



### **Wettbewerb und Unbundling**

Wir bekennen uns zu den Grundsätzen des freien und lautereren Wettbewerbs. Wir treffen keine wettbewerbswidrigen Vereinbarungen. Wir stimmen unser Verhalten nicht ab, um Wettbewerb zu verhindern oder zu beschränken. Insbesondere treffen wir keine direkten oder indirekten Absprachen mit Konkurrentinnen/Konkurrenten und/oder Mitbewerbern über Preise, Konditionen, Kundinnen/Kunden, Märkte, Mengen oder Gebiete und beteiligen uns nicht an solchen Absprachen. Eine allfällige marktbeherrschende Stellung bei Vereinbarungen mit Kundinnen/Kunden und Lieferantinnen/Lieferanten missbrauchen wir nicht.

Mindeststandards sorgen für die Trennung von Aktivitäten des Monopolbereichs und der übrigen Tätigkeitsbereiche (Unbundling). Dadurch wird verhindert, dass aus dem natürlichen Monopol möglicherweise unzulässige Marktvorteile in den übrigen Tätigkeitsbereichen entstehen, und der Wettbewerb ist geschützt.

Wir sorgen für die Umsetzung und Einhaltung der durch den Kanton Aargau erlassenen Richtlinien zur Public Corporate Governance (PCG-Richtlinie).

### **Verbot von Kinderarbeit**

Wir verpflichten unsere Geschäftspartnerinnen/Geschäftspartner und Lieferantinnen/Lieferanten sicherzustellen, dass bei Produktion und Lieferung der Produkte keine illegale Kinderarbeit (ILO-Konventionen 138 und 182) zum Einsatz kommt.

### **Verantwortungsbewusste Beschaffung von Mineralien**

Wir verpflichten unsere Geschäftspartnerinnen/Geschäftspartner und Lieferantinnen/Lieferanten, die geltenden Gesetze und Vorschriften zur Beschaffung von Mineralien wie Wolfram, Zinn, Tantal und Gold einzuhalten und ihre Lieferkette regelmässig zu überprüfen. Insbesondere werden sie dazu aufgefordert sicherzustellen, dass sie dabei weder direkt noch indirekt bewaffnete Gruppen, die Menschenrechtsverletzungen begehen, finanzieren oder ihnen anderweitige Vorteile gewähren.

### **Anti-Korruption**

Wir tolerieren weder Bestechung noch irgendeine andere Art von korruptem Geschäftsverhalten. Wir gewähren keine nicht gebührenden Vorteile oder nehmen insbesondere keine solche an, mit denen eine unzulässige oder ungerechtfertigte Gegenleistung verbunden ist.

Übliche Gelegenheitsgeschenke von geringem Wert als Zeichen der Höflichkeit oder der Wertschätzung sind davon ausgenommen, sofern diese keine Einflussnahme auf einen Geschäftsabschluss beabsichtigen und keine Amtsträgerinnen/Amtsträger involviert sind.

### **Spendenvergabe**

Unsere Spendenvergaben an gemeinnützige Institutionen, Organisationen und Projekte und/oder deren Interessevertretende ohne oder mit nur geringfügiger Gegenleistung sind nicht an kommerzielle Erwartungen geknüpft. Sie unterstreichen die Verbundenheit der AEW mit der Institution und/oder dem Projekt, sind offenzulegen und nach Massgabe der ordentlichen Buchführung zu verbuchen.

### **Interessenkonflikte**

Wir vermeiden Situationen mit möglichen Interessenkonflikten. Tatsächliche oder potenzielle Interessenkonflikte legen wir umgehend der/dem Linienvorgesetzten offen vor. Bei der Beratung und der Beschlussfassung über Geschäfte, an denen wir persönlich oder auf andere Weise beteiligt sind, treten wir in den Ausstand.

### **Datenschutz**

Wir bearbeiten Daten im Einklang mit den massgeblichen Gesetzen, unserer Data Policy und den internen Datenschutzweisungen. Der Schutz der Persönlichkeitsrechte und der Privatsphäre der Mitarbeitenden, Kundinnen/Kunden, Stellenbewerbenden, Geschäftspartner, Lieferantinnen/Lieferanten und Dritten, über welche Personendaten bearbeitet werden, ist für uns zentral. Widerrechtliche oder unverhältnismässige Datenbearbeitungen und Verletzungen von Persönlichkeitsrechten sind unzulässig.

Wir schützen vertrauliche Informationen vor unberechtigten Zugriffen und unbefugter Preisgabe und stellen die Integrität von Informationswerten sicher.

Die Beschaffung und Nutzung von Daten, Software, Bildern, Musik, Videos oder anderen Inhalten aus dem Internet erfolgt in Übereinstimmung mit den gesetzlichen Bestimmungen, insbesondere dem Urheberrecht und unter Beachtung ethischer Grundsätze.

### **Sicherheit und Nachhaltigkeit**

Wir halten die relevanten Arbeits-, Sicherheits- sowie Umweltschutzvorschriften ein.

Die Sicherheit des Menschen hat Priorität vor Versorgungssicherheit und Wirtschaftlichkeit. Sie ist ein Anliegen aller Mitarbeitenden und Führungskräfte der AEW und stellt ein permanentes Ziel dar.

Wir handeln nachhaltig, unter Abwägung der ökonomischen, ökologischen und gesellschaftlichen Auswirkungen unserer Aktivitäten. Wir unterstützen unter diesen Aspekten den nachhaltigen Einsatz der Energieträger und die effiziente Energienutzung.

### **Respekt und Chancengleichheit**

Untereinander und gegenüber Dritten verhalten wir uns stets respektvoll, tolerant und anständig.

Wir tolerieren keine Form der Diskriminierung durch Mitarbeitende, Kundinnen/Kunden, Geschäftspartnerinnen/Geschäftspartner, Lieferantinnen/Lieferanten oder Dritte aufgrund von Ethnie, Nationalität, Geschlecht, kulturellem Hintergrund, Rasse, Alter, Behinderung, religiöser Überzeugung oder sexueller Orientierung.

Wir verurteilen jede Form von sexueller Belästigung und Mobbing.

Wir stellen die Lohngleichheit zwischen Frau und Mann sicher.

#### Schutz der Vermögenswerte der AEW

Wir verpflichten uns, mit den materiellen und immateriellen Vermögenswerten sorgfältig umzugehen sowie die finanziellen Ressourcen der AEW bestmöglich vor Diebstahl, Verlust, Missbrauch und Verschwendung zu schützen.

#### 4. Schlussbestimmungen

##### Fragen zur Selbstkontrolle im Alltag

Ein Verhaltenskodex will und kann die Anforderungen an unser Verhalten nicht vollumfänglich auflisten. Wenn sich aus gesetzlichen Bestimmungen, den internen Regeln, wie dieser Verhaltenskodex oder aus der Unternehmenspraxis keine klaren Vorgaben ergeben, handeln wir nach bestem Ermessen und mit gesundem Menschenverstand. Denn wer nach gesundem Menschenverstand handelt, hinschaut statt wegschaut, Fragen stellt und Bedenken äussert, handelt richtig. Zur Orientierung in unsicheren Situationen dienen uns folgende Fragen:

1. Steht mein Vorhaben im Einklang mit den gesetzlichen Bestimmungen, dem vorliegenden Verhaltenskodex, den internen Reglementen und Weisungen?
2. Würden meine Familien und Freunde mein Verhalten als anständig empfinden?
3. Drohen mir keine Konsequenzen, wenn die Justiz oder die Behörden von meinem Vorhaben erfahren würden?

Können nicht alle Fragen mit «Ja» beantwortet werden, wenden wir uns an unsere/n Linienvorgesetzte/n oder setzen uns mit dem Compliance Verantwortlichen in Verbindung.

##### Verhalten bei Kenntnis oder Verdacht von Verstössen

Die Mitarbeitenden, Geschäftspartnerinnen/Geschäftspartner, Lieferantinnen/Lieferanten oder Dritte werden ermutigt, Informationen über Verstösse gegen Gesetze, Reglemente, interne Weisungen sowie gegen den Verhaltenskodex umgehend mitzuteilen. Auch anonyme Meldungen sind möglich.

Um tatsächliche oder vermutete Verstösse mitzuteilen sowie um Unterstützung und Antworten zu Fragen der Compliance zu erhalten, können sich die Mitarbeitenden direkt an die/den Linienvorgesetzte/n, an die Meldestelle (Hinweisgebesystem EQS Integrity Line; [aewenergie.integrityline.com](http://aewenergie.integrityline.com)) und/oder direkt an den Compliance Verantwortlichen ([compliance@aew.ch](mailto:compliance@aew.ch)) wenden. Geschäftspartnerinnen/Geschäftspartner, Lieferantinnen/Lieferanten oder Dritte können sich in diesen Fällen ebenfalls entweder an die Meldestelle (Hinweisgebesystem EQS Integrity Line; [aewenergie.integrityline.com](http://aewenergie.integrityline.com)) oder an den Compliance Verantwortliche wenden.

Mitarbeitende, die im guten Glauben solche Verstösse melden, sind geschützt. Sie haben keinerlei Konsequenzen zu befürchten.

Mitarbeitende hingegen, die wider besseres Wissen solche Meldungen absetzen und damit Missbrauch betreiben, müssen mit entsprechenden Sanktionen rechnen.

##### Konsequenzen bei Verstössen und mögliche Sanktionen

Bewusstes Fehlverhalten und Verstösse gegen geltende Gesetze, Verordnungen und interne Regelungen, wie z.B. dieser Verhaltenskodex oder andere Vorgaben und Richtlinien, werden nicht toleriert und können, ungeachtet der hierarchischen Stellung, je nach Schweregrad und Art der Regelverletzung persönliche Konsequenzen disziplinarischer bzw. rechtlicher Natur (z. B. Auflösung des Arbeitsverhältnisses, Schadenersatz, Busse) nach sich ziehen.

##### Inkrafttreten des Verhaltenskodex

Dieser Verhaltenskodex tritt per 1. Dezember 2022 in Kraft.

AEW Energie AG

Dr. Raffael Schubiger  
Präsident des  
Verwaltungsrates

Marc Ritter  
CEO