

Policy för visselblåsning

Policytitel	Policy för visselblåsning
Ansvarig avdelning	Avdelningen för koncernjuridik
Geografisk omfattning	Globalt (alla enheter inom Aebi Schmidt Holding AG)
Ikraftträdandedatum	1 januari 2026
Senaste uppdatering	-
Godkänt av	Styrelsen
Granskat av	-
Nummer/version	1.0
Klassificering	offentlig

1. Syfte

Aebi Schmidt Holding AG har (tillsammans med sitt dotterbolag, "Aebi Schmidt") har antagit denna policy för visselblåsning (denna "policy") i syfte att uppmuntra anställda att (i) snabbt och i god tro rapportera misstänkta ekonomiska felaktigheter eller oegentligheter, överträdelser mot Aebi Schmidts uppförandekod eller andra policyer, arbetsskador eller annat beteende som strider mot gällande lagar eller bestämmelser, samt att (ii) bistå vid företagets eventuella utredningar i samband med en rapport som gjorts i god tro genom att säkerställa att den anställde skyddas mot repressalier.

2. Tillämpningsområde

Denna policy gäller för Aebi Schmidts styrelseledamöter, tjänstemän och anställda.

3. Allmän regel

Aebi Schmidt kräver att dess styrelseledamöter, tjänstemän och anställda agerar ärligt och med integritet, främjar en rättvis, säker och respektfull arbetsplats och alltid följer Aebi Schmidts uppförandekod.

För att upprätthålla denna höga standard för uppförande förlitar sig Aebi Schmidt på att koncernens styrelseledamöter, tjänstemän och anställda rapporterar misstänkta handlingar som inte uppfyller dessa standarder, inklusive:

- bedrägeri eller avsiktliga fel vid framtagning, utvärdering, granskning eller revision av Aebi Schmidts årsredovisning eller andra finansiella rapporter;
- bedrägeri eller avsiktliga fel i registreringen och upprätthållandet av Aebi Schmidts räkenskaper;
- brister i eller bristande efterlevnad av Aebi Schmidts interna redovisningskontroller eller redovisningsprinciper;
- oriktiga eller felaktiga uppgifter om något i Aebi Schmidts räkenskaper, årsredovisning eller andra finansiella rapporter;
- avvikelser från en fullständig och korrekt redovisning av Aebi Schmidts finansiella ställning;

- handlingar som bryter mot Aebi Schmidts uppförandekod eller andra policyer;
- skador eller sjukdomar kopplade till arbetsplatsen; eller
- uppförande som kan strida mot gällande lagar eller bestämmelser.

4. Rapporteringsmöjligheter

Det enklaste och snabbaste sättet att hantera problem är att ta upp dem med en chef. Chefen är sedan skyldig att omgående rapportera sådana incidenter till personalavdelningen. Ledningen får inte utreda eller åtgärda rapporter på eget bevåg, utan utredningen måste hanteras av personalavdelningen.

Om en anställd inte känner sig trygg med att diskutera ett problem eller en betänklighet med sin chef, om chefen är en del av problemet eller om den anställde anser att problemet inte har hanterats på rätt sätt, kan den anställde även använda sig av något av följande alternativ:

- kontakta en annan chef som han eller hon litar på;
- kontakta den lokala personalavdelningen;
- kontakta koncernens chefsjurist, eller;
- rapportera ärendet via vår hotline för etiska frågor (se nedan).

5. Hotline för etiska frågor

Anställda kan rapportera ett problem via Aebi Schmidts hotline för etiska frågor genom att (i) ringa det avgiftsfria telefonnummer som gäller i det aktuella landet (finns på företagets webbplats), eller (ii) besöka följande webbplats (<https://aebi-schmidt.ethicspoint.com/>). All kommunikation via vår hotline för etiska frågor sker via en tredjepartsleverantör. En anställd som önskar förbli anonym kommer därför inte att på något sätt identifieras för Aebi Schmidt, i den mån detta är tillåtet enligt lag. Även om en anställd vid önskemål kan förbli anonym kan detta i vissa fall göra det svårare för Aebi Schmidt att genomföra en grundlig utredning.

6. Utredning

Aebi Schmidt ska omgående och grundligt utreda alla problem eller betänkligheter som kommuniceras enligt denna policy. Anställda får inte på egen hand utreda ärendet, utan ska överlåta detta till lämpliga personer utsedda av Aebi Schmidt. För att på lämpligt sätt bemöta ett problem kan Aebi Schmidt behöva intervjua andra anställda eller personer med koppling till Aebi Schmidt.

7. Sekretess och förbud mot repressalier

I möjligaste mån förblir den anställda anonym. En anställds identitet kan dock behöva röjas för att kunna genomföra en grundlig utredning, för att följa gällande lag eller för att ge tilltalade personer rätt att försvara sig.

Ingen av Aebi Schmidts tjänstemän, styrelseledamöter eller anställda får vidta några åtgärder med avsikt att utsätta någon anställd för repressalier, inklusive men inte begränsat till alla former av diskriminering, trakasserier eller åtgärder som påverkar arbetsmiljön negativt, till följd av den anställdes rapport eller av att den anställda bistår vid en utredning som genomförs av Aebi Schmidt eller en statlig myndighet. En visselblåsares rätt till skydd mot repressalier omfattar inte immunitet mot eventuella personliga förseelser som denne anklagas för och som utreds.

8. Efterlevnad av Defend Trade Secrets Act (lag om affärshemligheter)

8.1 Immunitet

En anställd ska inte hållas straffrättsligt eller civilrättsligt ansvarig enligt någon federal eller statlig lag om affärshemligheter för att ha röjt en företagshemlighet om det i) görs a) konfidentiellt till en statlig, regional eller lokal myndighetstjänsteman, direkt eller indirekt, eller till en advokat, och b) endast i syfte att rapportera eller utreda en misstänkt lagöverträdelse, eller ii) görs i en anmälan eller annan handling som lämnas in i samband med rättegång eller annat förfarande, om sådan inlämning görs konfidentiellt.

8.2 Användning av företagshemligheter i rättsprocesser gällande repressalier

En anställd som väcker talan för att ha utsatts för repressalier av Aebi Schmidt för att ha anmält en misstänkt lagöverträdelse, har rätt att avslöja en företagshemlighet för sitt juridiska ombud och använda företagshemligheten i domstolsförfarandet, såvida den anställda i) lämnar in en handling som innehåller företagshemligheten konfidentiellt och ii) inte avslöjar företagshemligheten, förutom i enlighet med domstolsbeslut.

9. Konsekvenser

Om resultatet av en utredning visar att korrigerande åtgärder krävs kommer Aebi Schmidt att besluta vilka åtgärder som ska vidtas, inklusive i förekommande fall rättsliga och disciplinära åtgärder upp till och med uppsägning. Alla chefer som utsätter en anställd för repressalier enligt denna policy, eller som tolererar olagligt eller oetiskt beteende, kommer att bli föremål för disciplinära åtgärder upp till och med uppsägning. Alla chefer eller anställda som känner till eller misstänker att en annan anställd eller chef på Aebi Schmidt ägnar sig åt olagligt eller oetiskt beteende och underlåter att rapportera detta, kommer att bli föremål för disciplinära åtgärder upp till och med uppsägning. En anställd som framför ett klagomål eller en betänklighet kommer att, om detta inte sker i god tro eller om den anställda vet att klagomålet eller betänkligheten är falsk, bli föremål för disciplinära åtgärder upp till och med uppsägning.

Glattpark, Schweiz
1 januari 2026