

Adfærdskodeks

for alt personale i Aebi Schmidt Group

Politiktitel	Adfærdskodeks for alt personale i Aebi Schmidt Group
Ansvarlig afdeling	Group HR
Geografisk dækning	Global: Aebi Schmidt Holding AG og dens datterselskaber ("Aebi Schmidt Group")
Ikrafttrædelsesdato	1. juli 2025
Senest opdateret	1. juli 2025
Godkendt af	Bestyrelsen
Revideret af	–
Nummer/version	2.0
Klassificering	Offentlig

1. Anvendelsesområde

Denne adfærdskodeks ("**kodeksen**") opsummerer de vigtigste virksomhedsprincipper og -standarder i Aebi Schmidt Group, som koncernens direktører, ledere og medarbejdere (Aebi Schmidts "**personale**") skal være bekendt med. Denne kodeks skal formidles til, og gælder, alt personale hos Aebi Schmidt Group samt hos tilknyttede virksomheder, hvoraf Aebi Schmidt Group indirekte ejer en andel på mere end 50 %. I tilfælde af en minoritetsandel bestræber Aebi Schmidt Group sig på at arbejde mod overensstemmelse med sammenlignelige krav, hvor det er muligt.

Hver eneste direktør, leder og medarbejder skal i form af en overholdelseserklæring skriftligt bekræfte, at de adfærds måder og -forbud, som er angivet i kodeksen, er forstået og vil blive overholdt.

Kodeksen etablerer ikke en ansættelseskontrakt hos Aebi Schmidt-personale eller juridiske rettigheder. Den er retningslinjer til ærlig og etisk udøvelse af forretning. Principper i kodeksen er understøttet af mere detaljerede politikker, herunder medarbejderhåndbøger.

2. Fair og respektfuld arbejdsplads

Aebi Schmidt Group tror på andres rettigheder. Ingen bør mobbes, chikaneres eller diskrimineres, og alt personale skal respektere andres rettigheder samt nationale og kulturelle forskelle, hvilket gælder ved enhver person, som de kommer i kontakt med.

Aebi Schmidt Groups erklærede mål er ikke at diskriminere nogen direktør, leder, medarbejder, jobansøger eller forretningspartner på grundlag af den pågældendes alder, race, religion, hudfarve, køn, handicap, nationalitet, afstamning, ægteskabelig status, seksuel orientering eller nogen anden beskyttet egenskab. Aebi Schmidt Group tolererer ikke nogen form for chikane, hverken fysisk eller mundtligt, mod direktører, ledere, medarbejdere eller forretningspartnere.

Aebi Schmidt Group giver alle medarbejdere på arbejdspladsen lige muligheder. Hver beslutning er baseret på merit, kvalifikationer, færdigheder og erfaring.

Aebi Schmidt Group overholder alle arbejds- og beskæftigelseslove samt -bestemmelser

og har nultolerance, når det gælder børnearbejde, tvangsarbejde eller menneskehandel.

3. Ærlig adfærd

Alt personale hos Aebi Schmidt Group skal agere med ærlighed, integritet og gennemsigtighed i enhver forretningsaktivitet. Ærlighed kræver, at man siger sandheden, er oprigtig og ligefrem i kommunikation og handling. Det omfatter at undgå bedrag, tilside-sættelse af principper eller enhver forsætlig misvisende fremstilling af fakta.

Til gennemførelse af dette engagement om ærlig adfærd:

- Skal alt personale undgå at snyde, stjæle, lyve eller forsætligt vildlede andre gennem udeladelser eller halve sandheder.
- Må personale ikke velvidende fremsætte noget vildledende udsagn eller indgå i upassende fremgangsmåder i deres omgang med kunder, leverandører, konkurrenter eller andre interessenter.
- Skal alle forretningstransaktioner afspejle rimelighed og respekt for andre, mens de samtidigt overholder de højeste etiske standarder.

Aebi Schmidt Group forventer, at alt personale overholder disse principper i ethvert aspekt af deres arbejde, så der fremmes tillid og pålidelighed i organisationen og hos eksterne interessenter.

4. Principper i forretningsmiljøet

4.1. Overholdelse af juridiske bestemmelser

Givet det internationale miljø, hvori Aebi Schmidt Group er aktiv, er Aebi Schmidt Group underlagt adskillige nationale og supranationale lovgivninger. Aebi Schmidt Groups forretningsaktiviteter og forretningsprocesser skal håndteres på måder, der overholder alle gældende love, frivilligt indgående forpligtelser samt andre bindende bestemmelser i omfanget af den forretningstransaktion, der gennemføres. Personale skal også overholde alle gældende lovmæssige bestemmelser.

4.2. Accept af gaver og invitationer

Gaver, tjenester og invitationer må ikke gives eller accepteres, hvis:

- Det normale omfang eller den lokalt acceptable værdi overskrides.
- De har en upassende høj værdi og kunne blive betragtet eller forstået som værende bestikkelse.
- Aebi Schmidt Groups gældende love eller etiske principper overtrædes.
- De vedrører penge eller andre økonomiske fordele fra tredjeprater såsom lån, garantistillinger eller kommissioner.

Hvis du er i tvivl, skal du konsultere din leder, hvis relevant, eller Aebi Schmidt Groups compliance officer ("**Compliance Officer**"), hvis navn og kontaktoplysninger fremgår af Bilag 1.

4.3. Korruption

Aebi Schmidt Group er fuldt engageret i at overholde alle gældende anti-korruptionslove, herunder sådanne der forbyder bestikkelse eller forsøgt bestikkelse med kontanter eller værdifulde genstande.

Personale skal rapportere til deres leder, hvis relevant, eller til Compliance Officeren, hvis de oplever:

- Anmodninger om korruptionshandling fra forretningspartnere; eller
- Omstændigheder med tegn på korruption.

Alle yderligere aftaler eller ændringer af eksisterende kontrakter med tredjeparter skal dokumenteres skriftligt.

4.4. Fair konkurrence

Et grundlæggende princip i Aebi Schmidt Groups virksomhedspolitik er, at alt personale handler i overensstemmelse med nationale og internationale konkurrencelove.

Bestemmelserne om urimelig konkurrence samt konkurrencelovene forbyder aftaler og handlinger, som kunne begrænse konkurrence eller forhindre handel. Det er forbudt at indgå aftaler med konkurrenter med det formål at etablere eller styre priser, udelukke visse leverandører eller kunder, opdele kunder og markeder eller begrænse produktion eller salg af produkter.

Personale skal være særligt opmærksomme på at sikre, at aktiviteter, der udføres med repræsentanter fra andre virksomheder, ikke kan betragtes eller fortolkes som værende i strid med konkurrencelovgivningen.

4.5. Interessekonflikt

Personalets personlige aktiviteter må ikke være i konflikt med Aebi Schmidt Groups interesser. Der er en interessekonflikt, hvis der findes en personlig interesse, når der tages en forretningsbeslutning.

Økonomiske investeringer i en konkurrent, kunde eller leverandør skal godkendes af en leder. Hvis disse allerede findes efter indgåelse af ansættelsesforholdet, skal de oplyses. Det gælder også donationer og arv.

5. Politisk engagement og donationer

Donationer til politiske partier, tilknyttede organisationer, kandidater til embedsposter eller embedsmænd i form af penge, materielle aktiver eller tjenesteydelser fra Aebi Schmidt Group kræver godkendelse fra bestyrelsen hos Aebi Schmidt Group ("**Bestyrelsen**"). Aebi Schmidt Group må ikke kræve, at noget personale, hverken direkte eller indirekte, skal foretage politiske donationer eller støtte et politisk parti eller en persons kandidatur til et politisk embede.

Afholdelse af partipolitiske begivenheder eller andre politiske aktiviteter på virksomhedens lokationer er forbudt.

Politiske mandater skal rapporteres til Compliance Officeren, hvis de kunne have en mediepåvirkning eller påvirke Aebi Schmidt Groups legitime interesser.

6. Håndtering af personlige oplysninger og data

6.1. Fortrolige oplysninger

Alle oplysninger, der ikke er blevet offentliggjort, er fortrolige og må ikke afsløres til uautoriserede tredjeparter, hverken under eller efter nogen direktørs, leders eller medarbejders relation til Aebi Schmidt Group, herunder, men ikke begrænset til, for personlig vinding, til tredjeparts fordel eller til Aebi Schmidt Groups ulempe. Personale er forpligtet til aktivt at beskytte fortrolige data mod tredjeparters adgang i overensstemmelse med de gældende retningslinjer, der er specificeret i IT-sikkerhedspolitikken.

6.2. Databeskyttelse

I overensstemmelse med internationale og nationale databeskyttelseslove, behandles Aebi Schmidt Groups medarbejderes personoplysninger kun i det omfang, det er nødvendigt for beskæftigelsesforholdet. Den ikke-autoriserede indsamling, behandling eller deling af personoplysninger fra personale eller forretningspartnere er forbudt. Aebi Schmidt Groups globale persondatapolitik, der er angivet på

<https://www.aebi-schmidt.com/privacy>,

og alle Aebi Schmidt Groups andre interne databeskyttelsesbestemmelser og -procedurer skal overholdes.

6.3. IT-sikkerhed

Effektiviteten af Aebi Schmidt Groups personale og virksomhedens generelle forretningssucces forudsætter global elektronisk udveksling af oplysninger og generel brug af IT-systemer.

Effektive forholdsregler mod IT-risici, herunder tab, tyveri eller ikke-detekteret ændring af oplysninger, er hver enkelt direktørs, leders og medarbejders ansvar. Alle andre af Aebi Schmidt Groups interne databeskyttelsesbestemmelser og -procedurer skal overholdes.

7. Beskyttelse og brug af virksomhedsaktiver

Beskyttelsen af Aebi Schmidt Groups materiale og immaterielle aktiver i forbindelse med virksomhedens aktivitetsområder pålægger alt personale, der desuden skal håndtere ressourcer, der tilhører Aebi Schmidt Group, ansvarligt.

Brugen af ressourcer, der tilhører Aebi Schmidt Group, til private og/eller egennyttige formål er generelt forbudt og kræver en leders godkendelse. Disse retningslinjer skal overholdes, specielt ved brug af telefoner, computere (f.eks. installation af tredjeparts-software), internet og e-mail.

8. Rapportintegritet

Alt personale skal føre nøjagtige forretningsjournaler og følge og overholde finansielle, driftsmæssige og compliance kontroller samt procedurer.

Enhver offentliggørelse af finansielle oplysninger skal forberedes komplet og i tide, så aktionærernes tillid til Aebi Schmidt Group bevares.

Aebi Schmidt Groups finansielle dokumenter, miljø- og sikkerhedsrapporter samt andre dokumenter skal nøjagtigt afspejle de relevante fakta. Ulovlige fremgangsmåder i forbindelse med disse finansielle dokumenter og andre rapporter tolereres ikke i Aebi Schmidt Group.

Aebi Schmidt Groups erklærede virksomhedspolitik er at sikre, at oplysninger og dokumenter, som sendes til regering og administrative myndigheder samt til interessenter og den brede offentlighed, svarer til vores bedste vidende.

9. Insider-handel

Aebi Schmidt Group tror på fair og rimelig handel på de finansielle markeder og bruger eller deler aldrig materiale eller ikke-offentlige oplysninger om Aebi Schmidt Group til handelsformål.

Vi tror på at fremme tilliden på markedet og sikre lige adgang til oplysninger. Alle skal have en rimelig chance for at investere i Aebi Schmidt Group og enhver anden børsnoteret virksomhed. Vi er engageret i at beskytte oplysninger, vi er blevet betroet, og særligt væsentlige, ikke-offentlige oplysninger om Aebi Schmidt Group eller en anden børsnoteret virksomhed.

Som medarbejder kan du have adgang til "insider"-oplysninger om Aebi Schmidt Group eller en anden virksomhed. "Insider"-oplysninger er væsentlige og ikke-offentlige. Du må ikke bruge insider-oplysninger til at sælge eller købe aktier i en børsnoteret virksomhed såsom Aebi Schmidt Group.

- "Væsentlige" betyder, at de kunne påvirke prisen på virksomhedens aktie.
- "Ikke-offentlige" betyder, at offentligheden endnu ikke kender til dem.
- Insider-oplysninger kan omfatte finansielle indtægter eller tab, potentielle fusioner eller opkøb, betydelige transaktioner eller forretningsaftaler, ændringer i den øverste ledelse eller nye projekter eller produkter.
- Brug ikke insider-oplysninger til at købe eller sælge aktier i Aebi Schmidt Group

eller en anden børsnoteret virksomhed. Det ville være "insider-handel". Det er ulovligt.

- Giv ikke "tip" til andre såsom familie og venner med insider-oplysninger, så de kan investere. Det kan medføre alvorlige juridiske konsekvenser, der berører dig og den anden person.
- Beskyt væsentlige, ikke-offentlige oplysninger mod afsløring.

Enhver overtrædelse af disse regler og forbud kan medføre juridiske konsekvenser, herunder strafferetlig forfølgelse og disciplinære sanktioner.

Hvis der er tvivl angående håndtering af insider-oplysninger, kan du kontakte din leder, hvis relevant, eller Compliance Officeren.

10. Kommunikation

Kommunikation med medierne samt udstedelsen af officielle erklæringer udføres udelukkende af de personer i Aebi Schmidt Group, der er udtrykkeligt autoriseret til det. Enhver kommunikation skal udføres på en oprigtig og pålidelig måde, så der opretholdes bæredygtige relationer med interessenter, kunder, leverandører, forretningspartnere, medierne og de fællesskaber, som vi opererer i.

11. Miljøbeskyttelse og bæredygtighed, sikkerhed og sundhed

Miljøbeskyttelse og bæredygtighed, sikkerhed og sundhedspleje, som er afgørende i den fortsatte udvikling og vækst af Aebi Schmidt Group, personalets sundhed og sikkerhed og den langvarige beskyttelse af naturlige ressourcer.

Vi er engageret i at have en sikker arbejdsplads, eliminere ulykker, der kan forebygges, og give passende sundheds- og sikkerhedstræning.

Vi har nul tolerance over for trusler om skade på vores personale eller ejendom. Vi tager arbejdspladssikkerhed meget alvorligt.

Vi opfordrer vores personale til at rapportere sikkerhedsbekymringer og følge alle sikkerhedsanvisninger, -standarder og -krav. Medarbejdere skal bære beskyttelsesudstyr.

Arbejde under påvirkning af stoffer og alkohol kan påvirke ens dømmekraft, skaber en

uacceptabel sikkerhedsrisiko og er strengt forbudt.

Våben er strengt forbudt, og vi gør kun begrænsede undtagelser, som krævet af lovgivningen.

12. Kvalitet og kontinuerlig forbedring

Aebi Schmidt Group er engageret i at levere sikre produkter og tjenester af høj kvalitet og skabe en kultur af kontinuerlig forbedring. Kvaliteten og sikkerheden af Aebi Schmidt Groups produkter og tjenester er afgørende. Kvaliteten afgøres ikke af Aebi Schmidt Group alene – den bestemmes også af Aebi Schmidt Groups kunder. Så længe Aebi Schmidt Group leverer sikre produkter og tjenester af høj kvalitet, vil kunder have tillid, hvilket sikrer langvarig succes.

Det betyder, at medarbejdere skal:

- Lytte til kunder og måle ydeevne og succeser.
- Kontinuerligt bestræbe sig på at overgå kundernes kvalitetsforventninger.
- Kun levere sikre produkter og tjenester af høj kvalitet.
- Engagere sig i excellence i alle kvalitetsprocesser, -systemer, -standarder og -værktøjer.
- Beskytte integriteten af produkterne og tjenesterne ved at undgå uautoriserede afvigelser.
- Forpligte sig til en kultur med nul defekter.

13. International handel, eksport og terrorismekontrol

Aebi Schmidt Group overholder alle nationale, multinationale og supranationale handelsbestemmelser, herunder toldlovgivninger og alle gældende eksportlove, sanktioner og embargoer i forbindelse med produkter, teknologi og data.

Ved vurdering af ikke-registrerede "varer med dobbelt anvendelse", der kan bruges både civilt og militært, er det ikke varerne, men slutbrugerens brug af dem, som er væsentlig. Hvis der er nogen usikkerhed angående den tilsigtede brug af de forventede varer, skal Aebi Schmidt Group ikke levere varerne.

Aebi Schmidt Group understøtter det internationale samfunds samlede indsats til forebyggelse af produktionen og den videre distribution af kemiske, biologiske og atomvåben samt egnede leveringssystemer. Aebi Schmidt Group understøtter indsatsen til hindring af international terrorisme.

14. Implementering af adfærdskodekset

14.1. Ansvar

Det er Compliance Officeren, der skal implementere kodeksen på tværs af Aebi Schmidt Group. Compliance Officeren sikrer, at alle opståede problemstillinger håndteres på en ikke-forudindtaget og objektiv måde. I denne rolle rapporterer Compliance Officeren direkte til bestyrelsesformanden, men Compliance Officeren har dog en pligt til at udøve uafhængig vurdering under udførelse af dens pligter som Compliance Officer, og bestyrelsesformanden har en pligt til ikke at udøve overdreven påvirkning eller pres på Compliance Officerens beslutninger. Compliance Officeren er den kontaktperson, som alt personale kan henvende sig til, hvis de har spørgsmål, og er konsulent i forbindelse med kodeksen. Compliance Officeren og andet compliance-personale skal udvise total diskretion. Det vil ikke have nogen negativ virkning på noget personale at tale med Compliance Officeren.

14.2. Ledernes oplysnings- og overvågningspligt

Alle ledere skal efterprøve og sikre, at deres medarbejdere, der refererer direkte til dem, kender indholdet af denne kodeks. Ledere skal selv implementere kodeksen og lede andre med eksemplarisk adfærd. Ledere skal også sikre, at deres medarbejdere overholder kodeksen og undgår afvigelser i deres ansvarsområder.

15. Dispensationer

15.1. Godkendelse af dispensationer

Direktører og ledende direktører kan kun opnå dispensation fra denne kodeks gennem beslutning, der er truffet af bestyrelsen eller et dedikeret bestyrelsesudvalg. Sådanne dispensationer overvejes udelukkende under særlige omstændigheder, hvor

de vurderes som nødvendige og berettigede for beskyttelse af Aebi Schmidt Groups legitime interesser.

15.2. Offentliggørelse af dispensationer

Alle dispensationer, der tildeles under dette punkt 15, skal offentliggøres inden for fire hverdage ved hjælp af én eller flere af følgende metoder:

- Indgivelse af en aktuel rapport på Formular 8-K til Securities and Exchange Commission (SEC).
- Udsendelse af en pressemeddelelse.
- Offentliggørelse på Aebi Schmidt Groups officielle websted i overensstemmelse med punkt 5.05(c) på formular 8-K.

16. Håndhævelsesmetode

16.1. Ansvar for håndhævelse

Compliance Officeren skal sikre hurtig og konsistent håndhævelse af denne kodeks. De skal undersøge rapporterede overtrædelser upartisk og foretage passende handling i overensstemmelse med gældende love og firmapolitikker.

16.2. Rapportering af overtrædelser

Personale opfordres til at rapportere enhver mistænkelig adfærd eller mistænkte overtrædelser uden frygt for repressalier ved indgivelse af en rapport i god tro.

Ved bestemmelse af, om en adfærdsmåde er værd at rapportere, skal følgende spørgsmål stilles:

- Er aktiviteten lovlig?
- Føles aktiviteten rigtig?
- Ville en leder eller et familiemedlem godkende aktiviteten?
- Overholder aktiviteten kodeksen?

Hvis svaret er "Nej" eller "Ved det ikke", skal adfærdsmåden rapporteres til én eller flere af følgende:

- Medarbejderens leder.
- Compliance Officeren.

Alle rapporter vil blive behandlet fortroligt i det omfang, det er tilladt af loven. Alle repressalier eller mistænkte repressalier skal rapporteres øjeblikkeligt.

16.3. Fair proces

Aebi Schmidt Group er fuldt engageret i at sikre en fair proces ved bestemmelse af overtrædelser. Undersøgelser gennemføres upartisk, og enkeltpersoner, der anklages for overtrædelser, vil kunne præsentere deres sag, før der tages nogen disciplinær handling.

16.4. Disciplinære handlinger

Overtrædelser af denne kodeks kan medføre disciplinære handlinger, herunder i sidste instans afskedigelse eller fratrædelse af stilling, i overensstemmelse med gældende lovgivning og ansættelsesvilkår.

17. Ansvar for overholdelse

Alt personale skal overholde denne kodeks. Ledere har et yderligere ansvar i forbindelse med at sikre, at deres team forstår og overholder disse standarder.

18. Ændringer af kodeksen

Denne kodeks kan ændres fra tid til anden efter bestyrelsens beslutning. Alle ændringer af materiale skal offentliggøres inden for fire hverdage gennem én eller flere metoder, der er beskrevet i afsnit 15.2.



Barend Fruithof
Group CEO



Thomas Schenkirsch
Chief Group Services

Adfærdskodeks for alt personale i vores koncern

Bilag 1

Compliance Officer

Jay Goldbaum
Compliance Officer

Aebi Schmidt Holding AG
Lindbergh-Allee 1
8152 Glattpark
Schweiz

jay.goldbaum@aebi-schmidt.com
Telefon: +41 44 308 58 55
Telefon: +1 517 543 64 00