ASTA

CÓDIGO DE CONDUCTA

JUNIO 2025

Índice

INTRODUCCIÓN 3
RESPONSABILIDAD POR LA IMPLEMENTACIÓN 4
CUMPLIMIENTO DE LAS LEYES Y NORMAS SOCIALES 4
NO DISCRIMINACIÓN, RESPETO E INTEGRIDAD 4
COMPETENCIA JUSTA 4
LUCHA CONTRA EL LAVADO DE DINERO 4
LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN 5
CONFLICTO DE INTERESES 5
CONFIDENCIALIDAD DE LA INFORMACIÓN 5
INFORMACIÓN INTERNA 6
EMPLEABILIDAD 6
REMUNERACIÓN JUSTA 6
DERECHOS HUMANOS 7
ADQUISICIÓN RESPONSABLE 8
ADQUISICIÓN RESPONSABLE Y DERECHOS HUMANOS 8
ÁREAS AFECTADAS POR CONFLICTOS DE ALTO RIESGO 8
SALUD Y SEGURIDAD 9
SEGURIDAD DE LA INFORMACIÓN Y PROTECCIÓN DE DATOS 9
INFORMES DE CONDUCTA INADECUADA 9
PROHIBICIÓN DE CONTRIBUCIONES POLÍTICAS 10
ACTIVIDADES CÍVICAS Y POLÍTICAS DE LOS EMPLEADOS 10

INTRODUCCIÓN

ASTA Energy Solutions AG ("ASTA") y sus subsidiarias (conjuntamente, el "Grupo ASTA") es un grupo que opera a nivel mundial, proporcionando soluciones de cobre de alta tecnología para la infraestructura energética. ASTA busca una gestión corporativa responsable, guiada por los principios de integridad, honestidad, sostenibilidad y transparencia.

El Grupo ASTA está compuesto por todas las empresas en las que ASTA posee una participación directa o indirecta de al menos el 50%, o en las que ASTA ejerce control de otra manera.

Debido a sus actividades internacionales, ASTA está sujeta a diversas obligaciones sociales, políticas y legales que deben cumplirse. Las violaciones de estas obligaciones, en particular de leyes o reglamentos, pueden causar daños financieros considerables a los negocios de ASTA y perjuicios duraderos al Grupo ASTA.

Como una de las empresas líderes en el mercado y la tecnología, ASTA persigue una estrategia de crecimiento y creación de valor sostenible, integral y a largo plazo. ASTA alcanza sus objetivos gracias al alto compromiso personal, el fuerte espíritu de equipo, la comunicación abierta, el enfoque constante en la innovación de calidad y la máxima orientación al cliente.

En las relaciones con directores, empleados, clientes, proveedores y otros socios comerciales, ASTA se siente vinculada a valores y compromisos fundamentales, que se resumen en este Código de Conducta. Este Código proporciona tanto un marco como una guía para un comportamiento responsable y sostenible dentro del Grupo ASTA.

El comportamiento moral, ético y legalmente correcto de todos los empleados es crítico para ASTA y constituye el núcleo de la cultura corporativa y el ADN de ASTA. El Código de Conducta se aplica a todos los empleados de ASTA, y se exige que cada uno cumpla con los estándares de conducta aquí establecidos.

Cualquier violación de este Código tendrá consecuencias disciplinarias. Además, las infracciones también pueden tener consecuencias civiles y penales para la persona implicada.

Toda persona vinculada a ASTA, que trabaje para o en nombre del Grupo ASTA, incluidos contratistas, consultores, personal de agencias y socios comerciales, debe cumplir con este Código de Conducta, independientemente de la jurisdicción en la que opere (sin perjuicio de requisitos más estrictos que deban cumplirse de acuerdo con la legislación local).

Una creencia compartida, en todos los niveles, en los principios y reglas del Código de Conducta del Grupo ASTA —basado en los principios de la Declaración Internacional de los Derechos Humanos, la Convención Europea de Derechos Humanos, el Código Base de la ETI (Iniciativa de Comercio Ético) y el Estándar de la ASI (Iniciativa de Gestión del Aluminio)— no solo reforzará los lazos que unen al Grupo, sino que también tendrá un impacto positivo en la forma en que ASTA es percibida y juzgada por las comunidades en las que opera.

RESPONSABILIDAD POR LA IMPLEMENTACIÓN

Esperamos que cada empleado se sienta personalmente responsable de cumplir con este Código de Conducta. Cualquier empleado puede buscar consejo y asistencia de su superior inmediato, del Departamento de Recursos Humanos o del área de Cumplimiento en caso de dudas relacionadas con este Código.

La confidencialidad se mantendrá en la mayor medida posible. No se tolerarán represalias contra ningún empleado que, de buena fe, informe a la empresa sobre una conducta ilegal o poco ética, y estas serán enfrentadas con medidas disciplinarias.

1 CUMPLIMIENTO DE LAS LEYES Y NORMAS SOCIALES

ASTA cumple con todas las leyes y reglamentos aplicables en los países en los que realiza negocios y respeta sus normas sociales. Se presta especial atención a la Ley 12.846/2013 – Ley Anticorrupción en Brasil.

2 NO DISCRIMINACIÓN, RESPETO E INTEGRIDAD

ASTA se compromete a defender los derechos humanos dentro de su esfera de influencia y rechaza cualquier forma de trabajo forzado en sus empresas y en las de sus socios comerciales. ASTA rechaza el trabajo infantil, independientemente de la legislación local, en todo el Grupo y en las empresas de sus socios.

ASTA garantiza igualdad de oportunidades y trato, sin importar etnia, color de piel, género, discapacidad, estado civil, religión, ideología, edad, creencia, nacionalidad, orientación sexual, origen social o convicción política. ASTA prohíbe cualquier forma de acoso o comportamiento abusivo. Los empleados y candidatos son evaluados según el principio de no discriminación.

Los derechos personales de cada empleado están protegidos. El respeto y la consideración mutua son requisitos importantes para la cooperación dentro del Grupo ASTA.

3 COMPETENCIA JUSTA

Las normas para proteger la competencia justa son una parte esencial de una economía de libre mercado. ASTA está comprometida a tratar de manera justa a sus socios comerciales y a terceros, y apoya la competencia libre y no distorsionada de acuerdo con las leyes de competencia y antimonopolio.

Está prohibido cualquier tipo de acuerdo con competidores o prácticas colusorias que busquen o resulten en una restricción o evasión de la competencia. No se puede divulgar, aceptar o intercambiar información confidencial, como precios, condiciones de venta, costos, capacidades de producción, inventarios u otra información sensible que permita inferir condiciones actuales o futuras del mercado.

4 LUCHA CONTRA EL LAVADO DE DINERO

El objetivo de ASTA es mantener relaciones comerciales solo con socios cuyos negocios cumplan con los requisitos legales y cuyos recursos financieros sean de origen legítimo. ASTA no apoya el lavado de dinero.

Todos los empleados deben cumplir con las leyes contra el lavado de dinero. También deben seguir las reglas aplicables sobre registro y contabilidad de transacciones en efectivo y otros contratos.

Si los empleados del Grupo ASTA se encuentran en circunstancias dudosas según la legislación antimonopolio, las negociaciones deberán suspenderse de inmediato e informarse al área de Cumplimiento.

5 LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN

ASTA tiene una política de tolerancia cero hacia el soborno, fraude, robo y otras formas de corrupción.

ASTA se compromete a rechazar regalos o donaciones que puedan generar un conflicto de intereses. No se pueden aceptar, ofrecer o realizar sobornos ni otros pagos o donaciones ilegales.

Las únicas excepciones son regalos de valor nominal y atenciones dentro de los límites de la práctica comercial común. Todos los demás deben ser rechazados o devueltos.

El cumplimiento de los proveedores de ASTA con las prácticas anticorrupción es importante y será evaluado.

6 CONFLICTO DE INTERESES

Los empleados pueden encontrarse en situaciones en las que sus intereses personales o económicos entren o puedan entrar en conflicto con los intereses de ASTA. ASTA espera que sus empleados actúen exclusivamente en interés del Grupo. En caso de conflicto de intereses, ASTA exige que sus empleados lo manejen de manera transparente.

Todos los empleados deben garantizar que sus intereses no interfieran con sus obligaciones hacia el Grupo ASTA ni con sus clientes y socios comerciales.

Cada empleado está obligado a revelar completamente cualquier conflicto de interés real o potencial y, si es necesario, buscar aprobación específica para el curso de acción.

Cada miembro del Consejo de Administración y de la Dirección del Grupo debe revelar todos los conflictos de interés o funciones o actividades que puedan llevar potencialmente a una situación de conflicto con el Grupo ASTA. Los miembros del Consejo de Administración y de la Dirección del Grupo deben abstenerse de ejercer sus derechos de voto en cuestiones que involucren sus propios intereses o los de personas físicas o jurídicas relacionadas con ellos.

7 CONFIDENCIALIDAD DE LA INFORMACIÓN

El conocimiento comercial y técnico de ASTA es crucial para el éxito a largo plazo del Grupo. Por lo tanto, todos los empleados deben garantizar que cualquier conocimiento de ASTA que no sea de dominio público se mantenga estrictamente confidencial y que ningún tercero no autorizado tenga acceso a los datos de la empresa, al conocimiento o a la información confidencial.

Si la divulgación de ciertos conocimientos confidenciales se vuelve necesaria en el transcurso de una relación comercial, los empleados deben asegurarse de que el tercero esté vinculado por un acuerdo de confidencialidad antes de divulgar cualquier información confidencial.

En caso de que ASTA reciba información confidencial de sus clientes o socios comerciales, los empleados deben aplicar los estándares de confidencialidad descritos en el respectivo acuerdo de confidencialidad.

8 INFORMACIÓN INTERNA

Las personas que posean información privilegiada tienen prohibido negociar los valores mobiliarios correspondientes según los requisitos legales aplicables.

ASTA garantiza que la información privilegiada sea accesible solo para las personas autorizadas. Ningún empleado de ASTA proporcionará dicha información a familiares u otras personas.

El uso de información privilegiada está sujeto a sanciones penales y dará lugar a consecuencias disciplinarias. La transmisión de información privilegiada a otras personas, ya sea interna o externamente, está estrictamente prohibida y puede tener consecuencias legales.

9 EMPLEABILIDAD

ASTA no apoya la discriminación en la contratación, salarios, ascensos, formación, oportunidades de desarrollo o despido de ningún empleado por motivos de género, raza, origen nacional o social, casta, religión, discapacidad, afiliación política, orientación sexual, estado civil, responsabilidades familiares, edad o cualquier otra condición que pueda dar lugar a discriminación.

ASTA invierte en las habilidades y competencias de sus empleados. El objetivo de ASTA es promover el bienestar económico de la empresa y el empleo a largo plazo, así como el desarrollo personal de todos sus empleados mediante formación y otras medidas de desarrollo.

La contratación de personas con parentesco con empleados activos será considerada, siempre que compitan en igualdad de condiciones con otros candidatos. En este caso, no se permitirá la relación jerárquica directa entre parientes.

ASTA respeta el derecho a la libertad de asociación y negociación colectiva y busca un intercambio constructivo y a largo plazo con los representantes de los empleados.

10 REMUNERACIÓN JUSTA

ASTA cumple con las leyes nacionales aplicables en relación con las horas de trabajo y apoya a sus empleados en la búsqueda de un equilibrio saludable entre el trabajo y la vida personal. Los salarios, beneficios y compensaciones de ASTA cumplen con la legislación nacional aplicable y los acuerdos laborales correspondientes.

El sistema de remuneración refleja los requisitos legales, los estándares predominantes en la industria y las condiciones locales, e incluye premios y bonificaciones para individuos o grupos como reconocimiento por logros particularmente meritorios.

11 DERECHOS HUMANOS

ASTA está comprometida a respetar los Derechos Humanos y a observar los Principios Rectores de la ONU sobre Empresas y Derechos Humanos. ASTA busca identificar, prevenir, mitigar y rendir cuentas sobre cómo las empresas del Grupo abordan sus impactos reales y potenciales en los Derechos Humanos. Si ASTA identifica que ha causado o contribuido a impactos adversos en los derechos humanos, cooperará en su remediación mediante procesos legítimos.

En todas las instancias, el Consejo de Administración y los directivos, así como todos los empleados, deben cumplir con las leyes nacionales aplicables, así como con los principios de la Declaración Internacional de los Derechos Humanos y de la Convención Europea de Derechos Humanos, y, por encima de todo, actuar éticamente.

ASTA se compromete a respetar y apoyar los derechos humanos internacionales y a tratar a sus empleados de manera justa y con respeto. Además, se cumplen todos los requisitos de las normas y reglamentos locales sobre el entorno laboral. Por encima de todo, ASTA se compromete a proporcionar un entorno de trabajo seguro: los accidentes y lesiones laborales deben prevenirse. ASTA respeta la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva de sus empleados, y no discrimina a los sindicatos ni a los empleados sindicalizados.

Cualquier forma de trabajo forzoso u obligatorio, o trabajo vinculado a cualquier tipo de castigo, está prohibido. Ningún empleado puede ser obligado a entregar objetos de valor o documentos personales al empleador, excepto la documentación exigida por la ley.

ASTA no tolera ninguna forma de trabajo infantil, trata de personas ni ninguna forma de esclavitud moderna. ASTA comparte la opinión de que todo niño debe estar protegido contra la explotación comercial, así como contra cualquier tipo de trabajo que sea peligroso o pueda afectar su educación, salud o desarrollo personal.

En lo que respecta a los derechos de las mujeres, ASTA respeta los estándares internacionales, incluida la Convención de la ONU sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW). ASTA también busca identificar y mitigar el impacto diferenciado y desproporcionado de las actividades sobre mujeres y personas de género no binario.

ASTA también respeta los derechos e intereses legales y consuetudinarios de las comunidades locales en relación con sus tierras, medios de subsistencia y uso de recursos naturales.

12 MEDIO AMBIENTE

Como líder en calidad dentro de la industria energética, ASTA busca un entorno vital ecológicamente sostenible. Por ello, ASTA participa activamente en una producción segura para el medio ambiente y respetuosa con los recursos, con un manejo consciente de los recursos valiosos. Las características de diseño tecnológicamente innovadoras, así como la reciclabilidad de sus productos, son muy importantes para ASTA.

ASTA es consciente de su responsabilidad de proteger el medio ambiente y está comprometida a cumplir con las leyes y reglamentos ambientales aplicables, así como con los procesos de tratamiento y eliminación, para garantizar que los métodos de producción de bienes y tratamiento de residuos no perjudiquen al medio ambiente.

ASTA ha optado por la previsión y la precaución, el uso de tecnologías respetuosas con el medio ambiente y la mejora continua y sistemática de la eficiencia ambiental de la empresa. ASTA garantiza que los empleados estén al tanto de las leyes y reglamentos ambientales aplicables y asegura que las operaciones cumplan con los requisitos vigentes en cuanto a la generación, almacenamiento, tratamiento y eliminación de residuos peligrosos.

13 ADQUISICIÓN RESPONSABLE

ASTA está comprometida y decidida a obtener todas sus materias primas de fuentes responsables siempre que sea posible, teniendo en cuenta los aspectos sociales y ambientales. Los proveedores del Grupo deben cumplir con el Código de Conducta de ASTA, que incluye los principios de adquisiciones sostenibles del Grupo.

ASTA introducirá un sistema de evaluación para sus proveedores: todos los proveedores del Grupo deberán completar cuestionarios, en los que una parte sustancial estará relacionada con aspectos ambientales, sociales y de derechos humanos, entre otros.

Con base en las respuestas recibidas, ASTA evaluará el cumplimiento de los proveedores con los valores y principios del Grupo en estas áreas.

Se dará prioridad a los proveedores que valoren y sigan principios sostenibles en sus operaciones comerciales. La selección detallada y cuidadosa de los proveedores garantiza la continuidad y la eficiencia a largo plazo en toda la cadena de suministro de ASTA.

Los proveedores y socios de ASTA deberán comprometerse con un Código de Conducta específico para la relación comercial.

14 ADQUISICIÓN RESPONSABLE Y DERECHOS HUMANOS

Los proveedores son elegidos no solo en función de la calidad, la seguridad y el costo, sino también de sus prácticas anticorrupción, de adquisiciones responsables y de derechos humanos, que incluyen condiciones laborales, respeto a los derechos humanos, zonas afectadas por conflictos y de alto riesgo, prácticas ambientales, normas de seguridad y protección de la propiedad intelectual.

ASTA solo establecerá relaciones comerciales con proveedores que se comprometan a respetar y seguir los derechos humanos.

15 ÁREAS AFECTADAS POR CONFLICTOS DE ALTO RIESGO

ASTA obtiene la mayoría de sus materias primas de proveedores previamente homologados, según criterios claros y en cumplimiento con las leyes y reglamentos nacionales e internacionales vigentes. Esto minimiza los riesgos relacionados con la legislación social y ambiental y garantiza un alto nivel de cumplimiento en el país de producción. ASTA gestiona y monitorea este tema a través de procesos de debida diligencia y cuestionarios.

16 SALUD Y SEGURIDAD

ASTA asume la responsabilidad por la salud y la seguridad de sus empleados. ASTA garantiza un entorno de trabajo saludable y seguro mediante medidas adecuadas para evaluar y reducir constantemente los riesgos y prevenir accidentes.

ASTA ofrece capacitaciones periódicas para sensibilizar a sus empleados sobre la seguridad y proporcionar habilidades prácticas en el manejo de fuentes de peligro.

Se implementan evaluaciones y capacitaciones continuas, lo que permite optimizar de manera constante el desempeño en seguridad en el lugar de trabajo.

17 SEGURIDAD DE LA INFORMACIÓN Y PROTECCIÓN DE DATOS

ASTA actúa con cuidado y diligencia al recibir, procesar y almacenar información (por ejemplo: datos financieros, técnicos, operativos, información de clientes, notas de archivo, etc.). En este sentido, ASTA se adhiere a los estándares y procedimientos de seguridad de datos de la industria para prevenir el acceso no autorizado, la alteración o la destrucción de dicha información. Se deben cumplir todas las leyes de protección de datos aplicables, en particular la LGPD – Ley 13.709/2018.

El departamento de TI garantiza que los empleados solo tengan acceso a los datos e información confidencial necesarios para desempeñar sus funciones y que dicho acceso esté restringido mediante medios técnicos adecuados. Estas restricciones de acceso se revisan y ajustan al menos una vez al año. También deben realizarse verificaciones regulares cada vez que un empleado deje la empresa.

18 INFORMES DE CONDUCTA INADECUADA

Las partes interesadas, como empleados, clientes, proveedores, accionistas y socios del Grupo ASTA, pueden tener conocimiento de violaciones de este Código de Conducta, de otras directrices internas o de leyes y reglamentos.

Se alienta y permite a las partes interesadas informar cualquier conducta indebida identificada a través de los siguientes medios:

- Informar la conducta indebida a través de la herramienta anónima en línea disponible en el sitio web de la empresa: https://www.0800brasil.com.br/app/index.php?c=bcdb07bf9070ee968500fd917576eeed
- Informar a la Dirección del Grupo ASTA:
    - Dr. Karl Schäcke, Director Ejecutivo, E-mail: karl.schaecke@asta.at
    - Daniela Klauser, Directora Financiera, E-mail: daniela.klauser@asta.at
- Los empleados de ASTA también pueden utilizar los siguientes canales de denuncia:
    - Informar a la dirección de la respectiva empresa del Grupo
    - Informar al superior directo
    - Informar al departamento de Recursos Humanos de la respectiva empresa del Grupo ASTA

Todos los informes recibidos serán investigados cuidadosamente y, a solicitud, tratados de forma confidencial de acuerdo con la “Política de Denunciantes” aplicable.

Nadie que, de buena fe, denuncie una conducta indebida será objeto de represalias ni sufrirá intimidación, acoso, discriminación o consecuencias laborales adversas como resultado de dicho

informe.

Además, cualquier empleado que tome represalias contra alguien que haya presentado un informe de buena fe será objeto de medidas disciplinarias, incluida la terminación del contrato laboral.

Para promover una comunicación abierta y honesta, se señala expresamente que las partes interesadas que denuncien violaciones de leyes o reglamentos, de este Código de Conducta o de otras directrices internas, y sufran consecuencias adversas como resultado de dicho informe, estarán protegidas.

Esto también se aplica a otras personas que aporten información relevante para la investigación de la conducta indebida.

El Grupo ASTA se reserva expresamente el derecho de tomar medidas disciplinarias contra los empleados que, de manera intencional o por negligencia grave, realicen acusaciones falsas.

ASTA cumplirá con todas las prohibiciones legales contra represalias y garantizará a los empleados el derecho a denunciar conductas indebidas. En cualquier caso, ASTA se esforzará por preservar la legalidad y la ética empresarial.

19 PROHIBICIÓN DE CONTRIBUCIONES POLÍTICAS

Para evitar la apariencia de conducta indebida o prevenir conflictos de interés, ASTA prohíbe las contribuciones políticas corporativas (tanto monetarias como en especie) a candidatos políticos, partidos políticos o comités partidarios en nombre de ASTA.

20 ACTIVIDADES CÍVICAS Y POLÍTICAS DE LOS EMPLEADOS

Los empleados de la empresa tienen derecho a participar en el proceso político mediante contribuciones personales realizadas con sus propios fondos, sujetas a los límites legales aplicables y a este Código.

Los empleados no serán reembolsados por la empresa, directa o indirectamente, mediante aumentos salariales, por contribuciones o gastos personales.

Los empleados pueden participar voluntariamente en actividades de campaña, pero deben hacerlo en su propio nombre y no como representantes de la empresa.