

# Verhaltenskodex

für alle Mitarbeitenden der Aebi Schmidt Group

|                                 |                                                                                             |
|---------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Titel der Richtlinie</b>     | Verhaltenskodex für alle Mitarbeitenden der Aebi Schmidt Group                              |
| <b>Zuständigkeit</b>            | Human Resources                                                                             |
| <b>Geltungsbereich</b>          | Weltweit: Aebi Schmidt Holding AG und ihre Tochtergesellschaften (die «Aebi Schmidt Group») |
| <b>Datum des Inkrafttretens</b> | 1. Juli 2025                                                                                |
| <b>Letzte Aktualisierung</b>    | 1. Juli 2025                                                                                |
| <b>Freigegeben durch</b>        | Verwaltungsrat                                                                              |
| <b>Geprüft von</b>              | –                                                                                           |
| <b>Nummer/Version</b>           | 2.0                                                                                         |
| <b>Klassifizierung</b>          | Öffentlich                                                                                  |

## 1. Geltungsbereich

Dieser Code of Conduct (Verhaltenskodex, der «**Kodex**») fasst die wichtigsten unternehmenspolitischen Grundsätze und Normen der Aebi Schmidt Group zusammen, mit denen ihre Verwaltungsratsmitglieder, leitenden Angestellten und Mitarbeitenden (die «**Belegschaft**» von Aebi Schmidt) vertraut sein müssen. Dieser Kodex ist der gesamten Belegschaft der Aebi Schmidt Group sowie den verbundenen Unternehmen, bei denen die Aebi Schmidt Group mittelbar Anteile von mehr als 50 % hält, zur Verfügung zu stellen und gilt für diese. Bei Minderheitsbeteiligungen bemüht sich die Aebi Schmidt Group im Rahmen ihrer Möglichkeiten, auf die Einhaltung von vergleichbaren Anforderungen hinzuwirken.

Alle Verwaltungsratsmitglieder, leitenden Angestellten und Mitarbeitenden müssen in Form einer Compliance-Erklärung schriftlich bestätigen, dass sie die im Kodex festgelegten Verhaltensweisen und Verbote verstehen und einhalten.

Der Kodex begründet weder einen Arbeitsvertrag mit der Belegschaft von Aebi Schmidt noch schafft er Rechtsansprüche. Er dient als Richtlinie für ein ehrliches und ethisches Geschäftsverhalten. Die Grundsätze des Kodex werden durch ausführlichere Richtlinien, darunter Handbücher für Mitarbeitende, ergänzt.

## 2. Fairer und respektvoller Arbeitsplatz

Die Aebi Schmidt Group glaubt an die Rechte anderer. Niemand darf gemobbt, belästigt oder diskriminiert werden, und jedes Mitglied der Belegschaft muss die Rechte sowie die landesspezifischen und kulturellen Unterschiede aller Personen, mit denen es in Kontakt kommt, respektieren.

Es ist das erklärte Ziel der Aebi Schmidt Group, keine Verwaltungsratsmitglieder, leitenden Angestellten, Mitarbeitenden, Bewerber/innen oder Geschäftspartner aufgrund von Alter, Herkunft, Religion, Hautfarbe, Geschlecht, einer Behinderung, Nationalität, Abstammung, Familienstand, sexueller Orientierung oder anderen geschützten Merkmalen zu diskriminieren. Die Aebi Schmidt Group toleriert keine Form von Belästigung, weder körperlich noch verbal, gegenüber Verwaltungsratsmitgliedern, leitenden Ange-

stellten, Mitarbeitenden oder Geschäftspartnern.

Die Aebi Schmidt Group setzt sich für die Chancengleichheit aller Mitarbeitenden am Arbeitsplatz ein. Jede Entscheidung beruht auf Leistung, Qualifikationen, Kompetenzen und Erfahrung.

Die Aebi Schmidt Group hält alle Arbeits- und Beschäftigungsgesetze sowie -vorschriften ein und toleriert keinerlei Kinderarbeit, Zwangsarbeit oder Menschenhandel.

## 3. Ehrliches Verhalten

Die Belegschaft der Aebi Schmidt Group ist dazu verpflichtet, in allen Geschäftsbeziehungen ehrlich, integer und transparent zu handeln. Ehrlichkeit erfordert Wahrhaftigkeit, Aufrichtigkeit und Offenheit in der Kommunikation und im Handeln. Dazu gehört, dass Täuschung, eine Unterordnung von Grundsätzen und jegliche vorsätzliche Falschdarstellung von Sachverhalten vermieden werden.

Um dieser Verpflichtung zu ehrlichem Verhalten gerecht zu werden:

- muss die Belegschaft Betrug, Diebstahl, Lügen oder die vorsätzliche Irreführung anderer durch Weglassen von Informationen oder durch Halbwahrheiten vermeiden
- darf die Belegschaft im Umgang mit Kunden, Lieferanten, Wettbewerbern oder anderen Stakeholdern keine wesentlich irreführenden Aussagen treffen oder sich an unlauteren Praktiken beteiligen
- müssen alle geschäftlichen Interaktionen Fairness und Respekt gegenüber anderen widerspiegeln und gleichzeitig den höchsten ethischen Standards gerecht werden

Die Aebi Schmidt Group erwartet von der gesamten Belegschaft, dass sie diese Grundsätze in allen Bereichen ihrer Arbeit einhält, um das Vertrauen und Verantwortungsbewusstsein innerhalb des Unternehmens und gegenüber externen Stakeholdern zu fördern.

## 4. Grundsätze im geschäftlichen Umfeld

### 4.1 Einhaltung gesetzlicher Vorschriften

Aufgrund des internationalen Umfelds, in dem die Aebi Schmidt Group tätig ist, unterliegt die Aebi Schmidt Group zahlreichen nationalen und supranationalen Rechtsvorschriften. Die Geschäftsangelegenheiten und Geschäftsprozesse der Aebi Schmidt Group müssen so geführt werden, dass sie allen anzuwendenden Gesetzen, freiwillig eingegangenen Verpflichtungen und anderen bindenden Vorschriften entsprechen, in deren Geltungsbereich eine Geschäftstätigkeit ausgeübt wird. Die Belegschaft hält sich ebenfalls an die jeweils anwendbaren Gesetzesvorschriften.

### 4.2 Annahme von Geschenken und Einladungen

Geschenke, Gefälligkeiten und Einladungen dürfen nicht gewährt oder angenommen werden, wenn:

- der geschäftsübliche Rahmen oder der ortsübliche Wert überschritten wird
- sie einen unangemessen hohen Wert besitzen und als Bestechung angesehen oder verstanden werden können
- das geltende Recht oder die ethischen Grundsätze der Aebi Schmidt Group verletzt werden
- es sich um Geld oder andere geldwerte Vorteile von Dritten wie Darlehen, Wertpapiere oder Provisionen handelt

Wenden Sie sich im Zweifelsfall an Ihre/n Vorgesetzte/n oder an den Compliance Officer der Aebi Schmidt Group («**Compliance Officer**»), dessen Name und Kontaktdaten in Anhang 1 aufgeführt sind.

### 4.3 Korruption

Die Aebi Schmidt Group verpflichtet sich zur Einhaltung aller geltenden Antikorruptionsgesetze, einschliesslich derjenigen, die Bestechung oder den Versuch der Bestechung mit Bargeld oder Wertgegenständen verbieten.

Mitarbeitende müssen dem/der Vorgesetzten, falls zutreffend, oder dem Compliance Officer Folgendes melden:

- Aufforderungen zu Korruptionshandlungen durch Geschäftspartner oder
- Umstände, die auf Korruption hinweisen

Allfällige Nebenabreden oder Änderungen bestehender Verträge mit Dritten sind schriftlich zu dokumentieren.

### 4.4 Fairer Wettbewerb

Es entspricht dem grundlegenden Prinzip der Firmenpolitik der Aebi Schmidt Group, dass die gesamte Belegschaft in Übereinstimmung mit den nationalen und internationalen wettbewerbsrechtlichen Regeln handelt.

Die Bestimmungen über den unlauteren Wettbewerb und das Kartellrecht verbieten Vereinbarungen und Handlungen, die den Wettbewerb einschränken oder den Handel hemmen können. Verboten sind Absprachen unter Wettbewerbern zur Festlegung oder Kontrolle von Preisen, zum Boykott bestimmter Lieferanten oder Kunden, zur Aufteilung von Kunden und Märkten oder zur Einschränkung der Produktion oder des Absatzes von Produkten.

Die Belegschaft hat besonders sorgfältig darauf zu achten, dass mit Vertretern anderer Unternehmen vorgenommene Aktivitäten nicht als Verstösse gegen das Wettbewerbsrecht angesehen oder ausgelegt werden können.

### 4.5 Interessenkonflikte

Die persönlichen Tätigkeiten der Belegschaft dürfen nicht den Interessen der Aebi Schmidt Group entgegenstehen. Ein Interessenkonflikt liegt vor, wenn bei einer geschäftlichen Entscheidung gleichzeitig ein persönliches Interesse besteht.

Finanzielle Beteiligungen an einem Wettbewerber, Kunden oder Lieferanten bedürfen der Genehmigung des/der Vorgesetzten. Sind diese bei Eintritt in das Arbeitsverhältnis bereits vorhanden, müssen sie offengelegt werden. Dies gilt ebenfalls für Schenkungen und Erbschaften.

## 5. Politisches Engagement und Spenden

Spenden in Form von Geld, Sachwerten oder Dienstleistungen der Aebi Schmidt Group an politische Parteien, ihnen nahestehende Organisationen, Kandidatinnen/Kandidaten für oder Inhaber/innen von Regierungsämtern bedürfen der Genehmigung des Verwaltungsrates der Aebi Schmidt Group (der

«**Verwaltungsrat**»). Die Aebi Schmidt Group darf weder direkt noch indirekt von der Belegschaft verlangen, politische Spenden zu leisten oder eine politische Partei oder die Kandidatur für ein politisches Amt zu unterstützen.

Die Durchführung von Veranstaltungen politischer Parteien und sonstige politische Aktivitäten auf Firmengelände sind untersagt.

Politische Mandate sind dem Compliance Officer zu melden, soweit sie dazu geeignet sind, Medienwirksamkeit zu erzeugen oder berechnete Interessen der Aebi Schmidt Group berühren könnten.

## **6. Umgang mit personenbezogenen Informationen und Daten**

### **6.1 Vertrauliche Informationen**

Sämtliche Informationen, die nicht öffentlich zugänglich gemacht wurden, unterliegen der Geheimhaltung und dürfen weder während noch nach Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses von Verwaltungsratsmitgliedern, leitenden Angestellten oder Mitarbeitenden mit der Aebi Schmidt Group an unbefugte Dritte weitergegeben werden, einschliesslich, aber nicht beschränkt auf, zum persönlichen Vorteil, zum Vorteil Dritter oder zum Nachteil der Aebi Schmidt Group. Die Belegschaft ist verpflichtet, zur aktiven Sicherung vertraulicher Daten gegen Zugriffe durch Dritte entsprechend den bestehenden Richtlinien beizutragen.

### **6.2 Datenschutz**

In Übereinstimmung mit den internationalen und nationalen Datenschutzgesetzen werden personenbezogene Daten von Mitarbeitenden der Aebi Schmidt Group nur so weit verarbeitet, als es im Rahmen des Arbeitsverhältnisses notwendig ist. Die unbefugte Erhebung, Verarbeitung oder Weitergabe personenbezogener Daten der Belegschaft oder von Geschäftspartnern ist untersagt. Es sind die Globale Datenschutzerklärung der Aebi Schmidt Group gemäss

<https://www.aebi-schmidt.com/privacy>

und darüber hinaus alle weiteren internen Richtlinien und Verfahren zum Datenschutz der Aebi Schmidt Group einzuhalten.

### **6.3 IT-Sicherheit**

Weltweiter elektronischer Informationsaustausch und der allgemeine Einsatz von IT-Systemen sind entscheidende Voraussetzungen für die Leistungsfähigkeit der Belegschaft der Aebi Schmidt Group und den Geschäftserfolg insgesamt.

Effektive Vorsichtsmassnahmen gegen IT-Risiken, einschliesslich Verlust, Diebstahl oder unentdeckter Veränderung von Informationen, liegen in der Verantwortung aller Verwaltungsratsmitglieder, leitenden Angestellten und Mitarbeitenden. Alle weiteren internen IT-Sicherheitsvorschriften und -verfahren der Aebi Schmidt Group sind einzuhalten.

## **7. Schutz und Verwendung der Vermögenswerte des Unternehmens**

Die gesamte Belegschaft trägt innerhalb ihrer Tätigkeitsbereiche die Verantwortung für den Schutz von materiellen und immateriellen Vermögenswerten der Aebi Schmidt Group. Es gehört zur Pflicht aller, mit den im Eigentum der Aebi Schmidt Group stehenden Ressourcen verantwortungsbewusst umzugehen.

Die Nutzung von Ressourcen der Aebi Schmidt Group für private und/oder eigennützige Zwecke ist grundsätzlich untersagt und bedarf der Genehmigung einer Führungskraft. Insbesondere bei der Nutzung von Telefonen, dem Einsatz von Computern (z. B. der Installation von Fremdsoftware) und der Nutzung des Internets sowie von E-Mail sind diese Richtlinien einzuhalten.

## **8. Berichtsintegrität**

Die gesamte Belegschaft ist dazu verpflichtet, Geschäftsunterlagen genau zu führen und Finanz-, Betriebs- und Compliance-Kontrollen sowie -Verfahren einzuhalten.

Alle öffentlichen Finanzinformationen werden vollständig und fristgerecht erstellt, um das Vertrauen der Aktionär/innen in die Aebi Schmidt Group zu wahren.

Die Finanzunterlagen, Umwelt- und Sicherheitsberichte sowie andere Dokumente der Aebi Schmidt Group müssen die relevanten Fakten wahrheitsgetreu wiedergeben. Illegale Praktiken im Zusammenhang mit

diesen Finanzunterlagen und anderen Berichten werden innerhalb der Aebi Schmidt Group nicht toleriert.

Es ist die erklärte Unternehmenspolitik der Aebi Schmidt Group, dass Informationen und Dokumente, die Behörden und Verwaltungsbehörden sowie Stakeholdern und der Öffentlichkeit vorgelegt werden, unserem besten Wissen und Gewissen entsprechen.

## 9. Insiderhandel

Die Aebi Schmidt Group ist von einem fairen Handel an den Finanzmärkten überzeugt und verwendet niemals oder gibt niemals wesentliche oder nichtöffentliche Informationen über die Aebi Schmidt Group zu Handelszwecken weiter.

Wir legen Wert darauf, das Vertrauen in den Markt zu fördern und einen gleichberechtigten Zugang zu Informationen zu gewährleisten. Jede/r soll eine faire Chance haben, in die Aebi Schmidt Group und jedes andere börsennotierte Unternehmen zu investieren. Wir verpflichten uns dazu, uns anvertraute Informationen zu schützen, insbesondere wesentliche, nichtöffentliche Informationen über die Aebi Schmidt Group oder ein anderes börsennotiertes Unternehmen.

Als Mitarbeitende/r haben Sie möglicherweise Zugriff auf «Insiderinformationen» über die Aebi Schmidt Group oder ein anderes börsennotiertes Unternehmen. «Insiderinformationen» sind wesentliche und nichtöffentliche Informationen. Sie dürfen Insiderinformationen nicht zum Kauf oder Verkauf von Aktien eines börsennotierten Unternehmens wie der Aebi Schmidt Group verwenden.

- «Wesentlich» bedeutet, dass sie den Aktienkurs des Unternehmens beeinflussen könnten.
- «Nichtöffentlich» bedeutet, dass die Öffentlichkeit noch keine Kenntnis davon hat.
- Insiderinformationen können finanzielle Gewinne oder Verluste, potenzielle Fusionen oder Übernahmen, bedeutende Transaktionen oder Geschäftsabschlüsse, Veränderungen in der Unternehmensführung oder neue Projekte oder Produkte umfassen.
- Verwenden Sie keine Insiderinformationen, um Aktien der Aebi Schmidt Group

oder eines anderen börsennotierten Unternehmens zu kaufen oder zu verkaufen. Das wäre «Insiderhandel». Dieser ist illegal.

- Geben Sie keine «Tipps» an andere Personen, wie Familienangehörige oder Freund/innen, über Insiderinformationen weiter, damit diese investieren können. Dies könnte schwerwiegende rechtliche Konsequenzen für Sie und die andere Person nach sich ziehen.
- Schützen Sie wesentliche, nichtöffentliche Informationen vor Offenlegung.

Jeder Verstoß gegen diese Regeln und Verbote kann rechtliche Konsequenzen bis hin zu strafrechtlichen und disziplinarischen Massnahmen nach sich ziehen.

Bei Zweifeln hinsichtlich des Umgangs mit Insiderinformationen wenden Sie sich bitte an Ihre/n Vorgesetzte/n oder den Compliance Officer.

## 10. Kommunikation

Die Kommunikation mit den Medien, aber auch andere offizielle Stellungnahmen, erfolgen in der Aebi Schmidt Group nur durch hierzu ausdrücklich autorisierte Personen. Jegliche Kommunikation muss wahrheitsgemäss und zuverlässig erfolgen, um nachhaltige Beziehungen zu Stakeholdern, Kunden, Lieferanten, Geschäftspartnern, den Medien und den Gemeinschaften, in denen wir tätig sind, aufrechtzuerhalten.

## 11. Umweltschutz und Nachhaltigkeit, Sicherheit und Gesundheit

Umweltschutz und Nachhaltigkeit, Sicherheit und Gesundheit sind unverzichtbar für die Weiterentwicklung und Steigerung des Unternehmenswerts der Aebi Schmidt Group, die Gesundheit und Lebensqualität der Belegschaft und die langfristige Sicherung der natürlichen Lebensgrundlage.

Wir setzen uns dafür ein, einen sicheren Arbeitsplatz zu gewährleisten, vermeidbare Unfälle zu verhindern und angemessene Gesundheits- und Sicherheitsschulungen anzubieten.

Wir tolerieren keinerlei Drohungen gegen unsere Belegschaft oder unser Eigentum. Wir

nehmen die Sicherheit am Arbeitsplatz sehr ernst.

Wir ermutigen unsere Belegschaft dazu, Sicherheitsbedenken zu melden und Sicherheitsanweisungen, -standards und -vorschriften zu befolgen. Die Mitarbeitenden sind dazu verpflichtet, Schutzausrüstung zu tragen.

Das Arbeiten unter Drogen- und Alkoholeinfluss kann das Urteilsvermögen beeinträchtigen, stellt ein inakzeptables Sicherheitsrisiko dar und ist strengstens untersagt.

Waffen sind strengstens verboten und wir machen nur beschränkte Ausnahmen, wenn dies gesetzlich vorgeschrieben ist.

## **12. Qualität und kontinuierliche Verbesserung**

Die Aebi Schmidt Group ist bestrebt, sichere und qualitativ hochwertige Produkte sowie Dienstleistungen anzubieten und eine Kultur der kontinuierlichen Verbesserung zu etablieren. Die Qualität und Sicherheit der Produkte und Dienstleistungen der Aebi Schmidt Group sind von entscheidender Bedeutung. Qualität wird nicht allein von der Aebi Schmidt Group bestimmt, sondern auch von den Kunden der Aebi Schmidt Group. Solange die Aebi Schmidt Group sichere und qualitativ hochwertige Produkte sowie Dienstleistungen liefert, haben die Kunden Vertrauen, was wiederum den langfristigen Erfolg sichert.

Das bedeutet für die Mitarbeitenden:

- Hören Sie den Kunden zu und messen Sie Leistungen und Erfolge.
- Streben Sie kontinuierlich danach, die Qualitätserwartungen der Kunden zu übertreffen.
- Liefern Sie ausschliesslich sichere und qualitativ hochwertige Produkte sowie Dienstleistungen.
- Setzen Sie sich für Spitzenleistungen in allen Qualitätsprozessen, -systemen, -standards und -tools ein.
- Schützen Sie die Integrität der Produkte und Dienstleistungen, indem Sie unbefugte Abweichungen vermeiden.
- Verpflichten Sie sich zu einer Null-Mängel-Kultur.

## **13. Internationaler Handel, Export und Terrorismuskontrolle**

Die Aebi Schmidt Group hält alle nationalen, multinationalen und supranationalen Handelsvorschriften ein, einschliesslich Zollbestimmungen sowie aller geltenden Exportkontrollgesetze, Sanktionen und Embargos in Bezug auf Produkte, Technologie und Daten.

Bei der Beurteilung nichtgelisteter «Dual-Use-Güter», die sowohl im zivilen als auch im militärischen Bereich eingesetzt werden können, ist nicht die Ware entscheidend, sondern deren Verwendung durch den Endkunden. Bei nicht auszuräumenden Bedenken hinsichtlich des Verwendungszwecks der Exportware verzichtet die Aebi Schmidt Group auf die Lieferung der Ware.

Die Aebi Schmidt Group unterstützt alle Bestrebungen der internationalen Staatengemeinschaft, die Herstellung und Weiterverbreitung chemischer, biologischer und nuklearer Waffen sowie geeigneter Trägersysteme zu verhindern. Die Aebi Schmidt Group unterstützt die Massnahmen zur Bekämpfung des internationalen Terrorismus.

## **14. Umsetzung des Verhaltenskodex**

### **14.1 Verantwortlichkeiten**

Der Compliance Officer ist für die Umsetzung des Kodex in der gesamten Aebi Schmidt Group verantwortlich. Der Compliance Officer gewährleistet eine unvoreingenommene und objektive Bearbeitung aller an ihn gerichteten Anliegen. In dieser Funktion ist der Compliance Officer direkt dem Vorsitzenden des Verwaltungsrates unterstellt; er ist jedoch dazu verpflichtet, bei der Wahrnehmung seiner Aufgaben als Compliance Officer ein unabhängiges Urteil zu fällen, und der Vorsitzende des Verwaltungsrates ist dazu verpflichtet, keinen unangemessenen Einfluss oder Druck auf die Entscheidungen des Compliance Officer auszuüben. Der Compliance Officer steht der gesamten Belegschaft als Ansprechpartner sowohl zur Beantwortung von Fragen als auch als Berater im Zusammenhang mit dem Kodex zur Verfügung. Der Compliance Officer und andere Compliance-Mitarbeitende sind zur absoluten Verschwiegenheit verpflichtet. Durch ein Gespräch mit dem Compliance

Officer entstehen der Belegschaft keine Nachteile.

#### **14.2 Informations- und Kontrollpflicht der Vorgesetzten**

Alle Vorgesetzten haben dafür Sorge zu tragen und zu gewährleisten, dass ihre direkt unterstellten Mitarbeitenden über den Inhalt dieses Kodex informiert sind. Vorgesetzte sollen den Verhaltenskodex selbst umsetzen und mit vorbildlichem Verhalten vorangehen. Vorgesetzte haben ferner darauf zu achten, dass ihre Mitarbeitenden den Kodex einhalten und Abweichungen in ihrem Verantwortungsbereich vermieden werden.

### **15. Ausnahmeregelungen**

#### **15.1 Genehmigung von Ausnahmeregelungen**

Ausnahmen von diesem Kodex für Verwaltungsratsmitglieder oder leitende Angestellte können nur vom Verwaltungsrat oder einem vom Verwaltungsrat bestimmten Ausschuss gewährt werden. Solche Ausnahmen werden nur in Ausnahmefällen in Betracht gezogen, wenn sie zum Schutz der berechtigten Interessen der Aebi Schmidt Group als notwendig und gerechtfertigt erachtet wird.

#### **15.2 Offenlegung von Ausnahmeregelungen**

Alle gemäss diesem Abschnitt 15 gewährten Ausnahmeregelungen müssen innerhalb von vier Geschäftstagen in einer oder mehreren der folgenden Formen offengelegt werden:

- Einreichung eines aktuellen Berichts auf Formular 8-K bei der Securities and Exchange Commission (SEC)
- Veröffentlichung einer Pressemitteilung
- Veröffentlichung auf der offiziellen Website der Aebi Schmidt Group gemäss Punkt 5.05(c) des Formulars 8-K

### **16. Durchsetzungsmechanismus**

#### **16.1 Verantwortlichkeit für die Durchsetzung**

Der Compliance Officer ist für die unverzügliche und konsequente Durchsetzung dieses Kodex verantwortlich. Er geht gemeldeten Verstössen unparteiisch nach und ergreift angemessene Massnahmen in Übereinstimmung mit den geltenden Gesetzen und Richtlinien des Unternehmens.

#### **16.2 Meldung von Verstössen**

Die Belegschaft wird dazu ermutigt, fragwürdige Verhaltensweisen oder vermutete Verstösse zu melden, ohne Vergeltungsmassnahmen für eine in gutem Glauben erfolgte Meldung zu befürchten.

Um zu entscheiden, ob ein Verhalten meldepflichtig ist, sollten folgende Fragen gestellt werden:

- Ist die Handlung legal?
- Fühlt sich die Handlung richtig an?
- Würde eine Führungskraft oder ein Familienmitglied die Handlung gutheissen?
- Steht die Handlung im Einklang mit dem Kodex?

Wenn die Antwort «Nein» oder «Ich weiss es nicht» lautet, sollte das Verhalten einer oder mehreren der folgenden Personen gemeldet werden:

- der/dem Vorgesetzten der/des Mitarbeitenden
- dem Compliance Officer

Alle Meldungen werden im Rahmen der gesetzlichen Bestimmungen vertraulich behandelt. Jegliche Vergeltungsmassnahmen oder ein Verdacht auf Vergeltungsmassnahmen sind unverzüglich zu melden.

#### **16.3 Faires Verfahren**

Die Aebi Schmidt Group setzt sich für ein faires Verfahren zur Feststellung von Verstössen ein. Untersuchungen werden unparteiisch durchgeführt, und Personen, denen Verstösse vorgeworfen werden, erhalten die Möglichkeit, sich vor der Ergreifung von Disziplinar-massnahmen zu ihrem Fall zu äussern.

#### **16.4 Disziplinarmaßnahmen**

Verstösse gegen diesen Kodex können je nach geltendem Recht und Arbeitsverträgen zu Disziplinarmaßnahmen bis hin zur Kündigung des Arbeitsverhältnisses oder zur Entlassung aus dem Amt führen.

### **17. Verantwortung für die Einhaltung**

Die gesamte Belegschaft ist für die Einhaltung dieses Kodex verantwortlich. Führungskräfte stehen zusätzlich in der Verantwortung, dafür Sorge zu tragen, dass ihre Teams diese Standards verstehen und einhalten.

### **18. Änderungen des Kodex**

Dieser Kodex kann gelegentlich durch Beschluss des Verwaltungsrats geändert werden. Wesentliche Änderungen werden innerhalb von vier Geschäftstagen in einer oder mehreren der in Abschnitt 15.2 genannten Formen öffentlich bekannt gegeben.



Barend Fruithof  
Group CEO



Thomas Schenkirsch  
Chief Group Services

# **Verhaltenskodex für die gesamte Be- legschaft unserer Unterneh- mensgruppe**

## ***Anhang 1***

### **Compliance Officer**

Jay Goldbaum  
Compliance Officer

Aebi Schmidt Holding AG  
Lindbergh-Allee 1  
8152 Glattpark  
Schweiz

[jay.goldbaum@aebi-schmidt.com](mailto:jay.goldbaum@aebi-schmidt.com)  
Telefon: +41 44 308 58 55  
Telefon: +1 517 543 64 00