

Kodeks postępowania

dla całego personelu naszej grupy

Tytuł polityki	Kodeks postępowania dla całego personelu naszej grupy
Odpowiedzialny dział	HR Grupy
Zakres geograficzny	Globalny: Aebi Schmidt Holding AG i jej spółki zależne („Aebi Schmidt Group”)
Data wejścia w życie	1 lipca 2025 r.
Data ostatniej aktualizacji	1 lipca 2025 r.
Zatwierdził(a)	Rada Nadzorcza
Skontrolował(a)	-
Numer/wersja	2.0
Klasyfikacja	Publiczny

1. Zakres stosowania

Niniejszy Kodeks postępowania („Kodeks”) obejmuje najważniejsze zasady i normy Aebi Schmidt Group, z którymi członkowie zarządu, kadra kierownicza i pracownicy („**personel**” Aebi Schmidt) mają obowiązek się zapoznać. Niniejszy Kodeks musi zostać przekazany całemu personelowi oraz ma zastosowanie do całego personelu Aebi Schmidt Group, a także do spółek powiązanych, w których Aebi Schmidt Group posiada pośrednio ponad 50% udziałów. W przypadku udziału mniejszościowego Aebi Schmidt Group w miarę możliwości dąży do zapewnienia zgodności z podobnymi wymogami.

Każdy członek zarządu, członek kadry kierowniczej i pracownik musi potwierdzić na piśmie w formie oświadczenia o zgodności, że rozumie i respektuje zachowania i zakazy określone przez Kodeks.

Kodeks nie stanowi umowy o pracę z personelem Aebi Schmidt ani nie tworzy praw. Jest to zbiór wytycznych dotyczących uczciwego i etycznego prowadzenia działalności. Zasady zawarte w Kodeksie są uzupełnione bardziej szczegółowymi politykami, w tym podręcznikami dla pracowników.

2. Sprawiedliwe i oparte na wzajemnym szacunku miejsce pracy

Aebi Schmidt Group szanuje prawa innych osób. Nikt nie powinien być prześladowany, nękanym ani dyskryminowany, a cały personel musi respektować prawa oraz różnice narodowe i kulturowe wszystkich osób, z którymi ma kontakt.

Aebi Schmidt Group stawia sobie za cel nie-dyskryminowanie żadnego członka zarządu, członka kadry kierowniczej, pracownika, osoby ubiegającej się o pracę ani partnera biznesowego ze względu na wiek, rasę, religię, kolor skóry, płeć, niepełnosprawność, narodowość, pochodzenie, stan cywilny, orientację seksualną lub inne cechy chronione. Aebi Schmidt Group nie będzie tolerować żadnych przypadków nękania, fizycznego lub słownego, wobec członków zarządu, członków kadry kierowniczej, pracowników i partnerów biznesowych.

Aebi Schmidt Group promuje równe szanse dla wszystkich pracowników w miejscu pracy. Każda decyzja jest podejmowana na

podstawie osiągnięć, kwalifikacji, umiejętności i doświadczenia.

Aebi Schmidt Group przestrzega wszystkich przepisów prawa pracy i przepisów dotyczących zatrudnienia i nie akceptuje pracy dzieci, pracy przymusowej ani handlu ludźmi.

3. Uczciwe postępowanie

Cały personel Aebi Schmidt Group jest zobowiązany do uczciwego, rzetelnego i przejrzystego postępowania we wszystkich kontaktach biznesowych. Uczciwość wymaga prawdomówności, szczerości i otwartości w komunikacji i działaniach. Obejmuje to podporządkowywanie się zasadom oraz unikanie oszustw lub jakiegokolwiek celowego wprowadzania w błąd co do faktów.

Aby wypełnić zobowiązanie do uczciwego postępowania:

- Cały personel musi unikać oszukiwania, kradzieży, kłamstwa lub celowego wprowadzania innych w błąd poprzez pomijanie faktów lub podawanie niepełnych informacji.
- Personel nie może świadomie składać żadnych wprowadzających w błąd oświadczeń ani angażować się w niewłaściwe praktyki w kontaktach z klientami, dostawcami, konkurentami lub innymi interesariuszami.
- Wszystkie interakcje biznesowe muszą odzwierciedlać uczciwość i szacunek dla innych, przy jednoczesnym przestrzeganiu najwyższych standardów etycznych.

Aebi Schmidt Group oczekuje od całego personelu przestrzegania tych zasad we wszystkich aspektach pracy, aby budować zaufanie i odpowiedzialność wewnątrz organizacji oraz we współpracy z zewnętrznymi interesariuszami.

4. Zasady w otoczeniu biznesowym

4.1. Zgodność z przepisami prawnymi

Ponieważ Aebi Schmidt Group działa w środowisku międzynarodowym, podlega licznym przepisom krajowym i międzynarodowym. Sprawy i procesy biznesowe Aebi Schmidt Group muszą być realizowane w sposób zgodny ze wszystkimi

obowiązującymi przepisami prawa, dobrowolnie podjętymi zobowiązaniami i innymi wiążącymi przepisami w zakresie prowadzonych interesów. Personel musi również postępować zgodnie ze wszystkimi obowiązującymi przepisami prawnymi.

4.2. Przyjmowanie prezentów i zaproszeń

Oferowanie lub przyjmowanie prezentów, przysług lub zaproszeń jest zabronione, jeśli:

- przekracza normalny zakres lub zwyczajowo przyjętą wartość.
- mają one nieodpowiednio wysoką wartość i mogą być postrzegane lub rozumiane jako łapówka.
- narusza to obowiązujące przepisy lub zasady etyczne Aebi Schmidt Group.
- dotyczą pieniędzy lub innych korzyści finansowych od podmiotów trzecich, takich jak pożyczki, papiery wartościowe lub prowizje.

W razie wątpliwości należy skonsultować się z przełożonym (w stosownych przypadkach) lub ze specjalistą ds. zgodności Aebi Schmidt Group („**Specjalista ds. zgodności**”), którego nazwisko i dane kontaktowe podano w Załączniku 1.

4.3. Korupcja

Aebi Schmidt Group zobowiązuje się do przestrzegania wszystkich obowiązujących przepisów antykorupcyjnych, w tym przepisów zakazujących wręczania lub próby wręczania łapówek w postaci gotówki lub przedmiotów wartościowych.

Personel ma obowiązek zgłaszać swojemu menedżerowi lub, w stosownych przypadkach, Specjaliście ds. zgodności następujące przypadki:

- żądania działań korupcyjnych przez partnerów biznesowych lub
- okoliczności wskazujące na korupcję.

Wszelkie dodatkowe porozumienia lub uzupełnienia do istniejących umów z podmiotami trzecimi muszą być udokumentowane na piśmie.

4.4. Uczciwa konkurencja

Fundamentalną zasadą Aebi Schmidt Group jest postępowanie całego personelu zgodnie z krajowymi i międzynarodowymi prawami konkurencji.

Przepisy dotyczące nieuczciwej konkurencji i praw antymonopolowych zabraniają porozumień i działań mogących ograniczać konkurencję lub uniemożliwiać handel. Zabrania się zawierania porozumień z konkurentami w celu kształtowania lub kontrolowania cen, bojkotowania określonych dostawców lub klientów, dzielenia klientów i rynków bądź ograniczania produkcji lub sprzedaży produktów.

Personel musi w szczególności zadbać o to, aby działania podejmowane z przedstawicielami innych przedsiębiorstw nie mogły być uznane lub interpretowane jako naruszenie prawa konkurencji.

4.5. Konflikt interesów

Osobiste działania personelu nie mogą być w konflikcie z interesami Aebi Schmidt Group. Konflikt interesów ma miejsce, jeśli podczas podejmowania decyzji biznesowej występuje osobisty interes.

Inwestycje finansowe w firmy konkurencyjne, klientów lub dostawców muszą zostać zatwierdzone przez menedżera. Jeśli takie inwestycje istniały jeszcze przed rozpoczęciem stosunku pracy, muszą zostać ujawnione. Dotyczy to również darowizn i spadków.

5. Zaangażowanie polityczne i darowizny

Darowizny na rzecz partii politycznych, powiązanych organizacji, kandydatów lub pracowników biur rządowych w formie pieniędzy, dóbr materialnych lub usług Aebi Schmidt Group wymagają zgody zarządu Aebi Schmidt Group („**Zarząd**”). Aebi Schmidt Group w żaden bezpośredni lub pośredni sposób nie może wymagać od personelu przekazywania darowizn na cele polityczne lub wspierania partii politycznej bądź kandydatury jakiejś osoby na stanowisko polityczne.

Zabrania się prowadzenia imprez politycznych lub innych działań politycznych na terenie przedsiębiorstwa.

Mandaty polityczne należy zgłaszać Specjaliście ds. zgodności, jeśli mogłyby mieć efekt medialny lub naruszać interesy prawne Aebi Schmidt Group.

6. Postępowanie z informacjami i danymi osobowymi

6.1. Informacje poufne

Wszelkie informacje, które nie zostały podane do wiadomości publicznej, są poufne i nie mogą być ujawniane nieuprawnionym osobom trzecim w trakcie ani po zakończeniu trwania stosunku pracy członka Zarządu, członka kadry kierowniczej lub pracownika z Aebi Schmidt Group, w tym między innymi w celu osiągnięcia korzyści osobistych, korzyści na rzecz osób trzecich lub ze szkodą dla Aebi Schmidt Group. Personel jest zobowiązany do aktywnej ochrony poufnych danych przed dostępem osób trzecich zgodnie z obowiązującymi wytycznymi określonymi w Zasadach bezpieczeństwa IT.

6.2. Ochrona danych

Zgodnie z międzynarodowymi i krajowymi prawami w zakresie ochrony danych, dane osobowe pracowników Aebi Schmidt Group są przetwarzane wyłącznie w wymiarze koniecznym dla stosunku pracy. Zbieranie, przetwarzanie lub udostępnianie danych osobowych personelu i partnerów biznesowych bez upoważnienia jest zabronione. Należy przestrzegać Globalnej polityki prywatności Aebi Schmidt Group określonej na stronie

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

oraz wszystkich innych wewnętrznych przepisów i procedur dotyczących ochrony danych obowiązujących w Aebi Schmidt Group.

6.3. Bezpieczeństwo IT

Globalna elektroniczna wymiana informacji i ogólne stosowanie systemów IT są ważnymi warunkami efektywności personelu Aebi Schmidt Group i ogólnego sukcesu biznesowego.

Skuteczne zapobieganie zagrożeniom informatycznym, w tym utracie, kradzieży lub niewykrytej modyfikacji informacji, są obowiązkiem każdego członka Zarządu, członka kadry kierowniczej i pracownika. Należy przestrzegać wszystkich innych wewnętrznych przepisów i procedur bezpieczeństwa IT w Aebi Schmidt Group.

7. Ochrona i korzystanie z zasobów firmowych

Cały personel jest odpowiedzialny za ochronę materialnych i niematerialnych zasobów Aebi Schmidt Group w ramach swoich obszarów działalności i zobowiązany jest do odpowiedzialnego obchodzenia się z zasobami będącymi własnością Aebi Schmidt Group.

Użycie zasobów należących do Aebi Schmidt Group do prywatnych i/lub własnych celów jest ogólnie zabronione i wymaga zgody menedżera. Należy przestrzegać tych wytycznych, szczególnie podczas korzystania z telefonów, komputerów (np. instalacji oprogramowania podmiotów trzecich), Internetu i poczty elektronicznej.

8. Integralność raportów

Cały personel jest zobowiązany do dokładnego prowadzenia dokumentacji biznesowej oraz przestrzegania środków kontroli i procedur finansowych, operacyjnych oraz dotyczących zgodności.

Wszystkie publiczne informacje finansowe będą przygotowywane w sposób kompletny i terminowy, aby utrzymać zaufanie akcjonariuszy do Aebi Schmidt Group.

Dokumenty finansowe, raporty środowiskowe i dotyczące bezpieczeństwa oraz inne dokumenty Aebi Schmidt Group muszą dokładnie odnosić się do istotnych faktów. Nielegalne praktyki związane z dokumentacją finansową i innymi sprawozdaniami nie są tolerowane w Aebi Schmidt Group.

Deklarowana polityka firmy Aebi Schmidt Group ma na celu zapewnienie, że informacje i dokumenty przedkładane organom rządowym i administracyjnym, jak również interesariuszom i opinii publicznej, są zgodne z naszą najlepszą wiedzą.

9. Insider trading

Aebi Schmidt Group wierzy w uczciwy handel na rynkach finansowych i nigdy nie wykorzystuje ani nie udostępnia informacji istotnych lub niepublicznych dotyczących Aebi Schmidt Group na potrzeby obrotu papierami wartościowymi.

Wierzymy w budowanie zaufania na rynku i zapewnienie równego dostępu do informacji. Każdy powinien mieć równe szanse na inwestowanie w Aebi Schmidt Group i inne spółki publiczne. Zobowiązujemy się do ochrony powierzonych nam informacji, zwłaszcza istotnych, niepublicznych informacji dotyczących Aebi Schmidt Group lub innej spółki publicznej.

Pracownicy mogą mieć dostęp do „informacji wewnętrznych” dotyczących Aebi Schmidt Group lub innej spółki publicznej. „Informacje wewnętrzne” są istotne i niepubliczne. Nie wolno wykorzystywać informacji wewnętrznych do kupna lub sprzedaży akcji spółki publicznej, takiej jak Aebi Schmidt Group.

- „Istotne” oznacza, że informacje mogą wpłynąć na cenę akcji spółki.
- „Niepubliczne” oznacza, że nie są one jeszcze znane opinii publicznej.
- Informacje wewnętrzne mogą obejmować zyski lub straty finansowe, potencjalne fuzje lub przejęcia, istotne transakcje lub umowy biznesowe, zmiany na poziomie zarządu lub nowe projekty lub produkty.
- Nie wolno wykorzystywać informacji wewnętrznych do kupna lub sprzedaży akcji Aebi Schmidt Group lub innej spółki publicznej. Takie działanie to tak zwany „insider trading” i jest nielegalne.
- Nie wolno udzielać innym osobom, takim jak rodzina i przyjaciele, „wskazówek” na podstawie informacji wewnętrznych, które mogłyby pomóc im w inwestowaniu. Może to mieć poważne konsekwencje prawne dla pracownika i tych osób.
- Należy chronić istotne, niepubliczne informacje przed ujawnieniem.

Wszelkie naruszenie tych zasad i zakazów może skutkować konsekwencjami prawnymi, w tym postępowaniem karnym i sankcjami dyscyplinarnymi.

W razie wątpliwości dotyczących postępowania z informacjami wewnętrznymi należy skonsultować się z menedżerem (w stosownych przypadkach) lub ze Specjalistą ds. zgodności.

10. Komunikacja

Komunikacja z mediami oraz wydawanie oficjalnych oświadczeń jest dokonywane wyłącznie przez jednoznacznie upoważnione osoby z ramienia Aebi Schmidt Group. Wszelka komunikacja musi być prowadzona w sposób zgodny z prawdą i rzetelny, aby utrzymać trwałe relacje z interesariuszami, klientami, dostawcami, partnerami biznesowymi, mediami i społecznościami, w których działamy.

11. Ochrona środowiska i zrównoważony rozwój, bezpieczeństwo i zdrowie

Ochrona środowiska i zrównoważony rozwój, bezpieczeństwo i zdrowie są kluczowe dla ciągłego rozwoju i wzrostu wartości Aebi Schmidt Group, zdrowia i bezpieczeństwa personelu oraz długofalowej ochrony zasobów naturalnych.

Zobowiązujemy się do zapewnienia bezpiecznego miejsca pracy, eliminowania wypadków, którym można zapobiec, oraz zapewnienia odpowiednich szkoleń z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy.

Nie tolerujemy żadnych gróźb wyrządzenia krzywdy naszemu personelowi lub mieniu. Bardzo poważnie traktujemy bezpieczeństwo w miejscu pracy.

Zachęcamy nasz personel do zgłaszania wszelkich problemów związanych z bezpieczeństwem oraz przestrzegania wszystkich instrukcji, norm i wymagań dotyczących bezpieczeństwa. Pracownicy są zobowiązani do noszenia środków ochrony indywidualnej.

Praca pod wpływem narkotyków i alkoholu może zaburzać zdolność oceny sytuacji, stwarza niedopuszczalne zagrożenie dla bezpieczeństwa i jest surowo zabroniona.

Broń jest surowo zabroniona, a wyjątki od tej zasady są dopuszczalne wyłącznie w przypadkach wymaganych przez prawo.

12. Jakość i ciągłe doskonalenie

Aebi Schmidt Group zobowiązuje się do dostarczania bezpiecznych, wysokiej jakości produktów i usług oraz tworzenia kultury ciągłego doskonalenia. Jakość i bezpieczeństwo produktów i usług Aebi Schmidt Group

mają kluczowe znaczenie. O jakości nie decyduje sama Aebi Schmidt Group – decydują o niej również klienci Aebi Schmidt Group. Dopóki Aebi Schmidt Group będzie dostarczać bezpieczne, wysokiej jakości produkty i usługi, klienci będą mieli do nas zaufanie, które zapewni długofalowy sukces.

Oznacza to, że pracownicy muszą:

- słuchać klientów oraz mierzyć wyniki i sukcesy.
- nieustannie dążyć do przewyższania oczekiwań klientów w zakresie jakości.
- dostarczać wyłącznie bezpieczne i wysokiej jakości produkty oraz usługi.
- dążyć do doskonałości we wszystkich procesach, systemach, standardach i narzędziach związanych z jakością.
- chronić integralność produktów i usług poprzez unikanie nieautoryzowanych odchyleń.
- angażować się w kulturę „zero wad”.

13. Handel zagraniczny, eksport i kontrola w zakresie terroryzmu

Aebi Schmidt Group przestrzega wszystkich krajowych, międzynarodowych i ponadnarodowych przepisów handlowych, w tym przepisów celnych oraz wszystkich obowiązujących przepisów dotyczących kontroli eksportu, sankcji i embarg w odniesieniu do produktów, technologii i danych.

Przy ocenie niewymienionych „towarów podwójnego zastosowania”, które mogą być używane zarówno w sektorze cywilnym, jak i wojskowym, znaczenie mają nie same towary, ale ich zastosowanie przez klienta końcowego. W przypadku braku pewności co do zamierzonego zastosowania eksportowanych towarów Aebi Schmidt Group nie będzie realizować dostaw towarów.

Aebi Schmidt Group wspiera wszelkie wysiłki społeczności międzynarodowej mające na celu zapobieganie produkcji i dalszej dystrybucji broni chemicznej, biologicznej i nuklearnej oraz stosownych systemów dostaw. Aebi Schmidt Group wspiera działania mające na celu powstrzymanie międzynarodowego terroryzmu.

14. Wdrożenie Kodeksu postępowania

14.1. Zakres odpowiedzialności

Specjalista ds. zgodności jest odpowiedzialny za wdrożenie Kodeksu w całej grupie Aebi Schmidt Group. Specjalista ds. zgodności zapewnia rozpatrywanie wszystkich zgłoszonych kwestii w sposób bezstronny i obiektywny. W ramach pełnionej funkcji Specjalista ds. zgodności podlega bezpośrednio Prezesowi Zarządu Grupy, jednakże ma obowiązek zachowania niezależności w wykonywaniu swoich obowiązków, a Prezes Zarządu Grupy ma obowiązek niewywierania nadmiernego wpływu ani presji na decyzje Specjalisty ds. zgodności. Specjalista ds. zgodności jest dostępny dla całego personelu jako osoba do kontaktu, zarówno w przypadku pytań, jak i konsultacji w zakresie Kodeksu. Specjalista ds. zgodności i pozostały personel ds. zgodności są zobowiązani do zachowywania absolutnej dyskrecji. Rozmowa ze Specjalistą ds. zgodności nie będzie miała negatywnych konsekwencji dla żadnego członka personelu.

14.2. Obowiązki menedżerów w zakresie informowania i monitorowania

Wszyscy menedżerowie muszą sprawdzać i upewnić się, że ich bezpośredni podwładni znają Kodeks. Menedżerowie sami powinni wdrażać Kodeks i dawać innym przykład zgodnego postępowania. Menedżerowie muszą również dbać o to, aby ich pracownicy postępowali zgodnie z Kodeksem i unikali uchybień w swoim zakresie odpowiedzialności.

15. Odstępienia od Kodeksu

15.1. Zatwierdzanie odstępień od Kodeksu

Odstąpienie od niniejszego Kodeksu w odniesieniu do członków Zarządu lub kadry kierowniczej wyższego szczebla może nastąpić wyłącznie za zgodą Zarządu lub wyznaczonego komitetu Zarządu. Takie odstępienia będą rozpatrywane wyłącznie w wyjątkowych okolicznościach, gdy zostaną uznane za konieczne i zasadne w celu ochrony uzasadnionych interesów Aebi Schmidt Group.

15.2. Ujawnienie odstępień od Kodeksu

Wszystkie odstępienia udzielone na podstawie niniejszego punktu 15 muszą zostać ujawnione w ciągu czterech dni roboczych za pomocą jednej lub kilku z poniższych metod:

- Złożenie aktualnego raportu na formularzu 8-K do Komisji Papierów Wartościowych i Giełd (SEC).
- Dystrybucja komunikatu prasowego.
- Opublikowanie informacji na oficjalnej stronie internetowej Aebi Schmidt Group zgodnie z punktem 5.05(c) formularza 8-K.

16. Mechanizm egzekwowania Kodeksu

16.1. Odpowiedzialność za egzekwowanie Kodeksu

Specjalista ds. zgodności jest odpowiedzialny za zapewnienie szybkiego i spójnego egzekwowania niniejszego Kodeksu. Będzie on bezstronnie badać zgłoszone naruszenia i podejmować odpowiednie działania zgodnie z obowiązującymi przepisami prawa i polityką firmy.

16.2. Zgłaszanie naruszeń

Zachęca się personel do zgłaszania wszelkich wątpliwych zachowań lub podejrzeń naruszeń bez obawy przed represjami za zgłoszenie dokonane w dobrej wierze.

Aby ustalić, czy dane zachowanie jest warte zgłoszenia, należy zadać sobie następujące pytania:

- Czy to działanie jest legalne?
- Czy to działanie wydaje się właściwe?
- Czy menedżer lub członek rodziny zaakceptowałby to działanie?
- Czy to działanie jest zgodne z Kodeksem?

Jeśli odpowiedź brzmi „nie” lub „nie wiem”, należy zgłosić takie zachowanie jednej lub kilku z poniższych osób:

- Menedżer pracownika.
- Specjalista ds. zgodności.

Wszystkie zgłoszenia będą traktowane jako poufne w zakresie dozwolonym przez prawo. Wszelkie działania odwetowe lub podejrzenia takich działań należy niezwłocznie zgłaszać.

16.3. Sprawiedliwa procedura

Aebi Schmidt Group zobowiązuje się do zapewnienia sprawiedliwej procedury dochodzenia w sprawie naruszeń. Dochodzenia będą prowadzone w sposób bezstronny, a osoby oskarżone o naruszenia będą miały możliwość przedstawienia swojej wersji wydarzeń, zanim podjęte zostaną jakiegokolwiek działania dyscyplinarne.

16.4. Środki dyscyplinarne

Naruszenie niniejszego Kodeksu może skutkować podjęciem działań dyscyplinarnych, włącznie z rozwiązaniem stosunku pracy lub odwołaniem ze stanowiska, z zastrzeżeniem obowiązujących przepisów prawa i umów o pracę.

17. Odpowiedzialność za przestrzeganie zasad

Cały personel jest odpowiedzialny za przestrzeganie niniejszego Kodeksu. Menedżerowie mają dodatkowy obowiązek zapewnienia, że ich zespoły rozumieją i przestrzegają niniejszych standardów.

18. Zmiany w Kodeksie

Niniejszy Kodeks może podlegać zmianom wprowadzanym od czasu do czasu na mocy uchwały Zarządu. Wszelkie istotne zmiany zostaną podane do wiadomości publicznej w ciągu czterech dni roboczych za pomocą jednej lub kilku metod określonych w punkcie 15.2.



Barend Fruithof
Group CEO



Thomas Schenkirsch
Chief Group Services

Kodeks postępowania dla całego personelu naszej grupy

Załącznik 1

Specjalista ds. zgodności

Jay Goldbaum
Specjalista ds. zgodności

Aebi Schmidt Holding AG
Lindbergh-Allee 1
8152 Glattpark
Szwajcaria

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