

Etiske retningslinjer

for hele personale

Tittel på retningslinjer	Etiske retningslinjer for hele personale
Ansvarlig avdeling	Gruppens personalavdeling
Geografisk område	Globalt: Aebi Schmidt Holding AG og datterselskap («Aebi Schmidt Group»)
Gyldig fra	1. juli 2025
Sist oppdatert	1. juli 2025
Godkjent av	Styret
Revidert av	-
Nummer/Versjon	2.0
Klassifisering	Offentlig

1. Bruksområde

Disse etiske retningslinjene («**retningslinjene**») oppsummerer Aebi Schmidt Groups viktigste prinsipper og normer som ledere, mellomledere og ansatte (Aebi Schmidts «**personale**») forventes å ha kjennskap til. Disse etiske retningslinjene må gjøres tilgjengelige for hele personale i Aebi Schmidt Group så vel som tilknyttede selskaper der Aebi Schmidt Group indirekte eier en større andel enn 50 %. I tilfeller med minoritetsinteresse søker Aebi Schmidt Group å jobbe mot samsvar med sammenlignbare krav der det er mulig.

Enhver leder, mellomleder og ansatt må bekrefte skriftlig i form av et samsvarsbrev at adferd og forbud som er beskrevet i de etiske retningslinjene er forstått og respekteres.

Retningslinjene utgjør ikke en arbeidsavtale med Aebi Schmidt personale, og gir ikke lovbestemte rettigheter. Det er retningslinjer for ærlig og etisk forretningsvirksomhet. Prinsippene i disse retningslinjene støttes av mer detaljerte retningslinjer, inkludert personalhåndbøker.

2. Rettferdig og hensynsfull arbeidsplass

Andres rettigheter er viktig for Aebi Schmidt Group. Ingen skal mobbes, trakasseres eller diskrimineres, og alt personale må respektere rettigheter og nasjonale og kulturelle ulikheter for alle individer de kommer i kontakt med.

Det fastsatte målet for Aebi Schmidt Group er å ikke diskriminere en eneste leder, mellomleder, ansatt, jobbsøker eller forretningspartner basert på deres alder, rase, religion, hudfarge, kjønn, funksjonshemming, nasjonalitet, slekt, sivilstand, seksuell legning eller noen andre diskrimineringsgrunnlag. Aebi Schmidt Group vil ikke tolerere noen form for trakassering, verken fysisk eller verbalt, av ledere, mellomledere, ansatte eller forretningspartnere.

Aebi Schmidt Group fremmer likestilling for alle ansatte på arbeidsplassen. Alle avgjørelser tas på grunnlag av dyktighet, kvalifikasjoner, ferdigheter og erfaring.

Aebi Schmidt Group retter seg etter alle lover og regler for arbeid og ansatte, og har nulltoleranse for barnearbeid, tvangsarbeid eller menneskehandel.

3. Hederlig oppførsel

Alt personale i Aebi Schmidt Group er pålagt å opptre ærlig, redelig og transparent i all forretningsvirksomhet. Ærlighet krever at man er sannferdig, oppriktig og likefrem i kommunikasjon og handlinger. Dette inkluderer å unngå bedrageri, underordning av prinsipper eller enhver forsettlig feilaktig fremstilling av fakta.

For å oppfylle forpliktelsen til hederlig oppførsel:

- må alt personale unngå bedrageri, stjele, løgn eller med hensikt å villede andre med utelatelser eller halvsannheter
- personale må ikke med viten gi misvisende uttalelser eller ta del i upassende fremgangsmåter i forretningsvirksomhet med kunder, leverandører, konkurrenter eller andre interessenter
- alle forretningsrelaterte handlinger må reflektere rettferdighet og respekt for andre, samtidig som de høyeste etiske standardene overholdes

Aebi Schmidt Group forventer at alt personale overholder disse prinsippene i alle aspekter av arbeidet sitt for å fremme tillit og ansvarlighet innad i organisasjonen og med eksterne interessenter.

4. Prinsipper i forretningsmiljøet

4.1. Samsvar med lovbestemmelser

Som følge av det internasjonale miljøet Aebi Schmidt Group opererer i, er Aebi Schmidt Group underlagt flere nasjonale og overnasjonale lover. Forretningsanliggende og forretningsprosesser i Aebi Schmidt Group må håndteres i henhold til alle gjeldende lover, forpliktelser gjort frivillig og andre bindende bestemmelser innenfor rammene for forretningsvirksomhet. Personale må også rette seg etter alle gjeldende lovbestemmelser.

4.2. Motta gaver og invitasjoner

Gaver, tjenester og invitasjoner må ikke gis eller mottas dersom:

- de normale rammene eller den lokale sedvanlige verdien overstiges
- de har en upassende høy verdi og kan bli ansett eller forstått som en bestikkelse
- de gjeldende lovene eller etiske prinsippene i Aebi Schmidt Group overtreddes

- de omhandler penger eller andre finansielle fordeler fra tredjepart, som lån, sikkerhet eller oppdrag

Ved tvil, konferer med lederen din om mulig, eller med Aebi Schmidt Group compliance officer («**Compliance Officer**»), som du finner navn på og kontaktinformasjon til i Vedlegg 1.

4.3. Korrupsjon

Aebi Schmidt Group er forpliktet til å følge alle gjeldende antikorrupsjonslover, inkludert de som forbyr bestikkelser eller forsøk på bestikkelser med kontanter eller verdifulle gjenstander.

Personale må rapportere til lederen sin, om det er mulig, eller til Compliance Officer:

- forespørslar om korrupsjonshandlinger fra forretningspartnere eller
- forhold som indikerer korrupsjon.

Enhver tilleggsavtale i kontrakter, eller rettelser i eksisterende kontrakter med tredjepart, må dokumenteres skriftlig.

4.4. Rettferdig konkurranse

Et fundamentalt prinsipp i retningslinjene til Aebi Schmidt Groups forretningsvirksomhet er at alt personale handler i henhold til nasjonale og internasjonale konkurranselover.

Bestemmelsene om urettferdig konkurranse og antitrustlovgivning forhindrer avtaler og handlinger som kan begrense konkurranse eller hindre handel. Det er ulovlig å inngå avtaler med konkurrenter om å etablere eller kontrollere priser, å boikotte bestemte leverandører eller kunder, å fordele kunder og markeder eller å begrense produksjon eller salg av produkter.

Personale må vise spesiell aktsomhet for å sørge for at aktiviteter med representanter for andre bedrifter ikke kan betraktes eller forstås som overtredelse av konkurranselovgivning.

4.5. Inhabilitet

De private aktivitetene til personale må ikke komme i konflikt med interessene til Aebi Schmidt Group. Inhabilitet forekommer dersom en personlig interesse er gjeldende når en forretningsavgjørelse tas.

Finansielle investeringer i en konkurrent, kunde eller leverandør må godkjennes av leder. Dersom disse allerede eksisterer ved inngåelse av ansettelsesforholdet, må de fremlegges. Dette gjelder også donasjoner og arv.

5. Politisk engasjement og donasjoner

Donasjoner til politiske partier, tilknyttede organisasjoner, kandidater til eller innehaver av embetsstillinger i form av penger, materielle goder eller tjenester fra Aebi Schmidt Group krever godkjenning fra styret i Aebi Schmidt Group («**styret**»). Aebi Schmidt Group kan ikke kreve at personale, direkte eller indirekte, skal gi politiske donasjoner eller å støtte et politisk parti eller en persons politiske kandidatur.

Politiske partiarrangement eller andre politiske aktiviteter er forbudt i bedriftens lokaler.

Politiske mandater må rapporteres til Compliance Officer dersom de kan medføre omtale i media eller påvirke de rettmessige interessene til Aebi Schmidt Group.

6. Håndtering av personopplysninger og data

6.1 Konfidensiell informasjon

All informasjon som ikke har blitt gjort offentlig tilgjengelig, er konfidensiell og må ikke gjøres tilgjengelig for tredjepart verken under eller etter enhver leders, mellomleders eller ansattes forhold med Aebi Schmidt Group, inkludert, men ikke begrenset til, personlig vinning, til fordel for tredjepart eller til skade for Aebi Schmidt Group. Personale er forpliktet til å aktivt beskytte konfidensielle data mot innsyn fra tredjepart i henhold til eksisterende retningslinjer fastsatt i retningslinjene for datasikkerhet.

6.2. Personvern

I overensstemmelse med internasjonale og nasjonale personvernlover blir personlig informasjon om ansatte i Aebi Schmidt Group kun behandlet dersom det har betydning for ansettelsesforholdet. Uautorisert innhenting, behandling eller deling av personlig informasjon om personale eller forretnings

partnere er forbudt. Aebi Schmidt Groups personvernerklæring fastsatt i

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

og alle andre interne personvernbestemmelser og fremgangsmåter i Aebi Schmidt Group må følges.

6.3. Datasikkerhet

Den verdensomspennende elektroniske utvekslingen av informasjon og den generelle bruken av IT-systemer er viktige forutsetninger for effektiviteten til Aebi Schmidt Groups personale og bedriftens samlede suksess.

Hver leder, mellomleder og ansatt er ansvarlig for effektive forholdsregler mot IT-risikoer, inkludert tap, tyveri eller uoppdaget endring av informasjon. Alle andre interne retningslinjer og prosedyrer for datasikkerhet i Aebi Schmidt Group må følges.

7. Beskyttelse og bruk av selskapets eiendeler

Alt personale er ansvarlige for å beskytte de materielle og ikke-materielle eiendelene til Aebi Schmidt Group innenfor deres arbeidsfelt, og det kreves at midler som eies av Aebi Schmidt Group håndteres ansvarlig.

Bruk av midler som eies av Aebi Schmidt Group til private og/eller egennyttige formål er generelt forbudt og krever godkjenning fra en leder. Disse retningslinjene må følges, spesielt ved bruk av telefoner, datamaskiner (f.eks. installering av tredjeparts programvare), internettet og e-post.

8. Redelig rapportering

Alt personale er pålagt å føre nøyaktig oversikt over forretningshandlinger, og følge prosedyrer for finans, drift og samsvarskontroller.

All offentlig deling av finansiell informasjon vil bli utarbeidet fullstendig og i rett tid for å opprettholde aksjonærenes tillit til Aebi Schmidt Group.

Økonomiske dokumenter, miljø- og sikkerhetsrapporter så vel som andre dokumenter fra Aebi Schmidt Group må nøyaktig reflektere de relevante fakta. Ulovlige metoder forbundet med disse økonomiske postene og

andre rapporter er ikke tolerert i Aebi Schmidt Group.

De erklærte retningslinjene for forretningsvirksomheten til Aebi Schmidt Group er å sørge for at informasjon og dokumentasjon som er fremlagt til myndighetene og de administrative instanser, så vel som interessenter og allmennheten, korresponderer med hva vi har kjennskap til.

9. Innsidehandel

Aebi Schmidt Group tror på rettferdig handel i finansmarkeder, og benytter eller deler aldri informasjon som ikke er offentlig om Aebi Schmidt Group for handelsformål.

Vi tror på å opparbeide tillit i markedet og sørge for lik tilgang til informasjon. Alle bør ha en rettferdig sjanse til å investere i Aebi Schmidt Group og alle andre offentlig kjente selskap. Vi er forpliktet til å beskytte informasjon som er betrodd til oss, spesielt fortrolig, ikke-offentlig informasjon om Aebi Schmidt Group, eller et annet offentlig kjent selskap.

Som ansatt kan du ha tilgang til «innside»-informasjon om Aebi Schmidt Group eller et annet offentlig kjent selskap. «Innside»-informasjon er fortrolig og ikke offentlig. Du kan ikke benytte innsideinformasjon til å kjøpe eller selge aksjer i et offentlig kjent selskap som Aebi Schmidt Group.

- «Fortrolig» betyr at det kan påvirke prisen på selskapets aksjer.
- «Ikke-offentlig» betyr at allmennheten ikke vet om det ennå.
- Innsideinformasjon kan inkludere finansielle fortjenester eller tap, potensielle sammenslåinger eller oppkjøp, signifikante overføringer eller forretningsavtaler, endring i toppledelse eller nye prosjekter eller produkter.
- Ikke benytt innsideinformasjon til å kjøpe eller selge aksjer i Aebi Schmidt Group eller et annet offentlig kjent selskap. Det vil være «innsidehandel». Det er ulovlig.
- Ikke gi «tips» til andre, som familie eller venner, om innsideinformasjon så de kan investere. Dette kan føre til alvorlige juridiske konsekvenser for deg og den andre personen.
- Beskytt fortrolig, ikke-offentlig informasjon mot deling.

Et hvert brudd på disse reglene og forbudene kan resultere i juridiske konsekvenser, inkludert straffeforfølgelse og straff.

Ved tvil angående håndtering av innsideinformasjon, konferer om mulig med leder, eller med compliance officer.

10. Kommunikasjon

Kommunikasjon med media, samt utstedelse av offisielle uttalelser, skal kun utføres av de personene i Aebi Schmidt Group som eksplisitt har fullmakt til dette. All kommunikasjon må gjøres på en sannferdig og pålitelig måte for å opprettholde forsvarlige forhold til interessenter, kunder, leverandører, forretningspartnere, media og samfunnene vi opererer i.

11. Miljøvern og bærekraft, sikkerhet og helse

Miljøvern og bærekraft, sikkerhet, helsehjelp nødvendig for den kontinuerlige utviklingen og veksten i verdiene i Aebi Schmidt Group, helse, miljø og sikkerhet til personale og den langsiktige beskyttelsen av naturlige ressurser.

Vi forplikter oss til å sørge for en sikker arbeidsplass, eliminere ulykker som kan avverges, og sørge for nødvendig opplæring innen helse, miljø og sikkerhet.

Vi har nulltoleranse for enhver fare for skade på vårt personale på vår eiendom. Vi tar sikkerhet på arbeidsplassen alvorlig.

Vi oppfordrer personalet til å rapportere sikkerhetsmessige bekymringer og følge alle sikkerhetsinstruksjoner, -regler og -krav. Ansatte er påkrevd å bruke beskyttelsesutstyr.

Å jobbe under påvirkning av narkotika og alkohol kan svekke dømmekraften, skape en uakseptabel sikkerhetsrisiko, og er strengt forbudt.

Våpen er strengt forbudt, og vi gjør kun lov-pålagte begrensede unntak.

12. Kvalitet og kontinuerlig forbedring

Aebi Schmidt Group er forpliktet til å levere trygge produkter og tjenester av høy kvalitet, og skape en kultur for kontinuerlig forbedring. Kvaliteten og tryggheten på produktene og tjenestene til Aebi Schmidt Group er

grunnleggende. Kvalitet bestemmes ikke av Aebi Schmidt Group alene, den bestemmes også Aebi Schmidt Groups kunder. Så lenge Aebi Schmidt Group leverer trygge produkter og tjenester av høy kvalitet, vil kunder ha tillit som forsikrer langsiktig suksess.

Dette betyr at ansatte må:

- høre på kunder og måle ytelse og resultater
- kontinuerlig strebe etter å overgå kundenes forventninger til kvalitet
- kun levere trygge produkter og tjenester av høy kvalitet
- forplikte seg til å være best i alle kvalitetsprosesser, -systemer, -standarder og -verktøy
- beskytte integriteten til produktene og tjenestene ved å unngå uautoriserte avvik
- forplikte seg til en kultur med null toleranse for defekter

13. Internasjonal handel, eksport og kontroll av terrorisme

Aebi Schmidt Group retter seg etter alle nasjonale, multinasjonale og overnasjonale handelslover, inkludert tollregler og alle gjeldende lover for eksportkontroll, sanksjoner og embargoer med hensyn til produkter, teknologi og data.

Ved vurdering av ikke oppførte «to-bruksvarer» som kan benyttes både i sivil og militært øyemed, er det ikke varen, men sluttbrukers bruk som er avgjørende. I tilfeller der det er usikkerhet forbundet med den tiltenkte bruken av den eksporterte varen, skal Aebi Schmidt Group ikke levere varen.

Aebi Schmidt Group støtter all innsats fra det internasjonale samfunnet for å forebygge produksjon og videre distribusjon av kjemiske, biologiske og kjernefysiske våpen, så vel som hensiktsmessige leveringssystemer. Aebi Schmidt Group støtter innsatsen med å stoppe internasjonal terrorisme.

14. Implementering av etiske retningslinjer

14.1. Ansvarsforhold

Compliance Officer er ansvarlig for implementering av retningslinjene over hele Aebi Schmidt Group. Compliance Officer forsikrer

at alle saker som tas opp blir håndtert på en upartisk og objektiv måte. I denne rollen rapporterer Compliance Officer direkte til styrets leder. Compliance Officer har imidlertid likevel plikt til å foreta en uavhengig vurdering i sin rolle som Compliance Officer, og styreleder har plikt til ikke å utøve upassende innflytelse eller press på Compliance Officers beslutninger. Compliance Officer er tilgjengelig for alt personale som en kontaktperson, både for å svare på spørsmål og som en rådgiver angående retningslinjene. Compliance Officer og annet compliance-personale er pålagt å vise skjønn. Å snakke med Compliance Officer vil ikke ha en negativ innvirkning på noe personale.

14.2. Leders plikt til informasjon og overvåking

Alle ledere må sjekke og forsikre seg om at alle som rapporterer til dem er oppmerksomme på innholdet i disse retningslinjene. Ledere bør innføre retningslinjene selv, og lede andre med eksemplarisk oppførsel. Leder må også forsikre seg om at deres ansatte følger retningslinjene og unngår avvik innenfor deres ansvarsområde.

15. Fritak

15.1. Godkjenning av fritak

Et hvert fritak fra disse retningslinjene for ledere eller direktører kan kun innvilges av styret eller en komité utnevnt av styret. Slike fritak vil kun bli vurdert i spesielle tilfeller der de anses nødvendige og berettigede for å beskytte de legitime interessene til Aebi Schmidt Group.

15.2. Tilgjengeliggjøring av fritak

Alle fritak gitt under dette avsnitt 15 må bli gjort tilgjengelig innen fire virkedager, gjennom en eller flere av følgende metoder:

- sende inn en aktuell rapport på skjema 8-K til Securities and Exchange Commission (SEC)
- sende ut en pressemelding
- publisere fritaket på den offisielle nettsiden til Aebi Schmidt Group i henhold til punkt 5.05(c) på Form 8-K

16. Gjennomføringsprosedyre

16.1. Ansvarlig for gjennomføring

Compliance Officer er ansvarlig for å sørge for umiddelbar og forenlig gjennomføring av disse retningslinjene. Hen skal undersøke rapporterte overtredelser upartisk og iverksette passende tiltak i henhold til gjeldende lover og selskapets retningslinjer.

16.2. Rapportering av overtredelser

Personale oppfordres til å rapportere enhver tvilsom oppførsel eller mistenkte overtredelser uten frykt for gjengjeldelse for å ha rapportert i god tro.

For å kunne bestemme om en oppførsel er verdt å rapportere, bør følgende spørsmål besvares:

- Er aktiviteten lovlig?
- Føles aktiviteten rett?
- Ville lederen eller et familiemedlem godkjenne aktiviteten?
- Er aktiviteten i henhold til retningslinjene?

Hvis svaret er «nei» eller «jeg vet ikke» bør oppførselen rapporteres til en eller flere av følgende:

- den ansattes leder
- Compliance Officer

Alle rapporteringer blir håndtert konfidensielt i den grad det er lovlig. Enhver gjengjeldelse eller mistenkt gjengjeldelse skal rapporteres umiddelbart.

16.3. Rettferdig prosess

Aebi Schmidt Group er forpliktet til å sørge for en rettferdig prosess for å avgjøre overtredelser. Undersøkelser vil bli utført upartisk, og individer beskyldt for overtredelser vil få muligheten til å legge frem sin side av saken før disiplinærtiltak blir iverksatt.

16.4. Disiplinærtiltak

Overtredelse av retningslinjene kan føre til disiplinærtiltak, inkludert oppsigelse eller fjerning fra stillingen, i henhold til gjeldende lover og arbeidsavtaler.

17. Ansvar for etterlevelse

Alt personale har ansvar for etterlevelse av disse retningslinjene. Ledere har et

tilleggsansvar i å sikre at teamene deres forstår og følger disse standardene.

18. Endringer i retningslinjene

Disse retningslinjene kan fra tid til annen endret etter vedtak i styret. Enhver endring i materiale vil bli offentliggjort gjennom en eller flere av metodene beskrevet i avsnitt 15.2 i løpet av fire virkedager.



Barend Fruithof
Group CEO



Thomas Schenkirsch
Chief Group Services

Etiske retningslinjer for hele personale

Vedlegg 1

Compliance Officer

Jay Goldbaum
Compliance Officer

Aebi Schmidt Holding AG
Lindbergh-Allee 1
8152 Glattpark
Sveits

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