

Code of Conduct

Kodeks postępowania dla pracowników

| | |
|----------------|--|
| Wersja: | 1.0 |
| Wydane przez: | 3 stycznia 2019 r. |
| Obowiązuje od: | Aebi Schmidt Holding AG Leutschenbachstrasse 52 8050 Zurich Szwajcaria |
| Kontakt: | compliance@aebi-schmidt.com |

1. Zakres stosowania

Ten „Kodeks postępowania” obejmuje najważniejsze zasady i normy Aebi Schmidt Group, z którymi pracownicy mają obowiązek się zapoznać.

„Kodeks postępowania” stosuje się zarówno w obrębie Aebi Schmidt Group, jak i w przedsiębiorstwach powiązanych, w których Aebi Schmidt Group pośrednio posiada ponad 50% udziałów. W przypadku udziału mniejszościowego Aebi Schmidt Group w miarę możliwości dąży do zapewnienia zgodności z podobnymi wymogami.

2. Etyka biznesowa

Podczas swoich działań biznesowych wszyscy pracownicy muszą respektować prawa oraz różnice narodowe i kulturowe wszystkich osób, z którymi mają kontakt.

Aebi Schmidt Group stawia sobie za cel niedyskryminowanie żadnego pracownika, osoby ubiegającej się o pracę lub partnera biznesowego ze względu na wiek, rasę, religię, kolor skóry, płeć, niepełnosprawność, narodowość, pochodzenie, stan cywilny lub orientację seksualną. Aebi Schmidt Group nie będzie tolerować żadnych przypadków nękania pracowników lub partnerów biznesowych.

3. Zasady w otoczeniu biznesowym

3.1. Zgodność z przepisami prawnymi

Ponieważ Aebi Schmidt Group działa w otoczeniu międzynarodowym, podlega wielu prawom krajowym i międzynarodowym. Sprawy i procesy biznesowe Aebi Schmidt Group muszą być traktowane w sposób zgodny ze wszystkimi stosowanymi prawami, dobrowolnie podjętymi zobowiązaniami i innymi wiążącymi przepisami w zakresie prowadzonych interesów. Pracownicy muszą również postępować zgodnie ze wszystkimi obowiązującymi przepisami prawnymi.

3.2. Przyjmowanie prezentów i zaproszeń

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

- przekracza to 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
- dotyczy to pieniędzy lub innych korzyści finansowych od podmiotów trzecich, takich jak pożyczki, papiery wartościowe lub prowizje

W razie wątpliwości należy skonsultować się ze swoim menedżerem lub specjalistą ds. zgodności z przepisami.

3.3. Korupcja

Aebi Schmidt Group zabrania jakichkolwiek form korupcji, takich jak łapówki pieniężne lub z użyciem wartościowych przedmiotów, a także prób korupcji. Pracownicy muszą zgłaszać

- przypadki żądania działań korupcyjnych przez partnerów biznesowych oraz
- okoliczności wskazujące na korupcję

swojemu menedżerowi lub specjalście ds. zgodności z przepisami Aebi Schmidt Group. Dodatkowe porozumienia do umów z podmiotami trzecimi muszą być udokumentowane na piśmie.

3.4. Uczciwa konkurencja

Fundamentalną zasadą Aebi Schmidt Group jest postępowanie wszystkich pracowników 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 lub ograniczania produkcji lub sprzedaży produktów.

Szczególnie należy zadbać o to, aby działania podejmowane z przedstawicielami innych przedsiębiorstw nie mogły być uznane lub interpretowane jako naruszenie prawa konkurencji.

3.5. Konflikty interesów

Osobiste działania pracownika 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.

4. 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. Pracownicy w żaden bezpośredni lub pośredni sposób nie mogą być proszeni o przekazywanie darowizn na cele polityczne lub wspieranie partii politycznej lub kandydatury osoby na stanowisko polityczne.

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

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

5. Obchodzenie się z informacjami i danymi

5.1. Informacje poufne

Wszelkie informacje, które nie zostały udostępnione publicznie, są poufne i nie mogą być ujawniane nieupoważnionym podmiotom trzecim w trakcie stosunku pracy ani po jego ustaniu. Pośrednie lub bezpośrednio wykorzystanie poufnej informacji biznesowej w trakcie stosunku pracy lub po jego ustaniu do celów osobistych, dla korzyści

podmiotów trzecich lub działające na szkodę Aebi Schmidt Group jest zabronione. Pracownicy Aebi Schmidt Group są zobowiązani do aktywnej ochrony poufnych danych przed dostępem osób trzecich zgodnie z istniejącymi wytycznymi.

5.2. 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 pracowników i partnerów biznesowych bez upoważnienia jest zabronione. Należy przestrzegać wewnętrznej „Polityki ochrony danych” i wszystkich innych wewnętrznych przepisów dotyczących ochrony danych oraz procedur Aebi Schmidt Group.

5.3. Bezpieczeństwo IT

Globalna elektroniczna wymiana informacji i ogólne stosowanie systemów IT są ważnymi warunkami efektywności pracowników i ogólnego powodzenia biznesu. Pociąga to za sobą jednak pewne ryzyko, takie jak utrata, kradzież lub niewykryta modyfikacja informacji.

Skuteczne zapobieganie ryzyku w zakresie IT należy do zakresu odpowiedzialności każdej osoby. Należy przestrzegać wewnętrznych „Zasad bezpieczeństwa IT” i wszystkich innych wewnętrznych przepisów dotyczących ochrony danych oraz procedur Aebi Schmidt Group.

6. Ochrona i korzystanie z zasobów firmowych

Wszyscy pracownicy są odpowiedzialni za ochronę zasobów materialnych i niematerialnych Aebi Schmidt Group w swoim obszarze działalności. Wszystkie osoby muszą odpowiedzialnie obchodzić się z zasobami, które są własnością Aebi Schmidt Group.

Użycie zasobów należących do Aebi Schmidt Group do prywatnych, własnych celów jest ogólnie zabronione, a w szczególnych przypadkach wymaga zgody. Należy przestrzegać wytycznych Aebi Schmidt Group, szczególnie dotyczących korzystania

z telefonów, komputerów (np. instalacji oprogramowania podmiotów trzecich), Internetu i poczty elektronicznej.

7. Integralność raportów

Dokumenty finansowe, raporty środowiskowe i dotyczące bezpieczeństwa oraz inne dokumenty Aebi Schmidt Group muszą odnosić się do istotnych faktów. Nielegalne praktyki związane z tą 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.

8. Komunikacja

Komunikacja z mediami oraz wydawanie oficjalnych oświadczeń jest dokonywane wyłącznie przez jednoznacznie upoważnionych do tego pracowników Aebi Schmidt Group.

9. Ochrona środowiska, bezpieczeństwo, zdrowie i jakość

Ochrona środowiska, bezpieczeństwo, zdrowie i jakość są kluczowe dla ciągłego rozwoju i wzrostu wartości Aebi Schmidt Group, zdrowia i jakości życia pracowników oraz długotrwałej ochrony zasobów naturalnych.

10. Handel zagraniczny, eksport i kontrola w zakresie terroryzmu

Aebi Schmidt Group postępuje zgodnie ze wszystkimi przepisami krajowymi i międzynarodowymi (na przykład przepisami celnymi oraz dotyczącymi kontroli handlu i produkcji).

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 niepewności co do zamierzonego użycia eksportowanych

towarów Aebi Schmidt Group nie będzie realizować dostaw.

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

11. Wdrożenie kodeksu postępowania

11.1. Zakres odpowiedzialności

Specjalista ds. zgodności z przepisami i zewnętrzny prawnik (oboje wymienieni w Załączniku 1) są odpowiedzialni za wdrożenie „Kodeksu postępowania” w obrębie grupy. Zapewniają oni, że wszystkie przedłożone im sprawy będą traktowane w bezstronny i obiektywny sposób. W tej roli raportują oni bezpośrednio do Przewodniczącego Zarządu w Aebi Schmidt Group, ale pozostają niezależni.

Specjalista ds. zgodności z przepisami jest dostępny dla wszystkich pracowników jako osoba do kontaktu, zarówno w przypadku pytań, jak i konsultacji w zakresie „Kodeksu postępowania”. Pracownicy specjalisty ds. zgodności z przepisami są zobowiązani do absolutnej dyskrecji. Rozmowa ze specjalistą ds. zgodności z przepisami nie będzie miała negatywnych konsekwencji dla danego pracownika.

11.2. Obowiązek informowania i monitorowania przez menedżerów

Wszyscy menedżerowie muszą sprawdzać i upewnić się, czy ich bezpośredni podwładni znają „Kodeks postępowania”. Menedżerowie sami powinni wdrażać „Kodeks postępowania” i dawać innym przykład dobrego postępowania. Menedżerowie muszą również zadbać o to, aby ich pracownicy postępowali zgodnie z tymi wytycznymi, i unikać uchybień w swoim zakresie odpowiedzialności.

„Kodeks postępowania” musi być dostępny dla wszystkich pracowników. Każdy pracownik musi potwierdzić na piśmie w formie „listu poświadczającego zgodność”, że rozumie i respektuje zachowania i zakazy określone przez „Kodeks postępowania”.

12. Naruszenia

W przypadku naruszenia przepisów „Kodeksu postępowania” zostaną podjęte działania dyscyplinarne zgodnie ze stosownymi przepisami i umową o pracę.

Pracownicy mogą zgłaszać przypadki naruszenia swoim menedżerom lub specjalście ds. zgodności z przepisami. Aebi Schmidt Group zapewnia, że nie będzie to miało negatywnych konsekwencji dla pracownika zgłaszającego naruszenie, pod warunkiem, że osoba ta nie zrobiła nic złego.



Barend Fruithof
Group CEO



Thomas Schenkirsch
Group CFO

Załącznik 1: Specjalista ds. zgodności z przepisami

Thomas Schenkirsch
Specjalista ds. zgodności z przepisami

Aebi Schmidt Holding AG
Leutschenbachstrasse 52
8050 Zurich
Szwajcaria

thomas.schenkirsch@aebi-schmidt.com
Tel.: +41 44 308 58 55

oraz

Peter Muri
Prawnik

Muri Rechtsanwälte AG
Schmidstrasse 9
8570 Weinfelden
Szwajcaria

muri@muri-anwaelte.ch
Tel.: +41 71 622 00 22