

Polityka dotycząca sygnalistów

Tytuł polityki	Polityka dotycząca sygnalistów
Odpowiedzialny dział	Dział prawy Grupy
Zakres geograficzny	Globalny (wszystkie podmioty Aebi Schmidt Holding AG)
Data wejścia w życie	1 stycznia 2026 r.
Data ostatniej aktualizacji	-
Zatwierdził(a)	Zarząd
Skontrolował(a)	-
Numer/wersja	1.0
Klasyfikacja	publiczne

1. Cel

Grupa Aebi Schmidt Holding AG (wraz ze swoimi spółkami zależnymi zwana dalej „Aebi Schmidt”) przyjęła niniejszą Politykę dotyczącą sygnalistów („Politykę”) w celu zachęcenia pracowników do (i) niezwłocznego zgłaszania w dobrej wierze wszelkich podejrzeń nieprawidłowości i naruszeń finansowych, naruszeń Kodeksu postępowania Aebi Schmidt lub innych polityk, wypadków w miejscu pracy lub wszelkich innych zachowań, które naruszają obowiązujące przepisy prawne i regulacyjne; oraz (ii) udzielenia pomocy w prowadzonym przez Firmę dochodzeniu dotyczącym zgłoszenia dokonanego w dobrej wierze, zapewniając, że pracownik będzie chroniony przed działaniami odwetowymi.

2. Zakres

Niniejsza Polityka obowiązuje dyrektorów, kadrę kierowniczą i pracowników Aebi Schmidt.

3. Zasada ogólna

Aebi Schmidt wymaga od swoich dyrektorów, kadry kierowniczej i pracowników, by postępowali w sposób uczciwy i rzetelny, dbali o sprawiedliwe, bezpieczne i pełne szacunku miejsce pracy oraz by zawsze przestrzegali Kodeksu postępowania Aebi Schmidt.

Aby utrzymać wysokie standardy postępowania, Aebi Schmidt wymaga od swoich dyrektorów, kadry kierowniczej i pracowników, by zgłaszali działania, co do których podejrzewają, że są one niezgodne z tymi standardami, w tym:

- oszustwo lub umyślne błędy popełnione podczas przygotowania, oceny, przeglądu lub badania rocznego sprawozdania finansowego lub innego raportu finansowego Aebi Schmidt;
- oszustwo lub umyślne błędy popełnione podczas zapisów i prowadzenia ksiąg finansowych Aebi Schmidt;
- nieprawidłowości lub niezgodność z wewnętrznymi mechanizmami kontroli lub

zasadami rachunkowości stosowanymi przez Aebi Schmidt;

- wprowadzanie w błąd lub składanie fałszywych oświadczeń w odniesieniu do kwestii zawartych w dokumentacji finansowej, rocznych sprawozdaniach finansowych lub innych raportach finansowych Aebi Schmidt;
- odstępstwo od pełnej i rzetelnej sprawozdawczości dotyczącej sytuacji finansowej Aebi Schmidt;
- działania, które naruszają Kodeks postępowania Aebi Schmidt lub inne polityki;
- wypadki w pracy lub choroby zawodowe; lub
- postępowanie, które może naruszać obowiązujące przepisy prawne lub regulacyjne.

4. Sposoby zgłaszania

Najprostszym i najszybszym sposobem rozwiązania problemów jest poinformowanie o nich menedżera. Menedżer musi wówczas niezwłocznie zgłosić incydenty do działu zasobów ludzkich. Menedżerowie nie mogą badać ani rozstrzygać zgłoszeń, bez działu zasobów ludzkich w roli kierującego dochodzeniem.

Jeśli pracownik uważa, że zgłoszenie obaw menedżerowi nie jest dla niego komfortowe, jeśli menedżer jest częścią problemu lub jeśli pracownik uważa, że problem nie został odpowiednio rozwiązany, pracownik może również skorzystać z jednej z następujących opcji:

- skontaktować się z innym menedżerem, któremu pracownik ufa;
- skontaktować się z lokalnym działem zasobów ludzkich;
- skontaktować się z radcą prawnym Grupy; lub
- przesłać zgłoszenie za pośrednictwem Infolinii ds. etyki (zob. poniżej).

5. Infolinia ds. etyki

Pracownicy mają możliwość zgłoszenia niepokojących sytuacji za pośrednictwem Infolinii ds. etyki Aebi Schmidt, (i) dzwoniąc pod bezpłatny numer telefonu dla danego kraju (dostępny na stronie internetowej Firmy); lub (ii) korzystając ze strony internetowej (<https://aebi-schmidt.ethicspoint.com/>).

Kontakt z Infolinią ds. etyki odbywa się w całości za pośrednictwem zewnętrznego dostawcy, więc jeśli pracownik pragnie zachować anonimowość, jego tożsamość nie zostanie w żaden sposób ujawniona Aebi Schmidt, o ile jest to dozwolone przez prawo. Choć pracownik może pozostać anonimowy, jeśli tego chce, czasami może to utrudnić przeprowadzenie przez Aebi Schmidt dokładnego dochodzenia.

6. Dochodzenie

Aebi Schmidt niezwłocznie przeprowadzi dokładne dochodzenie we wszystkich kwestiach i obawach zgłoszonych w sposób zgodny z niniejszą Polityką. Pracownicy nie powinni prowadzić dochodzeń na własną rękę, lecz powinni pozostawić je odpowiednim osobom wyznaczonym przez Aebi Schmidt. Aby odpowiednio zareagować na problem, Aebi Schmidt może potrzebować przeprowadzić rozmowy z innymi pracownikami lub osobami związanymi z Aebi Schmidt.

7. Poufność i brak działań odwetowych

Wobec pracownika zachowana zostanie zasada poufności, na ile to możliwe. Jednakże ujawnienie tożsamości pracownika może być konieczne w celu przeprowadzenia dokładnego dochodzenia, spełnienia obowiązków prawnych lub zapewnienia oskarżonym prawa do obrony.

Żaden dyrektor, kierownik ani pracownik Aebi Schmidt nie może podejmować żadnych działań z zamiarem odwetu wobec jakiegokolwiek pracownika, w tym, ale nie wyłącznie, stosować jakiejkolwiek formy dyskryminacji, nękania lub jakichkolwiek działań mających negatywny wpływ na środowisko pracy, z powodu dokonania przez pracownika zgłosze-

nia lub z powodu udzielenia pomocy w dochodzeniu prowadzonym przez Aebi Schmidt lub agencję rządową. Prawo sygnalisty do ochrony przed działaniami odwetowymi nie obejmuje zwolnienia z odpowiedzialności przed skutkami ewentualnych osobistych wykroczeń, które są mu zarzucane i są przedmiotem dochodzenia.

8. Przestrzeganie ustawy o ochronie tajemnic handlowych

8.1 Zwolnienie z odpowiedzialności

Pracownik nie ponosi odpowiedzialności karnej ani cywilnej na mocy federalnych lub stanowych przepisów dotyczących tajemnicy handlowej za ujawnienie tajemnicy handlowej, które: (i) zostało dokonane (a) poufnie, bezpośrednio lub pośrednio urzędnikowi federalnemu, stanowemu lub samorządowemu lub pełnomocnikowi prawnemu; oraz (b) zostało dokonane wyłącznie w celu zgłoszenia lub zbadania domniemanego naruszenia prawa; lub (ii) zostało dokonane w skardze lub innym dokumencie złożonym w ramach postępowania sądowego lub innego postępowania, jeśli takie zgłoszenie zostało dokonane poufnie.

8.2 Wykorzystanie tajemnic handlowych w postępowaniu sądowym dotyczącym działań odwetowych

Pracownik, który wystąpi z powództwem na skutek działań odwetowych Aebi Schmidt za zgłoszenie domniemanego naruszenia prawa, może ujawnić tajemnicę handlową swojemu pełnomocnikowi prawnemu i wykorzystać informacje zawarte w tajemnicy handlowej w postępowaniu sądowym, jeżeli pracownik (i) złoży poufny dokument zawierający tajemnicę handlową; oraz (ii) nie ujawni tajemnicy handlowej, chyba że na mocy nakazu sądowego.

9. Konsekwencje

Jeżeli wynik dochodzenia wskaże, że konieczne jest podjęcie działań naprawczych, Aebi Schmidt podejmie decyzję co do dalszych kroków, które w stosownych przypadkach mogą obejmować również postępowanie

nie sądowe i działania dyscyplinarne, włącznie z rozwiązaniem umowy. Każdy menedżer, który stosuje działania odwetowe wobec pracownika w związku z wykonywaniem niniejszej Polityki lub który toleruje niezgodne z prawem lub nieetyczne zachowanie, będzie podlegał działaniom dyscyplinarnym, które mogą obejmować nawet rozwiązanie umowy. Każdy menedżer lub pracownik, który wie lub podejrzewa, że inny pracownik lub menedżer Aebi Schmidt prowadzi nielegalne lub nieetyczne działania, i nie zgłosi tego faktu, będzie podlegał działaniom dyscyplinarnym, które mogą obejmować nawet rozwiązanie umowy. Każdy pracownik, który zgłasza skargę lub obawę inaczej niż w dobrej wierze, lub wiedząc albo podejrzewając, że są one fałszywe, będzie podlegał działaniom dyscyplinarnym, które mogą obejmować nawet rozwiązanie umowy.

Glattpark, Szwajcaria
1 stycznia 2026 r.