

| Varslerpolicy

Tittel på retningslinjer	Varslerpolicy
Ansvarlig avdeling	juridisk avdeling
Geografisk område	global (alle enheter av Aebi Schmidt Holding AG)
Gyldig fra	1. januar 2026
Sist oppdatert	-
Godkjent av	styret
Revidert av	-
Nummer/Versjon	1.0
Klassifisering	offentlig

1. Formål

Aebi Schmidt Holding AG (sammen med datterselskaper, «Aebi Schmidt») har vedtatt denne varslerpolicyen (denne «policyen») for å oppfordre ansatte til å (i) raskt og i god tro rapportere eventuelle mistenkte økonomiske feil eller uregelmessigheter, brudd på Aebi Schmidts etiske retningslinjer eller andre policyer, skader på arbeidsplassen eller annen adferd som bryter gjeldende lover eller forskrifter; og (ii) bistå i enhver undersøkelse av selskapet relatert til noe som er rapportert i god tro ved å forsikre at den ansatte vil bli beskyttet mot gjengjeldelse.

2. Omfang

Disse retningslinjene gjelder for Aebi Schmidts ledere, toppledere og ansatte.

3. Generell regel

Aebi Schmidt krever at ledere, toppledere og ansatte opptrer med ærlighet og integritet, fremmer en rettferdig, trygg og respektfull arbeidsplass og til enhver tid overholder Aebi Schmidts etiske retningslinjer.

For å opprettholde disse høye standardene er Aebi Schmidt avhengig av at ledere, toppledere og ansatte rapporterer mistenkelige handlinger som ikke er i samsvar med slike standarder, inkludert:

- svindel eller bevisst feil i utarbeidelsen, evalueringen, gjennomgåelsen eller revisjonen av regnskapet eller andre finansielle rapporter fra Aebi Schmidt;
- bedrageri eller forsettlig feil i registrering og vedlikehold av Aebi Schmidts regnskaper;
- mangler eller manglende overholdelse av Aebi Schmidts interne regnskapskontroller eller -prinsipper;
- feilrepresentasjon eller uriktig fremstilling vedrørende et forhold som finnes i regnskapet eller andre finansielle rapporter fra Aebi Schmidt;
- avvik fra fullstendig og rettferdig rapportering av Aebi Schmidts økonomi;

- aktiviteter som bryter med Aebi Schmidts etiske retningslinjer eller andre retningslinjer;
- arbeidsrelaterte skader eller sykdommer, eller
- oppførsel som kan bryte en gjeldende lov eller forskrift.

4. Varslingsmetoder

Den enkleste og raskeste måten å løse problemer på er å ta dem opp med en leder. Lederen må deretter umiddelbart rapportere slike hendelser til personalavdelingen. Ledelsen vil ikke få lov til å etterforske eller løse varslede forhold uten at personalavdelingen leder undersøkelsen.

Hvis en ansatt ikke føler seg komfortabel med å diskutere en bekymring med lederen sin, hvis lederen er en del av problemet eller hvis den ansatte mener at bekymringen ikke ble adressert på riktig måte, kan den ansatte også benytte følgende alternativer:

- kontakte en annen leder som den ansatte stoler på;
- kontakte den lokale personalavdelingen;
- kontakte selskapets juridiske avdeling, eller
- varsle via Ethics Hotline (Se nedenfor).

5. Ethics Hotline

Ansatte har mulighet til å rapportere en bekymring gjennom Aebi Schmidts Ethics Hotline ved å (i) ringe gratisnummeret for deres land (tilgjengelig på selskapets nettside); eller (ii) gå til følgende nettside (<https://aebi-schmidt.ethicspoint.com/>). All kommunikasjon på Ethics Hotline går gjennom en tredjepartsleverandør, slik at om en ansatt ønsker å forbli anonym, vil den ansatte ikke bli identifisert for Aebi Schmidt, der loven tillater det. Selv om en ansatt om ønskelig kan forbli anonym, kan dette noen ganger gjøre det vanskeligere for Aebi Schmidts å utføre en grundig undersøkelse.

6. Undersøkelse

Aebi Schmidt vil raskt og grundig undersøke alle klager eller bekymringer som er kommunisert i henhold til disse retningslinjene. Ansatte bør ikke undersøke på egen hånd, men overlate slikt arbeid til de rette personene valgt av Aebi Schmidt. For å følge opp en bekymring på en passende måte kan Aebi Schmidt måtte intervju andre ansatte eller personer som er tilknyttet Aebi Schmidt.

7. Konfidensialitet og ikke-gjengjeldelse

I den grad det er mulig, vil den ansattes konfidensialitet bli opprettholdt. En ansatts identitet kan imidlertid måtte bli avslørt for å kunne gjennomføre en grundig undersøkelse, for å overholde loven eller for å overholde tiltalte personers gjeldende rettigheter til forsvar.

Ingen toppleder, leder eller ansatt i Aebi Schmidt skal handle med den hensikt å gjengjelde noe mot en ansatt, inkludert, men ikke begrenset til, enhver form for diskriminering, trakassering eller enhver handling som negativt påvirker arbeidsmiljøet, på grunn av den ansattes varsling eller på grunn av at den ansatte bistår i en undersøkelse utført av Aebi Schmidt eller et offentlig organ. En varslers rett til beskyttelse mot gjengjeldelse inkluderer ikke immunitet for enhver personlig forseelse som påstås og undersøkes.

8. Etterfølgelse av lov om beskyttelse av forretningshemmeligheter

8.1 Immunitet

En ansatt skal ikke holdes strafferettslig eller sivilrettslig ansvarlig i henhold til nasjonale eller lokale lover om forretningshemmeligheter for avsløring av en forretningshemmelighet som (i) er gjort (a) i fortrolighet til en nasjonal eller lokal statstjenestemann, enten direkte eller indirekte, eller til en advokat; og (b) utelukkende med det formål å rapportere eller undersøke et mistenkt lovbrudd; eller (ii) er gjort i en klage eller annet dokument innlevert i et søksmål eller annen prosess, hvis slik innlevering er gjort under forsegling.

8.2 Bruk av forretningshemmeligheter i søksmål om anti-gjengjeldelse

En ansatt som sender inn et søksmål om gjengjeldelse fra Aebi Schmidt for å varsle om et mistenkt lovbrudd, kan avsløre en forretningshemmelighet til den ansattes advokat og bruke den forretningshemmeligheten i rettsforhandlingene, dersom den ansatte (i) sender inn et dokument som inneholder forretningshemmeligheten under forsegling; og (ii) ikke avslører forretningshemmeligheten, unntatt i henhold til rettskjennelse.

9. Konsekvenser

Hvis resultatet av en undersøkelse indikerer at korrigerende tiltak er nødvendig, vil Aebi Schmidt avgjøre hvilke tiltak som skal iverksettes, inkludert, når det er hensiktsmessig, rettslige skritt og disiplinærtiltak opp til, og inkludert, oppsigelse. Enhver leder som gjengjelder en ansatt i henhold til disse retningslinjene eller som tolererer ulovlig eller uetisk oppførsel, vil bli gjenstand for disiplinærtiltak opp til, og inkludert, oppsigelse. Enhver leder eller ansatt som er klar over, eller har mistanke om, ulovlig eller uetisk atferd av en annen ansatt eller en leder av Aebi Schmidt og unnlater å rapportere dette, vil bli gjenstand for disiplinærtiltak opp til, og inkludert, oppsigelse. Enhver ansatt som fremsetter en klage eller bekymring som ikke er i god tro, eller som den ansatte vet eller mistenker er falsk, vil være gjenstand for disiplinærtiltak opp til, og inkludert, oppsigelse.

Glattpark, Sveits
1. januar 2026