

2022

# Equality, Diversity and Inclusion (ED&I) Policy

März 2022

## Inhaltsverzeichnis

<b>1</b>	<b>Einleitung</b> .....	2
1.1	Unsere Verantwortung.....	2
1.2	Unsere Ziele.....	2
<b>2</b>	<b>Unser Bekenntnis</b> .....	3
<b>3</b>	<b>Monitoring</b> .....	4
<b>4</b>	<b>Begrifflichkeiten</b> .....	4

# 1 Einleitung

## 1.1 Unsere Verantwortung

Als Value-Added Distributor haben wir eine große Verantwortung nicht nur gegenüber unseren Lieferanten und Kunden, sondern vor allem gegenüber unseren Mitarbeitern. Wir glauben, dass Verantwortung, Vertrauen und Rechenschaftspflicht Hand in Hand gehen, um den Erfolg unseres Unternehmens zu gewährleisten. Wir sind bestrebt, sicherzustellen, dass unsere Handlungen den Menschen, der Umwelt und den Gemeinden, in denen wir tätig sind, keinen Schaden zufügen.

Bei Infingate haben wir die Bedeutung von Gleichberechtigung, Vielfalt und Integration erkannt. Wir bemühen uns daher, ED&I-Faktoren in jeden Teil unseres Geschäfts einzubeziehen, um eine größere Beteiligung zu gewährleisten und so nicht nur unseren Erfolg als Unternehmen, sondern auch den Erfolg unserer Teams und einzelner Mitarbeiter zu fördern. Wir hoffen, ein integratives Arbeitsumfeld zu schaffen, in dem alle Mitarbeiter ungeachtet ihrer Herkunft, ihrer ethnischen Zugehörigkeit, ihres Geschlechts oder anderer Unterschiede respektiert und geschätzt werden.

Diese ED&I-Richtlinie beschreibt unser Engagement für die Implementierung von ED&I-Aspekten in unsere gesamte Geschäftsstruktur, um mehr Vielfalt und Integration in unserer Organisation zu fördern.

## 1.2 Unsere Ziele

Wir sind uns bewusst, wie wichtig der Schutz unserer Mitarbeiter ist, unabhängig davon, ob es sich um Zeit-, Teilzeit- oder Vollzeitbeschäftigte handelt. Daher fördern wir Gleichberechtigung und Fairness und dulden keine Form der Diskriminierung.

Die Ziele unserer ED&I-Politik sind:

- **Gleichheit:** Wir hoffen, die Gleichheit in unserer Organisation zu gewährleisten, indem wir sicherstellen, dass alle Mitarbeiter den gleichen Zugang zu Entwicklungsmöglichkeiten und Vergütungen haben, und dass Entscheidungen über deren Gewährung ausschliesslich auf der Grundlage ihrer objektiven Kenntnisse, Fähigkeiten und Leistungen erfolgt.
- **Diversität:** Wir sind bestrebt, alle Formen der Vielfalt zu berücksichtigen. Daher wollen wir sicherstellen, dass alle Mitarbeiter für ihre Bemühungen und Beiträge geschätzt werden.
- **Inklusion:** Wir wollen ein Arbeitsumfeld schaffen, in dem Unterschiede nicht nur akzeptiert, sondern auch geschätzt und gewürdigt werden. Infingate soll eine Organisation sein, in der sich unsere Mitarbeiter einbezogen und respektiert fühlen.

Um die oben genannten Ziele zu erreichen, haben wir beschlossen, unser Engagement auf die Schlüsselbereiche zu konzentrieren, die am meisten von Diskriminierung betroffen sind. Dazu gehören:

1. Geschlecht und sexuelle Orientierung
2. Alter
3. Behinderungen (Disability)
4. Rasse/Ethnizität, Kultur, Religion und Glaube

## 2 Unser Bekenntnis

Infinigate schätzt alle Mitarbeiter ungeachtet ihrer ethnischen Zugehörigkeit, ihres Alters oder ihres Geschlechts. Wir setzen uns dafür ein, dass unser Arbeitsumfeld so gestaltet ist, dass sich alle Mitarbeiter sicher fühlen und ihre Talente voll entfalten können.

Unsere ED&I Verpflichtungen beinhalten:

- 1. Geschlecht und sexuelle Orientierung:** Wir bei Infinigate fördern die Chancengleichheit, einschließlich, aber nicht beschränkt auf Beförderungen und Gehaltsvorteile für alle unsere Mitarbeiter sowie die Gleichstellung der Geschlechter auf allen Ebenen unserer Organisation, unabhängig von ihrer sexuellen Identität. Es ist in unserem Verhaltenskodex (Code of Conduct) in Paragraph 4.2 festgehalten, dass keine Formen der Diskriminierung in Bezug auf Geschlecht und sexuelle Orientierung akzeptiert oder toleriert werden. Darüber hinaus verpflichten wir uns zur:
  - Erhöhung des Beschäftigungsanteils von Frauen, sofern diese unterrepräsentiert sind, auf allen Ebenen innerhalb der Organisation.
  - Sicherstellung einer gleichen Entlohnung für Frauen und Männer in vergleichbaren Tätigkeiten und mit vergleichbaren Qualifikationen.
  - Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben für alle unsere Mitarbeiter.
  - Unterstützung aller Mitarbeiter unabhängig von ihrer sexuellen Orientierung, damit sie sich einbezogen und wertgeschätzt fühlen.
  
- 2. Alter:** Mitarbeiter aus verschiedenen Generationen können für eine Organisation von großem Nutzen sein, und wir schätzen den Beitrag von Personen aus verschiedenen Altersgruppen. Ungeachtet dessen besagt unser Verhaltenskodex in Absatz 4.4, dass keine Form von Kinder- oder Zwangsarbeit akzeptiert oder toleriert wird. Wir verpflichten uns zu:
  - Förderung der Eingliederung aller Altersgruppen unter Einhaltung der geltenden Arbeitsgesetze.
  
- 3. Behinderungen:** Wir werden alle Mitarbeiter auf der Grundlage ihres einzigartigen Potenzials und nicht auf der Grundlage ihres körperlichen Zustands schätzen. Infinigate ist sich darüber im Klaren, dass die meisten Menschen nicht immer aufgrund ihrer persönlichen Beeinträchtigung behindert sind, sondern aufgrund gesellschaftlicher Barrieren, die zu Ausgrenzung und fehlendem Zugang zu den vollen Menschenrechten führen. Unsere Tochtergesellschaften werden darauf hingewiesen, wie wichtig es ist, ihre Infrastruktur an die Bedürfnisse behinderter Mitarbeiter anzupassen. Derzeit übertragen wir behinderten Kollegen bei Bedarf Aufgaben, die für sie leichter zu bewältigen sind. Wir stellen z.B. höhenverstellbare Schreibtische und ergonomische Bürostühle zur Verfügung und bieten unseren Mitarbeitern bei Bedarf weitere Hilfsmittel an (z.B. im Falle einer Schwerbehinderung aufgrund einer Sehbehinderung). Auch schwerbehinderte Menschen sollen, sofern verfügbar) in der Tiefgarage die türnahen Parkplätze erhalten, damit sie möglichst kurze Wege zum Aufzug haben. Darüber hinaus verpflichten wir uns zu:
  - Überwachung und Verbesserung unserer bereits umgesetzten Maßnahmen.

- Identifizierung und Beseitigung von Barrieren, die für beeinträchtigte Mitarbeiter eine zusätzliche Einschränkung bedeuten.
- Sicherstellung der Chancengleichheit und der Integration von behinderten Mitarbeitern auf allen Ebenen der Organisation.

**4. Rasse/Ethnizität, Kultur, Religion und Überzeugungen:** Wir schätzen, respektieren und begrüßen kulturelle Unterschiede als ein Mittel zur Wertschöpfung in unserer Organisation. Infinigate hat eine Nicht-Diskriminierungspolitik in Bezug auf Rasse/Ethnie, Kultur, Religion und Überzeugungen, wie in unserem Verhaltenskodex in Paragraph 4.2 dargelegt. Wir verpflichten uns daher zur:

- Förderung eines Unternehmensumfelds, das von Respekt und Wertschätzung für die kulturelle Vielfalt geprägt ist.
- Förderung der Integration von Mitarbeitern mit unterschiedlichem Hintergrund in unserer gesamten Organisation.
- Sicherstellung, dass die Bedürfnisse unserer Mitarbeiter mit unterschiedlichem religiösen Hintergrund erfüllt werden. Wir verpflichten uns, unsere Mitarbeiter bei Bedarf zu unterstützen, z. B. während religiöser Zeiten wie dem Heiligen Monat Ramadan oder religiösen Pilgerfahrten.

### 3 Monitoring

Unsere ED&I-Policy wird von unserem Compliance-Manager und unserem Verwaltungsrat überwacht und genehmigt. Unser Compliance-Team erstattet dem Verwaltungsrat Bericht über seine internen Compliance-Kontrollen, der bei Bedarf zusätzliche Maßnahmen ergreift, um die Einhaltung unserer Ziele zu gewährleisten. Darüber hinaus überprüft und aktualisiert unser Compliance-Team diese Richtlinie regelmäßig, um sie an die Organisation und alle geltenden Gesetze anzupassen. Diese Richtlinie wird allen Mitarbeitern zur Verfügung gestellt, die verpflichtet sind, diese Richtlinie zu lesen und in die Praxis umzusetzen.

Bei Fragen zu unserer ED&I-Richtlinie wenden Sie sich bitte an unseren Group Compliance Manager, Richard Huth.

Darüber hinaus ermutigen wir unsere Mitarbeiter und Stakeholder, jegliche Form von Verstößen gegen diese Richtlinie ihren direkten Vorgesetzten oder dem oben genannten Compliance-Manager zu melden.

### 4 Begrifflichkeiten

**Wir:** Infinigate.

**ED&I:** Equality, Diversity and Inclusion (Gleichstellung, Diversität und Integration).

**Behinderung:** Umfasst unter anderem körperliche, kognitive und geistige Gesundheitsprobleme sowie langanhaltende und schwankende Gesundheitszustände.

**Organisation:** Infinigate and alle Konzernunternehmen.

**z.B.:** zum Beispiel