

ASTA

VERHALTENSKODEX

JULI 2026

INHALTSVERZEICHNIS

1.	EINHALTUNG VON GESETZEN UND SOZIALEN NORMEN	5
2.	RESPEKT UND INTEGRITÄT, NICHTDISKRIMINIERUNG	5
3.	FAIRER WETTBEWERB.....	5
4.	VERHINDERUNG VON GELDWÄSCHE	6
5.	KORRUPTIONSBEKÄMPFUNG	6
6.	INTERESSENSKONFLIKT	7
7.	UNTERNEHMENSINFORMATIONEN/GEHEIMHALTUNG	8
8.	INSIDERINFORMATIONEN	8
9.	BESCHÄFTIGUNG.....	9
10.	ARBEITSZEITEN UND ENTLOHNUNG	9
11.	MENSCHENRECHTE	10
12.	UMWELT	11
13.	VERANTWORTUNGSVOLLE BESCHAFFUNG.....	11
14.	SORGFALTSPFLICHT FÜR LIEFERANT:INNEN IM BEREICH DER MENSCHENRECHTE UND ANDERE LIEFERANTENPRAKTIKEN	12
15.	VON KONFLIKTEN BETROFFENE UND GEFÄHRDETE GEBIETE	12
16.	GESUNDHEIT UND SICHERHEIT	13
17.	DATENSCHUTZ UND DATENSICHERHEIT	13
18.	MELDUNG VON FEHLVERHALTEN	14
19.	VERBOT VON POLITISCHEN BEITRÄGEN.....	15
20.	POLITISCHE UND STAATSBÜRGERLICHE AKTIVITÄTEN DER MITARBEITER.....	15

EINLEITUNG

ASTA Energy Solutions AG („ASTA“) und ihre Tochtergesellschaften (insgesamt „ASTA Gruppe“) ist eine weltweit tätige Gruppe, die eine zuverlässige Energieversorgung durch hoch effiziente Kupferlösungen sicherstellt. ASTA verfolgt eine verantwortungsbewusste Unternehmensführung, die sich an den Grundsätzen der Integrität, Ehrlichkeit, Nachhaltigkeit und Transparenz orientiert.

Zu ASTA gehören alle Unternehmen, an denen ASTA direkt oder indirekt mit mindestens 50 % beteiligt ist oder über die ASTA auf andere Weise Kontrolle ausübt.

Aufgrund der internationalen Aktivitäten von ASTA, hat ASTA unterschiedliche soziale, politische und rechtliche Auflagen zu erfüllen. Verstösse dagegen, insbesondere Verstösse gegen Gesetze oder Vorschriften, können ASTAs Geschäft erheblichen finanziellen Schaden zufügen und ihrer Unternehmensgruppe nachhaltig schädigen.

Als eines der markt- und technologieführenden Unternehmen verfolgt ASTA eine langfristige, nachhaltige und umfassende Wachstums- und Wertschöpfungsstrategie. ASTA erreicht ihre Ziele unter anderem dank hohem persönlichen Engagement, starkem Teamgeist, offener Kommunikation, unermüdlichem Fokus auf Qualitätsinnovation und höchster Kundenorientierung.

In den Beziehungen zu ihren Mitarbeiter:innen, Kund:innen, Lieferant:innen und anderen Geschäftspartner:innen fühlt ASTA sich an die grundlegenden Werte und ihre Versprechen gebunden, die ASTA in diesem Verhaltenskodex zusammenfasst. Dieser Verhaltenskodex stellt sowohl einen Rahmen als auch einen Leitfaden für nachhaltig verantwortungsvolles Verhalten innerhalb der ASTA Gruppe dar.

Ein moralisch, ethisch und rechtlich einwandfreies Verhalten aller Mitarbeiter:innen ist für ASTA von grösster Bedeutung und bildet den Kern der Unternehmenskultur und DNA. Der Verhaltenskodex gilt für alle Mitarbeiter:innen der ASTA und ASTA fordert von jedem:r Mitarbeiter:in, sich an die hier dargelegten Verhaltensstandards zu halten.

Jeder Verstoß gegen diesen Verhaltenskodex zieht disziplinarische Konsequenzen nach sich. Darüber hinaus können Verstösse auch straf- und zivilrechtliche Folgen für die betroffene Person haben.

Alle Personen, die mit der ASTA in Verbindung stehen und für oder im Namen der ASTA Gruppe arbeiten, wie Auftragnehmer:innen, Berater:innen, Mitarbeiter:innen von Agenturen und Geschäftspartner:innen, haben, unabhängig von der Rechtsordnung, in der sie tätig sind (unbeschadet strengerer Vorschriften, die nach lokalem Recht einzuhalten sind) diesen Verhaltenskodex einzuhalten.

Ein gemeinsamer Glaube auf allen Ebenen an die Grundsätze und Regeln des Verhaltenskodex der ASTA Gruppe, der auf den Prinzipien der Internationalen Menschenrechtskonvention und der EU-Menschenrechtskonvention, dem ETI (Ethical Trading Initiative) Base Code sowie dem ASI (Aluminium Stewardsip Initiative) Standard basiert, wird nicht nur dazu dienen, den Zusammenhalt der Gruppe zu stärken, sondern wird sich auch positiv auf die Art und Weise auswirken, wie ASTA von Gemeinschaften wahrgenommen und beurteilt wird.

VERANTWORTUNG FÜR DIE UMSETZUNG

Wir erwarten von jedem Mitarbeiter und jeder Mitarbeiterin, dass er bzw. sie sich persönlich für die Einhaltung dieses Verhaltenskodex verantwortlich fühlt. Jede:r Mitarbeiter:in kann sich bei Fragen im Zusammenhang mit diesem Verhaltenskodex an den bzw. die direkte:n Vorgesetzte:n, die Personalabteilung oder die Compliance-Beauftragten wenden und um Rat und Unterstützung bitten.

Es wird die grösstmögliche Vertraulichkeit sichergestellt. Repressalien gegen Mitarbeiter:innen, die dem Unternehmen in gutem Glauben Bedenken über illegales oder unethisches Verhalten melden, werden nicht geduldet und werden mit Disziplinarmaßnahmen geahndet.

Geschäftsleitung

Karl Schäcke, CEO

Daniela Klauser, CFO

1. EINHALTUNG VON GESETZEN UND SOZIALEN NORMEN

ASTA beachtet alle geltenden Gesetze und Vorschriften der Länder, in denen sie geschäftlich tätig ist, und berücksichtigt ihre sozialen Normen.

2. RESPEKT UND INTEGRITÄT, NICHTDISKRIMINIERUNG

In ihrem Einflussbereich bekennt sich ASTA zur Einhaltung der Menschenrechte und lehnt jede Form von Zwangsarbeit in ihren Unternehmen und in den Unternehmen ihrer Geschäftspartner:innen ab. ASTA lehnt Kinderarbeit, unabhängig von der lokalen Gesetzgebung, in der gesamten Unternehmensgruppe und in den Unternehmen ihrer Geschäftspartner:innen ab.

ASTA garantiert Chancengleichheit und Gleichbehandlung, unabhängig von ethnischer Zugehörigkeit, Hautfarbe, Geschlecht, Behinderung, Familienstatus, Religion, Weltanschauung, Alter, Glauben, Nationalität, sexueller Orientierung, sozialem Hintergrund oder politischer Ansichten. ASTA untersagt jede Art von Schikanen und beleidigendes Verhalten, sei es sexuell oder nicht-sexuell. Mitarbeiter:innen und Stellenbewerber:innen werden nach dem Grundsatz der Nichtdiskriminierung behandelt.

Geschützt werden die Persönlichkeitsrechte jedes einzelnen Mitarbeiters und jeder einzelnen Mitarbeiterin. Respekt und gegenseitige Rücksichtnahme sind wichtige Voraussetzungen für die Zusammenarbeit innerhalb der ASTA Gruppe.

3. FAIRER WETTBEWERB

Regeln zum Schutz des fairen Wettbewerbs sind ein wesentlicher Bestandteil einer freien Marktwirtschaft. ASTA bekennt sich zu einem fairen Umgang sowohl mit ihren Geschäftspartner:innen als auch mit Dritten und unterstützt den freien und unverfälschten Wettbewerb unter Einhaltung der Wettbewerbs- und Kartellgesetze.

Verboten ist jegliche Form von Absprachen mit Wettbewerber:innen und abgestimmte Verhaltensweisen, die auf eine Einschränkung oder Umgehung des Wettbewerbs abzielen oder dazu führen.

Es dürfen keine vertraulichen Informationen wie Preise und Verkaufsbedingungen, Kosten, Produktionskapazitäten, Lagerbestände oder ähnliche vertrauliche Informationen weitergegeben, entgegengenommen oder ausgetauscht werden, die Rückschlüsse auf aktuelle oder zukünftige Marktbedingungen ermöglichen.

4. VERHINDERUNG VON GELDWÄSCHE

ASTA verfolgt das Ziel, Geschäftsbeziehungen nur mit Geschäftspartner:innen zu unterhalten, deren Geschäftsaktivitäten den gesetzlichen Anforderungen entsprechen und deren finanzielle Mittel legitimen Ursprungs sind. ASTA unterstützt keine Geldwäsche.

Alle Mitarbeiter:innen müssen sich an die Antigeldwäschegesetze halten. Die Mitarbeiter:innen sind ausserdem verpflichtet, die geltenden Regeln zur Aufzeichnung und Abrechnung von Bargeld- und anderen Transaktionen sowie Verträgen einzuhalten.

Sollten sich Mitarbeiter:innen der ASTA Gruppe in einer kartellrechtlich zweifelhaften Situation befinden, sind die Verhandlungen sofort abubrechen und der bzw. die Compliance-Beauftragte ist zu informieren.

5. KORRUPTIONSBEKÄMPFUNG

ASTA verfolgt eine Nulltoleranzpolitik in Bezug auf Bestechung, Betrug, Diebstahl und andere Formen der Korruption.

ASTA bekennt sich dazu, Geschenke oder Spenden, die einen Interessenskonflikt auslösen könnten, abzulehnen. Weder Bestechungsgelder noch andere illegale Zahlungen oder Spenden dürfen angenommen, angeboten oder übergeben werden.

Ausgenommen davon sind lediglich Geschenke von geringem Wert und Bewirtungen im Rahmen der üblichen Geschäftspraktiken. Sonstige Geschenke sind abzulehnen oder zurückzugeben.

Die Einhaltung der Antikorruptionspraktiken durch die Lieferanten von ASTA ist wichtig und soll bewertet werden.

6. INTERESSENSKONFLIKT

Es ist möglich, dass Mitarbeiter:innen in Situationen kommen, in denen ihre persönlichen oder wirtschaftlichen Interessen mit den Interessen der ASTA in Widerspruch geraten oder geraten könnten. ASTA erwartet von ihren Mitarbeiter:innen, dass sie ausschliesslich im Interesse der Gruppe handeln. Sollte es zu einem Interessenskonflikt kommen, so erwartet ASTA von ihren Mitarbeiter:innen, dass sie diesen auf transparente Weise lösen.

Alle Mitarbeiter:innen müssen sicherstellen, dass ihre persönlichen Interessen nicht mit ihren Verpflichtungen gegenüber der ASTA Gruppe oder ihren Kund:innen und Geschäftspartner:innen im Widerspruch stehen.

Jeder Mitarbeiter und jede Mitarbeiterin ist verpflichtet, alle tatsächlichen oder potenziellen Interessenskonflikte in vollem Umfang offenzulegen und – falls erforderlich – eine spezielle Genehmigung für eine bestimmte Vorgehensweise einzuholen.

Jedes Mitglied des Verwaltungsrats und der Geschäftsleitung muss alle Interessenskonflikte, Funktionen und Aktivitäten offenlegen, welche potenziell zu einer Konfliktsituation mit der ASTA Gruppe führen könnten. Die Mitglieder des Verwaltungsrats und der Geschäftsleitung verzichten auf die Ausübung ihrer Stimmrechte in Angelegenheiten, die ihre persönlichen Interessen oder die Interessen von ihnen nahestehenden natürlichen oder juristischen Personen betreffen.

7. UNTERNEHMENSINFORMATIONEN/GEHEIMHALTUNG

Das kommerzielle und technische Know-how der ASTA ist entscheidend für den langfristigen Erfolg der Gruppe. Daher müssen alle Mitarbeiter:innen sicherstellen, dass jegliches nicht öffentlich verfügbare Know-how der ASTA streng vertraulich behandelt wird und dass unbefugte Dritte keinen Zugriff auf Unternehmensdaten, Know-how und vertrauliche Informationen erhalten.

Für den Fall, dass die Offenlegung bestimmten vertraulichen Know-hows im Rahmen einer Geschäftsbeziehung notwendig wird, müssen die Mitarbeiter:innen vor dessen Offenlegung sicherstellen, dass der bzw. die Dritte durch eine Vertraulichkeitsvereinbarung gebunden wurde.

Erhält ASTA vertrauliche Informationen von ihren Kund:innen oder Geschäftspartner:innen, müssen die Mitarbeiter:innen die in der jeweiligen Vertraulichkeitsvereinbarung festgelegten Vertraulichkeitsstandards anwenden.

8. INSIDERINFORMATIONEN

Personen, die über Insiderwissen verfügen, ist der Handel mit den Wertpapieren gemäss den geltenden gesetzlichen Bestimmungen untersagt.

ASTA stellt sicher, dass Insiderinformationen nur autorisierten Personen zugänglich gemacht werden. Keine:r der Mitarbeiter:innen der ASTA gibt solche Informationen an Familienmitglieder oder andere Privatpersonen weiter.

Die Nutzung von Insiderinformationen wird strafrechtlich verfolgt und hat disziplinarische Konsequenzen zur Folge. Die Weitergabe von Insiderinformationen an andere interne oder externe Personen ist streng verboten und kann zu rechtlichen Konsequenzen führen.

9. BESCHÄFTIGUNG

ASTA legt grossen Wert auf Ausbildung und Wissensvermittlung. ASTA schafft ein Umfeld, das ihre Mitarbeiter:innen persönliche und berufliche Perspektiven bietet, und in dem aussergewöhnliche Leistungen und Ergebnisse erzielt werden können und auch belohnt werden. ASTA unterstützt keine Diskriminierung bei Einstellung, Gehalt, Beförderung, Ausbildung, Aufstiegsmöglichkeiten oder Kündigung eines Arbeitnehmers aufgrund von Geschlecht, Rasse, nationaler oder sozialer Herkunft, Kaste, Religion, Behinderung, politischer Zugehörigkeit, sexueller Orientierung, Familienstand, familiären Verpflichtungen, Alter oder anderen Bedingungen, die zu einer Diskriminierung führen könnten. ASTA investiert in die Fertigkeiten und Kompetenzen ihrer Mitarbeiter:innen. ASTAs Ziel ist es, das wirtschaftliche Wohlergehen des Unternehmens sowie die langfristige Beschäftigung und persönliche Entwicklung aller Mitarbeiter:innen durch Fortbildungen und andere Entwicklungsmassnahmen zu fördern.

ASTA respektiert das Recht auf Verbandsfreiheit und Kollektivverhandlungen und strebt einen langfristigen, konstruktiven Dialog mit Arbeitnehmer:innen-Vertretungen an.

10. ARBEITSZEITEN UND ENTLOHNUNG

ASTA hält sich in Bezug auf die Arbeitszeiten an die geltenden nationalen Gesetze und unterstützt seine Mitarbeiter:innen dabei, eine gesunde Work-Life-Balance zu erreichen. Die Löhne, Gehälter, Sozialleistungen und Überstundenvergütungen stehen im Einklang mit den geltenden nationalen Gesetzen und den entsprechenden Tarifverträgen.

Das Vergütungssystem spiegelt die gesetzlichen Anforderungen, die in der Branche vorherrschenden Standards und die lokalen Bedingungen wider und sieht Prämien und Boni für Einzelpersonen oder Gruppen als Belohnung für besonders lobenswerte Leistungen vor.

11. MENSCHENRECHTE

ASTA hat sich verpflichtet, Menschenrechte zu achten und die UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte einzuhalten. Alle Unternehmen der Gruppe sollen tatsächliche und potenzielle Auswirkungen auf die Menschenrechte identifizieren, verhindern, mindern und Rechenschaft darüber ablegen, wie die Unternehmen der Gruppe mit ihnen umgehen. Wenn ASTA als Unternehmen feststellt, dass sie nachteilige Auswirkungen auf die Menschenrechte verursacht oder dazu beigetragen haben, sorgt dann ASTA für deren Behebung.

In allen Fällen müssen die Geschäftsleitung und die Führungskräfte sowie alle Mitarbeiter:innen das geltende nationale Recht sowie die Grundsätze der Internationalen Menschenrechtskonvention und der EU-Menschenrechtskonvention befolgen und vor allem ethisch handeln.

ASTA verpflichtet sich, die internationalen Menschenrechte zu respektieren und zu unterstützen und ihre Mitarbeiter:innen fair und mit Respekt zu behandeln. Darüber hinaus werden die Anforderungen der lokalen Regeln und Vorschriften in Bezug auf das Arbeitsumfeld erfüllt. Vor allem verpflichtet sich ASTA, ein sicheres Arbeitsumfeld zu schaffen: Unfälle und Verletzungen am Arbeitsplatz müssen verhindert werden. ASTA verpflichtet sich, die Versammlungsfreiheit und das Recht auf Tarifverhandlungen ihrer Mitarbeiter:innen zu respektieren und Gewerkschaften oder gewerkschaftlich organisierte Mitarbeiter:innen nicht zu diskriminieren.

ASTA duldet keine Form von Kinderarbeit, Menschenhandeln oder irgendwelche Form der modernen Sklaverei. ASTA teilt die Auffassung, dass jedes Kind vor Ausbeutung sowie vor jeder Art von Arbeit geschützt werden muss, die gefährlich ist oder die Ausbildung, Gesundheit oder die persönliche Weiterentwicklung des Kindes beeinträchtigen kann.

ASTA respektiert internationale Standards in Bezug auf Frauenrechte, einschliesslich des UN-Übereinkommens zur Beseitigung jeder Form von Diskriminierung der Frau (CEDAW). ASTA versucht auch, unverhältnismässige Auswirkungen von Massnahmen gegen Frauen und nicht geschlechtsspezifischen Personen zu identifizieren und abzumildern.

ASTA respektiert auch die gesetzlichen und gewohnheitsmässigen Rechte und Interessen lokaler Gemeinschaften in Bezug auf ihr Land, ihren Lebensunterhalt und ihre Nutzung der natürlichen Ressourcen.

12. UMWELT

Als qualitätsführendes Unternehmen in der Energieindustrie bemüht sich ASTA um einen ökologisch sauberen Lebensraum. Daher engagiert sich ASTA aktiv für eine umweltschonende und ressourcengerechte Produktion, einen gewissenhaften Umgang mit wertvollen Ressourcen. Von besonderer Bedeutung sind für ASTA technologisch innovative Designmerkmale sowie die Wiederverwertbarkeit ihrer Produkte.

ASTA ist sich ihrer Verantwortung für den Schutz der Umwelt bewusst und bekennt sich dazu, die geltenden Umweltgesetze und -vorschriften sowie die Verarbeitungs- und Entsorgungsprozesse einzuhalten, um sicherzustellen, dass die Methoden, nach denen Waren produziert und Abfälle behandelt und entsorgt werden, die Umwelt nicht in unzumutbarer Weise belasten.

ASTA hat sich für Voraussicht und Vorsorge, den Einsatz umweltfreundlicher Technologien und die kontinuierliche, systematische Verbesserung der Umwelteffizienz des Unternehmens entschieden. ASTA stellt sicher, dass die Mitarbeiter:innen für die geltenden Umweltgesetze und -vorschriften sensibilisiert werden und dafür Sorge tragen, dass der Betrieb die geltenden Anforderungen hinsichtlich der Erzeugung, Lagerung, Behandlung und Entsorgung von gefährlichen Abfällen erfüllt.

13. VERANTWORTUNGSVOLLE BESCHAFFUNG

ASTA ist bestrebt und bekennt sich dazu, alle ihre Rohstoffe aus verantwortungsvollen Quellen zu beziehen, wann immer dies unter Berücksichtigung sozialer und ökologischer Erwägungen möglich ist. Alle Lieferant:innen der Unternehmensgruppe sollen dazu aufgefordert werden,

den Verhaltenskodex der ASTA zu befolgen, der die Grundsätze der Gruppe für eine nachhaltige Beschaffung enthält. ASTA wird ein Bewertungssystem für seine Lieferant:innen einführen: Alle Lieferant:innen der Gruppe werden gebeten, Fragebögen auszufüllen, wobei sich ein wesentlicher Teil des Fragebogens unter anderem auf ökologische und soziale Aspekte sowie auf die Menschenrechte bezieht. Auf der Grundlage der erhaltenen Antworten soll ASTA die Einhaltung der Werte und Grundsätze der Gruppe in diesen Bereichen durch die Lieferant:innen prüfen.

Vorrangig sollen Lieferant:innen ausgewählt werden, die nachhaltige Prinzipien in ihrer Geschäftstätigkeit schätzen und befolgen. Eine detaillierte und sorgfältige Auswahl der Lieferant:innen gewährleistet Kontinuität und langfristige Effizienz in gesamten Lieferkette der ASTA.

14. SORGFALTPFLICHT FÜR LIEFERANT:INNEN IM BEREICH DER MENSCHENRECHTE UND ANDERE LIEFERANTENPRAKTIKEN

Die Auswahl der Lieferant:innen erfolgt nicht nur auf der Grundlage von Qualität, Sicherheit und Kosten, sondern auch auf der Grundlage von Anti-Korruptionspraktiken, verantwortungsbewusster Beschaffung, menschenrechtlicher Sorgfaltspflicht, die auch Arbeitsbedingungen und die Achtung der Menschenrechte, konfliktbetroffene und risikoreiche Gebiete, Umweltpraktiken, Sicherheitsstandards und den Schutz des geistigen Eigentums umfasst. ASTA soll nur Geschäftsbeziehungen mit Lieferant:innen eingehen, die sich verpflichten, die Menschenrechte zu achten und zu befolgen.

15. VON KONFLIKTEN BETROFFENE UND GEFÄHRDETE GEBIETE

ASTA bezieht den Grossteil ihrer Rohstoffe von namhaften Lieferant:innen innerhalb der Europäischen Union, was das Risiko in Bezug auf die Sozial- und Umweltgesetzgebung minimiert und ein hohes Mass an Durchsetzung im Produktionsland gewährleistet. ASTA soll diese Bereiche in ihrer Due-Diligence-Prüfung und in Fragebögen abdecken.

16. GESUNDHEIT UND SICHERHEIT

ASTA bekennt sich zu ihrer Verantwortung für die Sicherheit und Gesundheit ihrer Mitarbeiter:innen.

ASTA sorgt für ein gesundes und sicheres Arbeitsumfeld und verfügt über geeignete Massnahmen zur ständigen Bewertung und Verringerung von Risiken sowie Vermeidung von Unfällen. ASTA bietet regelmässige Schulungen an, um das Sicherheitsbewusstsein ihrer Mitarbeiter:innen zu stärken und ihnen praktische Fertigkeiten im Umgang mit Gefahrenquellen zu vermitteln.

Die vorgesehenen kontinuierlichen Evaluierungen und Schulungen ermöglicht es ASTA, die Sicherheit am Arbeitsplatz laufend zu optimieren.

17. DATENSCHUTZ UND DATENSICHERHEIT

ASTA geht mit Sorgfalt und Gewissenhaftigkeit vor, wenn sie Informationen (wie etwa finanzielle oder technische Daten, Betriebsdaten, Kundeninformationen, Aktennotizen usw.) erhalten, verarbeiten und speichern. In dieser Hinsicht hält ASTA sich an die marktüblichen Datensicherheitsstandards und -verfahren, um einen unbefugten Zugriff, eine unbefugte Änderung oder Zerstörung solcher Informationen zu verhindern. Alle anwendbaren Datenschutzgesetze müssen beachtet werden.

Die IT-Abteilung stellt sicher, dass die Mitarbeiter:innen nur auf solche Daten und vertraulichen Informationen Zugriff haben, die sie für die Erfüllung ihrer Aufgaben benötigen, und dass der Zugriff auf diese Daten durch geeignete technische Mittel beschränkt wird. Diese Zugangsbeschränkungen werden regelmässig, mindestens jedoch einmal im Jahr, kontrolliert und angepasst. Regelmässige Kontrollen werden auch dann durchgeführt, wenn ein:e Mitarbeiter:in das Unternehmen verlässt.

18. MELDUNG VON FEHLVERHALTEN

Interessengruppen wie Mitarbeiter:innen, Kunden, Lieferanten, Aktionäre und Partner der ASTA Gruppe können von Verstößen gegen diesen Verhaltenskodex, gegen andere interne Richtlinien oder gegen Gesetze und Vorschriften Kenntnis erlangen.

Diese Interessengruppen werden ermutigt und es steht ihnen frei, ein solches von ihnen festgestelltes Fehlverhalten auf folgende Weise zu melden:

- das Fehlverhalten über das anonyme Online-Melde-Tool auf der Website des Unternehmens zu melden: Whistle Report
- das Fehlverhalten an die Geschäftsleitung der ASTA Gruppe zu melden:

Dr. Karl Schäcke, Chief Executive Officer, E-Mail: karl.schaecke@astagroup.com

Daniela Klauser, Chief Financial Officer, E-Mail: daniela.klauser@astagroup.com

Zusätzlich steht es allen Mitarbeiter:innen der ASTA frei:

- das Fehlverhalten an die zuständige Personalabteilung des jeweiligen Unternehmens der ASTA Gruppe zu melden
- das Fehlverhalten an die Geschäftsleitung des jeweiligen Gruppenunternehmens zu melden
- das Fehlverhalten an die direkt vorgesetzte Person zu melden

Alle eingegangenen Meldungen sind sorgfältig zu prüfen und auf Wunsch gemäss der geltenden „Whistleblower-Richtlinie“ streng vertraulich zu behandeln. Niemand, der in gutem Glauben ein Fehlverhalten meldet, darf Vergeltungsmassnahmen ausgesetzt werden oder aufgrund einer solchen Meldung Einschüchterung, Belästigung, Diskriminierung oder nachteilige Folgen für das Arbeitsverhältnis erleiden. Darüber hinaus muss jede:r Mitarbeiter:in, die oder der Vergeltungsmassnahmen gegen jemanden, der in gutem Glauben ein Problem gemeldet hat, ergreift, mit Disziplinarmaßnahmen bis hin zur Entlassung oder Beendigung des Arbeitsverhältnisses rechnen.

Um eine offene und ehrliche Kommunikation zu fördern, wird ausdrücklich darauf hingewiesen, dass die Interessengruppen, die Verstösse gegen Gesetze oder Vorschriften, diesen

Verhaltenskodex oder andere interne Richtlinien und Regeln melden, aufgrund solcher Meldung keinerlei nachteilige Konsequenzen erleiden dürfen. Dies gilt auch für andere Personen, die wesentliche Informationen zur Ermittlung eines Fehlverhaltens beisteuern.

Die ASTA Gruppe behält sich ausdrücklich vor, disziplinarische Massnahmen gegen Mitarbeiter:innen zu ergreifen, die vorsätzlich oder grob fahrlässig falsche Anschuldigungen erheben.

ASTA hält sich an alle gesetzlichen Verbote von Vergeltungsmassnahmen und gewährt den Mitarbeiter:innen das Recht, über Fehlverhalten zu sprechen. In jedem Fall wird ASTA sich bemühen, Rechtmässigkeit und Geschäftsethik zu wahren.

19. VERBOT VON POLITISCHEN BEITRÄGEN

Um den Anschein von Unangemessenheit zu vermeiden oder Interessenskonflikten vorzubeugen, verbietet ASTA politische Spenden von Unternehmen (sowohl Geld- als auch Sachspenden) an politische Kandidaten, politische Parteien oder Parteikomitees im Namen von ASTA.

20. POLITISCHE UND STAATSBÜRGERLICHE AKTIVITÄTEN DER MITARBEITER

Die Mitarbeiter:innen der ASTA haben das Recht, sich am politischen Prozess zu beteiligen, indem sie persönliche Beiträge aus persönlichen Mitteln leisten, vorbehaltlich der geltenden gesetzlichen Grenzen und in Übereinstimmung mit diesem Kodex. Die Mitarbeiter:innen erhalten von ASTA weder direkt noch über Gehaltserhöhungen eine Erstattung für persönliche Beiträge oder Ausgaben.

Die Mitarbeiter:innen können sich freiwillig an Wahlkampfaktivitäten beteiligen, müssen dies aber in eigenen Namen machen und nie im Namen von ASTA.