

Code of Conduct

Gedragcode voor medewerkers

Versie:	1.0
Geldig vanaf:	3 januari 2019
Uitgegeven door:	Aebi Schmidt Holding AG Leutschenbachstrasse 52 8050 Zurich Zwitserland
Contact:	compliance@aebi-schmidt.com

1. Toepassingsgebied

Deze "Gedragscode" vat de belangrijkste bedrijfsprincipes en -normen van de Aebi Schmidt Group samen, die de medewerkers moeten kennen.

De "Gedragscode" geldt zowel binnen de Aebi Schmidt Group als binnen de gelieerde ondernemingen waarin de Aebi Schmidt Group indirect een aandeel van meer dan 50% heeft. In het geval van een minderheidsbelang streeft de Aebi Schmidt Group ernaar om waar mogelijk te werken aan de naleving van vergelijkbare eisen.

2. Bedrijfsethiek

Alle medewerkers moeten tijdens hun werkzaamheden voor het bedrijf de rechten en de nationale en culturele verschillen respecteren van alle personen met wie zij in contact komen.

De Aebi Schmidt Group heeft zich ten doel gesteld om geen enkele medewerker, sollicitant of zakenpartner te discrimineren op basis van leeftijd, ras, religie, huidskleur, geslacht, handicap, nationaliteit, afkomst, burgerlijke staat of seksuele geaardheid. De Aebi Schmidt Group tolereert geen enkele vorm van intimidatie van medewerkers of zakenpartners.

3. Principes in de bedrijfsomgeving

3.1. Naleving van wettelijke bepalingen

Vanwege de internationale omgeving waarin de Aebi Schmidt Group opereert, is de Aebi Schmidt Group onderworpen aan talrijke nationale en supranationale wetten. De zakelijke aangelegenheden en bedrijfsprocessen van de Aebi Schmidt Group moeten afgehandeld worden in overeenstemming met alle geldende wetten, met vrijwillig aangegane verplichtingen en met andere bindende bepalingen in het kader waarvan zaken gedaan worden. Medewerkers moeten zich ook houden aan alle toepasselijke wettelijke bepalingen.

3.2. Aanvaarding van geschenken en uitnodigingen

Geschenken, gunsten en uitnodigingen mogen niet worden verstrekt of aanvaard indien:

- De normale omvang of de plaatselijk gebruikelijke waarde wordt overschreden
- Deze een ongepast hoge waarde hebben en beschouwd of geïnterpreteerd kunnen worden als omkoping
- De geldende wetten of ethische principes van de Aebi Schmidt Group worden geschonden
- Dit geld of andere financiële voordelen van derden betreft zoals leningen, effecten of provisies

Raadpleeg in geval van twijfel uw manager of de Compliance Officer.

3.3. Corruptie

De Aebi Schmidt Group verbiedt elke vorm van corruptie, zoals omkoping met geld of waardevolle objecten of pogingen daartoe. Medewerkers moeten het volgende rapporteren:

- Verzoeken om corruptiehandelingen van zakenpartners en
- Omstandigheden met aanwijzingen voor corruptie

Dit moeten zij melden aan hun manager of de Compliance Officer van de Aebi Schmidt Group. Aanvullende overeenkomsten bij contracten met derden moeten schriftelijk vastgelegd worden.

3.4. Eerlijke concurrentie

Een fundamenteel principe van het bedrijfsbeleid van de Aebi Schmidt Group is dat alle medewerkers zich houden aan de nationale en internationale concurrentiewetten.

De bepalingen inzake oneerlijke concurrentie en antitrustwetten verbieden overeenkomsten en handelingen die de concurrentie kunnen beperken of de handel kunnen bemeremen. Het is verboden om overeenkomsten met concurrenten aan te gaan om prijzen vast te stellen of te controleren, om bepaalde leveranciers of klanten te boycotten, om klanten en markten te verdelen of om de productie of verkoop van producten te beperken.

Er moet in het bijzonder op worden toegezien dat activiteiten met vertegenwoordigers van andere bedrijven niet als een inbreuk op concurrentiewetten beschouwd of geïnterpreteerd kunnen worden.

3.5. Belangenconflicten

De persoonlijke activiteiten van een medewerker mogen niet in strijd zijn met de belangen van de Aebi Schmidt Group. Er is sprake van een belangenconflict als er een persoonlijk belang bestaat bij het nemen van een zakelijke beslissing.

Een manager moet financiële investeringen in een concurrent, klant of leverancier goedkeuren. Als deze reeds bestaan bij het aangaan van de arbeidsverhouding, dan moeten deze openbaar worden gemaakt. Dit geldt ook voor donaties en erfenissen.

4. Politieke betrokkenheid en donaties

Voor donaties aan politieke partijen, gelieerde organisaties, kandidaten voor of ambtsdragers in overheidsfuncties in de vorm van geld, materiële activa of diensten van de Aebi Schmidt Group is de goedkeuring vereist van de Raad van Bestuur van de Aebi Schmidt Group. Medewerkers mogen op geen enkele wijze, direct of indirect, verplicht worden om politieke donaties te doen of om de kandidatuur van een politieke partij of persoon voor een politieke functie te steunen.

Het is verboden om evenementen voor een politieke partij of andere politieke activiteiten op het bedrijfsterrein te organiseren.

Politieke mandaten moeten gemeld worden aan de Compliance Officer als deze media-aandacht kunnen veroorzaken of de legitieme belangen van de Aebi Schmidt Group kunnen schaden.

5. Omgaan met informatie en gegevens

5.1. Vertrouwelijke informatie

Alle informatie die niet openbaar is gemaakt, is vertrouwelijk. Deze informatie mag noch tijdens noch na afloop van de arbeidsverhouding aan onbevoegde derden worden verstrekt. Het directe of indirecte gebruik van vertrouwelijke bedrijfsinformatie tijdens of na de arbeidsverhouding voor persoonlijk

gewin, ten bate van derden of ten nadele van de Aebi Schmidt Group is verboden. Medewerkers van de Aebi Schmidt Group zijn verplicht om vertrouwelijke gegevens actief te beschermen tegen toegang door derden in overeenstemming met de bestaande richtlijnen.

5.2. Gegevensbescherming

In overeenstemming met de internationale en nationale wetgeving inzake gegevensbescherming worden de persoonsgegevens van medewerkers van de Aebi Schmidt Group alleen verwerkt voor zover dit noodzakelijk is voor de arbeidsverhouding.

Het ongeoorloofd verzamelen, verwerken of delen van persoonsgegevens van medewerkers en zakenpartners is verboden. Het interne "Beleid inzake gegevensbescherming" en alle andere interne regels en procedures van de Aebi Schmidt Group op het gebied van gegevensbescherming moeten in acht worden genomen.

5.3. IT-beveiliging

De wereldwijde elektronische uitwisseling van informatie en het algemene gebruik van IT-systemen zijn belangrijke voorwaarden voor de effectiviteit van medewerkers en het algehele succes van het bedrijf. Dit brengt echter ook een aantal risico's met zich mee, zoals verlies, diefstal of onopgemerkte wijziging van informatie.

Het is de verantwoordelijkheid van elk individu om effectieve voorzorgsmaatregelen tegen IT-risico's te nemen. Het interne "Beleid inzake IT-beveiliging" en alle andere interne regels en procedures van de Aebi Schmidt Group op het gebied van IT-beveiliging moeten in acht worden genomen.

6. Bescherming en gebruik van bedrijfsactiva

Alle medewerkers zijn verantwoordelijk voor de bescherming van de materiële en immateriële activa van de Aebi Schmidt Group binnen hun werkterreinen. Alle personen moeten verantwoordelijk omgaan met activa die eigendom zijn van de Aebi Schmidt Group.

Het gebruik van middelen van de Aebi Schmidt Group voor privédoeleinden en voor eigen gebruik is in het algemeen verboden en vereist in bijzondere gevallen goedkeuring. De richtlijnen van de Aebi Schmidt

Group moeten in acht genomen worden, in het bijzonder bij het gebruik van telefoons, computers (bijv. installatie van software van derden), het internet en e-mail.

7. Integriteit van rapporten

De financiële documenten, milieu- en veiligheidsrapporten en andere documenten van de Aebi Schmidt Group moeten de relevante feiten weerspiegelen. Illegale praktijken in verband met deze financiële gegevens en andere rapporten worden binnen de Aebi Schmidt Group niet getolereerd.

Het beleid van de Aebi Schmidt Group is erop gericht om ervoor te zorgen dat de informatie en documenten die aan de overheidsinstanties en bestuursorganen, alsmede aan belanghebbenden en het grote publiek worden verstrekt, naar ons beste weten met elkaar in overeenstemming zijn.

8. Communicatie

Uitsluitend de personen van de Aebi Schmidt Group die hiervoor uitdrukkelijk bevoegd zijn, communiceren met de media en geven officiële verklaringen af.

9. Milieubescherming, veiligheid, gezondheid en kwaliteit

Milieubescherming, veiligheid, gezondheid en kwaliteit zijn van cruciaal belang voor de verdere ontwikkeling en groei van de bedrijfswaarde van de Aebi Schmidt Group, voor de gezondheid en levenskwaliteit van de medewerkers en voor de bescherming van de natuurlijke hulpbronnen op lange termijn.

10. Buitenlandse handel, export en terrorismebestrijding

De Aebi Schmidt Group voldoet aan alle nationale, multinationale en supranationale voorschriften voor buitenlandse handel (bijvoorbeeld douanevoorschriften en handels- en productiecontrole).

Bij de beoordeling van niet in de lijst opgenomen "goederen voor tweërlei gebruik", die zowel in de civiele als in de militaire sector

gebruikt kunnen worden, zijn niet de goederen, maar het gebruik ervan door de eindafnemer van belang. In geval van onzekerheid over het beoogde gebruik van de geëxporteerde goederen, zal de Aebi Schmidt Group niet leveren.

De Aebi Schmidt Group staat pal achter alle inspanningen van de internationale gemeenschap om de productie en verdere distributie van chemische, biologische en nucleaire wapens en geschikte overbrengingsmiddelen te voorkomen en het internationale terrorisme te stoppen.

11. Toepassing van de Gedragscode

11.1. Verantwoordelijkheden

De Compliance Officer en de externe advocaat (beiden in bijlage 1) zijn verantwoordelijk voor de toepassing van de "Gedragscode" binnen de Aebi Schmidt Group. Zij nemen alle kwesties die hen worden voorgelegd op een onpartijdige en objectieve wijze in behandeling. In deze rol rapporteren zij rechtstreeks aan de Voorzitter van de Raad van Bestuur van de Aebi Schmidt Group, maar ze zijn autonoom.

De Compliance Officer staat ter beschikking van alle medewerkers als contactpersoon, zowel om vragen te beantwoorden als in de rol van adviseur met betrekking tot de "Gedragscode". De medewerkers van de Compliance Officer zijn verplicht om absolute discretie in acht te nemen. Gesprekken met de Compliance Officer hebben geen negatieve gevolgen voor de betrokken medewerker.

11.2. Informatie- en controleplicht van managers

Alle managers moeten controleren en ervoor zorgen dat hun directe ondergeschikten op de hoogte zijn van de inhoud van deze "Gedragscode". Managers moeten de "Gedragscode" zelf toepassen en leiding geven aan anderen aan de hand van voorbeeldig gedrag. Daarnaast moet managers er ook voor zorgen dat hun medewerkers zich aan deze richtlijnen houden. Managers zorgen er ook voor dat medewerkers vermijden dat zij binnen hun verantwoordelijkheidsgebied afwijken van de richtlijnen uit de Gedragscode.

De "Gedragscode" moet aan alle medewerkers worden overhandigd. Elke medewerker

moet in de vorm van een zogenaamde "compliance letter" schriftelijk bevestigen dat hij/zij de gedragingen en verboden die in de "Gedragscode" worden beschreven, begrijpt en respecteert.

12. Schendingen

In geval van schending van de "Gedragscode" worden er disciplinaire maatregelen genomen in overeenstemming met de toepasselijke wetgeving en de arbeidsovereenkomst.

Medewerkers kunnen schendingen melden aan hun managers of de Compliance Officer. De Aebi Schmidt Group zorgt ervoor dat er geen negatieve gevolgen zijn voor de medewerker die een schending meldt, op voorwaarde dat de persoon geen kwaad heeft gedaan.



Barend Fruithof
Group CEO



Thomas Schenkirsch
Group CFO

Bijlage 1: Compliance Officer

Thomas Schenkirsch
Compliance Officer

Aebi Schmidt Holding AG
Leutschenbachstrasse 52
8050 Zurich
Zwitzerland

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

en

Peter Muri
Advocaat

Muri Rechtsanwälte AG
Schmidstrasse 9
8570 Weinfelden
Zwitzerland

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