vorschriften gelesen und im Geschäftsalltag umgesetzt werden müssen. Ein Verstoß gegen die Bestimmungen des Verhaltenskodex kann zu Sanktionen bis hin zur Entlassung führen.

3.2 Arbeit

3.2.1 Grundsatz 3: Vereinigungsfreiheit und wirksame Anerkennung des Rechts auf Tarifverhandlungen

Die Vereinigungsfreiheit beinhaltet die Achtung des Rechts aller Arbeitnehmer und des Arbeitgebers, frei und freiwillig Gruppen zur Förderung und Verteidigung ihrer beruflichen Interessen zu gründen und diesen beizutreten. Sowohl Arbeitnehmer als auch Arbeitgeber haben das Recht, ihre eigenen Organisationen zu gründen, ihnen beizutreten und sie ohne Einmischung zu leiten.

Unsere Verpflichtung, die grundlegenden Arbeitnehmerrechte zu respektieren, kommt in Absatz 5.4 unseres Verhaltenskodexes zum Ausdruck. Hier wird auch unsere Verpflichtung dargelegt, die Mitarbeiter zu unterstützen, wenn sie sich in Bezug auf die Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen zusammenschliessen müssen.

3.2.2 Grundsatz 4: Abschaffung aller Formen von Zwangs- und Pflichtarbeit

Zwangsarbeit kann als Arbeit definiert werden, die nicht freiwillig und unter Androhung einer Strafe verrichtet wird. Sie bezieht sich auf Situationen, in denen Menschen mit Gewalt, Einschüchterung oder durch subtilere Mittel wie manipulierte Schulden, Einbehaltung von Ausweispapieren oder Androhung von Denunziation bei den Einwanderungsbehörden dazu gebracht werden, eine Form von Arbeit zu verrichten oder zu arbeiten.

Die in der obigen Definition genannten Schlüsselbegriffe werden im Folgenden beschrieben:

- Androhung einer Strafe = Breites Spektrum von Strafen, um jemanden zur Arbeit zu zwingen.
- Unfreiwilligkeit = Der Begriff "freiwillig angeboten" bezieht sich auf die freie und informierte Zustimmung eines Arbeitnehmers, eine Stelle anzunehmen, und auf seine Freiheit, gemäss den festgelegten Regeln zu gehen.

Im Folgenden finden Sie einige Beispiele für Zwangsarbeit in der Praxis:

Box 4
Identifying forced labour in practice

**Lack of consent to work
 (the “route into”
 forced labour)**

- Birth/descent into “slave” or bonded status
- Physical abduction or kidnapping
- Sale of person into the ownership of another
- Physical confinement in the work location – in prison or in private detention
- Psychological compulsion, i.e. an order to work, backed up by a credible threat of a penalty for non-compliance
- Induced indebtedness (by falsification of accounts, inflated prices, reduced value of goods or services produced, excessive interest charges, etc.)
- Deception or false promises about types and terms of work
- Withholding and non-payment of wages
- Retention of identity documents or other valuable personal possessions

**Menace of a penalty
 (the means of keeping someone
 in forced labour)**

- Physical violence against worker or family or close associates
- Sexual violence
- Imprisonment or other physical confinement
- Financial penalties
- Denunciation to authorities (police, immigration, etc.) and deportation
- Exclusion from future employment
- Exclusion from community and social life
- Removal of rights or privileges
- Deprivation of food, shelter or other necessities
- Shift to worst working conditions
- Loss of social status

Quelle: Die Arbeitsprinzipien des Global Compact der Vereinten Nationen, Seite 23

Dennoch gibt es 5 Situationen, die im IAO-Übereinkommen über Zwangsarbeit beschrieben sind und eine Ausnahme von dem oben genannten Begriff "Zwangsarbeit" darstellen.

Dazu gehören der obligatorische Militärdienst, normale staatsbürgerliche Pflichten, Gefängnisarbeit (unter bestimmten Bedingungen), Arbeit in Notsituationen (wie Krieg, Katastrophen oder drohende Katastrophen, z. B. Feuer, Überschwemmung, Hungersnot, Erdbeben), kleinere kommunale Dienste (innerhalb der Gemeinschaft).

Bei Infinigate tolerieren wir keine Form von Zwangsarbeit. In unserem Verhaltenskodex, Abschnitt 5.4, ist streng festgelegt, dass alle von unseren Mitarbeitern geleisteten Arbeiten freiwillig und nicht unter irgendeiner Form von Drohung ausgeführt werden. Auch die zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber in den Arbeitsverträgen oder anderen unterzeichneten Verträgen vereinbarten Aufgaben müssen eingehalten werden. Den Mitarbeitern wird empfohlen, jede Form von Zwangsarbeit in der Organisation unverzüglich über die entsprechenden Kanäle zu melden.

3.2.3 Grundsatz 5: Wirksame Abschaffung der Kinderarbeit

Die Internationale Arbeitsorganisation (IAO) legt fest, dass nicht jede Arbeit, die von Kindern verrichtet wird, als Kinderarbeit einzustufen ist und abgeschafft werden sollte. Kinderarbeit sollte nicht mit "Jugendbeschäftigung" verwechselt werden. Junge Menschen werden ermutigt, einer menschenwürdigen Arbeit nachzugehen, die ihre schulische und geistige Entwicklung fördern kann, aber sie müssen dennoch vor gefährlicher Arbeit und anderen Formen der Kinderarbeit geschützt werden.

Nach der Beschreibung der Internationalen Arbeitsorganisation kann Kinderarbeit als jede Form von Arbeit betrachtet werden, die Kinder ihrer Kindheit, ihres Potenzials und ihrer Würde beraubt und die für die körperliche und geistige Entwicklung schädlich ist.

Der oben erwähnte Begriff "Arbeit" bezieht sich auf Aufgaben, die es gibt:

- geistig, körperlich, sozial oder moralisch gefährlich und schädlich für Kinder sind; und/oder
- ihre schulische Ausbildung beeinträchtigt, indem sie ihnen die Möglichkeit zum Schulbesuch nimmt, sie zwingt, die Schule vorzeitig zu verlassen, oder von ihnen verlangt, den Schulbesuch mit einer übermässig langen und schweren Arbeit zu verbinden.

Ob eine bestimmte "Arbeit", die ein Kind verrichtet, als Kinderarbeit gilt, hängt vom Alter des Kindes, der Anzahl der Arbeitsstunden und dem Land ab, in dem das Kind lebt.

Nachstehend finden Sie das Mindestalter für die Zulassung zur Arbeit in den verschiedenen Ländern.

Box 5
Minimum Age for Admission to Employment or Work

	Developed Countries	Developing countries
Regular Work	15 years	14 years
Hazardous Work	18 years	18 years
Light work	13 years	12 years

Quelle: Die Arbeitsprinzipien des Global Compact der Vereinten Nationen, Seite 27

Im Folgenden werden jedoch einige für unsere Branche relevante Beispiele für Kinderarbeit genannt, die nach dem Übereinkommen der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) eine Form der Ausbeutung darstellen und eine Verletzung der Menschenrechte bedeuten. Sie umfassen:

- die verschiedenen Formen der Sklaverei oder Sklaverei-Praktiken wie Verkauf und Handel von Kindern, Schuldknechtschaft und Leibeigenschaft sowie Zwangs- oder Pflichtarbeit, einschliesslich der Zwangs- oder Pflichtrekrutierung von Kindern zum Einsatz in bewaffneten Konflikten.
- der Einsatz, die Beschaffung oder das Anbieten eines Kindes für illegale Aktivitäten zur Herstellung von und zum Handel mit Drogen im Sinne der einschlägigen internationalen Verträge.
- Arbeit, die aufgrund ihrer Beschaffenheit die Gesundheit, die Sicherheit oder die Moral eines Kindes beeinträchtigen kann. Dies wird auch als "gefährliche Kinderarbeit" bezeichnet. Zu den gefährlichen Arbeiten gehören Arbeiten, bei denen Kinder physischen oder psychischen Belastungen ausgesetzt sind, Arbeiten unter der Erde, unter Wasser, in gefährlicher Höhe oder in engen Räumen, Arbeiten mit gefährlichen Maschinen, Ausrüstungen und Werkzeugen oder

Arbeiten, bei denen schwere Lasten manuell gehandhabt oder transportiert werden müssen, Arbeiten unter besonders schwierigen Bedingungen, wie z. B. lange Arbeitszeiten oder Nacharbeit, und Arbeiten in einer ungesunden Umgebung, bei denen Kinder beispielsweise gefährlichen Stoffen, Agenzien oder Verfahren oder gesundheitsschädlichen Temperaturen, Lärmpegeln oder Vibrationen ausgesetzt sein können.

Infinigate, ein Anbieter von Dienstleistungen im Informations- und Technologiesektor, hat aufgrund der Art des Geschäfts nur sehr geringe Auswirkungen auf die Kinderarbeit. Infinigate ist hauptsächlich in entwickelten Ländern ansässig. Darüber hinaus sind bei Infinigate überwiegend qualifizierte, geschulte und/oder ausgebildete Mitarbeiter beschäftigt, so dass wir weniger von Kinderarbeit und Kinderarbeitspraktiken betroffen sind.

Ausserdem verringert das Fehlen grosser Lager in der Organisation die Wahrscheinlichkeit, dass Kinderarbeit in der Organisation vorhanden ist.

Nichtsdestotrotz verpflichten wir uns, jede Form von Kinderarbeit, die in unserem Unternehmen und unserer Lieferkette vorkommt, zu beseitigen.

In Absatz 5.4 unseres Verhaltenskodex verpflichten wir uns eindeutig dazu, jegliche Form von Kinderarbeit in unserem Unternehmen zu verhindern. Darüber hinaus sind unsere Führungskräfte und Mitarbeiter der Personalabteilung angehalten, bei der Einstellung von Mitarbeitern eine Identitätsprüfung durchzuführen, um die Wahrscheinlichkeit der Einstellung von Minderjährigen zu begrenzen.

3.2.4 Grundsatz 6: Beseitigung von Diskriminierung in Beschäftigung und Beruf.

Kein Arbeitnehmer darf aufgrund äusserer Faktoren wie Rasse, Hautfarbe, Geschlecht, Herkunftsland oder sonstiger Faktoren diskriminiert werden. Diskriminierung in Beschäftigung und Beruf liegt vor, wenn ein potenzieller Bewerber oder ein Arbeitnehmer aufgrund bestimmter Merkmale, die nicht mit seinen Verdiensten oder den Anforderungen der Stelle zusammenhängen, anders oder weniger günstig behandelt wird. Zu diesen Merkmalen gehören unter anderem Rasse, Hautfarbe, Geschlecht, Religion, politische Meinung, nationale Herkunft oder soziale Herkunft.

Der oben genannte Begriff der Diskriminierung umfasst insbesondere jede Unterscheidung oder jeden Ausschluss bei der Einstellung eines Arbeitnehmers aus Gründen der Rasse, der Hautfarbe, des Geschlechts, der Religion, der politischen Meinung, der nationalen Abstammung oder der sozialen Herkunft, die die Chancengleichheit oder die Behandlung von Arbeitnehmern oder potenziellen Arbeitnehmern in einem Beruf beeinträchtigen können

Nichtdiskriminierung bedeutet in diesem Zusammenhang einfach, dass Mitarbeiter ausschliesslich aufgrund Ihrer Eignung und Qualifikation für die jeweilige Position eingestellt und, unter Einbezug Ihres Verhaltens gegenüber Mitarbeitern, Kunden und anderen Stakeholdern, bewertet, gefördert und behandelt werden sollten, und dass es keine Unterscheidung, keinen Ausschluss oder keine Bevorzugung aus anderen externen Gründen geben sollte.

Infinigate hat eine strenge Nicht-Diskriminierungspolitik. Wir verpflichten uns, Mitarbeiter nur aufgrund ihrer Qualifikation einzustellen und nicht aufgrund externer Faktoren wie Rasse, Geschlecht, sexuelle Orientierung, Behinderung, Rasse, Nationalität, politische Meinung, Religion oder ethnischer Hintergrund.

Darüber hinaus ist in den Arbeitsverträgen und/oder im Mitarbeiterhandbuch eindeutig festgelegt, dass es den Mitarbeitern untersagt ist, andere Personen am Arbeitsplatz aufgrund ihres Alters, ihrer

Herkunft, ihrer Religion, ihrer Hautfarbe, ihres Geschlechts, einer Behinderung, ihrer sexuellen Identität oder anderer Einstellungen und Zugehörigkeiten zu diskriminieren.

Wir ermutigen alle Mitarbeiter, jeden Fall von Diskriminierung, den sie erfahren, an ihren direkten Vorgesetzten zu melden. Ausserdem haben wir eine Whistleblower-Plattform eingerichtet, über die jede Form von Missbrauch direkt oder indirekt an die entsprechenden Stellen gemeldet werden kann.

3.3 Umwelt

3.3.1 Grundsatz 7: Vorsorglicher Umgang mit Umweltproblemen

Der Begriff des Vorsorgeprinzips, wie er von der Konferenz der Vereinten Nationen für Umwelt und Entwicklung im Jahr 1992 festgelegt wurde, bedeutet, dass "bei der Gefahr ernster oder irreversibler Schäden das Fehlen vollständiger wissenschaftlicher Gewissheit nicht als Grund für das Aufschieben kosteneffizienter Massnahmen zur Verhinderung von Umweltschäden dienen darf".

Dies bedeutet, dass Organisationen jede Vorsichtsmassnahme ergreifen sollten, um die negativen Auswirkungen ihrer Tätigkeiten auf die Umwelt zu verringern, falls ein Schaden entsteht, selbst wenn keine wissenschaftlichen Beweise vorliegen.

Wie in unserem Verhaltenskodex unter Punkt 5.5 erwähnt. Infinigate hat sich verpflichtet, die direkten und indirekten negativen Einflüsse, die unsere Organisation auf die Umwelt haben könnte, zu reduzieren. Wir beabsichtigen, unsere Umweltrisiken zu bewerten und die notwendigen Methoden zum Management dieser Risiken rechtzeitig zu implementieren, um ernsthafte oder irreversible Schäden zu vermeiden.

Darüber hinaus werden in unserem Plan und Fahrplan für Umwelt, Soziales und Governance unsere Ziele in Bezug auf unsere unternehmerische Verantwortung für ökologische Herausforderungen dargelegt.

3.3.2 Grundsatz 8: Ergreifung von Initiativen zur Förderung eines grösseren Verantwortungsbewusstseins für die Umwelt.

Die Konferenz der Vereinten Nationen über Umwelt und Entwicklung aus dem Jahr 1992 schlägt darüber hinaus vor, dass Organisationen die Verantwortung dafür tragen, dass ihre eigenen Aktivitäten der Umwelt keinen Schaden zufügen. Ausserdem heisst es dort: "Die Wirtschaft sollte ihre Selbstregulierung verstärken und sich dabei von geeigneten Kodizes, Chartas und Initiativen leiten lassen, die in alle Elemente der Unternehmensplanung und Entscheidungsfindung integriert sind und Offenheit und Dialog mit den Mitarbeitern und der Öffentlichkeit fördern."

Bei Infinigate haben wir uns verpflichtet, klare Strategien und Richtlinien zu entwickeln, um unsere Umweltverantwortung zu fördern. Wir haben einen Umwelt-, Sozial- und Governance-Plan und eine Roadmap entwickelt, die unsere Vision, Mission, unsere Ziele und Nachhaltigkeitsziele umreisst. Wir planen, diesen Plan in naher Zukunft umzusetzen, um uns bei der Messung, Verfolgung, Kommunikation und Verbesserung unserer Umweltauswirkungen zu unterstützen. Wir hoffen, dass wir mit diesem Plan und unseren Zielen mehr Verantwortung für die Umwelt übernehmen und einen Beitrag zu einer besseren Welt leisten können.

3.3.3 Grundsatz 9: Förderung der Entwicklung und Verbreitung umweltfreundlicher Technologien.

Verschiedene Formen von Technologien haben unterschiedliche Auswirkungen auf die Umwelt.

Umweltfreundliche Technologien, wie sie von der Konferenz der Vereinten Nationen für Umwelt und Entwicklung 1992 definiert wurden, bestehen aus Technologien, die die Umwelt besser schützen, weniger verschmutzen, alle Ressourcen nachhaltiger nutzen, einen grösseren Teil ihrer Abfälle wiederverwerten und Restabfälle in einer akzeptableren Weise behandeln als die Technologien, die sie ersetzt haben.

Infinigate beabsichtigt nicht nur, seine Mitarbeiter über die Bedeutung von Umwelttechnologien aufzuklären, sondern plant auch, einige klimafreundliche Massnahmen vor Ort zu implementieren, um unsere Auswirkungen auf die Umwelt zu reduzieren. Einige dieser Massnahmen umfassen, sind aber nicht beschränkt auf:

- Längerer Gebrauch von elektronischen Geräten wie Laptops und Monitoren
- Recycling aller gebrauchten elektronischen Geräte oder deren Aufarbeitung für Spenden
- Ausschalten aller Lichter im Büro beim Verlassen des Büros
- Ausschalten aller Computer beim Verlassen des Büros für einen längeren Zeitraum

Wir hoffen, dass diese Massnahmen unserem Unternehmen nicht nur helfen werden, Kosten zu sparen, sondern auch die negativen Auswirkungen unserer Tätigkeit auf die Umwelt zu verringern.

3.4 Korruptionsbekämpfung

3.4.1 Grundsatz 10: Unternehmen sollen gegen alle Arten der Korruption eintreten, einschliesslich Erpressung und Bestechung

Mit dem 10. Grundsatz des Global Compact der Vereinten Nationen sollen Organisationen nicht nur dazu angehalten werden, Bestechung, Erpressung und andere Formen der Korruption zu vermeiden, sondern auch Strategien zu entwickeln, um gegen jede Form der Korruption intern und innerhalb ihrer Lieferketten vorzugehen.

Korruption kann als Missbrauch der einem höheren Beamten oder einem Angestellten anvertrauten Macht zur Erlangung privater Vorteile beschrieben werden, wie von der Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung vorgeschlagen.

Andererseits kann Bestechung nach der Definition der Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung als jedes Anbieten, Versprechen, Gewähren, Annehmen oder Fordern eines Vorteils als Anreiz für eine Handlung betrachtet werden, die illegal, unethisch oder ein Vertrauensbruch ist, oder als Aufforderung, eine Handlung zu unterlassen. Bestechung ist ein allgemeiner Begriff und umfasst verschiedene Formen.

Die wichtigsten Formen der Bestechung beziehen sich auf:

- Schmiergelder = Bestechungsgelder, die bei Kaufverträgen gezahlt werden, nachdem ein Unternehmen einen Auftrag an einen Kunden vergeben hat
- Erleichterungszahlungen = Kleine Zahlungen, die zur Beschleunigung eines laufenden Prozesses zugunsten des Zahlers geleistet werden
- Wohltätige und politische Spenden = Wenn eine Wohltätigkeitsspende als Deckmantel für Bestechung oder andere private Vorteile verwendet wird

- Interessenkonflikt = Ein Interessenkonflikt liegt vor, wenn ein Mitarbeiter oder eine Einrichtung unzuverlässig wird, weil persönliche (oder eigennützige) Interessen mit beruflichen Pflichten oder Verantwortlichkeiten kollidieren.
- Absprachen = Diese Form der Korruption kann verschiedene Formen annehmen und umfasst Angebotsabsprachen (wenn Unternehmen ihre Angebote bei Beschaffungs- oder Projektverträgen koordinieren), Kartelle (eine Absprache zwischen Unternehmen, um illegale Handlungen oder Betrug zu begehen) und Preisabsprachen (Absprachen zwischen Wettbewerbern, um den Preis für ihre Waren oder Dienstleistungen zu ihren Gunsten zu erhöhen, festzulegen oder anderweitig beizubehalten).
- «Drehtür» = Korruption im Zusammenhang mit dem Wechsel hochrangiger Beamter in einer Organisation vom öffentlichen Sektor in den privaten Sektor und umgekehrt
- Mäzenatentum = Eine Form der Bevorzugung, bei der eine Person unabhängig von ihrer Qualifikation, ihrem Verdienst oder ihrer Berechtigung aufgrund ihrer Zugehörigkeit oder ihrer Verbindungen für eine Stelle oder eine Leistung ausgewählt wird
- Steuerhinterziehung = Die illegale Nichtzahlung von Steuern an die Regierung eines Staates, dem sie geschuldet wird, durch eine Person, ein Unternehmen oder einen Trust, die/der an diesem Ort steuerpflichtig sein sollte.

Unser Verhaltenskodex erwähnt in den Punkten 4.1, 4.3 und 4.5 unsere Verpflichtung, jede Form von Bestechung, Korruption, Erpressung sowie Interessenkonflikte in unserer Organisation zu eliminieren. In diesem Zusammenhang fordern wir alle Mitarbeiter auf, sicherzustellen, dass alle Zahlungen ordnungsgemäss, legal und von den zuständigen Infinigate-Mitarbeitern genehmigt sind, und dass sie in den Infinigate-Büchern und -Aufzeichnungen korrekt erfasst werden.

Darüber hinaus legt unser Verhaltenskodex fest, dass die Mitarbeiter aktiv zur Bekämpfung der Korruption beitragen und sich bemühen sollen, sich nicht der Bestechung oder der Annahme von Vorteilen auszusetzen.

Die Schwellenwerte für die Annahme von Geschenken und die Meldepflicht sind in unseren Mitarbeiterverträgen und Mitarbeiterhandbüchern klar definiert. Alle Infinigate-Mitarbeiter sind verpflichtet, jede Form von Bestechung oder Korruption, die ihnen begegnet oder die sie erleben, den zuständigen Behörden zu melden.

Ausserdem haben wir eine Whistleblower-Plattform eingerichtet, über die jede Form von Korruption, Bestechung oder Erpressung direkt oder indirekt an die entsprechenden Stellen gemeldet werden kann.

4 Quellen

<https://www.ohchr.org/en/udhr/pages/udhrindex.aspx>

<https://www.un.org/sites/un2.un.org/files/udhr.pdf>

<https://www.ilo.org/global/topics/forced-labour/definition/lang--en/index.htm>

<https://www.ilo.org/ipec/facts/lang--en/index.htm>

https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:R111

https://d306pr3pise04h.cloudfront.net/docs/issues_doc%2FAnti-Corruption%2FRiskAssessmentGuide.pdf

<https://stats.oecd.org/glossary/search.asp>

<https://www.unglobalcompact.org/what-is-gc/mission/principles/principle-7>

<https://www.unglobalcompact.org/what-is-gc/mission/principles/principle-8>

<https://www.unglobalcompact.org/what-is-gc/mission/principles/principle-9>

<https://www.gpscgroup.com/storage/download/sustainability/social/human-rights/gpsc-human-rights-risk-en.pdf>