

enespa-Gruppe

VERHALTENSKODEX

für Mitarbeitende, Führungskräfte & Geschäftspartner

Gültig ab: April 2026



§ Präambel

- (1) Ethisches und nachhaltiges Handeln sind Grundwerte der enespa ag und ihrer Tochtergesellschaften (zusammen "**enespa-Gruppe**" oder "**wir**"). Als Pionier der Thermolysetechnologie und der Kreislaufwirtschaft halten wir uns an höchste Standards – nicht nur, weil das Gesetz es verlangt, sondern weil Integrität das Fundament ist, auf dem wir dauerhafte Beziehungen zu unseren Mitarbeitenden, Kunden, Investoren und den Gemeinschaften, denen wir dienen, aufbauen.
- (2) Dieser Verhaltenskodex legt die Standards und Grundsätze fest, an denen wir uns in allen Bereichen unserer Geschäftstätigkeit messen lassen. Er gilt ausnahmslos für alle Mitarbeitenden, Führungskräfte und Geschäftspartner der enespa-Gruppe weltweit.
- (3) Diese Grundsätze können nur durch das persönliche Engagement jedes Einzelnen in unserer Gruppe aufrechterhalten werden. Jeder von uns ist dafür verantwortlich, diese Werte im täglichen Handeln zu leben und das Wort zu ergreifen, wenn wir Verhalten beobachten, das diesen Standards nicht gerecht wird.

§ 1 Allgemeine Grundsätze

- (1) Dieser Verhaltenskodex ist eine verbindliche Richtlinie für alle Mitarbeitenden und Führungskräfte der enespa-Gruppe. Jedes Mitglied unserer Gruppe verpflichtet sich, die nachstehenden Bestimmungen sowie alle anwendbaren nationalen und internationalen Gesetze und Vorschriften bei der Ausübung seiner Tätigkeit zu beachten.
- (2) Die Grundsätze dieses Verhaltenskodex gelten für alle Geschäftstätigkeiten unabhängig vom geografischen Standort und gleichermassen für den Umgang mit Kolleginnen und Kollegen, Kunden, Partnern, Lieferanten, Behörden und allen sonstigen Dritten.
- (3) Die Einhaltung gesetzlicher Vorschriften ist der Mindeststandard. Wir streben aktiv danach, auf höchstem ethischem Niveau zu agieren und über die bloße Gesetzeskonformität hinauszugehen, wo immer dies möglich ist.
- (4) Im Rahmen dieses Verhaltenskodexes bezeichnet "Senior Management" (i) in Bezug auf die enespa ag den Verwaltungsrat und die Geschäftsleitung und (ii) in Bezug auf jede Tochtergesellschaft der enespa ag die Geschäftsführer oder das vergleichbare Leitungsorgan der jeweiligen Tochtergesellschaft. Soweit dieser Verhaltenskodex eine Eskalation an das oder eine Genehmigung durch das Senior Management vorsieht, ist das Senior Management derjenigen Gesellschaft zuständig, bei der die betroffene Person beschäftigt ist. Angelegenheiten, die ein Mitglied des Senior Managements einer Tochtergesellschaft betreffen oder belasten, sind an das Senior Management der enespa ag zu eskalieren.
- (5) Dieser Verhaltenskodex ist integraler Bestandteil des Arbeitsverhältnisses mit der enespa-Gruppe. Verstösse gegen diesen Verhaltenskodex können arbeitsrechtliche Massnahmen nach anwendbarem Recht nach sich ziehen, einschliesslich Abmahnungen, ordentlicher oder ausserordentlicher Kündigung des Arbeitsverhältnisses und — soweit einschlägig — Schadensersatzansprüchen oder der Einschaltung der zuständigen Behörden.

§ 2 Unsere ethischen Kernprinzipien

Wir wissen, dass das Erzielen von Ergebnissen unerlässlich ist – doch wie wir diese Ergebnisse erzielen, definiert unseren Charakter als enespa-Gruppe. Unsere Kernprinzipien sind:

Wir handeln korrekt

Wir halten alle anwendbaren Gesetze, Vorschriften und internen Standards vollumfänglich ein. Regulatorische Konformität – insbesondere im Umweltschutz, der Chemikaliensicherheit und der Abfallwirtschaft – ist für uns nicht nur eine rechtliche Pflicht, sondern ein moralisches Gebot.

Wir handeln Ehrlich

Wir sagen die Wahrheit, vermeiden es, falsche Eindrücke zu erwecken, und klären Missverständnisse proaktiv auf. Ehrlichkeit gegenüber allen Stakeholdern – Mitarbeitenden, Kunden, Partnern, Investoren – ist die Grundlage von Vertrauen.

Wir handeln respektvoll

Wir setzen uns für Inklusion, Vielfalt und die Würde jedes Einzelnen ein. Respekt erstreckt sich über unser internes Team hinaus auf alle Dritten und auf die Umwelt, zu deren Schutz wir uns verpflichtet haben.

Wir handeln fair

Wir sind objektiv, berücksichtigen alle relevanten Umstände und treffen Entscheidungen nach sachlichen Kriterien. Wir geben jeder Person die Möglichkeit, gehört zu werden – sei es beim Einbringen von Ideen, beim Äussern von Bedenken oder beim Vorbringen von Beschwerden.

Wir schützen unsere Gruppe

Wir schützen unseren Ruf, unsere Werte, unser geistiges Eigentum und unsere proprietären Technologien. Wir ergreifen das Wort, wenn wir rechtswidriges, unethisches oder unangemessenes Verhalten beobachten.

§ 3 Diskriminierungsverbot & Chancengleichheit

- (1) Keine Person darf aufgrund ihres Geschlechts, ihrer ethnischen Herkunft, Rasse, Sprache, Nationalität, ihres Familienstands, Alters, einer Behinderung, ihrer Weltanschauung oder religiösen bzw. politischen Überzeugung benachteiligt oder bevorzugt werden.
- (2) Jedes Verhalten, das die Menschenwürde einer anderen Person missachtet oder eine andere Person diskriminiert oder belästigt, ist strikt untersagt.
- (3) Wir bekennen uns zur Chancengleichheit für alle unsere Mitarbeitenden bei der Einstellung, Entwicklung, Beförderung und allen weiteren arbeitsrechtlichen Entscheidungen. Entscheidungen basieren ausschliesslich auf Qualifikation, Leistung und Potenzial.

§ 4 Geschäftsverhalten & Korruptionsbekämpfung

- (1) In allen unseren Geschäftsbeziehungen beachten wir die Grundsätze des fairen und freien Wettbewerbs und halten alle anwendbaren Wettbewerbs- und Kartellgesetze ein.
- (2) Wir verfolgen eine Null-Toleranz-Politik gegenüber Korruption in all ihren Formen. Das Anbieten, Versprechen, Gewähren, Fordern oder Annehmen jeglicher ungebührlicher Vorteile – direkt oder indirekt, gegenüber oder von jeder Person – ist strikt untersagt.
- (3) Wir halten alle anwendbaren Geldwäschebekämpfungsvorschriften ein und werden wissentlich weder an Transaktionen teilnehmen noch solche ermöglichen, die Geldwäsche darstellen könnten.
- (4) Die Gewährung oder Annahme von Geschenken, Bewirtungen oder sonstigen Vorteilen gegenüber oder von Geschäftspartnern ist nur bis zu einem Wert von CHF 50 / EUR 50 pro Anlass und pro Geschäftspartner innerhalb eines Zeitraums von zwölf (12) Monaten zulässig, sofern die Gewährung oder Annahme nicht den Eindruck einer ungebührlichen Einflussnahme erweckt und transparent sowie dokumentiert erfolgt. Geschenke oder Vorteile, die diesen Schwellenwert überschreiten, bedürfen der vorherigen Genehmigung des Senior Managements. Geschenke oder Vorteile, die im Zusammenhang mit einer anstehenden Geschäftsentscheidung oder Vertragsverhandlung angeboten werden, sind unabhängig von ihrem Wert stets abzulehnen. Die Gewährung von Geschenken, Bewirtungen, Einladungen oder sonstigen Vorteilen an Amtsträger, Staatsangestellte oder Personen, die im Auftrag einer Behörde handeln, ist strikt untersagt, es sei denn, das Senior Management hat dies nach einer Einzelfallprüfung der anwendbaren Anti-Korruptionsgesetze ausdrücklich genehmigt. Dieses Verbot gilt unabhängig vom Wert des Geschenks oder Vorteils.
- (5) Alle Finanztransaktionen, Buchführungsunterlagen und Geschäftsdokumente müssen vollständig, korrekt und transparent sein. Wir halten jederzeit die Grundsätze ordnungsgemässer Buchführung und Finanzberichterstattung ein.
- (6) Geschäftsentscheidungen mit erheblichen finanziellen, rechtlichen oder reputationsbezogenen Auswirkungen – einschliesslich Zahlungen, Vertragsabschlüssen, Beschaffungsentscheidungen und der Aufnahme von Geschäftsbeziehungen mit neuen Partnern – unterliegen dem Vier-Augen-Prinzip. Entsprechende Entscheidungen dürfen nicht von einer einzelnen Person allein getroffen oder ausgeführt werden, sondern bedürfen der Einbindung und Genehmigung einer zweiten berechtigten Person gemäss der anwendbaren internen Kompetenzordnung.
- (7) Spenden und Sponsoring-Aktivitäten dürfen nur mit vorheriger Genehmigung des Senior Managements im Rahmen genehmigter Budgets und unter Einhaltung der anwendbaren Gesetze vorgenommen werden. Keine Spende und kein Sponsoring darf angeboten werden, wenn dadurch der Anschein einer

ungebührlichen Einflussnahme im Zusammenhang mit Geschäftsbeziehungen oder behördlichen Entscheidungen entstehen könnte. Alle Spenden und Sponsoring-Aktivitäten sind transparent zu dokumentieren.

- (8) Die enespa-Gruppe leistet keine Zuwendungen an politische Parteien, politische Kampagnen oder politische Organisationen. Mitarbeitende dürfen sich in ihrer Freizeit und auf eigene Kosten politisch engagieren, dürfen jedoch nicht im Namen der enespa-Gruppe handeln oder Unternehmensressourcen für politische Zwecke nutzen.

§ 5 Handelskontrolle & Sanktionen

- (1) Wir halten alle anwendbaren Handelskontrollgesetze, Exportbeschränkungen, Wirtschaftssanktionen und Embargovorschriften ein, einschliesslich derjenigen der Schweiz, der Europäischen Union und aller weiteren relevanten Rechtsordnungen, in denen wir tätig sind.
- (2) Es darf keine Geschäftsbeziehung eingegangen und kein Geschäft abgeschlossen werden mit einer Person, Organisation oder einem Land, die bzw. das anwendbaren Sanktionen unterliegt oder auf einer Sanktionsliste geführt wird, es sei denn, es liegt eine gültige Genehmigung oder Ausnahme vor.
- (3) Vor dem Eingehen neuer Geschäftsbeziehungen oder der Durchführung grenzüberschreitender Transaktionen müssen alle unsere Mitarbeitenden die Einhaltung der anwendbaren Handelskontroll- und Sanktionsvorschriften prüfen. Im Zweifelsfall ist die Angelegenheit an das Senior Management oder einen (externen) Rechtsberater zu verweisen.
- (4) Wir führen angemessene Überprüfungsverfahren und Aufzeichnungen, um die laufende Einhaltung der Handelskontrollpflichten sicherzustellen.

§ 6 Interessenkonflikte

- (1) Alle unsere Mitarbeitenden verpflichten sich zu loyalen Handeln gegenüber der enespa-Gruppe. Interessenkonflikte – Situationen, in denen persönliche Interessen von den Interessen der enespa-Gruppe abweichen oder mit diesen kollidieren – sind zu vermeiden.
- (2) Potenzielle Konfliktsituationen sind proaktiv und zeitnah gegenüber dem Senior Management offenzulegen. Dies umfasst unter anderem Nebentätigkeiten, geschäftliche Aktivitäten naher Familienangehöriger mit der enespa-Gruppe oder persönliche finanzielle Interessen an Unternehmen, die Kunden, Lieferanten oder Wettbewerber der enespa-Gruppe sind.
- (3) Die Gewährung ungebührlicher Vorteile an Dritte, insbesondere finanzieller Vorteile, ist untersagt. Umgekehrt ist auch die Annahme solcher Vorteile gleichermassen verboten.

§ 7 Verantwortung

- (1) Führungskräfte tragen eine erhöhte Verantwortung innerhalb der enespa-Gruppe. Von allen Personen in Führungspositionen – einschliesslich des Senior Managements, leitenden Angestellten und Teamleitern – wird erwartet, dass sie:
 - ▶ als vorbildliche Rollenmodelle dienen und die höchsten Standards ethischen Verhaltens vorleben;
 - ▶ ethische Aspekte in regelmässige Teamgespräche, Einzelgespräche und Leistungsbeurteilungen integrieren;
 - ▶ eine Politik der offenen Tür pflegen und Teammitglieder ermutigen, ethische Bedenken ohne Zögern vorzubringen;
 - ▶ diesen Verhaltenskodex umfassend an ihre Teams kommunizieren und sicherstellen, dass alle erforderlichen Schulungen absolviert werden; und
 - ▶ die Einhaltung dieses Verhaltenskodex als integralen Bestandteil der Leistungsbeurteilungen berücksichtigen und vorbildliches ethisches Verhalten anerkennen.
- (2) Von allen Mitarbeitenden der enespa-Gruppe wird erwartet, dass sie:
 - ▶ sich mit den für ihre Tätigkeit geltenden Gesetzen und den internen Richtlinien, die ihre Verantwortlichkeiten regeln, vertraut machen;
 - ▶ fortlaufend reflektieren, ob ihr Verhalten mit dem Verhaltenskodex im Einklang steht;
 - ▶ proaktiv Rat bei ihrem Vorgesetzten oder dem Senior Management suchen, wenn Unsicherheit über anwendbare Standards besteht;
 - ▶ sich bewusst sind, dass ihr Handeln ein Beispiel setzt und zur ethischen Kultur der enespa-Gruppe beiträgt.

§ 8 Verantwortlichkeit

- (1) Wir dulden nicht, dass Ergebnisse durch Verstösse gegen Gesetze, interne Standards oder unsere Grundwerte erzielt werden. Bei einer schwierigen Entscheidung wird jeder Mitarbeitende ermutigt, folgende Selbstprüfung vorzunehmen:
 - ▶ Steht mein Verhalten in vollem Einklang mit den anwendbaren Gesetzen und internen Vorschriften?
 - ▶ Handle ich ehrlich, respektvoll und fair?
 - ▶ Wie würden sich meine Handlungen auf unsere Stakeholder auswirken – könnte ich meine Entscheidung ihnen gegenüber mit Überzeugung rechtfertigen?
 - ▶ Wäre ich damit einverstanden, wenn meine Entscheidung öffentlich gemacht und kritisch hinterfragt würde?

Wenn die Antwort auf eine dieser Fragen "Nein" lautet oder Unsicherheit besteht, muss die Angelegenheit offen mit dem direkten Vorgesetzten oder dem Senior Management besprochen werden, bevor weiter gehandelt wird.

- (2) Jeder Fall von Fehlverhalten wird gründlich untersucht und entschieden geklärt. Die Konsequenzen können von disziplinarischen Massnahmen bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses reichen und – sofern das Verhalten strafrechtlich relevant ist oder eine Ordnungswidrigkeit darstellt – die Einschaltung der zuständigen Behörden umfassen.

§ 9 Arbeitsschutz, Arbeitssicherheit & Umweltschutz

- (1) Wir gewährleisten und erhalten ein sicheres und gesundes Arbeitsumfeld für alle Mitarbeitenden. Die Einhaltung aller anwendbaren Arbeitsschutz- und Arbeitssicherheitsvorschriften ist für alle verpflichtend.
- (2) Umweltschutz ist ein Kernwert, der alle unsere Aktivitäten durchzieht. Als Unternehmen, das sich durch innovative Thermolysetechnologie dem Umweltschutz verschrieben hat, verpflichten wir uns, unseren ökologischen Fussabdruck in allen Geschäftsbereichen zu minimieren und unsere Geschäftstätigkeit im Einklang mit den Grundsätzen der nachhaltigen Entwicklung zu führen.
- (3) Weder den Mitarbeitenden noch der Umwelt darf durch unsere Geschäftstätigkeit vermeidbarer Schaden zugefügt werden. Alle Risiken sind zu identifizieren, zu bewerten und auf ein Minimum zu reduzieren.

§ 10 Verhalten am Arbeitsplatz

- (1) Alle Mitarbeitenden haben sich am Arbeitsplatz professionell und verantwortungsbewusst zu verhalten. Der Konsum von Alkohol, illegalen Drogen oder anderen berauschenden Substanzen während der Arbeitszeit oder auf dem Firmengelände ist untersagt. Mitarbeitende dürfen ihren Dienst nicht unter dem Einfluss solcher Substanzen antreten.
- (2) Ausnahmen für einen massvollen Alkoholkonsum bei offiziellen Firmenveranstaltungen können vom Senior Management genehmigt werden. Auch in diesen Fällen bleiben die Mitarbeitenden für ihr Verhalten verantwortlich und dürfen die Arbeitssicherheit oder ihre Arbeitsfähigkeit nicht beeinträchtigen.
- (3) Der Besitz, die Weitergabe oder der Verkauf illegaler Substanzen auf dem Firmengelände oder bei Firmenveranstaltungen ist strikt untersagt und führt zu sofortigen disziplinarischen Massnahmen bis hin zur Kündigung und Einschaltung der zuständigen Behörden.

§ 11 Nutzung von Unternehmensressourcen

- (1) Unternehmensressourcen – einschliesslich Büroräumlichkeiten, Fahrzeuge, Ausrüstung, Werkzeuge und finanzielle Mittel – sind ausschliesslich für legitime Geschäftszwecke zu nutzen, sofern nicht in anwendbaren internen Richtlinien anderweitig geregelt. Alle Mitarbeitenden sind gehalten, mit dem Unternehmensvermögen sorgfältig umzugehen und Missbrauch, Verschwendung oder Beschädigung zu vermeiden.
- (2) Die Nutzung von IT-Systemen, Geräten und digitaler Infrastruktur richtet sich nach dem IT-Reglement der enespa-Gruppe, das ergänzend zu und in Verbindung mit diesem Verhaltenskodex gilt.

§ 12 Externe Kommunikation & Soziale Medien

- (1) Nur Personen, die vom Senior Management ausdrücklich autorisiert wurden, dürfen öffentliche Erklärungen abgeben oder Mitteilungen im Namen der enespa-Gruppe herausgeben. Dies umfasst unter anderem Presseerklärungen, Interviews, Publikationen und Auftritte bei Konferenzen oder öffentlichen Veranstaltungen.
- (2) Alle Medienanfragen sind unverzüglich an das Senior Management oder die zuständige Kommunikationsstelle weiterzuleiten.
- (3) Mitarbeitende dürfen soziale Medien privat nutzen. Dabei dürfen sie jedoch keine vertraulichen Informationen der enespa-Gruppe offenlegen, nicht den Eindruck erwecken, im Namen der enespa-Gruppe zu sprechen, und müssen sich in einer Weise verhalten, die mit den Werten und Grundsätzen dieses Verhaltenskodex vereinbar ist.

§ 13 Vertraulichkeit & Datenschutz

- (1) Vertrauliche Informationen und Geschäftsgeheimnisse der enespa-Gruppe – einschliesslich technischer Daten, proprietärer Verfahren, Geschäftsstrategien, Finanzinformationen und Kundendaten – sind sowohl während als auch nach dem Arbeitsverhältnis zu schützen. Mitarbeitende dürfen solche Informationen nicht an unbefugte Personen oder Dritte weitergeben.
- (2) Insiderinformationen dürfen unter keinen Umständen an Dritte weitergegeben oder zum persönlichen Vorteil genutzt werden. Die anwendbaren Wertpapier- und Kapitalmarktvorschriften sind jederzeit zu beachten.
- (3) Das Vertraulichkeitsprinzip umfasst die Ergreifung aller zumutbaren Vorsichtsmassnahmen, einschliesslich der Beschränkung der Weitergabe auf das strikte Need-to-know-Prinzip, der Einhaltung einer Clean-Desk-Policy, der Nutzung von Verschlüsselung und Passwortschutz sowie der Vorsicht bei der Erörterung sensibler Themen in öffentlichen Räumen.
- (4) Der Schutz personenbezogener Daten im Einklang mit den anwendbaren Datenschutzgesetzen wird gewährleistet. Personenbezogene Daten dürfen nur in dem Umfang erhoben, verarbeitet und gespeichert werden, der erforderlich und rechtmässig ist.

§ 14 Geistiges Eigentum

- (1) Wir respektieren und schützen die Rechte am geistigen Eigentum Dritter.
- (2) Gleichermassen erwarten wir von allen unseren Mitarbeitenden, dass sie mit dem geistigen Eigentum der enespa-Gruppe – einschliesslich unserer proprietären Thermolysetechnologie, Verfahrens-Know-how, Patenten, Marken und Software – mit grösster Sorgfalt umgehen und alle zumutbaren Massnahmen ergreifen, um eine unbefugte Nutzung oder Offenlegung zu verhindern.

§ 15 Partnerintegrität

- (1) Wir halten unsere Lieferanten, Auftragnehmer, Berater und Geschäftspartner an dieselben Integritäts- und Ethikstandards, die wir für uns selbst gelten lassen. Alle Partner müssen ein echtes Bekenntnis zu rechtmässigen Geschäftspraktiken, ökologischer Nachhaltigkeit und sozialer Verantwortung nachweisen. Die Auswahl von Lieferanten und Dienstleistern erfolgt auf Grundlage objektiver Kriterien unter Wahrung des Grundsatzes der Chancengleichheit und fairen Behandlung aller Kandidaten im Beschaffungsprozess.
- (2) Alle unsere Mitarbeitenden sind angehalten, Abweichungen von Partnern von relevanten Aspekten dieses Verhaltenskodex oder anwendbarem Recht ihrem Vorgesetzten oder dem Senior Management zu melden.

§ 16 Menschenrechte & Lieferketten-Sorgfaltspflicht

- (1) Wir bekennen uns zur Achtung international anerkannter Menschenrechte, einschliesslich der Grundsätze der UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte und der Kernübereinkommen der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO).
- (2) Wir dulden weder Kinderarbeit noch Zwangsarbeit, moderne Sklaverei oder Menschenhandel in irgendeinem Teil unseres Geschäfts oder unserer Lieferkette.
- (3) Wir führen risikobasierte Sorgfaltsprüfungen in unserer Lieferkette durch, um nachteilige Auswirkungen auf Menschenrechte und Umwelt zu identifizieren, zu verhindern und abzumildern. Von allen Lieferanten und Geschäftspartnern wird erwartet, dass sie Standards einhalten, die mit den in diesem Verhaltenskodex festgelegten Standards übereinstimmen.
- (4) Jeder Mitarbeitende, der Kenntnis von möglichen Menschenrechtsverletzungen im Zusammenhang mit den Aktivitäten der enespa-Gruppe oder ihrer Geschäftspartner erlangt, muss solche Bedenken gemäss den in diesem Verhaltenskodex festgelegten Meldeverfahren melden.

§ 17 Hinweisgebung – Meldung von Bedenken

- (1) Wir pflegen eine Kultur der Offenheit, Transparenz und Fairness, in der sich unsere Mitarbeitenden ermächtigt und sicher fühlen, ihre Bedenken zu äussern. Wir sind darauf angewiesen, dass jedes Mitglied unserer Gruppe zur kollektiven Integrität beiträgt: Etwas sehen, etwas sagen.
- (2) Allen Mitarbeitenden stehen folgende Meldekanäle zur Verfügung:
 - ▶ Direkter Vorgesetzter;
 - ▶ Personalabteilung (HR);
 - ▶ Rechtsberater (Legal Counsel) (compliance@enespa.com);
 - ▶ Anonymer Meldekanal (wird eingerichtet; Einzelheiten werden nach Verfügbarkeit über das Intranet kommuniziert).
- (3) Alle über die genannten Kanäle eingehenden Meldungen werden innerhalb von sieben (7) Tagen nach Eingang bestätigt. Die mit der Bearbeitung betraute Person gibt innerhalb von drei (3) Monaten eine Rückmeldung über die ergriffenen oder beabsichtigten Massnahmen. Das Senior Management stellt sicher, dass die Meldekanäle und Verfahren regelmässig überprüft und bei Bedarf erweitert werden.
- (4) Der primäre Meldeweg führt über den direkten Vorgesetzten. Von Führungskräften wird erwartet, dass sie geäusserten Bedenken aktiv zuhören und die Verantwortung dafür übernehmen, dass die Integritätsstandards dieses Verhaltenskodex eingehalten werden.
- (5) Fühlt sich ein Mitarbeitender unwohl, sich an seinen Vorgesetzten zu wenden, oder wurde das Anliegen nicht angemessen behandelt, kann sich der Mitarbeitende direkt an das Senior Management wenden – auch auf vertraulicher Basis.
- (6) Jeder Mitarbeitende, der in gutem Glauben ein Anliegen meldet, wird vor Vergeltungsmassnahmen geschützt und erleidet keine nachteiligen Konsequenzen, selbst wenn sich das Anliegen später als unbegründet erweist. Jede gemeldete Beschwerde wird ernst genommen und mit Sorgfalt, Gewissenhaftigkeit und angemessener Vertraulichkeit untersucht.

§ 18 Benachteiligungsverbot

- (1) Mitarbeitende, die Bedenken oder potenzielle Verstösse an die zuständigen Personen innerhalb der enespa-Gruppe melden, werden infolgedessen in keiner Weise benachteiligt. Insbesondere werden gegen meldende Mitarbeitende keine disziplinarischen Massnahmen verhängt.
- (2) Wir schützen die Identität jeder meldenden Person und behandeln sie im grösstmöglichen, gesetzlich zulässigen Umfang vertraulich.

§ 19 Verstösse & Sanktionen

- (1) Meldungen über mögliche Verstösse gegen diesen Verhaltenskodex können jederzeit an den direkten Vorgesetzten oder das Senior Management gerichtet werden, gegebenenfalls auch anonym.
- (2) Verstösse gegen diesen Verhaltenskodex oder gegen anwendbare Gesetze und Vorschriften, die gleichzeitig Straftaten oder Ordnungswidrigkeiten darstellen, sind unverzüglich zu melden.
- (3) Wir stellen die unverzügliche Untersuchung jeder gemeldeten Angelegenheit sicher und ergreifen alle geeigneten Massnahmen, um festgestellte Verstösse zu beheben.
- (4) Sofern Verstösse strafrechtlich relevant sind oder Ordnungswidrigkeiten darstellen, werden wir erforderlichenfalls die zuständigen Behörden einschalten. Unabhängig davon können Mitarbeitende im Rahmen zivil- oder arbeitsrechtlicher Disziplarmassnahmen zur Verantwortung gezogen werden, die der Schwere und dem Umfang des Verstosses angemessen sind, bis hin zur ausserordentlichen Kündigung des Arbeitsverhältnisses.

§ 20 Bestätigung

- (1) Alle Mitarbeitenden der enespa-Gruppe bestätigen bei Eintritt in die Gruppe – und danach in regelmässigen Abständen –, dass sie diesen Verhaltenskodex gelesen und verstanden haben und sich zu dessen Einhaltung verpflichten.
- (2) Die Bestätigung kann in schriftlicher oder elektronischer Form erfolgen, wie vom Senior Management festgelegt. Das Unterlassen einer solchen Bestätigung entbindet keinen Mitarbeitenden von der Pflicht zur Einhaltung dieses Verhaltenskodex.

§ 21 Überprüfung & Aktualisierung

- (1) Dieser Verhaltenskodex wird mindestens einmal pro Kalenderjahr durch das Senior Management überprüft, um sicherzustellen, dass er aktuell, wirksam und mit den anwendbaren rechtlichen Anforderungen und Best Practices im Einklang bleibt.
- (2) Das Senior Management kann diesen Verhaltenskodex jederzeit aktualisieren, um Änderungen im regulatorischen Umfeld, der Geschäftstätigkeit oder der Organisationsstruktur Rechnung zu tragen. Wesentliche Änderungen werden allen Mitarbeitenden und Geschäftspartnern unverzüglich mitgeteilt.
- (3) Alle Mitarbeitenden sind jederzeit ermutigt, ihrem Vorgesetzten oder dem Senior Management Feedback und Verbesserungsvorschläge zu diesem Verhaltenskodex mitzuteilen.
- (4) Dieser Verhaltenskodex existiert in einer deutschen und einer englischen Sprachfassung. Beide Fassungen sind gültig. Im Falle von Abweichungen oder Widersprüchen zwischen beiden Fassungen ist die deutsche Fassung massgeblich.