

Code de conduite

destiné à tout le personnel de l'Aebi Schmidt Group

Titre de la politique	Code de conduite destiné à tout le personnel de l'Aebi Schmidt Group
Département responsable	RH du groupe
Portée géographique	Mondiale : Aebi Schmidt Holding AG et ses filiales (« Aebi Schmidt Group »)
Date d'entrée en vigueur	1 ^{er} juillet 2025
Dernière mise à jour	1 ^{er} juillet 2025
Approuvé par	Conseil d'administration
Vérifié par	-
Numéro/version	2.0
Classification	Public

1. Domaine d'application

Le présent Code de conduite (le « **Code** ») résume les normes et principes d'entreprise les plus importants d'Aebi Schmidt Group que ses administrateurs, dirigeants et membres du personnel (le « **personnel** » d'Aebi Schmidt) doivent connaître. Le présent Code doit être fourni et s'applique à tout le personnel d'Aebi Schmidt Group, ainsi qu'au sein des sociétés affiliées dans lesquelles Aebi Schmidt Group détient indirectement plus de 50 % des parts. En cas de participation minoritaire, Aebi Schmidt Group s'efforce de se conformer à des exigences comparables, dans la mesure du possible.

Chaque administrateur, dirigeant et membre du personnel doit confirmer par écrit, sous la forme d'une lettre de conformité, que les comportements et interdictions énoncés dans le Code sont compris et respectés.

Le Code ne crée pas de contrat de travail avec le personnel d'Aebi Schmidt et ne crée pas non plus de droits juridiques. C'est une ligne directrice pour mener des affaires de façon honnête et éthique. Les principes énoncés dans le Code sont étayés par des politiques plus détaillées, y compris des manuels à l'intention du personnel.

2. Milieu de travail équitable et respectueux

Aebi Schmidt Group est convaincu que les autres ont des droits. Nul ne devrait être victime d'intimidation, de harcèlement ou de discrimination, et l'ensemble du personnel doit respecter les droits et les différences nationales et culturelles de toutes les personnes avec lesquelles il est en contact.

L'objectif déclaré d'Aebi Schmidt Group est de ne pas faire subir une discrimination à un administrateur, un dirigeant, un membre du personnel, un candidat à un emploi ou un partenaire commercial en raison de son âge, de sa race, de sa religion, de sa couleur de peau, de son identité de genre, de son handicap, de sa nationalité, de sa filiation, de sa situation matrimoniale, de son orientation sexuelle ou de toute autre caractéristique protégée. Aebi Schmidt Group ne tolérera aucune forme de harcèlement, physique ou verbal, à l'encontre de ses administrateurs, dirigeants, membres du personnel ou partenaires commerciaux.

Aebi Schmidt Group promeut l'égalité des chances pour l'ensemble du personnel dans le milieu de travail. Chaque décision se base sur le mérite, les qualifications, les capacités et l'expérience.

Aebi Schmidt Group se conforme à toutes les lois et réglementations du travail et de l'emploi et applique une tolérance zéro vis-à-vis du travail des enfants, du travail forcé et de la traite des êtres humains.

3. Conduite honnête

Tout le personnel d'Aebi Schmidt Group est tenu d'agir avec honnêteté, intégrité et transparence dans toutes ses relations commerciales. L'honnêteté exige de se conformer à la vérité, d'être sincère et franc dans les communications et les actions. Il s'agit notamment d'éviter la tromperie, la subordination de principes ou toute déformation intentionnelle des faits.

Pour respecter cet engagement envers une conduite honnête :

- L'ensemble du personnel doit éviter de tricher, de voler, de mentir ou de tromper intentionnellement autrui par des omissions ou des demi-vérités.
- Le personnel ne doit en aucun cas faire sciemment de déclarations trompeuses ou adopter des pratiques inappropriées dans ses rapports avec les clients, les fournisseurs, les concurrents ou d'autres parties prenantes.
- Toutes les interactions d'affaires doivent être équitables et respectueuses d'autrui tout en respectant les normes éthiques les plus élevées.

Aebi Schmidt Group attend de l'ensemble de son personnel qu'il respecte ces principes dans tous les aspects de son travail afin de favoriser la confiance et la responsabilité au sein de l'entreprise et vis-à-vis des parties prenantes externes.

4. Principes dans l'environnement commercial

4.1. Respect des dispositions légales

En raison de l'environnement international dans lequel Aebi Schmidt Group évolue, Aebi Schmidt Group est soumis à de nombreuses législations nationales et supranationales. Les affaires commerciales et les processus

commerciaux d'Aebi Schmidt Group doivent être traités d'une manière conforme à toutes les lois applicables, aux engagements contractés volontairement et aux autres dispositions contraignantes dans le cadre desquelles les activités sont menées. Le personnel doit également se conformer à toutes les dispositions légales applicables.

4.2. *Acceptation de cadeaux et d'invitations*

Les cadeaux, faveurs et invitations ne doivent pas être offerts ou acceptés si :

- La portée normale ou la valeur locale habituelle est dépassée.
- Ils ont une valeur élevée inappropriée et pourraient être considérés ou compris comme un pot-de-vin.
- Les lois applicables ou les principes éthiques d'Aebi Schmidt Group sont enfreints.
- Ils concernent de l'argent ou d'autres avantages financiers de tiers tels que des prêts, des titres ou des commissions.

En cas de doute, consultez votre gestionnaire, le cas échéant, ou l'agent de conformité d'Aebi Schmidt Group (l'« **agent de conformité** »), dont le nom et les coordonnées sont indiqués à l'annexe 1.

4.3. *Corruption*

Aebi Schmidt Group s'engage à respecter toutes les lois anticorruption applicables, y compris celles interdisant les pots-de-vin ou les tentatives de corruption par des espèces ou des objets de valeur.

Les membres du personnel doivent signaler à leur gestionnaire, s'il y a lieu, ou à l'agent de conformité, les faits suivants :

- Demandes d'actes de corruption émanant de partenaires commerciaux; ou
- Circonstances donnant lieu à des indices de corruption.

Toute entente supplémentaire ou modification de contrats existants avec des tiers doit être documentée par écrit.

4.4. *Concurrence loyale*

L'un des principes fondamentaux de la politique d'entreprise d'Aebi Schmidt Group est que l'ensemble du personnel agisse

conformément à la législation nationale et internationale sur la concurrence.

Les dispositions sur la concurrence déloyale et les lois antitrust interdisent les ententes et actes susceptibles de restreindre la concurrence ou d'entraver les échanges. Il est interdit de conclure des ententes avec des concurrents en vue de fixer ou de contrôler les prix, de boycotter certains fournisseurs ou clients, de diviser les clients et les marchés ou de restreindre la production ou la vente de produits.

Le personnel doit veiller tout particulièrement à ce que les activités menées avec des représentants d'autres entreprises ne soient pas considérées ou interprétées comme enfreignant le droit de la concurrence.

4.5. *Conflit d'intérêts*

Les activités personnelles des membres du personnel ne doivent pas être en conflit avec les intérêts d'Aebi Schmidt Group. Il y a conflit d'intérêts s'il existe un intérêt personnel au moment de prendre une décision commerciale.

Les investissements financiers dans un concurrent, un client ou un fournisseur doivent être approuvés par un gestionnaire. S'ils existent déjà au moment du début de la relation de travail, ils doivent être divulgués. Ceci s'applique également aux dons et aux héritages.

5. **Engagement politique et dons**

Les dons à des partis politiques, à des organisations affiliées, à des candidats ou à des titulaires de charges gouvernementales sous forme d'argent, d'actifs matériels ou de services d'Aebi Schmidt Group nécessitent l'approbation du Conseil d'administration d'Aebi Schmidt Group (le « **Conseil d'administration** »). Aebi Schmidt Group ne peut pas exiger de membres de son personnel, directement ou indirectement, qu'ils fassent des dons politiques ou qu'ils soutiennent un parti politique ou la candidature d'une personne à un poste politique.

Il est interdit d'organiser des manifestations de partis politiques ou autres activités politiques dans les locaux de l'entreprise.

Les mandats politiques doivent être signalés à l'agent de conformité s'ils sont

susceptibles d'avoir un impact médiatique ou d'affecter les intérêts légitimes d'Aebi Schmidt Group.

6. Traitement des données et renseignements personnels

6.1. Renseignements confidentiels

Tous les renseignements qui n'ont pas été rendus publics sont confidentiels et ne doivent pas être divulgués à des tiers non autorisés, que ce soit pendant ou après la relation d'un administrateur, d'un dirigeant ou d'un membre du personnel avec Aebi Schmidt Group, y compris, mais sans s'y limiter, à des fins d'intérêt personnel, au profit de tiers ou au détriment d'Aebi Schmidt Group. Le personnel est tenu de protéger activement les données confidentielles contre l'accès par des tiers conformément aux directives existantes énoncées dans la politique de sécurité en matière de TI.

6.2. Protection des données

Conformément aux lois nationales et internationales sur la protection des données, les données personnelles des membres du personnel d'Aebi Schmidt Group ne sont traitées que dans la mesure nécessaire à la relation de travail. La collecte, le traitement ou le partage non autorisés de données personnelles des membres du personnel ou des partenaires commerciaux sont interdits. La politique de confidentialité mondiale d'Aebi Schmidt Group énoncée sur

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

et l'ensemble des autres réglementations et procédures internes d'Aebi Schmidt Group en matière de protection des données doivent être respectées.

6.3. Sécurité en matière de TI

L'échange électronique d'information dans le monde entier et l'utilisation généralisée de systèmes informatiques sont des conditions préalables importantes pour l'efficacité du personnel d'Aebi Schmidt Group et la réussite globale de l'entreprise.

Il incombe à chaque administrateur, dirigeant et membre du personnel de prendre des précautions efficaces contre les risques liés à la TI, y compris la perte, le vol ou la modification non détectée de renseignements.

Toutes les autres réglementations et procédures internes de sécurité en matière de TI d'Aebi Schmidt Group doivent être respectées.

7. Protection et utilisation des actifs de la société

Chaque membre du personnel est responsable de la protection des actifs matériels et incorporels d'Aebi Schmidt Group dans son domaine d'activité et est tenu de gérer de manière responsable les ressources qui appartiennent à Aebi Schmidt Group.

L'utilisation de ressources appartenant à Aebi Schmidt Group à des fins privées et/ou personnelles est généralement interdite et nécessite l'approbation d'un gestionnaire. Ces directives doivent être suivies, en particulier lors de l'utilisation du téléphone, de l'ordinateur (p. ex. installation de logiciels tiers), de l'Internet et du courriel.

8. Intégrité du rapport

L'ensemble du personnel est tenu de tenir des dossiers commerciaux avec exactitude et de se soumettre aux contrôles et procédures financiers, opérationnels et de conformité.

Toutes les divulgations financières publiques seront préparées dans leur intégralité et en temps voulu afin de préserver la confiance des actionnaires dans Aebi Schmidt Group.

Les documents financiers, les rapports sur l'environnement et la sécurité ainsi que les autres documents d'Aebi Schmidt Group doivent refléter fidèlement les faits pertinents. Aebi Schmidt Group ne tolère aucune pratique illégale liée à ces documents financiers et autres rapports.

La politique d'entreprise déclarée d'Aebi Schmidt Group consiste à assurer que les renseignements et documents soumis aux autorités gouvernementales et administratives ainsi qu'aux parties prenantes et au grand public correspondent à ce que nous savons.

9. Délit d'initié

Aebi Schmidt Group croit au principe de transactions équitables sur les marchés

financiers et s'abstient d'utiliser et de partager des renseignements matériels ou non publics le concernant à des fins de transactions.

Nous croyons en la nécessité de promouvoir la confiance dans le marché et l'égalité d'accès à l'information. Chacun doit avoir une chance équitable d'investir dans Aebi Schmidt Group et toute autre société faisant publiquement appel à l'épargne. Nous nous engageons à protéger les renseignements qui nous sont confiés, en particulier les renseignements matériels et non publics concernant Aebi Schmidt Group ou une autre société faisant publiquement appel à l'épargne.

En tant que membre du personnel, vous avez peut-être accès à des renseignements « d'initié » sur Aebi Schmidt Group ou une autre société faisant publiquement appel à l'épargne. Les renseignements « d'initié » sont matériels et non publics. Vous ne pouvez pas utiliser de renseignements d'initié pour acheter ou vendre les actions d'une société faisant publiquement appel à l'épargne, comme Aebi Schmidt Group.

- « matériels » signifie qu'ils pourraient influencer sur le prix des actions de l'entreprise.
- « non publics » signifie que le public n'est pas encore au courant.
- Les renseignements d'initié peuvent comprendre des pertes ou gains financiers, des fusions ou acquisitions potentielles, des transactions ou des conclusions d'affaires significatives, des changements au niveau de la direction ou de nouveaux projets ou produits.
- N'utilisez pas de renseignements d'initié pour acheter ou vendre les actions d'Aebi Schmidt Group ou d'une autre société faisant publiquement appel à l'épargne. Il s'agirait là d'un « délit d'initié ». C'est illégal.
- Ne donnez pas de « conseils » à autrui, comme la famille et les amis, sur les renseignements d'initié afin qu'ils puissent investir. Ceci pourrait entraîner de graves conséquences juridiques pour vous et l'autre personne.
- Protéger les renseignements matériels et non publics contre la divulgation.

Toute violation de ces règles et interdictions peut entraîner des conséquences juridiques,

y compris des poursuites pénales et des mesures disciplinaires.

En cas de doute sur le traitement de renseignements d'initié, consultez votre gestionnaire, s'il y a lieu, ou l'agent de conformité.

10. Communication

Seules communiquent avec les médias et publient des déclarations officielles les personnes d'Aebi Schmidt Group qui y sont expressément autorisées. Toute communication doit être conforme à la vérité et fiable afin de maintenir des relations durables avec les parties prenantes, les clients, les fournisseurs, les partenaires commerciaux, les médias et les communautés dans lesquelles nous exerçons nos activités.

11. Protection de l'environnement et durabilité, sécurité et santé

La protection de l'environnement et la durabilité, la sécurité et les soins de santé sont essentiels au développement et à la croissance continue de la valeur d'Aebi Schmidt Group, à la santé et à la sécurité du personnel ainsi qu'à la protection à long terme des ressources naturelles.

Nous nous engageons à offrir un milieu de travail sécuritaire, à éliminer les accidents évitables et à offrir des formations appropriées en matière de santé et de sécurité.

Nous pratiquons la tolérance zéro à l'égard de toute menace de préjudice contre notre personnel ou nos biens. Nous prenons la sécurité en milieu de travail très au sérieux.

Nous encourageons notre personnel à signaler les problèmes de sécurité et à suivre toutes les consignes, normes et exigences en matière de sécurité. L'ensemble du personnel est tenu de porter un équipement de protection.

Travailler sous l'influence de drogues et d'alcool peut altérer le jugement, créer un risque inacceptable pour la sécurité et est strictement interdit.

Les armes sont strictement interdites, et nous ne faisons que des exceptions limitées, comme l'exige la loi.

12. Qualité et amélioration continue

Aebi Schmidt Group s'engage à fournir des produits et services sécuritaires et de haute qualité et à créer une culture de l'amélioration continue. La qualité et la sécurité des produits et services d'Aebi Schmidt Group sont essentielles. La qualité n'est pas déterminée uniquement par Aebi Schmidt Group, elle est également déterminée par les clients d'Aebi Schmidt Group. Tant qu'Aebi Schmidt Group fournit des produits et services sécuritaires et de haute qualité, les clients ont confiance, ce qui garantit la réussite à long terme.

Cela signifie que le personnel doit :

- Écouter les clients et mesurer les performances et les réussites.
- S'efforcer constamment de dépasser les attentes de qualité des clients.
- Fournir uniquement des produits et services sécuritaires et de haute qualité.
- S'engager à l'excellence dans tous les processus, systèmes, normes et outils de qualité.
- Protéger l'intégrité des produits et services en évitant les écarts non autorisés.
- S'engager pour une culture du zéro défaut.

13. Contrôle du commerce international, des exportations et du terrorisme

Aebi Schmidt Group respecte toutes les réglementations commerciales nationales, multinationales et supranationales, y compris les réglementations douanières et l'ensemble des lois, sanctions et embargos applicables en matière de contrôle des exportations concernant les produits, les technologies et les données.

Lorsqu'on évalue les « biens à double usage » non répertoriés qui peuvent être utilisés à la fois dans les secteurs civil et militaire, ce ne sont pas les biens qui sont importants, mais leur utilisation par le client final. En cas d'incertitude concernant l'utilisation prévue des marchandises exportées, Aebi Schmidt Group ne livrera pas les marchandises.

Aebi Schmidt Group soutient tous les efforts de la communauté internationale visant à prévenir la production et la distribution ultérieure d'armes chimiques, biologiques et

nucléaires ainsi que de systèmes de livraison adaptés. Aebi Schmidt Group soutient les efforts visant à mettre fin au terrorisme international.

14. Mise en œuvre du Code de conduite

14.1. Responsabilités

L'agent de conformité est responsable de la mise en œuvre du Code dans l'ensemble d'Aebi Schmidt Group. L'agent de conformité veille à ce que toutes les questions soulevées soient traitées de façon impartiale et objective. Dans ce rôle, l'agent de conformité relève directement du président du Conseil d'administration; toutefois, l'agent de conformité a l'obligation d'appliquer un jugement indépendant dans l'exercice de ses fonctions d'agent de conformité, et le président du Conseil d'administration a l'obligation de ne pas exercer d'influence ou de pression indues sur les décisions de l'agent de conformité. L'agent de conformité est à la disposition de tout le personnel à titre de personne-ressource, à la fois pour répondre aux questions et à titre de consultant en ce qui a trait au Code. L'agent de conformité et les autres membres du personnel chargé de la conformité sont tenus de faire preuve d'une discrétion absolue. Le fait de parler avec l'agent de conformité n'aura aucun impact négatif sur le personnel.

14.2. Obligation d'information et de surveillance des gestionnaires

Tous les gestionnaires doivent vérifier et s'assurer que leurs subordonnés directs connaissent le contenu du présent Code. Les gestionnaires devraient mettre en œuvre le Code eux-mêmes et diriger autrui en adoptant un comportement exemplaire. Les gestionnaires doivent également veiller à ce que leur personnel se conforme au Code et évitent les écarts dans son domaine de responsabilité.

15. Dérogations

15.1. Approbation de dérogations

Toute dérogation au présent Code pour les administrateurs ou les dirigeants ne peut être accordée que par le Conseil ou un comité désigné du Conseil. De telles

dérogations ne seront envisagées que dans des circonstances exceptionnelles, lorsqu'elles seront jugées nécessaires et justifiées pour protéger les intérêts légitimes d'Aebi Schmidt Group.

15.2. Divulgence des dérogations

Toutes les dérogations accordées en vertu du présent article 15 doivent être divulguées dans un délai de quatre jours ouvrables au moyen d'une ou de plusieurs des méthodes suivantes :

- Dépôt d'un rapport à jour sur le formulaire 8-K auprès de la Securities and Exchange Commission (SEC).
- Diffusion d'un communiqué de presse.
- Publication de la divulgation sur le site Internet officiel d'Aebi Schmidt Group conformément au point 5.05(c) du formulaire 8-K.

16. Mécanisme de mise en exécution

16.1. Responsabilité en matière de mise en exécution

L'agent de conformité est chargé de veiller à la mise en exécution rapide et cohérente du présent Code. Il enquête de manière impartiale sur les violations signalées et prend les mesures appropriées conformément aux lois applicables et aux politiques de l'entreprise.

16.2. Signalement des violations

L'ensemble du personnel est encouragé à signaler tout comportement douteux ou toute violation présumée sans craindre de représailles pour avoir effectué un signalement de bonne foi.

Afin de déterminer si un comportement vaut la peine d'être signalé, poser les questions suivantes :

- L'activité est-elle légale?
- L'activité vous semble-t-elle appropriée?
- Un gestionnaire ou un membre de la famille approuverait-il l'activité?
- L'activité est-elle conforme au Code?

Si la réponse est « non » ou « je ne sais pas », le comportement doit être signalé à une ou plusieurs des personnes suivantes :

- Le gestionnaire du membre du personnel.
- L'agent de conformité.

Tous les signalements seront traités de manière confidentielle dans la mesure permise par la loi. Tout acte de représailles ou soupçonné de représailles doit être signalé immédiatement.

16.3. Processus équitable

Aebi Schmidt Group s'engage à garantir un processus équitable pour déterminer les violations. Les enquêtes seront menées de manière impartiale et les personnes accusées de violations auront la possibilité de présenter leurs arguments avant qu'une mesure disciplinaire ne soit prise.

16.4. Mesures disciplinaires

Les violations du présent Code peuvent entraîner des mesures disciplinaires pouvant aller jusqu'au licenciement ou à la révocation, sous réserve des lois et des ententes de travail applicables.

17. Responsabilité en matière de respect du Code

L'ensemble du personnel est tenu de respecter le présent Code. Les gestionnaires ont également la responsabilité de veiller à ce que leurs équipes comprennent ces normes et s'y conforment.

18. Modifications du Code

Le présent Code peut être modifié de temps à autre par résolution du Conseil d'administration. Toute modification importante sera divulguée au public selon une ou plusieurs des méthodes décrites à l'article 15.2 dans les quatre jours ouvrables.



Barend Fruithof
CEO du groupe



Thomas Schenkirsch
Chef des services du groupe

Code de conduite destiné à tout le personnel de notre groupe

Annexe 1

Agent de conformité

Jay Goldbaum
Agent de conformité

Aebi Schmidt Holding AG
Lindbergh-Allee 1
8152 Glattpark
Suisse

jay.goldbaum@aebi-schmidt.com
Téléphone : +41 44 308 58 55
Téléphone : +1 517 543 64 00