

# Whistleblower-politik

|                            |                                                  |
|----------------------------|--------------------------------------------------|
| <b>Politiktitel</b>        | Whistleblower-politik                            |
| <b>Ansvarlig afdeling</b>  | Juridisk gruppe                                  |
| <b>Geografisk dækning</b>  | Globalt (alle enheder i Aebi Schmidt Holding AG) |
| <b>Ikrafttrædelsesdato</b> | 1. januar 2026                                   |
| <b>Senest opdateret</b>    | –                                                |
| <b>Godkendt af</b>         | Bestyrelsen                                      |
| <b>Revideret af</b>        | –                                                |
| <b>Nummer/version</b>      | 1.0                                              |
| <b>Klassificering</b>      | offentlig                                        |

## 1. Formål

Aebi Schmidt Holding AG (sammen med dets datterselskaber, "Aebi Schmidt") har vedtaget denne whistleblower-politik (denne "politik") for at opfordre medarbejdere til (i) straks og i god tro at indberette enhver mistanke om økonomiske afvigelser eller uregelmæssigheder, overtrædelse af Aebi Schmidts adfærdskodeks eller andre politikker, arbejds-skader eller enhver anden adfærd, der er i strid med gældende lov eller bestemmelser; og (ii) bistå i enhver undersøgelse foretaget af selskabet i forbindelse med en indberetning i god tro ved at sikre, at medarbejderen beskyttes mod repressalier.

## 2. Anvendelsesområde

Denne politik gælder for Aebi Schmidts direktører, ledere og medarbejdere.

## 3. Almindelige bestemmelser

Aebi Schmidt forventer, at direktører, ledere og medarbejdere handler med ærlighed og integritet, fremmer en fair, sikker og respektfuld arbejdsplads og til enhver tid overholder Aebi Schmidts adfærdskodeks.

For at opretholde disse høje standarder for adfærd er Aebi Schmidt afhængig af, at direktører, ledere og medarbejdere indberetter mistænkelige handlinger, der ikke er i overensstemmelse med disse standarder, herunder:

- bedrageri eller forsætlige fejl i udarbejdelsen, vurderingen, gennemgangen eller revisionen af et regnskab eller anden regnskabsrapport fra Aebi Schmidt
- bedrageri eller forsætlige fejl i registreringen og vedligeholdelsen af Aebi Schmidts regnskaber
- mangler i eller manglende overholdelse af Aebi Schmidts interne regnskabskontroller eller -politikker
- forkert fremstilling eller urigtige oplysninger om forhold, der er indeholdt i Aebi Schmidts regnskaber, finansrapporter eller andre økonomiske rapporter

- afvigelse fra fuldstændig og korrekt rapportering af Aebi Schmidts finansielle situation
- aktiviteter, der overtræder Aebi Schmidts adfærdskodeks eller andre politikker
- arbejdsrelaterede skader eller sygdomme
- adfærd, der kan være i strid med gældende love eller bestemmelser.

## 4. Indberetningsmuligheder

Den nemmeste og hurtigste måde at løse problemer på er at nævne dem for en leder. Lederen skal derefter straks indberette sådanne hændelser til HR. Ledelsen vil ikke få lov til at undersøge eller løse indberetninger, uden at HR leder undersøgelsen.

Hvis en medarbejder ikke føler sig tryk ved at drøfte en bekymring med sin leder, lederen er en del af problemet, eller medarbejderen mener, at bekymringen ikke er blevet håndteret korrekt, kan medarbejderen også bruge en af følgende muligheder:

- Kontakte en anden leder, som medarbejderen har tillid til
- Kontakte den lokale personaleafdeling
- Kontakte gruppens juridiske rådgiver
- Indberette via den etiske hotline (se nedenfor).

## 5. Etisk hotline

Medarbejdere har mulighed for at indberette en bekymring via Aebi Schmidts etiske hotline ved (i) at ringe til det gratis telefonnummer, der er angivet for deres land (tilgængelig på selskabets hjemmeside); eller (ii) at gå til følgende hjemmeside (<https://aebi-schmidt.ethicspoint.com/>). Al kommunikation med den etiske hotline foregår via en tredjepartsudbyder, så hvis en medarbejder ønsker at forblive anonym, vil medarbejderen ikke blive identificeret på nogen måde over for Aebi Schmidt, hvor det er lovligt. Selvom en medarbejder kan vælge at forblive anonym, hvis det ønskes, kan det nogle gange vanskeliggøre en grundig undersøgelse fra Aebi Schmidt.

## 6. Undersøgelse

Aebi Schmidt vil omgående og grundigt undersøge alle klager eller bekymringer, der meddeles i henhold til denne politik. Medarbejderne bør ikke selv foretage undersøgelser, men overlade dette til de rette personer, som Aebi Schmidt har valgt. For at kunne reagere hensigtsmæssigt på en bekymring kan Aebi Schmidt være nødt til at interviewe andre medarbejdere eller personer, der er forbundet med Aebi Schmidt.

## 7. Fortrolighed og ikke-repressalier

I det omfang det er muligt, vil medarbejderens fortrolighed blive opretholdt. Det kan dog være nødvendigt at afsløre en medarbejders identitet for at gennemføre en grundig undersøgelse, for at overholde loven eller for at sikre anklagede personers gældende ret til forsvar.

Ingen leder, direktør eller medarbejder hos Aebi Schmidt må foretage sig noget, der er tiltænkt som repressalier mod nogen medarbejder, herunder, men ikke begrænset til, nogen form for diskrimination, chikane eller nogen handling, der påvirker arbejdsmiljøet negativt, på grund af medarbejderens indberetning eller på grund af medarbejderens bistand i en undersøgelse foretaget af Aebi Schmidt eller en offentlig myndighed. En whistleblowers ret til beskyttelse mod repressalier omfatter ikke immunitet for personlige forseelser, der påstås og efterforskes.

## 8. Overholdelse af loven om beskyttelse af forretningshemmeligheder

### 8.1 Immunitet

En medarbejder kan ikke drages strafferetligt eller civilretligt til ansvar i henhold til nogen føderal eller statslig lov om forretningshemmeligheder for videregivelse af en forretningshemmelighed, der (i) er foretaget (a) i fortrolighed til en føderal, statslig eller lokal embedsmand, enten direkte eller indirekte, eller til en advokat, og (b) alene med det formål at indberette eller undersøge en formodet overtrædelse af loven, eller (ii) er foretaget i en klage eller et andet dokument, der er

indgivet i en retssag eller anden procedure, hvis sådan indgivelse er forseglet.

### 8.2 Anvendelse af forretningshemmeligheder i retssager mod gengældelsesaktioner

En medarbejder, der anlægger sag mod Aebi Schmidt for repressalier efter at have anmeldt en formodet lovovertrædelse, kan videregive en forretningshemmelighed til medarbejderens advokat og anvende oplysningerne i retssagen, hvis medarbejderen (i) indgiver et forseglet dokument, der indeholder forretningshemmeligheden, og (ii) ikke videregiver forretningshemmeligheden, medmindre der foreligger en retskendelse.

## 9. Konsekvenser

Hvis resultatet af en undersøgelse viser, at der er behov for afhjælpende foranstaltninger, beslutter Aebi Schmidt, hvilke skridt der skal tages, herunder, hvis det er relevant, retsforfølgning og disciplinære foranstaltninger, herunder også afskedigelse. Enhver leder, der udfører repressalier mod en medarbejder i henhold til denne politik, eller som tolerer ulovlig eller uetisk adfærd, vil blive genstand for disciplinære foranstaltninger, herunder også afskedigelse. Enhver leder eller medarbejder, som har kendskab til, eller har mistanke om, ulovlig eller uetisk adfærd fra en anden medarbejder eller en af Aebi Schmidts ledere og undlader at indberette det, vil blive genstand for disciplinære foranstaltninger, herunder også afskedigelse. Enhver medarbejder, der fremkommer med en klage eller bekymring, der ikke er i god tro, eller som medarbejderen ved eller har mistanke om er usand, vil være genstand for disciplinære foranstaltninger, herunder også afskedigelse.

Glattpark, Schweiz  
1. januar 2026